



UDK:159.9:331.101.262

**Nasiba XOLYIGITOVA,**  
*Toshkent Kimyo xalqaro universiteti dotsenti*  
*Email: n.kholyigitova@kiut.uz*

*Toshkent Islom akademiyasi professori, DSc M.Akromov taqrizi asosida*

## TA'LIM TIZIMIDA KASBIY KARYERA SHAKLLANISHINING VA IJTIMOIIY-PSIXOLOGIK MUAMMOLARI

Annotatsiya

Mazkur maqolada ta'lim tizimi sharoitida shaxsning kasbiy karerasini shakllantirish jarayoni, unga ta'sir etuvchi ijtimoiy va psixologik omillar tahlil etilgan. Shuningdek, olimlar nazariyasi va ilmiy manbalar asosida kasbiy rivojlanishda uchraydigan muammolar hamda ularni bartaraf etish yo'llari ko'rsatib berilgan.

**Kalit so'zlar:** Uzlüksiz ta'lim, kasbiy karera, ijtimoiy muammo, psixologik qo'llab-quvvatlash, stress, reziliens.

## СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация

В данной статье анализируется процесс формирования профессиональной карьеры личности в условиях системы образования, влияющие на нее социальные и психологические факторы. Также указаны проблемы, с которыми сталкиваются ученые в профессиональном развитии на основе теории и научных источников, а также пути их преодоления.

**Ключевые слова:** Непрерывное образование, профессиональная карьера, социальная проблема, психологическая поддержка, стресс, резилиенс.

## SOCIO-PSYCHOLOGICAL PROBLEMS OF FORMATION OF A PROFESSIONAL CAREER IN THE EDUCATIONAL SYSTEM

Annotation

This article analyzes the process of formation of an individual's professional career in the conditions of the educational system, the social and psychological factors affecting him. Also, based on the theory of scientists and scientific sources, the problems encountered in professional development and ways to eliminate them are indicated.

**Key words:** Continuing education, professional career, social problem, psychological support, stress, reziliens.

**Kirish.** Hozirgi kunda globallashuv va axborot texnologiyalari jadal rivojlanayotgan bir sharoitda ta'lim tizimida kadrlar tayyorlash jarayoni nafaqat bilim va malaka berish, balki shaxsning kasbiy karerasini rejalashtirish va unda barqaror rivojlanishini ta'minlash bilan ham chambarchas bog'liqdir. Kasbiy karera tushunchasi shaxsning uzluksiz ta'lim, mehnat bozori va shaxsiy rivojlanish yo'lida egallaydigan ijtimoiy maqomi, kasbiy malakasi va psixologik tayyorgarligini qamrab oladi. Shu bilan birga, ta'lim tizimida kasbiy karera shakllanishi jarayonida qator ijtimoiy-psixologik muammolar ham yuzaga keladi. Jumladan, kasb tanlashda aniq maqsadning yo'qligi, o'quvchi va talabalarning ichki motivatsiyasi pastligi, mehnat bozoridagi talab va taklif o'rtasidagi nomutanosiblik, oila va jamiyat tomonidan qo'llab-quvvatlashning yetarli emasligi, shuningdek, yoshlar orasida stress va ruhiy charchash holatlarining ko'p uchrashi shular jumlasidandir [14].

Sharq mutafakkirlari — Abu Nasr Forobiy, Ibn Sino kabi ulamolar ham insonning ma'naviy barqarorligi va ijtimoiy munosabatlarda to'g'ri yo'l tanlash zarurligini ta'kidlaganlar. Zamonaviy psixologiyada esa G. Sele, D. Goulman, K. Maslach kabi olimlar kasbiy rivojlanishda stressni boshqarish, emotsional intellekt va ijtimoiy ko'nikmalarning muhimligini ilmiy asoslab berishgan.

Shu bois, ta'lim tizimida kasbiy karera shakllanishi jarayonini ilmiy jihatdan tadqiq etish, uning ijtimoiy-psixologik muammolarini aniqlash va ularni bartaraf etish

mexanizmlarini ishlab chiqish jamiyat taraqqiyotida dolzarb ahamiyat kasb etadi.

### Mavzuga oid adabiyot va manblar tahlili.

M.SH.Kayumova: "Ta'lim uzluqsizligining asosiy g'oyasi — talaba shaxsining izchil rivojlanishi" nomli maqolasida ta'lim jarayonidagi islohotlarning asosiy omillari sifatida quyidagilar ko'rsatib o'tadi:

ta'lim mazmunining bozor talablari bilan uyg'unlashuvi;

zamonaviy pedagogik texnologiyalardan foydalanish;

talabalarning ijtimoiy faolligi va shaxsiy salohiyatini oshirish;

ta'lim jarayonida innovatsion yondashuvlarni qo'llash.

"Shaxsning kasbiy va ijtimoiy kompetensiyalarini rivojlantirish hamda uning butun umri davomida o'zgarib borayotgan sharoitlarga moslashuvchanligini ta'minlashdir" degan konsepsiya asosida " [10].

Uzlüksiz ta'lim tizimi orqali shaxsda kasbiy motivatsiya, ijodkorlik va mustaqil qaror qabul qilish qobiliyatlari shakllanadi. J.Xolland esa o'zining kasbiy tipologiya nazariyasida insonning shaxsiy xususiyatlari va kasb talablari uyg'un bo'lsa, kasbiy qoniqlik yuqori bo'lishini isbotlagan [9]. Bundan tashqari, uzluksiz ta'limda axborot texnologiyalari va pedagogik innovatsiyalardan foydalanish mutaxassislar kompetensiyalarini rivojlantirishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Amerikalik olim John L. Holland o'zining "Making Vocational Choices" (1997) asarida insonning shaxsiy

xususiyatlari va mehnat faoliyati o'rtasidagi o'zaro bog'liqlikni nazariy jihatdan asoslab berdi. Uning fikricha, har bir shaxsning kasb tanlashi uning shaxsiy tuzilishi, qiziqishlari va qobiliyatlari bilan chambarchas bog'liq.

Holland nazariyasining asosiy g'oyalari quyidagilardan iborat:

RIASEC modeli – Holland insonlarning shaxsiy xususiyatlari va qiziqishlariga ko'ra ularni olti turga ajratadi:

Realistic (Amaliy) – qo'l mehnatiga moyil, texnika va jismoniy faoliyatga qiziqadigan shaxslar.

Investigative (Tadqiqotchi) – ilmiy izlanishga, tahlil va tadqiqotga qiziquvchi shaxslar.

Artistic (Ijodkor) – san'at, yaratish, erkinlik va estetik faoliyatga moyil shaxslar.

Social (Ijtimoiy) – odamlarga yordam berish, o'qitish va muloqot qilishga qiziqadigan shaxslar.

Enterprising (Tashabbuskor) – rahbarlik, tashkilotchilik va iqtisodiy faoliyatga moyil shaxslar.

Conventional (An'anaviy) – tartib, qoidalar va tizimli ishni afzal ko'radigan shaxslar.

Shaxs va mehnat muhiti mosligi – insonning kasbiy qoniqishi va samaradorligi uning shaxsiy xususiyatlari bilan tanlagan kasbiy muhiti qanchalik uyg'unligiga bog'liq.

Kasbiy rivojlanish jarayoni – shaxsning butun umri davomida qiziqishlari va qobiliyatlari o'zgarib boradi, shu sababli kasbiy yo'nalish ham turli bosqichlarda yangilanishi mumkin.

Kasbiy qoniqish va samaradorlik – agar shaxs o'z xarakteriga mos kasbni tanlasa, u nafakat yuqori samaradorlikka erishadi, balki kasbiy faoliyatidan ruhiy qoniqish ham hosil qiladi.

Jifeng Cao va boshqalar (2024) — Xitoy universitet o'qituvchilariga taalluqli akademik stress va kasbiy charchash o'rtasidagi bog'liqlikni tadqiq qilganlar. Maqolada stressning mehnat mamnunligiga ta'siri, «nisbiy kambag'allik (relative deprivation)»ning ortiqcha ta'sir ko'rsatishi, shuningdek, ishdan rozilikning bu jarayonda vosita qilib xizmat qilishi haqida ma'lumotlar keltirilgan [11].

Asosiy xulosa va aniqlangan bog'liqliklar:

Akademik stress – ilmiy tadqiqot, nashrlar bosimi va baholash tizimi kabi omillar bilan yuzaga keladigan stress – kasbiy charjashga ijobiy ta'sir qilishi aniqlandi. YA'ni, stress darajasi yuqori bo'lishi bilan charjash darajasi ham oshadi

Ish orqali qoniqish (job satisfaction) — bu omil oraliq vositachi (mediator) rolini bajaradi. YA'ni, akademik stress to'g'ridan-to'g'ri charjashga emas, balki ish qoniqishi orqali charjashga ta'sir qiladi.

Nisbiy adolatsizlik hissi (relative deprivation) — bu omil moderator (uyg'otuvchi o'zgaruvchi) vazifasini bajaradi. YA'ni, agar o'qituvchilar o'zlarini tengsiz, adolatsiz holatda his qilishsa (nisbiy adolatsizlik), akademik stress va ish qoniqishi o'rtasidagi bog'lanish kuchayadi.

Yangilik va ahamiyatlilik: Ushbu tadqiqot akademik stress bilan kasbiy charjash o'rtasidagi mexanizmi ochib berishda yangicha yondashuvni taklif etadi. Ayniqsa, ish qoniqishi va adolatsizlik hissi orqali o'qituvchilarning kasbiy barkamolligi va motivatsiyasini yaxshiroq tushunish imkonini beradi — bu esa oliy ta'lim muassasalari boshqaruvi va pedagogik strategiyalarni takomillashtirishda muhimdir.

Reziliens — zo'rlikka chidamlilik. Ta'lim jarayonida ruhiy chidamlilikni shakllantirish juda muhim. The Guardian tahlilida ta'kidlanganidek: “Reziliens intervensiyalarini ta'lim jarayoniga kiritish orqali o'quvchi va talabalarning stressga qarshi kurash qobiliyati oshadi” [7].

Ijtimoiy qo'llab-quvvatlash yetishmasligi. Karera boshlang'ich bosqichidagi yosh mutaxassislar mentorlik va maslahat tizimining kuchli emasligi sababli qiyinchilikka duch

kelishlari mumkin. S. Super o'z nazariyasida karera davriy bosqichlarda rivojlanishini va har bosqichda ijtimoiy yordam zarurligini ko'rsatgan [8].

Karera yo'naltiruv va psixologik qo'llab-quvvatlash: Shaxsning kasbiy rivojlanishida karera konsultatsiyasi va yo'naltiruv muhim ahamiyat kasb etadi. R. Peavy fikricha, “karera yo'naltiruv shaxsning nafaqat ish faoliyati, balki ijtimoiy va ruhiy sog'lig'i uchun ham terapevtik ahamiyatga ega” [12].

Reziliens — zo'rlikka chidamlilik. Ta'lim jarayonida ruhiy chidamlilikni shakllantirish juda muhim. The Guardian tahlilida ta'kidlanganidek: “Reziliens intervensiyalarini ta'lim jarayoniga kiritish orqali o'quvchi va talabalarning stressga qarshi kurash qobiliyati oshadi” [7].

Ijtimoiy qo'llab-quvvatlash yetishmasligi. Karera boshlang'ich bosqichidagi yosh mutaxassislar mentorlik va maslahat tizimining kuchli emasligi sababli qiyinchilikka duch kelishlari mumkin. S. Super o'z nazariyasida karera davriy bosqichlarda rivojlanishini va har bosqichda ijtimoiy yordam zarurligini ko'rsatgan [8].

Karera yo'naltiruv va psixologik qo'llab-quvvatlash: Shaxsning kasbiy rivojlanishida karera konsultatsiyasi va yo'naltiruv muhim ahamiyat kasb etadi. R. Peavy fikricha, “karera yo'naltiruv shaxsning nafaqat ish faoliyati, balki ijtimoiy va ruhiy sog'lig'i uchun ham terapevtik ahamiyatga ega” [12].

**Muhokama va nazariy tahlillar.** Kasbiy rivojlanishda ijtimoiy-psixologik muammolardan qator muammolar kuzatiladi:

Stress va ruhiy charchash-oliy ta'lim muassasalarida o'quvchilar va yosh mutaxassislarda yuqori yuklama, ishsizlik xavfi va motivatsiya pasayishi stress holatlarini keltirib chiqaradi. Stress boshqarish (self-control), sabr-toqat, “ruhiy immunitet”ni shakllantirish muhim.

Stress — shaxsning ichki imkoniyatlari bilan tashqi talablar o'rtasidagi nomutanosiblikdan kelib chiqadigan holat bo'lib, u ruhiy va jismoniy holatga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Ruhiy charchash (burnout) esa uzoq vaqt davomida emotsional zo'riqish, kasbiy faoliyatdan qoniqmaslik, ijtimoiy qo'llab-quvvatlashning yetarli emasligi natijasida paydo bo'ladi.

Sharq mutafakkirlari ham inson ruhiyatidagi ortiqcha zo'riqish, g'am-hasrat va charchash holatlariga e'tibor qaratganlar. Masalan, Ibn Sino o'zining “Tib qonunlari” asarida ruhiy holat va jismoniy salomatlikning uzviy bog'liqligini ta'kidlaydi. Unga ko'ra, ortiqcha qayg'u, iztirob va stress kabi holatlar inson salomatligiga jiddiy salbiy ta'sir ko'rsatadi [1].

Abu Nasr Forobiy esa “Fozil odamlar shahri” asarida insonning ma'naviy barqarorligi va ijtimoiy muhit omillariga urg'u bergan holda, ijtimoiy-ruhiy muvozanat kasbiy va shaxsiy hayotda muhimligini ta'kidlaydi [2].

Zamonaviy psixologiyada esa G. Sele “stress nazariyasi” asoschisi hisoblanadi. Uning ta'kidlashicha, stress inson hayotida to'liq yo'q bo'lishi mumkin emas, ammo uni boshqarish orqali ijobiy (yevstress) va salbiy (distress) turlarini farqlash mumkin deydi [3]. K. Maslach esa ruhiy charchash sindromini o'rganib, uning uchta asosiy belgisini ajratgan [13]. emotsional xasta bo'lish, shaxsiyatdan ajralib qolish (depersonalizatsiya), kasbiy samaradorlikning pasayishi.

Psixologik barqarorlik- Bo'lajak kadr o'z kasbiy rivojlanishida turli stress holatlari va ruhiy charchashga tayyor turishi kerak.

Psixogigiena va turmush tarzi- To'g'ri uyqu, ovqatlanish, jismoniy faollik, dam olish odatlari kasbiy charchashni kamaytiradi. Ibn Sino “Tib qonunlari”da stress va charchashning oldini olish uchun jismoniy mashqlar, havo musaffoligi, ma'naviy holatni tartibga solishni tavsiya qilgan.

Ijtimoiy ko'nikmalar- Jamoada ishlash, muloqot madaniyati, konfliktlarni to'g'ri hal qilish qobiliyati stressni yengillashtiradi. Jaloliddin Rumiyni qarashlarida "boshqalarni tushunish va muloyimlik" insonning ichki osoyishtaligiga yo'l ochadi.

Kasbiy tayyorgarlik va doimiy ta'lim- o'z sohasi bo'yicha kompetensiyani muntazam oshirib borish kasbiy stressni kamaytiradi, ishdan qoniqishni oshiradi.

Kasbiy karerada ijtimoiy ko'nikmalar shaxsning jamoa bilan ishlash, muloqot qilish, yetakchilik, muammolarni birgalikda hal qilish va o'zini namoyon qilish qobiliyati bilan chambarchas bog'liqdir. Bu ko'nikmalar mutaxassisning faqatgina bilim va malakasi bilan emas, balki uning shaxsiy sifatleri, kommunikatsiya madaniyati va hamkorlik qobiliyati bilan belgilanadi.

Abu Nasr Forobiy o'z asarlarida insonning komillikka erishishi uchun axloqiy tarbiya, hamkorlik va jamoaviy hayotga yo'naltirilgan qobiliyatlarni rivojlantirish zarurligini ta'kidlaydi. Uning "Fozil odamlar shahri" [2] asarida ijtimoiy munosabatlar va ko'nikmalar insonning kasbiy va shaxsiy hayotida muhim ahamiyat kasb etishi qayd etilgan.

Ibn Sino esa "Tib qonunlari"da [1] inson faoliyatida muloqot madaniyati va boshqalar bilan munosabatni to'g'ri yo'lga qo'yish kasbiy samaradorlik va shaxsiy rivojlanish uchun zarurligini aytib o'tadi.

Zamonaviy tadqiqotchilardan D. Goulman (Emotional Intelligence nazariyasi muallifi) ijtimoiy ko'nikmalarni emotsional intellektning ajralmas qismi sifatida baholaydi [4].

Uning fikricha, insonning karerasida 80% muvaffaqiyat aynan ijtimoiy ko'nikmalar, ya'ni hissiy idrok, muloqot, hamdardlik va jamoada ishlash qobiliyati bilan bog'liqdir.

R. Boyatsis esa kasbiy rivojlanishda liderlik kompetensiyalari va ijtimoiy ko'nikmalarni asosiy omil sifatida qayd etadi [5].

Uning fikricha, mutaxassis o'z sohasida yetuk bo'lishi uchun texnik bilimlar bilan bir qatorda ijtimoiy ko'nikmalar ham yetarli darajada shakllangan bo'lishi shart.

Refleksiya va ma'naviy tarbiya-Stress va charchashni kamaytirish uchun talabalar o'z-o'zini tahlil qilish, refleksiya va ma'naviy tarbiyani amaliyotga joriy etishlari kerak. Masalan, Imom Buxoriy hadislarida insonning sabr, qanoat va to'g'ri niyat bilan yashashi ruhiy osoyishtalikni ta'minlaydi, deb ta'kidlangan.

O'zbekiston tajribasida esa, umumiy o'rta va oliy ta'lim muassasalarida psixologik xizmatlar tizimini takomillashtirish orqali yoshlarning kasbiy qaror qabul qilishga tayyorgarligi tizimli yo'lga qo'yish oila maktab va maxalla hakmkorlik konsepsiyasini ishlash mexanizmlarni jamiyat ishlab chiqarish ehtiyojlaridan kelib chiqib takomillashtirish.

**Xulosa.** Ta'lim tizimida kasbiy karera shakllanishi shaxsning barqaror ijtimoiy va psixologik rivojlanishi bilan uzviy bog'liq. Bu jarayonda: Ta'lim tizimida shaxsning kasbiy karerasi shakllanishi uzluksiz va murakkab jarayon bo'lib, u

nafaqat bilim va ko'nikmalarni egallash, balki shaxsiy motivatsiya, ijtimoiy qo'llab-quvvatlash va psixologik barqarorlikka ham bevosita bog'liqdir. Ilmiy tahlillar shuni ko'rsatadiki:

Ijtimoiy-psixologik muammolar – kasbiy tanlovda noto'g'ri yo'nalish, mehnat bozori talablariga moslashmaslik, kasbiy stress, ruhiy charchash, ishsizlikdan xavotirlanish va ijtimoiy adolatsizlik hissi kabi omillar yosh mutaxassislarning karera rivojiga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Sharq mutafakkirlari va zamonaviy psixologiya ilmda ta'kidlanishicha, inson faoliyatida mehnat madaniyati, ma'naviy barkamollik va ijtimoiy mas'uliyat asosiy o'rin tutadi. Bu jihat kasbiy o'sish va jamiyatda munosib mavqega erishish uchun zarur.

Zamonaviy ta'lim tizimida kasbiy karera yo'nalishlarini shakllantirishda interdisciplinar yondashuv, psixologik qo'llab-quvvatlash va mehnat bozori talablarini hisobga olish muhim ahamiyat kasb etadi.

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, yoshlarning kasbiy yo'nalishi ko'p hollarda moddiy manfaat va tashqi ta'sirlarga bog'liq bo'lib, shaxsiy qobiliyat va qiziqishlar yetarlicha hisobga olinmaydi. Bu esa ularning kelgusidagi kasbiy rivojiga to'siq bo'ladi.

**Taklif va tavsiyalar.** Psixologik qo'llab-quvvatlash markazlarini ta'lim muassasalari huzurida tashkil etish. Bu markazlar orqali talabalar va o'quvchilarga kasbiy tanlov, shaxsiy salohiyatni anglash, stress va charchashning oldini olish yuzasidan muntazam maslahatlar berilishi lozim.

Kasbiy yo'naltirish dasturlarini takomillashtirish. Maktabdan boshlab oliy ta'limgacha uzluksiz ravishda kasb tanlashga oid treninglar, proforientatsiya kurslari, mehnat bozori tahliliga asoslangan darslar joriy qilinishi zarur.

Mehnat bozori bilan hamkorlik. Oliy ta'lim muassasalarida ish beruvchilar bilan hamkorlikda amaliy mashg'ulotlar, stajirovkalar va tajriba almashish dasturlari tashkil etilishi yosh mutaxassislarning kasbiy tayyorgarligini kuchaytiradi.

Shaxsiy qobiliyat va qiziqishlarini aniqlash tizimini joriy etish. Psixologik testlar, qiziqishlar monitoringi va shaxsiy rivojlanish kartalari orqali talabalarning o'z imkoniyatlariga mos kasb tanlashi ta'minlanishi kerak.

Karera maslahatchilari institutini shakllantirish. Har bir ta'lim muassasasida maxsus tayyorgarlikka ega mutaxassis – "karera maslahatchisi" faoliyati yo'lga qo'yilishi yoshlarning to'g'ri kasbiy yo'nalishiga xizmat qiladi.

Ijtimoiy adolat va barqaror muhit yaratish. Yosh mutaxassislar mehnat bozorida o'z qobiliyatiga ko'ra munosib baholanishi, ularning mehnati qadrlanishi kasbiy motivatsiyani kuchaytiradi.

Innovatsion pedagogik texnologiyalarni qo'llash. Kasbiy rivojlanish jarayonida zamonaviy axborot texnologiyalari, simulyatsiya dasturlari, onlayn maslahat va interaktiv platformalardan foydalanish samaradorlikni oshiradi.

#### ADABIYOTLAR

1. Ибн Сино. Қонун фи-т-тиб. (Тиб қонунлари). – Тошкент: Фан, 1980.
2. Форобий, Абу Наср. Фозил одамлар шаҳри. – Тошкент: Ўзбекистон Миллий энциклопедияси, 1993.
3. Селье Г. Стресс без дистресса. – Москва: Прогресс, 1982.
4. Goleman, D. Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. – New York: Bantam Books, 1995.
5. Boyatzis, R. The Competent Manager: A Model for Effective Performance. – New York: Wiley, 1982.
6. Marx K. Economic and Philosophic Manuscripts. – 1844.
7. The Guardian. Resilience interventions in education. – London, 2024.
8. Super D. A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. – 1990.
9. Holland, J. L. (1997). Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
10. Kayumova M.Sh., Uzluqsiz ta'lim tizimini modernizatsiyalash omillari Pedagogik islohotlar va ularning yechimlari, Vol. 12, No. 02 (2025)

11. Cao, J., Dai, T., Dong, H., Chen, J., & Fan, Y. (2024, May 28). Research on the mechanism of academic stress on occupational burnout in Chinese universities. *Scientific Reports*, 14(1)
12. Peavy R. *Sociodynamic Counselling*. – Toronto, 2000.
13. Maslach C., Jackson S. E. *Burnout in the Human Services: Causes, Consequences, and Interventions*. – New York: Routledge, 1981
14. Каримова В.М. *Шахс психологияси*. – Тошкент: Университет, 2010.