

KADRLAR MALAKASINI OSHIRISH TIZIMIDA IJTIMOYIY-PSIXOLOGIK TRENINGLARDAN FOYDALANISHNING USLUBIY MASALALARI

Shamsiya Ismailova

O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat boshqaruvi akademiyasi
shamsiya2021@mail.ru

Kamolatdin Kurultaevich Ismailov

Tashkent farmasevtika instituti

ANNOTATSIYA

Ushbu maqola rahbar kadrlar malakasini oshirish tizimida ijtimoiy-psixologik treninglarni tashkil qilish va amalga oshirishning uslubiy masalalariga bag‘ishlangan. Trening mashg‘ulotlarining maqsad va vazifalari, asosiy funksiyalari, shuningdek, ishtirokchilar shaxsiy, kasbiy sifatlarini hamda boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirishdagi o‘rni yoritib berilgan. Mashg‘ulotni tashkil qilishda trenerga qo‘yiladigan talablar, innovatsion pedagogik muhit omillari, ishtirokchilar ta’limiy faoliyatini maqsadli yo‘naltirish, refleksiya jarayonlarini amalga oshirish xususiyatlari to‘g‘risida fikr bildirilgan.

Kalit so‘zlar: ijtimoiy-psixologik trening, boshqaruv kadrlari, boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish, trening bosqichlari, kutilayotgan natijalar.

ABSTRACT

This article is devoted to the methodological issues of organizing and conducting socio-psychological trainings in the system of professional development of managerial personnel. The goals and objectives of the training, the main functions, the role of participants in the development of personal, professional qualities and managerial competencies are highlighted. The article also discusses the requirements for a trainer, the factors of an innovative pedagogical environment, the target orientation of the educational activities of participants, the features of the implementation of reflection processes.

Keywords: socio-psychological training, management staff, development of management competencies, training stages, expected results.

KIRISH

Trening mashg'ulotlari bugungi kunda interfaol ta'limning eng samarali usullaridan biri hisoblanadi. Trening mashg'ulotlari nazariyasi va metodikasi bo'yicha ko'plab o'zbek olimlari va xorijiy tadqiqotchilar izlanishlar olib borganlar.

Trening mashg'ulotlarining amaliyotga kiritilishi ijtimoiy psixologiyaning asoschilaridan biri K.Levinning nomi bilan bog'liq. Olimning fikricha, trening mashg'ulotlarining g'oyasi shundan iboratki, insonlar jamiyatda hayot va mehnat faoliyatlarini olib boradilar, o'zaro hamkorlik qilish davomida bir-biriga ta'sir o'tkazadilar, biroq o'zlarini chetdan turib baholay olmaydilar. K.Levin aynan treninglarda inson o'ziga boshqa shaxslarning nazari bilan qarashi, o'z xatti-harakatlarini baholashi, shaxsiy ustanovkalarini o'zgartirishi mumkin degan g'oyani ilgari suradi.[12]

Mamlakatimizda keyingi vaqtlarda trening mashg'ulotlarining ta'limiy, diagnostik va rivojlantiruvchi imkoniyatlari psixolog-mutaxassislardan tashqari, pedagoglar, huquqshunoslar, psixoterapevtlar, boshqaruv sohasi vakillarining ham e'tiborida bo'lib kelayotganligini ko'rsatishimiz mumkin.

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODOLOGIYA

Ijtimoiy-psixologik treninglar nazariyasi va metodikasi bo'yicha xorijlik mutaxassislardan V.Yu. Bolshakov, L.A.Petrovskaya, G.I Zaxarova, Gadjieva N.M. L.M.Krol, A.G.Liders, K.R.Rodgers va boshqa ko'pgina olimlar izlanishlar olib borganlar.[3,4,6,7,9,,11,12,13] O'zbekistonlik olimlardan E.G'oziev, V.Karimova, A.Sh.Bekmurodov, T.Golish, D.Xoshimova, Z.Nishonova, M.Maxmudovalar ijtimoiy-psixologik treninglardan umumiy o'rta ta'lim maktablari, kasb-hunar hamda oliy ta'limda foydalanish bo'yicha tadqiqotlar olib borganlar.[1,2,5,8,10] Ushbu tadqiqotchilarning ta'kidlashlaricha, trening muayyan vaziyatlarga asoslangan hamkorlik va o'zaro ta'sir ko'rsatish muhiti hisoblanadi.

Ye.V.Sidorenkoning fikricha, birinchidan, trening –bu trener va qatnashchilarning nafaqat ijtimoiy-psixologik hodisalarni, balki qatnashchilar uchun shaxsan muhim bo'lgan vaziyatlarni tahlil qilish va o'zaro fikr almashish jarayoni hisoblanadi.[13]

Ikkinchidan, trening – bu trener va ishtirokchilarning hamkorlik muhitida o'zaro bir-biriga ta'sir qilish jarayonidir. Bu o'ziga xos ijodiy vaziyat bo'lib, qatnashchilar trener bilan birgalikda yangi ma'lumotlarni, texnika, texnologiyalarni o'zlashtiradilar hamda yangilikni birga yaratadilar.



NATIJALAR

Trening o'zida uchta ta'lim strategiyasini mujassam etadi: axboriy, muammoli-izlanuvchan, o'yin. A.G.Lidersning ta'rifi bo'yicha trening yaxlit didaktik jarayonning muhim unsurlaridan biri va o'rganilayotgan muammoga vaziyatli yondashuv asosiy "ta'lim birligi" hisoblanadi.[7]

Treningning ta'limiy maqsadlari:

- o'rganilayotgan ta'limiy muammoga nisbatan qiziqishni oshirish;
- tinglovchilar faolligi rag'batlantirish va mustaqil fikrlash imkoniyatlarini kengaytirish;
- tanqidiy fikrlash malakalarini rivojlantirish, o'zaro muloqot muhitini yaratish;
- hamkorlik, empatiya muhitini yuzaga keltirish va tinglovchilarda ijtimoiy sifatlarni, boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish;
- o'zaro faol muloqot, ijodiy fikrlash muhitida qatnashchilarning shaxsiy rivojlanishi uchun sharoit yaratish.

Boshqaruv kadrlari bilan o'tkaziladigan treninglarning asosiy maqsadi –bu ishtirokchilarning kognitiv, hissiy va xulq-atvor xususiyatlari, boshqaruv strategiyalarini, jamoadoshlari bilan o'zaro munosabatlardagi ilgari o'zlari anglamagan stereotiplar va xatolarni aniqlash, o'zlarini tashqaridan, trening ishtirokchilarining nazari bilan baholash imkoniyatlarini yaratish hisoblanadi. Bu har bir ishtirokchining treningdan olib ketadigan eng qimmatli tajribasi bo'lishi mumkin.

MUHOKAMA

Boshqaruv sohasi kadrlari bilan o'tkaziladigan treninglarga bir qator didaktik talablar qo'yiladi. Trening konseptual mazmunga ega bo'lishi kerak. Ya'ni, o'rganilayotgan vaziyat ma'lum bir konsepsiyasiga asoslanishi shart (boshqaruvda muloqot samaradorligi, qarorlar qabul qilish, boshqaruvda strategik maqsadlarni shakllantirish, boshqaruv funksiyalari va hakazo). Treningda o'zlashtirilishi va ishlab chiqilishi kerak bo'lgan boshqaruv kompetensiyasining modeli, tuzilishi, dasturi oldindan puxta tayyorlanishi kerak. Masalan, kommunikativ kompetensiyalarni rivojlantirishda uning tarkibiy qismlari aniq belgilanishi lozim. Shu bilan birga treningda uni shakllantirishning eng maqbul usullarini tanlash mumkin, ya'ni keyslardan foydalanish, bahs-munozara o'tkazish yoki o'yinlar texnologiyalaridan foydalanish orqali amalga oshirish mumkin. Treninglarda trener va tinglovchilarning o'zaro faoliyatining interfaollik muhitida olib borilishiga e'tibor qaratish muhim. Tinglovchilar doimiy ravishda fikr-mulohazalar bildirishlari, o'zgalarni tinglashlari lozim. Chunki aynan o'zaro

fikr almashish davomida tinglovchilar yangi tajriba orttiradilar. Ta'lim jarayoni texnologik xaritasining ishlab chiqilganligi, trening bosqichlari, ajratilgan vaqt, didaktik materiallar, kompyuter jamlanmasi, ishtirokchilar harakat algoritmi shular jumlasiga kiradi.

Trening quyidagi asosiy funksiyalarni bajaradi:

1. Diagnostik. Trening qatnashchilarining ko'nikma va malakalarni o'zlashtirish darajasining dastlabki va yakuniy diagnostikasi (masalan, hamkorlik, muloqotchanlik, boshqaruvda qarorlar qabul qilish, liderlik, jamoani shakllantirish, xodimlar motivatsiyasi boshlang'ich va yakuniy natijalar) qo'llanilishi mumkin.

2. Transformatsion. Bu shaxsning ichki psixologik xususiyatlari bilan bog'liq xolat bo'lib, bunda u o'z tafakkur modelini anglashi, baholashi, o'zgartirishi kutiladi. Oldin o'z rahbarlik faoliyatida muammo bo'lib ko'ringan vaziyat endi ijobiy talqin qilish qobiliyatini rivojlantirish hisobiga qo'shimcha imkoniyat sifatida idrok qilinishi mumkin.

3. Korreksion . Bu xatti-harakatlarning yangi, yanada samarali modellarini ishlab chiqishdir. Masalan, omma oldida nuqt so'zlash bilan bog'liq qo'ruvdan xalos bo'lish. Yoki odamlar bilan muomala qilishda mustahkam ishonchga ega bo'lish va hokazo.

4. Profilaktik. Bunda tinglovchilarga boshqaruvda nizolarni keltirib chiqaruvchi, samarasiz xulq-atvor modellarini birgalikda tahlil qilish va rahbarlik vaziyatlarida xatolarni takrorlamaslik to'g'risidagi xulosalarni qilish imkoni beriladi. Shuningdek, boshqaruv jarayonida vakolatlarni uzatganda, nazoratni amalga oshirganda, xodimlar bilan muloqot jarayonida nizolarni yoki teskari natijalarni keltirib chiqaruvchi vaziyatlarni oldini olish to'g'risida shaxsiy xulosalarini shakllantiradilar.

5. Moslashuvchanlik. Treningda boshqaruv jarayonida yuzaga kelishi mumkin bo'lgan turli shaxslararo munosabatlar modellashtiriladi. Bunday vaziyatlarda rahbarlik faoliyatida liderlik, qarorlar qabul qilish, boshqaruv professionalizmi, tizimli tahlil, boshqaruv qadriyatlari, boshqaruvda moslashuvchanlikka oid kompetensiyalarni rivojlantirish hamda treningda qo'llaniladigan rahbarlik faoliyati bilan bog'liq keyslar tahlili yoki rolli o'yinlar davomida o'z qobiliyatlarini namoyish qilish imkoniyati beriladi.

Trening ssenariysini yaratishda quyidagilarga ahamiyat qaratish lozim:

Dastlabki bosqich. Ushbu bosqichda trener quyidagi harakatlarni amalga oshiradi: salomlashish; o'zini tanishtirish, agar o'qituvchi bu guruh bilan oldin ham mashg'ulot o'tkazgan

bo'lsa, bu bosqichni o'tkazib yuborish mumkin; qatnashchilarni trening mavzusi bilan tanishtirish; ishtirokchilarga savol berish orali kutuvlarni aniqlash. Bunda ishtirokchilarga "Siz treningdan nimani kutyapsiz?", "Qanday ko'nikmalarga ega bo'lishni xohlaysiz?", "Nima uchun bu siz uchun muhim?" kabi savollar bilan murojaat qilish mumkin.

Guruhda hamkorlikda ishlash qoidalari trening qatnashchilari bilan birga shakllantiriladi.

"Intizomga qat'iy rioya qilish". Bunda har bir guruh a'zosi mashg'ulotga o'z vaqtida kelishi, o'z vaqtida ketishi kerakligi zarurligini his etishi lozim va bunga qat'iy amal qilishi kerak.

"Maxfiylik". Trening jarayonida bayon etilgan biror-bir guruh a'zosining hayotiga oid ma'lumotlar, fikrlar, hissiyotlarning ifodalanishi, o'yin va mashqlarni bajarish jarayonida noqulay holatlarga tushib qolishlar trening doirasidan chetga chiqmasligi lozim.

"Shu yerda va hozir". Guruhdagi muomala-munosabat mashg'ulot jarayoniga bevosita aloqador, ya'ni hozirgi zamonga bog'liq bo'lishi zarur. Shuningdek, trener ham, har bir ishtirokchi ham barcha muammolarini unutib, o'zini faqat "shu yerda va hozir" holatida his qilishi lozim.

"Fikrni birinchi shaxs tomonidan bayon etish". Bunda doimo mulohazalar "Menimcha...", "Mening fikrimcha...", "Mening o'ylashimcha..." qabilida bayon etilishi maqsadga muvofiqligi uqtirilishi kerak.

"Yagona mikrofon". Biror ishtirokchi o'z fikrini gapirayotganda, boshqalar unga diqqat bilan quloq solishi va uning gapini bo'lmasligi, bir-birini hurmat qilishlari lozim.

"Treningning boshidan oxirigacha qatnashish". Bu o'z navbatida ishtirokchilarda mas'uliyatni vujudga keltirish uchun zarur bo'lgan qoidadir. Agar ishtirokchilardan kimdir biror kun, hatto biror soat mashg'ulotni qoldiradigan bo'lsa, bu nafaqat uning o'zi, balki guruh uchun ham, trener uchun ham mashg'ulot samarasining pasayishiga olib keladi.

"Vaqtning tejash" yoki "Reglamentga rioya qilish". Guruh ishtirokchilari trening mashg'uloti davomida gaplarini imkon qadar qisqa, lo'nda ifodalashi, mavzu doirasidan chetga chiqib ketmasligi lozim.

"Shaxsni baholamaslik". Har bir ishtirokchi o'z fikr mulohazalarini, hissiyotlarini bayon qilishi mumkin, biroq bunda boshlovchi va qolgan ishtirokchilar hikoyadagi vaziyatnigina muhokama qilishlari va fikr bildirgan tinglovchining o'sha paytdagi xulq-

atvorini baholamasligiga e'tibor qaratiladi.

Treningga kirish va ishchanlik muhitini saqlab turish bosqichi. Ushbu bosqichda faollashtiruvchi mashqni o'tkazish yaxshi natijalarni beradi. Faollashtiruvchi mashqlar trening mavzusi bilan bog'liq bo'lishi talab qilinadi. Ya'ni liderlik, qarorlar qabul qilish, boshqaruv professionalizmi, tizimli tahlil kabi kompeteniyalar bilan bog'liq faollashtiruvchi mashqlarni o'tkazilishi maqsadga muvofiq. Faollashtiruvchi mashqlarning asosiy maqsadi guruhni trening muhitiga kirishini ta'minlash, kayfiyatni ko'tarish, o'zaro faol hamkorlikni yuzaga keltirish, shaxsni tortinchoqlik, ichki psixologik to'siqlardan xalos qilish, charchoqni, uyquchanlikni bartaraf qilish ekanligini ko'rsatishimiz mumkin.

Asosiy bosqich. Ushbu bosqichda yangi bilimlar beriladi, ko'nikma, malakalar o'zlashtiriladi, ishtirokchilarda rahbarlikka oid kompetensiyalar rivojlantiriladi. Shuningdek, ishtirokchilarda yangi bilimlarni egallashga bo'lgan motivatsiya shakllantiriladi.

Treningda ishtirokchilarda boshqaruvga oid yangi kompetensiyalarni shakllantirish maqsadida bahs-munozara, rolli o'yinlar, keyslar tahlili o'tkaziladi.

Rahbar kadrlar malakasini oshirish tizimida munozaralarni tashkil qilish yaxshi natijalarni beradi. Bugungi kunda ta'lim tizimining barcha bo'g'inlarida pedagogik faoliyatga innovatsion ta'lim texnologiyalari joriy qilinishi munosabati bilan munozara, rolli o'yinlar, keys uslublari keng qo'llanilmoqda.

Yakunlash bosqichi yoki refleksiya jarayonida trening natijalari tahlil qilinadi. Trener ishtirokchilarga quyidagi savollarni berib, trening natijalarini baholaydi: "O'zingiz uchun qanday yangi ma'lumotlarni ma'lumotlarni o'rgandingiz?", "Nima siz uchun muhim bo'ldi?", "Rahbarlik faoliyatingizda nimalardan foydalanishingiz mumkin?", "Trening sizda qanday hissiyotlarni uyg'otdi?", "Guruhga, o'zingizga, trenerga nima tilagan bo'lar edingiz?"

Ushbu bosqichning vazifasi har bir ishtirokchiga o'z taassurotlarini (ijobiy va salbiy), istaklarini va to'plangan tajribasini ifodalash imkonini berishdir. Trener ishtirokchilarga savol berib, kun davomida shakllantirilgan ko'nikmalarni flipchartga yozib chiqadi.

Ishtirokchilardan bugungi kundan kutgan natijalarni olgan olmaganliklarini so'raydi, taklif va mulohazalarini eshitadi va ularni batafsil bloknotga yozib qo'yadi.

XULOSA

Bu turdagi mashg'ulotlarni amalga oshirishda trenerdan yuksak darajada kasbiy axloq, ijodkorlik, moslashuvchanlik,

insoniylik talab qilinadi. Shuningdek, trener emotsional intellekt egasi ham bo‘lishi lozim. Treningda ko‘tarilgan masalalar muhokamasi ishtirokchilarning amaliy tajribalariga asoslanganligi, har bir ishtirokchining fikrini eshitish, ularning shaxsiy tajribasi muhim va qimmatli ekanligini bildirish, aytilgan takliflarga etiborli bo‘lish mashg‘ulot samaradorligiga xizmat qiladigan omillardan hisoblanadi.

Xulosa o‘rnida ko‘rsatishimiz mumkinki, trening mashg‘ulotlarini rejalashtirganda quyidagi omillarga e‘tibor qaratish lozim bo‘ladi:

1. Dastlab trening mavzusi konsepsiyasi va ssenariysi shakllantiriladi.
2. Trening mashg‘ulotidan ko‘zlangan asosiy maqsad, kutilayotgan natijalar, ya‘ni rahbar kadrlarda qanday kompetensiyalar shakllantirilishi lozimligi belgilab olinadi.
3. Trening mazmuni asosiy ta‘lim konsepsiyasiga mos va kutilayotgan natijalariga muvofiq ishlab chiqiladi.
4. Mashg‘ulotning axboriy qismida nazariy ma‘lumotlar aniq, qisqa va lo‘nda bayon qilinadi.
5. Treningda qo‘llaniladigan interfaol usullar oldindan puxta ishlab chiqiladi.
6. Treningning ssenariysi modullarga ajratiladi.

O‘qituvchi mashg‘ulotni loyihalashtirish jarayonida innovatsion texnologiyalarni, ta‘lim vositalari, tashkiliy shakllarini tanlashda, ta‘limdan ko‘zlangan maqsadlarni belgilashda ularning maqbullik darajasini e‘tiborga olishi birinchi galdagi vazifalardan hisoblanadi.

REFERENCES

1. Бекмуродов А.Ш., Голиш Л.В., Хошимова Д.П.- Проектирование и планирование педагогических технологий.- Т., 2009.
2. Бекназарова Л., Махмудова М., Шодиев Б. Ижтимоий-психологик тренинг.- Тошкент, “Тафаккур қаноти”, 2016 йил.
3. Большаков, В.Ю. Психотренинг: социодинамика, игры, упражнения / В.Ю. Большаков. – СПб.: АО «Светоч», 1994.
4. Гаджиева, Н.М. Основы самосовершенствования: тренинг самосознания / Н.М. Гаджиева, Н.Н. Никитина, Н.В. Кислинская. – Екатеринбург: Деловая книга, 1998.
5. Goziev E. Oliy maktab psixologiyasi. -Т., 1997 у.
6. Ingrid Cecifia Lunt. The role of psychological theory in the training of educational psychologists Institute of Education, University of London, June, 1996.



7. Лидерс, А.Г. Психологический тренинг с подростками: учебное пособие / А.Г. Лидерс. – М.: Академия, 2001.
8. Karimova V. Ijtimoiy psixologiya va ijtimoiy analiyo». -Т., 1999 у.
9. Krol, L.M. About what is in the mirrors: essays on group psychotherapy and training / L.M. Krol, E.L. Mikhailov. - М .: Independent firm "Class", 1999.
10. Nishonova Z.T. Psixologik xizmat. - Т., 2006 у.
11. Петровская, Л.А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг / Л.А. Петровская. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 215 с.
12. Роджерс, К.Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека / К.Р. Роджерс. – М.: Издат. группа «Прогресс», «Универс», 1994.
13. Сидоренко, Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии / Е.В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2003.

