

Interdisciplinary Conference of Young Scholars in Social Sciences

БЎЛАЖАК КАСБИЙ ТАЪЛИМ ЎҚИТУВЧИЛАРНИНГ АКМЕОЛОГИК КОМПЕТЕНТЛИГИНИ ШАКЛЛАНТИРИШ

А. Даукеева

НДПИ Психология кафедраси PhD

Резюме: Бўлажак ўқитувчи шахсини ривожлантиришнинг акмеологик компетенцияси назарий ва амалий тайёргарликнинг бирлиги ва касбий фаолиятни профессионал тарзда амалга ошириши қобилияти сифатида белгиланади.

Калт сўзи: Бўлажак ўқитувчи, шахс, акмеология, компетенция, назарий ва амалий тайёргарлик.

Акмеология юнонча акме – юксак поғона, зийраклик, юқари – тиббиёт, ижтимоий, табиий фанларнинг туташувида мойданга келиб, феноменологияни, инсон тараққиётининг қонуният ва механизмларини, инсоннинг камототга еришиш поғонасида унинг бу тараққиёти анча юқари даражага еришувини урганадиган фан хисобланиб энди “Компетенция” атамаси кенг маънода умумий масалаларни ҳал этишда амалий тажрибалар асосида билим ва малакаларни қўллаш, муваффақиятли ҳаракат қилиш қобилиятини билдиради. Лотинча “campetere”- мувофиқ бўлмоқ сўздан келиб чиққан. Ҳозирги кунда “компетенция” атамаси турли соҳаларда қўлланилади: ҳуқуқшунослик, тилшунослик, маданият соҳаларида, шунингдек ташкилот, муассаса ёки компаниянинг муҳим компетенциялари. Лекин ходимларни бошқариш нуқтаи назаридан “компетенция” атамаси қизиқтиради, шунинг учун ходимларнинг касбий компетенцияси ҳақида фикр юритамиз. Америкалик психолог ва инсон мотивацияси тадқиқотчиси Девид Маклиланд ташкилот, муассаса ёки компанияга компетентли ёндашувнинг бошланишида шуни таъкидлайдики, “Инсон шахси ўрганилаётганда номзод ёки ходим ўзининг касбий фаолиятидаги муваффақиятлари ҳақида тўғри жавоб бермайди, чунки одам доимо ўзининг менига юқори баҳо беради, шунинг учун компетентли ёндашув ташкилот, муассаса ёки компания администрацияси томонидан қонун доирасида ишлаб чиқилиши керак. Ходимлар билан ишлашда компетентли ёндашув ходимларни танлаш, баҳолаш, ўқитиш ва ривожлантиришга қаратилган. Бунда аниқ ходимнинг тегишли касбий компетенцияга эга эканлиги ва даражаси аниқланади. “Касбий компетенция” атамаси шундай изоҳланади: “бу ходимнинг лавозим талабларига мувофиқ ишлаш қобилиятидир”: Касбий компетенциялар шахсий тавсифлар каби баён этилиши мумкин, масалан, “стрессга чидамли”, “команда ишига лаёқатлилиқ”, “креативлилиқ” компетенциялари, худди шундай эгаллаган малакалари каби кўрсатилиши ҳам мумкин, масалан: “музокара олиб бориш”, “бизнес-режа тузиш” компетенциялари. Лавозим компетенцияси рўйхатини шакллантиришда қуйидаги иккита қоида ёдда тутиш лозим:

- феъл-атвори (бевосита кўриш мумкин бўлган);
- аниқ жиҳатлари (компетенция даражасини аниқлашдаги асос)

Касбий компетенция намуналаридан бир нечасини келтирамыз:

“Ишонтира олиш” компетенцияси. Аниқлаш: Бошқаларга таъсир кўрсатиб, уларни ўз қарор ва ҳаракатларига кўндириш.

Interdisciplinary Conference of Young Scholars in Social Sciences

“Ташаббускорлик” компетенцияси. Аниқлаш: ҳаракатни бошлаб бериш ва шахсий ижобий жиҳатлари билан воқеага самарали таъсир кўрсата олиш. Доимо изланишда бўлиш, янги вазифаларни, кўшимча ишларни ўз зиммасига олиш.

Одатда ҳар бир лавозим учун 5-10 та асосий касбий компетенция белгиланади. Улар баён этилади. Бундай ҳолатларда раҳбар томонидан тест саволлари шакллантирилса мақсад мувофиқ бўлади. Берилаётган тест саволларининг ҳар бири маълум компетенцияга мослаштирилади. Тест ходимларнинг ушбу компетенцияларни қанчалик эгалланганликларини кўрсатади. Тест натижаларига кўра ходимларнинг компетенцияни эгаллаш даражалари аниқланади, масалан:

Компетентли ёндашув қуйидагиларни амалга ошириш имконини беради:

- ходимларнинг эгаллаган лавозимига муносиблигини баҳолаш;
- ишга қабул қилишда янги лойиҳани амалга оширишда ходимларни танлаш, вакант лавозимга номзодни танлаш;
- ходимларни маълум вақтда аттестациядан ўтказиш, камчилик аниқланганда қўшимча ўқитиш.

Хулоса қилиб айтганда, булажак ўқитувчи баҳолаш омили сифатида компетенция билан ишлаш, ишхонанинг ҳамма учун ягона тасдиқланган стандартлари асосида ходимларнинг реал тавсифномаларини ва малакаларини баҳолаш имконини беради. Умуман олганда булажак ўқитувчининг компетентли ёндашуви - бу ташкилот, муассасанинг ривожланиши ва гуллаб-яшнаши учун асосий омилдир. Иш жараёнини юқорида келтирилган тартибда ташкил этилса, биз жамият ривожланишига ўзимизнинг муносиб даражада ҳиссамизни қўшишимиз мумкин.

Фойдаланилган адабиётлар:

1. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Знание, 1996.
2. Муслимов Н.А. Бўлажак касб таълими ўқитувчиларини касбий шакллантириш / Монография. – Т.: Фан, 2004.
3. Муслимов Н.А., ва бошқалар. Касб таълими ўқитувчиларининг касбий компетентлигини шакллантириш технологияси/ Монография. – Т.: “Фан ва технология” нашриёти, 2013.