



*Xurshida RAJABOVA,
TATU Farg'ona filiali katta o'qituvchisi*

TATU Farg'ona filiali professori I.Bilolov taqrizi asosida

BO'LAJAK AXBOROT TEXNOLOGIYALARI BO'YICHA MUTAXASSISLARDA KASBIY KOMPETENTLIKNI RIVOJLANTIRISHNING INNOVATSION MEZONLARI VA DARAJALARI

Annotatsiya

Ushbu maqolada bo'lajak axborot texnologiyalari bo'yicha mutaxassislarda kasbiy kompetentlikni rivojlantirish – innovatsion ta'lim muhitining asosiy shartlaridan biri ekanligi hamda uning mezonlari, darajalari haqida fikr yuritilgan.

Kalit so'zlar: Axborot texnologiyalari, kasbiy kompetentlik, innovatsion ta'lim muhiti, interfaol texnologiyalar, ijtimoiy-pedagogik mexanizmlar, psixologik-pedagogik xususiyatlar.

ИННОВАЦИОННЫЕ КРИТЕРИИ И УРОВНИ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Аннотация

В данной статье рассматривается тот факт, что развитие профессиональной компетентности будущих ИТ-специалистов является одним из основных условий инновационной образовательной среды, а также ее критериев и уровней.

Ключевые слова: Информационные технологии, профессиональная компетентность, инновационная образовательная среда, интерактивные технологии, социально-педагогические механизмы, психолого-педагогические особенности.

INNOVATIVE CRITERIA AND LEVELS OF DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCIES OF FUTURE SPECIALISTS IN THE FIELD OF INFORMATION TECHNOLOGY

Annotation

This article discusses the fact that the development of professional competence of future IT specialists is one of the main conditions for an innovative educational environment, as well as its criteria and levels.

Key words: Information technology, professional competence, innovative educational environment, interactive technologies, social and pedagogical mechanisms, psychological and pedagogical features.

Kirish. Jahonda bo'lajak axborot texnologiyalari bo'yicha mutaxassislarda kasbiy kompetentlikni rivojlantirishning interfaol texnologiyalarini ishlab chiqish, innovatsion ta'lim muhitini yaratishning pedagogik mexanizmlarini takomillashtirishga alohida e'tibor qaratilmoqda. Shu bilan birga kasbiy kompetentlikni rivojlantirish asosida bo'lajak axborot texnologiyalari bo'yicha mutaxassislarning shaxsiy va kasbiy ijtimoiylashuvini ta'minlashning ijtimoiy-pedagogik mexanizmlarini takomil-lashtirishga ustuvor ahamiyat qaratilmoqda. Ayniqsa, kasbiy kompetentlikni rivojlantirishning lingvistik, sosiolingvistik va pragmatik komponentlarini oliy ta'lim mazmuniga keng tatbiq etish, bo'lajak axborot texnologiyalari bo'yicha mutaxassis-larda samarali muloqotga tayyorlash tizimini ishlab chiqish muhim ahamiyat kasb etmoqda.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili. Bo'lajak axborot texnologiyalari bo'yicha mutaxassis bu – axborot kommunikatsion texnologiyalar qobiliyati asosida kasbiy faoliyatida axborot-kommunikatsiya texnologiyalaridan amaliy foydalanishga qaratilgan va kompyuter savodxonligi tarkibiy qismlarini o'zlashtirish bilan cheklanmagan holda axborot kommunikatsion texnologiyalar kompetensiyasi ko'p jihatdan nafaqat bilim, balki ta'lim sohasidagi mutaxassisning shaxsiy va kasbiy faoliyatiga xos bo'lib, o'z kasbiy faoliyatida barcha to'plam va turli xil kompyuter vositalari va texnologiyalaridan maqsadli va odatiy foydalanishga yuqori darajada tayyorlangan mutaxassisdir.

Bo'lajak axborot texnologiyalari bo'yicha mutaxassislar o'zining motivatsiyalar sohasining shakllanishidagi muammolarini ko'rish, mazkur ma'lumotlarni amaliyotchi-o'qituvchi bilan yakka tartibda ishlash jarayonida

hamda pedagogik jamoa bilan umumiy g'oyaga daxldorlik hissini shakllantirishga, jamoa yutug'ida o'z hissasi borligini anglashni asosiy motiv sifatida qabul qilishga moyillik borligini isbotlaydi.

"Kasbiy o'zini o'zi rivojlantirish uchun motivatsiya" tushunchasini aniqlashtirish uchun bir qator boshlang'ich tushunchalarni ko'rib chiqaylik: "motiv", "motivatsiya", "kasbiy motivatsiya". E.P.Ilyinning tadqiqotlariga ko'ra. [8], motivni shaxsning faolligini belgilovchi barqaror xususiyati, motivatsiyani esa shaxs faoliyatining mazmuni, yo'nalishi va xarakterini belgilovchi barqaror motivlar yig'indisi sifatida ko'rib chiqish mumkin.

Oliy ta'lim sohasiga nisbatan kasbiy motivatsiya deganda shaxsning hozirgi ehtiyojlarini (oliy ma'lumot olish, o'zini o'zi rivojlantirish, o'z-o'zini bilish, kasbiy o'sish, ijtimoiy mavqeini oshirish va boshqalar) kelajakdagi kasbiy faoliyatni o'rganishni rag'batlantiradigan ta'lim vazifalarini amalga oshirish orqali qondirish sub'ektlarini bilish tushuniladi. O'quv faoliyatida ta'lim va kognitiv motivlar bilan bir qatorda, kasbiy motivlar (yoki kasbiy faoliyat motivlari) katta ahamiyatga ega.

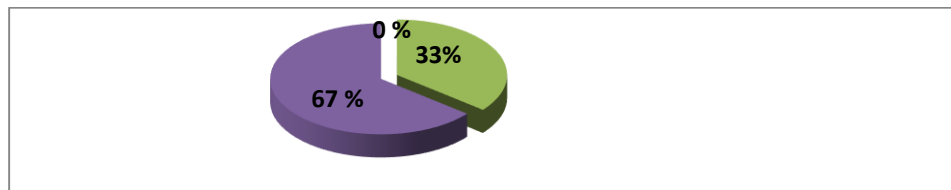
Ichki va tashqi motivlarni o'rgangan E.Desi va R.Rayanning yondashuvlariga ko'ra ichki motivatsiya o'z taqdirini o'zi belgilash nazariyasida bo'lajak mutaxassislarning o'z-o'zini rivojlantirishda sub'ektning mehnat jarayonining o'ziga qiziqish, uni amalga oshirishdan zavq olish uchun ishni bajarish istagi sifatida qaraladi. Tashqi motivatsiya holatida mehnat faoliyati shaxs tomonidan faoliyatdan tashqari boshqa maqsadlarga erishish uchun amalga oshiriladi. Ichki motivatsiyaga asoslangan faoliyat, tashqi motivatsiyadan farqli o'laroq, ko'proq harakat hissasi va sub'ektiv farovonlikning yuqori darajasi bilan bogliq.

Bunday faoliyat tashqi mukofot va jazolar bo'lmagan taqdirda ham davom etadi va malakalarning rivojlanishiga olib keladi.

Tashqi motivatsiya o'z taqdirini o'zi belgilash nazariyasida geterojen hodisa sifatida ko'rib chiqiladi. Tashqi motivatsiya doirasida E.Desi va R.Rayan motivatsiya darajasida farq qiluvchi faoliyatni tartibga solishning to'rtta darajasini aniqlaydi [9]: tashqi tartibga solish (faoliyat tashqi mukofot olish yoki salbiy oqibatlardan qochish maqsadida amalga oshiriladi); ichki tartibga solish (faoliyat ichki mukofotlar va jazolar, masalan, mag'rurlik, aybdorlik yoki shartli o'zini o'zi qadrlash bilan bog'liq); belgilandek tartibga solish (faoliyat sub'ekt tomonidan ongli ravishda tanlagan va sub'ektiv muhim bo'lgan maqsadlarga erishish uchun sub'ekt tomonidan amalga oshiriladi, masalan, martaba o'sishi); integratsiyalashgan tartibga solish (faoliyat sub'ekt hayotining boshqa sohalar bilan uyg'unlashadi va o'z shaxsiyatining bir qismi sifatida boshdan kechiriladi, masalan, kasb).

Tadqiqot metodologiyasi. Ilmiy maqola mavzusini yoritishda nazariy (tahliliy-sintetik, tarkibiy-tipologik, kontent-tahlil), qiyosiy, tasniflash va tavsiflash usullaridan foydalanildi.

Tahlil va natijalar. Ko'pgina empirik tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, bu turdagi tashqi motivatsiya o'z oqibatlariga ko'ra farq qiladi. Tartibga solishning integratsiyalashgan va aniqlangan shakllari ko'proq ijobiy oqibatlar bilan bog'liq va ichki motivatsiyaga yaqin. Ichki va tashqi tartibga solish shakllari salbiy oqibatlariga ham olib keladi. Ichki va tashqi motivatsiyaning tarkibiy qismlari ikkita qarama-qarshi qutbga bo'linganligi sababli, ularni avtonom va boshqariladigan motivatsiya deb tasniflash mumkin. Avtonom motivatsiya ichki motivatsiyani, tartibga solishning birlashtirilgan va aniqlangan shakllarini o'z ichiga oladi.



1-rasm. Yuqorida "Rivojlanish va o'z-o'zini rivojlantirish ehtiyojlarini baholash" tadqiqotining tahlili diagramma ko'rinishida taqdim etilgan.

Keltirilgan natijalarga ko'ra, bo'lajak axborot texnologiyalari bo'yicha mutaxassislarning 2/3 (67%) qismi o'z-o'zini rivojlantirish uchun kuchli motivga ega, bu esa, o'z navbatida, pedagog-amaliyotchilarning o'z kasbiy o'sishida ishtirok etishining ijobiy ko'rsatkichi hisoblanadi. 33% amaliyotchilarning o'sishi tashqi va ichki sharoitlarga bog'liq.

Mutaxassislarning o'z-o'zini rivojlantirish, o'sishi uchun tashqi omillar bo'lib, insonning o'ziga bog'liq bo'lmagan, lekin ayni paytda uning kasbiy hayotiga sezilarli ta'sir ko'rsatadigan tashqi va ichki holatlar mavjuddir. Ular orasida:

Umumiy ijtimoiy omillar. Ushbu toifaga an'anaviy ravishda mutaxassis faoliyat yuqtadigan tashkilotda ko'proq global darajada yuzaga keladigan barcha holatlar kiradi va ular professional munosabatlarga bog'liqdir. Umumiy ijtimoiy omillarga oiladagi munosabatlar, tashkilotning tuzilishi, kasbdoshlarning madaniy darajasi kabi xususiyatlar yorqin misol bo'la oladi.

Maxsus omillar. Ular ma'lum bir ish-faoliyat bilan bog'liq holda paydo bo'ladi. Ular boshqacha tarzda "mutaxassisning o'sishi uchun kasbiy shartlar" deb ataladi. Ularning rivojlanishi va ta'sirida etakchilik katta rol o'ynaydi. Bundan tashqari, bir qator tashkilotdagi ichki qoidalarini unutmasligimiz zarur. Ular ko'p hollarda jamoadagi barchaga ta'sir qiladi. Bu omillarga kadrlar shaxsiy xususiyatlari, jamoa tarkibi va tashkilot ichidagi munosabatlar, mehnat sharoitlari, ushbu jarayonlarni tartibga soluvchi turli huquqiy normalar kiradi.

Boshqariladigan motivatsiya odatda tartibga solishning ichki va tashqi shakllarini o'z ichiga oladi.

Desi va Rayanning fikriga ko'ra, faollik va psixologik farovonlik uchun ichki motivatsiyaning asosiy omillari avtonomiya, kompetentsiya va boshqa odamlar bilan bog'lanish uchun asosiy psixologik ehtiyojlarni qondirishni o'z ichiga oladi. Ichki motivatsiyaga asoslangan faoliyat asosiy ehtiyojlarni qondirishning yuqori imkoniyatlarini ta'minlaydi, bu esa psixologik farovonlik tajribasiga olib keladi. Tashqi motivatsiya omillari orasida mualliflar quyidagilarni o'z ichiga oladi: mutahassislarning qat'iyatligi va o'z xatti-harakatlarini moslashuvchan tarzda o'zgartirishga tayyorligi; faoliyatni samarali bajarish, yuqori yutuqlar, ayniqsa ijodkorlik, kognitiv moslashuvchanlik va kontseptual fikrlashni talab qiladigan vazifalarga ishtiyoqlik; yuqori darajada tanlagan kasbidan qoniqish; tanlagan kasbiga ijobiy munosabat, unga sodiqlik; ish joyidagi psixologik moslashuvi.

K.Zafir xodimlarning tashqi va ichki motivatsiyasi masalasini o'rgangan olimlardan biridir. Tadqiqotchi ichki va tashqi motivatsiya kontseptsiyasini ishlab chiqdi, unda u motivatsiyaning ichki turini ko'rib chiqdi, bu shaxs uchun faoliyatning o'zi muhimligini anglatadi. Muallif, aksincha, tashqi motivatsiyani boshqa ehtiyojlarni qondirish istagi nuqtai nazaridan o'rgangan, xususan: ijtimoiy obro', ish haqi va boshqalar motivlar. Tashqi motivlar ijobiy va salbiy motivlarga bo'linadi. Bundan tashqari, ijobiy motivlar har doim salbiylardan ko'ra samaraliroqdir.

Shunday qilib, psixologik-pedagogik adabiyotlarni tahlil qilish asosida biz kasbiy o'zini o'zi rivojlantirish motivatsiyasini kasbiy o'zini o'zi rivojlantirish yo'nalishi va xarakterini belgilaydigan motivlar to'plami sifatida ko'rib chiqamiz.

Mutaxassislarning o'z-o'zini rivojlantirishi, o'sishi uchun ichki omillar barcha mas'uliyatni tashqi sharoitlarga o'tkazish istagiga asosan, ichki o'sish masalalarida ko'p narsa xodimning o'ziga bog'liq. Ichki omillar motivatsiya, o'ziga ishonch va shaxsning professional sifatida rivojlanishining ob'ektiv natijalarining samarali kombinatsiyasini yaratadi. Bunday mutaxassis yangi ishga, keyin ushbu sohada o'z-o'zini rivojlantirishda barcha imkoniyatlarga bo'lishi uchun hatto murakkab ishlarni ham yuqori sifatli bajarishni xohlaydi va qila oladi hamda yangi mas'uliyatga tayyor bo'ladi. Ichki omillarga quyidagilar kiradi:

Ambitsiya. Mutaxassislarning o'z-o'zini rivojlantirishida "Nosog'lom" ambitsiyalar mavjud bo'lib, bular o'z-o'zini rivojlantirishida yuksaklikka intilish haqida bo'lib, uni maqom va hokimiyatga ega bo'lish istagidan boshqa hech narsa qo'llab-quvvatlamaydi. Agar inson ishlashga tayyor bo'lsa va shu bilan birga o'z imkoniyatlarini ehtiyotkorlik bilan baholasa, unda ambitsiyalar uni ilhomlantiradi va rag'batlantiradi.

Bilim va tajriba. Tegishli faoliyatda yuqori bilimga ega bo'lmagan mutaxassislarning o'z-o'zini rivojlantirishida bir qator savollar tug'diradi. Yangi mutaxassis mas'uliyatni his qilishi va o'zi nima qilishni bilishi kerak. Shuning uchun, mutaxassis faqat bilim bazasi ustida doimiy ishlashi maqsadga tez erishishga va o'zini yo'qotmasligiga yordam beradi.

Professional qiziqish. N.D.Solovyov kasbiy qiziqishni u bilan shug'ullanish istagi bilan bog'liq bo'lgan ma'lum bir kasbiy faoliyat turiga tanlab faol-ijobiy munosabat deb

hisoblaydi [5, 24]. Professional qiziqish komponenti shaxsning muayyan faoliyat turiga hissiy munosabatini tavsiflaydi, bu ma'lum bir faoliyat natijalaridan qoniqish hissi, unga ishtiyoq, kasbga ijobiy munosabat, uni to'g'ri tanlashga ishonchda namoyon bo'ladi.

Psixologik xususiyatlar. Stressga chidamlilik, konfliktlarni samarali hal qilish va o'z his-tuyg'ularini boshqarish qobiliyati, shuningdek, inson psixikasining boshqa xususiyatlari ham ishda rivojlanishida muhim rol o'ynaydi.

Shaxsiy xususiyatlar. Odoblilik, mas'uliyat, mehnatsevarlik, qat'iyatlik va hayotga ijobiy munosabat mehnatga jalb qilish bilan birgalikda lavozimga ko'tarilish imkoniyatingizni tezlashtiradi.

Tahlil natijalariga ko'ra, biz mutaxassislarining o'z-o'zini rivojlantirishida uchta o'zaro bog'liq komponentni ajratishni qonuniy deb hisoblaymiz: kognitiv, irodali va faoliyatga asoslangan.

Mutaxassislarining o'z-o'zini rivojlantirishning kognitiv komponenti kasbiy faoliyat mazmunini chuqurroq o'rganish istagi bilan belgilanadi, o'z-o'zini rivojlantirishning zaruriy sharti bo'lgan kasbiy faoliyatning ma'nosini talqin qilishda katta rol ni belgilaydi. Ushbu komponent kognitiv faoliyatda namoyon bo'lib, kasbiy bilimga ega bo'lish istagini va tanlangan kasbning mazmunidan xabardorlikni aks ettiradi.

Kasb-hunarni egallashdagi qiyinchiliklarni yengish uchun shaxsni ichki safarbar etishda irodaviy komponent katta rol o'ynaydi. Bu kasbni egallashdagi qiyinchiliklarni yengishda qat'iyat va ishonchni nazarda tutadi.

Faoliyat komponentiga shaxsning muayyan faoliyatga bo'lgan ehtiyoji ham, kasblarni o'zlashtirishdagi faolligi ham kiradi, bu amaliy faoliyatda namoyon bo'ladi, kuchni sinab

ko'rish istagi, qobiliyatlarni sinab ko'rish, tanlangan kasb bo'yicha o'zini o'zi anglash istagi va boshqalarda namoyon bo'ladi.

Bu tarkibiy qismlarning barchasi bir-biriga bog'langan, ammo shunga qaramay, ma'lum bir vaqtning o'zida ulardan biri hukmronlik qilishi mumkin. Kognitiv komponent kasbga ijobiy munosabatni kuchaytiradi, uning ma'nosini ochib beradi. Mutaxassislarining o'z-o'zini rivojlantirishning ixtiyoriy komponenti, birinchi muvaffaqiyatsizliklardan so'ng, talaba faoliyat bilan shug'ullanishni davom ettirganda yoki ulardan voz kechganda o'zini namoyon qiladi. Talabani irodasi qay darajada rivojlanganligi, kelajakda kasbga bo'lgan o'z-o'zini rivojlantirishning qay darajada rivojlanishi yoki yo'qligidadir.

Xulosa. Yuqoridagilarni umumlashtirib, biz quyidagilarni ta'kidlaymiz. Ilmiy tadqiqotlar tahlili mutaxassislarining o'z-o'zini rivojlantirishda ko'proq o'z ustida ishlash istagi bilan bog'liq bo'lgan kasbiy faoliyatning ma'lum bir turiga tanlangan faol-ijobiy munosabat sifatida talqin qilish uchun asos beradi. Mutaxassislarining o'z-o'zini rivojlantirish jarayonida voqelikning turli ob'ektlari va hodisalari bilan uchrashganda ixtiyoriy, tanlab kognitiv va hissiy faoliyatda namoyon bo'ladi.

Xulosa qilib aytganda, ko'rib chiqilayotgan kontseptsiyaning ta'kidlangan xususiyatlarini hisobga olgan holda, mutaxassislarining o'z-o'zini rivojlantirish tarkibida uchta kognitiv, irodali va faoliyatlarni o'zaro bog'liq komponentni ajratish qonuniydir. Ularning munosabatlari barqaror professional qiziqishni rivojlantirish uchun asos bo'ladi.

ADABIYOTLAR

1. Арюткин О.И. Курсы по выбору как средство формирования специфических профессиональных компетенций у будущих учителей сельской школы: Дисс... канд. пед. наук. – Арзамас, 2013. – 138 с.
2. Асадов Ю.М. Ўқитувчи компетенцияси бошланғич таълим сифатини ошириш омили //Бошланғич таълимни такомиллаштириш истикболлари: муаммо ва ечимлар.Республика илмий-амалий конференцияси. Тошкент, 2014. 3-5 бет.
3. Борисенко Е.Н. Педагогическое сопровождение формирования социальной компетентности студентов вузов: Дисс... докт. пед. наук.– Кемерово, 2013. – С. 355.
4. Брыкалова О.Г. Развитие базовой культуры студентов педагогического вуза на основе компетентностного подхода: Дисс... канд. пед. наук. – Сочи, 2011. – С.180.
5. Вакулова И.Н., Проскуракова Т.В., Соловьева Н.Д. Вопросы становления профессиональных планов. Л., 1979.
6. Гайничева И.А. Развитие коммуникативной компетентности студента в процессе педагогической практики в вузе // Высшее образование сегодня. – 2014. - №12. – С. 19-22.
7. Губайдуллин А.А. Формирование исследовательской компетентности студентов в условиях проектного обучения: Дисс... канд. пед. наук. – Казань, 2011. – С. 235.
8. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы [Текст] / Е.П. Ильин. - СПб. : Питер, 2000. – 508 с.
9. Осин Е. Н. Профессиональная мотивация сотрудников российских предприятий: диагностика и связи с благополучием и успешностью деятельности: Организационная психология: национальный исследовательский университет «Высшая Школа экономики». – Москва, 2017. – С.