BO‘LAJAK MUTAXASSISLARDA KOUCHING KOMPETENSIYASINI SHAKLLANTIRISHDA QAYTMA ALOQA, FIDBEK BERISH XUSUSIYATLARI

Y. Nurumbekova
GulDPI Pedagogika va psixologiya
kafedrasi mudiri, dotsent

Annotatsiya: Ushbu maqolada innovatsion yondashuv asosida bo‘lajak mutaxassislarda kouching kompetensiyasini shakllantirishda qaytma aloqa, fidbek berish xusuiyatlari, fidbek berish qoidalari, fidbek olish qoidalari**,** «teskari bog‘lanish» ta’rifi, teskari bog‘lanishni ta’minlash qoidalari, kouching tahlil qilinganda 10 ta mezon bo‘yicha 10 balldan jami 100 ball qo‘yish mumkin. samarali va samarasiz teskari bog‘lanish, kuzatishlar, individual, raqiblik (musobaqa), hamkorlikda o‘qish, hamkorlikda ishlashga asoslangan metodlar, hamkorlikdagi ta’lim yoki kichik guruhlarda o‘rganish pedagogikaning gumanistik yo‘nalishi texnologiyalariga tegishlidir, uning asosiy mazmuni-turli o‘quv vaziyatlarida talabalarning birgalikdagi faol o‘quv faoliyati uchun sharoit yaratishni nazarda tutadi, hamkorlikda o‘qitishning zamonaviy tushunchasi

uch nazariya ta’siri ostida shakllangan: bilish (intellekt) rivojlanishi haqida tasavvurlar, ijtimoiy o‘zaro bog‘lanish va bixeviorizm g‘oyalari yoritilgan. Hamkorlikda o‘qitishning asosiy afzalliklari, interfaol usullarning 4 asosiy turi ajratiladi: kognitiv, eksperimental, rolli, fasilitatsiya mohiyati tahlili keltirilgan.

Kalit so‘zlar: innovatsiya, kouch-murabbiylik, mutaxassis, kompetensiya, fidbek, qoidalar, «teskari bog‘lanish», ta’rif, mezon, ball, samarali, samarasiz, teskari bog‘lanish, kuzatishlar, individual, musobaqa, hamkorlikda o‘qish, hamkorlikda ishlash, metodlar, hamkorlikdagi ta’lim, nazariya, bilish, intellekt, rivojlanish, bixeviorizm, interfaol usullar, kognitiv, eksperimental, rolli, fasilitatsiya.

Abstract: In this article, based on an innovative approach, feedback in the formation of coaching competence in future specialists, features of giving feedback, rules for giving feedback, rules for receiving feedback, definition of "feedback", rules for providing feedback, coaching analysis a total of 100 points out of 10 can be assigned according to 10 criteria. effective and ineffective feedback, observations, individual, competition (competition), cooperative learning, methods based on cooperative work, cooperative education or learning in small groups belong to the technologies of the humanistic direction of pedagogy, its main content is different implies the creation of conditions for joint active learning activities of students in educational situations, the modern concept of cooperative learning was formed under the influence of three theories: ideas about the development of knowledge (intellect), the ideas of social interaction and behaviorism are covered. The main advantages of cooperative teaching, 4 main types of interactive methods are distinguished: cognitive, experimental, role-playing, and the essence of facilitation is analyzed.

Key words: innovation, coaching, expert, competence, feedback, rules, "feedback", definition, criterion, score, effective, ineffective, feedback, observations, individual, competition, cooperative learning, cooperative work, methods, cooperative learning, theory, cognition, intelligence, development, behaviorism, interactive methods, cognitive, experiential, role-playing, facilitation.

Kirish. Bo‘lajak mutaxassislarda kouching kompitentsiyalarini shakllantirishga kasbiy yo‘nalganlik darajasi, kasbiy tayyorgarligi 2014-2015 o‘quv yilidagi bitiruvchilarning (60110100-Pedagogika va psixalogiya (qo‘shimcha tarbiya fani o‘qituvcliisi), 60310900 - Psixologiya (faoliyat turlari bo bo‘yicha) ta’lim yo‘nalshlari, xamda *5A110902- Pedagogika va psixologiya* mutaxassislikgi misolida) ixtisosligi bo‘yicha kasbga tayyorgarlik darajasi ilmiy-pedagogik, nazariy va tajribaviy tadqiqotlar analitik tahlil natijalari tanlab olingan OTM yo‘nalishlar kesimida o‘rganildi [3,6].

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili (Literature review). U. Timoti Golvi (W.Timothy Gallwey) — kouching asosida turuvchi Ichki O‘yin konsepsiyasi muallifi. Ilk bora bu konsepsiya 1974 yilda nashr etilgan «Vnutrennyaya Igra v Tennis» (The Inner Game of Tennis) kitobida yoritilgan.Djon Uitmor (John Whitmore) — 1992 yilda nashr etilgan «Kouching vo‘sokoy effektivnosti» kitobining muallifi. Golvining g‘oyalarini biznes va menedjmentta qo‘llash yo‘nalishi bo‘yicha rivojlantirgan. Tomas Dj. Leonard (Thomas J. Leonard) — Kouch Universiteti (Coach University — www.coachu.com), Kouchlar xalqaro federatsiyasi, Xalqaro sertifikatlangan kouchlar assotsiatsiyasi (International Association of Certified Coaches — IAC) va CoachVille.com loyixasining asoschisi [4,49].

Tadqiqot metodologiyasi (Research Methodology). O’zbekiston Respublikasining 2020 yil 23 sentyabrda qabul qilingan “Ta’lim to’g’risida”gi O’RQ-637-sonli Qonuni, O’zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018 yil 21 sentyabr “2019-2021 yillarda O’zbekiston Respublikasini innovatsion rivojlantirish strategiyasini tasdiqlash to’g’risida”gi PF-5544-sonli Farmoni, va boshqa me’yoriy-huquqiy hujjatlar tadqiqot metodologik asos bo‘ladi.

Tahlil va natijalar (Analysis and results). Fidbek – inglizcha so‘zdan olingan bo‘lib, “qayta oziqlantirish” degan ma’noni bildiradi. Fidbek jarayoni - biror holat kuzatilganidan keyin, yoki dars, seminar nihoyasiga yetganida olib boruvchining xatti –xarakati yoki dars (seminar) olib boruvchi o‘qituvchi (kouch, trener, fasilitator, moderator) faoliyatiga kuzatuvchining fikr-

mulohazalarini bildirish jarayoni. Ushbu holat ko‘rilgan, kuzatilgan, qatnashgan shaxsning shaxsiy mulohazalaridan iborat bo‘ladi. Shuning uchun bu jarayon «Qayta aloqa» deb yuritiladi, ingliz tilida ushbu so‘z «fidbek» deb yuritiladi.

Kouch- murabbiylar kouching (seminar, terning) o‘tishdan qo‘rqmaydilar, biroq kuzatuvchilarning fikrlarini tinglashdan qo‘rqadilar. Ba’zi insonlar «Men qo‘rqmayman!» deyishlari, o‘zlarini himoya qilishlari yoki o‘ziga bo‘lgan ishonchini bildirmoqchi bo‘ladilar. Biroq ushbu jarayon tugagandan so‘ng ichki hissiyotlarida baribir o‘zgarish sezadilar. Fidbek berayotgan yoki eshitayotgan shaxslarda ushbu qiyinchiliklar kuzatiladi.

Nima uchun? Bir qancha sabablar bor ekan…

- o‘zaro munosabatlarda salbiy o‘zgarish paydo bo‘lishidan qo‘rquv;
- bir-birlarini to‘g‘ri tushunmasliklari mumkinligidan qo‘rquv;
- axloqiy normalarni namoyon eta olmaslikdan qo‘rquv;
- hammaning oldida uyalib qolishdan qo‘rqish va h.z.
- Shuning uchun psixologik tomondan quyidagilarga e’tibor berish lozim.
- Kouchingda fidbek o‘tkazish jarayoni bir qancha tartib va qoidalarga ega. Avvalam bor,
- kouchingni kuzatishga kirgan shaxs, kouchdan ruxsat so‘rashi va maqsadini aytishi lozim.
- Kouchingdan keyin yolg‘iz qolib fidbek berish uchun ruxsat so‘rashi kerak, agar kouching o‘tgan odam zarur emasligini bildirsa, demak fidbek berilmaydi yoki aksincha. (bu holat bir qancha sabablarga ko‘ra ro‘y berishi mumkin, masalan, kuzatuvchi xar doim atrofdagilarni kamchiligini aytishga o‘rgangan bo‘lsa, kouch bergan mutaxassis ataydan gapirtirmasligi mumkin. Yoki shaxsiy adovatlari bo‘lishi mumkinligini ham inobatga olish kerak.) Shuning uchun kuzatuvchi nihoyatda adolatli, adekvat va savodli bo‘lishi kerak. Buning uchun quyidagi qoidalarga rioya qilish maqsadga muvofiq.

Fidbek berish qoidalari:

1. Fidbek berishga emotsional tomondan tayyorligingizga ishonch hosil qiling.
2. Umuman, fidbek berish zarurmikan, o‘ylab ko‘ring.
3. Fidbek berish uchun ruxsat so‘rang.
4. Nima uchun fidbek bermoqchi ekanligingizni (maqsadingizni) ma’lum qiling.
5. Avvalam bor kuzatilgan holatni tasvirlang, unga baho bermang (ijobiy narsalardan boshlang!)
6. Faqatgina o‘zgartirish mumkin bo‘lgan qism, mavzu bo‘yichagina gapiring.
7. Aniq detallar hakida gapiring, umumiy gaplardan qoching.
8. Darsni kuzatib bo‘lgandan so‘ng o‘sha zahoti fidbek berish. maqsadga muvofiq (darsdan 2soat, 1 kun o‘tgandan keyin emas yoki keyingi haftasiga).
9. Tekshirib ko‘ring, Sizni to‘g‘ri tushundilarmi?
10. Tajriba almashish imkonini berganlari uchun minnatdorchilik bildiring.

Fidbek olish qoidalari:

- Boshqalardan fidbek berishlarini so‘rang (chunki chekkadan kuzatganda, o‘zim ahamiyat bermagan narsalar ko‘rinishi, kouchingni yaxshilash yoki rivojlantirish uchun zarur maslahatlar eshitilishi mumkin)
- Kouchingni qaysi qismi yoki mavzusi bo‘yicha maslahat olmokchi ekanligingizni aniq ayting.
- Fidbek berilayotgan vaqtda, qog‘oz, ruchka olib maslahalarni yozib olishga harakat qiling.Iloji boricha, himoyalanishga, o‘zingizni oqlashga harakat qilmang, jimgina tinglash, tan olishni bildirmaydi. Balki fidbek berayotgan shaxsga nisbatan sizning hurmatingizni bildiradi.
- Barcha ma’lumotlarni eshitib bo‘lganingizdan so‘ng, tushunmagan, sizni ikkilantirgan fikr-muloxazalarga izox so‘rashingiz mumikn.

Fidbek bergan shaxsga minnatdorchilik bildiring.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. .Vospitay svoyego lidera, kak naxodit, razvivat i uderjivat v organizatsii talantlivых rukovoditeley. \ Per. s angl.-M.: Izdatelskiy dom “Vilyams”, 2002.- 416 s.

2. Nurumbekova, Y. (2021). TRAINING OF FUTURE TEACHERS TO PROFESSIONAL EDUCATIVE ACTIVITY ON THE BASEMENT. Journal of Central Asian Social Studies, 2(01), 66-74.

3. Ya. Nurumbekova. “Shaxs psixologiyasi va kouching” o‘quv qo‘llanma *70110102*— Pedagogika va psixologiya magistratura mutaxassisligi uchun tayyorlangan– Guliston: GulDU, 2022. - 285 b.

4. Ya. Nurumbekova “Kouch tayyorlash va kouching o‘tkazish istiqbollari” monografiya. GulDU. 2023y-145b.

5. Nurumbekova, Y. (2021). Training of future teachers to professional educative activity on the basement. *Journal of Central Asian Social Studies*, *2*(01), 66-74.

6. Nurumbekova, Y. (2023). FAOL KUZATISH EMPATIYA, REFLEKSIYA, IDENTIFIKATSIYA–KOUCHINGNING SAMARALI VOSITALARI SIFATIDA. *Interpretation and researches*, *2*(1).

7. Nurumbekova, Y. (2023). THE TYPES AND MAIN PRINCIPLES OF COACHING. *Science and innovation*, *2*(B2), 243-247.