



O‘QITUVCHILADA KASBIY IDENTIFIKATSIYA RIVOJLANISHINING YOSH VA KASBIY TAJRIBA BILAN BOG‘LIQ XUSUSIYATLARI

Abdusamiyev Dilmurod Abdug‘ani o‘g‘li

Turan international university dotsent v.b.,
pedagogika fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD)

abdusamiyev1993@bk.ru

Tel: + (94) 152 58 68

ANNOTATSIYA

Ushbu maqolada, kasbiy faoliyatda namoyon bo‘ladigan kasbiy identifikatsiya, uning namoyon bo‘lish shakllari, ta‘sir etuvchi omillar hamda o‘qituvchilarning yosh va kasbiy tajribalariga bog‘liq ravishda rivojlanishining pedagogik va psixologik xususiyatlari aks ettirilgan. Shuningdek, o‘qituvchilarning kasbiy faoliyatini samarali tashkil etish mazmuni va pedagogik shart-sharoitlari borasida so‘z yuritilgan.

Kalit so‘zlar: kasbiy identifikatsiya, kasbiy akme, kasbiy mahorat, yosh xususiyatlari, kasbiy tajriba, pedagogik faoliyat mazmuni.

KIRISH

YUNESCO tomonidan o‘qituvchilarni bugungi raqamli texnologiyalar davrida samarali faoliyat olib borishlari, kasbiy yutuqlarga erishish imkoniyatlarini oshirish masalasi alohida muammo sifatida qaralib, ushbu muammoni yechishda o‘qituvchilar tayyorlash jarayonini modernizatsiya qilish, o‘qitish jarayonlariga electron ilg‘or texnologiyalardan keng foydalanish asosida erishish nazarda tutiladi¹.

O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar mahkamasining 2022-yil 17-yanvardagi 25-son Qaroriga asosan “Xalq ta‘limi xodimlarini uzluksiz kasbiy rivojlantirish tizimini

¹ <https://iite.unesco.org/ru/professionalnoe-razvitie-uchitelej-na-osnove-innovatsionnoj-pedagogiki-ikt/>



tashkil etish tartibi to‘g‘risida” gi Nizomining 1-bob 5-bandida uzluksiz kasbiy rivojlantirishning asosiy vazifalari sifatida quyidagilar belgilab qo‘yilgan²:

Shaxsning kasbiy rivojlanishi murakkab, ko‘p qirrali jarayon bo‘lib, intensivligi bo‘yicha inson hayot yo‘li bilan qiyoslanadi. Kasbiy rivojlanish bosqichlari yoshga bog‘liq rivojlanish kontekstiga kiritilgan. Turli xil hayotiy muammolarni hal qilish, to‘plash va umumlashtirish bo‘yicha muvaffaqiyatli tajriba insonning shaxsiy xususiyatlarida bir qator yangi muammolarni, shu jumladan kasbiy rivojlanish muammolarini hal qilishda namoyon bo‘ladigan va amalga oshiriladigan ishlar to‘plamini shakllantiradi.

Mavzuning dolzarbligi mahalliy va xorijiy tadqiqotchilar tomonidan tadqiq etilgan ilmiy izlanishlarni o‘rganish jarayonida kasbiy identifikatsiyaning turli jihatlari ko‘rib chiqildi. D.Super ushbu fenomenni “kasbiy yetuklik”, ya’ni ma’lum bir yosh davri uchun kasbiy rivojlanishiga mos keladigan individual xatti-harakatlar deb izohlaydi. L.B. Shnayder ta’lim jarayonida o‘quvchilarning “Men konsepsiyasi”ni shakllantirish orqali ularni bo‘lajak kasbiga oid xususiyatlarni hosil qilinishi, deb hisoblaydi. Yu.P. Povarenkov quyidagicha, kasbiy faoliyat maqsadlariga erishish va muvaffaqiyatli professionallashtirishning asosiy mezoni, deb ta’kidlaydi. Biroq, aynan o‘qituvchining yosh va tajribasiga asosan kasbiy identifikatsiyaning rivojlanish xususiyatlari yaxlit tizim sifatida o‘rganilmaganligi, ushbu muammoning dolzarbligini anglatadi.

Maqolaning maqsadi o‘qituvchilarning kasbiy identifikatsiyasini rivojlantirishning yosh va kasbiy tajribaga bog‘liq holda ularning kasbiy mahorati, kasbiy layoqati, o‘zini-o‘zi kasbiy namoyon qilish, kasbiy yutuqlarini boyitishning pedagogik shart-sharoitlari belgilanadi.

Mavzu bo‘yicha ilmiy izlanishlarning qisqacha tahlili.

Pedagogika va psixologiyada kasbiy kompetentlikning mohiyati, mazmuni, strukturasi, asoslarini va uni tarbiyalash imkoniyatlarini ta’riflashda turlicha

² Ўзбекистон республикаси Вазирлар маҳкамасининг “Халқ таълими ходимларини узлуksиз касбий ривожлантириш тизимини ташкил этиш тартиби тўғрисида” ги Низомни тасдиқлаш ҳақида 2022 йил 17 январдаги 25-сон [Қарори](#).



yondashuvlar mavjud. Mualliflar M.G. Davletshin, E. G‘oziev, N.V. Kuzmina va boshqalar bu muammoni psixologik nuqtai nazardan ko‘rib chiqishni taklif etsalar, M. Ochilov, U. Mahkamov, S. Ochilov O. Musurmonova, V.A. Slastenin va boshqalar pedagogning o‘z shaxsiyat xarakteristikalarini, kasbiy ahamiyatli tarbiyalanganlik sifatlarini rivojlantirishiga urg‘u beradilar. Mualliflar U. Nishonaliyev, U. Tolipov, N. Sayidahmedov, J.G‘. Yo‘ldoshev, V.V. Serikov va boshqalar esa polivalent kasbiy kompetentlikni asosiy texnologik masalalar beshta guruhining biriga kiritadilar, mualliflar M. Ochilov, U. Maxkamov, S. Ochilov O. Musurmonova, V.A. Slastenin va boshqalar kasbiy tarbiyalanganlik kompetentligini o‘qituvchining professionalizmi strukturasi ichida deb ta‘kidlaydilar³.

Tadqiqotchi B. Nazarova o‘zining ilmiy ishida pedagogning kasbiy tarbiyalanganlik kompetentligini tadqiq qilishda bir qator ilmiy asarlar asosida uning quyidagi turlari farq qilinishini ta‘kidlaydi:

- maxsus tarbiyalanganlik kompetentligi – kasbiy faoliyatini yetarlicha yuqori darajada egallaganlik, o‘zining kelgusi kasbiy rivojlanishini loyihalash qobiliyati;
- ijtimoiy tarbiyalanganlik kompetentligi – birgalikdagi (guruhli, kooperativ) kasbiy faoliyatni, hamkorlikni va, shuningdek, mazkur kasbda qabul qilingan kasbiy muloqot uslublarini egallaganlik, o‘z kasbiy mehnati natijalari uchun ijtimoiy mas‘ullik;
- autokompetentlik – o‘zining ijtimoiy-kasbiy xarakteristikalari haqida adekvat tasavvur va kasbiy destruksiyalarni yengib o‘tish texnologiyalarini egallaganlik;
- ekstremal kasbiy kompetentlik – to‘satdan murakkablashgan sharoitlarda, halokatlarda, texnologik jarayonlar buzilganida va h.k. larda ishlash qobiliyati.

Maqolaning ilmiy mohiyati shundan iboratki, hozirga qadar pedagogik-psixologik ilmiy tadqiqotlarda “kasbiy identifikatsiya” ni rivojlantirishda o‘qituvchilarning yosh va kasbiy tajribalarining o‘ziga xos jihatlari alohida content

³ Муслимов Н.А. Касб таълими ўқитувчиларининг касбий компетентлигини шакллантириш технологияси. Монография. –Т.: «Fan va texnologiya», 2013, 128 бет.



sifatida tadqiq etilmaganligi, yosh va kasbiy tajribaning o‘zaro mustahkam aloqadorlining pedagogik jihatdan ilmiy asoslab berilganligi bilan ifodalanadi.

Tadqiqotning ob’yekti sifatida o‘qituvchilarda kasbiy identifikatsiya rivojlanishining yosh va kasbiy tajriba bilan bog‘liq xususiyatlarini ilmiy asoslash jarayonlari tanlab olindi.

Tadqiqotda qo‘llanilgan usullarga yosh davrlarini davrlashtirish, pedagogik kuzatish, qiyosiy tahlil, suhbat, tizimli-tahlil usullaridan foydalanildi.

Tadqiqotning natijalari va amaliy misollar.

O‘qituvchilarda kasbiy identifikatsiyani rivojlantirish ikki yo‘l bilan amalga oshiriladi:

- o‘zini-o‘zi tarbiyalash orqali, ya‘ni, o‘z xohish-istaklari, maqsadlarini, vazifalarini belgilash, muayyan harakatlar orqali ushbu maqsadga izchil yaqinlashish;
- maktab tomonidan tashkil etiladigan tadbirlarda o‘qituvchining ongli, majburiy ravishda ixtiyoriy ishtiroki orqali, ya‘ni, atrofdagi kasbiy muhitning o‘qituvchining motivatsiyasiga va uning kasbiy identifikatsiyasining rivojlanishiga ta‘sir etishi.

Kasbiy munosabatlarning rivojlanishi va faoliyatning takomillashishi kasbiy motivatsiyani rivojlantirishda ehtiyojlarning yuzaga kelishi bu jarayonni tezlashtiradi. Devid Maklel bu borada o‘z ilmiy izlanishlarini olib borgan va unga ko‘ra o‘qituvchilarning kasbiy faoliyatida yuqori darajadagi ehtiyojlar uchta omilga bog‘liq bo‘ladi:

- muvaffaqiyatga intilish;
- lavozim, hokimiyatga intilish;
- tan olinish istagi.

O‘qituvchilarni kasbiy rivojlanishga qiziqtirish ularida kasbiy identifikatsiyaning rivojlanishida muvaffaqiyatni ta‘minlashga xizmat qiladi. Maktabda o‘qituvchilarning kasbiy rivojlanishiga o‘quv muhiti, o‘qituvchilar tarkibi va uning a‘zolarining kasbiy faoliyati ta‘sir qilishi mumkin. Biroq, bunday rivojlanish natijalari turli xil omillar ta‘siri ostida o‘z-o‘zidan shakllanadi. Agar kasbiy identifikatsiyani samarali

rivojlantirmoqchi bo‘lsak, o‘qituvchilar o‘z kasbiy rivojlanish algoritmini boshqara olishlari lozim bo‘ladi.

Kasbiy rivojlanishni boshqarishning asosiy vazifalaridan biri – motivatsion va maqsadga yo‘naltirilganligini ajratib ko‘rsatish mumkin. Shuning, maktab ma‘muriyatining ham o‘rni alohida ahamiyatga ega bo‘lib, uning vazifasi o‘qituvchilarning kasbiy rivojlanishga undaydigan shart-sharoitlarni yaratishdir.

N.V. Nemova “O‘qituvchining kasbiy rivojlanishini rag‘batlantirish shart-sharoitlari modeli” ni taklif qiladi. Ushbu modelga asoslanib, kasbiy rivojlanishning yetakchi motivlari va rag‘batlarini aniqlash mumkin. O‘qituvchilar uchun barqaror ichki motivatsiyani shakllantirish uchun maktab ma‘muriyati tomonidan qo‘llaniladigan rag‘batlantirishlar har tomonlama, tabaqalashtirilgan, moslashuvchan va tezkor bo‘lishi kerak. Rag‘batlantirish samaradorligini oshirish uchun qulaylik, sezuvchanlik va bosqichma-bosqichlik tamoyillariga rioya qilish kerak. Buni quyidagi jadvaldan ham ko‘rish mumkin (1-jadvalga qarang).

1-jadval.

Kasbiy rivojlanish uchun motivatsiya va rag‘batlantirish tizimi

Kasbiy rivojlanish motivlari	Kasbiy rivojlanish uchun qo‘llanilishi mumkin bo‘lgan rag‘batlantirish
Mustaqillik motivi, ijodiy shaxs sifatida kasbiy faoliyatda o‘zini o‘zi anglash	1.1. Tuman yoki shaharlarda o‘qituvchilar uchun mahorat darslarini tashkil etish. 1.2. Mustaqillikni oshirish, qiziqishlarni shakllantirish dasturini ishlab chiqish, sinf tanlash, kerakli va eng qulay ish jadvalini belgilash. 1.3. O‘qituvchini qiziqtirgan loyihani amalga oshirish uchun grant olishga ko‘maklashish. 1.4. Mualliflik dasturini ishlab chiqish, tasdiqlash va tarqatishda yordam berish.



<p>Shaxsiy rivojlanish motivi, yangi bilimlarni egallash.</p>	<p>2.1. Stajirovka yoki nufuzli kurslarga yo‘llanma.</p> <p>2.2. Uslubiy ish uchun vaqt ajratish (uydan ishlash)</p> <p>2.3. Ta‘til paytidagi ijodiy ta‘til.</p> <p>2.4. Ta‘til uchun qo‘shimcha kunlar.</p> <p>2.5. Ilmiy va uslubiy adabiyotlar uchun to‘lov.</p> <p>2.6. O‘qituvchi qiziqqan mutaxassislik bo‘yicha qayta tayyorlashga yo‘naltirish.</p>
<p>O‘z-o‘zini tasdiqlash, ijtimoiy muvaffaqiyatga erishish motivi.</p>	<p>3.1. Ish tajribasini konferensiyalar, pedagogik o‘qishlar, seminarlar orqali tarqatish imkoniyatini ta‘minlash.</p> <p>3.2. Tajribani umumlashtirishni tashkil etish, matbuotda o‘z nashrlari va qo‘llanmalarini tayyorlashga ko‘maklashish.</p> <p>3.3. Shahar va viloyat ahamiyatidagi muhim tadbirlarda maktabdan vakillik qilish.</p> <p>3.4. Maktab metodik xizmatining tarkibiy bo‘linmalarini boshqarishga jalb qilish.</p> <p>3.5. Hamkasblari uchun seminarlar o‘tkazish huquqini olish.</p> <p>3.6. Yosh o‘qituvchilarning amaliyot o‘tashiga mas‘ul metodist lavozimiga tayinlash.</p> <p>3.7. Universitetda tayyorgarlik bo‘limida ishlash uchun o‘qituvchining tavsiyasi.</p> <p>3.8. Ekspert guruhlarida ishlash bo‘yicha o‘qituvchining tavsiyasi.</p>
<p>Jamoaning bir a‘zosi bo‘lish zarurati</p>	<p>4.1. Maktab hayotidagi muhim muammolarni hal qiluvchi turli jamoalarga a‘zolik.</p>

Barqarorlik, xavfsizlik motivi	5.1. O‘qituvchining kasbiy sha‘niga rahbarlar, metodistlar, ota-onalar tomonidan tajovuzlardan himoyalash kafolati. 5.2. Uslubiy ish uchun haq to‘lanadigan soatlarni ta‘minlash. 5.3. Jamoada mavjud maqom pozitsiyasining kafolati.
Raqobat motivi	6.1. Turli kasbiy mahorat musobaqalarini uslubiy ta‘minlash. 6.2. Maktab kasbiy mahorati tanlovi g‘olibi unvonini tashkil etish.

Jadvalda ko‘rsatilgan kasbiy rivojlanishni motivatsiyalash omillarini shaxsiy va kasbiy jihatdan rivojlantirishda nafaqat o‘qituvchilar jamoasi, shu bilan birgalikda maktab rahbariyati ham o‘qituvchilarni kasbiy rivojlanishi uchun motivatsion-rag‘batlantiruvchi sharoitlarni ta‘minlashi lozim.

Maktab rahbariyati barcha o‘qituvchilar turli omillar ta‘sirida harakat qilishini hisobga olishi kerak. Kasbiy muvaffaqiyatning sharti – o‘qituvchilarga ular uchun qulay bo‘lgan va samarali faoliyat olib borishlariga sharoit yaratib berishdir. O‘qituvchilarning individual va psixologik xususiyatlarini bilish maktab rahbariyatiga tegishli motivatsiya tizimini shakllantirishga yordam beradi.

O‘qituvchilarni xatti-harakat va natijalariga ko‘ra bir nechta guruhlarga ajratish mumkin:

Yosh o‘qituvchilar – ko‘pincha tajriba va tegishli malakaga ega bo‘lish uchun kuzatuvchan bo‘lishadi. Yosh o‘qituvchi faoliyatni rejalashtirishda qiyinchiliklarga uchrashi, o‘z ishlarini oldindan ko‘ra olish va natijani belgilashda muammoga uchrashadi. Ularning asosiy vazifasi – belgilangan pedagogik yuklamalarini bajarishdan iborat bo‘ladi. Ish tajribasi ortgan sayin, o‘qituvchilarda shaxsiy va kasbiy o‘sish istagi va muvaffaqiyatlarga erishish ehtiyoji faollashadi.



Professionallar – birinchi navbatda natijalar uchun harakat qiladigan yuqori malakali o‘qituvchilardir. Ular realistic, faol, tashabbuskor, pedagogik jamoani boshqarishda ishtirok etishga intiladi va turli jamoat topshiriqlariga tayyor bo‘lishadi.

Ijodkorlar ijodiy shaxslar, ishning evristik shakllarini afzal ko‘radigan o‘qituvchilardir. Ular qiziqarli texnika va yondashuvlarni izlaydilar, ta‘lim jarayonini modernizatsiya qilishga harakat qiladilar. Ijodkorlar g‘oyalarni ilgari surish va amalga oshirishga qodir, lekin ular bir jamoada osonlikcha til topisha olmaydi, chunki ular haddan tashqari tanqidiy va o‘zini-o‘zi tanqid qiladilar.

Keltirilgan tasniflardan kelib chiqib, o‘qituvchilarning qaysi guruhga mansubligidan kelib chiqib ularni kasbiy rivojlanishga yo‘naltirilgan motivatsiya usullaridan to‘g‘ri foydalanish lozim. O‘qituvchilarni individual va psixologik xususiyatlari, xulq-atvori va qiziqishlaridan kelib chiqib kasbiy identifikatsiyani rivojlantirishga qaratilgan motivatsion usullarni tanlash asosida kasbiy faoliyatda yutuqlarga erishish va o‘z kasbida muvaffaqiyat qozonish imkoniyatini belgilab beradi.

Yosh o‘qituvchilarni tajribali pedagoglar, metodistlar va hamkasblar tomonidan pedagogik qo‘llab-quvvatlash o‘qituvchilar duch kelishi mumkin bo‘lgan muammolarni bartaraf etish, ularning kasbni o‘zlashtirishdagi muvaffaqiyatlarini ta‘minlashga yordam beradi. O‘zaro shaxsiy va kasbiy faoliyatga oid muloqot jarayonida o‘qituvchilarda kasbiy identifikatsiyaning rivojlanishida muhim rol o‘ynaydi va ularning kasbiy tanlovining to‘g‘ri ekanligiga ishonch uyg‘otadi.

Pedagogik qo‘llab-quvvatlash jarayonida pedagogik jamoa nafaqat o‘qituvchining muvaffaqiyati uchun sharoit yaratishga yordam beradi, balki pedagogik faoliyatni samarali amalga oshirishda o‘zini namoyon etish uchun kasbiy va psixologik tayyorgarlikni ta‘minlaydi. Kasbiy fazilatlarini rivojlantirishga professional muloqot, nostandart vaziyatlarni tahlil qilish va seminar treninglar yordam beradi.

Kasbiy identifikatsiya – bu kasbiy faoliyatni muvaffaqiyatli amalga oshirishni ifoda etuvchi mezon sifatida qaralib, mutaxassisning kasbiy identifikatsiyani namoyon etishi uning kasb tanlash bosqichidan boshlanadi. Kasb tanlash jarayoni inson hayotidagi muhim jarayonlardan biri bo‘lib, bunda bolalarning qobiliyatlari, qiziqishlari

va individual xususiyatlarini inobatga olib, uni to‘g‘ri yo‘naltirish ko‘zlangan maqsadga erishishda muhim sanaladi⁴.

Shundan kelib chiqib, kasb tanlash jarayonining algoritmiga alohida e‘tibor qaratish va bunda mantiqiy ketma-ketlikni o‘zaro samarali muvofiqlashtirish muhim ahamiyat kasb etadi (2-jadvalga qarang).

2-jadval.

0-bosqich	Tayyorgarlik ko‘rish bosqichi
1-bosqich	Taxminiy reja ishlab chiqish
2-bosqich	Qiziqishni aniqlash
3-bosqich	Qobiliyatni aniqlash
4-bosqich	Qiziqish va qobiliyatga mos bo‘lgan kasblar haqida makro va mikro darajadagi axborotlarni to‘plash
5-bosqich	Qiziqish va qobiliyatni yana bir bor baholash
6-bosqich	Ta‘lim olmoqchi bo‘lgan muassasani aniqlash
7-bosqich	Tanlamoqchi bo‘lgan kasbni foydalilik tamoyiliga asosan o‘rganib chiqish
8-bosqich	Qiziqish va qobiliyatni yana bir bor baholash
9-bosqich	Kasbning hayotiylik davrini belgilash
10-bosqich	Mehnat bozorida ish o‘rni mavjudligi to‘g‘risida axborot
11-bosqich	Tanlamoqchi bo‘lgan kasb haqidagi tasavvurlarni aniq holatlardan kelib chiqib rivojlantirish
12-bosqich	Qiziqish va qobiliyatni yana bir bor baholash

Xulosalar:

Kasbiy identifikatsiyaning shakllanish bosqichlari maktabgacha yosh davrlariga to‘g‘ri keldai. Chunki, bola o‘z qiziqishlaridan kelib chiqib, o‘yin turlarini tanlaydi va o‘zining qiziqishlarini yo‘naltiradi. O‘smirlik yillariga kelib, o‘quvchilarda kasb tanlashda turli ikkilanishlar, o‘zini qaysi kasbda ko‘ra olish kabi muammolarga duch

keladi va bu davrda pedagoglar, o‘qituvchilar, ota-onalar va ijtimoiy xodimlar ko‘magi zarur hisoblanadi. Kasbga to‘g‘ri yo‘naltirish kasbiy identifikatsiyaning rivojlanishiga muhim omil sifatida xizmat qiladi.

Shuningdek, kasbiy identifikatsiyaning namoyon bo‘lishi ko‘p jihatdan o‘qituvchilarning yoshi va ularning kasbiy tajribalariga bog‘liq bo‘ladi. Biroq, har doim ham kasbiy tajriba o‘qituvchining yoshiga mos kelmasligi tajriba davomidagi kuzatishlarimizda aniqlandi. Yosh o‘qituvchi o‘z ustida tizimli ishlashi, yangiliklarga nisbatan intiluvchanligi, xorijiy va mahalliy tajribalarni o‘z faoliyatiga faol tadbiiq qilishi natijasida uning tajribasi yoshiga nisbatan ortib boradi. Natijada, o‘qituvchi o‘zida kasbiy identifikatsiyani o‘zida erta namoyon qilish imkoniyatiga ega bo‘ladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. Ўзбекистон республикаси Вазирлар маҳкамасининг “Халқ таълими ходимларини узлуксиз касбий ривожлантириш тизимини ташкил этиш тартиби тўғрисида” ги Низомни тасдиқлаш ҳақида 2022 йил 17 январдаги 25-сон Қарори.
2. Кудрявцев Т.В. Психология профессионального обучения и воспитания. М., 1997.
3. Abdusamiyev D.A. “Muvaffaqiyatli kasbiy identifikatsiya – pedagogik faoliyatni samarali tashkil etish omili”. “Psixologiya va pedagogika: bugungi muammolar va yechimlari” mavzusida respublika ilmiy-amaliy onlayn anjuman. University of Business and Science nodavlat oliy ta’lim muassasasi. 2024.
4. Yefimova G. Z., Semenov M.-y. O‘qituvchining samarali ishlashiga to‘sqinlik qiladigan asosiy to‘siqlar: sotsiologik tadqiqotlar materiallari asosida // ijtimoiy rivojlanish nazariyasi va amaliyoti. № 20. 2015. 215b. 38.
5. <https://iite.unesco.org/ru/professionalnoe-razvitie-uchitelej-na-osnove-innovatsionnoj-pedagogiki-ikt/>