



## КАСБИЙ ФАОЛЛИК ТУШУНЧАСИНИНГ МАЗМУНИ

*Чинмуродова Ферузабону Телмон кизи*

*Бухоро инновациялар университети магистранти*

**Аннотация.** Мақолада касбий фаоллик тушунчасининг мазмун, моҳияти унинг таркибий қисмлари хусусида фикрлар илгари сурилган. Айниқса, касбий фаоллик тушунчасига нисбатан хориж олимларининг таърифларини мазмунлари келтириб ўтилган. Шунингдек, педагогларда касбий фаолликни намоён бўлишининг шартлари кўрсатилган.

**Калит сўзлар:** шахс, мутахассис, касб, касбий фаоллик, касбий муҳит, касбий фаолият, касбий шаклланиш, касбий ривожланиш, касбий ютуқлар.

## СОДЕРЖАНИЕ ПОНЯТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АКТИВНОСТЬ

*Чинмуродова Ферузабону*

*Магистрант Бухарского инновационного университета*

**Аннотация.** В статье раскрыто содержание понятия профессиональной деятельности, сущность ее компонентов. В частности, приводятся содержание определений зарубежных ученых относительно понятия профессиональной деятельности. Также обозначены условия проявления профессиональной деятельности педагогов.

**Ключевые слова:** человек, специалист, профессия, профессиональная деятельность, профессиональная среда, профессиональная деятельность, профессиональное становление, профессиональное развитие, профессиональные достижения.

## CONTENT OF THE CONCEPT OF PROFESSIONAL ACTIVITY

*Chinmurodova Feruzabonu*

*University of Bukhara innovations undergraduates*

**Abstract.** In the article, the content of the concept of professional activity, the essence of its components are put forward. In particular, the contents of the



definitions of foreign scientists regarding the concept of professional activity are cited. Also, the conditions for the manifestation of professional activity in pedagogues are indicated.

**Key words:** person, specialist, profession, professional activity, professional environment, professional activity, professional formation, professional development, professional achievements.

Касбий фаоллик-бу касбий фаолият субъектининг касбий муҳит, нормалар, урф-одатлар, индивидуаллик дунёсининг муҳим қисмини ташкил этувчи касбий фаолият талаблари билан ўзаро таъсирининг сифат ва миқдорий ўлчовидир.

Касбий фаоллик детерминация манбалари бўйича ички ҳисобланади, бу уни амалга ошириш субъектига ва унинг касбий фаолиятини ривожлантиришга, унинг касбий шаклланишига боғлиқлик даражаси.

Индивидуал касбий муҳит субъект индивидуаллиги дунёсининг бир қисми бўлиб, унинг касбий ривожланиши, касбий фаолияти, касбий ҳаёти билан бевосита боғлиқдир.

Касбий фаоллик унинг ҳаракатининг предмети томонидан белгиланадиган дақиқалар тўплами сифатида, касбий фаолиятнинг динамик томонини тавсифлайди.

Шахсининг касбий фаоллиги - бу унинг касбий ривожланишининг ўз-ўзидан ҳаракатланиши.

Касбий фаоллик касбий фаолиятдаги энг муҳим фаолият турларини - меҳнат, интеллектуал, ихтиёрий ва бошқаларни бирлаштириш натижасидир.

Касбий фаолликнинг тузилиши ва ташқи кўринишлари ўзига хос ёш, жинс ва индивидуал хусусиятларга эга.

Ўрганилаётган муаммо бўйича илмий адабиётларни таҳлил қилиш бизга динамик принципга асосланган интеграл тизимнинг иерархик даражалари бўлган бешта кичик тизимдан иборат касбий фаолликнинг тузилиши ҳақида



фаразни шакллантиришга имкон берди [2,7] ҳамда натижада фаолиятни ўз-ўзини ҳаракати сифатида акс эттиради:

Касбий фаолликда энергия компоненти касбий мотивация - субъектнинг касбий фаолиятда фаол бўлишига сабаб бўладиган мотивлардир. Касбий мотивация субъектнинг касбий фаолиятга муносабати ва алоқасини ифодалайди.

Касбий фаолликда субъектнинг объектив имкониятларини ифодаловчи дастурлаш компоненти интеллектнинг таркибий қисмига асосланади, у қуйидагиларни ўз ичига олади: субъектнинг интеллектуал даражаси, унинг интеллектуал фаолияти маҳсулотининг ўзига хослиги, унинг малакаси ва маҳсул қобилиятлари.

Бошқарувчи компонент касбий фаолликда ихтиёрий ва ихтиёрий ўзини ўзи бошқариш ўртасидаги муносабатларнинг табиатини акс эттиради ва субъектнинг рефлекслиги, интизоми ва ташкилотининг намоён бўлиши орқали ифодаланади.

Касбий фаоллик тузилишининг динамик таркибий қисмига қуйидагилар киради:

1) касбий фаоллик мазмуни билан боғлиқ фаолиятнинг динамик, “тезкор” хусусиятлари-темп, жадаллик, объектив ва ижтимоий эргиклик эҳтиёж даражаси ва меҳнат, ижтимоий стрессли фаолиятга жалб қилиш истаги сифатида;

2) касбий фаолликни ўзгартириш динамикасининг хусусиятлари - ташаббускорлик, супраситив фаолиятнинг намоён бўлиши.

5. Касбий фаоллик тузилмасининг самарали таркибий қисмига қуйидагилар киради:

1) касбий фаолликнинг объектив натижалари ва касбий ютуқлари.

Касбий фаоллик даражаси аниқланди. Касбий фаоллик даражаси деганда биз касбий фаолият объектидаги ўзгаришлар сифатининг



кўрсаткичини тушунамиз [1]. Шунингдек, касбий фаоллик натижасининг юқори рақобатбардошлигига эришиш учун уни рақобатчилар натижасидан ажратиб турадиган, унинг натижаси сифатида ишлайдиган касбий фаоллик объектининг янги сифатининг пайдо бўлиши. Айниқса, ўзини ўзи назорат қилиш функциясини бажарадиган касбий фаолиятнинг субъектив натижалари - натижаларда ўзини ўзи баҳолаш ва улардан қониқиш. Яъни, касбий фаолликни барча элементлар ва таркибий қисмлар бир-бири билан маълум бир функционал алоқада бўлган яхлит таркибий-динамик тизим деб ҳисоблаш мумкин. Агар битта компонент ёки функционал муносабат бузилган бўлса, у бутун тизимга таъсир қилади.

Шунингдек, илмий адабиётларни дастлабки таҳлил қилиш жараёнида биз касбий фаолликни яратиш ва ривожлантириш механизми тўғрисида қуйидаги гипотезани шакллантиришга мувофиқ бўлдик.

Мақсадли ташкил этилган касбий фаоллик жараёнида субъектнинг ҳолати ва позициясининг ривожланиши ва ўзгариши қуйидагича содир бўлади:

- субъект томонидан касбий фаолликни амалга ошириш бўйича маълумот ва тажриба тўпланиши шароитида (касбий муаммоларни ҳал қилишда) субъектнинг касбий фаоллик тизимида бўлган эътибори ошади;

- у аллақачон аҳамиятсиз ўзгарувчиларни кўради ва улардан фойдаланади, бу тизимни бошқаришни яхшилашга, касбий фаолият натижаларини яхшилашга, тизимни ўзлаштириш натижадан қониқишнинг пайдо бўлишига, тизимни янада самарали бошқаришни амалга ошириш учун субъект томонидан мақсадли равишда аниқланган ўзгарувчиларга асосланган янги ғояни яратишга олиб келади ва шу билан, тизимни бошқаришда тобора муҳим бўлмаган ўзгарувчиларни мақсадли излаш орқали субъект томонидан тизимни бошқаришни такомиллаштиришдан қониқиш кейинги касбий фаоллик манбаи ҳисобланади.



Яъни, қисқача умумий шаклда фаразни қуйидагича шакллантириш мумкин: тизимни бошқаришда муваффақиятга эришиш (касбий фаоллик объекти) унинг бир қатор аҳамиятсиз ўзгарувчиларини ўзлаштириш орқали натижадан қониқиш пайдо бўлишига ва ушбу тизимни янада самарали бошқариш ва тизимни бошқариш доирасида ушбу режани синаб кўриш учун янги ғояни яратишга олиб келади.

Биз таклиф қилган касбий фаолликни яратиш ва ривожлантириш механизми уни таркибий ва динамик тизим сифатида акс эттиради.

Шу боис, касбий фаолиятнинг тузилиши ва механизми бошқа муаллифлар томонидан тавсифланган турли даражадаги фаолият тузилмалари билан боғлиқ.

Шундай қилиб, касбий фаолиятнинг ривожланишини тавсифловчи касбий фаолиятнинг тузилиши унга мос келиши керак - бу таркибий қисмларнинг ўзаро таъсири: касбий мотивация (касбий вазифа), ҳаракатлар ва операциялар, назорат ва баҳолаш [4,3,9].

Маълумки, касбий фаолиятнинг моҳияти ва тузилиши назарий жиҳатдан фаолиятни ривожлантиришнинг асосий механизми - динамик жараёнларнинг сабабий хусусиятлари ва ақлий фаолиятнинг барқарорлиги билан боғлиқ бўлган динамик мувозанат механизми билан мос келади.

Организм, шахсининг, “инсон-муҳит” тизимининг ва бошқаларнинг баъзи параметрлари даражасини кетма-кет бузиш ва тиклашга асосланган фаолият. сабаб-оқибат хусусиятларини ўз ичига олади: номутаносиблик уни тиклаш истагини келтириб чиқаради ва тегишли оқибатларга сабаб бўлади, бу пировардида мотивация манбаи, фаолиятнинг энергетик элементи ҳисобланади.

Фаолиятнинг пайдо бўлишининг психологик механизмларини шакллантириш М.А.Котик [5] томонидан динамик мувозанат механизми асосида кўриб чиқилади. У мақсадли ташкил этилган фаолият жараёнида



субъектнинг ҳолати ва позициясининг ривожланиши ва ўзгариши схемасини тақдим этади. Фаолиятнинг бошида, субъектнинг хабардорлиги у дуч келадиган вазифанинг ноаниқлигидан паст бўлса, у бундай вазиятга ички захираларни сафарбар қилишга ёрдам берадиган ва фаолият самарадорлигига ҳисса қўшадиган ташвиш ҳиссиётлари билан жавоб беради натижада субъектнинг хабардорлигини оширишга хизмат қилади.

Агар субъектнинг хабардорлиги унинг муаммоларини ҳал қилиш учун зарур бўлган даражага етса ва у уларни муваффақиятли ҳал қилса, буларнинг барчаси муваффақият ҳиссиётларини келтириб чиқаради, бу эса ўз навбатида кейинги фаолиятнинг муваффақиятига ҳисса қўшади. Фаолият муаммоларини ҳал қилиш яна мураккаблашади, чунки жараёнга маълум бир меъёрда сақланиши керак бўлган бошқа ўзгарувчилар ҳам киритилган. Шунинг учун субъект яна бир бор ҳал қилинаётган вазифаларнинг ноаниқлигидан паст бўлган вазиятга дуч келади. Бу эса яна хавотирланиш ҳиссиётларини келтириб чиқаради. Кейин жараён аллақачон тасвирланган схема бўйича ривожланади. Яна бир вариант, иш тажрибасини тўплаш билан субъектнинг онглилиги ўсиб, бир кун келиб у учун юзага келадиган вазифаларнинг ноаниқлигидан ошиб кетадиган вазият бўлиши мумкин. Кейин эса К.Прибрам [8] кўрсатганидек, субъектнинг иш тажрибасига нисбатан сезгирлиги, бошқариладиган тизим пайдо бўлади, бу эса уни ўз фаолият соҳаларини кенгайтиришга ундайди. Бу мавзу баъзи муҳим бўлмаган ўзгарувчиларни сезишни бошлайди ва ишлашни яхшилаш учун улардан фойдаланиш имкониятини ҳис қилади. Бундай вазиятда субъект ушбу янги ўзгарувчиларга қизиқиш билдиради ва улардан фаолият маҳсулоти сифатини ошириш учун фойдаланиш истаги пайдо бўлади [8]. Ва кейин, янги кўникмаларни тўплаш билан, субъект яна мавжуд вазифаларнинг ноаниқлигига нисбатан ўз хабардорлигининг ортикча миқдорини ҳис қилади ва у яна фаолиятни янада кенгайтириш учун мотивацияга эга бўлади. Шундай қилиб, у фаолият



жараёнига тобора кўпроқ ва аҳамиятли янги ўзгарувчиларни киритиб, унинг натижаларини яхшилайти ва фаолиятини ижобий томонга ўзгартиради.

Динамик мувозанат механизми доирасида Д.А.Леонтьев [6] “кетма-кет мувозанат принципи” ни ўз-ўзидан пайдо бўладиган фаолият ва мотивациянинг асосий манбаларидан бири сифатида таклиф қилди, бу бизнинг фаразимизга ҳам мос келади. “Динамик мувозанат механизми шундан иборатки, бир тузилмадаги мувозанат бошқа тузилмадаги мувозанатнинг бузилишига олиб келади ва бунда мувозанат учинчисида номутаносибликка олиб келади ва ҳоказо. Демак, организм ва шахсдаги мувозанат доимий янгиланадиган жараён сифатида юзага келади. Бу “мувозанат – мувозанатсизлик”нинг изчил ўзгариши инсон организми ва шахсининг ақлий ва психофизиологик фаолиятининг асосий манбасини ўз ичига олади” [6].

Шундай қилиб, биз тақдим этган қоидалар таркибий ва динамик тизим сифатида касбий фаолликнинг турли жиҳатлари ва намоён бўлишини тавсифлайди. Айниқса, тавсифнинг кўп қирралилиги яхлит касбий фаолият феноменини субъектнинг муайян, касбий фаолиятдаги фаоллиги сифатида тўлиқроқ акс эттириш учун зарурдир.

Шу нуқтаи назардан касбий фаолликнинг асосий курсаткичлари сифатида қуйидагиларни кўрсатиб ўтамыз:

касбий фаоллик тизим иерархиясини қуриш учун асос;

индивидуаллик тузилиши ва ривожланишида касбий фаолликнинг функциялари ва роллари;

касбий фаолликни аниқлаш манбаларининг хусусиятлари ва уларнинг ўзаро таъсири;

касбий фаоллик ташкилотининг хусусиятлари, унинг таркиби ва тузилиши;

касбий фаоллик мазмунини ташкил этувчи фаолият турлари.



Диагностика усулларининг аккумуляторини тузиш ва касбий фаолликни ўлчайдиган зарур янги диагностика воситаларини ишлаб чиқиш ва эмпирик тадқиқотлар ўтказиш учун “касбий фаоллик” тушунчасини амалиётга татбиқ этиш керак.

Шундай қилиб, касбий фаоллик-бу мотивациянинг ички манбалари ва таркибий интеллектга асосланган ғоядан динамик ва бошқарувчи таркибий қисмлар иштирокидаги натижага қадар касбий фаолликнинг циклик ривожланишини тавсифловчи таркибий ва динамик тизим сифатида кўрсатилади. Мазкур тузилмавий-динамик тизимни диагностика қилишда касбий фаолликнинг таркибий қисмларини қўшимча оперативлаштиришни тақдим этамиз.

#### Фойдаланилган адабиётлар

1. Альтшуллер Г.С. Творчество как точная наука. Теория решения изобретательских задач. М.: «Советское радио», 1979.
2. Завалишина Д.Н. Динамика ценностно-смыслового отношения субъекта к профессиональной деятельности. Материалы 3-5 симпозиумов. М., 2001.
3. Карпов А.В. Психология труда. М., 2005.
4. Климов Е.А. Психолог: введение в профессию. М., 2007.
5. Котик М.А. Психология и безопасность. – Таллин, 1987.
6. Леонтьев Д.А. Развитие идеи самоактуализации в работах Маслоу // Вопросы психологии. 1987. №3, С. 5-9.
7. Ломов Б.Ф. Личность в системе общественных отношений // Психологический журнал. 1981. Т. 2. № 1. С. 3-17.
8. Прибрам К. Языки мозга. – М.: Прогресс, 1975.
9. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. М., 2001.