

Салоҳиятни бошқариш

Мундаричас

Сўз боши	3
Ўқув-машғулоти ва билим олиш инсон ресурсларини ривожлантиришнинг ажралмас қисми сифатида	4
Бу жараён нимадан иборат?	4
Бу жараён ким учун мўлжалланган?	5
Янги ёлланган ходимлар учун ўқув-машғулоти ва билим бериш фаолият турлари.....	6
Штатдаги ходимлар учун тренинглари ва ўқув тадбирлари турлари.....	7
Ўқув жараёнини бошқариш цикли	8
Ўқув-машғулоти ва билим беришдаги аралашувлар типологияси	9
Катта ёшдагилар янги билимларни қандай ўзлаштирадilar	9
1. Тажриба.....	11
2. Рефлексив кузатиш (қайта ишлаш).....	11
3. Абстракт концептуализациялаш (умумлаштириш).....	11
4. Амалий тажриба (қўллаш).....	12

Copyright © International Labour Organization 2020

First published 2020

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: rights@ilo.org. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with a reproduction rights organization may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit www.ifro.org to find the reproduction rights organization in your country.

Support for Implementation of the Decent Work Country Programme of Uzbekistan Project (ILO DWT and Country Office for Eastern Europe and Central Asia) & International Training Center of the ILO.

Resource Kit for the Design and Learning Activities on Labour Rights / International Labour Organization, , International Training Center of the ILO (ITC-ILO). Geneva: ILO, 2020.

ISBN: 9789220328873 (Web PDF); International Labour Organization; Fundamental Principles and Rights at Work Branch, International Training Center of the ILO. Also available in Uzbek: ISBN 9789220328880; and Russian: ISBN 9789220328897

ACKNOWLEDGEMENTS

This Resource kit was prepared by Giselle Mitton (ITC-ILO) and Olena Vazhynska (ITC-ILO). Funding for this ILO publication is provided by the United States Department of Labor (USDOL) under cooperative agreement number IL-26629-14-75-K-11 Support for Implementation of the Decent Work Country Programme of Uzbekistan Project (UZB/14/01/USA). One hundred percent of the total costs of the project is financed with Federal funds, for a total of \$6,000,000.00 US dollars.

This publication does not necessarily reflect the views or policies of the United States Department of Labor, nor does mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by the United States Government.

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.



Сўз боши

ХМТнинг салоҳиятни ошириш, унинг муносиб меҳнат ва келгусида ижтимоий адолатга эришиш йўлидаги асосий воситаларидан биридир¹. ХМТ салоҳиятни ривожлантиришни “шахслар, ташкилотлар ва жамиятлар вақт ўтиши билан ўзларининг ривожланиш мақсадларини белгилаш ва уларга эришиш салоҳиятини ошириш имкониятларини яратадиган, кучайтирадиган ва ривожлантирадиган жараён” деб таърифлайди². ХМТ учун институционал салоҳиятни ривожлантириш эндоген жараён саналиб, унда жараён иштирокчиларининг касбий кўникмалари даражаси ва институционал эҳтиёжлари устувор аҳамиятга эга бўлиб, тўла қўллаб-қувватланади.

Ушбу қўлланма ХМТнинг ваколатлари ва ташкилот / муассасанинг стратегияси ва мақсадлари доирасига кирадиган салоҳиятни ривожлантиришга инновацион ёндашувларни рағбатлантириш ва ходимларнинг касбий малакасини ошириш бўйича фаолиятни амалга ошириш учун ички институционал салоҳиятни шакллантириш мақсадида ишлаб чиқилган. Инсон ресурсларини ривожлантиришнинг ажралмас қисми сифатида катталарнинг касбий салоҳиятини ва билимларини ошириш соҳасида қуйида кўрсатиб ўтилган ўзига хос жиҳатлари мавжуд. Мазкур Модулда келтирилган қўлланма, институционал стратегияни режалаштиришда ва / ёки касбий тайёргарлик соҳасидаги эҳтиёжларини шакллантиришга қаратилган дастурларни ишлаб чиқишда муҳим рол ўйнайдиган инсон ресурсларини бошқариш бўйича раҳбарлар, асосий мутахассислар ва мансабдор шахслар учун ўқув-машғулотлари жараёнини бошқариш усулларини яхшироқ тушуниш ва улардан самаралироқ фойдаланиш имкониятларини яратади.

1 ХМТнинг институционал салоҳиятини ривожлантириш стратегияси, GB.335/INS/9 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_673016

2 GB.317/POL/6. Ушбу таъриф кўп жиҳатдан Иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш ташкилоти (Тараққиётга кўмаклашиш қўмитаси (ТКҚ), 2006) томонидан белгиланган ва БМТнинг Тараққиёт тизими томонидан қўлланиладиган (Юқори даражадаги баҳолаш, 2018) концепциясига мос келади. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_204751.pdf

▶ Ўқув-машғулоти ва билим олиш инсон ресурсларини ривожлантиришнинг ажралмас қисми сифатида

Ўқув-машғулоти ва билим олиш ҳар қандай муассаса ёки корхонада инсон ресурсларини ривожлантириш фаолиятининг асосий қисмини ташкил этади. Истеъдодларни бошқариш тизимининг асосий таркибий қисмларидан бири сифатида, ўқув-машғулоти ва билим олиш инсонларга иш топиш ва уни сақлаб қолиш салоҳиятини ошириб, иш берувчиларга малакали ишчиларни ёллашда кўмак беради.

Кенг маънода, инсон ресурсларини ривожлантириш тизими нафақат ишчиларнинг малакасини ривожлантириш, балки инсонларга меҳнат ва фуқаролик ҳаётида тўлиқ иштирок этишларида кўмаклашиш орқали жамиятда ўз ўринларини топиш имкониятини яратади.

Ўқув-машғулоти ва билим олиш, инсон ресурсларини ривожлантириш дастурларидан кенг фойдаланиш камситишлардан холи бўлиши шарт. Дарҳақиқат, инсон ресурсларини ривожлантириш аҳолининг энг заиф гуруҳларига имконият яратиш орқали, камситишга қарши кураш воситаси сифатида қўлланиши талаб этилади.

Инсон ресурсларини ривожлантириш:

- ▶ Иш топиш ва уни сақлаб қолишда кўмак беради
- ▶ Иш берувчиларни ишчиларни ёллашда қўллаб-қувватлайди
- ▶ Жамиятда ўз жойларини топишга ёрдам беради
- ▶ Камситишлардан холи бўлиши шарт
- ▶ Барча ундан фойдаланиш имкониятига эга бўлиши лозим

▶ Бу жараён нимадан иборат?

Ўқув-машғулоти ва билим олиш жараёни асосан инсон ресурсларини ривожлантиришнинг техник жиҳатларига қаратилган бўлсада, фаолият жараёни шунингдек, жамоада ишлаш ва касаба уюшма етакчилиги каби юмшоқ кўникмалар, фуқаронинг ҳуқуқлари ва мажбуриятлари тўғрисидаги маълумот, шунингдек одамларга онгли равишда танлаш ва меҳнат дунёсида қарор қабул қилишга кўмак берадиган кўплаб шу каби бошқа масалаларни ҳам қамраб олиши шарт.

Малака, билим ва муносабат каби техник жиҳатлардан ташқари, ўқув-машғулоти ва билим олиш жараёни ходимлардан кутилаётган



институционал маданият ва хулқ-атворни шакллантиришга кўмак бериши талаб этилади. Кўп ҳолатларда, улар корхоналарда аввалдан қабул қилинган ва кўпчилик ходимлар, шу жумладан раҳбарлар томонидан намойиш этиладиган қадриятлар ва ҳақиқий муносабатларга асосланади.

Ташкилотнинг ўқув-машғулотлар стратегияси меҳнат соҳасидаги ҳуқуқларни ҳурмат қилиш, камситмаслик, аёллар ва эркакларга (шу жумладан ёшларга) нисбатан тенг имкониятлар ва муносабат, самарали бошқарув, шаффофлик ва жавобгарлик масалаларини ўз ичига олиши шарт. Бундай стратегияни муваффақиятли амалга ошириш барча манфаатдор томонларнинг (шу жумладан давлат органлари, иш берувчилар, ишчилар ва бошқалар) иродаси ва жонкуярлигига боғлиқ бўлганлиги сабабли, бунда уч томонлама ижтимоий мулоқот муҳим рол ўйнайди.

Ўқув-машғулотлари ва билим олиш қуйидагиларни ўз ичига олиши шарт:

- ▶ Техник жиҳатлар ва операцион муаммолар
- ▶ Юмшоқ кўникмалар
- ▶ Қонун ва қоидалар
- ▶ Ҳуқуқ ва мажбуриятлар тўғрисида маълумот
- ▶ Институционал маданиятни ривожлантириш ва қўллаб-қувватлаш

Буларнинг барчасини ҳар қандай босқичда ўқув-машғулотлари ва билим олиш жараёнининг кенг имкониятларидан фойдаланганда ҳолда ривожлантириш мумкин

▶ Бу жараён ким учун мўлжалланган?

Инсон ресурсларини ривожлантириш тизимидан барчанинг фойдаланиш имкониятини яратиш учун потенциал манфаатдор томонларнинг эҳтиёжларини қондиришга қаратилган оқилона саъй-ҳаракатлар амалга оширилиши талаб этилади. Инсон ресурсларини ривожлантириш тизимлари ҳам мослашувчан бўлиши талаб этилиб, улар тўлиқ иш куни ишлайдиган ишчилар, ёш болали ота-оналар, аёллар, ногиронлар ва бошқа алоҳида гуруҳлар каби ўқув-машғулотларида иштирок этаётган инсонларнинг эҳтиёжларини қондириши лозим.

Ўқув-машғулотлари ва билим олиш жараёни янги қабул қилинган ва штатдаги ходимларга зарур кўникмалар бўйича билим бериши талаб этилиб, бунда ходимларнинг барча гуруҳлари, шу жумладан бошқарув ва қўллаб-қувватлаш соҳаси ходимларини ҳам қамраб олиши шарт.

Янги ходимларни муассаса, ундаги маданият ва фаолият юритиш усуллари билан таништириш лозим. Бу янги ходимларга ташкилотга тез ва самарали фойда келтиришга имкон беради.

Штатдаги ходимлар ҳам шахсий ва жамоавий салоҳиятни оширишга ҳисса қўшиши мумкин бўлган кўникмалар, билим ва мажбуриятларни қўшиш орқали ўз касбий маҳоратларини ривожлантиришлари талаб этилади.

Дарҳақиқат, ходимларнинг малакасини оширишга қаратилган чора-тадбирлар ходим ва иш берувчи ўртасидаги ўзаро мулоқот давомида доимий равишда кузатиладиган жараён саналади.

Кўп ҳолатларда, муассасалар ва корхоналар ўзларининг бенефициарлари ва мижозлари учун ҳам ўқув-машғулоти ва билим ошириш хизматларини ҳам таклиф қиладилар.

Ўқув-машғулоти ва билим олиш жараёни қуйидагилар учун ташкиллаштирилади:

- ▶ Янги ёлланган ва штатдаги ходимлар
- ▶ Ходимларнинг барча гуруҳлари, шу жумладан бошқарув ва қўллаб-қувватлаш соҳаси ходимлари
- ▶ Кўпинча мижозлар ёки бенефициарларга

Янги ёлланган ходимлар учун ўқув-машғулоти ва билим бериш фаолият турлари

Янги ёлланган ходимлар учун ўқув-машғулоти ва билим бериш фаолияти қуйидаги типологияларни ўз ичига олиб, шу билан чекланмайди:

- ▶ Синфдаги машғулоти босқичи: янги ёлланган ходимлар ўз иштирокларини кенгроқ қамровда тасаввур қилишлари учун, институционал қадриятларнинг асослари ва ўзларининг келгуси фаолиятларининг назарий жиҳатлари билан танишиш учун ташкилот истиқболлари ҳақида умумий маълумот оладилар.
- ▶ Иш жойидаги амалий машғулоти: янги ёлланган ходимлар ўзлари танлаган ишларнинг техник жиҳатлари ва ўзига ҳос хусусиятларини тажрибали ходимлардан ва иш жараёнида ўрганиб, амалий кўникмаларни самарали эгаллаш имкониятига эга бўладилар. Мазкур босқич юқори малакали ходим иштирокидаги шогирдларни тайёрлаш тизими орқали такомиллаштирилиши мумкин.

Янги ёлланган ходимлар учун ўқув-машғулоти ва билим бериш жараёни:

- ▶ Синфлардаги ўқув-машғулоти
- ▶ Иш жойидаги амалий машғулоти (шогирдлик ёки мураббийлик асосида ёки усиз)

Иккиси ҳам техник ва операцион жиҳатларни, шунингдек институционал маданиятни, юмшоқ кўникмаларни, ҳуқуқ ва мажбуриятлар, қонун ва қоидалар тўғрисидаги маълумотларни узатишда ёрдам бериши мумкин.



Штатдаги ходимлар учун тренинглари ва ўқув тадбирлари турлари

Штатдаги ходимлар учун ўқув-машғулоти ва билим бериш фаолияти қуйидаги шакллари ўз ичига олиб, шу билан чекланмайди:

- ▶ Бажарилаётган ишнинг турли босқичларида янги технологиялар ёки янги хизматларни ёки маҳсулотларни ўрганиш жараёнида касбий жиҳатдан ривожланаётган ходимларнинг эҳтиёжларини ва талабларини қондиришга қаратилган касбий тайёргарлик.
- ▶ Хизмат поғонасидан юқорилик билан боғлиқ ўқув-машғулоти ходимни юқориқ даражадаги масъулият ёки бошқарув ваколатига тайёрлайди
- ▶ Комплекс ўқув-машғули турли хил вазифаларни ёки топшириқларни бажаришга асосланган бўлиб, бунда ходимнинг бир вақтнинг ўзида қатор вазифаларни бажариш қобилияти ривожлантирилиб, унинг мосланувчанлик имкониятлари ортади
- ▶ Қатор лавозимларда қўлланилиши мумкин бўлган кўникмаларни ўрганиш имкониятини берадиган асосий кўникмаларни ривожлантиришга қаратилган ўқув-машғулоти
- ▶ Институционал маданиятни мустаҳкамлайдиган, жамоада ишлашни тарғиб қиладиган ва ходимларни рағбатлантирадиган, ҳамкорликни яхшилайдиган, алоқаларни ривожлантирадиган ва яхши кайфиятни шакллантиришга кўмак берадиган маданий семинарлар.
- ▶ Ходимларни ротация қилиш ва уларнинг мобиллигини сақлаш жараёни, ходимларнинг ўзаро тажриба алмашишлари ва улар учун истиқболда янада кенгроқ имкониятлар яратишни кўзда тутди.

Штатдаги ходимлар учун ўқув-машғулоти ва билим бериш жараёни:

- ▶ Махсус касбий машғулоти
- ▶ Хизмат поғонасидан юқorigа кўтарилишга қаратилган машғулоти
- ▶ Тажриба алмашиш машғулоти
- ▶ Асосий кўникмалар
- ▶ Маданий семинарлар
- ▶ Ходимларни ротация қилиш ва уларнинг мобиллигини таъминлаш

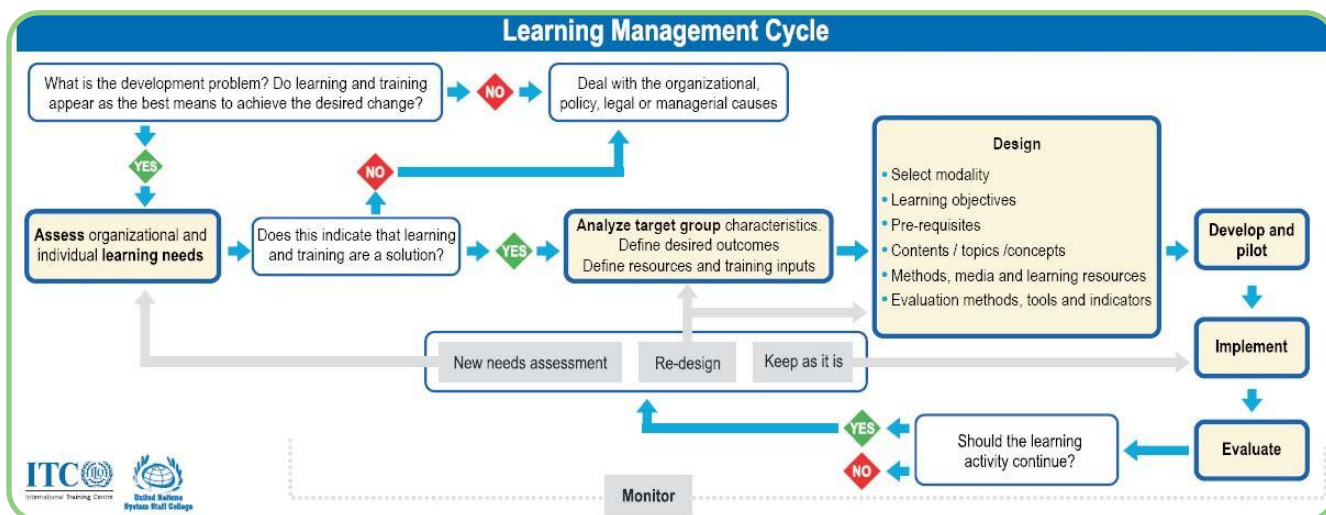
Буларнинг барчаси техник ва операцион жиҳатларни, шунингдек институционал маданиятни, юмшоқ кўникмаларни, ҳуқуқ ва мажбуриятлар, қонун ва қоидалар тўғрисидаги маълумотларни узатишда ёрдам бериши мумкин.

▶ Ўқув жараёнини бошқариш ЦИКЛИ

Структураланган жараён, яъни Ўқиш жараёнини бошқариш цикли, ўқув машғулотларини режалаштириш ва амалга оширишда ёрдам беришга қаратилган фаолиятдир. Ўқув жараёнини бошқариш циклининг босқичлари ўқув-машғулотлар аралашувларини шакллантиришда самарали қўлланма ҳисобланади. Ўқув жараёнини бошқариш цикли қуйидаги кенгроқ қамровли саволларга жавоб топиш имкониятини туғдиради:

- ▶ Иштирокчилар кимлар? Мақсадли гуруҳ профилини яратиш
- ▶ Уларнинг эҳтиёжлари нимада? Ўқув-машғулотларига бўлган эҳтиёжларни баҳолаш
- ▶ Улар ушбу мақсадларга (билим, кўникма ва муносабат) эришиш учун қандай маълумотларга эга бўлишлари ва нима қилишлари зарур? Ўқув-машғулотларининг мақсадларини ишлаб чиқиш
- ▶ Улар учун билим, кўникма ва муносабатларни (БКМ) ўрганиш учун энг самарали усул нима? Методология ва технология стратегиясини ишлаб чиқиш ва уни амалга ошириш
- ▶ Стратегия самаралими ёки уни ўзгартириш зарурми? Баҳолаш ва қайта кўриб чиқиш

Қуйида келтирилган Ўқув жараёнини бошқариш циклида баҳолаш тушунчаси барча бўлимларга киритилган бўлиб, бу ерда мониторинг ва баҳолаш ўқув жараёнини бошқариш цикли давомида доимий равишда такрорланадиган жараён бўлганлиги сабабли, алоҳида жараён сифатида кўриб чиқилмайди. Бундан ташқари, гендер ва кўп маданиятли мавзулар ўзаро боғлиқ мавзулар сирасига киради.



Ўқув-машғулоти ва билим беришдаги аралашувлар типологияси

Салоҳиятни оширишда қўллаш мумкин бўлган кўплаб усуллар мавжуд. Булардан энг оммавийси ўқув-машғулоти бўлсада, аммо шу билан бирга қўшимча машғулоти, коучинг, амалий сафарлар, ташрифлар, экспертлар таҳлили, амалий машқлар тўпламлари, вебинарлар, онлайн курслар, конференциялар, ўқиш, видеоматериаллар ва ривожлантириш лойиҳалари каби бошқа усуллар ҳам мавжуд. Уларнинг ҳар бири турлича имкониятлар тақдим этиб, бизга аралашув орқали нимага эришмоқчи эканлигимизни тушунишимизга ёрдам беради. Биз муносабатимизни ўзгартиришга ҳаракат қилишимизми? Янги кўникмаларни ривожлантириш зарурми ёки қўшимча маълумот ва билим беришми? – каби аралашувга оид берилган саволлар биз эришмоқчи бўлган мақсадларга тегишли бўлиши мумкин

Ўқув-машғулоти ва билим бериш жараёнига оид мисоллар:

- ▶ Давомийлиги турлича бўлган ўқув- машғулоти
- ▶ Қўшимча семинарлар
- ▶ Коучинг
- ▶ Ўқув сафарлари ва ташрифлар
- ▶ Хизмат сафарига юбориш
- ▶ Экспертлар таҳлили
- ▶ Online курслар
- ▶ Вебинарлар
- ▶ Амалий машғулоти ва лойиҳалар
- ▶ Конференциялар
- ▶ Ўқиш, видео ва Интернет материаллари ёрдамида билим олиш

Катта ёшдагилар янги билимларни қандай ўзлаштирадилар

Девид Колб катталар ўзларининг тажрибаларини билим олиш жараёнига олиб келишлари ҳақидаги ғояни илгари сурди ва унинг изланишлари натижасида Экспериментал таълим цикли яратилди (1975). Колб таълим олишни жараён сифатида тушуниб, билим олиш учун бутун жараёндан ўтиш зарурлигини таъкидлайди. Бошланғич нуқтанинг аҳамияти унчалик ҳам муҳим бўлмасада, аммо катта ёшдагилар кўп ҳолларда ўз тажрибаларини ўзлари билан олиб келишлари туфайли, ўзларининг билим олиш имкониятларини кенгайтирадилар. Ўқув циклини ўқув-машғулотлардан

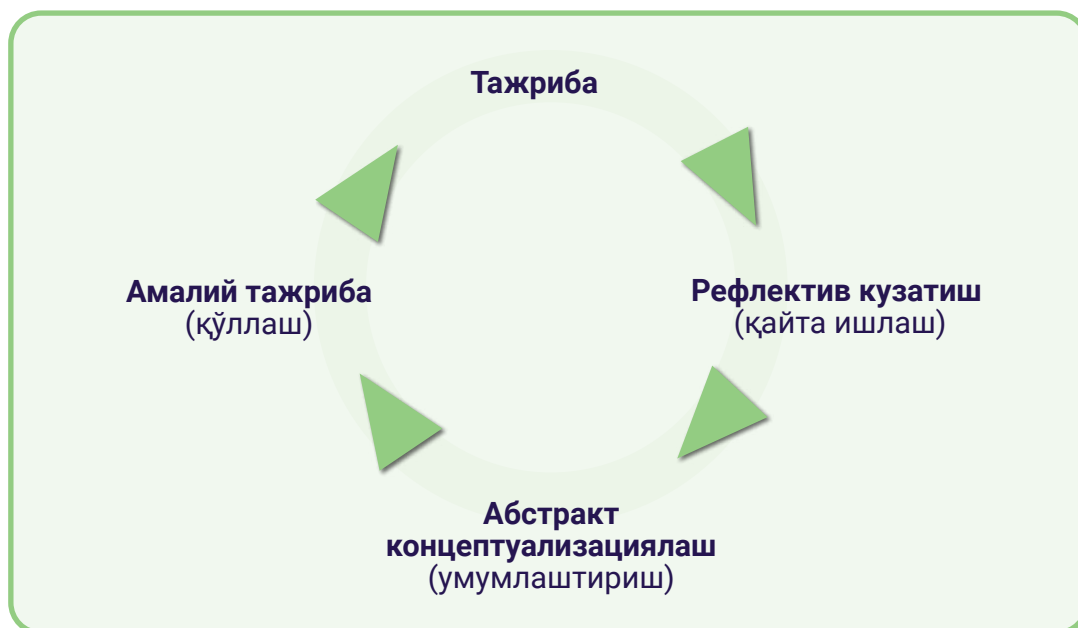
тортиб то амалий сафарларгача бўлган ҳар қандай ўқув аралашуви ёки фаолиятига мослаштириш мумкин.

Девид Колб катталар ўзларининг тажрибаларини билим олиш жараёнига олиб келишлари ҳақидаги ғояни илгари сурди ва унинг изланишлари натижасида Экспериментал таълим цикли яратилди (1975). Колб таълим олишни жараён сифатида тушуниб, билим олиш учун бутун жараёндан ўтиш зарурлигини таъкидлайди. Бошланғич нуқтанинг аҳамияти унчалик ҳам муҳим бўлмасда, аммо катта ёшдагилар кўп ҳолларда ўз тажрибаларини ўзлари билан олиб келишлари туфайли, ўзларининг билим олиш имкониятларини кенгайтирадilar. Ўқув циклини ўқув-машғулотлардан тортиб то амалий сафарларгача бўлган ҳар қандай ўқув аралашуви ёки фаолиятига мослаштириш мумкин.

Экспериментал таълим олиш жараёни, ўз номига монанд равишда - тажриба асосида билим олишни англатади. Экспериментал таълим олиш циклининг (ЭТЦ) барча босқичлари билим олиш ва уни кенгайтириш жараёнида бир хил даражада муҳимдир.

Ҳар бир босқич ўзига хос бўлиб, аниқ мақсадга йўналтирилган ва барча босқичлардан ўтиш муваффақиятга эришиш имкониятларини оширади.

Ўқув-машғулотлари ва билим олиш жараёнларини лойиҳалаштириш ва амалга ошириш босқичида, мазкур циклдан қуйидаги тартибда фойдаланиш тавсия этилади:





1. Тажриба

- ▶ Ўқув-машғулоти қатнашчилари тажрибага эга бўлишлари ёки тренинг мақсадларига мос келадиган ўтмиш тажрибасини эсга олишга кўмаклашадиган фаолият
- ▶ Бу иштирокчилар тренинг сўнггида олишлари ва таҳлил қилишлари мумкин бўлган маълумотлар яратиш бўйича фаолиятдир.
- ▶ Ҳақиқий ҳаётини муаммони ёки масалани симуляция қилиш имконияти
- ▶ Рол ўйинлари, амалий машғулоти, ўз-ўзини диагностика қилиш воситалари, ўйинлар, машқлар, ҳисоб-китоблар ва бошқалардан иборат бўлган оммавий “тажрибалар”.

2. Рефлексив кузатиш (қайта ишлаш)

- ▶ Иштирокчилар тажриба давомида нима содир бўлганлигини тасвирлаб беришади ва унга бўлган муносабатлари билан бўлишадилар
- ▶ Гуруҳ нима бўлганини таҳлил қилиб, воқеани қайта тиклашга уринади
- ▶ Мураббий, самарали сўров ўтказиш орқали маълумотларга ишлов беришни бошқаради ва йўналтиради:
 - Тадбир давомида нима содир бўлди? Сиз нима қилдингиз?
 - Тажриба давомида қандай ҳиссиётларни бошдан кечирдингиз?
 - Сиз нимани кузатдингиз? Сиз нима ҳақида ўйладингиз?

3. Абстракт концептуализациялаш (умумлаштириш)

- ▶ Иштирокчилар тажриба ва кузатиш босқичларида вужудга келган моделлар кундалик ҳаёт тажрибаси билан боғлиқлик даражасини аниқлайдилар
- ▶ Иштирокчилар ўз олган билимларини қисқа баёнлар ёки умумлаштириш шаклига ўгирадилар
- ▶ Олинган хулосалар назарий модел ёки тизим шаклида акс эттирилиши мумкин
- ▶ Мураббий гуруҳ иштирокчиларига турли хил натижаларни солиштириш ва фарқлаш орқали улар мавжуд бўлган моделларни белгилаш ва зиддиятларнинг асосларини аниқлашга ёрдам беради.

4. Амалий тажриба (қўллаш)

- ▶ Иштирокчилар янги тажрибаларини кундалик ҳаётда қўллашни қандай режалаштираётганликларини аниқлаб оладилар ва бошқалар билан бўлишадилар
- ▶ Мураббий олинган назарий билимларни қўллаш бўйича мунозарани олиб боради ёки режалаштириш жараёнини осонлаштириш учун ёзма топшириқ беради:
 - Келажакда сиз нимани ўзгартиришни истайсиз?
 - Олган билимларингизни амалда қўллаш учун қандай чоралар кўришингиз мумкин?
- ▶ Ушбу чоралар иштирокчиларнинг ўқув-машғулотлари муҳитини тайёргарлик ҳолатида тарқ этишлари ва олган янги билим, кўникма ва ёндашувларни амалий қўллашларида жуда муҳимдир
- ▶ Ҳаракатлар режалари, қўшимча билим олиш эҳтиёжларини аниқлаш, машғулот хонасига қайтишдан аввал бирон бир нарсани синаб кўриш учун ҳақиқий иш муҳитига вақтинча қайтиш ва ҳоказоларни ўз ичига олиши мумкин.