



TA'LIM OLUVCHILARNI KASBGA YO'NALTIRISHDA

MULOQOTNING O'RNI

Xasanova Mahfuza Sahibovna

University of Economics and Pedogogy "Maktabgacha va
boshlang'ich ta'lim" kafedrası assistant-o'qituvchi

Annotatsiya: Ushbu maqola ta'lim oluvchilarni kasbga yo'naltirish jarayonida muloqotning o'rni va ahamiyatini tahlil qiladi. Zamonaviy dunyoda kasbiy yo'nalishni aniqlashning muhimligi va shu jarayonda muloqotning rolini chuqur tahlil qilish orqali, ta'lim muassasalarida ta'lim oluvchilarga kasb tanlashda yordam berish usullarini aniqlashga intiladi. O'quvchilarning shaxsiy xususiyatlari, qiziqishlari va qobiliyatlarini hisobga olgan holda, ta'lim jarayonida muloqot ko'nikmalarini rivojlantirishning muhimligini va uning kasbga yo'naltirishdagi samaradorligini ko'rsatadi. Maqolada turli muloqot uslublari, kasbiy maslahatlashuvlar va loyihalar orqali ta'lim oluvchilarning kasbiy yo'nalish tanlashdagi o'z shaxsiy qiziqishlarini anglash va qobiliyatlarini o'zlashtirish imkoniyatlari ko'rib chiqiladi. Amaldagi muammolar va ularni hal qilish yo'llari ham tahlil qilinadi.

Kalit so'zlar: Kasbga yo'naltirish, muloqot, ta'lim oluvchilar, shaxsiy xususiyatlar, qiziqishlar, qobiliyatlar, kommunikatsiya ko'nikmalari, kasbiy maslahatlashuv, yo'nalish, loyihalar, ta'lim muassasasi.

Аннотация: В данной статье анализируется роль и значение общения в процессе ориентации студентов в профессии. Путем глубокого анализа важности



определения профессионального направления в современном мире и роли коммуникации в этом процессе стремится определить пути помощи студентам в выборе карьеры в образовательных учреждениях. С учетом личностных особенностей, интересов и способностей студентов показана важность развития коммуникативных навыков в образовательном процессе и его эффективность в профориентационной работе. В статье рассматриваются возможности студентов реализовать свои личностные интересы и раскрыть свои способности в выборе профессионального направления посредством различных методов общения, профессиональных консультаций и проектов. Также анализируются текущие проблемы и пути их решения.

Ключевые слова: Профориентация, общение, учащиеся, личностные характеристики, интересы, способности, коммуникативные навыки, профессиональная ориентация, направление, проекты, образовательное учреждение.

Abstract: This article analyzes the role and significance of communication in the process of career guidance of students. By deeply analyzing the importance of determining a career path in the modern world and the role of communication in this process, it seeks to identify ways to help students in choosing a career in educational institutions. Taking into account the personal characteristics, interests and abilities of students, it shows the importance of developing communication skills in the educational process and its effectiveness in career guidance. The article considers the possibilities of students to understand their personal interests and master their abilities in choosing a career path through various communication methods, career consultations and projects. Current problems and ways to solve them are also analyzed.



Key words: Career guidance, communication, learners, personal characteristics, interests, abilities, communication skills, career counseling, orientation, projects, educational institution.

XXI asrda globalizatsiya, texnologiya taraqqiyoti va mehnat bozorining dinamik o'zgarishlari ta'lim oluvchilar oldida kasb tanlash masalasini yanada dolzarb qilmoqda. Bu jarayon nafaqat shaxsiy hayotga, balki jamiyatning iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishiga ham bevosita ta'sir ko'rsatadi. Shunday ekan, ta'lim oluvchilarni kasb tanlashga to'g'ri yo'naltirish nafaqat ularning kelajagi uchun, balki butun jamiyatning taraqqiyoti uchun ham muhim ahamiyat kasb etadi.[1] Bu esa, o'z navbatida, kasbga yo'naltirish jarayonini ilmiy asoslangan va individual yondashuv asosida tashkil etishni talab qiladi.

Ta'lim oluvchilarning kasbiy yo'nalishlarini aniq belgilashda muloqotning o'rni va ahamiyati beqiyosdir. Muloqot – bu nafaqat axborot almashinuvi, balki o'zaro tushunish, hamkorlik va o'zaro ta'sir jarayoni hamdir. Kasbga yo'naltirish jarayonida samarali muloqot orqali ta'lim oluvchilarning quyidagi jihatlari aniqlanadi:

Shaxsiy xususiyatlar, insonning xarakteri, fe'l-atvori va munosabatlariga oid xususiyatlar majmuasini ifodalaydi. Ular insonning hayot tarzi, ish uslubi va ijtimoiy munosabatlariga ta'sir ko'rsatadi, shu jumladan kasb tanlashga ham ta'sir etadi. Kasbga yo'naltirish jarayonida shaxsiy xususiyatlarni aniqlash muhim ahamiyatga ega, chunki u insonning qaysi kasbga ko'proq mos kelishini aniqlashga yordam beradi. . Masalan, muloqotlar, suhbatlar, testlar va kuzatishlar orqali bu xususiyatlarni aniqlash mumkin.[2]

Shaxsiy xususiyatlar va ularning kasb tanlashga ta'siri batafsil ko'rib chiqiladi:



Introvert yoki ekstrovert bo'lish – insonning energiya manbaiga va ijtimoiy o'zaro ta'sirlashuv uslubiga bog'liq shaxsiy xususiyat. Bu xususiyat kasb tanlashda va mehnat jarayonida samarali faoliyat ko'rsatishga sezilarli ta'sir ko'rsatishi mumkin. Introvertlar o'z ichki dunyosidan energiya oladi va odatda ichki o'ylash, tadqiqot va mustaqil ishga moyil bo'ladi. Ekstrovertlar esa tashqi o'zaro ta'sirlashuv orqali energiya to'playdi va odatda jamoaviy ishlarga va yangi odamlar bilan tanishishga moyil bo'ladi. Bu tasniflash faqatgina umumiy tendentsiyani ko'rsatadi va har bir inson o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'lishi mumkin.

Introvertlarning kasbiy yo'nalishlarida mustaqil ishlash imkoniyati uchun beradigan kasblar (masalan, yozuvchi, dasturchi, tadqiqotchi, dizayner, muhandis-loyiha boshlovchi) ko'pincha afzal. Ular katta jamoalar bilan ishlashdan ko'ra, kichik guruhlarda yoki yakka holda ishlashni afzal ko'rishlari mumkin. Mustaqil ish, qiziquvchanlik va chuqur tahlillar ular uchun samarali bo'lishi mumkin. Bu xususiyatlar ma'lumot olish, tahlil qilish, mustaqil fikrlash va yangi yondashuvlarni topish kabi kasbiy faoliyat uchun muhimdir.[3]

Ekstrovertlarning kasbiy yo'nalishlarida ekstrovertlar jamoaviy ish, muloqot va o'zaro ta'sirlashuvga asoslangan kasblarga moyil (masalan, sotuvchi, o'qituvchi, menedjer, siyosatchi, psixolog-konsultant, jurnalist, kommunikatsion mutaxassis, marketing menejmenti). Yangi odamlar bilan tanishish, muloqot qilish va g'oyalarni baham ko'rish ular uchun samarali va qiziqarli dir. Ekstrovertlar odatda jamoada ishlay olish, muammolarni hamkorlik qilib hal qilish va ijtimoiy kontaktlarni yaratish ko'nikmalariga ega bo'ladilar. Bu ularga muvaffaqiyatli kommunikatsiya qilish, takliflar berish va takliflarni qabul qilish kabi kommunikatsion ko'nikmalar orqali muvaffaqiyatga erishishga yordam beradi.[4]



Introvert va ekstrovert xususiyatlari faqatgina kasb tanlashda ko'rsatilgan yo'nalishlarga ta'sir qilmaydi, balki bu xususiyatlar insonning ijtimoiy va kasbiy faoliyatida ham muhim o'rin egallaydi.

Jamoadi samarali ishlash qobiliyati – bu zamonaviy mehnat bozorida talab qilinadigan muhim ko'nikma hisoblanadi. Ko'plab kasblar jamoaviy ishni, o'zaro hamkorlikni va muammolarni birgalikda hal qilishni talab qiladi. Shifokorlar, o'qituvchilar, muhandislar, dasturchilar, marketing mutaxassislari va boshqa ko'plab kasb egalari o'z ishlarida jamoaviy yondashuv orqali yuqori natijalarga erishadilar. Jamoadi samarali ishlash qobiliyati muvaffaqiyatli hamkorlik uchun zarur bo'lgan bir qator komponentlardan iborat:

1. Muloqot ko'nikmalari: Jamoadi samarali ishlash uchun a'zolar o'rtasida aniq va samarali muloqot juda muhim. Bu og'zaki va yozma muloqotni, fikrlarni aniq ifodalashni, tinglashni va muloqot jarayonida paydo bo'ladigan tushunmovchiliklarni oldini olishni o'z ichiga oladi. Samarali muloqot, maqsadga erishish uchun barcha jamoa a'zolarini bir birlarini tushunishi uchun muhimdir.
2. Hamkorlik va o'zaro hurmat: Jamoa a'zolari bir-birlariga hurmat bilan munosabatda bo'lishlari, bir-birlarining kuchli va zaif tomonlarini tushunishlari va o'zaro yordam berishlari kerak. Hamkorlik o'zaro ishonch va hamjihatlikni yaratadi va jamoa ichida ijobiy muhitni shakllantirishga yordam beradi. Jamoa maqsadlariga erishish uchun ularning hamkorlik qilish qobiliyatini rivojlantirish muhimdir.
3. Muammolarni birgalikda hal qilish: Jamoa a'zolari birgalikda muammolarni hal qilishga qaratilgan yondashuvga ega bo'lishlari kerak. Bu o'zaro fikr almashishni, turli fikrlarni hisobga olishni va eng yaxshi yechimni topishga harakat qilishni o'z ichiga oladi. Muammolarni hal qilish bo'yicha kompetentlik jamoaning muvaffaqiyatini ta'minlaydi.[5]



4. Mas'uliyatni taqsimlash: Jamoa ishida mas'uliyat aniq taqsimlanishi kerak. Har bir a'zo o'z vazifasini bajarishga javobgar bo'lishi va o'z ishlarini o'z vaqtida bajarishi zarur. Bu jamoaning samaradorligini oshirish uchun zarurdir.

5. Rahbarlik va qo'llab-quvvatlash: Samarali jamoada aniq rahbarlik mavjud bo'lishi, shuningdek jamoa a'zolarini qo'llab-quvvatlash va ularning rivojlanishiga yordam berish muhimdir. Bu jamoa birligiga va samaradorligiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Mustaqil ishlash qobiliyati - bu insonning o'z-o'zini boshqarish, vazifalarni mustaqil ravishda rejalashtirish, bajarish va natijalarga javobgarlikni o'z zimmasiga olish qobiliyatini ifodalaydi. Bu ko'nikma ko'plab kasblar uchun juda muhim bo'lib, ayniqsa, ijodiy va intellektual faoliyatga bog'liq kasblarda (yozuvchilar, rassomlar, dasturchilar, tadqiqotchilar, tadbirkorlar va boshqalar) muvaffaqiyatga erishishda hal qiluvchi omil hisoblanadi. Mustaqil ishlash qobiliyati quyidagi komponentlardan iborat:

1. O'z vaqtini boshqarish: Mustaqil ishlaydigan shaxs o'z vaqtini samarali rejalashtirish va boshqarish mahoratiga ega bo'lishi kerak. Bu vaqtni to'g'ri taqsimlashni, ustuvor vazifalarni aniqlashni va belgilangan muddatlarga rioya qilishni o'z ichiga oladi. Vaqtni samarali boshqarish mustaqil ishlashning muhim jihati hisoblanadi.

2. Vazifalarni rejalashtirish: Mustaqil ish jarayonida vazifalarni aniq rejalashtirish va tartibga solish muhim ahamiyatga ega. Bu vazifalarni bosqichma-bosqich taqsimlashni, har bir bosqich uchun aniq maqsadlar belgilashni va natijalarni kuzatib borishni o'z ichiga oladi. Rejalashtirish va tartibga solish jarayoni ishning samaradorligini oshirishga yordam beradi.

3. Mustaqil qarorlar qabul qilish: Mustaqil ishlaydigan shaxs o'z ishlarini boshqarishda mustaqil qarorlar qabul qilish qobiliyatiga ega bo'lishi kerak. Bu muammolarni tahlil



qilishni, turli yechimlarni ko'rib chiqishni va eng yaxshi variantni tanlashni o'z ichiga oladi. Qarorlarni qabul qilish mustaqil ishning muhim qismidir.

4. O'z-o'zini boshqarish va intizom: Mustaqil ishlaydigan shaxs o'z-o'zini boshqarish va intizomga ega bo'lishi kerak. Bu o'z ishlarini belgilangan muddatlarda bajarishni, diqqatni jamlashni va har qanday to'siqlarni yengib o'tishni o'z ichiga oladi. O'z-o'zini boshqarish mustaqil ishning muvaffaqiyati uchun muhimdir.

5. Motivatsiya va o'z-o'zini rag'batlantirish: Mustaqil ishlaydigan shaxs o'z-o'zini motivatsiya qilish va rag'batlantirish qobiliyatiga ega bo'lishi kerak. Bu o'z ishining natijalariga ishonch, o'z qobiliyatlariga ishonch va doimiy rivojlanish istagini o'z ichiga oladi. Motivatsiya mustaqil ishni davom ettirish uchun muhimdir.[6]

Mas'uliyatlilik darajasi ko'plab kasblar uchun muhim ahamiyatga ega bo'lib, insonning o'z harakatlari va qarorlarining natijalariga javobgarlikni his etishi va ular uchun javobgar bo'lishga tayyorligini bildiradi. Bu xususiyat kasbiy muvaffaqiyat va jamoada samarali ishlash uchun juda muhimdir. Ayniqsa, boshqalar hayoti va xavfsizligiga bevosita ta'sir ko'rsatadigan kasblarda (shifokor, uchuvchi, muhandis, politsiya xodimi va boshqalar) mas'uliyatlilik darajasi yuqori bo'lishi juda muhimdir. Mas'uliyatlilikning bir necha jihati mavjud:

1. O'z ishiga javobgarlik: Mas'uliyatli shaxs o'z vazifalarini va topshiriqlarini o'z vaqtida va sifatli bajarishga intiladi. U o'z ishiga jiddiy yondashadi va natijalarga javobgarlikni o'z zimmasiga oladi. Bu o'z-o'zini boshqarish va intizomni talab qiladi.

2. Qarorlarni qabul qilish va ular uchun javobgarlik: Mas'uliyatli shaxs qiyin vaziyatlarda qaror qabul qilishga tayyor bo'ladi va o'z qarorlarining oqibatlarini hisobga oladi. U



qarorlarini asoslashga va ularning oqibatlariga javob berishga tayyor bo'ladi. Bu tahlil qilish va prognozlash qobiliyatini talab qiladi.

3. Jamoaga javobgarlik: Jamoaviy ishda mas'uliyatli shaxs o'z hissasini qo'shadi va jamoa maqsadlariga erishish uchun hamkorlik qiladi. U jamoa oldidagi o'z majburiyatlarini bajaradi va jamoaning muvaffaqiyatiga hissa qo'shadi. Bu hamkorlik va o'zaro yordamlashishni talab qiladi.

4. Xatolarga javobgarlik: Mas'uliyatli shaxs xato qilgan taqdirda ham bunga javobgarlikni o'z zimmasiga oladi va xatolardan dars olib, kelajakda xatoliklarni takrorlamaslikka harakat qiladi. Bu o'z-o'zini tanqid qilish va o'rganish qobiliyatini talab qiladi.

5. Etika va axloqiy normalariga rioya qilish: Mas'uliyatli shaxs o'z faoliyatida etika va axloqiy normalarga qattiq rioya qiladi va o'z harakatlarining ijtimoiy oqibatlarini hisobga oladi.[7]

Kasbga yo'naltirish jarayonida yuqoridagi xususiyatlarni aniqlash uchun turli usullardan, shu jumladan psixologik testlardan, suhbatlardan va kuzatishlardan foydalaniladi. Muloqot bu jarayonning asosiy vositasidir, chunki u ta'lim beruvchilarga o'quvchilarning shaxsiy xususiyatlari va qobiliyatlari haqida to'liq tasavvur hosil qilish imkoniyatini beradi.

Qiziqishlari: O'quvchining qiziqishlarini aniqlash kasbga yo'naltirish jarayonining muhim bosqichlaridan biri hisoblanadi. Chunki, insonning qiziqishlari uning kasbiy faoliyatida muvaffaqiyat qozonish ehtimolini oshirishga yordam beradi. Qiziqish – bu insonning ma'lum bir faoliyat turiga yoki sohaga bo'lgan ijobiy munosabati bo'lib, u uni mazkur faoliyat bilan shug'ullanishga undaydi. Qiziqishlar insonning shaxsiy xususiyatlari,



tajribasi va atrof-muhit ta'siri natijasida shakllanadi. Ular doimiy ravishda o'zgarib turishi mumkin, lekin ba'zi qiziqishlar inson hayotida uzoq vaqt saqlanib qolishi mumkin.

Qiziqishlarni aniqlash uchun turli usullar qo'llaniladi:

1. Suhbatlar: Maslahatchilar o'quvchilar bilan suhbat o'tkazib, ularning qiziqishlari, orzu-umidlari va hayot maqsadlari haqida ma'lumot yig'adilar. Suhbat jarayonida o'quvchilar o'z qiziqishlarini aniqlash va ularning kasbiy tanloviga ta'sirini tushunish uchun imkoniyat oladi.

2. So'rovlar va testlar: Maxsus so'rovlar va testlar yordamida o'quvchilarning turli sohalarga bo'lgan qiziqishlari aniqlanadi. Bu testlar o'quvchilarning qiziqishlar profili haqida ob'ektiv ma'lumot beradi.

Kuzatishlar: Maslahatchilar o'quvchilarning xulq-atvorini kuzatib, ularning qiziqishlari haqida qo'shimcha ma'lumot olish mumkin. Masalan, o'quvchining darslarda faol ishtirok etishi, o'ziga xos loyihalar bilan shug'ullanishi yoki ma'lum bir fanlarga bo'lgan qiziqishi uning qiziqishlarini ko'rsatishi mumkin.[8]

Bu nazariyalar insonning shaxsiy xususiyatlari, qiziqishlari va qobiliyatlari bilan turli kasblarning talablarini bog'lashga yordam beradi. Lekin, qiziqish faqatgina kasb tanlashda hisobga olish kerak bo'lgan omillardan biri bo'lib, qobiliyatlar, bozor talablari va boshqa omillar ham hisobga olinadi.

Qobiliyatlari: O'quvchining qobiliyatlarini aniqlash kasbga yo'naltirish jarayonida muhim ahamiyatga ega. Chunonchi, insonning qobiliyatlari uning kasbiy faoliyatida muvaffaqiyat qozonish ehtimolini oshirishga yordam beradi. Qobiliyatlar – bu insonning ma'lum bir faoliyat turida muvaffaqiyat qozonishga imkon beradigan psixofiziologik xususiyatlari majmuasidir. Qobiliyatlar insonning tug'ma xususiyatlari va orttirilgan



tajribalari natijasida shakllanadi. Ular turli xil bo'lishi mumkin va har bir insonning o'ziga xos qobiliyatlar majmuasiga ega.

Qobiliyatlarni aniqlash uchun turli usullar qo'llaniladi:

1. Akademik yutuqlar: O'quvchining maktabdagi baholari, test natijalari va boshqa akademik ko'rsatkichlari uning bilim darajasi va akademik qobiliyatlari haqida ma'lumot beradi. Bu o'quvchining nazariy bilimlarni o'zlashtirish qobiliyatini aks ettiradi.

2. Amaliy ko'nikmalar: O'quvchining amaliy ko'nikmalari uning amaliy faoliyatda muvaffaqiyat qozonish qobiliyatini aks ettiradi. Bu ko'nikmalar turli xil bo'lishi mumkin, masalan, qo'l mehnati ko'nikmalari, texnik ko'nikmalar, kommunikatsion ko'nikmalar va boshqalar. Amaliy ko'nikmalar insonning amaliy ish bilan shug'ullanish qobiliyatini ko'rsatadi.

3. Ijodiy qobiliyatlar: O'quvchining ijodiy qobiliyatlari uning yangi g'oyalar yaratish, muammolarni nostandart usullar bilan hal qilish va ijodiy ish bilan shug'ullanish qobiliyatini aks ettiradi. Ijodiy qobiliyatlar insonning ijodiy faoliyatda muvaffaqiyat qozonish qobiliyatini ko'rsatadi.

4. Boshqa qobiliyatlar: O'quvchining boshqa qobiliyatlari uning shaxsiy xususiyatlari, motivatsiyasi va ijtimoiy ko'nikmalarini o'z ichiga oladi. Masalan, liderlik qobiliyati, jamoada ishlay olish qobiliyati, muammolarni hal qilish qobiliyati va boshqalar. Bu qobiliyatlar insonning turli faoliyat turlarida muvaffaqiyat qozonishiga yordam beradi.[9]

Qobiliyatlarni aniqlash uchun psixologik testlar, intervyular va kuzatishlardan foydalaniladi. Aniqlangan qobiliyatlar o'quvchining kasbiy yo'nalishini aniqlashda muhim rol o'ynaydi. Qobiliyatlar kasbning talablariga mos kelishi kerak. Ammo, qobiliyatlar



faqatgina kasb tanlashda hisobga olinadigan omillardan biri bo'lib, qiziqishlar, motivatsiya va boshqa omillar ham muhim ahamiyatga egadir.

Xulosa:

Ta'lim oluvchilarni kasbga yo'naltirishda muloqotning o'rne yuqori hisoblanadi. O'qituvchilar va maslahatchilar ta'lim oluvchilarning shaxsiy xususiyatlari, qiziqishlari va qobiliyatlarini hisobga olgan holda, ular bilan samarali muloqot qilib, kasb tanlashda yordam berishlari zarur. Ta'lim muassasalari bu jarayonda muhim rol o'ynaydi. Shuningdek, kasbga yo'naltirish loyihalari va kasbiy maslahatlashuvlar ham ta'lim oluvchilarning kasbiy yo'nalishni tanlashlarida muhim ahamiyatga ega.

Ushbu ma'lumotlar asosida ta'lim oluvchilarning individual ehtiyojlariga mos keluvchi kasbiy yo'nalishlar aniqlanadi va ular o'z kelajaklari haqida xolis qaror qabul qilish imkoniyatiga ega bo'ladilar. Samarali muloqot orqali ta'lim oluvchilarga kasb tanlash jarayonida to'g'ri yo'l ko'rsatiladi va ularning o'z qobiliyatlarini ro'yobga chiqarishga yordam beriladi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Brown. D, & Brooks L. (2014). Career counseling theories and practices. Cengage Learning.
2. Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
3. Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.



4. Myers, I. B., & McCaulley, M. H. (1985). Manual: A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator. Consulting Psychologists Press.
5. Hackman, J. R. (1987). The design of work teams. In J. Lorsch (Ed.), Handbook of organizational behavior (pp. 315-342). Prentice-Hall.
6. Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. American Psychologist.
7. Reason, J. (1990). Human error. Cambridge University Press.
8. Brown. D, & Brooks L. (2014). Career counseling theories and practices. Cengage Learning.
9. Gardner, H. (1983). Frames of mind: The theory of multiple intelligences. Basic Books.