

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ
ТОШКЕНТ АВТОМОБИЛ-ЙЎЛЛАР ИНСТИТУТИ**



**“ЎЗБЕКИСТОН АВТОМОБИЛ-ЙЎЛ
КОМПЛЕКСИНИНГ ДОЛЗАРЪ МУАММОЛАРИ”**

**Республика илмий-амалий
анжумани материаллари тўплами**

**«АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
АВТОМОБИЛЬНО-ДОРОЖНОГО
КОМПЛЕКСА УЗБЕКИСТАНА»**

**Сборник материалов республиканской
научно- практической конференции**

Тошкент-2013

гражданской защиты.....	41
19 Касимов А.М., Исмаилов А. А., Баландин С.Л., Махкамова Д.А., Абдуллаев Х.У., Бердиев Ф. (ТАДИ). Эвакуация населения в чрезвычайных ситуациях.....	45
20 Киличева Ф.Б. (ТАДИ). К определению уровней компетенций при подготовке кадров.....	48
21 Киличева Ф.Б. (ТАДИ). Проектирование и моделирование сценария проведения учебного занятия.....	50
22 Мадалиев А.А. (ТАЙИ). Таълим-тарбияда инсон омилини фаоллаштириш муаммолари.....	53
23 Мирсаатов Р., Бурханов Ш., Ташходжаева Ш. (ТАДИ). Новые педагогические технологии практикуемые на уроках физики в ТАДИ.....	56
24 Мирсаатов Р.М., Бурханов Ш.Д., Ташкембаева М.С. (ТАЙИ) Автомобил-йул комплекси учун кадрлар тайёрлашда физика фанининг ўрни.....	59
25 Махкамов Г.Н., Муминжонов И.М. (ТАЙИ). «Сервис корхоналарида хизматни ташкил этиш ва сифатни бошқариш» фанидан янги педагогик технологияларни ва ўқитиш воситаларини қўллаш муаммолари.....	61
26 Нам А.Л. (ТАДИ). Электронный учебно-методический комплекс – основа системы дистанционных образовательных технологий.....	62
27 Пазлитдинова Н. П. (ТАЙИ). Русийзабон гуруҳ талабаларига ўзбек тилини ўргатишда назарий мавзуларнинг роли.....	64
28 Пириязарова Р.Н. (ТАЙИ). Ўзбекистон автомобиль – йул комплекси учун замонавий кадрлар тайёрлашда рус тили фанининг аҳамияти.....	67
29 Расилов Д.Р., Отажанов А. (ТАЙИ). Техника фалсафасига янги қараш ва ёндашувлар.....	68
30 Расулов Х.А., Исмаилов А.А. (ТАЙИ) Техник фанларни модулли ўқитиш технологияси.....	72
31 Расулов Х.А., Исмаилов А.А., Юлдашева Н.П. (ТАДИ) Создание электронных учебников для профессионально-технических колледжей-введение времени.....	74
32 Рахмонов А.С., Юлчиев С.С. (ТАЙИ). “Транспорт воситаларининг тузилиши ва назарияси” фанини ўқитишнинг ўзига хос услублари.....	75
33 Ro'zmatova N.T. (ТАЙИ). Talabalarda tadbqiqiy ko'nikmalarni shakllantirishda matematikaning roli.....	78
34 Садиллаев З.Г., Худайбердиева С.В., Тухсоилов Ф.Ж, Рашидова Д. (ТАДИ). Инсон ахлоқ-одоби ва фазилатлари шоирлар талқинида.....	81
35 Саримсокова Г.М., Мухамеджанонова М. (ТАДИ). Организация и контроль самостоятельной работы студентов по русскому языку в технических вузах.....	84
36 Синдаров Р.У., Пулатов Д. (ТАДИ). Особенности использования компьютерных технологий в преподавании курса начертательной геометрии и инженерной графики.....	86
37 Темирова М.А. (ТАЙИ). “Электротехника ва электроника асослари”	

фанидан виртуал лабораториялар яратиш ва ундан фойдаланиш имкониятлари.....	88
38 Тухлибаева Д. (ТАДИ). Некоторые аспекты проблемы незаконного оборота наркотических средств.....	91
39 Умарова Р. Беруний гипотезаси ва унинг хозирги кундаги аҳамияти.....	94
40 Умарова Р.Ш., Абдукаримова Г.Б. (ТАЙИ) Фалсафий дунёқараш ва унинг инсон маънавий ҳаётидаги ўрни.....	96
41 Усмонов Т.У., Холмухамедова З.Т. (ТАЙИ). Мухандислик графика-техникавий фанларни ўрганишни асоси.....	97
42 Фёдорова Л.И. (ТАДИ). Организация учебной деятельности с использованием личностно ориентированных технологий.....	99
43 Ҳакимов Л.К., Тухтаев А., Антошенко А. (ТАДИ). О роли курса начертательной геометрии в мировоззренческом воспитании студентов...	101
44 Ҳакимов Ш.К., Турдалиев У.Р. (ТАДИ). Инновационная методика в обучении специальных дисциплин в техническом вузе (на примере дисциплины «теория автомобиля»).....	104
45 Холмухамедова З.Т., Рахматов М.И. (ТАЙИ). Ёшларда экологик ҳуқуқий – экологик тафаккурнинг замонавий ҳолатини шакллантириш.....	107
46 Худайбердиева С.В., Ким Н.Д. (ТАШГив). Основные проблемы философии техники.....	109
47 Худайкулова Л.А., Сайфуддинова Н. (ТАЙИ). Ёшлар тарбиясида топишмоқларнинг маънавий-ахлоқий ўрни.....	111
48 Шарифбаева Х., Махкамов Г. (ТАДИ). Модель учебно-методического комплекса бакалавра- педагога в техническом вузе.....	114
49 Юнусова Н.Ш., Мерзаев И. (ТАЙИ). Маданиятдаги миллийлик ва ўзига хос хусусиятлари.....	116

Секция II «Автотранспорт и экология»

50 Абдурасулов О.Ш., Таджибаев А.А. (ТАЙИ). “Исузу” автобусининг таъминот тизими бўйича ишончлилик харитасини тузиш.....	120
51 Абдуразаков А.А. (ТАДИ). Улучшение эксплуатационных и защитных свойств пластичных смазок с помощью полимерных добавок.....	123
52 Абдуразақов У.А., Абдусаматов Б.А. (ТАДИ). Анализ испытательных оборудования для проведения экспериментальных исследований по автомобильному транспорту.....	124
53 Абдухаликов Д. Р., Кадиришаев Т. (ТАДИ). Обоснование мощности станций технического обслуживания грузовых автомобилей в крупных городах и его туманах.....	127
54 Адиллов О. К., Хўжаназаров Б.Ф., Адиллов Ж.А. (ЖизПИ). Автомобиллардан салт ишлаш пайтида ажралиб чиқадиغان зарарли моддалар микдорини аниқлаш.....	130
55 Адиллов, Ф.И.Исроилов, Адиллов Ж. А., Нарбабаев Ғ.Ш. (ЖизПИ).	

К ОПРЕДЕЛЕНИЮ УРОВНЕЙ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРИ ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ

Киличева Ф.Б. (ТАДИ)

В настоящее время подход к оценке и подготовке кадров, базирующийся на понятии компетенции, является одной из актуальных проблем в системе образования.

Компетенции – это личностные характеристики человека, его способности к выполнению тех или иных функций, типов поведения и социальных ролей, как, например, ориентация на интересы клиента, умение работать в группе.

Под **компетенцией** также подразумевают индивидуально-личностные характеристики такие, как умение работать в команде, креативность, коммуникабельность, так и навыки, например, умение вести переговоры или умение составлять бизнес-планы.

Оценка компетенции производится по двум направлениям:

- ↓ личностные характеристики (поведенческие компетенции);
- ↓ оценка знаний и навыков в профессиональной области.

Каждая организация формулирует свои требования к сотрудникам и группирует компетенции в зависимости от специфики конкретной должности. Разработка (определение и формулирование) компетенций для сотрудников организации осуществляется на основе стратегии организации. В данном случае принято говорить о ключевых компетенциях организации.

Ключевые компетенции — это компетенции, разработанные на уровне организации, применяемые для характеристики и оценки ее сотрудников, в частности, для кандидатов на вакантные должности.

Профессионализм - высокая подготовленность к выполнению задач профессиональной деятельности. Профессионализм дает возможность достигать значительных качественных и количественных результатов труда при меньших затратах физических и умственных сил на основе использования рациональных приемов выполнения рабочих заданий. Профессионализм специалиста проявляется в систематическом повышении квалификации, творческой активности, способности продуктивно удовлетворять возрастающие требования общественного производства и культуры.

Существуют различные определения понятия «компетенция». Специалисты по управлению персоналом предлагают собственные определения этого понятия. Чаще всего все они сводятся к двум основным подходам к пониманию компетенций.

1. **Американский подход** рассматривает компетенции как описание поведения сотрудника. Компетенция - это основная характеристика сотрудника, при обладании которой он способен показывать правильное поведение и, как следствие, добиться высоких результатов в работе.

2. **Европейский подход** рассматривает компетенции как описание рабочих задач или ожидаемых результатов работы. Компетенция - способность сотрудника действовать в соответствии со стандартами, принятыми в организации.

Европейская модель сосредоточена на определении стандарта-минимума, который должен быть достигнут сотрудником, а американская модель определяет, что должен делать работник, чтобы добиться наивысшей эффективности.

Специалисты выделяют следующие виды компетенций:

1. **Корпоративные (ключевые)**, которые применимы к любой должности в организации. Корпоративные компетенции следуют из ценностей компании, которые фиксируются в таких корпоративных документах, как стратегия, кодекс корпоративной этики и т. д. Разработка корпоративных компетенций является частью работы с корпоративной культурой компании. Оптимальное количество корпоративных компетенций составляет 5-7 штук.

2. **Управленческие (менеджерские)**, которые необходимы руководителям для успешного достижения бизнес-целей. Они разрабатываются для сотрудников, занятых управленческой деятельностью и имеющих работников в линейном или функциональном подчинении. Управленческие компетенции могут быть похожи для руководителей в разных отраслях и включают, например, такие компетенции, как: «Стратегическое видение», «Управление бизнесом», «Работа с людьми» и т.п.

3. **Профессиональные (технические)**, которые применимы в отношении определенной группы должностей. Составление профессиональных компетенций для всех групп должностей в организации является очень трудоёмким и долгим процессом.

Каждой организации необходимо пройти процесс разработки собственной модели компетенций, т. к. каждая компания уникальна и работает по «своим» правилам.

В соответствии с моделью компетенций Ричарда Бояциса демонстрируемые в поведении человеком **исполнительские** компетенции являются результирующими и интегрируют другие кластеры компетенций – природные, приобретенные и адаптивные:

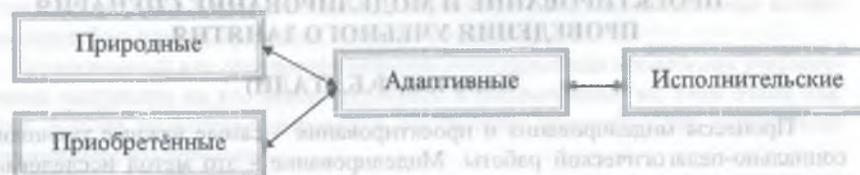


Рис. 1 Модель компетенций (Ричард Бояцис)

Приобретенные компетенции – знания и умения, приобретенные на работе, а также в ходе обучения и повседневной деятельности. Оценка этих компетенций можно осуществлять, например, с использованием тестов способностей.

Природные компетенции - базовые качества личности (экстраверсия и интроверсия, эмоциональная стабильность и тревожность, приятность и

цинизм, добросовестность и спонтанность, открытость опыту и культурное несоответствие). Оценка природных компетенций производится на основе личностных тестов.

Адаптивные компетенции – набор качеств, позволяющих индивиду достигать цели в новой рабочей среде. Оценка адаптивных компетенций осуществляется также с помощью личностных тестов. Источник адаптивных компетенций заключен, по-видимому, в эмоциональных способностях личности, которые не являются врожденными, а могут быть приобретены и развиты.

В организационной психологии установлена положительная связь между эффективностью труда и развитостью эмоциональных способностей. Выделяют следующие основные эмоциональные способности.

1. *Самоанализ* – способность осознавать свои чувства, контролировать свои действия.
2. *Управление эмоциональным состоянием* – умение контролировать собственное настроение, чтобы не было препятствий мыслям и действиям.
3. *Самомотивация* – умение сохранять надежду и настаивать на своем, несмотря на неудачи.
4. *Эмпатия* – умение ставить себя на место другого, понимать невербальные коммуникации другого человека.
5. *Коммуникабельность* – умение устанавливать контакты, развивать позитивные отношения. Данная способность также чрезвычайно важна для педагогов.

Таким образом, в поведении человека проявляются одновременно *теоретические знания, накопленный опыт разрешения проблем, имеющих критическое значение для индивида, а также опыт адаптации и взаимодействия* человека с социальным окружением. Причем, в процессе разрешения проблем человек преодолевает разрыв между накопленным опытом и поставленной целью путем обучения.

ПРОЕКТИРОВАНИЕ И МОДЕЛИРОВАНИЕ СЦЕНАРИЯ ПРОВЕДЕНИЯ УЧЕБНОГО ЗАНЯТИЯ

Киличева Ф.Б. (ТАДИ)

Процессы моделирования и проектирования – самые важные технологии социально-педагогической работы. Моделирование – это метод исследования объектов разнообразной природы на их моделях. Прогнозирование же позволяет предусматривать результаты и вовремя устранять причины возникновения социально-педагогических проблем. Термин проектирование означает процесс разработки того или иного проекта, реализация которого выступает как необходимый результат. Любой проект начинается с замысла, идеи.

Проектирование всегда имеет место в деятельности любого педагога любого образовательного учреждения. Ведь каждый преподаватель готовится к

занятию, к лекции – это и есть проектирование. Проектирование осуществляется на разных уровнях в зависимости от квалификации педагога, его добросовестности и творческого потенциала.

Наиболее распространенным методом моделирования педагогических и образовательных систем является метод сценариев.

Метод сценариев – это метод подготовки и согласования представлений о проектируемой системе, изложенных в письменном виде. Сценарий требует не только содержательных рассуждений, помогающих не упустить детали, но и содержит, как правило, результаты количественного технико-экономического или статистического анализа с предварительными выводами.

Рассмотрим некоторые из них:

Графические сценарии проведения учебного занятия позволяют наглядно отработать структуру моделируемых систем и процессов, происходящих в них. Здесь используются графики, схемы, диаграммы, гистограммы.

Структурные сценарии проведения учебного занятия позволяют разделить сложную проблему с большой неопределенностью на более мелкие, лучше поддающиеся анализу, что само по себе можно рассматривать как некоторый метод моделирования, именуемый иногда системно-структурным.

Особым методом структуризации можно выделить метод «*дерева целей*». Термин «дерево» подразумевает использование иерархической структуры, получаемой путем расчленения общей цели на подцели, а их, в свою очередь, на более детальные составляющие, которые в конкретных приложениях называют подцелями нижележащих уровней, направлениями, проблемами.

Основная идея *морфологического сценария* – систематически находить наибольшее количество, все возможные варианты реализации системы путем комбинирования основных выделенных структурных элементов или их признаков. При этом система или проблема может разбиваться на части разными способами и рассматриваться в различных аспектах. Недостатком морфологического сценария и всех его модификаций является то обстоятельство, что число возможных вариантов реализации системы может быть очень большим, в принципе – неограниченным.

Коллективный или групповой сценарий моделирования проведения учебного занятия направлен на то, чтобы включить в рассмотрение на этом этапе как можно больше возможных вариантов построения моделей – так называемое генерирование альтернатив.

Деловыми играми называется имитационное моделирование реальных ситуаций, в процессе которого участники игры ведут себя так, будто они в реальности выполняют порученную им роль, причем сама реальность заменяется некоторой моделью. В системе образования при моделировании образовательных систем достаточно широкое распространение получили такие разновидности деловых игр, как организационно-деятельностные игры, организационно-педагогические игры.