

<https://doi.org/10.47100/conferences.v1i1.950>

THE IMPORTANCE OF TRAININGS FOR ADULTS IN DEVELOPING PROFESSIONAL SKILLS

Babayev Otabek Abdikarimovich (BuxDU)

otabek-babayev@mail.ru

Annotatsiya. Kasb-hunar malakasi darajasini baholash va menejerlar shu bilan birga foydalanadigan mezonlar xodimlarning motivatsiyasiga juda katta ta'sir ko'rsatadi. Shuning uchun vakolatni to'g'ri baholash juda muhimdir. Kasbiy mahorat darajasini baholash uchun xodimlarning bilim va ko'nikmalarini aniqlash uchun turli usullar qo'llaniladi, bu esa xodimlarning qobiliyatlari haqida batafsil, ob'ektiv va tuzilgan ma'lumotlarga ega bo'lish imkonini beradi.

Kalit so'zlar: Refleksiv tahlil, bilim va ko'nikmalar, nazariy tushunchalar, standart darajasi, tajriba, англаш, trening.

Annotation. The assessment of the level of professional competence and the criteria used by managers at the same time have a huge impact on the motivation of employees. Therefore, it is very important to properly assess the authority. Various methods are used to assess the knowledge and skills of employees to assess the level of professional competence, which allows to have detailed, objective and structured information about the abilities of employees.

Keywords: Reflexive analysis, knowledge and skills, theoretical concepts, standard level, experience, understanding, training.

Аннотация. Оценка уровня профессиональной компетентности и критерии, используемые руководителями, одновременно оказывают огромное влияние на мотивацию сотрудников. Поэтому очень важно правильно оценить

авторитет. Используются различные методы оценки знаний и навыков сотрудников для оценки уровня профессиональной компетентности, что позволяет получить подробную, объективную и структурированную информацию о способностях сотрудников.

Ключевые слова: рефлексивный анализ, знания и навыки, теоретические концепции, стандартный уровень, опыт, понимание, обучение.

Jahon mehnat bozori doim o'zgarishlarga boy, bu esa nafaqat menejrlarning muntazam ravishda malaka oshirishlari, balkim qo'l ostidagilarni o'rgatishni ham talab qiladi. Trenerlarga bugungi kunda nafaqat tashkilotlarning ish yurituvchilariga, shu bilan birga barcha xodimlarning ehtiyoji bo'lib, yoshi kattalarni o'qitishning o'ziga xos qator omillari mavjud.

Kasb-hunar ta'limi (trening) - kasbiy vazifalarni etarlicha bajarish uchun boshqalar bilan bilimlarni, ko'nikmalarni, baholashni va munosabatlarni rivojlantirishni takomillashtirish maqsadida uzluksiz ta'limning dastlabki siklini tugatgan odamlar tomonidan amalga oshiriladigan har qanday tizimli harakatlar. Ta'lim jarayoni texnologik va ijtimoiy o'zgarishlarga etarlicha javob berishga, uning potentsialini to'liq amalga oshirishga yordam berish uchun inson hayoti davomida (lifelong education) davom etishi kerak.

Katta yoshdagi talabalar va bolalar o'rtasidagi farqlar asta-sekin ilm-fan tomonidan amalga oshirildi. Pedagogikada Andragogika deb ataladigan didaktikaning maxsus bo'limi ham bor edi. Treningni tashkil etishning andragogik modeli ham taklif qilindi, unda talaba o'z ta'lim sohasini aniqlash, texnikani tanlash, vaqtni rejalashtirish va natijalarni baholash uchun javobgardir. U o'qitishning asosiy "Harakatlantiruvchi kuchi" bo'lib xizmat qiladi, o'qituvchi esa jarayonning muvofiqlashtiruvchisi, yangi shakllar, usullar va imkoniyatlarni yaratadigan "me'mor" rolini o'ynaydi.

So'nggi paytlarda kattalar ta'limining faol usullari tobora ommalashib bormoqda: prezentatsiyalar, seminarlar, biznes va rol o'yinlari, biznes-treninglar, amaliy mashg'ulotlar, kichik guruhlardagi munozaralar, modellashtirish va loyihalarni amalga oshirish, va boshqalar. Faqatgina mashqlar mazmuni yoki kattalardagi o'zlarining amaliy tajribalari bormi? Yo'q, albatta. Talabalar bilan o'zaro yondashuvlar tashkil etish, va aloqa usullari, va natijalar uchun javobgarlik his qilish, va o'rganish uchun turtki bo'ladi.

Biznes- o'qitishni tashkil qilishda mutaxassislar kattalarning ta'lim jarayoniga ongli munosabat, mustaqillikka bo'lgan ehtiyoj, motivatsiyani ta'minlaydigan o'qitishning mazmuni (muhim muammolarni hal qilish va muayyan maqsadga erishish uchun), ta'limga amaliy yo'nalish, olingan bilim, ko'nikma va ko'nikmalarni qo'llash istagi, hayot tajribasiga ega bo'lish-o'rganishning muhim manbai, kasb-hunar, ijtimoiy, maishiy va vaqt omillarini o'qitish jarayoniga ta'siri singari qator xususiyatlarini hisobga olishni maslahat berishadi.

Odatda, kattalar o'rganish zarurligini va natijalarini o'z faoliyatini yaxshilash uchun qo'llash qobiliyatini ko'rsalar, o'rganishni xohlashadi. Bundan tashqari, ular jarayonda faol ishtirok etishga, o'quv vaziyatlariga o'z tajribalari va hayotiy qadriyatlarini olib kelishga, ta'lim holatini o'z maqsadlari va vazifalari bilan bog'lashga harakat qilishadi. Yaxshi namunalardagi odam ko'plab oilaviy va ijtimoiy mas'uliyatlarga ega, shuning uchun u ishdan ajralmasdan o'rganadi. Kattalar turli xil tezlik bilan yangi bilim va ko'nikmalarga ega bo'lishadi, shuning uchun ular ta'limni individuallashtirish, o'z-o'zini hurmat qilish va o'z-o'zini hurmat qilish kerak.

Mashhur amerikalik psixolog Karl Rogers kattalar psixologik xususiyatlarini shakllantirib, muvaffaqiyatli ta'lim olish uchun zarur shart-sharoitlarni yaratdi:

- tabiatdan odamlar o'rganish uchun katta salohiyatga ega;
- ta'lim, uning mavzusi inson uchun ahamiyatli bo'lganda va shaxs (uning "men") hech narsa tahdid qilmasa samarali bo'ladi;

- ta'lim butun shaxsni o'z ichiga oladi, natijada o'z-o'zini anglashda o'zgarishlarga olib keladi;
- tajribaning ochiqligini saqlab qolish bilan mashg'ulotning katta qismi amalga oshiriladi;
- o'z-o'zini tanqid qilish va yuksak hurmat-ehtirom ijodiy jarayonni faollashtiradi, mustaqillik va o'ziga ishonch kabi fazilatlarni mustahkamlaydi.

Shubhasiz, Rodgers kattalarni o'z jarayonining tashabbuskori bo'lgan jarayonning mas'ul ishtirokchisi sifatida ko'radi. "O'rganish" — tom ma'noda - "o'zingizni o'rgating" degan ma'noni anglatadi. Shunga qaramay, o'qituvchi hali ham ta'lim maqsadlarini aniqlash uchun mas'uldir.

Kattalar samarali o'rganish qobiliyatini yo'qotmaydimi, ular yangi bilimlarni o'rganish imkoniga ega bo'ladimi? Yoshi bilan tananing ko'plab funktsiyalari asta-sekin zaiflashadi (ko'rish va eshitish kamayadi, xotira yomonlashadi, yangi ma'lumotni qabul qilishda qiyinchiliklar mavjud), lekin kattalarda (20 dan 60 yilgacha) o'rganish qobiliyati sezilarli darajada o'zgarmaydi. Shu bilan birga, aqliy mehnat bilan shug'ullanadigan odamlarda bu holat ancha uzoq davom etadi. Odatda, ta'limning yoshga bog'liq pasayishi inson salomatligi va energiyasining umumiy holati, yangi bilimlarga ob'ektiv va sub'ektiv ehtiyojning pasayishi, ularni qo'llash uchun imkoniyatlarning pasayishi bilan bog'liq.

1980-yillarda AQShda o'tkazilgan tadqiqotlar (Bethel, Maindagi Milliy trening laboratoriyalari) kattalarni o'qitishning turli usullarining samaradorligi (bilimlarni o'zlashtirishning o'rtacha foizi) haqida ma'lumotlarni umumlashtirishga imkon berdi. Ular Xitoy maqolida ifodalangan qadimiy donolikni tasdiqlaydilar:

Menga ayting va men unutaman. Menga ko'rsating va men eslab qolaman. Menga buni bajarishga ruxsat bering va bu abadiy meniki bo'ladi.

Shu bilan birga, ta'lim jarayonida ko'plab kattalar qiyinchiliklarga duch kelmoqdalar. Aksariyat hollarda bu ularning o'zgarishga tayyor emasligi va psixologik sabablarga ko'ra kelib chiqadi: ularning ishonchliligi haqida tashvish,

boshqalarning nazarida qobiliyatsiz qarashdan qo'rqish, "hurmatli inson" ning o'z imidjiga mos kelmasligi, o'quvchining an'anaviy ravishda tushunilgan roli ("bolalikka qaytish", "stolga o'tirish"). Bugungi kunda, kattalar ta'lim jarayonini ularning barcha tabiiy kamchiliklari, eski pedagogik paradigma ta'siri, dogmatik ta'lim turi, ma'ruza shakli, hayot nazariyasi, technokratik fikrlash, o'zlashtirilgan bilim ko'nikmalariga tayanish hollari murakkablashtiradi.

Biznes-ta'limda o'qituvchining vazifasi o'quv jarayonini tashkil etishdan iborat bo'lib, tinglovchilar o'z ta'limining "hammualliflari" bo'lishadi.

Menejerlar va xodimlar uchun biznes ta'limining o'ziga xos xususiyatlarini aniqlash, an'anaviy ta'limdan qanday farq qilishini tushunish muhimdir. Mutaxassislar bir qator asosiy farqlarni aniqlaydilar:

1. O'rganishdan farqli o'laroq uqimoq. An'anaviy ta'lim tizimi talabaga bilim to'plamini berishga qaratilgan bo'lsa-da, biznes-ta'lim tinglovchilarga yangi ko'nikmalar ega bo'lish natijasida qo'shimcha amaliy imkoniyatlarni ochib berishga qaratilgan.

2. Muayyan vaziyat va vazifalarning xususiyatlarini o'rganishdan farqli o'laroq, umumiy "bilimlar to'plami" ni tahlil qilish. An'anaviy ta'lim tizimi talabaga mavjud bo'lgan faktlarni tartibga solish, ilgari yaratilgan usullarni ishlab chiqish uchun vositalarni beradi; u o'tmishga ko'proq mos keladi. Biznes-ta'lim dolzarb amaliy muammolarni hal qilish, "bu erda va hozir" aniq natijalarga erishish, usullarni ishlab chiqish, ya'ni maqsad, asosan kelajakka qaratilgan bo'lishi.

3. Ta'lim mazmunining asosiy roli ("nima o'rgatish kerak?") ta'lim jarayonining etakchi rolidan farqli o'laroq ("qanday qilib ta'lim berish kerak?"»). An'anaviy ta'limda asosiy rol ni talaba ma'lumotni passiv ravishda qabul qiladigan materialni taqdim etishning ma'ruza shakli o'ynaydi. Biznes-ta'limda faol o'qitish usullari qo'llaniladi, inson yangi bilim olishda, yangi ko'nikma va ko'nikmalarni shakllantirishda ishtirok etadi ("biz qanday, nimani va kimga ta'lim beramiz" tamoyili amalga oshiriladi).

4. Qabul qilinadigan natijani topishdan farqli o'laroq, to'g'ri javobni toping. Haqiqiy hayotda maktab vazifasida bo'lgani kabi, "javoblar" bo'limi yo'q va to'g'ri javob ko'pincha ma'lum bir muammoni hal qilishga imkon beradi. Agar an'anaviy ta'lim tizimi uchun "to'g'ri — noto'g'ri" samolyot odatiy bo'lsa, unda yana bir bor paydo bo'ladi: "to'g'ri — noto'g'ri", bu muammoni hal qilish uchun ko'proq variantlarni topish va qabul qilingan qarorni tekshirish imkonini beradi. Amalda, to'g'ri (qoidalar yoki algoritmlarga muvofiq) qabul qilingan qaror mutlaqo noto'g'ri (haqiqiy vaziyat talablari nuqtai nazaridan)bo'lgan holatlar mavjud.

5. O'qituvchilarning turli rollari: "ekspert","tashkilotchi, yordamchi va maslahatchi" dan farqli o'laroq. An'anaviy ta'lim doirasida o'qituvchi bilim egasi bo'lib xizmat qiladi, uning vazifasi insoniyatda to'plangan ilmni o'quvchiga yetkazib berishdir. Biznes-ta'limda o'qituvchi ko'proq yordamchi, uning vazifasi o'quv jarayonini tashkil qilishdir, shunda tinglovchilar nafaqat sheriklar, balki o'z o'quv jarayonining hammualliflari bo'lishadi.

6. Nazorat o'z-o'zini nazorat qilishdan farqli o'laroq. An'anaviy treningda "nazoratchi" vazifasini o'qituvchi amalga oshiradi, biznes ta'limida esa, talaba belgilangan maqsadlarga erishish darajasini nazorat qiluvchi shaxs bo'ladi.

7. Ta'lim maqsadlarini belgilashdagi farq: aniq maqsad umumiylikka nisbatan. An'anaviy ta'lim tizimining maqsadi mavzu bo'yicha asosiy bilimlarni berish, kelajakdagi mutaxassisning dunyo qarashini kengaytirish, tegishli tarmoqlar bilan tanishish, ilm-fanning "chorrahasida" yutuqlarini ko'rsatishdir. Va biznes-ta'lim uchun ta'lim ehtiyojlarini oldindan baholash va aniq belgilangan vazifalarni bajarish uchun zarur bo'lgan aniq ko'nikmalarni shakllantirishga yo'naltirilgan.

Kattalar ta'limi muammolari asosida Devid Kolbom va uning Keyz universitetidagi hamkasblari tomonidan taqdim etilgan yangi axborotni o'rganish va o'rganish jarayonining to'rt bosqichli empirik modeli (tajriba o'rganish modeli) ayniqsa mashhur bo'ldi.

Tadqiqotchilar shuni aniqladilarki, odamlar to'rtta usuldan birini o'rganishadi: tajriba orqali; kuzatish va aks ettirish orqali; mavhum kontseptualizatsiya orqali; faol eksperiment orqali-ulardan biri boshqalardan ustun turadi. Tadqiqot mualliflarining fikriga ko'ra, trening "bajarish" va "fikrlash"ning takroriy bosqichlaridan iborat. Bu shuni anglatadiki, bu mavzu haqida o'qib, nazariyani o'rganish yoki ma'ruzalarni tinglash orqali biror narsani samarali o'rganish mumkin emas. Biroq, yangi harakatlar o'ylamasdan, tahlil qilinmasdan va umumlashtirmasdan amalga oshiriladigan trening samarali bo'lishi mumkin emas. Bunda inson o'rganishni xohlagan narsa bilan yoki o'z qobiliyatlarini yaxshilashni istagan jihat bilan ma'lum tajribaga ega bo'lishi kerak. Bundan tashqari, ushbu tajribaga asoslanib, u qanday natijalarga erishishini tushunishi lozim. Shaxsiy tajribasi bo'lib, o'z tajribasini tahlil qilil qilishi kerak. Shunday qilib, tajriba ichidagi munosabatlarni o'rnatish, yangi ma'lumotlarni qo'shish, qanday ishlashi haqida g'oyalar yaratish maqsadga muvofiq bo'ladi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. D.Sh.Islomov. (2021). The Definition of the Concepts of "Phoneme" and "Phonostylistics". Middle European Scientific Bulletin, 9.
2. Ruzieva, N. X., & Yuldasheva, F. E. (2017). The use of mingles in the communicative way of teaching. Міжнародний науковий журнал Інтернаука, 1(1), 138-139.
3. Бабаев М.Т., Бабаева В.Т. Чет тилларини ўрганишда таржиманинг аҳамияти ва роли