

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIY VA O‘RTA MAXSUS TA‘LIM VAZIRLIGI
TOSHKENT DAVLAT SNARQSHUNOSLIK INSTITUTI
A.A. SHAYUSUPOVA
S.R.KAMALOVA**

**MALAKA VA KOMPETENSIYALARNI BAHOLASH
fanidan
O‘QUV QO‘LLANMA**

TOSHKENT-2012

Ushbu o‘quv qo‘llanma oliy o‘quv yurtlari talabalari uchun tavsiya etiladi. Shu bilan birga o‘quv qo‘llanmadan ilmiy xodimlar, aspirant va tadqiqotchilar «Malaka va kompetensiyalarni baholash» faniga qiziquvchilar foydalanishlari mumkin.

Muxarrir:

Maxkamova S.X. ToshDShI “Pedagogika va jismoniy tarbiya”
kafedrasi dotsenti, pedagogika fanlar nomzodi

Tuzuvchilar:

Shoyusupova A.A. ToshDShI “Pedagogika va jismoniy tarbiya”
kafedrasi dotsenti, pedagogika fanlar nomzodi

Kamalova S.R. *ToshDShI “Pedagogika va jismoniy tarbiya ”*
kafedrasi katta o‘qituvchisi

Taqrizchilar:

Maxkamova S.X. *ToshDShI “Pedagogika va jismoniy tarbiya ”*
kafedrasi dotsenti, pedagogika fanlar nomzodi

Sharifbayeva X.Y. *TAYI “Kasbiy ta’lim ” kafedrasi dotsenti,*
p.f.n.

Mazkur o‘quv qo‘llanma Toshkent davlat sharqshunoslik instituti
o‘quv-uslubiy kengashi tomonidan nashrga tavsiya etilgan
(Bayonnoma № 1, 29.08.2012)

© Toshkent davlat sharqshunoslik instituti, 2012

KIRISH

Texnik resurslar sarflanishi, ishlab chiqarish va jamiyat rivojlanishi yuzaga kelgan vaqtda inson omiliga e'tibor kuchayadi. Ayni vaqtda dunyo mehnat bozoridagi vaziyat "talab" va "taklif" orasidagi tafovutni ortib borishi bilan harakterlanadi. Avvalo ish beruvchi bir necha fazilatlarga ega, kasbiy tayyorgarlikdan o'tgan universal ish qobiliyatiga ega yuqori malakali kadrni izlaydi. Ammo bu mezonlarga javob beradigan kasb egalari yuqoridagi talablarga javob berishi qiyinroq va bu asosan yosh mutaxassislarda uchraydi.

Davlatning ish beruvchi va hodim o'rtasidagi vositachiligi, ijtimoiy kafolatlar va shu shakldagi harakatlarni to'xtatilishi tufayli bu muammo o'z-o'zidan ish izlovchini shaxsiy muammosiga aylanadi. Avvallari davlat ish bilan ta'min etishini kafolatlagan edi. Endi esa, ish beruvchi davlatning aralashuvisiz bu masalani hal etmoqda. Afsuski, hamma tashkilotlar ham kasb egasini tanlashda ishchi hodimni kasbiy potensialini to'g'ri baholay olishmaydi. Tashkilotlar va ish izlayotganlar orasida vositachilik qilayotganlar bu kabi muammolarni hal etishda biror bir natijani berolmaydilar. Ya'ni hodim va ish beruvchilar orasidagi bo'shliqni to'ldirish muhim hisoblanadi. Shu tufayli kelajakda tashkilot va korxonalarning personalni to'ldirishida zamonaviy metodlar bilan kasbiy malakani baholashlari kerak bo'ladi. Personalni to'ldirish va izlash borasida yangi dastur "Kasbiy personalni qobiliyatini baholash" dasturi jahondagi ilg'or va malakali ishchilarni izlab torishdagi tajribasi qo'l keldi. Albatta har bir rahbar qo'l ostidagi personalni faoliyat natijalariga javobgar bo'ladi. Uning vazifasi hodimlarini shaxsiy va kasbiy rivojini ta'minlashidir. Bu kabi modulning maqsadi avvalo rahbar va kadrlar xizmati vakillari uchun kasbiy tanlov, zamonaviy kasb diagnostikasi metodlari, psixologik qo'llanmalar bilan ta'minlash va hodimlarni boshqarishning samarali usullari bilan tanishtirish hisoblanadi.

1- MAVZU. Malaka va kompetensiyalarni baholash fanining mazmuni, maqsadi, vazifalari va kelib chiqish tarixi

Mavzu yuzasidan tayanch soʻzlar: kasbiy kompetensiya, evolyutsiya bosqichlari, kasbiy tanlov, motivatsiya, X va Y teoriyalari.

Mashgʻulotning maqsadi: Malaka va kompetensiyalarni baholash fanining mazmuni, maksadi, vazifalari va kelib chiqish tarixi, kasbiy tanlov va kasbiy motivatsiyaning rivojlanishi va shakllanishidagi koʻrinishlari boʻyicha koʻnikma va malakalarini shakllantirish.

Kasbiy tanlov va kasbiy motivatsiyaning rivojlanishi va shakllanishidagi koʻrinishlar.

Kasbiy kompetensiyaning baholashda ilmiylikka qadar boʻlgan bosqich

Qadimda kasbga nisbatan munosabat turlicha boʻlib, mifologik yondashuv asosida insonni tugʻilishi va vafoti orasida yuz beradigan ahamiyatli bir odat sifatida qabul qilingan. Insoniyat tamaddunida kasbiy tanlov ilk bor mehnat taqsimoti yuzaga kelgandan soʻng zaruriyat tugʻilgan edi. Bu borada ilk bor shumerlarni xat-yozuvlarida (mil. avv. V-VI asrlar) harbiy qoʻshinga layoqatli va qobiliyatli yoshlarni tanlab olish borasidagi tanlov bitilgan. Misrda esa ruhoniylar tanlab olishda uning ruhiy koʻrsatkichlariga qaralgan. Qadimda biror kasb yoki lavozimga nomzodni ruhoniylar, faylasuflar va olimlar imtixon qilar edi. 1575 yilda ispan tabibi Xuan Uarte oʻzining "Ilmga iqtidorlilarni tadqiq qilish" asarida shunday deydi: "kimda kim maslak tanlashda adashmasligi va unga mos boʻlgan iqtidorini aniqlashda hukmdor albatta uning u kasbga boʻlgan qobiliyatini kashf qilish uchun aqlli odamlarni jalb etishi lozim".

Yuqoridagi kabi ilmiylikka qadar boʻlgan kasb tanlovida baʼzi metodlar va qabullar emperik yoʻl bilan ochilgan boʻlib, hozirgi zamonaviy teoriya va nuqtai-nazarlarga asos boʻlgan.

Mehnat evolyutsiya bosqichlari quyidagicha koʻrsatish mumkin:

- 1) Mehnat yashab qolishning muhim ahamiyatga ega ekanligi;
- 2) Mehnat majburiyat va qarz sifatida (inson ijtimoiy tizimning elementi sifatida);
- 3) Mehnat ishlab chiqarish va texnologik zaruriyat sifatida (inson ishlab chiqarish omili sifatida);
- 4) Mehnat ijtimoiy-iqtisodiy ehtiyoj sifatida (insonni jamiyatdagi darajasini sharti sifatida);

5) Mehnat insonni rivojlanishi sharti va shaxsiy ehteyoji sifatida.

Kasbiy tanlov va kasbiy motivatsiya masalasiga g'arbcha yondashuvlar

Ingliz olimi F. Galton Londondagi xalqaro ko'rgazmada insonni 17 antropometrik, tibbiy, psixologik ko'rsatkichlari bo'yicha namoyish qilinishi bilan XIX asr oxirida kasbiy tanlovning ilmiy bosqichi boshlanishi deb belgilasa bo'ladi. Natijalar esa insonlarni bir yosh farqi bo'lsa ham ular orasidagi tafovut borligini ko'rsatdi.

XX asr boshlarida nemis psixologi G. Myunsterberg kasbiy tanlov bo'yicha ilk bora psixologik testlarni ishlab chiqdi. Myunster uchta asosiy muammoni ko'rsatdi:

1) Kasbiy tanlov va kasbiy konsultatsiya yordamida mos odamni tanlash;

2) Mehnat unumdorligini eng yuqori cho'qqisi;

3) Kutilgan psixologik samaraga erishish.

Kasbiy tanlovning ilmiy asosini AQShlik olim F. Parsons 1908 yili quyidagilarni keltiradi:

a) inson o'z individual jihati bilan, avvalo kasbiy qobiliyati ahamiyatliligi bilan aniq bir kasbga optimal qarash;

b) kasbiy muvofaqqiyat va qoniqishlik individual sifatlar va kasbiy talablar darajasiga asoslanganligi;

c) kasbiy tanlov aniq bir jarayon sifatida ma'lum ishga taalluqli fiziologik yoki psixologik kompleksni insonni o'zi yoki kasbiy konsultant tanlaydi.

Yuqoridagi tizimda asosiy o'zgarishlar XX asrning 20-yillarida yuz berdi. Bu "teylor" tizimini mehnat tashkilotlarida va sanoatda keng qo'llanishi tufayli yuzaga keldi. Teylor "tadbirkorni maksimal daromadi, har bir ishchini maskimal farovonligiga bilan ta'minlanadi" degan fikrni muhim sanagan. Teylorni konsepsiyasi asosi bu ishchi personalni boshqarish - mehnat tashkilotini va uning ishchanligi masalaning asos nuqtasi deb bilish edi.

Teylorning kasbiy kompetensiyaning asosiy to'rt prinsipini ajratish mumkin:

1) barcha hodimlarni malaka, ko'nikmalarini tasniflash va umumlashtirish;

2) ilmiy belgilarga asoslangan holda diqqat bilan tanlov;

3) xizmatchilarni kengaytirishning o'ylangan tizimi;