

TA'LIM JARAYONINING MUVAFFAQIYATIDA GURUHIY MUNOSABATLARNING PSIXOLOGIK TA'SIRI

*Xudoyqulova Gulshoda Baxronovna,
Psixologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent*

Annotatsiya: Maqolada ta'lim jarayonining muvaffaqiyati va shu ta'lim tizimida o'quvchi shaxsining ijtimoiy-psixologik taraqqiyoti eng avvalo har bir o'quvchining shu ta'lim faoliyatiga nisbatan mustaqil va ijodiy yondashuviga, o'quv faolligiga nisbatan barqaror qiziqishlarning tarkib topishiga va ayni paytda ma'lum bir guruhda o'zining ijtimoiy menligini nechog'lik shakllantirishga bog'liq ekanligi asoslangan.

Kalit so'zlar: jamoa munosabatlari, rivojlangan guruh, individual munosabat, ijtimoiy taraqqiyot, guruhiy menlik, guruhiy moslik, ta'lim muvaffaqiyati, psixologik muhit.

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ВЛИЯНИЕ ГРУППОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА УСПЕХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

*Худайкулова Гулшода Бахрановна,
Доктор философии психологических наук (PhD), доцент*

Аннотация: В статье успешность учебного процесса и социально-психологическое развитие учащегося в данной образовательной системе базируются, прежде всего, на самостоятельном и творческом подходе каждого учащегося к этой учебной деятельности, формированию устойчивых интересов в образовательная деятельность и в то же время она основана на том, что от нее зависит формирование социального "Я" в определенной группе.

Ключевые слова: групповое отношение, развитая группа, индивидуальная установка, социальное развитие, групповое "Я", групповая совместимость, учебная успешность, психологическая среда.

PSYCHOLOGICAL INFLUENCE OF GROUP RELATIONS ON THE SUCCESS OF THE EDUCATIONAL PROCESS

*Khudaykulova Gulshoda Bakhronovna,
Doctor of Philosophy of Psychological Sciences (PhD), Associate Professor*

Abstract: In the article, the success of the educational process and the socio-psychological development of the student in this educational system are based, first of all, on the independent and creative approach of each student to this educational activity, the formation of sustainable interests in educational activities and at the same time it is based on the fact that the formation of the social "I" in a certain group depends on it.

Key words: group attitude, developed group, individual attitude, social development, group "I", group compatibility, educational success, psychological environment.

Birgalikdagi ijtimoiy qimmatga ega va shaxs uchun ahamiyatga molik faoliyatning amalga oshirilishi o'zaro jamoatchilik munosabatlari o'rnatilishini, individual munosabat bilan jamoa munosabatlari o'rtasidagi ziddiyatlar barham topishini ta'minlaydi. Bunday faoliyat jarayonida shaxslararo munosabatlarda boshqa sharoitlarda qayd etilishi mumkin bo'lmagan alohida hodisalar yuz beradiki, guruh rivojlanishining alohida belgisi sifatidagi jamoatchilik hosil bo'ladi. Aynan, jamoa shaxsning jamiyatga bog'liqligini ifoda etadi. Shaxs ana shu bog'liqlik orqali erkinlikka muvaffaq bo'ladi.

Zero, maktab davridayoq guruh va ijtimoiy menlikning yetarli darajada tarkib topishi o'quvchi shaxsi ijtimoiy taraqqiyoti uchun muhim "manba" hisoblanadi. Bu jarayon bizning nazarimizda o'ziga xos imkoniyatlar ko'lamiga ega bo'lgan guruh mas'ullik, jamoatchilik, guruh jipslik, o'zaro aloqadorlik, o'zaro samimiylik, guruh tashkilotchilik, o'zaro guruh xabardorlik kabi sifatlarning namoyon etilishi bilan belgilanadi. Ijtimoiy psixologiyada muhim o'rin tutuvchi kichik guruhlar doirasidagi o'quvchi shaxsi va shaxslararo faollik motivatsiyasining tarkib topishga daxldor

bo'lgan mezonlarning (guruhiy mas'ullik, jamoatchilik, guruhiy jipslik, guruhiy aloqadorlik, o'zaro samimiylik guruhiy tashkilotchilik, o'zaro xabardorlik) bugungi ta'lim jarayonida har bir o'quvchi va aksariyat kichik guruhlar a'zolarining amaliy faoliyatlarida qay tariqa namoyon bo'lishini tasdiqlovchi o'rtacha umumiy va qiyosiy-tipik ko'rsatkichlarni aniqlash va shu asosda muayyan ijtimoiy-psixologik xulosalar chiqarish asosiy maqsad qilib qo'yilmog'i dardkor.

Jamoaning yuksak darajada rivojlangan guruh sifatida boshqa barcha guruhlariga nisbatan prinsipial jihatdan farqlari tajriba yo'li bilan qayd etilgan. Jamoada faoliyatning samaradorligi bilan o'zaro hisxayajonli psixologik munosabatlarning maqbul xarakteri o'rtasidagi nisbat ijobiy, sust rivojlangan guruhlarda esa salbiy bo'ladi. Past darajada rivojlangan guruhlarda guruhning miqyosi bilan uning a'zolaridan umumiy ishga eng ko'p hissa qo'shish istagi o'rtasidagi teskari bog'lanish mavjudligi aniqlandi, guruhning tarkibi yiriklasha borishi bilan jamoadan birgalikdagi faoliyat ishtirokchilarning motivlari susaymaydi. Tasodifiy guruhda yordamga muhtoj kishiga yordam ko'rsatilishi ehtimoli guruhning miqyosi kengayishi bilan susaya boradi, jamoada esa bunday qonuniyat namoyon bo'lmaydi.

Tabiiy ravishda, jamoa ichida, ijtimoiy va psixologik kuchlar ta'sirida vujudga keladigan guruhlar norasmiy guruhlar deb nomlanadi. Ushbu guruhga binoan tashkilot xodimlari o'zlari ish joyidagi ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish uchun rahbariyatning tasdiqsiz guruhlariga kiradilar. Hech kim alohida yashashni xohlamaydi; odamlar o'zlarining hissiyotlari, fikrlari, tajribalari, ma'lumotlari va boshqalarni o'zaro ta'sirlashishlari va baham ko'rishlari uchun o'zlarini atrofida aylana hosil qilishadi. Ushbu doiralar ish joyidagi norasmiy guruhlar deb nomlanadi. Ushbu guruhlar umumiy yoqtirishlar, yoqtirmasliklar, aqidalar, aloqalar, a'zolarining tili, qiziqishlari, qarashlari asosida tuziladi. Bu qiziqish guruhi va do'stlik guruhini o'z ichiga oladi.

Har qanday guruh tuzilishiga ko'ra guruh a'zolari nufuzi va statusining o'ziga xos darajasini aks ettiradi. Uning yuqorisida referentometrik va sotsiometrik tarzda tanlanadigan shaxslar o'rin oladi, eng orqada esa noreferent va sotsiometrik jihatdan ajratib chiqarilgan individlar turishadi. Mazkur iyerarxiya zinapoyasining eng yuqori bosqichida guruhning lideri mavjud bo'ladi.

Lider - bu shunday shaxsdirki, guruhning qolgan barcha a'zolari uchun o'zlarining manfaatlariga daxldor bo'lgan hamda butun guruh faoliyatining yo'nalishini va xarakterini belgilab beradigan eng ma'suliyatli yechimlarni qabul qilishga haqli deb hisoblaydilar. Lider rasman guruhning rahbari bo'lishi ham va aksincha, bo'lmasligi ham mumkin. Lider bilan rahbarlikning yagona bitta shaxsda shakllanishi maqbul hodisa hisoblanadi. Bordi-yu, agar bunday muvofiqlik bo'lmasa, u holda guruh faoliyatining samaradorligi rasmiy rahbar (masalan, sinf boshi) bilan norasmiy lider yoki liderlar o'rtasidagi munosabatlar qay tarzda yuz berishiga bog'liq bo'ladi.

Guruh jamoasining rasmiy rahbarlik tizimi, unda norasmiy nufuzning taqsimlanishi va norasmiy peshqadam sifatida tanilish uchun to'g'ri kelishi ham, to'g'ri kelmasligi ham mumkin. Natijada, shaxslararo munosabatlarda umumiy maqsadlarning mavjudligi jamoaga xalaqit qiladigan emas, balki hatto yordam berishi ham mumkin. Chunonchi, 30-40 o'quvchidan iborat kichik guruh hisoblanadigan guruhda guruhboshi va yoshlar tashkilotchisidan tashqari, odatda bir necha peshqadamlar mavjud bo'lib, ular tevaragida bir nechta norasmiy guruhlar uyushadi.

Psixologiyada guruhdagi tabaqalanishni (uning ichki tuzilishini) o'rganish uchun ko'plab metodlar qo'llaniladi. Ulardan ikkita asosiylari - sotsiometriya (sotsiometrik so'rov) va referentometriya metodidir. Amerikalik psixolog, mikrosotsiolog J. Moreno guruhlarda shaxslararo munosabatlarni o'rganish uchun shaxslarning bir birini saylashini (tanlashi, afzal qo'rishlarni) aniqlash usulini va hissiy afzal qo'rishlarni qayd qilish texnikasini taklif etdi. Buni u sotsiometriya deb atadi. Sotsiometriya metodi kichik guruhlariga taalluqli bo'lgan shaxslararo munosabatlarni o'rganish va o'lchashning metodi sifatida taklif qilingan. Sotsiometriya yordamida shaxslararo birgalikdagi harakat jarayonida guruh a'zolarida namoyon bo'ladigan afzal ko'rishni, befarqlik yoki xush ko'rmaslikni miqdoriy m'yorini aniqlash mumkin. Sotsiometriya guruh a'zolarining bir - birlarini xush qo'rish yoki xush ko'rmasligini aniqlashda keng qo'llanadi. Guruh a'zolarining o'zlari bunday munosabatlarni anglab ola olmasliklari va ularning mavjudligi yoki mavjud emasligi haqida o'zlariga hisob bermasliklari mumkin. Sotsiometriya metodi juda ham tezkor bo'lib, uning natijalari matematik usul bilan qayta ishlanishi va yozma shaklda ifoda etilishi mumkin.

Sotsiometrik usulning negizida «Sen kim bilan birga bo'lishni xohlarding?» degan to'g'ridan - to'g'ri savol turadi. U kishilar o'rtasidagi o'zaro munosabatlarni xohlagan jabhasida tatbiq qilinishi

mumkin: sen kim bilan birga bitta partada o'tirishni, dam olishni, vaqt o'tkazishni, ishlashni xohlarning va hokozo. Qoida tariqasida tanlashning ikki yo'nalishi - birgalikda mehnat qilish sohasidagi va vaqtni birgalikda o'tkazish yo'nalishlari tavsiya qilinadi. Bu o'rinda, tanlashning maqbulligi darajasida (benihoya istak borligi, bajonudilligi, befarqligi, unchalik istalmayotganligi, sira ham istak yo'qligi) aniqlik kiritilishi va tanlash uchun tavsiya qilinadigan shaxslar soni cheklangan bo'lishi ham mumkin. Tanlashlarni sotsiometriya matritsasiga tushirish chog'ida bular hisobga olinadi. Natijalarni tahlil etish o'zaro xush ko'rish va xush ko'rmasliklarning murakkab tarzda qo'shib ketganligini, sotsiometrik «yulduzlar» (ularni ko'pchilik tanlaydi), «autsayder» larning (ulardan hamma o'zini chetga tortadi) mavjudligini va butun iyerarxiyasini ko'rsatib beradi. Sotsiometriya metodini juda ham tezkor ekanligiga shubha yo'q va uning yordami bilan guruh ichidagi hissiy intilishlar manzarasi yetarli darajada aniq - ravshan ko'rsatilgan bo'lishi mumkin. Bu natijalarni kuzatishlar yo'li bilan aniqlash uchun uzoq vaqt sarflashga to'g'ri kelgan bo'lardi. Har qanday guruhni hosil bo'ladigan kommunikativ shaxobcha sifatida talqin qilish mumkin.

Lekin, sotsiometrik tahlil guruhdagi shaxslararo kommunikativ shaxobchaga juda ham umumiy tarzda ta'rif berishi mumkin. U nima uchun individ bir xil birliklarda guruhga qarama - qarshi qo'yilganligi, boshqalarida esa kommunikativ birlik borligini payqamasligini tushunib yetishga olib boradi. Sotsiometrik texnika yordamida qayd etiladigan bog'lanishlar tizimini muqarrar deb hisoblab bo'lmaydi. Bugungi «yulduz» ertaga yakkalanib qolishi mumkin. Sotsiometriya natijalari bizga bunday o'zgarishlarning sabablari haqida ma'lumot bera olmaydi. Shuningdek, guruh a'zolari bir-birovlarni rad etib, boshqalarni tanlaganlarida nimalarga asoslanganliklari, guruhning har xil a'zolariga xos xush ko'rish va xush ko'rmasliklar zamirida qanday ma'no borligi mavhumligicha qoladi.

Kichik guruhlarga bo'lgan alohida e'tibor va kichik guruhlarga ko'rsatilgan maxsus dasturdagi alohida psixologik xizmat jarayoni har bir o'quvchidagi guruhiy faollik va guruhiy ijtimoiy identifikatsiyani bir muncha yuqori darajada ta'minlashga olib keladi. Ta'lim muassasalarida faoliyat ko'rsatayotgan amaliyotshi psixologlar uchun «Men va mening guruhim» mavzusida suhbatlar, yozma ishlar olib borish va ularning birlamchi natijalari bo'yicha kontent tahlillar o'tkazish, Dj. Morenning «Sotsiometriya» metodini, P.C. Nemovning «Ijtimoiy-psixologik relief ko'rsatkishlarini aniqlash» metodikalarini qo'llash tavsiya etiladi. Shu metodikalar orqali o'quvchi shaxsidagi guruhiy faollik mexanizmlari aniqlangash, psixologik xizmat jarayonidagi individual va guruhiy korreksiya ishlari samaraliroq keshadi.

Amerikalik tadqiqotchi Linda Djuell o'zining «Industrialno-organizatsionnaya psixologiya» (2001 yil) kitobida ijtimoiy psixologik hodisalardan muhimi bo'lmish liderlik masalasiga o'zining o'ziga xos yondashuvini bayon etgan. U bu muammoni aynan bizning sharoitimizdagi talqini, ya'ni mardlik va jasorat ko'rsatish uchun ochiq maydonlar yo'q bo'lgan sharoitda liderlik xislatlarining namoyon bo'lish xususiyatlarini ochishga urinadi. Uning fikricha, zamonaviy ishlab chiqarishning samaradorligi eng avvalo xodimlar rolini oshirib, liderlarnikini aksincha, pastlashtirish, yoki aniqrog'i, kamaytirish hisobiga ro'y beradi. Shundagina rahbarlikda ortiqcha bo'g'inlarni kamaytirish mumkin. Liderning, ya'ni amerikaliklar rahbarni lider fenomeni doirasida tasavvur qilishadi, vazifasi – guruhning samarali faoliyat ko'rsatish yo'llarini belgilab berishdir.

Amerikalik tadqiqotchilar Mans va Simslarning fikricha, eng yaxshi lider – bu «superliderdir». Bu shunday shaxski, u o'z xodimlarining aksariyatini liderlarga, birinchi navbatda o'zlari uchun liderlarga aylantira oladi. Bunday asosiy g'oya shundan iboratki, agar odam eng avvalo o'zi uchun lider bo'la olsa, o'zidagi bu malaka yoki mahoratni boshqalarga yetkaza olsagina, bu odam uchun shunday vaqt-saot yetib keladiki, jamoa o'zi mustaqil ishlaydigan, bevosita tepasida turib boshqarib turadigan insonga muhtoj bo'lmagan mexanizmga aylanadi. Bu – superliderlikdir.

Oddiy rahbar yoki liderning superliderga aylanishi bir necha bosqichlarda kechadi:

I – o'zi uchun lider bo'lish, ya'ni shaxsiy maqsad va maslaklar, o'zini o'zi kuzatish, o'zini o'zi rag'batlantirish, xayoliy repititsiyalar va kognitiv tahlillar orqali o'zining mustaqil inson, shaxs ekanligini, o'zida boshqalarga o'rnak bo'luvchi sifatlar borligini anglash;

II – yuqorida qayd etilgan sifatlarning afzalliklarini o'zgalarga namoyish etib, uning afzalliklariga ishonтира olish;

III – xodimlariga o'zlarida tashabbus va o'ziga ishonchni namoyon etish uchun sharoit yaratish;

IV – mustaqil qobilyat egalari bo'lgan xodimlarni rag'batlantirish, kerak bo'lganda, faqat

konstruktiv tanbehlar berish;

V – o‘z-o‘zini boshqarishga asoslangan ijtimoiy faoliyatni tashkil etish va ishlarga xadeb aralashaverishdan o‘zini tiyish.

Demak, samarali boshqaruv – aslida ijtimoiy ta’sirni amalga oshirishning eng namoyishkorona ko‘rinishidir. Shu ma’noda, liderlik – avval shaxsning o‘ziga, so‘ngra o‘zgalarga bera oladigan ta’sirida ko‘rinadigan fazilatlar majmuidir, deb ta’riflanadi.

Kichik guruhlariga bo‘lgan alohida e’tibor va kichik guruhlariga ko‘rsatilgan maxsus dasturdagi alohida psixologik xizmat jarayoni har bir o‘quvchidagi guruhiiy faollik va guruhiiy ijtimoiy identifikatsiyani bir muncha yuqori darajada ta’minlashga olib keladi. Ta’lim muassasalarida faoliyat ko‘rsatayotgan amaliyotshi psixologlar uchun «Men va mening guruhim» mavzusida suhbatlar, yozma ishlar olib borish va ularning birlamchi natijalari bo‘yicha kontent tahlillar o‘tkazish, Dj.Morening «Sotsiometriya» metodini, P.C.Nemovning «Ijtimoiy-psixologik relief ko‘rsatkishlarini aniqlash» metodikalarini qo‘llash tavsiya etiladi. Shu metodikalar orqali o‘quvshi shaxsidagi guruhiiy faollik mexanizmlari aniqlangash, psixologik xizmat jarayonidagi individual va guruhiiy korreksiya ishlari samaraliroq keshadi.

Jahon ta’lim va ilmiy tadqiqot muassasalarida shaxs faolligi va ijtimoiy taraqqiyoti, guruhlarda ishlash ko‘nikmalarini rivojlantirish, psixologik xizmat ko‘rsatish konsepsiyalarini takomillashtirishga, gumanistik va identifikatsion jarayonlarning ilmiy tahliliga bag‘ishlangan ilmiy tadqiqotlarni olib borish masalalariga alohida e’tibor qaratilmoqda. Bu borada, psixologik xizmat jarayonini maxsus dasturlar asosida tashkil etish orqali o‘quvchilarning guruhiiy munosabatlar dinamikasi va guruhiiy faollik motivatsiyasini muayyan darajada rivojlantirish, professional darajada psixologik faoliyatni takomillashtirish, shaxs shakllanishiga ta’sir etuvchi psixologik xizmatning ijtimoiy-psixologik mexanizmlarini tadqiq etish zarurati oshib bormoqda.

Adabiyotlar:

Агеев В.С., Андреева Г.М. Межличностное восприятие в группе.– М.: 1981. – 294 с.

Немов П.С. Психология.-Учеб.для студ.высш.пед.учеб.заведений.-М.: Гуманит.изд. тсентп ВЛАДОС,1999.-Кн.1. Общие основы психологии.-С. 528-647.

Немов П.С. Психология.- Учеб.для студ.высш.пед.учеб.заведений.- М.: Гуманит.изд. тсентп ВЛАДОС,1999.-Кн.3. Психодиагностика.-С. 389- 600..

Морено Дж. Сотциометрия. – М., 1958. – 244 с.

Khudoykulova G.B. Psychological mechanisms of the formation of interpersonal activity motivation for interactive activities in small groups. Psixologiya № 1.2019. Buxoro. 32-35.

Xudoyqulova G.B. Guruhlarda psixologik treninglarni tashkil etishda etnik xususiyatlarning ahamiyati . Psixologiya № 3.2021. Buxoro.70-73.