

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY VA O‘RTA  
MAXSUS TA‘LIM VAZIRLIGI**

***N.ISMOILOVA***

***PSIXOLOGIK TRENING***

***ASOSLARI***

**FANIDAN**

**O‘QUV QO‘LLANMA**

***TOSHKENT – 2017***

## ANNOTASIYA

Ushbu o'quv qo'llanmada zamonaviy psixologiyaning muhim sohalaridan biri bo'lgan treninglarni tashkil etish va o'tkazishga doir muhim mavzular keng doirada yoritilgan. Pedagogika-psixologiya yo'nalishida ta'lim olayotgan har bir talaba - bo'lajak mutaxassis uchun bu mavzularga doir bilimlarni chuqur egallash ularga o'z mutaxassisligini chuqur egallashga xizmat qilibgina qolmay, balki ularning keyingi faoliyatlarida ham o'ziga xos zarurat kasb etadi.

Ushbu o'quv qo'llanmada psixologik trening turlari, trener shaxsiga qo'yiladigan talablar, psixologik treningni tashkil etish jarayoni, psixologik trening o'tish texnikasi kabi mavzular keng doirada qamrab olingan. Qo'llanmada turli xil treninglarni o'tish jarayonida qo'llanilishi mumkin bo'lgan psixogimnastik mashq va o'yinlardan namunalar ham berilgan. Bu mavzularni yoritishda xorij hamda rus psixologiyasi namoyondalarining nazariy tahlillari va qarashlaridan foydalanilgan.

Qo'llanmadan oliy o'quv yurtlari pedagogika va psixologiya yo'nalishi bo'yicha ta'lim olayotgan talabalar, shuningdek oliy o'quv yurtida shu soha bo'yicha faoliyat yurtayotgan o'qituvchilar, ilmiy xodimlar va umuman shu sohaga qiziqqan barcha kitobxonlar foydalanishlari mumkin.

## АННОТАЦИЯ

Данное пособие рассчитано для изучения тренингов и их проведения. Книга предназначена для студентов высших учебных заведений, педагогов-психологов и учителей общеобразовательных школ, воспитателей и родителей.

Учебное пособие раскрывает в себе виды психологических тренингов, требования тренером, процесс создания психологических тренингов, техника проведения психологических тренингов. Также в пособие имеются способы психогимнастических упражнений и игры для проведения разных типов тренинга. Для изложения тем использовались теории и точка зрения русских и иностранных психологов.

## ANNOTATION

In this study book there are given one of the main areas of modern psychology organization of trainings and important topics on how to organize them. Every student that studies in pedagogue-psychology direction need to get deep knowledge of their own professional as well as it will help in their later performance.

There are shown types of psychological trainings, requirements for trainer, organization of psychological training and technology of psychological trainings. Moreover, psycho gymnastic exercises and examples of games that used in different types of trainings.

There have been used foreign and Russian psychologists theoretical analysis as well as their views.

From this study book students from higher education in direction of pedagogue and psychology, teachers that teach in this field, scientists and readers who are interested in this area can gain great knowledge.

**Taqrizchilar:** N.G.Kamilova – psixol f.n., dos.

S.M.To‘ychieva – psixol f.n., dos.

*Muammo mavjudmi, demak, uning  
yechimi ham mavjud. Yechimi yo‘q  
narsaning o‘zi yo‘qdir.*

*Husain Voiz Koshifiy*

## **Kirish**

Respublikamiz mustaqillikka erishganidan so‘ng davlat siyosati darajasiga ko‘tarilgan eng ahamiyatli va ustuvor vazifalardan biri - ta‘lim sohasini isloh qilish masalasi bo‘ldi va asosiy e‘tibor kadrlar tayyorlashda sifat darajasini yaxshilashga qaratildi. Bu talabga javob berish uchun esa boshlang‘ich ta‘limdan boshlab, to oliy ta‘limgacha bo‘lgan sohani zarur adabiyotlar bilan boyitish maqsadga muvofiq deb topildi va bu borada talay ishlar amalga oshirildi. Keyingi yillarda, ayniqsa psixologiya sohasida yaratilgan va yaratilayotgan adabiyotlar ro‘yxati salmog‘ining ortishi ham yuqoridagi fikrimizning isbotidir.

O‘zbekistonda psixologiya sohasi fan sifatida keyingi o‘n yilliklar mobaynida anchagina rivojlandi. Shuningdek, psixologiya sohasining alohida yo‘nalishlaridan biri bo‘lgan psixologik va ijtimoiy psixologik trening sohasi ham anchagina rivojlandi.

Aynan shu sohaga tegishli bo‘lgan “Psixologik trening asoslari” fani yuzasidan tayyorlangan o‘quv qo‘llanma mazmun jihatdan psixologik treninglar qanday tashkil etilishi va o‘tkazilishi borasidagi masalalarni yoritishga bag‘ishlanadi.

O‘quv qo‘llanmada ayni kunda muhim soha sifatida rivojlanayotgan trening haqida umumiy tushuncha, trening guruhlarining rivojlanish tarixi, uning o‘ziga xos jihatlari, bosqichlari, turlari, trening o‘tkazishda qo‘llanadigan usullar va trenerlik mahoratining sirlari borasidagi ma‘lumotlar batafsil yoritilgan.

Trening guruhi faqat zamonaviy psixologik yo‘nalish hisoblanmasdan, balki guruhda ish olib borish texnikasining foydali jihatlari qadimdanoq kishilarga ma‘lum bo‘lgan. Bu boradagi fikrlar va guruhliy terapeyaning yuzaga kelishi hamda rivojlanishi yuzasidan olib borilgan ishlar tarixi ham o‘quv qo‘llamada o‘z aksini topgan.

Shuningdek, qo'llanmada trening o'tkazuvchi (trener)ga qo'yiladigan talablar, trening o'tkazish jarayonida yuzaga kelishi mumkin bo'lgan muammolar va ularni bartaraf etishga doir tavsiyalarga ham to'xtab o'tilgan.

Bu qo'llanma pedagogika va psixologiya, psixologiya, amaliy psixologiya yo'nalishida ta'lim olayotgan talabalarga, amaliyotchi psixologlarga psixologik treninglarni tashkil etish, o'tkazish yuzasidan chuqur va mukammal bilimlarga, ko'nikma va malakalarga ega bo'lishlarida katta yordam beradi.

Ushbu o'quv qo'llanmada zamonaviy psixologiyaning muhim tarmoqlaridan biri bo'lgan psixologik trening guruhlarini tashkil etish va trening mashg'ulotlarini o'tkazish yuzasidan zarur bo'lgan barcha mavzular qamrab olingan va bu mavzularni yoritishda xorij hamda rus psixologiyasi namoyondalarining o'tkazgan tadqiqotlari va qarashlaridan foydalanilgan.

---

# I BOB. PSIXOLOGIK TRENING HAQIDA TUSHUNCHA. UNING MAQSAD VA VAZIFALARI.

---

## 1.1. Trening haqida tushuncha

Keyingi yillarda jamiyatdagi insonlar salomatligi muammosi davlat siyosati darajasiga ko'tarilishi bilan birga quvonarli hol shundan iboratki, har bir kishi o'z salomatligiga nisbatan ongli munosabatda bo'lmoqda. Salomatlik deganda nafaqat jismoniy balki, Prezidentimiz ta'kidlaganlaridek, "...har tomonlama, ya'ni ham jismonan, ham ruhan, ham ma'nan" sog'lom bo'lishiga e'tibor berilayotganligi bizning yutug'imizdir.

Psixologiyada shaxsga bo'lgan e'tibor nihoyatda katta bo'lib, buning birgina isbotini "shaxs" atamasining o'zinigina ilmiy jihatdan talqin etuvchi 50 dan ortiq ta'riflar mavjudligi bilan izohlash mumkin. Shunga qaramasdan shaxs rivojlanishi, shaxs barkamolligiga berilgan tushunchalar anchagina tarqoq holda bo'lib, turli psixologik maktablar bu tushunchani turlicha talqin etadilar. Lekin ularning barchasi shaxs barkamolligining asosida ruhiy salomatlik yotishini ta'kidlashgan.

Barcha davrlarda, barcha xalqlarda insoniyat va jamiyatning asosiy boyligi, qadriyati sifatida jismoniy va ruhiy salomatligi tan olingan. Qadimdan oq jismoniy va ruhiy salomatlik tabiblar va faylasuflar tomonidan insonning erkin faoliyat yuritishi hamda kamolotining asosiy sharti sifatida tushunilgan.

Insonni bio-energo-informasion tizim sifatida qaraladigan bo'lsa, bu piramidal tizim tana, psixika va ruhiy elementlardan tashkil topgan mukammallik sifatida qabul qilinadi. Bu uchlikdan bittasining buzilishi butun bir tizimning

barqarorligiga ta'sir ko'rsatadi. Ma'lumki, inson salomatligining qay darajadaliigi ko'pgina omillarga: nasliy, ijtimoiy-iqtisodiy, ekologik va hatto sog'liqni saqlash tizimiga ham bog'liqdir. Butunjahon sog'liqni saqlash tashkilotining ma'lumotiga ko'ra, 10-15 % oxirgi omil (sog'liqni saqlash tizimi)ga bog'liq, 15-20 %ini - genetik omillar, 25 %ini - ekologik omillar va 50-55 %ini esa - insonning hayot tarzi belgilab beradi. Shunday qilib, inson salomatligining qay darajada bo'lishi asosan insonning o'zigagina bog'liq bo'lib, uning hayot tarzi, qadriyatlari, ustanovkalari, ichki dunyosi va atrofdagilarga bo'lgan munosabati asosiy rol o'ynaydi. Bugungi kunda mutaxassislar tomonidan o'tkazilayotgan aksariyat treninglar aynan shu sohaga qaratilgan bo'lib, ularning soni juda ko'pdir. Kitob rastalariga chiqarilayotgan kitoblarning bir qismi treninglarning qanday o'tkazilishi, trenerga qo'yiladigan talablarga doir ma'lumotlar bilan boyitilgandir. Ulardan foydalanish uchun ularni ma'lum bir klassifikasiyaga keltirish, umumlashtirish lozim bo'ladi. Shunga ko'ra, zamonaviy adabiyotlar tahlili asosida trening haqida aniq bir ma'lumotga ega bo'lish mumkin bo'ladi.

Ma'lumki, trening atamasi bugungi kunda juda ko'p ishlatilmoqda. Hatto bu atama bugungi kunning eng urf bo'lgan va ommaviylashgan atamalaridan biri bo'lib qoldi desak, xato bo'lmaydi.

Bugungi kunda odamlar orasida trening atamasini tushunishda ikki xil yondashuv mavjud bo'lib, birinchi toifadagilar aksariyat shu sohadan xabardor bo'lgan kishilardir. Ular treningni istalgan hayotiy muammolarni yecha oladigan "sehrli tayoqcha" sifatida qabul qilishadi, ikkinchi toifadagilar esa bu sohadan xabardor bo'lmagan yoki bu sohani tan olmaydiganlar bo'lib, ular treningni vaqt va mablag'ni bekorga sarflashdan boshqa narsa emas, deb tushunishadi.

Hatto bir xil maqsadda o'tkazilgan ma'lum bir trening mashg'ulotida ishtirok etgan bitta guruhdagi kishilarning treningga bergan bahosi ham turlicha bo'lishi kuzatiladi.

Xo'sh, trening nima o'zi? Bu atama treningda bir marotabagina ishtirok etgan kishi uchun hech qanday ta'riflashsiz tushunarlidir. Treningda ishtirok etmaganlar uchun esa bu atamani tushuntirish anchagina murakkab kechadi.

Treningda ishtirok etmagan kishiga trening haqida gapirib berishni go'yoki yetilib pishgan olchani yemagan kishiga uning mazasi va ta'mini tushuntirishga harakat qilishga qiyoslash mumkin, ya'ni uning mazasini to'liqligicha tushuntirib bo'lmaydi va buni shu mevani yeb ko'rgandagina bilish mumkin, xolos. Xuddi shuningdek trening haqida bilish, uni nima ekanligini his qilish uchun hech bo'lmaganda bir marotaba trening mashg'ulotlarida ishtirokchi sifatida qatnashib ko'rish lozim.

## **1.2. Treningga berilgan ta'riflarning mazmuni**

Treningga ta'rif berish yoki uni tushuntirishda turli mualliflar tomonidan turlicha yondashuvlar mavjuddir. Masalan, G.I.Makshanov «Trening - bu amaliy psixologiyaning faol metodlariga asoslangan psixologik ta'sir amaliyotidir» deydi.

S.V.Petrushina esa bu atamaga quyidagicha tavsif beradi: "Trening – ijtimoiy-psixologik kompetentlikni rivojlanishiga qaratilgan guruhiiy amaliy psixologiya sohasidir".

O.Gorbushinaning fikriga ko'ra, "Trening – bu shaxsni o'zgartirishga qaratilgan va hissiyotlarga boy bo'lgan mashg'ulotdir".

Treningni klassik psixologiya yo'nalishiga ko'ra ma'nosi shunday: "Shaxsning o'zini anglashi, guruhlarda shaxslararo munosabatlar va muloqotga kirishish ko'nikma va malakalarini shakllantirishga qaratilgan guruhiiy metodlar yig'indisidan iborat bo'lgan mashg'ulot".

Treningni psixologik ta'sir sifatida qaragan L.A.Petrovskaya shunday ta'riflaydi: "Butun bir trening mashg'uloti yoki har bir alohida mashg'ulot o'zaro ta'sirlardan iborat bo'ladi. O'zaro ta'sir metodlari guruh yoki shaxsda ma'lum bir o'zgarishlarni hosil qilishga yo'naltirilgandir".

Trening atamasini tushuntirishda quyidagicha qarashlar ham mavjuddir: Trening tushunchasi ta'lim, rivojlanish va o'qitish tushunchalari yordamida aniqlashtiriladi. O'qitish va trening tushunchalarini bir-biri bilan aralashtirish kerakmas, lekin ayrim paytda trening o'qitishning ma'lum bir shakli hisoblansa, ba'zida esa o'qitishni treninglar orqali amalga oshirilishi ko'pchilik tomonidan tan



olinadi.

Shularni hisobga olgan holda, trening tushunchasini o‘qitish, rivojlanish kabi tushunchalar bilan uzviy bog‘liq ekanligini ta’kidlash mumkin. Shunday ekan, trening o‘qitishning bir usuli sifatida rasmiy ta’limning o‘rnini bosish uchun emas, balki uni to‘ldirish uchun xizmat qiladi. Agar treningni mashq sifatida tushunilsa, u holda ta’limiy faollikning shakllaridan biri hisoblanadi va ta’lim dasturiga kirib boradi. Aynan shu ma’noda u oliy ta’limdan keyingi ta’limning turli tizimlarida ham keng qo‘llaniladi.

Ammo sof psixologik ma'noda psixologik treninglar yuzasidan ish olib borgan mutaxassislarning fikrlari boshqacharoq bo'lib, ularning aksariyati trening mashg'ulotlari o'yin va mashqlar orqali amalga oshirilishiga hamda trening



jarayonida ko'nikma, malakalar hosil qilinishiga e'tibor qaratganlar. Jumladan, I.Vachkovning fikriga ko'ra, "Shaxsni barkamollashtiruvchi treninglar – bu psixologik ta'sirning ma'lum bir yo'nalishi bo'lib, guruh ishning faol usullarini qo'llash asosida o'tkaziladi". Devid Li esa: "Trening tushunchasining mohiyatini "Guruh ish treninglar – ikki yoki undan ortiq kishilar ishtirok etadigan va ishtirokchilarda bilim, ko'nikma va malakalar hosil qilishga qaratilgan har qanday jarayondir", deb tushuntiradi. Yana bir ta'rif: "Trening – insonning bilimlari, ko'nikmalari va ustanovkalarini rivojlantiruvchi rejalashtirilgan va tizimga solingan o'qitish mashg'ulotlari bo'lib, bu mashg'ulotlar natijasida inson bir yoki bir necha faoliyatni birvarakayiga bajara olish yo'llarini o'rganadi".

Psixologiya tarixida trening o'qitishning keng tarqalgan shakli faol ijtimoiy-psixologik treninglar bo'lib, L.A.Petrovskiy ijtimoiy-psixologik treningga ta'rif berar ekan, uni quyidagicha izohlaydi: "Trening – shaxslararo munosabatlardagi ijtimoiy

ustanovkalar, tajribalar, bilim, ko'nikma va malakalarni rivojlantirishga qaratilgandir, shuningdek, u muloqotda kompetentlikni rivojlantirish vositasi hamdir”.

G.A.Kovalev esa treningni “...ijtimoiy psixologik o'qitishning aktiv ijtimoiy didaktik yo'nalishidir”, deb ta'riflaydi.

**Trening** — guruhli ishlashning faqatgina informasialar almashishning intensiv shakli bo'lib qolmasdan, balki ishtirokchilarda shaxsiy tajriba va amaliy ko'nikmalarni shakllantirishga yo'naltirilgan mashg'ulotdir. Trening jarayonida turli xil muammo va vaziyatlarni “o'ynash” natijasida bu vaziyatlarni tahlil qilish, o'ziga xos tajribaga ega bo'lish asnosida ishtirokchilar hayotdagi ayni shu vaziyatlarda nima qilish kerakligini anglab oladilar.

Trening termini ingliz tilidagi “train”, “training” so'zlaridan olingan bo'lib, ko'plab ma'nolarga ega, ya'ni: o'qitmoq, tarbiyalamoq, mashq (trenirovka) qilmoq kabi ma'nolarga ega. Xuddi shunday ko'p ma'nolilik treningning ilmiy talqiniga aynan mos keladi.

Trening so'zining lug'aviy ma'nosi “mashq qilish”, “takrorlash” ma'nolarini bildirsada, psixologik trening haqida gap ketganda, bu atama ko'pchilik tomonidan “muammolarning yechimi topiladigan mashg'ulot” sifatida qabul qilinishini yuqorida ta'kidlab o'tdik. Bu sohada ish olib borgan olimlarning fikrlaridan kelib chiqqan holda aytish mumkinki, aslini olganda trening mashg'ulotlari kishilarning muammolarini hal qilmaydi, balki shu muammolarning asosini taxlil qila olish uchun lozim bo'lgan ko'nikma va malakalarni hosil qiladi. Ya'ni, bizningcha **TRENING – shaxsda mavjud bo'lgan yoki vujudga kelishi mumkin bo'lgan muammolarni hal qilish uchun zarur bo'lgan ko'nikma va malakalarni hosil qilish maqsadida turli xil o'yin va mashqlar orqali o'tkaziladigan mashg'ulotdir.**

Trening — bu guruhli faoliyatning intensiv shakli bo'lib, unda asosiy urg'u ma'lumotlarni uzatishga emas, balki ishtirokchilarda shaxsiy tajriba va ko'nikmalarni hosil qilishga qaratiladi. Buni shunday tushunish mumkinki, treningda turli xil vaziyatlar va muammolarni o'yin orqali o'zida sinab ko'rar ekan,

shaxs egallayotgan tajribasi orqali real hayotdagi vaziyatlarga anchagina moslashuvchanroq bo‘lib boradi. Qisqacha aytganda, psixologik trening shaxsga turli hayotiy vaziyatlarda zo‘riqmasdan harakat qilishga yordam beradi.

Bundan tashqari, ijtimoiy iqtisodiy yo‘nalishdagi treninglar ham mavjud bo‘lib, ular ayrim tashkilotlarning rejalashtirilgan faolligini oshirishga, tashkilot ishchi-xodimlarining kasbiy bilimlarini oshirishga, kasbiy ko‘nikmalarini yaxshilashga yoki tashkilotning maqsadli faoliyati talablariga mos keluvchi attityud (ustanovka)lar modifikatsiyasini o‘zgartirishga hamda jamoaning ijtimoiy xulq-atvorini korreksiyalashga yo‘naltirilgan mashg‘ulotlar tizimidan iborat bo‘ladi.

### **1.3. Trening mashg‘ulotining maqsad va vazifalari**

Har qanday trening maqsad qo‘yishdan boshlanadi. Trenerning amalga oshiradigan ishlari, guruhni treningga tayyorlash va trening mashg‘ulotni o‘tkazish – bularning hammasi dastlabki qo‘yilgan maqsad atrofida shakllanadi va rivojlanadi. Shuning uchun dastlabki maqsad qanchalik aniq shakllantirilgan bo‘lsa, qanchalik aniq tarzda yetkazib berilsa va barcha ishtirokchilar tomonidan qabul qilinsa – mana shu narsa treningda erishilgan yutuqning nechog‘lik yuqori darajada ekanligini belgilab beradi. Aynan erishilgan yutuqning maqsadga bog‘liqlik mutanosibligi mutaxasislarning ta’kidlashlaricha, yutuqning 80%i maqsadning qanchalik aniq shakllantirilganligiga bog‘liqdir.

Yaxshi shakllantirilgan maqsadning tarkibiy qismlari quyidagilardan iborat bo‘lishi mumkin:

1. Maqsad erishsa bo‘ladigan bo‘lishi kerak. Ya’ni trener qo‘yilgan maqsadning natijasini ko‘ra olishi lozim. Masalan, Hindiston fuqarosi bo‘lgan odam o‘z oldiga AQSh prezidenti bo‘lish maqsadini qo‘yishiga o‘xshash noaniq natijali maqsadlar qo‘yish treningni samarsizligiga olib keladi.

2. Maqsadni shakllantirishni shunday boshlash lozimki, uning natijasi maksimal darajada trenerga bog‘liq bo‘lsin. Bittagina odamga o‘z ta’sirini o‘tkaza olmaydigan kishi butun bir guruhga o‘z ta’sirini o‘tkazishi va ularning o‘zgarishiga sabab bo‘lishi unchalik ishonarli hol emasligini hamma biladi.

3. Maqsad qo'yishda va unga erishishda har doim aniq va eng kichik vazifalardan boshlash lozim. Shuning uchun birinchi maqsad eng qisqa muddatda erishish oson bo'lgan maqsad bo'lishi kerak. Bunda albatta global hayotiy maqsadlarni emas, balki kichkina kundalik maqsadlarni qo'yishdan boshlagan ma'qulroq.

Barcha mashg'ulotlar kabi har bir trening mashg'uloti o'zining maqsadiga va shundan kelib chiqib ma'lum bir vazifalariga ham ega bo'ladi. Treningni maqsadi va vazifalariga aniqlik kiritishga harakat qilamiz, odatda, psixologik treninglarning maqsadlari qo'yilgan muammoga bog'liq holda shakllantiriladi. Treninglarda quyidagicha maqsadlar qo'yilishi kuzatiladi:

- + Shaxsda muloqotchanlik ko'nikmalarini hosil qilish;
- + Hayotdagi qarama-qarshiliklarini to'g'ri tushuna olish va tahlil qilishga o'rgatish;
- + Shaxsning ichki holati (ruhiyati)ni o'zgartirishga erishish;
- + Shaxs kamoloti uchun zarur bo'lgan ko'nikmalarni hosil qilish;
- + Favqulodda vaziyatlarda to'g'ri qaror qabul qila olish ko'nikmasini hosil qilish va h.k.

Treningda vazifa sifatida har bir tanlab olingan muammo yuzasidan ma'lum jihatlar nazarda tutiladi. Lekin umumiy holda psixologik treninglarning vazifalariga quyidagilarni kiritish mumkin:

- + Guruh a'zolarining bir-birlari bilan tanishuvini tashkil etish;
- + Guruh a'zolari bilan birgalikda normalarga amal qilishga o'rganish;
- + Guruh a'zolarining muammolarini gapirtirishga sharoit yaratish;
- + Guruh a'zolari o'rtasida o'zaro do'stona muhit yaratish;
- + Guruh a'zolarining o'zaro jipsligini, ahilligini ta'minlash;
- + Guruh a'zolarida turli xil hayotiy ko'nikma va malakalarni hosil qila oluvchi mashg'ulotlar tashkil etish.
- + Guruh a'zolarining "qayta aloqa"sini tashkil etish.

#### **1.4. Psixologik treningga murojaat etuvchilar guruhi**

Hozirgi davrda odamlar orasida psixologik muammolarga duch kelish va bu muammolar natijasida ruhiy zo'riqishlar, asabiylashish hollari nisbatan ancha ko'p kuzatilayotganligi sir emas. Bunday ruhiy zo'riqish va asabiylashishlar natijasida insonlarda turli xil hayotiy muammolar, jumladan, shaxslararo munosabatlarning buzilishi, yurak-qon tomir hamda asab tizimi kasalliklarining vujudga kelayotganligi ko'pchilikni, ayniqsa keng jamoatchilikni, shuningdek aynan psixolog mutaxassislarini ham tashvishga solayotganligi bejiz emas. Aytish mumkinki bunday asabiylashish holatlari turli darajadagi zo'riqishlar natijasida vujudga kelmoqda.

Bugungi kunda asabiylashish holati kuzatilayotgan va buning natijasida muammolarni hal qilish imkonini izlab psixologik trening guruhlariga murojaat etayotgan quyidagi guruhlarni alohida ajratish mumkin:

## II. Bolalar guruhi:

1. Maktabgacha ta'lim muassasasi tarbiyalanuvchilari (guruhlariga moslasha olmaslik, tarbiyachilar va guruhdoshlari bilan kelishmovchiliklar, nazorat ostida bo'lishni istamaslik kabilar);

2. Kichik maktab o'quvchilari (maktabga moslasha olmaslik, o'qituvchilari va tengdoshlari bilan munosabatlarda qiynalish, uy vazifalarini bajarishni istamaslik kabilar);

3. O'smirlar (yosh fiziologiyasi va psixologiyasi bilan bog'liq barcha muammolar).

## III. Kattalar guruhi:

1. Ish joylarida (rahbar va xodimlar orasidagi) muammolar;

2. Oilada (er-xotin, qaynona-kelin, ota-ona va farzandlar orasidagi) muammolar;

3. Keksalar orasida (psixologik o'zgarishlar natijasida kuzatiladigan) muammolar.

Yuqorida sanab o'tilgan guruhlarning o'ziga xos jihatlari bilan bog'liq holda kelib chiqadigan turli xil muammolar mavjud bo'lib, bu muammolarni hal etish imkonini topa olmaslik natijasida psixologik maslahat va psixologik korreksiyaga

muhtoj bo‘lib qoladigan bir necha xil guruhlarning vujudga kelayotganligi keyingi yillarda mutaxassislar tomonidan tez-tez kuzatilmoqda. Bularni quyidagicha guruhlarga ajratish mumkin:

1. Muloqotchanlik ko‘nikma va malakalari yetarli bo‘lmagan kishilar guruhi.
2. Iqtisodiy yetishmovchilik bilan bog‘liq muammolardan siqilgan kishilar guruhi.
3. O‘z yaqinlarini yo‘qotish azobini yenga olmayotgan kishilar guruhi.
4. Turli baxtsiz hodisalardan keyin ruhiy zo‘riqishlarni boshidan kechirayotgan kishilar guruhi.
5. Begona joyga ko‘chib kelib, tub aholining bosimidan siqilgan kishilar guruhi.
6. Rahbarlar tomonidan yoki o‘zidan kattalar tomonidan shaxsiyatiga tegilgan hollarda siqilishga duch kelgan kishilar guruhi.
7. Yangi o‘qish yoki ish joyiga moslasha olmasdan siqilishga duch kelgan kishilar guruhi.
8. Chekish, ichish, narkotik moddalar iste‘mol qilishdan qutila olmaslikdan siqilayotgan kishilar guruhi.

Yuqorida sanab o‘tilgan muammolarni hal etishning asosiy yo‘llaridan biri sifatida bugungi kunda mutaxassislar psixologik trening deb ataluvchi o‘yin va mashqlar to‘plamidan iborat mashg‘ulotlardan foydalanishni tavsiya etishmoqda.

## **I BOB BO‘YICHA TOPSHIRIQLAR**

### **Nazorat savollari**

1. Psixologik trening haqida qanday fikrlar mavjud?
2. Treningni maqsad va vazifalariga nimalar kiradi?
3. Trening haqida O.Gorbushinaning ta‘rifi qanday?
4. Sof psixologik ma‘noda psixologik treningga kimlar ta‘rif bergan?

### **Mustaqil ish mavzulari**

1. Rus psixologiyasida trening haqidagi fikrlarni tizimlashtiring

2. O‘zbekistonda trening sohasi bilan bog‘liq ishlarni o‘rganing
3. Psixologik treninglarning hozirgi zamon uchun ahamiyati va zarurligi.

### **Testlar**

#### **1. TRENINGni maqsadi – bu ...**

- A) \*Muammolarni hal qilish uchun zarur bo‘lgan bilim va ko‘nikmalar hosil qilish
- B) Muammoning oldini olish uchun zarur bo‘lgan bilimlarni oshirish
- V) Muammolarning yechim variantlarini ishlab chiqishga o‘rgatish
- G) Muammodan chiqishga o‘rgatish

#### **2. Shaxsda mavjud bo‘lgan yoki vujudga kelishi mumkin bo‘lgan muammolarning yechimini topish uchun zarur bo‘lgan, ko‘nikma va malakalarni hosil qilishga karatilgan, o‘yin, bahs-munozaralardan iborat bo‘lgan mashg‘ulot. Ushbu izoh qaysi faoliyatga tegishli?**

- A) \*Trening
- B) Psixoprofilaktika
- V) Psixokorreksiya
- G) Psixogimnastika

#### **3. «Trening bu amaliy psixologiyaning faol metodlariga asoslangan psixologik ta’sir amaliyotidir», deb treningga ta’rif bergan olimni aniqlang**

- A) O.Gorbushina
- B) L.A.Petrovskiy
- V) S.V.Petrushina
- G) \*G.I.Makshanov

#### **4. Treningga quyidagicha tavsif bergan olimning nomi: “Trening – ijtimoiy-psixologik kompetentlikni rivojlanishiga qaratilgan guruhviy amaliy psixologiya sohasidir”**

- A) O.Gorbushina
- B) G.I.Makshanov
- V) \*S.V. Petrushina
- G) L.A.Petrovskiy



## **II. TRENING GURUHLARINING RIVOJLANISH TARIXI**

### **2.1. Qadimgi manbalarda trening elementlariga oid fikrlar**

Trening guruhleri qanday yuzaga kelganligini bilish bu soha mutaxassislari uchun ham qiziqarli, ham zarurdir. Bu boradagi ma'lumotlarni o'rganish asosida trening guruhlarining yuzaga kelish tarixini yoritishni bosqichlarga bo'lib o'rganish maqsadga muvofiqdir. Shunga asosan trening tarixi qachonga borib taqalishini tahlil qilish muhimdir. Manbalarning tahlili asosida aytish mumkinki, qadimda ham treningni mazmun-mohiyatiga yoki uning qaysidir elementlariga mos keluvchi ayrim fikrlar mavjud bo'lganligini ko'rish mumkin. Shuning uchun, dastlab, antik davr ma'lumotlariga nazar tashlaymiz.

Bizga ma'lumki Antik davr faylasuflarining dastlabki qarashlari bir qator fanlarga asos solinishiga turtki bo'lgan. Aynan antik davr faylasuflari va allomalarining fikrlari bugungi kundagi deyarli barcha fanlarning uzoq o'tmishini ochib bergani holda, mavjud fanlar asosida bugungi kunda o'rganilayotgan qonuniyatlar o'sha davrda ham mavjud bo'lganligini va ularning boshlang'ich nuqtasi antik davrga borib taqalishini juda ko'p fanlar isbotlab bergan.

Xuddi shunday xulosani aynan trening va uning mohiyati haqida ham aytish mumkin. Faylasuflar tomonidan "trening" termini ishlatilmagan bo'lsa ham, lekin o'sha davr mutafakkirlarining asarlarida insonlarda turli hayotiy vaziyatlar va muammolarga nisbatan ko'nikma va malakalarni hosil qilish borasida fikrlar bildirilgan. Ayniqsa, o'sib kelayotgan yosh avlodni hayotda chidamli, matonatli, o'z kuchiga ishonadigan qilib tarbiyalash uchun jismoniy mashqlardan foydalanish maqsadga muvofiq ekanligi ta'kidlanadi. Agar bu fikrlarni psixologik trening asoslari bilan bog'lanadigan bo'lsa, trening jarayonida psixogimnastik mashqlar (aynan jismoniy harakatlar orqali o'tkaziluvchi mashg'ulot qismi)dan foydalanish orqali ishtirokchilar o'z hayotida sodir bo'layotgan turli vaziyatlarda to'g'ri yo'l topishga, qiyinchiliklarni o'zi hal qilishga, to'g'ri qaror chiqara olishga undovchi ko'nikma va malakalarni hosil qilishlariga oid fikrlar qadimgi manbalarda ham aks etgan. Bu fikrlarda aynan fanning asoslari hamda unga tegishli qonuniyatlar ochib

berilganligini ko‘rish mumkin.

Shu o‘rinda antik davr faylasuflaridan biri qadimgi yunonistonlik idealistik fikrlar targ‘ibotchisi faylasuf va olim Arastu (384-322)ning fikrlarini keltirib o‘tish mumkin. Arastuning fikricha, insonda insoniy go‘zal fazilatlar hosil qilish uchun va unda ezgu xulq-odat hamda ko‘nikmalarni tarkib toptiradigan, muntazam o‘tkaziladigan jismoniy mashqlar bo‘lishi zarurdir. Har bir kishi shunga odatlanishi, buning uchun esa unda doimiy harakat va istak bo‘lishi lozim. Buning natijada odatiy ko‘nikishdan axloqiy xatti-harakatlar hosil bo‘ladi.

Qadimgi Spartada ham shunga o‘xshash fikrlar mavjud bo‘lib, spartaliklar o‘z farzandlarining jismoniy jihatdan baquvvat va sog‘lom bo‘lishi uchun ularni turli mashqlar, o‘yinlar bilan chiniqtirganlar. Spartaliklar o‘z farzandlarini jismoniy mashqlar orqali sovuqqa, ochlikka, og‘riqqa bardoshli qilib tarbiyalashga harakat qilishgan. Ahamiyatli tomoni shundaki, ular jismoniy mashqlarni bajarish jarayonida bolalarni olti-yetti nafarlik guruhlarga bo‘lib ishlaganlar va har bir guruhga alohida vazifalar berganlar. Bundan ko‘zlangan maqsad - guruhdagi bolalar o‘rtasida o‘zaro bir-birlariga bo‘lgan ishonchni shakllantirish, shuningdek o‘zaro qo‘llab-quvvatlashga erishish ko‘nikmasini shakllantirishdan iborat bo‘lgan.

Alohida ta’kidlash lozim, spartaliklarda ta’limning asosiy qismini harbiy gimnastika mashqlari egallar bo‘lib, bu mashqlar o‘ta qiyinligi bilan ajralib turgan. Buning sababi esa qadimdan ma’lumki, qadimgi spartaliklar o‘zlariga baquvvat va jismonan sog‘lom jangchilarni tayyorlashga harakat qilishgan.

Antik davr faylasuflarining ilk fikrlari mazmun va mohiyat jihatdan ham, maqsad va vazifa jihatdan ham hozirgi zamon trening mashg‘ulotlariga to‘la mos keladi. Bu bilan antik davrlarda trening mashg‘ulotlari o‘tkazilgan degan, xulosaga kelish, noto‘g‘ri albatta. Lekin aynan antik davr faylasuflarining ilk qarashlarida o‘yin va mashqlarning inson hayotiga va ruhiyatiga ijobiy ta’sir ko‘rsatishi ta’kidlab o‘tilgan.

## **2.2. Sharq allomalarining guruhlar bilan bog‘liq fikrlari**

Navbatdagi bosqich sharq uyg‘onish davri allomalarining qarashlari bo‘lib,

ular ham o'z asarlarida guruhiy hamjihatlik, hamkorlik va birlik shaxsda bir qator xislatlarni vujudga keltirishini bayon etishgan. Ulardan A.Farobiy, Ibn Sino, M.Sa'diyning fikrlarini quyida tahlil qilamiz.

**Abu nasr Farobiy (873-950)** o'rta asr ijtimoiy-falsafiy fikrlar taraqqiyotiga katta hissa qo'shgan mutafakkir bo'lib, Farobiy o'z asarlarida inson kamoloti uning xulq-atvori va axloqiga alohida e'tibor bergan, shu bilan bir qatorda hech bir inson kamolotga, muvaffaqiyatga yolg'iz o'zi erisha olmasligini ta'kidlagan. Shuning uchun u boshqalar bilan hamkorlikda bo'lishga, o'zgalarning ko'magi va ishonchiga har doim ehtiyoj sezishini ta'kidlaydi. Kishilarning o'zaro hamkorlik qilishlari uchun esa ularga ishonchli yo'l boshchi kerak. Farobiyning qarashlarida urg'u berilgan yo'l boshchi va uning jamoani boshqarishini hozirgi kundagi trening jarayonidagi trener va ishtirokchilar o'rtasidagi munosabatga qiyoslash mumkin.

**Abu Ali ibn Sino (980-1037)** buxorolik qomusiy olim o'z asarlarida kamolotga erishishning birinchi me'zoni ma'rifat egallashdan iboratligini, shuningdek bu maqsadga erishish uchun inson qiyinchiliklardan qo'rqmasligi zarurligini aytib o'tadi. Abu Ali ibn Sino bolani maktabda o'qitish va tarbiyalash zarurligini qayd etish bilan birga bola jamoada o'qitilishi lozimligini ham alohida ta'kidlaydi. Uning fikricha, agar o'quvchi jamoada o'qisa zerikmaydi, bir-biridan ortda qolmaslik uchun ilgariga harakat qiladi, buning asosida esa insondagi musobaqalashish istagi rivojlanishi yotadi, bundan tashqari bolalar birgalikda bo'lganlarida ular o'zaro bir-birini hurmat qilishga o'rganadilar, do'stlashadilar, o'quv materiallarini o'zlashtirishda bir-birlariga ko'maklashadilar. Bularning barchasi trening jarayonida ishtirokchilarda yuzaga keltirilishi lozim bo'lgan ko'nikma va malakalarga aynan mos keladi.

Ibn Sino bolani jamoada o'qitish haqida fikr yuritir ekan bolada o'z shaxsiy fikrini bayon etib bera olish ko'nikmasini shakllantirish lozimligini ham ta'kidlab o'tadi. Bola jamoada o'qir ekan moslashuvchan, o'z fikriga ega shaxs bo'lib kamolga yetadi. Allomaning fikriga ko'ra, bolalar jamoasini o'qitishni jismoniy mashqlar bilan uyg'unlikda, birgalikda olib borish zarurdir. Chunki bular bolaning barkamol - ham jismonan, ham aqlan yetuk bo'lishi uchun zarur bo'lgan

omillardir.

*Muslixiddin Sa'diy* hijriy 580 yilda tug'ilgan. U o'zining "Guliston" asarida kamolotga intiluvchi shaxs jasurlik, epchilik, chaqqonlik, mardlik xislatlarini o'zida mujassamlashtirgan bo'lishi lozimligini ta'kidlaydi. Buning uchun inson yoshligidan boshlaboq jismoniy tarbiya va kunlik badan tarbiya bilan shug'ullanmog'i zarur. Negaki, jismoniy mashqlar insonning yetuklikka, axloqiy kamolot bilan uyg'un bo'lishiga olib keladi, deydi. Jismoniy yetuklik insonda mustahkam iroda va xarakter xususiyatlarini vujudga keltiradi, deb ta'kidlaydi.

Muslixiddin Sa'diy o'z hikoyalarida jismoniy jihatdan chiniqishning inson salomatligini ta'minlashda katta ahamiyatga ega ekanligini, shuningdek insonning o'z kuchi va irodasiga bo'lgan ishonchi, ko'ngil xotirjamligi bilan yashash zavqi uning har qanday mashaqqatlarga bardosh bera olishini ta'minlovchi omil ekanligini ko'rsatib beradi.

Demak, uning fikrlarida ham aynan trening sohasidagi qonuniyatlarga mos keluvchi mohiyat mavjudligini ko'rish mumkin.

Yuqoridagi tahlillardan ko'rinib turibdiki, trening guruhleri o'z-o'zidan yuzaga kelmagan. Ularning asosi qadimgi manbalarga borib taqaladi.

### **2.3. Guruhiy terapiya elementlarining vujudga kelishi.**

Keyingi asosiy bosqich trening guruhlarining uzoq xorijda rivojlanishi tarixi bilan bog'liq bo'lgan ma'lumotlarga oiddir.

Uzoq xorij psixologik adabiyotlarining tahlili shuni ko'rsatadiki, guruhlarda trening o'tkazish borasidagi ishlar dastlab psixologik ma'no-mazmunga ega bo'lmagan. Bu sohada olib borilgan ishlar dastlab tibbiyot bilan bog'liq holda yuzaga kela boshlagan.

XVIII asrda Fransiya va Venada psixiatriyaga katta e'tibor qaratilgan bo'lib, uning zamirida trening guruhlariga xos ayrim jihatlarning rivojlanganligi ma'lum.

Psixosomatik kasalliklar bilan og'riqan bemorlar guruhini bir joyda davolashga harakat qilgan dastlabki tadqiqotlardan biri sifatida avstriyalik psixiatr Frank Anton Messer (1734-1815y.y) va amerikalik shifokor Djozef Prattning

(1930y) olib borgan ishlari diqqatga sazovordir.

Bemorlar bilan ishlash jarayonida olimlarning ikkalasi ham guruhiy terapiya usulini qoʻllagan holda oʻz kasallarini davolashga harakat qilganlar. Lekin ular dastlabki paytlarda oʻz bemorlarini guruhiy davolashning faqat iqtisodiy jihatdan foydali ekanligini anglaganlar xolos va ular guruhda ish olib borishning psixologik jihatlari eʼtibor ham berishmagan.

Guruhlarning inson psixologik sogʻligiga ijobiy taʼsir qilishi avstraliyalik olim Frank Anton Messer tomonidan olib borilgan tadqiqotlarda oʻz aksini topgan. U Parijda turli xil somatik hamda psixik kasallikka chalingan bemorlarni davolash bilan shov-shuvli mashhurlikka erishgan. F.A.Messer atmosferadagi koʻrinmas magnitli flyuidlar inson salomatligiga taʼsir qiladi, flyuidlar taʼsirida har qanday muvozanatning buzilishi kasallikni chaqiradi, deb ishongan. Uning fikriga koʻra, davolash jarayoni flyuidlarni shifokor bemorga berishi bilan amalga oshiriladi. Shu maqsadda, yaʼni bemorlarga flyuidlarni berish uchun u kasallarni bitta guruhga toʻplaydi va ularni suv toʻldirilgan va koʻplab bandi bor yogʻoch bak (idish) atrofiga yiqqan. Uning koʻrsatmasi bilan har bir ishtirokchi bak bandini yoki sherigini ushlab turgan. Bu jarayonda Messer turli xil “ilohiy” xatti-harakatlarni bajarib, bakka qoʻl tekkizadi va bu bilan goʻyoki oʻzining flyuidlarini shu bakka oʻtkazayotgandek his qiladi. Bakning temir bandlaridan oqayotgan suv odamlarda goʻyoki, “Hayvoniy magnetizmni tugʻdirayotgandek, ular uning taʼsiriga berilib kulish, yigʻlash, hatto gallyusinasiya qilishni ham boshlaydilar. Ana shu jarayondan soʻng ayrim bemorlar ahvolining yaxshilanishi kuzatilgan. Lekin Bendjamin Franklin boshchiligidagi xalqaro olimlar komissiyasi bunday xulosaga ishonishmadi. U mijozlar isterik simptomdan ishontirish kuchi bilan tuzalganliklarini eʼlon qilib, Messerni firibgarlikda aybladi.

Shunday qilib, Messer oʻtkazgan tadqiqotning asl mohiyati – insonlarga guruhining davolovchi taʼsir koʻrsata olishi mumkinligi isbotlanmadi.

XIX-XX asrlargacha insonlarning guruhdagi xulq-atvori va guruhlarning davolovchi taʼsir etish qobiliyati tizimli tarzda oʻrganilmagan. AQShda guruhiy terapiyaga yoʻnalish dastlab “repressiv-ruhlantirish” deb nomlangan va XX asr

boshida bu yoʻnalish dominantlik qilgan. Bu yondashuvni amaliyotda birinchi boʻlib qoʻllab koʻrgan mutaxassislardan biri bostonlik vrach Djozef Pratt boʻlib, u stasionarga kelish imkoni boʻlmagan kasallarni davolagan.

Yuqorida taʼkidlaganimizdek, psixoterapeyadagi asosiy holatlardan biri bu – guruhiy oʻzaro taʼsir boʻlib, kasallarni davolashda guruhiy hamkorlikni ilk bor amaliyotda sinagan mutaxassis Dj.Pratt boʻlgan. U dastlab kasallarni bir joyga toʻplashdan faqat iqtisodiy foyda olish maqsadidagina foydalangan va bu boradagi terapevtik imkoniyatlarni koʻrmagan.

Yillar oʻtishi bilan u jamoaviy davolash usulining samarasini koʻrgan va undan foydalana boshlagan. Quyida Dj.Pratt tadqiqotining mohiyatiga batafsil toʻxtalib oʻtamiz.

Djozef Pratt ilk bor tuberkulyuz bilan ogʻrigan odamlarni davolagan. U bemorlarni bitta jamoaga yiqqan va ularga gigiena, dam olish, toza havo, shirin taomlarning foydali jihatlari haqida gapirib bergan.

U bemorlarga kundalik tutishni buyurgan, bundan asosiy maqsad bemorlarda sodir boʻlayotgan oʻzgarishlarni bilish boʻlgan.

Bemorlar kundalik sogʻligi yaxshi tomonga oʻzgarayotgani, guruhiy jipslashish va bir-birlari haqida gʻamxoʻrlik qilish qobiliyati shakllanayotganligi haqidagi maʼlumotlarni ham yozib borishgan.

Pratt oʻz kuzatishlari asosida, guruhiy muolaja jarayonida bemorlarning bir-birlari bilan oʻzaro munosabatlari ularning oʻzgarishlariga taʼsir koʻrsatayotgan asosiy omil boʻlayotganligiga amin boʻlgan. Yaʼni Pratt guruhdagi kishilarning bir-biriga ijobiy taʼsiri ularning kasallikdan sogʻayishlariga katta taʼsir koʻrsatayotganligini aniglagan.

1930 yilda u shunga ishonch hosil qildiki, psixoterapiyada asosiy rol jamoa (guruh)ga tegishli, chunki guruhda insonlarning bir-biriga taʼsiri kuchli boʻladi. Shu asosda Pratt insonlar uchun guruhiy davolash metodikasini ishlab chiqdi va guruhiy terapeyaning asoschilaridan biriga aylandi.

D.Prattning tadqiqoti guruhiy terapeyada dastlabki qadam boʻlgan boʻlsa, bu sohada ikkinchi qadam sifatida Freydning psixoanaliz nazariyasi boʻlgan desak,

xato bo‘lmaydi. Freyd guruhiy munosabatlarning insonlar uchun ijobiy jihatlarini ko‘ra olgan va jamoa psixologiyasi bilan qiziqqan, lekin u asosiy masalani guruh a‘zolarining tendensiyasi bilan bog‘lashga harakat qilmagan, aksincha u guruh liderlari bilan qiziqqan xolos.

#### **2.4. Amerikada guruhiy terapiyaning rivojlanishi**

AQSh va G‘arbiy Yevropa XX asrning 60- va 70- yillarida psixologik treninglar o‘tkazishning avj olgan pallasiga kirdi.

Bu davrni shunday izohlash mumkinki, bu davrga kelib keng ilmiy jamoatchilikni quyidagi savollar qiziqтира boshladi: “Inson o‘zi o‘rganib, moslashib qolgan shablonlardan qanday xalos bo‘lishi mumkin?”, “ Noodatiy holatlar, vaziyatlarda xotirjamlik va muqobillikni qanday saqlab qolish mumkin?”, “Bunday holatlarga tez va muvaffaqiyatli moslashishiga nima yordam beradi?”, O‘zgarishlar jarayonida yangi imkoniyatlarni topish uchun nima qilish kerak?”. Shunga o‘xshash hisobsiz savollarga javob topish maqsadida turli xil izlanishlar va tadqiqotlar olib borishga kirishildi. Va nihoyat izlanishlar natijasida bu savollarning barchasiga javob topishning yagona usuli, o‘qitishning yangi shakli — **psixologik treninglar** ekanligi ko‘pchilik mutaxassislar tomonidan ta’kidlandi.

AQShda bu boradagi ishlarini davom ettiruvchilardan biri bo‘lgan – Trigant Barrouning ishlarini tahlil qilish mumkin. T.Barrou 1925 yildayoq psixoanaliz atamasidan ko‘ngli to‘lmasdan, guruhiy tahlil (gruppovoy analiz) atamasini fanga kiritgan. Bunda u odamlarni tushunish va ularni chuqurroq o‘rganish uchun ular birga bo‘ladigan ijtimoiy guruhlarni o‘rganish lozimligini qayd etgan.

Guruhiy terapeya haqida gap ketganda zamonaviy guruhiy terapiyaga birinchilardan bo‘lib o‘z hissasini qo‘shgan olim, psixodrammaning asoschisi Ya.Morening xizmatlarlari haqida gapirmaslikning imkoni yo‘q. 1931 yilda Moreno guruhiy terapeya bo‘yicha birinchi mutaxassislik jurnaliga asos soldi. “Imprompti” deb nomlangan bu jurnal ko‘p yillar mobaynida nashr etib kelindi, keyinchalik nomi o‘zgarib “Group Psuchoterapy” nomini oldi. 1932 yilda

Ya. Moreno birinchi bo'lib psixoterapeya atamasini fanga kiritdi. Bugungi kunda bu termin keng doiradagi yondoshuvlarni anglatish uchun ishlatilsada, Moreno bu atama orqali jamiyatdagi insonlarni sotsiometrik baholash va shaxsiy tanlovlari asosida yangi guruhga birlashtirish metodini tushuntirgan. Ya. Moreno 1942 yilda birinchi bo'lib guruhiy psixoterapevtlarning professional uyushmasini tashkil qildi.

Xuddi shu yili germaniyalik I.G. Shuls o'z-o'zini ishontirish va o'ziga ruhan ta'sir ko'rsatish orqali ichki ruhiy zo'riqishni bartaraf etish uchun autogen trenirovkalarning klassik variantini ishlab chiqadi va Garvarddagi biznes maktabida sinov maqsadida o'tkazib ko'radi

1947 yilda AQShda birinchi milliy trening laboratoriyasi ochiladi. 1948 yilda Amerikada G.S. Altshuller tomonidan yaratuvchanlik masalalarini yechish nazariyasi ishlab chiqiladi va aynan mana shu nazariyalar asosida Boku shahrida treninglar olib boriladi. Bu treninglarda zamonaviy trening elementlaridan foydalangan holda ijodiy tasavvurlarni rivjollantiruvchi treninglar o'tkaziladi.

## **2.5. Guruhiy terapiyaga gumanistik yo'nalishning ta'siri**

XIX asr boshlarida tibbiyot sohasida ish olib borgan psixiatr olimlardan biri F. Pinel tomonidan Parijda psixiatriya sohasida olamshumul o'zgarishlar amalga oshiriladi. Pinel ruhiy kasalxonadagi bemorlarni - og'ir hayotiy sharoitlar natijasida ruhiy kasallikka chalinganlarni - qiyinchilikdan xalos etish maqsadida o'z qaramog'iga oladi va ular bilan ruhiy davolash muolajalarini o'tkaza boshlaydi. O'sha davrda ruhiy kasallar qo'l va oyoqlari bog'lab qo'yilgan holda davolanar edi. Pinel bunga qarshi chiqadi va ularni davolash bilan o'zi shug'ullana boshlaydi.

Oradan bir qancha vaqt o'tib, F. Pinelning qo'llagan muolajasi natijasida ayrim bemorlarda ijobiy o'zgarishlar ro'y berayotganligi kuzatiladi. F. Pinel qo'llagan muolajaning siri shunda ediki, u bemorlar bilan birgalikda o'tirib, ular nima qilsa shuni takrorlaydi, shu yo'sinda dastlab ularni o'rganadi, bu jarayonda bemorlar ham unga o'rganib qolishadi. Natijada bemorlar Pinelga ergasha boshlaydi, uning aytganlarini so'zsiz bajarishadi, bu esa albatta, o'zining ijobiy ta'sirini ko'rsatadi. F. Pinelning ruhiy kasallar bilan ishlash jarayonidagi eng katta kashfiyoti -



bemorlarga mehr ko'rsatish bo'lgan.

Bu borada olib borilgan ishlardan yana biri sifatida E.Krepelinning tadqiqotini sanash mumkin. 1883 yilda E.Krepelin tomonidan to'laonli tizimli kurs joriy etiladi. Bu kursni tashkil etgan E.Krepelin va kursni olib borgan mutaxassislar psixik buzilishlar va nevrozlarni davolashda gipnozdan foydalanish lozimligini ta'kidlaydilar. Ularning fikricha, gipnozning aynan guruh ichida o'tkazilishi natijasida ko'pgini psixik buzilishlarni davolash mumkin bo'ladi. Uning fikricha, gipnozni katta tajribaga ega bo'lgan va mohir mutaxassis asalga oshirishi lozim. XIX asrning boshlarida J.Eskirov birinchi bo'lib insonning psixik buzilishi va emotsional hayotini taqqoslagan holda o'rganib, ular o'rtasida bog'lanish mavjudligini hamda gallyusinasiya va illyuziya o'rtasidagi farqni ajratishga muvaffaq bo'ladi. Shundan keyin u psixik buzilishlarga xos bo'lgan terminlar ustida ish olib boradi va asosan shezofreniyani davolashga bel bog'laydi.

Eskirovning fikricha, nafaqat shezofreniya, balki boshqa psixik buzilishlarda ham bir xil kasallikka chalingan bemorlarni birgalikda, bitta guruhga to'plab davolansa, ular bir-birlariga ijobiy ta'sir ko'rsatishadi. Eskirov shuni alohida ta'kidlab o'tadiki, agar ularni davolovchi mutaxassis ularga yaxshi munosabatda bo'lib, mehr ko'rsatsa, har qanday buzilishning davosi bor.

1922 yilda Amerikalik psixofiziolog R.D.Djeykobson yuqoridagi ishlarni davom ettirgan holda asab bilan bog'liq psixik zo'riqishlarni yengillatish maqsadida tizimli rivojlantiruvchi relaksasiya muolajalarini o'tkazishni tavsiya etadi. U ham mashg'ulotlarni o'tkazish jarayonida mutaxassisning bemorlar bilan teng munosabatda bo'lishini yoqlaydi.

Shunday qilib, yuqoridagi tadqiqotlar natijasida guruhiy terapeyada mutaxassisning (bugungi kun uchun treningda trenerning) roli katta ekanligiga asos solingan.

XX asrning 50-60 yillarida guruhlar bilan ishlovchi psixoterapevtlar soni oshdi. Dogmatik psixoanalizga keskin qarshi chiqqan, psixologiyada gummanistik yo'nalishning asoschisi hisoblangan Karl Rodjers shulardan biri edi. Uning ishi boshqalardan shunisi bilan farqlanadiki, u guruh boshqaruvchisini mutaxassis yoki

mijozni davolovchi shifokor emas, balki, ishtirokchilar bilan teng bo'lgan, ular bilan o'zaro teng munosabatda bo'la oluvchi sherik sifatida qaraydi. K.Rodgers o'z yondashuvlarida terapiya va konsultasiyani mijozlarga qaratgan. Guruh boshlig'i (hozirgi trener)ning xulq-atvori psixoanaliz talab qilgandek intrapsixik insaytga emas, balki guruh a'zolarining o'zaro munosabatiga qaratilgan bo'lishini, uning boshqaruvi esa demokratik usulda bo'lishini ta'kidladi. Rodgers guruh rahbariga mutaxassis sifatida emas, balki "men va sen" o'zaro munosabatining teng qirrali sherigi, ya'ni munosabat yaratuvchisi sifatida qaragan. Nodirektiv usuldagi psixoterapeya psixoterapevtning mijozda chuqur shaxsiy o'zini anglashni kuzatishga, bu esa guruhiy ishlarda yangi-yangi yondashuvlarning yaratilishga olib keldi.

1960 yillarda K.Rodgersning gumanistik psixologiya an'anasiga mos holda ijtimoiy va hayotiy ko'nikmalarni shakllantiruvchi treninglar o'tkazila boshlanadi. Bu treninglar o'qituvchi va menedjerlarning kasbiy malakalarini va tayyorgarligini oshirish maqsadida amalga oshirilgan. Hayotiy ko'nikmalarni shakllantirish yuzasidan olib borilgan treninglarda ishtirokchilarga yo'naltirilgan uchta asosiy modeldan foydalanilgan.

Birinchi model hayotiy ko'nikmalarning 7 xil turini o'z ichiga olgan bo'lib, bular:

- muommolarni yecha olish;
- muloqotchanlik;
- o'ziga ishonch va uni saqlab turish;
- tanqidiy tafakkur;
- qat'iyatlilik;
- "Men" – konsepsiyasini rivojlantirish;
- o'zini boshqara olish ko'nikmalaridir.

Ikkinchi model treningni asosiy maqsadi sifatida hayotiy ko'nikmalarning 4 kategoriyasini o'z ichiga oladi. Bular:

- shaxslararo muloqot;
- salomatlikni asrash;

- qaror qabul qilish;
- muammolarni yechish ko‘nikmalaridir.

Uchinchi model quyidagi 4 ta ko‘nikmani o‘z ichiga oladi:

- o‘z hissiyotlarini nazorat qilish;
- shaxslararo munosabatlar va o‘zini tushunish;
- o‘zini iqtisodiy himoya qilish;

o‘zini qo‘llab-quvvatlash ko‘nikmalarini hosil qilishga qaratilgandir.

## **2.6. K.Levinning guruhiy terapiyaga qo‘shgan hissasi**

Guruhiy terapeya ishlarini tashkil qilish borasida Kurt Levin ham ish olib borgan bo‘lib, u o‘z tadqiqotlari natijasida shunday xulosaga keladi: “Kishilarning individual xususiyatlarini aniqlashda ularni alohida-alohida tekshirgandan ko‘ra, hammasini bitta guruhga jamlab tekshirish osonroq kechadi”. K.Levin kishilarning xulq-atvori va ustanovkalarida yuzaga keladigan o‘zgarishlar ular bilan alohida ishlaganda emas, balki ularni ma’lum bir guruhlariga birlashtirib ishlaganda samaraliroq bo‘lganligini alohida ta’kidlaydi. Shunga ko‘ra u quyidagi xulosani beradi: “Shuning uchun odamlar o‘zlaridagi ustanovakalarni o‘zgartirishlari yoki xulq-atvorning yangi shakllarini vujudga keltirishlari uchun atrofdagi odamlar ularga nisbatan qanday munosabatda bo‘lishiga qarab harakat qilishlari lozim”.

Guruhiy terapeyaning muvoffaqiyatini ta’minlovchi sabablardan yana biri shuki - o‘yin va mashqlar jarayonidagi hissiy munosabatlar natijasida ishtirokchilarning bir-biriga bo‘lgan munosabati nihoyatda iliq bo‘ladi. Shu bilan birgalikda, trening guruhlarida inson o‘ziga nisbatan boshqalar tomonidan iliq munosabatni, ishonchni, mehrni va o‘zaro yordam hamda hamkorlikka bo‘lgan moyillikni his qiladi.

K.Levin guruh psixologiyasi ustida ish olib borish jarayonida, samarali o‘zgarishlarni amalga oshirish uchun individual holatda emas, balki guruhiy holatda trening o‘tkazishni ma’qul deb topadi va inson “o‘zini o‘z ko‘zi bilan emas, balki atrofdagilarning ko‘zi bilan ko‘rishga harakat qilishi kerak”, - degan fikrni ilgari suradi. Shunga ko‘ra, uning shogirdlari tomonidan muloqot jarayonida

kompitentlikni oshirish yuzasidan dastlabki treninglar olib borilgan. Bunday trening guruhleri AQShning Bettel shahrida tashkil etilgan va ular keyinchalik T – guruh nomini olgan. Ular olib borgan faoliyatning asosida quyidagi g‘oya yotadi: “Ko‘pchilik odamlar guruhlarda yashaydi va ishlaydilar, lekin ular ko‘pincha bu guruhda qanday ishtirok etayotganligi, atrofidagi odamlar ularga qanday ko‘z bilan qarayotganligi, ularning xulq-atvori va xatti-harakatlariga nisbatan qanday munosabat bildirayotganligi haqida o‘ylab ham ko‘rmaydilar”.

K.Levin va uning shogirdlari tomonidan guruhlararo munosabatlar sohasida olib borilgan ishlar AQShda trening bo‘yicha milliy laboratoriyaning tuzilishiga asos bo‘ldi. Bu laboratoriyada bazaviy ko‘nikmalarni hosil qilish bo‘yicha olib borilgan ishlar natijasida T-guruh amaliyoti rivojlandi. Bu guruhda rahbarlar, menedjerlar, siyosiy liderlar ishtirok etib, ularda shaxslararo o‘zaro munosabatda samarali muloqot o‘rnatish, boshqarish, nizolarni hal qilish va guruhlarini jipslashtirish ko‘nikmalari shakllantirildi. Ba‘zi T-guruhlar esa insonning hayotiy qadriyatlarini o‘zgartirishga, o‘ziga to‘g‘ri baho berish va o‘ziga nisbatan ijobiy hislarini kuchaytirishga yo‘naltirilgan edi. Bunday T-guruhlardan biri 1954 yilda tashkil etilgan bo‘lib ular *senzitiv* guruhlar deb nomlangan.

1970 yillarda Leypsig va Yen universitetlarida Monfret Forverg rahbarligi ostida ijtimoiy-psixologik trening usuli ishlab chiqildi. Bu treningda sahna ko‘rinishi elementlarini o‘z ichiga olgan rolli o‘yinlardan foydalanildi, ularning maqsadi samarali muloqot ko‘nikmalarini shakllantirishga qaratilgan edi.

## **2.7. Psixokorreksion guruhlarining rivojlanishi**

Mutaxassislarining ta’kidlashicha, muammoga duch kelgan kishilarning ko‘pchiligi davolovchi vrach yoki mutaxassis (trener) bilan emas, balki guruhdagi ishtirokchilar bilan o‘z muammolarini o‘rtoqlashish, muammolarini guruhdagilarga gapirib berish, ularning bergan fikrlari, maslahatlari bilan muammolarni hal qilishni istar ekan. Chunki guruhli munosabatlar har bir ishtirokchida qulaylik hissini vujudga keltiradi. Shu yo‘nalishda olib borgan tadqiqotlari natijasida D.Lekin (1972) psixokorreksion guruh ishtirokchilari uchun umumiy bo‘lgan 6 ta jarayonni

ajratib ko'rsatadi:

1. Hissiyotlarni ifodalash yengil kechadi;
2. Guruhga taalluqlilik hissi tug'iladi;
3. O'zini-o'zi namoyon qilishga mas'ullik sezadi;
4. Xulq-atvorning yangi ko'rinishlarini o'zlashtiradi;
5. Shaxslararo munosabatlarni solishtirishda guruh bilan birga xulosa chiqaradi;
6. Guruhni boshqarishda ma'lum bir liderning javobgarligi his qilinadi.

Bu jarayonlar deyarli barcha psixokorreksion guruhlarda olib boriladigan ishlarda kuzatilgan.

Psixokorreksion guruhlarini muammoning yechilishiga qarab bir qancha guruhlariga ajratish mumkin. Bular:

- rahbarlarni tayyorlash;
- shaxslararo munosabat ko'nikmalarini o'rgatish;
- shaxsni barkamollashtiruvchi;
- turli xil ruhiy zo'riqlashlarni bartaraf etuvchi.

**Trening guruhining rivojlanishiga A.Everettning hissasi.** Trening guruhlarining rivojlanishiga hissa qo'shgan ishlardan yana biri A.Everett nomi bilan bog'liqdir. 1968 yilga kelib AQShning Texas shtatida birinchi marta Aleksandr Everett "Aql dinamikasi" deb nomlangan kompleks trening dasturini o'tkazgan va keyinchalik aynan mana shu nom ostida Everett shirkati vujudga kelgan. A.Everettning sa'yi harakatlari natijasida turli nomda o'tkaziladigan treninglar vujudga kela boshladi. Mazkur treninglar "Xarakterni anglash", "Guruhiy samaradorlik", "Liderlik amaliyoti" kabi nomlar bilan mashhur bo'lgan eng samarali treninglar edi.

"Aql dinamikasi"ning keng rivojlanishida diniy va shaxsiy rivojlanish asos bo'lib xizmat qiladi. Everett Angliyadan ketish chog'ida o'z ishining falsafasini o'rganar ekan, Edgar Keysining Yegiptologiya va Silva metodlarini tubdan o'rganadi. Natijada amaliy mashqlardan tashkil topgan to'rt kunlik trening o'tkazadi. Tez orada Aleksandr Everett o'z ishining taqdimotini namoyish qilish uchun Kaliforniyaga taklif etiladi va bu yerda juda katta shuhrat qozonadi. Buning

natijasida “Aql dinamikasi” shtab kvartirasi 1970 yilda San Fransiskoga ko‘chib o‘tadi. Oxirgi to‘rt yil ichida trening nafaqat AQShda balki boshqa davlatlarda ham o‘z ishini davom ettirdi. Bu vaqt ichida trening guruhlarida 4 kunlik “O‘z-o‘zini tahlil qilish” va “Autotrening” mashg‘ulotlari o‘tkazildi.

1971 yilda Vener Erxard tomonidan “Erxard seminar trening” (EST)giga asos solinadi va “Forum” shirkati vujudga keladi. Ko‘p vaqt o‘tmay bu uyushma butun dunyo bo‘ylab markazlar barpo etgan, “Landmark Forum” korporasiyasiga aylantirildi. Mazkur korporasiya AQSh, Yevropa, Avstriya, Afrika va Osiyoda o‘z markazlarini ochadi.

## **2.8. Rossiyada trening guruhlarining rivojlanishi**

Rus psixologiyasida ham ijtimoiy psixologik trening o‘ziga xos tarzda keng ko‘lamda rivojlantirilgan va bu borada juda ko‘p ishlar amalga oshirilgan. Rossiyada treninglarning vujudga kelishi bevosta Amerikalik A.Everett nomi bilan bog‘liqdir. Tinib-tinchimas A.Everett o‘z faoliyatini to‘xtatmaydi. U 1974 yilda sharq falsafasi va dinini o‘rganish maqsadida Rossiya va Hindistonga sayohat uyushtiradi. 1977 yilda Everett birinchi bor Rossiyada “O‘z-o‘ziga yo‘l” (“Put k sebe”) dasturi bilan seminar trening o‘tkazadi. Everettning mazkur treningi to‘liq ikki kunga mo‘ljallangan edi. Bundan tashqari A.Everett “Hayot”, “Sevgi”, “Yorug‘lik” kabi dasturlari bilan olib boriladigan yetti kunlik meditasiya trening dasturlarini ham o‘tkazadi.

Psixolog Nina Yurevna Xryasheva 1982 guruhlarda ijtimoiy-psixologik treninglarni o‘tkazish bo‘yicha Leypsigdan kelgan mutaxassislar - professor M.Forverg va uning turmush o‘rtog‘i Troud Albekoga shogirdlikka tushadi. Bu orada L.A.Petrovskiy va Yu.N.Emilyanovlar ham o‘z treninglarini tajribadan o‘tkaza boshlaydilar. Ular o‘tkazadigan treninglar ishlab chiqarish, ta‘lim, sog‘liqni saqlash tashkilotlari, davlat boshqaruvidagi rahbarlar, majburiy boshqaruv uyushmalari, korxonalar tashkilotlari xodimlarining kompetentligini oshirish maqsadiga yo‘naltirilgan edi.

Rossiyada ijtimoiy psixologik treninglarga bag‘ishlangan dastlabki

monografiya 1982 yilda L.A.Petrovskiy tomonidan nashr etilgan bo‘lib, unda ijtimoiy-psixologik treninglarning nazariy va uslubiy aspektlari yoritib berilgan.

XX asrning 90-yillarida Rossiyada turli mavzular va yo‘nalishlarda guruhiy treninglar o‘tkazishning rivojlanishi kuzatiladi. 1990 yilda S.I.Makshanov kreativlik treninglari dasturini ishlab chiqishni boshlaydi. 1998 yilda uning “Trening psixologiyasi” nomli monografiyasi nashrdan chiqdi. So‘ngra u “O‘ziga ishonch” nomli trening dasturini ishlab chiqadi.

Bu borada Rossiyada amalga oshirilgan ishlardan eng asosiysi 1993 yilning mart oyida trening institutining tashkil topganligi bo‘lib, uning tashkil etilishidan asosiy maqsad trening sohasidagi mutaxassislarni tayyorlash va bu sohani yanada rivojlantirishdan iborat edi. Mutaxassislarni tayyorlash uchun 3 bosqichdan iborat bo‘lgan metodik mashg‘ulotlar o‘rgatilar edi.

Ushbu institutda jamlangan tajribalar asosida 2001 yil Sankt-Peterburgda chop etilgan 3 bobdan iborat “Treningda psixogimnastika” deb nomlangan kitob ham nashr etildi. Bu kitobda institut xodimlari tomonidan ko‘p yillar davomida to‘plangan treninglar, psixologik mashqlar, turli xil chet el adabiyotlaridan olingan va mutaxassislarning o‘zlari tomonidan o‘ylab topilgan trening mashg‘ulotlari jamlangan.

## **2.9. Transformasion treninglarning rivojlanishi va inqirozga yuz tutishi**

Transformasion treninglar birinchi bor 1989 yil Rossiyada “Layfspring” xayriya jamg‘armasi fondi va Rossiya ilmiy akademiyasi homiyligida o‘tkazilgan. “Layfspring” jamg‘armasining asoschilari Amerikalik Djon Xenli va uning rafiqasi Kendis Xenli edi. Rossiyada birinchi trening o‘tkazilishidan bir yil oldin amerikalik bir guruh turistlar Rossiyaga sayohat uyushtirishadi. Turistlar orasida Kendis Xenli ham bor edi. Sayohat jarayonida ularda yaxshi bir fikr tug‘iladi, ya’ni ular “Layfspring treningi”ni Rossiyada ham o‘tkazishni rejalashtirishadi. 1989 yilda “Layfspring treningi” Rossiyada ham o‘tkaziladi. Trening juda samarali o‘tadi va natijada ular Moskvada “Layfspring” - Hayot bahori xayriya jamg‘armasini ham tashkil etishadi. Bundan ilhomlangan Kendis Xenli Moskva,

Sankt-Peterburg, Odessa va Rigada ham o‘z vakolatxonalarini ochadi. Natijada Rosiyada transformasion treninglar yuzaga kela boshlaydi. Bu orada AQShdan trenerlar kelib Rossiyada mutaxassis trenerlarni tayyorlov kursini ochishadi. Trenerlar ichida birinchi bitiruvchilar Roman Tixonov, Ivan Maurax, Valodya Shubinlar bo‘lgan.

1995 yilga kelib Amerikalik va Rossiyalik “Layfspring” jamg‘armasining boshqaruvchilari o‘rtasida siyosiy va iqtisodiy borada o‘zaro kelishmovchiliklar kelib chiqadi. Natijada jamg‘arma tugatiladi. Rossiyadagi vakolatxonani Amerikalik trener Lisa Kreo boshqardi. Uning Mehr-muruvvat va ta’lim-tarbiya dasturidan tashkil topgan shirkatida Roman Tixonov trener sifatida faoliyat boshlaydi.

Rossiyadagi birinchi “Layfspring”da kelishmovchiliklar davom etib u ikkiga ajratiladi.

#### ***1- Layfspring - (Hayot bahori)***

#### ***2- Ilxomlanish nuqtasi***

Ilxomlanish nuqtasini “Layfspring”da faoliyat yuritayotgan Amerikalik eks-trener Lisa Kreo boshqaradi. U bilan birga bir nechta malakali trenerlar va Vladimir Gerasichev ham shirkatga ishga o‘tib ketadi. Natijada 1997 yilda Rosiyadagi “Layfspring” ikkinchi marta inqirozga yuz tutadi. Endi “Layfspring”dan faqatgina ofis va nom qolgan edi.

Oradan bir qancha vaqt o‘tib “Layfspring”da Denis Persi tomonidan biznes treninglar o‘tkazila boshlandi. Vaqt o‘tib “Layfspring”ning nomi “Kelajakka qadam” nomi bilan o‘zgartirildi. Ko‘p o‘tmasdan “Ilxomlanish nuqta”si ham inqirozga yuz tutadi. Uning asosiy trenerlaridan biri V.Gerasichev shirkatdan ketadi va o‘zining “Forum” shirkatiga asos soladi va uni ham o‘zi boshqara boshlaydi.

1997 yil oxiriga kelib, Moskvada “Layfspring” treninglarini turlicha interpretasiya qiluvchi 5ta shirkat faoliyat yurita boshlaydi. Bular: 1.“Layfspring”№1 - tashkilotchi Kendis Xenli, direktor Roman Tixonov, trenerlar boshlig‘i bosh trener Ivan Maurax.



2. “Layfspring”№2 tashkilotchi va bosh trener biznes trening o‘tkazuvchi Svetlana Chumakova.
3. “Kelajaka qadam” tashkilotchi va bosh trener Vladimir Shubin.
4. “Ilhomlanish nuqtasi” tashkilotchi va bosh trener Lisa Kreo - ular shaxsiy rivojlanish dasturi bo‘yicha treninglar o‘tkazadi.
5. “Forum” tashkilotchi Volodya Gerasichev bosh trener Vladislav Novogorodsev boshchiligida “shaxsiy rivojlanish” dasturi bo‘yicha treninglar o‘tkazadi.

1998 yilning oxiriga kelib “Layfspring” korporasiyasi yana bitta trener tayyorladi, bu Stiven Karon edi. Korporasiya Sankt-Peterburg, Qozon va Novgorodda o‘z filiallarni ochdi. 1999 yilga kelib Layfspring o‘z filiallarini mustaqil ravishda ocha boshladi. Bu davrga kelib Lisa Kreo o‘z “Ilxomlanish nuqtasi” shirkati faoliyatini tugatib, AQShga qaytib ketdi.

2000 yilda trener Ivan Maurax “Forum” shirkatiga ishga o‘tdi. “Kelajakka qadam” shirkati esa Kiev, Riga, Odessada o‘z faoliyatini mustaqil tarzda olib bordi. 2000 yilning yozida Roman Tixonov “Avatar” bitiruvchilari bilan qo‘shma guruh ochdi va ular yoshlarni ta’limga moslashuvini ta’minlash maqsadida Vip treninglar hamda diniy rivojlantiruvchi seminar treninglar o‘tkazish uchun dasturlar ishlab chiqishdi. 2002 yilda “Forum” direktori va tashkilotchisi o‘rtasida o‘zaro kelishmovchiliklar yuza kelganligi sababli mazkur shirkat o‘z faoliyatini tugatdi.

Shu yili Vladislav Novogorodsev va Igor Aleksandrovlar birgalikda “Dunyo atirguli” nomli trening markazini ochdi. Bu markaz o‘z oldiga shaxsning har tomonlama rivojlanishini maqsad qilib qo‘yadi. Rossiyada bugungi kunda eng samarali treninglar o‘tkazib kelyotgan bir qancha shirkatlar mavjud: “Layfspring” va “Avatar” – Roman Tixonov; “Kelajakka qadam” - Tatyana Pogasova; “Forum” - Ivan Maurax va Valodya Gerasichev; “L”- Klass - Yekaterina Mutovkina; “Dunyo atirguli” – Vladislav Novogorodsev, Igor Aleksandrov.

Hozirda Rossiyada psixologik va korporativ treninglarning rivojlanishi yuqori bosqichda bo‘lib, bu borada ular juda katta tajribalarga erishmoqdalar.

## II BOB BO‘YICHA TOPSHIRIQLAR

### Nazorat savollari

1. Antik davrdagi trening haqidagi fikrlarning mohiyati qanday bo‘lgan?
2. Sharq mutafakkirlarining treningga oid fikrlarini izohlang
3. AQShda trening laboratoriyasi qachon tashkil bo‘lgan?
4. Rossiyada treninglarning boshlanishiga kim asos solgan?

### Mustaqil ish mavzulari

1. Sharq mutafakkirlarining qarashlarida treningga oid fikrlarni tahlil qiling
2. Xorij psixologiyasida trening tarixiga oid adabiyotlarni tahlil qiling
3. O‘zbekistonda qaysi yo‘nalishlarda treninglardan foydalanilishini tahlil qiling

### Testlar

#### 1. AQShda birinchi milliy trening laboratoriyasi qachon ochiladi?

- A) \*1947 yilda
- B) 1957y
- V) 1937 y
- G) 1967y

#### 2. Jangchilarni tayyorlashda jismoniy mashqlardan foydalanish lozimligi qaysi mamlakatda urf bo‘lgan

- A) Rim
- B) \*Sparta
- V) Gresiya
- G) Rossiya

#### 3. Bolalarni guruhlarda yig‘ib o‘qitish lozimligini qaysi olim ta’kidlagan

- A) M.Sa’diy
- B) \*Ibn Sino
- V) Kaykovus
- G) Farobiy

#### 4. Birinchi bor kasallarni guruhda yig‘ib ishlagan tadqiqotchi kim?

- A) J.Moreno
- B) Dj Pratt
- V) \*Mesmer
- G) A.Everett

**5. Birinchi bor guruhiy analiz atamasini ishlatgan olim kim?**

- A) A.Everett
- B) \*J.Moreno
- V) Mesmer
- G) Dj Pratt

**6. Birinchi bor aql dinamikasi treningini ishlatgan olim kim?**

- A) Dj Pratt
- B) \*A.Everett
- V) Mesmer
- G) J.Moreno

**7. Trening mashg'ulotlari o'tkaziladigan xona qanday bo'lishi kerak?**

- A) \*Mashg'ulot o'tkazga mo'ljallab maxsus jihozlangan va izolyatsiyalangan bo'lishi kerak
- B) Sinf, auditoriya yoki xonadondagi biror xona bo'lishi mumkin
- V) Biror tashkilotning izolyatsiyalangan maxsus tadbirlar zali bo'lishi kerak
- G) Muhimi akvarium bo'lishi kerak, qolgan narsalar trening o'tishiga xalaqit bermaydi

### **III. TRENINGNI TASHKILIY BOSQICHI**

#### **3.1. Guruhni tashkil etish bosqichi.**

Ma'lumki har qanday jarayonni tashkil etishda ma'lum bir bosqichlar mavjud bo'ladi va mana shu *bosqichlarga* amal qilingan holda jarayon tashkil etilishi mashg'ulotning samarasini ta'minlaydi. Xuddi shuningdek, har qanday psixologik treninglarni tashkil etishda ham quyidagi 4ta bosqichga asoslanib mashg'ulotni tashkil etish maqsadga muvofiqki, aks holda trening mashg'ulotlari samarasiz tugashi mumkin.

1. Tashkiliy bosqich.
2. Boshlang'ich bosqich.
3. Asosiy bosqich.
4. Yakuniy bosqich.

Yuqorida sanalgan barcha bosqichlarning o'ziga xos muhim jihatlari mavjud bo'lib, quyida shu haqda so'z yuritamiz.

Birinchi bosqich tashkiliy bosqich bo'lib, bu bosqichda treningni boshlashgacha bo'lgan barcha jihatlari qamrab olinadi. Bu bosqichda trener o'ziga xos bo'lgan 3ta holatni hisobga olishi lozim bo'ladi. Bular quyidagilardan iborat:

- Guruhni yig'ish yoki tashkil etish;
- Treningni tashkil etishda muhim jihatlari;
- Trening dasturi va rejasini tuzish.

**Guruhni yig'ish.** Bu qism trening guruhini yig'ishga qaratilgan bo'lib, bunda quyidagi jihatlarga e'tibor qaratish talab etiladi.

Ma'lum bir psixologik muammolar yuzasidan murojaat etgan kishilar bilan shug'ullanish uchun tashkil etiladigan trening guruhlarini yig'ishdan avval ular bilan *individual suhbatlar* tashkil etish maqsadga muvofiqdir. Chunki guruh ishtirokchilarining kimligi, ularning xarakter-xususiyatlarini bilish trenerga butun guruh haqida ma'lum bir xuloaga klish imkonin beradi. Bu esa trening mashg'ulotining datur va rejasini tuzishda, mashg'ulot jarayonida qo'llaniladigan usullarni tanlashida qo'l keladi. Qolaversa, har bir ishtirokchining motivasiyasini yaxshi bilish ham trener uchun zarurki, aks holat ularning guruhni tark etishiga olib kelishi mumkin. Bu esa trening samarasiga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Ko'pgina trenerlar ishtirokchilarni tanlab olishda taxminiy kuzatuv o'tkazish bilangina cheklanadilar, xolos. Afsuski, bunday kuzatishlar guruhda kim qanday ishtirokchi bo'lishini aniqlash uchun yetarli ma'lumotlarni bera olmaydi. Bundan tashqari, bunday taxminiy kuzatishlar trenerni noto'g'ri xulosalarga olib kelishi ham mumkin, chunki guruhiiy psixoterapiyaning natijasi, ya'ni samarasi faqat psixoterapevt yoki trenerga emas, balki ishtirokchilarning shaxsiga ham bog'liqdir.

Mutaxassislarning qayd etishicha, guruhga eng ko'p foydasi tegadigan ishtirokchilar ham ba'zida, vaqtdan ilgari guruhdan chiqib ketishi va bunga turlicha omillar sabab bo'lishi mumkin ekan. Jumladan, ishtirokchida turar joyning o'zgarishi, vaqt muommosi yoki guruhga nisbatan qiziqishning yo'qolishi kabilar.

Ishtirokchilarning guruhni tark etish sabablarini o'rganish maqsadida Dj.Yalom (1966 y) tomonidan 9 ta trening guruhlari kuzatilgan. Natija quyidagicha bo'lgan: 97 nafar ishtirokchidan 37 nafari guruhni vaqtdan ilgari tark etgan. Chiqib ketgan ishtirokchilarning fikrlari so'ralganda, ular buning sababini tashqi omillar bilan bog'liqligini, guruhga bog'liq bo'lmagan, lekin guruhda ishtirok etishdan ko'ra muhimroq muommolar ekanligini qayd etishgan.

Ishtirokchining guruhdan ketish sabablari tadqiqotchilar tomonidan o'rganilib, quyidigicha izohlar berilgan.

1. Ishtirokchilar guruhda yuzaga keladigan o'zi uchun yoqimsiz bo'lgan emotsiyalardan, o'z-o'zini namoyon qilish va yaqin munosabat o'rnatishdan qo'rqib qochishlari mumkin.
2. Chiqib ketgan ishtirokchining shaxslararo xulq-atvori guruhdagi boshqa a'zolarining xulq-atvoriga mutloq teskari bo'lishi mumkin.
3. Guruhni tark etish o'zini namoyon qilishni, ochilishni xohlamaslikdan kelib chiqqan bo'lishi mumkin.
4. Guruhdagi boshqa ishtirokchilar uning muommolariga ijobiy munosabat bildira olmaslikdan qo'rqish bo'lishi mumkin.

Agar yuqoridagilardan kelib chiqib, xulosa qiladigan bo'lsak, guruhga keladigan ishtirokchilarni diagnostika qilish, ularning shaxs xususiyatlariga e'tibor berish va tanlash kerak bo'ladi.

Ayniqsa, maxsus muammolar doirasida tashkil etiladigan trening mashg'ulotlari uchun guruhni yig'ishda trener yoki uning guruhda birga ishlaydigan yordamchisi guruhga qabul qilinadigan har bir ishtirokchi bilan individual suhbat olib borishi maqsadga muvofiqdir. Bu suhbatdan maqsad guruhning har bir a'zosining motivini aniqlash orqali oldindan guruh motivasiyasini aniqlab olishdan iboratdir.

Individual suhbat jarayonida ishtirokchiga asosan quyidagi savollar bilan murojaat qilinadi: Sizda, oilaviy (ota-onangiz, turmush o'rtog'ingiz, farzandingiz yoki boshqalar bilan) yoki ishda (rahbar yoki hamkasblaringiz bilan) qanaqadir muammolar bormi? Treningda ishtirok etishga sizni nima majbur qilyapti? Treningdan nima kutyapsiz? Trening sizga nima beradi deb o'ylaysiz?

Bundan tashqari ishtirokchining individual-psixologik xususiyatlarini aniqlash maqsadida psixologik metodikalardan (Kettel, Lyusher testi, Sub'ektiv nazorat darajasini aniqlash metodikasi (SND) va turli proektiv testlardan) foydalanish mumkin. Ba'zi hollarda (agar ishtirokchilarning psixikasi va xulqida jiddiy o'zgarish borligi sezilsa) MMPI so'rovnomasining moslashtirilgan shaklidan foydalanish ham maqsadga muvofiq bo'ladi. Individual suhbat natijasida trener guruhning har bir a'zosi haqida ma'lum bir informasiyaga ega bo'lish bilan birga, guruhning umumiy ahvoli haqida ham tasavvurga ega bo'ladi. Bu ma'lumotlar unga guruhning muammosi yuzasidan o'tkaziladigan trening dasturini tuzishda katta ahamiyatga ega bo'ladi.

Individual suhbat oxirida trener iloji boricha bo'lajak ishtirokchining "Men haqimda nima deya olasiz?", "Test natijasi qanaqa chiqdi?" degan savollariga javob berishdan qochishga harakat qilishi lozim. Chunki bunday ma'lumotlarning ishtirokchi hukmiga havola etilishi ishtirokchida turli o'zgarishlarni yuzaga keltirishi mumkin.

Trening guruhlarini yig'ishda yana quyidagi holatlarni ham hisobga olish lozim:

- Psixologik trening mashg'ulotlarida (nogironlar bilan o'tkaziladigan maxsus treninglarni hisobga olmaganda) tashqi jismoniy kamchilikka ega bo'lgan va psixik holatida buzilishlar bo'lgan kishilar ishtirok etmasligi lozim. Negaki, bunday holatlarda aynan shunday kamchilikka ega bo'lganlarda aks ta'sir etish ehtimoli kuchliroq bo'lishi har qanday mutaxassis uchun tushunarli bo'lsa kerak.
- Trening mashg'ulotlari uchun mo'ljallangan guruhlariga imkon boricha, muammosi bir xil bo'lgan ishtirokchilarni to'plash kerak.
- Trening ishtirokchilari iloji boricha bir-biriga notanish bo'lishlari lozim.

- Har bir ishtirokchi o'zi uchun o'zi pul to'lashi shart. Bu hol ishtirokchilarning treningda qatnashishidagi tashkiliy jarayonlarda yordam beradi va ularning motivasiyasini kuchaytiradi.

Shuni alohida qayd etish lozimki, bu jarayonlarni tashkil etish trenerdan katta mahoratni, ayniqsa psixologik bilim, ko'nikma va malakani ham talab etadi. Shuning uchun trener shaxsiga qo'yiladigan talablar doirasida bunga ham e'tibor qaratish lozim.

### **3.2. Treningni tashkil etishda muhim jihatlari.**

Trening mashg'ulotlarining samarali o'tishini ta'minlash uchun uni tashkil etishda bir qancha muhim jihatlarga e'tibor berish lozim bo'ladi. Quyida mana shu muhim jihatlari nimalardan iboratligini ko'rib o'tamiz.

Trening mashg'ulotiga tayyorgarlik ko'rish va uni o'tkazish jarayonida trener quyidagi muhim jihatlarni hisobga olishi maqsadga muvofiq:

*Trening mashg'ulotlarining davomiyligi* quyidagicha bo'lishi maqsadga muvofiq:

1. Haftasiga 4-5 kun, bir kunda 8 soatdan mashg'ulot o'tiladi (orada 30 yoki 60 minut tanaffus beriladi). Bu eng samarali natija beradigan trening mashg'uloti hisoblanadi.
2. Haftasiga 2-3 kun, bir kunda 4-5 soat mashg'ulot o'tiladi. O'rtacha samarali natija beradi.
3. Haftasiga 1 kun, 3-4 soatdan mashg'ulot o'tkaziladi. Bunday davomiylikda tashkil etilgan trening mashg'ulotlari kamroq samara berishi kutiladi.

*Trening o'tkaziladigan xona.* Har bir ishtirokchi xonada o'zini erkin his etishi uchun lozim bo'lgan barcha sharoitlarning bo'lishi treningni samarasini ta'minlovchi omillardan biri hisoblanadi. Shuni hisobga olgan holda trening mashg'ulotlari o'tkaziladigan joy shinam, keng, erkin harakatlanishga mo'ljallangan, kerakli anjomlar bilan jihozlangan bo'lishi tavsiya etiladi. Xonaning bir qismida dumaloq shaklda qo'yilgan stullar, bir qismida yumshoq mebel o'rindiqlari, 2-3 dona stol, akvarium, devorda 1-2 dona manzarali tasvir aks ettirilgan rasmlar, imkon darajasida gullar bo'lishi tavsiya etiladi. Bulardan tashqari

mashg'ulot jarayonida foydalanish uchun magnitofon, televizor, videopleer, proektor, kompyuter jihozlari bo'lishi ham lozim. Xonada ishtirokchilarning orasiga to'siq bo'ladigan ortiqcha jihozlar (stol, stullar) bo'lmasligi maqsadga muvofiqdir.

Trening o'tkaziladigan xona albatta izolyatsiyalangan (ajratilgan) bo'lishi shart, ya'ni begona shaxslar ularni bezovta qilmasligi va ular ham boshqalarga halaqit bermasligi kerak. Chunki trening mashg'ulotlari hissiyotlarga boy jarayon hisoblanib, aynan bunday holatda kimningdir oddiygina eshikni ochib qarashi ham trener yoki ishtirokchilarni bu hissiyotdan chiqarib yuborishi, ular diqqatining bo'linishiga sabab bo'lishi mumkin.

Bundan tashqari guruhdagi doimiy bahs-munozaralar, o'yin va mashqlar natijasi bo'lgan shovqin atrofdagilarga xalaqit bermasligi kerak.

Bunday sharoitlarni yaratish albatta, har bir trenerning imkon darajasidan kelib chiqadi. Shuning uchun bunday xonaga ega bo'lmagan holatlarda trening o'tkazish mumkin emas, degan xulosaga kelish noto'g'ri. Oddiy jihozlanmagan xonada ham guruh a'zolarini doira shaklida joylashtirilgan stullar qo'yib yoki yerga gilam solingan holda o'tirib ham trening mashg'ulotlarini olib borilishi mumkin bo'ladi. Trening jarayonida asosiy e'tibor ishtirokchilarning doira shaklida o'tirishiga qaratilishi kerak. Doira shaklida o'tirishning afzalligi shundaki, hamma ishtirokchilar bir-birining borligini his qiladi va bir-birini ko'rib turishiga imkon yaratiladi. Bu esa ishtirokchilarda bir-biriga bo'lgan e'tiborning ortishi bilan birga mashg'ulotlarga diqqat bilan munosabatda bo'lish hissini, shuningdek o'zaro ishonch, o'zaro qiziqish kabi muhim holatlarni vujudga keltiradi. Bundan tashqari, doira shaklida o'tirish boshlovchi va ishtirokchilar orasida ham tenglik bo'lishiga olib keladi va ularning o'zaro erkin muloqotda bo'lishlariga imkon beradi. Ayniqsa, o'smirlar guruhi bilan ishlaganda, ular qarshisida o'qituvchi emas, o'zlari bilan bir qatorda o'tirgan trenerning bo'lishi o'smirlarda haqiqiy tenglikni his etishga yordam beradi. Bu orqali guruh a'zolarining haqiqiy ijtimoiy tengligini ta'minlovchi psixologik muhit (iqlim) yaratiladi.

Xorijda ba'zi trening xonalari oddiy gilamlar to'shalgan va ishtirokchilar



gilamlarning ustida o'tirgan holda mashg'ulotlar tashkil etiladigan holatlar ham bo'ladi. Lekin bizning mintalitetimizda bunday holda trening mashg'ulotlarini o'tkazish ayrim noqulayliklarni (ayniqsa qarama-qarshi jins vakillaridan tashkil topgan guruhlarda) keltirib chiqarishi mumkin.

*Trening jarayonida guruh a'zolari soni* 8-10 kishidan 19-20 nafargacha bo'lishi ma'qul variant hisoblanadi. Mutaxassislarning ta'kidlashlaricha, eng ideal, ya'ni trener uchun ishlash yengil va yuqori samaraga erishish mumkin bo'lgan guruh 13-15 kishidan iborat bo'lgan guruhdir. Buni shunday izohlash mumkinki, ishtirokchilar ko'p bo'lgan guruhlarda quyidagi istalmagan holatlar sodir bo'lishi mumkin: vaqt ko'p ketishi, zerikishning paydo bo'lishi, o'zaro ishonch muhitining tarkib topishi qiyinlashuvi, samimiylikning susayishi kabilar. Aksincha guruh a'zolarining soni (12 kishidan) kam bo'lgan alohida guruhlarda esa ishtirokchilar bir-birlaridan tez zerikishlari ehtimoli mavjud. 13-15 kishilik guruhda esa guruh a'zolari va trener bir-birlarini tezroq tushunishi va ularning ahillashishlari oson kechganligi kuzatilgan.

Ayrim hollarda, ayniqsa o'quv-treninglarda tavsiya etilgan songa nisbatan ko'proq ishtirokchilar bilan mashg'ulot o'tishga ham to'g'ri kelib qoladi. Agar guruhda ishtirokchilar soni 25 kishidan ortib ketsa dastur va mashqlar ishtirokchilarni bir nechta guruhlarga bo'lgan holda o'tkaziladi, ammo bunda ko'p vaqt talab etiladi va ishtirokchilarning diqqati bo'linadi. Shuning uchun aynan psixologik treninglar uchun bunday holatda mashg'ulot o'tkazish tavsiya etilmaydi, chunki bu nafaqat kutilgan natijaga erishishga halaqit beradi, balki ishtirokchilarning noroziligiga ham olib kelishi mumkin. Bu esa trenerning statusiga putur yetkazadi.

*Treningda ishtirokchilarning jinsi* masalasi ham mashg'ulot o'tish va uning samarasiga ta'sir nuqtai nazaridan muhim ahamiyatga ega. Trening guruhi tuzilish jihatdan geterogen (ikki xil jins) bo'lishi kerakmi yoki gomogen (bir jinsli) bo'lishi kerakmi degan savol mutaxassislarni qiziqtiradigan savollar sirasiga kiradi.

Mutaxassislarning fikriga ko'ra, vazifasi emotsional qo'llab-quvvatlashdan iborat bo'lgan va bir xil jins vakillaridan iborat qisqa muddatli guruh ishtirokchilari

bir-biriga o'xshashga intilishadilar hamda bu yaxshi natija beradi. Aksincha, maqsadi ishtirokchilarda shaxslararo o'zaro tushunishni shakllantiruvchi uzoq muddatli trening guruhlarida turli jins vakillarining bo'lgani yaxshi.

Ishtirokchilar o'rtasida jins borasida o'xshashlik va farqlarni ajratishga nisbatan bildirilgan fikrlarda haligacha qarama-qarshiliklar mavjud va yagona xulosaga kelinmagan. Aksariyat mutaxassislar geterogen guruhlarning tarafdoridir. Ularning fikriga ko'ra, geterogen guruhlarning samarasi shundaki, bunday guruhlarda ishtirokchilar shaxsiy muammolarini hal etishi va ularni yengishga erishlari mumkin. J.Kellermenning fikriga ko'ra guruhlarda emotsional holatni yaratish va ishtirokchilarning muommolarini hal qilishda ijobiylikka erishish uchun geterogenlikka intilish kerak. Ayrim mutaxassislarning fikriga ko'ra "...guruh qanchalik geterogen bo'lsa, guruhdagi shaxslararo munosabatlar ham shunchalik yuqori darajada bo'ladi".

Ishtirokchilar orasida ayol va erkaklar soni imkoni boricha teng (masalan, 7 ta ayol 6 ta erkak yoki 6 ta ayol 8 ta erkak) bo'lishi trening guruhlarida ijobiy muhit yaratilishiga olib kelishi tajribalarda isbotlangan. Chunki qaysidir jins vakili ko'proq va qaysisidir kam bo'lishi guruhning o'zaro erkin munosabatda bo'lishiga va ular orasida ishonch muhitining vujudga kelishiga xalaqit berishi mumkin. Bundan tashqari guruhda erkaklar sonining ko'p (masalan, 10ta erkak 5ta ayol) bo'lishi olib borilayotgan bahs-munozaralarda erkaklarcha munosabatning ustun bo'lishiga, aksincha holat (masalan, 12 ta ayol 4-5 ta erkak) esa ayollarga xos fikrlarning ustunlik qilishiga olib kelish ehtimolini oshiradi. Natijada trenerning kutilgan natijaga erishishi qiyinlashadi va trening samarasi pasayish ehtimoli yuqori bo'ladi.

*Trening ishtirokchilarining yoshi* borasida ham mutaxassislar orasida tortishuvlar mavjud. Aksariyat holatlarda trening ishtirokchilarining yoshi iloji boricha taxminan teng bo'lishi, ya'ni ular orasidagi farq 4-5 yoshni tashkil etishi maqsadga muvofiq ekanligi ta'kidlanadi. Lekin o'tkaziladigan trening mashg'ulotining maqsadiga va hal etiladigan muammolariga qarab turli xil yoshdagi ishtirokchilarni taklif etish ham foydadan holi bo'lmaydi (masalan,

qaynona-kelin, ota-ona va farzand, pedagog va o'quvchi nizolari).

Amerikalik mutaxassis Lekinning fikricha, guruhdagi yosh va boshqa jihatdan farqlar o'zaro munosabatlarda namoyon bo'lishi mumkin, masalan, "keksa bir ishtirokchi qolganlar uchun "qariya" degan unvon bilan "taqdirlanishi", qora tanli ishtirokchi esa oq tanlilar uchun kuzatish ob'ektiga aylanishi mumkin (Lakin 1972).

Bu misol bizning mentalitetimizga xos bo'lmasada, lekin bizda ham guruh ishtirokchilaridan ma'lum bir farqi bilan keskin ajralib turadigan kishilarni guruhga taklif etmaslik maqsadga muvofiqdir. Qolaversa, alohida qayd etish lozim, 50-55 yoshdan kattalar uchun trening mashg'ulotlari juda katta va ahamiyatli ta'sirga ega bo'lmasligi va ular kutganchalik natija bermasligi ham mumkin.

### **3.3. Trening uchun dastur va rejaning ahamiyati**

Har qanday trening samarali o'tishi uchun dastlab uning dastur va rejasi ishlab chiqilishi lozim. Dastur va reja trener uchun muhim ish qurollaridan biri bo'lib, uning qanchalik mukammal tuzilganligi treningni samarasini ta'minlaydi.

Trening dasturini tuzishda quyidagi kriteriyalarni hisobga olish kerak:

- 1) Tanlangan mashq va o'yinlar umumiy treninglarning maqsadiga (u necha kun davom etishidan qat'iy nazar) va aynan shu mashg'ulotning maqsadiga to'liq mos kelishi lozim;
- 2) Bajarilishi lozim bo'lgan mashq va o'yinlarning ketma-ketligi guruhiy o'zaro ta'sirning rivojlanishi va guruhiy dinamikaning mexanizmlaridan kelib chiqib tanlanishi kerak;
- 3) Ishtirokchilarning guruhda ishlashga bo'lgan motivasiyasini hisobga olish lozim. Buni shunday izohlash mumkinki, bir guruh uchun tayyorlangan dastur ikkinchi bir guruh uchun tayyorlangan dasturga mutloqo o'xshamasligi mumkin (mutaxassislar uchun tayyorlangan dastur bilan reklama xarakteriga ega bo'lgan dasturning farqi bo'ladi, albatta). Qolaversa, bitta dastur asosida o'tkazilgan mashg'ulot o'zining kechishi bilan ikki xil guruhda bir-biridan farq qilishi mumkin.

Ayrim hollarda ikkita dastur tuzishga to'g'ri keladiki, buning sabablari

quyidagicha:

1) dasturning haddan ortiq rasmiy yoki murakab holda tuzilishi ishtirokchilarda tushunmovchiliklarga va ularning guruhiy faoliyatda ishtirok etish motivini bo'g'ishga olib kelishi mumkin;

2) agar trener dasturini o'z ishini reklama qilish maqsadida tuzgan bo'lsa, u holda trener o'zini trening jarayonida katta imkoniyatlardan mahrum etadi. Ya'ni trening uchun mos kelmaydigan mashq va o'yinlar samaradorlik ko'zlangan treninglar uchun mos kelmaydi va trening ishtirokchilari uchun yolg'ondakam o'tkazilayotganligi fosh bo'lib qoladi, natijada trener guruhdagi kichik o'zgarishlarga ham o'ta sezgirlik bilan munosabatda bo'lsada ularning ishonchini qozona olmaydi;

3) qiziqarli, yorqin, esda qoluvchi, ixcham, axborotlarga boy bo'lgan va ham reklama, ham motivasion maqsadlarni qamrab olgan dasturgina o'ziga ko'plab ishtirokchilarni qamrab olishi mumkin.

Biz quyida mutaxassislarning trening rejasi va dasturi haqidagi tasavvurlarini oydinlashtirish maqsadida "Talabalarda muloqotchanlik sifatlarini oshirishga qaratilgan trening" mashg'ulotining reja va dasturini keltiramiz.

**Mavzu: «Talabalarda muloqotchanlik sifatlarini oshirishga qaratilgan trening» mashg'ulotining rejasi**

<b>№</b>	<b>Mashg'ulot nomi</b>	<b>Vaqt</b>	<b>Kutiladigan natija</b>
	<b>Kirish qismi.</b>		
1.	Guruhiy normalarni qabul qilish.	9.00 - 9.15	Guruhiy normalar ishlab chiqiladi, treningning samarali kechishini ta'minlanadi
2.	Tanishuv «Koptokni uzatib yubor» mashqi	9.15- 9.30	Ishtirokchilar bir birlari to'g'risida ma'lumotga ega bo'ladilar, ularning kayfiyati ko'tariladi.
3.	"Kutuvlar daraxti" mashqi	9.30 9.45	Ishtirokchilarning treningdan kutayotgan natijalari aniqlanadi
	<b>Asosiy qism.</b>		
4.	«Buzuq telefon» o'yini	9.45	Ishtirokchilar muloqotni amalga oshirishning o'ziga xos psixologik jihatlarini amalda sinab

		10.30	ko‘radilar
5.	«Avtobusda» o‘yini	10.30 11.30	Talabalarda muloqot madaniyatini shakllantirish, shaxslararo munosabatlarni ijobiy rivojlantirish
6.	«Yomg‘ir» psixogimnastik mashqi	11.30 11.40	Ishtirokchilarning faolligini oshirish, kayfiyatini ko‘tarish
7	“Avlodlar o‘rtasidagi nizo” o‘yini	11.40 12.05	Talabalarda muloqot madaniyatini shakllantirish, shaxslararo munosabatlarni ijobiy rivojlantirish.
8	“Ma’lumotni so‘zsiz uzatish” o‘yini	12.05 12.30	Talabalarda noverbal muloqot sifatlarini shakllantirish
<b>Yakuniy qism</b>			
9.	“Shirin tilak” mashqi.	12.30 12.45	Ishtirokchilarning ko‘tarinki kayfiyatlari barqarorlashtirish.
	Qayta aloqa	12.45 13.00	Ishtirokchilarning erishgan natijalarini tinglash

**Mavzu: «Talabalarda muloqotchanlik sifatlarini oshirishga qaratilgan trening» mashg‘ulotining dasturi**

**Maqsad:** Ishtirokchilarda shaxslararo muloqotchanlik ko‘nikmalarini hosil qilish va o‘zaro ahillikni oshirish.

**Vazifalar:**

1. Guruh a‘zolarini o‘zaro tanishtirish, ya’ni ularga bir-birlari haqidagi ma’lumotlar bilan almashinish imkonini yaratish;
2. Guruhda o‘zaro ahillik muhitini yaratish;
3. Ishtirokchilar holati va kayfiyatlarini barqarorlashtirish;
4. Guruh ishtirokchilarini bir–birlarini yaxshiroq tushunishga hamda hamkorlikda ishlashga o‘rgatish;
5. Guruh a‘zolari o‘rtasida o‘zaro samimiylik muhitini yaratish.

**Qoidalar:**

- ✚ Yagona mikrofon qoidasi (kimni qo‘lida mikrofon bo‘lsa o‘sha odam gapiradi);

- ✚ Faollik qoidasi (rolli vaziyatlarda har bir kishi o‘ziga mavjud bilim, ko‘nikma va malakasidan foydalanish);
- ✚ “Shu yerda va hozir” qoidasi (trening qatnashchilarining his-tuyg‘ulari, kechinmalari va munosabatlarini trening doirasida ko‘rib chiqish va ularni kelajak yoki o‘tmish bilan bog‘lamaslik kerak);
- ✚ Reglament qoidasi (Trening qatnashchilar o‘z fikrlarini aniq, lo‘nda, qisqa bayon etishlari kerak);
- ✚ Sirlilik qoidasi (mashg‘ulot jarayonidagi barcha kechinmalar guruhdan tashqaridagi chiqishi mumkin emas).

## **MASHG‘ULOTNING BORISHI:**

### **I. KIRISH.**

#### **1. Guruhiy normalarni ishlab chiqish.**

**Maqsad:** mashg‘ulotning samaradorligini ta‘minlash.

#### **2. «Koptokni uzatib yubor» o‘yini**

**Maqsad:** ishtirokchilarga bir-birlari to‘g‘risida ma‘lumotga ega bo‘lishlari uchun imkon yaratish va ularning o‘rtasidagi barerni olib tashlash.

**O‘yinning borishi. Ko‘rsatma:** Qatnashuvchilar davra bo‘lib o‘tiradilar. Trener «Mening ismim . . . Men . . . xislatga egaman. Men . . . yaxshi ko‘raman (xohlagan narsa yoki kishini aytish mumkin)» – deydi va koptokni istalgan biror kishiga qarab otadi. Koptokni ilib olgan ishtirokchi ham o‘z navbatida o‘zini shunday tanishtiradi va koptokni boshqa ishtirokchiga uzatadi. O‘yin barcha ishtirokchilar o‘zlarini tanishtirib bo‘lgunlariga qadar davom etadi.

#### **3. “Kutuvlar daraxti” mashqi**

**Maqsad:** Ishtirokchilarning treningdan kutayotgan natijalarini aniqlash

**Ko‘rsatma:** Hozir hamma tarqatilgan meva-qog‘ozlarga o‘zining mashg‘ulotdan nima kutayotganligini yozadi va doskadagi daraxtga shu «meva»larini yopishtiradi.

## II. ASOSIY QISM.

### 1. "Buzuq telefon" mashqi.

**Maqsad:** Ma'lumot uzatishdagi buzilishlarni anglashga o'rgatish. Ma'lumotni anglangan holda idrok qilish va faol tinglash uslubini o'zlashtirish.

**Yo'riqnoma:** Ushbu mashqda 6 kishi ishtirok etadi. Bunda 5 kishi xonadan tashqarida turadi, 1 kishi xonada qoladi. Trener xonada qolgan odamga og'zaki topshiriq aytadi. Bu odam iloji boricha hamma topshiriqni eslab qoladi va ikkinchi (xonadan tashqarida turganlardan biriga) odamga aytadi. Ikkinchi odam uchinchisiga, uchinchisi to'rtinchisiga va h.k. Qolganlar ma'lumotlar qanday uzatilishini kuzatib turdi. Keyin jarayon muhokama qilinadi.

Mashq so'ngida odatda ma'lumotning buzilishi kuzatiladi. Ma'lumotlarning bir kishidan ikkinchi kishiga o'tishi natijasida u qanchalik o'zgarib ketishi paydo bo'ladigan mish-mish gaplarga asos bo'lishi aytib o'tiladi.

### 2. "Avtobusda" o'yini

**Maqsad:** Talabalarda muloqot madaniyatini shakllantirish, shaxslararo munosabatlarni ijobiy rivojlantirish.

**Ko'rsatma:** Ishtirokchilardan biri avtobusdagi bezori rolini o'ynaydi, qolganlar esa yo'lovchilar. Bezori avtobusdagi ikkita o'rindiqni egallab olib, biriga o'zi o'tiribdi, biriga esa magnitofonini qolgan. U hech kimga joy bermoqchi emas. Ishtirokchilarning har biri bezori bilan til topishib uning yoniga o'tirishga harakat qilib ko'rishi kerak. Shart shuki — maqsadga janjalsiz erishish lozim.

### 3. "Yomg'ir» psixogimnastik mashqi

**Maqsad:** Ishtirokchilar o'rtasida samimiylik, iliqlik muhitini yaratish.

**Ko'rsatma:** Ishtirokchilar aylana shaklida turib olishadi. Bunda jimlik hukm surishi kerak. Trener «hozir siz yomg'ir tovushini eshitasiz, lekin buning uchun mening harakatlarimni takrorlashingiz kerak»,– deydi. Trener o'rtada turib har bir ishtirokchining oldiga keladi va muayyan harakatlarni bajarib ko'rsatadi. Harakatlar: Kaftlarni bir–biriga ishqalash; Barmoqlarni qirsillatish; Tizzalarni shapatilash; Tizzilarni shapatilab, oyoqlarni do'ppilatish; Qarsak chalib tamomlash.

#### **4. "Avlodlar o'rtasidagi nizo" o'yini**

**Maqsad:** Talabalarda muloqot madaniyatini shakllantirish, shaxslararo munosabatlarni ijobiy rivojlantirish.

**Ko'rsatma.** Bunda uch kishi ishtirok etadi — yigit, qiz va katta yoshli odam. Avlodlar o'rtasida " Eh, hozirgi yoshlar..." qabilida taqlid uyushtiriladi. Yigit va qizning vazifasi: imkon boricha xushmuomalalik bilan nizodan qochish. Ishtirokchilar orasidan tanlangan juri a'zolari har bir talabaning harakatini baholab boradi.

#### **5. "Ma'lumotni so'zsiz uzatish" o'yini**

**Maqsad:** Talabalarda noverbal muloqot sifatlarini shakllantirish

**Ko'rsatma:** "Hozir bir kishi xonadan tashqariga chiqib turadi, qolganlar esa unga qanaqa ma'lumotni aytish lozimligi haqida kelishib olishadi. Men uni chaqiraman, shunda butun guruh imo-ishora, turli qiliqlar va yuz harakatlari bilan unga shu informatsiyani uzatishga harakat qilishadi. Chaqirilgan odamning vazifasi — guruh unga aytmoqchi bo'layotgan ma'lumotni anglab olishdan iborat".

### **III. YAKUNIY QISM**

#### **1. "Shirin tilak" mashqi**

**Maqsad:** talabalarga o'zaro bir-birlari bilan xushmuomala bo'lish sirlarini o'rgatish.

**Ko'rsatma:** Hozir har bir ishtirokchi o'zining o'ng tomonidagi sherigiga shirin tilak aytadi.

#### **2. Qayta aloqa**

**Maqsad:** Ishtirokchilarning kutuvlari amalga oshganlik darajasini aniqlash.

**Ko'rsatma:** Hozir har bir kishi quyidagi savollarga og'zaki javob beradi:

"Men bugun treningdan. . .". Barcha ishtirokchilar gaplarini shu jumladan boshlab, o'z taassurotlari bilan o'rtoqlashadilar.

Trener ishtirokchilarning fikrlarini diqqat bilan tinglashi va ularga ishtiroklari uchun minnatdorchilik bildirib, mashg'ulot yakunlanganligini e'lon qilishi kerak.



Har qanday trening mashg'ulotini tuzishdan oldin trener trening mashg'ulotlarini o'tkazishning nazariy asoslari bilan tanishgan bo'lishi maqsadga muvofiqki, bu uning tuzayotgan dastur va rejasining guruh uchun mosligini va pirovard natijada treningni samarasini ta'minlaydi.

### **III BOB BO'YICHA TOPSHIRIQLAR**

#### **Nazorat savollari**

1. Treningni tashkiliy bosqichida nimalarni hisobga olish zarur?
2. Treningni tashkil etishda individual suhbatning ahamiyati qanday?
3. Trening o'tkaziladigan xona qanday bo'lishi kerak?
4. Ishtirokchilarning soni, jinsi, yoshi qanday bo'lishi lozim?

#### **Mustaqil ish mavzulari**

1. Trening o'tkazishda muammo va motivasiyalarni aniqlash.
2. Trening jarayonida individuallikka amal qilish
3. Adabiyotlar asosida trening guruxini yig'ishga oid ma'lumotlarni tahlil qiling
4. Tashkiliy qismni tashkil etishda dastur va reja yuzasidan ma'lumotlarni tahlil qiling

#### **Testlar**

##### **1. Trening samaradorligiga ta'sir ko'rsatuvchi vaqt qays qatorida to'g'ri ko'rsatilgan?**

- A) 1 haftada 2-3 kun, 10soat
- B) \*1 haftada 4-5 kun, 8 soat
- V) 1 haftada 2-3 kun, 4-5 soat
- G) 1 haftada 1-2 kun, 5 soat

##### **2. Ishtirokchilar tarkibi qanday bo'lishi kerak?**

- A) \*Guruh muammosi oddiydan murakkabgacha bo'lishi mumkin
- B) Guruh muammosi bir xil bo'lishi kerak
- V) Guruh muammosi turli xil bo'lishi yoki bo'lmasligi ahamiyatsiz
- G) Guruh muammosi emas trening o'tilishi muhim ahamiyat kasb etadi.

### 3. Treningda necha yoshdagilar uchun samara ko'proq bo'ladi?

- A) 30 yoshdan kattalar uchun
- B) 50 yosh oraligidagilar uchun
- V) \*50 yoshgacha bo'lganlar uchun
- G) Kichik va katta yoshdagilar

## IV. TRENINGNI BOSHLANG'ICH BOSQICHI

### 4.1. Treningni birinchi kuni

Trening mashg'ulotlarini olib borishning 2-bosqichi boshlang'ich bosqich deb nomlanadi va mashg'ulotning birinchi kunida o'tkaziladigan quyidagi qismlarni o'z ichiga oladi:

1. Guruhiy normalarni ishlab chiqish qismi
2. Tanishuv qismi
3. Kutishlarni aniqlash qismi.

Har qanday trening trenerning qisqacha ma'lumot berishi bilan boshlanadi. Bunda u treningni maqsadi, vazifalari, shuningdek, ishtirokchilar egallashi mumkin bo'lgan natijalar haqida gapiradi. Ya'ni bu jarayonda ishtirokchilarga trening haqida tushuncha, uning qanday tashkil qilinishi, o'tkazilishi va ishtirokchilar trening oxirida qanday natijalarga erishishi mumkinligi tushuntiriladi.

**Guruhiy norma (tamoyil, qoida)larni ishlab chiqish.** Trening mashg'uloti boshlanganidan va trenerning qisqacha tushuntirishlaridan so'ng dastlabki tashkil etiladigan qism — guruhiy normalarni ishlab chiqish bilan bog'liq bo'lgan qismdir.

Guruhiy normalarni qabul qilishdan maqsad - guruhda mashg'ulotning dastlabki soatlaridanoq samimiylik, o'zaro ishonch, o'zaro hurmat muhitini vujudga keltirish va eng asosiysi mashg'ulotning samarasini ta'minlashdan iboratdir. Guruhiy normalarni ishlab chiqish va qabul qilish jarayonida guruh a'zolari bilan bu normalarga albatta rioya qilish kerakligi to'g'risida kelishish va guruhning har bir ishtirokchisining roziligini olish kerak. Buning uchun ularga qoidalarga rioya etish treningni maqsadiga erishish va qulay psixologik iqlimning yaratilishida katta ahamiyatga ega ekanligini tushuntirish lozim.

Guruhiy normalar trener bilan guruh ishtirokchilarining hamkorligida ishlab chiqilishi shart. Guruhiy normalarni ishlab chiqishda trener “Aqliy hujum” usulidan foydalangan holda fikrlar yig‘ishishi maqsadga muvofiqdir. Mashg‘ulot jarayonida qanday qoidalarga amal qilish lozimligi to‘g‘risida guruh a‘zolarining o‘zi takliflar, fikrlar berishi, bunda ma‘lum bir fikrni berayotgan ishtirokchining bu fikrning trening uchun qanday ahamiyatga ega ekanligini izohlashi maqsadga muvofiqdir, shundan so‘ng ishtirokchilar bilan uning taklifi qabul qilinadi yoki rad etiladi.

Ayrim hollarda, agar ishtirokchilar orasidan fikr bildiruvchilar topilmasa, vaqtni yo‘qotmasdan trenerning o‘zi yo‘naltiruvchi fikr sifatida birorta normani taklif etishi ham foydadan holi bo‘lmaydi.

Trening mashg‘ulotlari jarayonida guruhdagi ishlarni tashkil qilishga doir normalar quyidagilardan iborat bo‘lishi mumkin:

***Intizomga qat’iy rioya qilish yoki “O-O qoidasi” normasi.*** 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. Chunki trening mashg‘ulotiga biror-bir ishtirokchi kechikib qolsa, mashg‘ulot qoidasiga ko‘ra mashg‘ulotni boshlash mumkin emas, shuning uchun butun guruh kechikkan ishtirokchini kutishiga to‘g‘ri keladi. Bunday holning sodir bo‘lishi esa ayrim ishtirokchilarning jahlini chiqarishi, g‘ashiga tegishi, mashg‘ulotlarning to‘xtab qolishi va turli noroziliklarga olib kelishi mumkin.

***"Maxfiylik" yoki "Sir saqlash" normasi.*** Trening jarayonida bayon etilgan kimningdir, aniqrog‘i guruhdagi biror-bir ishtirokchining hayotiga oid ma‘lumotlar, fikrlar, hissiyotlarning ifodalanishi, o‘yin va mashqlarni bajarish jarayonida noqulay holatlarga tushib qolishlar trening doirasidan chetga chiqmasligi lozim. Negaki kishining shaxsiga oid bunday ma‘lumotlarning mashg‘ulot chegarasidan chetga chiqishi uning uchun turli kutilmagan tnoxushliklarni keltirib chiqarishi mumkin.

***"Shu yerda va hozir" normasi.*** Guruhdagi muomala-munosabat mashg‘ulot jarayoniga bevosita aloqador, ya‘ni ayni payt bilan bog‘liq bo‘lishi zarur. Hattoki ishtirokchilardan birortasi o‘tgan zamondagi voqeani hikoya qilayotganda ham,

uning shu yerda va ayni paytda nimani his qilayotganligi muhim ahamiyat kasb etishini unutmaslik lozim. Bundan tashqari, ham trener, ham har bir ishtirokchi o'zining har qanday muammolarini unutib, o'zini faqat "shu yerda va hozir" holatida his qilishi trening samarasi uchun asosiy omillardan biridir.

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

***"Yagona mikrofon" normasi.*** Biror ishtirokchi o'z fikrini bildirayotganida, boshqalar unga diqqat bilan quloq solishi va uning gapini bo'lmasligi, bir-birining shaxsini o'zaro hurmat qilishi lozim. Kimdir gapirayotganida boshqa bironing unga quloq solmasligi so'zlovchining shaxsiyatiga tegishi va u keyingi bahslarda o'z munosabatini bildirishdan bosh tortishiga olib kelishi mumkin. Bu esa trening samarasiga salbiy ta'sir ko'rsatishi ehtimolini keltirib chiqaradi.

***"Trenningda boshidan oxirigacha qatnashish" normasi.*** Bu norma ishtirokchilarda mas'uliyatni vujudga keltirish uchun zarur bo'lgan tamoyildir. 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 effektining pasayishiga olib keladi. Umuman ishtirokchilar bir-birlariga do'stona munosabatda bo'lishi, bir-birlarining hissiyotlarini hurmat qilishlari kerak. Agarda ketishi kerak bo'lib qolsa albatta trener va guruhni ogohlantirishi lozim.

***"Ixtiyoriylik" normasi.*** Trening mashg'ulotida o'z mulohazalarini bayon etish, munozaralarda, o'yin va mashqlarda ishtirok etishda ixtiyoriylikni joriy qilish muhim ahamiyatga ega. Ya'ni jarayonlarda ishtirokchilar ixtiyoriy ishtirok etmasdan biri-biriga "mulozamat qilishi" vaqtning yo'qotilishi va muhitning buzilishiga olib keladi.

***"Vaqtни tejash" yoki "Reglamentga rioya qilish" normasi.*** Guruh ishtirokchilari trening mashg'uloti davomida fikrlarini imkon qadar qisqa, lo'nda ifodalashi, mavzu doirasidan chetga chiqib ketmasligi lozim. Chunki gapni aylantiraverish, gapni uzoqdan boshlab olib kelish, bir fikrni qayta-qayta takrorlayverish kabi hollar guruh ishtirokchilarining g'ashiga tegishi bilan birga

treningda eng qimmatli boʻlgan vaqtni bekorga sarflanishiga olib keladi. Bu esa ishtirokchilarning noroziligiga va ular orasida doʻstona muhitning buzilishiga olib kelishi mumkin

**"Shaxsni baholamaslik" normasi.** Trening mashgʻulotlari jarayonida har bir ishtirokchi oʻz fikr-mulohazalarini va hissiyotlarini bayon qilishi mumkin, biroq bunda boshlovchi va qolgan ishtirokchilar hikoyadagi *vaziyatnigina* muhokama qilishlari hamda soʻzlovchining oʻsha paytdagi xulq-atvori, xatti-harakatini baholashdan qochishlari kerak. Masalan, "oʻsha paytda siz jahлга berilmasligingiz yoki bunday demasligingiz kerak edi" kabi jumalarning qoʻllanilishi ishtirokchining eʼtiroziga sabab boʻlishi bilan birga qolgan ishtirokchilar oʻz fikrlarini va muammolarini bayon etishda ochiq gapirishdan tortinishlari mumkin. Shuning uchun, "bunaqa vaziyatda men bunday qilardim yoki degan boʻlardim" kabi variantlarda soʻzlashish yoki fikrini bildirish soʻraladi.

Yuqorida sanab oʻtilgan normalarning barchasi hamma treninglarda qoʻllanilishi shart emas. Normalarni qabul qilishda guruhning tuzilishi, trening mashgʻulotning davomiyligi kabilar ham eʼtiborga olinishi maqsadga muvofiqdir.

Sanalgan normalardan tashqari trener tomonidan quyidagilar alohida taʼkidlab oʻtilishi shart:

- Birovning fikrini umuman notoʻgʻri deb hisoblagan yoki unga qoʻshilmagan holatda ham uning gapini boʻlishga, toʻxtatib qoʻyishga yoki ustidan kulishga hech kimning haqqi yoʻq.
- Ishtirokchilar bir-birini masxaralashi yoki gʻururiga tegadigan gaplar aytishi mumkin emas.
- Ishtirokchilar ham, boshlovchi ham, agar savol uning shaxsiy hayotiga tegishli boʻlsa, javob bermaslik huquqiga ega.
- Boshlovchiga savollar va fikrlar anonim tarzda berilish imkoniyati yaratilishi shart. Lekin bu haddan tashqari chegaradan chiqish imkonini bermasligi, yaʼni boshlovchining shaxsiyatiga tegish kabilarga yoʻl qoʻyilmasligi taʼminlanishi kerak.

Normalarni mashgʻulot oʻtkazishdan avvalroq katta qogʻozga yozib, xonaga

osib qo'yish yoki guruh a'zolari bilan birgalikda "Aqliy hujum" usuli orqali aniqlashtirib olish maqsadga muvofiq.

Bu trener va ishtirokchilar orasidagi birinchi guruhiy kelishuv hisoblanadi. Bunda shu narsa muhimki, har bir kishining fikrini albatta eshitish, nima uchun bu tamoyilga xayrixohligi yoki noroziligini izohlashini so'rash lozim. Tamoyillarni tasdiqlashni ovozga qo'yish kerakmas. Chunki agar kimdir guruhning fikriga norozi bo'ladigan bo'lsa, uni ko'ndirishga harakat qilish yoki guruh boshqa qarorga kelishi lozim bo'ladi. Uning fikrini inobatga olmaslik esa guruhdagi psixologik iqlimga salbiy ta'sir etishi aniq. Ya'ni fikri inobatga olinmagan ishtirokchida norozilik holati paydo bo'ladi va bu uning treningdagi butun ishtiroki davomida noroziligini namoyon qilib, qolganlarga xalaqit berishiga olib kelishi mumkin. Bundan tashqari agar bu shaxs o'zini past baholovchi shaxs bo'lsa, unda ruhiy tushkunlik, o'z-o'zini baholashning pasayishi va h.k.lar ham paydo bo'lish ehtimolini tug'diradi.

#### **4.2. Treningda tanishuvni tashkil qilish**

Trening mashg'ulotining birinchi kunida o'tkazilishi lozim bo'lgan asosiy qismlardan biri – guruh a'zolarining bir-biri bilan va trenerlar bilan tanishuvidir. Bu qism trener tomonidan taklif etiladigan turli xil o'yinlar orqali amalga oshiriladi. Demak, tanishuvni turli xil usulda tashkil etish mumkin, lekin tanishuv qismining mohiyati bitta bo'ladiki, har bir ishtirokchi o'zini shu guruhda boshqalar qanday tanishini yoki uni qanday nom bilan atashlarini istasa, o'zini shunday tanishtirishi mumkin. Tanishuv boqichini tashkil etishda guruhda mavjud bo'lishi mumkin bo'lgan quyidagi 3 ta tipik vaziyatga alohida e'tibor qaratish lozim bo'ladi. Bular:

- ❖ Ishtirokchilar bir-birlari bilan mutloqo notanish bo'lishi va trener ham ularni tanimasligi holati.
- ❖ Ishtirokchilar bir-birlarini yaxshi tanishi, lekin trener ular uchun umuman yangi odam – notanish bo'lishi.
- ❖ Ishtirokchilar ham trener ham o'zaro tanish bo'lgan holat.

Birinchi xolatda tanishuv qismi ancha vaqtga cho'ziladi. Chunki bu jarayonda quyidagi ba'zi muhim vazifalarni aniqlash zarur bo'ladi:

- Trener va ishtirokchilar bir-birlari bilan tanishib ismlarini eslab qolishlari kerak;
- o'zaro bir-birlarini qo'llab-quvvatlashni his qilishlari kerak;
- ishtirokchilarning o'zlarini namoyon qilishlariga sharoit yaratish kerak.

Bu bosqichni trener va ishtirokchilarning shunchaki bir-birlarining ismini bilishi bilan bog'liq bo'lgan rasmiyatchilik deb qabul qilmaslik kerak. Ishtirokchilarning tanishuv qismi - ularning o'tkazilayotgan mashg'ulotga va ayni paytdagi muhitga moslashish jarayoni bo'lib, ulardagi hayajon va noqulaylik holatlarini bartaraf etishning eng qulay va samarali yo'lidir.

Mashg'ulot avvalida trener o'zini auditoriyaga tanishtirib, qaysi tashkilot yoki muassasadan ekanligini va o'zi haqidagi ayrim ma'lumotlarni (yoqtirgan rangi, qiziqishlari va h.k.) aytadi. Trener haqida ishtirokchilarda paydo bo'lgan ilk tasavvur keyingi ishlar natijasiga, trener va guruh a'zolari o'rtasidagi munosabatlar xarakteriga va albatta, mashg'ulotning yakuniga, samaradorligiga ham o'z ta'sirini ko'rsatadi.

Tanishuvda ishtirokchilar imkon darajasida doira shaklida yoki aynan bir-birlariga yuzlangan boshqagi shakllarda o'tirishlari tavsiya etiladi. Chunki bunday o'tirish ular orasida samimiylik muhitini yuzaga keltirib, o'zaro munosabatlarni jipslashtiradi.



Tanishuv qismini tashkil qilish uchun juda ko‘plab o‘yinlar mavjud bo‘lsada, umuman trening jarayonlarida quyidagi usullar ko‘proq qo‘llanilishi mutaxassislar tomonidan qayd etib o‘tilgan.

1. **Intervyu usuli.** Bunda ishtirokchilar trener tomonidan juftliklarga bo‘lib chiqiladi. Juftliklarga bo‘linganlaridan so‘ng ular bir-birlaridan intervyu oladilar. Buning uchun ularga 10-15 minut vaqt beriladi. Bu vaqt davomida ular bir-birlaridan qanday ma‘lumotlarni so‘rashlari lozimligi trener tomonidan tavsiya etilgan savollar asosida bo‘lishi yoki ishtirokchilarning o‘z ixtiyoriga, istagiga havola etilishi ham mumkin. Sheriklar bir-birlari to‘g‘risida ma‘lumot to‘plab bo‘lganlaridan so‘ng har bir juftlikni navbat bilan maxsus joyga taklif etiladi va har bir ishtirokchi o‘zining sherigini guruh a‘zolariga iloji boricha batafsilroq tarzda tanishtirishi lozim bo‘ladi.

Bu usulning qulayligi shundaki, butunlay notanish bo‘lgan kishilar orasida o‘zini noqulay his etayotgan ishtirokchilar o‘zlari uchun birinchi tanish orttirish imkoniga ega bo‘ladilar.

2. **Videoyozuv (videotasma) usuli** — bunda trener tomonidan har bir ishtirokchi alohida jihozlangan xonaga taklif etiladi va u guruh a‘zolariga o‘zi haqda nimalarni aytib berishni istasa, shuni gapiradi. Barcha ishtirokchilar o‘zi haqdagi ma‘lumotlarni videotasmaga tushirib bo‘lganlaridan so‘ng, ularning



hammasi xonaga taklif etiladi va tasma yozuvi qo'yib beriladi.

Bu usulning qulayligi shundaki, u tortinchoq, o'ziga past baho beruvchi yoki turli sabablar bilan o'zini boshqalarga tanishtirishni istamaydigan ishtirokchilar bilan tanishuvni tashkil etishda juda qulaydir.

**3. Kartochkalar usuli** — har bir ishtirokchi trener tomonidan tarqatilgan maxsus kartochkaga o'zi to'g'risida nima ma'lumotni berishni istasa, o'shani yozadi. Kartochkalarni tablichkaga o'xshatib hamma o'z oldiga qo'yib qo'yishi, oldiga yoki orqasiga ilib olishi ham mumkin. Hamma bir-birining kartochkasini o'qib o'zaro tanishadi.

Tanishuv qismida ishtirokchilar bir-birlarining ismini bilish bilan birga, har bir ishtirokchi o'zining ismi, hayotidagi muhim narsalar haqida o'ylab ko'rish va buni ovoz chiqarib aytish imkoniga ega bo'ladi.

"Qor uyumi" o'yini orqali tashkil etiladigan tanishuvlarda esa guruhdagi qo'shnisining aytganini takrorlash uchun eshitishning, ayniqsa o'zidan oldingi kishini eshitishning qiyinligini his qilish imkoni beriladi. Ko'pchilik ishtirokchilar o'zidan oldingi ishtirokchi nima deganligini eshitmaydi, chunki u eshitishdan ko'ra o'zi nima deyishi kerakligi haqida o'ylaydi. Muhokamada trener tomonidan ishtirokchi "diqqat markazida" bo'lganida o'zini qanday his qilganligi so'raladi.

Ko'pincha treninglarda tanishuv jarayonida ishtirokchilardan ismini aytish bilan birga muloqotga kirishish jarayoniga salbiy va ijobiy ta'sir etuvchi jihatlarni ham aytib o'tish so'raladiki, bu ma'lumot trener uchun har bir ishtirokchining individual jihatlarni bilishga ham xizmat qiladi.

### **4.3. Ishtirokchilarning kutishlarni aniqlash.**

Trening mashg'ulotiga kelayotgan har bir ishtirokchi o'z muamolarining hal bo'lishini kutib mashg'ulotga umid bilan kelishi sir emas. Buni bilgani holda trener tanishuvdan so'ng guruh a'zolarining har biridan treningdan nimalar kutayotganligini so'rab chiqadi. Bu qismning ahamiyatli jihati shundaki, ishtirokchiga o'z muammosini gapirtirishga dastlabki turtki berilishi bilan birgalikda trener ularning kutishlarini bilib olganidan so'ng shunga muvofiq

o‘zining dasturi va rejasiga o‘zgartirishlar kiritishi mumkin.

Kutishlarni aniqlash bosqichida guruh a‘zolari aylana bo‘ylab o‘tirganlari holda o‘zlarining treningdan nima kutayotganligini, o‘zini xavotirga solayotgan holatlar yoki ularga yoqmayotgan jihatlar yuzasidan e‘tirozlarini aytib chiqishlari so‘raladi.



Trener barcha ishtirokchilarning fikrlarini ularga baho bermasdan, muhokama qilmasdan, hayron bo‘lmasdan, xayrixohlik bilan eshitishi va har bir ishtirokchiga o‘z kutuvini boshqalar bilan baham ko‘rgani uchun minnatdorchilik bildirishi lozim.

Mana shu jarayonlar to‘liq bajarib bo‘linganidan so‘nggina guruh ishlash uchun tayyor hisoblanadi va trener asosiy mashg‘ulotlarni boshlashi mumkin. Ya‘ni asosiy bosqich - ishni olib borish bosqichiga o‘tish mumkin bo‘ladi.

## IV BOB BO‘YICHA TOPSHIRIQLAR

### Nazorat savollari

1. Treningni birinchi kuni nechta bosqichdan iborat?
2. Guruhiy normalar nima chun qabl qilinadi?
3. Tanishuvda necha xil holat kuzatiladi?
4. Ishtirokchilarning kutuvlarini aniqlashdan maqsad nima?

## **Mustaqil ish mavzulari**

1. Sheriklararo muloqot urnatishda ijtimoiy-psixologik treninglarning zarurligini tahlil qiling
2. Trening jarayonida shaxsning mulokotchanligini oshirish muammosiga oid adabiyotlarga taqriz yozing

## **Testlar**

### **1. Har qanday treningni samaradorligi... bog'liq.**

- A) \*Trener tomonidan 1- kun qanday tashkil qilinishiga
- B) Ishtirokchilarning kimligiga
- V) Ishtirokchilarning kayfiyati yaxshiligiga
- G) Oradagi tanaffusning mavjudligiga

### **2. Guruxiy normalar qachon qabul qilinadi?**

- A) Normalar xar kuni vaziyatga karab uzgartiriladi
- B) \*Treningni birinchi kunida
- V) Trening boshlanishidan 1 kun oldin tayyorlanadi
- G) Normalar trening rejasi tuzilganda tuzilishi shart

### **3. Treningni birinchi kunida amalga oshiriladigan qismlar to'g'ri berilgan qatorni aniqlang.**

- A) Tanishuv, kutish, kuzatish
- B) intervyu, tanishuv, sir saqlash
- V) \*Kutish, tanishuv, guruhiy normalar
- G) Guruhiy normalar, sir saqlash, kutish

### **4. Tanishuv qismi qachon o'tkaziladi**

- A) Ikkinchi va uchinchi kun
- B) Faqat birinchi kun
- V) Oxirgi kun
- G) \*Birinchi kun va har kuni kun boshida

### **6. Tanishuvni kim o'tkazadi**

- A) Guruxdagilar

- B) Chetdan kelganlar
- V) \*Trener va yordamchisi
- G) Raxbarlar

**7. Ishtirokchilarning kutuvlari qachon aniqlanadi**

- A) Ikkinchi va uchinchi kun
- B) \*Birinchi kun va har kuni kun boshida
- V) Faqat birinchi kun
- G) Oxirgi kun

**8. Ishtirokchilarning kutuvlari qachon oxirigi nuqtaga yetadi?**

- A) Birinchi kun va har kuni kun boshida
- B) Ikkinchi va uchinchi kun
- V) \*Oxirgi kun
- G) Faqat birinchi kun

**9. Ishtirokchilarning kutuvlarini kim aniqlaydi**

- A) Chetdan kelganlar
- B) Guruxdagilar
- V) \*Trener va yordamchisi
- G) Raxbarlar

**10. Kutishlar bosqichida... nazarda tutiladi.**

- A) Ishtirokchilarning bir-birini kutishi
- B) Trener nimani kutayotganligi
- V) \*Ishtirokchilarning treningdan nima kutishi
- G) Trenerning ishtirokchilardan nima kutishi

## **V. TENINGNI ASOSIY BOSQICHI**

### **5.1. Trening mashg‘ulotlarini olib borish usullari.**

Treningni asosiy bosqichi bu trening mashg‘ulotlarining boshlang‘ich bosqichi tugaganidan to yakuniy bosqich boshlangungacha davom etadi. Bu davrda ishtirokchilar bilan asosiy ish olib boriladi. Mana shu jarayonda ularning muammolari bilan ishlanadi va ular uchun zarur bo‘lgan ko‘nikma va malakalarni

shakllantirishga qaratilgan ish olib boriladi.

S.Staut o‘zining “Trening o‘tkazish metodlari” deb nomlangan ilmiy ishida trening mashg‘ulotlari jarayonida qo‘llaniladigan faollik turlarini o‘zida mujassam etgan quyidagi ro‘yxatni keltirgan: ma’ruza, demonstrasiya, individual maslahat, diskussiya, rolli o‘yinlar, muammoli holatlar to‘plami, trening o‘yinlari, kompyuter dasturli treninglar, interaktiv video dasturlar, mustaqil ta’lim uchun treninglar bo‘yicha qo‘llanma, konkret vaziyatlar (keys-bosqichlar), ish joyida instruksiya berish, dasturli ta’lim, proektli guruhlardagi ish va hokazo. Bu usullarning barchasidan treningda foydalanishni maslahat bergan muallifning fikriga ko‘ra bular o‘qitishning bir xil bo‘lmagan shaklda tashkil qilish uchun kerak bo‘ladigan usullar to‘plami bo‘lishi ham mumkin.

Har qanday trening mashg‘ulotlarini olib borishda samaradorlikka erishish uchun eng avvalo ishtirokchilar orasida samimiylik, ochiqlik, o‘zaro ishonch muhitini yaratish lozim bo‘ladi. Bular amalga oshmasdan turib, treningdan ko‘zlangan maqsadga erishib bo‘lmaydi. Bunday muhitni yaratish esa boshlovchidan katta mahorat talab etish bilan birgalikda trening jarayonida qo‘llaniladigan usullarga ham bog‘liq bo‘ladi. Bunday usullar sirasiga "ta’limning noan’anaviy usullari" deb nom olayotgan va bizning ta’lim tizimimizga ham keng kirib kelayotgan usullar kiradi. Ular quyidagilardir: ma’ruza, aqliy hujum, bahs-munozara, psixogimnastik mashq, o‘yinlar, rolli o‘yinlar, psixodramma, SWOT – tahlil, guruhlarga bo‘lib ishlash, keys metodi. Bulardan tashqari maqsadga va vaziyatga qarab muammoli vaziyatlarni tahlil etish usuli ham qo‘llaniladi.

Endi ushbu usullarni har birini alohida-alohida yoritib beramiz.

## **5.2. Treningda “Ma’ruza” usuli va uni tashkil etish**

Eng umumiy ko‘rinishda ma’ruza – bu ma’ruzachi-trener tomonidan ma’lumotning verbal taqdim etilishi. Bunda ma’ruzachining vazifasi - o‘z bilimlarini guruhga yetkaza olishdan, guruhning vazifasi esa shu bilimlarni qabul qilish va yodda saqlab qolishdan iboratdir. Ma’ruza passiv jarayon hisoblanib, bu jarayonda guruh a’zolarining bir-birlariga o‘zaro ta’sir ko‘rsatish imkoniyati

bo'lmaydi yoki juda kam bo'lishi mumkin.

Garchi hozirda kompyuter texnologiyalari yuksak darajada rivojlangan bo'lsada, zamonaviy treninglarning asosini ham ma'ruzalar tashkil etadigan holatlarni ko'rish mumkin. Shu jihatdan, aytish mumkinki, ma'ruzalar ayrim hollarda noto'g'ri va samarasiz qo'llanilib kelinmoqda. Buning sababi ko'pchilikning fikricha, ma'lum bir sohada juda keng doiradagi bilimlarga ega bo'lgan inson ushbu bilimlarni boshqalarga yetkaza olishga ham layoqatlidir, deb hisoblanadi. Lekin fan yuzasidan chuqur bilimga ega bo'lishning o'zigina ushbu bilimlarni qiziqarli va samarali yetkaza olish qobiliyatining ko'rsatkichi hisoblanmaydi.

Barcha auditoriyalardagi kabi trening guruhlarida ham muvoffaqiyatli produktiv suhbat yoki ma'ruzaning asosi - ishtirokchilar bilan barqaror aloqa o'rnatish hamda ushbu sohadagi kompetentlikdir. Bunday uyg'unlik ma'ruzani monologga aylantirmaslikni kafolotlaydi, shuningdek uni qiziqarli jarayonga aylantirishga imkon beradi.

Bunday yondoshuvni muvaffaqiyatli qo'llash uchun har qanday trener yaxshi ma'ruzachi uchun zarur bo'lgan quyidagi malakalarni o'zida rivojlantirishi lozim:

1. Auditoriyaning ehtiyojlarini aniqlash. Guruh bilishi lozim bo'lgan ma'lumotning chegaralarini oldindan aniqlab olish zarur. Lekin bu oson ish emas, negaki, ko'pincha aynan bitta dasturga kelgan kishilarning har birida o'ziga xos kutishlar, ustanovkalar va ehtiyojlar mavjud bo'ladi. Malakali trener aynan shu qiziqishlarning kesishish sohalarini topishi hamda ushbu ehtiyojlarni maksimal darajada qondiruvchi usulda treningni o'tkazishi lozim.

2. Trening natijasida ishtirokchilar erishadigan natijalarni ularning manfaatlariga mos kelishini tushuntirib bera olish. Chunki har qanday inson qachon biror narsadan manfaatdor bo'lishiga ishonch hosil qilsa, o'shandagina treningda qiziqib ishtirok etadi. Bunday manfaatlar ishtirokchilar uchun moddiy manfaatlar emas, balki kasbiy o'sish, oila va ishdan qoniqish darajasining ortishi, atrofdagilar tomonidan tan olinish kabilar bo'lishini ularga tushuntira olish lozim.

3. Bilimlar darajasini tekshirish. Shuni hisobga olish lozimki, trening

ishtirokchilari kuchli qiziqish va yuqori motivasiyaga ega bo'lsalarda, o'zlari tushunmagan narsalarni hech qachon o'rgana olmaydilar. Shuning uchun trener ma'ruzadan oldin ularning bilim darajasini aniqlab olishi zarur. Bilimlarning darajasini tekshirish o'zida ikkita elementni saqlaydi. Bularni trener albatta hisobga olishi zarur. Ular :

A) Trener avvalo guruh ishtirokchilari kimlardan tashkil topganligini, ya'ni ular shunchaki qiziqish asosida kelgan insonlarmi yoki o'z faoliyat sohasida ma'lum bir obro'ga va maqsadga ega insonlarmi ekanligini bilib olishi kerak. Bunday ma'lumotga ega bo'lish trenerga ma'ruzani qanday murakkablikda tashkil etishni aniqlash imkonini beradi.

Agar ishtirokchilarning bilim darajasi juda past bo'lsa, u holda trener auditoriyaning e'tiboridan butunlay mahrum bo'lishi mumkin.

Agarda aksincha holat bo'lib, trener guruh uchun beriladigan ma'lumotni juda ko'paytirib yuborsa, guruhni zeriktirib qo'yishi mumkin. Shuning uchun u aynan "oltin nuqta"ni topishi zarur.

B) Trener guruhning idrok etish va qabul qilish xususiyatlarini hisobga olishi lozim. Ma'ruza jarayonida jargonlar va o'ta professional so'zlar, atamalarni qo'llamaslik kerak. Maxsus terminlardan foydalanish lozim bo'lgan vaziyatlarda esa, albatta ularning ma'nosini osonroq tushuntirib berish lozim.

Ishtirokchilar tomonidan ma'lumotlarning yaxshi idrok etilishi va o'zlashtirilishi uchun quyidagi usullarni qo'llash mumkin:

- Materialni tizimlashtirish.

Mashg'ulotlarga tayyorgarlik ko'rishga sarf qilingan vaqt hech qachon zoe ketmaydi, ya'ni ma'ruzani tizimlashtirishga ketgan vaqt ishtirokchilar xotirasida qabul qilingan ma'lumotning saqlanib qolinishini yaxshilashi mumkin.

- Ma'ruza ketma-ketlik asosida tuzilgan bo'lishi lozim. Agar berilayotgan ma'lumot murakkab bo'lsa, u holda trener har bir qadamni o'ylab, ma'lumotni guruhga asta-sekin yetkazishi kerak. Agar materialni qo'shimcha ma'lumotlar bilan mustahkamlash zarur bo'lsa, o'rganilayotgan mavzuning tarixiy asoslarini ham ko'rib chiqish kerak. Ma'lumot yaxshi o'zlashtirilishi uchun uni bir necha

qismlarga bo'lib olish zarur.

- Ma'lumotni mustahkamlash.

Ma'ruzaning asosiy joylarini takrorlash zarur. Bunday qilish ma'ruzaning asosiy bandlarini aniqlashtirishga va ularni yana bir karra ta'kidlab o'tishga yordam beradi.

#### 5. Guruhning diqqat konsentrasiyasini hisobga olish.

Mutaxassislar diqqat konsentrasiyasining optimal davri 20 daqiqa ekanligini ta'kidlashgan, ammo ba'zida bu vaqtni 40 daqiqagacha uzaytirish mumkin. Bunda ma'lumotni yetkazib berish uslubi, tempi bevosita rol o'ynaydi. Bu jarayonda trenerga quyidagi maslahatlar asqotishi mumkin: ma'lumotni tizimlashtirishning eng oson usuli - uni quyidagi uchta blokka ajratib olishdir:

- Kirish
- Asosiy qism
- Xulosa

Kirish qismi quyidagi ma'lumotlar o'z ichiga oladi:

- Trener kim?
- U nima uchun bu yerda?
- Nima uchun aynan shu trener ushbu guruh bilan mashg'ulot olib borayapti?
- Guruhga murojat etishning maqsadlari
- Trening mavzusining dolzarbligi
- Mashg'ulot so'ngida ishtirokchilar erishadigan natijalarning ularning manfaatlariga mosligi.
- Ta'limning rejalashtirilgan strukturasi
- Ishchi tushunchalarni aniqlash va kiritish
- Rejadagi berilishi lozim bo'lgan bilimlar va mavzuning qisqacha tarixi

Asosiy qism o'z ichiga treningni asosiy jihatlarini qamrab oladi. Ularning har biri ketma-ket muhokama etiladi.

Xulosada o'tilgan mavzuning tahlili, mavzuning asosiy jihatlarini takrorlash, o'tilgan mavzu bilan ishtirokchilarning keyingi faoliyatini bog'lovchi natijalarni umumlashtiriladi.



*Ma'ruza uchun material tanlash.* Materialning saralab tanlab olinishining qo'shimcha afzalligi shuki, oson va qiziqarli material guruhni jonlantiradi. Bu esa berilayotgan ma'lumotning o'z "manzil"iga yetib borganidan dalolat beradi. Odatiy gap-so'zlar tez unutiladi, aksincha emotsiyalarga boy, mulohazaga undovchi so'zlar uzoq vaqt davomida muhokamaning asosi bo'lib qolaveradi va yana yangi g'oyalarning paydo bo'lishiga asos bo'ladi. Buning uchun materialni murakkablashtirish shart emas, shunchaki umum qabul qilingan nuqtai nazarga qarshi bo'lgan argument (asoslar)ning bo'lishi kifoya.

*Ma'ruzani bayon etish dinamikasi.* Ma'lumotni dinamik va dramatik bayon etish – aynan bir xil jarayon emas. Salbiy emas, balki ijobiy jihatlarga urg'u berish zarur. Berilayotgan ma'lumotlar entuziazm quvvatini olib kelishi va auditoriyani jonlantirishi kerak (Buning uchun quyidagiga o'xshash iboralarni qo'llash maqsadga muvofiq: "Bir qiziqarli savol bor – ki..."; "Ishonchim komil, sizlarning ko'pchiligingizga qiziq – ki..."; "Eng qiziqarli ixtirolardan biri... "). Quyidagi usuldagi jumlar esa guruhga bo'lgan salbiy munosabatni bildirib turadi: "Men ... deb hisoblayman", "Agar sizlar shunga qodir bo'lganingizda edi ...".

Guruhning diqqatini jalb etishning eng samarali usullaridan biri ritorik savollar berish hisoblanadi. Bunday savollar javob berishni talab qilish maqsadida emas, balki so'zlovchining fikrlashini rivojlantirish maqsadida beriladi. Shunday savollarga misollar: "Bunday vaziyat har birimiz bilan bo'lishi mumkin", "Sizlar ham balki qachondir shunday qilishni istagan bo'lishingiz mumkin – ku?", "...bo'lgan paytlarda sizning kayfiyatingiz ko'tariladi, to'g'rimi?" bu kabi savollar guruhni tafakkur jarayonini stimullashtiradi hamda ko'pincha ishtirokchilarning diqqatini tortadi.

Vizual qo'llab-quvatlash. Ishtirokchilarning qiziqishini oshirish uchun qo'llaniladigan yana bir metod ma'ruzaning asosiy jihatlarini turli illyustratsiyalar bilan o'tkazish. Slaydlar, yozuvlar, flip-chartlardan foydalanish qo'shimcha stimullar hisoblanadi. Chunki u ko'rish idrokini chaqiradi va javob reaksiyasini chaqiradi.

Trening guruhlarida ma'ruza metodining afzalliklari:

- Katta guruhlarda ishlashning qulay usuli.

- Katta xarajatlarni talab yetmaydi.
- Mazmunini tizimlashtirish mumkin.
- Mazmunini nazorat etish mumkin.
- Vaqtni aniq taqsimlashning imkoni mavjud

Ma'ruzaning kamchiliklari:

- Qabul qilishning passivligi
- O'zaro ta'sirning mavjud emasligi
- Trenerga talablarning ko'pligi (trenerning shaxsiy sifatlariga qo'yiladigan jiddiy talab)
- Ma'ruza mas'uliyatli jarayon bo'lib, trener va auditoriyadan o'zisha yarasha kuch-quvvatni talab etadi.

### **5.3. "Aqliy hujum" (breynstorming) usuli**

Trening jarayonida eng ko'p qo'llaniladigan usullardan biri "Aqliy hujum" usulidir. Aqliy hujum munozaraning eng erkin shakli hisoblanadi. Bu usulning asosiy vazifasi – g'oyalar generasiasini ta'minlashdan iborat bo'lib, ishtirokchilar taklif etayotgan fikr va qarorlar hech qanday tahlilsiz va muhokamasiz qabul qilinadi. Bu shunday usulki, ta'limdagidan farqli o'laroq, muhokama qilinayotgan mavzu yuzasidan har bir ishtirokchi o'z fikrini va qarashlarini bildirishi shart. Trener esa har bir javob variantlarini diqqat bilan tinglashi va e'tirozsiz qabul qilishi zarur.

Bunda muhimi bildirilayotgan fikrga baho berish emas, balki ularning hammasini qabul qilish va har bir ishtirokchi aytayotgan fikrni doska yoki flipchart qog'ozga yozib borishdir. Aynan shu usuldan treninglarda juda ko'p foydalaniladi. Chunki bu usul ishtirokchilarning o'z mustaqil fikrini bildirishining eng qulay yo'lidir. Bu usuldan trening mashg'ulotining boshidayoq foydalanish maqsadga muvofiqdir. Ayniqsa, guruh kayfiyatini bilish, ularning bilim darajasini aniqlab olish va treningdan nima kutayotganliklarini bilib olishda "Aqliy hujum" - eng qulay usul hisoblanadi. Aqliy hujum natijasida olingan ma'lumotlar guruh bilan olib boriladigan keyingi ishlar uchun yo'llanma bo'lishi mumkinligini ham

trenerlar unutmashliklari kerak. Ya'ni guruhning keyingi ishlari jarayonida guruhning yoki aynan kimningdir avvalgi bildirgan fikriga qaytish, aynan guruhning yakuniy xulosasiga qarab ish yo'nalishini o'zgartirish kabilar shular jumlasidandir.

Bu usulning trening jarayonida foydali jihatlari ko'p bo'lib, u ayniqsa quyidagi hollarda juda qo'l keladi:

- nozik va munozarali savollarni muhokama qilish uchun;
- o'ziga ishonmaydigan ishtirokchilarni munozaraga tortish va ularni qiziqtirish uchun;
- qisqa vaqt mobaynida ko'proq fikr yig'ish uchun.

“Aqliy hujum” usulining muvaffaqiyati ikkita asosiy prinsipga amal qilinishiga bog'liq. Birinchi prinsip, energetika nazariyasi bilan bog'liqdir. Uning mohiyati quyidagicha: insonlar individual holda ishlagandagiga nisbatan guruhiy, birgalikdagi faoliyatda ijobiy va yaxshi g'oyalar tez va oson paydo bo'ladi. Negaki guruhda kimdir tomonidan bildirilgan “yaroqsiz” g'oya butun guruh tomonidan qo'shimcha fikrlar bilan to'ldiriladi va qayta ishlab chiqiladi. Demak, bu prinsipga asosan, guruhdagilarning fikrlariga “hujum” qilinsa, ulardan yaxshi va original g'oyalar ko'p chiqadi.

Ikkinchi prinsipga ko'ra, agar guruh g'oyalar generasiyasi holatida bo'lsa, u holda o'sha kreativ tafakkurni turli sabablar bilan to'xtatish kerak emas. Chunki bunday holat yangi-yangi g'oyalarning yuzaga kelishiga asos bo'ladi.

Aqliy hujumning afzalliklari:

- ✚ Ijodiy tafakkurni rivojlantiradi
- ✚ Standart tafakkur chegaralaridan chiqib ketishga imkon beradi
- ✚ Oddiy, lekin chiroyli g'oyalar yuzaga kelishi oson amalga oshadi.

Aqliy hujumning afzalliklari qatoriga yana uning oson tushuniladigan va oson qo'llaniladigan usul ekanligini hamda u yuqori texnologiyali asbob-uskunalarni yoki uzoq muddatli o'qitishni talab qilmsligini, shuningdek uning natijalarini osonlik bilan baholash mumkinligini ham qayd etish mumkin.

Aqliy hujumning o'ziga xos kamchiliklari ham mavjud bo'lib, ular:

Ishtirokchilarning qatnashishida noqulayliklar mavjudligidir, ya'ni "Aqliy hujum"da guruhning barcha a'zolari qatnashishlari shart bo'lgani uchun fikr bildirish jarayonida gapirmaydigan, tortinchoq ishtirokchilar o'zlarini noqulay his qilishlari yoki hech kimda taklif, fikr, g'oyaning bo'lmasligi guruh va trenerning noqulay sukunatda vaqt o'tkazishiga olib kelishi mumkin.

Aqliy hujum treningda muammolarni hal etish, qaror qabul qilish, ijodiy tafakkurni rivojlantirish maqsadida qo'llanilishi maqsadga muvofiqdir. U ishtirokchilarda tinglash ko'nikmalarini rivojlantiradi va jamoani tuzishda foydali bog'lovchi elementni ta'minlaydi.

"Aqliy hujum" usulini o'tkazish o'ziga xos bosqichlarga bo'linadi va bu bosqichlarga amal qilish har bir trenerdan talab etiladi. "Aqliy hujum"ni o'tkazish bosqichlari quyidagilardan iborat:

1. Trener "Aqliy hujum" mavzusini tag'dim qiladi.
2. Tag'dim qilingan mavzu yuzasidan fikr-mulohazalarini o'ylab olish uchun ishtirokchilarga vaqt beriladi.
3. Tag'dim qilingan mavzu yuzasidan fikr-mulohaza bildirish uchun ishtirokchilarga imkon beriladi.
4. Bildirilgan barcha fikr-mulohazalar maxsus qog'oz yoki doskaga yozib boriladi.
5. Muhokama yakunida guruhda turli fikrlilikdan yagona fikrga kelinadi.

Shuningdek, aqliy hujum usulini o'tkazishning 3 ta qoidasi ham mavjud:

1. Barcha fikrlarni e'tirozsiz qabul qilish va har bir ishtirokchiga aytilgan fikri uchun minnatdorchilik bildirish.
2. Fikrlarni yozib olayotganda birorta ham fikrni tashlab ketmaslik, ya'ni har bir ishtirokchi bildirgan fikrni albatta yozib borish.
3. Bildirilgan fikrlarni yakunlash va yagona qarorga kelish uchun har bir ishtirokchidan uning rozi yoki rozi emasligini so'rash shart.

"Aqliy hujum"ning samaradorligi uchun albatta ana shu qoidalarga rioya qilish lozim. "Aqliy hujum"ning asosiy qoidasi — bildirilgan barcha g'oyalarni hech bir e'tirozsiz qabul qilishdir. Shu sababli trener ishtirokchilar tomonidan bildirilgan fikrlarni diqqat bilan tinglab borishi va yo'naltirib turishi lozim. Bu

qoidaga amal qilmaslik guruh kayfiyatining tushishi va o‘zaro ishonch ruhining so‘nishiga olib kelishi mumkin.

Trener ishtirokchilar tomonidan bildirilayotgan taklif va fikrlarni yozib olayotganda e‘tiborli bo‘lishi va ulardan birortasini ham tushirib qoldirmasligi kerak. Chunki ba‘zan ishtirokchi o‘z tortinchoqligini yoki o‘zidagi uyalish hissini yengib, fikrini hayajon bilan bildiradi va o‘zi bildirayotgan fikr barchaning diqqatini tortadi hamda muhokama qilinayotgan fikrlar ichida eng yaxshisi bo‘ladi, deb ishonadi. Agar uning fikriga trener yoki ishtirokchilar tomonidan ozgina e‘tiborsizlik qilinsa, u buni "Menga e‘tibor qilishmadi, demak mening fikrim ularni qiziqtirmaydi", degan ma‘noda tushunishi va "ichimdan top", "indamaslik" kabi "kasallik"lariga chalinib qolishi ham mumkin.

Bildirilgan barcha fikrlarni ma‘lum bir guruhga va shaklga keltirish bosqichiga o‘tayotganda boshlovchi albatta ishtirokchilardan uning fikriga rozi yoki rozi emasligini yoxud boshqacha tushunib qolmaganligini so‘rashi kerak, agar norozilik yoki tushunmovchiliklar bo‘lsa, bunga albatta aniqlik kiritish lozim bo‘ladi.

Aqliy hujumning natijasi — turli xil g‘oyalar, fikrlar, mulohazalar yig‘indisidan yagona fikrga kelish bo‘lsa, asosiy maqsad - ishtirokchilarning faol ishlashini ta‘minlashdan iborat. Shuning uchun trening davomida aqliy hujum natijalariga tez-tez murojaat qilib turish kerakki, bunda ishtirokchilar o‘zlarining faol harakatlari natijasini, ulardan keyinchalik ham foydalanilayotganligini ko‘rishlari kerak, bu esa ularda "Nima keragi bor edi, bu gaplarning?" kabi savollar tug‘ilishining oldini oladi.

#### **5.4. Bahs-munozara usuli.**

Hozirgi zamon ta‘lim jarayonida keng qo‘llanilayotgan noanaviy ta‘lim usullaridan yana biri bahs-munozara usulidir. Bu usul trening mashg‘ulotlarida ham yaxshi samara berishi ko‘pgina mutaxassislar tomonidan qayd etilgan. Bu usulning ma‘nosi - trener va ishtirokchilar o‘rtasida fikrlar, qarashlar, bilimlarning erkin holda verbal ayiriboshlashuvidir.

Baxs-munozarani katta guruhlarda o'tkazsa ham bo'ladi, lekin u kichik guruhlarda, ayniqsa trening guruhlarida o'tkazilsa ko'proq foyda beradi. Muammoni guruhda muhokama qilish ishtirokchilarga nafaqat o'zaro fikr almashish, balki muhokama etilayotgan mavzu haqida aniq ma'lumotlar olish, o'z hissiyotlari va nuqtai nazarlarini ifoda etish imkoniyatini ham beradi. Bahs-munozara boshlanishidan oldin trener tomonidan muhokama etiladigan mavzuga doir biror-bir hikoya yoki voqea aytib berish ishtirokchilarda uning "ildizi"ni ilg'ab olishga turtki bo'lishi bilan birga munozara jarayonining yaxshi o'tishini ta'minlashga xizmat qiladi.

Munozara – trening usuli sifatida, faqat bitta savol yoki mavzu bilan cheklanadi hamda ma'lum bir tartibda tuziladi. Eng muhimi shuki, har bir ishtirokchi o'z nuqtai nazariga ega bo'lishi va boshqalarning fikrlarini hurmat qilishi shart. So'zlayotgan ishtirokchining gapini bo'lib qo'yish ta'qiqlanadi. Ko'p hollarda munozaralar emosional sohani qo'zg'atib qo'yishi mumkin, ammo bu holatni bahslashuvga aylanib ketishiga yo'l qo'yish kerakmas. Hamma ishtirokchilar umumiy maqsadlarga erishishga intilganlaridagina munozara amalga oshirilishi mumkin. Munozara samarali bo'lishi uchun ishtirokchilar bazaviy bilimlarga ega bo'lishlari kerak. Bu bilimlar treningda ishtirok etishdan oldingi hayotiy tajribadan olingan bo'lishi yoki dastur talablariga taqdim etilgan ma'lumotga tayangan bo'lishi mumkin. Bu usuldan foydalanish jarayonida *vaqtning taqsimlanishi va tayyorgarlikka* alohida e'tibor qaratish lozim. Trener munozarani boshlashdan avval ishtirokchilarga vaqtning cheklanganligini va bahslashish uchun qancha vaqt ajratilganligini aniq aytishi kerak. Chunki vaqtning cheklanishi muhokamaning tempini oshiradi va uni jonlantiradi. Bu esa munozaraning qizg'in o'tishi va zaruriy xulosalarga erishishni kafolatlaydi.

Bahs-munozarani tashkil etishdan oldin uni *rejalashtirish* ham katta ahamiyatga ega. Munozaraning barcha jihatlarini oldindan rejalashtirib bo'lmaydi. Ammo mavzuning taxminiy eskiz (chizma)larini tayyorlab qo'yish mumkin. Unda:

- Mavzu bilan tanishtirish;

- Munozaraning chegaralarini o'rganish
- Munozaraning maqsadini demonstrasiya (namoyish) qilish
- Munozaraning mavzusiga oid qo'shimcha ma'lumotlarni taqdim etish.
- Munozarani boshqarish uchun bir qator asosiy savollarni tayyorlab qo'yish.

Trener bu jarayonda ijobiy muhitni yaratish uchun mas'uldir. Istalgan mavzudagi bahs-munozarani o'tkazishda trenerning roli vositachi rolga juda yaqin turadi. Trener guruhni asta-sekin munozaraga olib kirishi lozim. Bunda u ochiq savollardan foydalanishi maqsadga muvofiq. Ishtirokchilar o'rtasida o'zaro fikrlar almashinuvi boshlanganidan so'ng esa trener munozarani hech kim tomonidan monopollashtirilmasligini, ya'ni hech kimning yakka hokimlik, ustunlik qilishga harakat qilmasligini ta'minlashi kerak. Agar keltirilayotgan ma'lumotlar shubhali bo'lsa, u holda trener so'zlovchidan izoh so'rashi, yoki juda yuzaki aytib o'tilgan fikrlarga oydinlik kiritishni so'rashi lozim. Trener, muhokama etilayotgan savollarning barchasi mavzuga oid bo'lishini hamda guruhlarining mavzudan chetga chiqib ketmaslini nazorat qilishi zarur. Munozara so'ngida trener guruh tomonidan aytilgan bandlarni umumlashtirishi hamda erishilgan xulosalarni yakunlashi kerak.

Trening guruhlarida bahs-munozara o'tkazayotganda qoida sifatida quyidagilarni e'tiborga olish kerak:

- Biror ishtirokchi o'z fikrini bayon etayotganida boshlovchi uni bo'lib qo'yishga yoki uning fikri noto'g'riligini isbotlashga va o'zining so'zini o'tkazishga harakat qilmasligi kerak. Chunki bu beriladigan keyingi savolga butun guruhning yoki ko'pchilikning javob berishdan bosh tortishiga olib kelishi mumkin.
- Savol berilganidan so'ng ishtirokchilarni shoshiltirmaslik, javobni o'ylab olishlari uchun vaqt berish lozim. Lekin bunda ular berilgan savol ustida ko'p o'ylanmasliklariga ham e'tibor berilsa, mashg'ulotning bir xil tempda va qiziqarli o'tishiga sharoit yaratiladi.
- Trener iloji boricha "ha", "yo'q" javoblariga eltuvchi savollar bermaslikka harakat qilishi lozim.
- Ishtirokchilarni gapirtirish uchun savollar tushunarli, aniq va lo'nda tuzilgan

bo'lishi kerak.

Muayyan masalalarda guruhiy munozaralardan foydalanish muammoning turli yechimlarini topishda asqotadi. Munozara ishtirokchilarning muhokama qilinayotgan mavzuga qiziqishini oshiradi, ularga o'z fikrini bayon qilish va boshqalarning fikrni eshitishiga imkon beradi. Bundan tashqari, munozara davomida muammo yechimining turli yo'llari topiladi, guruhning birlashishiga va o'zaro mustahkamlanishiga asos solinadi.

Treningda guruhiy munozara har bir ishtirokchining muayyan masalaga oid tushuncha va qarashlarini aniqlab olish usuli sifatida ishlatiladi. Misol uchun, ishtirokchilarning "Oilaviy hayot va mas'uliyat", "Oilada sevgi va jinsiy munosabatlar", "OITSGa ongli munosabat", "Er-xotin munosabatida nizoli vaziyatlar" kabi mavzulardagi fikrlarini bilish qiziqarlidir. Shunda muammo yechimlarini topish ham osonlashadi.

Munozara metodining afzalliklari:

A) Tushunilganlikni namoyish etish.

Munozara metodi guruh a'zolarining muhokama etilayotgan muammo yoki mavzuni qay darajada tushunishini ko'rsatib beradi. Shuningdek, bu usul guruh a'zolariga o'z nuqtai nazarini, ustanovkalarini yana bir bor tasdiqlashga yoki inkor etishga imkon beradi.

B) Bilimlarning faol tarzda uzatilishi.

Munozara metodi ma'ruzaga nisbatan ancha uzoq muddatli foyda beradi. Xususan, muhokama qilinayotgan mavzu yuzasidan guruhdagi ishtirokchilarda qarama-qarshi ustanovkalar, fikrlar, qarashlarning bo'lishi munozara metodida juda qo'l keladi. Boshqalarning fikrlari bilan kelisha olmayotgan insonlarga ma'ruzaga nisbatan munozara ko'proq ta'sir etadi.

V) Faol o'zaro munosabat.

Bahs-munozara guruhning yuqori faollik darajasini talab etadi. Kundalik hayotdagi odatiy hollarda ba'zi kishilar muhokamalarda ishtirok etmasligi tabiiy hol, bunday kishilar trening guruhlarida ham mavjud bo'ladi. Lekin muhokama etiladigan mavzu guruhga mos holda tanlangan bo'lsa, u holda yakkalanib qolgan



ishtirokchilar ham beixtiyor munozaraga qo‘shilib ketadilar.

Munozara metodining kamchiliklari:

A) Mavzudan chetlanib ketish ehtimoli ko‘p bo‘ladi.

Berilgan mavzudan uzoqlashish, butunlay boshqa mavzuga o‘tib ketib qolish hollari ko‘p bo‘ladi. Shuning uchun guruhni kerakli yo‘nalishda ushlab turish uchun munozara boshlanishidan oldin asl muammoni va munozara shartlarini takrorlab o‘tish zarur.

B) Kuchli guruhga tobe‘ bo‘lib qolish.

Munozaraning sifati ma’lum darajada guruh a’zolarining bilim va tajribalari bilan belgilanadi. Shuning uchun trening ishtirokchilarining tanlovini amalga oshirishda taxminan teng (imkoniyatli) ishtirokchilarni yig‘ishga ahamiyat berilishi lozim. Aks holda bahsni o‘z qo‘liga olgan guruhning fikriga qolgan guruh a’zolari ham tobe bo‘la boshlashlari mumkin.

V) Noto‘g‘ri pozitsiyaga qattiq ishonib qolishi mumkin.

Munozara kimningdir narsa-hodisalarga turlicha nuqtai nazar bilan qarashiini ifodalashga imkon yaratadi. Ammo shunday bo‘lishi ham mumkinki, guruh a’zosi o‘z shaxsiy fikriga bildirilgan qarama-qarshi fikr oldida noiloj qolib, noto‘g‘ri fikrni astoyidil himoya qilayotgan guruh yoki ishtirokchiga ishonib qolishi ham mumkin.

Trening jarayonida trener munozara o‘tkazishning quyidagi bosqichlarini bilishi lozim:

1. Yo‘naltirish bosqichi — bunda munozara mavzusi tanlanadi, maqsad aniqlanadi, ishtirokchilar tomonidan bildirilgan tushuncha, fikr, mulohazalar asosida ish uchun zarur bo‘lgan ma’lumotlar yig‘iladi.

2. Vaqtni boshqarish bosqichi — bunda trener mavzuni e’lon qilish, ish shaklini tushuntirish va zaruriyatga qarab ishtirokchilarning fikrini yo‘naltirib turish uchun vaqtni oldindan taqsimlashi zarur.

3. Baholash bosqichi — muhokama davomida barcha fikrlarni eshitib bo‘lgandan so‘ng, ularni tartib bilan asosli tarzda va hamkorlikda baholash juda muhimdir.

4. Tugallash bosqichi — bunda munozara yakunlari sarhisob qilinadi. Guruhiy munozara jarayonida trener guruhda ishonch muhitini yaratish uchun mas'uldir. Shuning uchun u bir paytning o'zida ikkita rol — ham trener, ham ishtirokchi rolini o'tashga burchlidir. Va oxirida trener yagona xulosani e'lon qiladi, ishtirokchilarga minnatdorchilik bildiradi.

Trening jarayonida ahs-munozara usuli ishtirokchilarni yanada yaqindan bilish imkonini ham beradiki, bu ishtirokchilar orasidagi o'zaro munosabatlarga va trenerning ular bilan munosabatlariga ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Bahs-munozarani tashkil etish, o'tkazish va ayniqsa, uni yakunlashda trenerdan katta mahorat hamda psixologik savodxonlik talab etiladi.

### **5.5. “Keys metodi”**

So'nggi yillarda trening kurslarida keys metodidan foydalanish ommalashmoqda. Ko'pincha ushbu metodni qo'llashda ishtirokchilarga qandaydir vaziyatlarning tanlovini amalga oshirish taklif etiladi. Bu vaziyatlar hayotiy yoki tasavvurdagi vaziyatlar bo'lishi mumkin.

Keys metodi qo'llanilishining asosiy 3ta varianti mavjud:

1. Muommoni diagnostika qilish
2. Bir yoki bir nechta muommoni diagnostika qilish hamda ishtirokchilarning ularni hal etish usullarini ishlab chiqish.
3. Muommoni hal etish borasida amalga oshirilgan ishlarning ishtirokchilar tomonidan baholanishi (muommo va uning hal etilishi yo'riqnomada ko'rsatilgan bo'ladi).

Hal etishning mos varianti tanlanganidan so'ng keys metodini bir masala yoki masalalar to'plami uchun qo'llash mumkinligi aniqlanadi. Ushbu masalalarning murakkabligiga qarab bu metod 30–60 daqiqalik qisqa mashq ko'rinishida yoki ancha keng hajmda o'tkaziladi. Ba'zi holatlarda birorta muhim vaziyatni o'rganish uchun bir necha kun davom etuvchi kurs o'tkazilishi ham mumkin. Ushbu variantlarning har birida trening mashg'ulotidagi ma'lumotlar muammo ko'rinishida beriladi. Ushbu ma'lumotlar dokumental shaklda (masalan,

xabar) yoki verbal, vizual vositalar yordamida taqdim etilishi mumkin.

Maslahatlar:

- Kerakli (mos keluvchi) materialni tanlab olish.

Keys metodi uchun tanlab olingan material muommolarni aks ettirishi kerak. Bu muommolar bilan ishtirokchilar reallikda to'qnashishlari mumkin. Material ma'lumotlari hajmi ortib ketsa guruh ishtirokchilari qiynalib qoladilar. Qo'shimcha ma'lumotlarni har doim kechroq taqdim etish mumkin bo'ladi.

- Alternativlarning mavjudligi.

("Alternativ" – "o'rnini bosuvchi", "zaxira" kabi ma'noni bildiradi) Tanlab olingan masala yetarlicha keng hajmli bo'lishi darkor. Masalaning turli yechimlari bo'lishi kerak. Faqatgina bitta "to'g'ri" javobga ega bo'lgan muommolar ushbu metod uchun kam samarali hisoblanadi. Guruh qanchalik katta bo'lsa, mashg'ulotni o'tkazish shunchalik noqulay bo'ladi. Keys metodi yordamida optimal (maqbul) natijalarni olish uchun guruhdagi ishtirokchilar sonini o'ntagacha chegaralash kerak. Agar guruh katta bo'lsa, uni bir nechta mayda guruhchalarga bo'lish lozim. Har bir guruhcha berilgan muammoning bitta jihati bilan shug'ullanadi. Muammoni raqib jamoaga nisbatan tezroq hal etishni har bir guruhga taklif qilib, bu metodga musobaqa elementini kiritish mumkin.

Keys metodining afzalliklari:

- ✚ Realizm
- ✚ Bosimning minimallashtirilishi.

Keys metodi yordamida murakkab, emosional muhim masalalarni real hayotdagi tavakkalchiliklar ostida emas, balki qulay trening sharoitlarida hal etishni o'rganish imkoniyati paydo bo'ladi.

- ✚ Faol o'zaro ta'sir.

Keys metodining kamchiliklari:

- ✚ Yechimga olib boruvchi har bir qadamni aniqlash, tahlil qilish va chamalashni o'rganish keys metodining eng katta afzalliklaridan biri hamda shu vaqtning o'zida uning kamchiligi hamdir.

Treningda muammoni yecha olgan kishi real hayotda uni yecha olmasligi

ehtimoli katta. Chunki real hayotda unga yetarlicha vaqt, bilimlar va xavfsiz sharoitlar yaratilib berilmagan bo‘ladi. Bularning barchasini ishtirokchilarga tushuntirish lozim. Chunki ular o‘z ish joylarida uchraydigan muvaffaqiyatsizliklarga tayyor bo‘lishlari kerak.

✚ Xulosalarning bo‘lmasligi.

Vaqtinchalik bo‘lgan ramkalar guruhga qandaydir amaliy tavsiyalar ishlab chiqishga imkon yaratib bermaydi. Shuning uchun bularning barchasi guruhda umumiy qoniqmaganlik tuyg‘usining paydo bo‘lishiga sabab bo‘ladi.

✚ Ishonchlilik.

Reallikka ehtiyoj – keys metodining zaruriy shartidir. Bu metod yordamida bajariladigan mashg‘ulotlar real vaziyatdagidek bo‘lishi shart.

*Qo‘llanilishi.* Metodni kichik guruhlarda yoki katta guruhni guruhchalarga bo‘lgan holda qo‘llash mumkin. Ushbu metod analitik qobiliyatni rivojlantirishga yo‘naltirilgan dasturlarda ko‘proq samarador hisoblanadi. Bu trening qarorlar qabul qilishdagi muammolarni hal etish uchun, muzokaralarni olib borishdagi muammolarni, xodimlar jamoasi (personal) bilan o‘zaro munosabatdagi muammolarni hal etish uchun o‘tkaziladi.

Qo‘llanilishdagi boshqa sohalar:

- menejment (boshqaruv)
- savdo ishi
- ma‘muriyat

*“SWOT – Tahlil (Kuchli tomonlari, kuchsiz tomonlari,imkoniyatlar, xavflar)” usuli.* Bu usul aqliy hujumning strukturasi qo‘shimchadir. Buning uchun filip-chart qog‘ozi to‘rt qismga bo‘lib va ularga muhokama qilinayotgan mavzuning kuchli, kuchsiz tomonlari; imkoniyatlari va xavfli jihatlarini yoritish topshrig‘i beriladi. Masalan, biznes sohasiga oid mavzuni tahlil qilish uchun guruh biznesning kelajakdagi imkoniyatlari muhokama qilinishi mumkin.

Kuchli va kuchsiz tomonlar ko‘p hollarda ichki omillar sifatida qabul qilinadi, imkoniyatlar va xavfli tomonlari esa tashqi omillar sifatida muhokama qilinadi. Yuqoridagi qismlar aniqlangandan keyin, kichik guruhlar shu qismlar

ustida ishlashi mumkin.

## **V BOB BO‘YICHA TOPSHIRIQLAR**

### **Nazorat savollari**

1. Treningda qo‘llaniladigan asosiy sullarni sanang
2. Ma’ruza usuli nima chun kerak?
3. “Aqliy hujum” usulining qulayliklari nimalardan iborat?
4. “Baxs-munozara”ni tashkil etish bosqichlarini aytib bering

### **Mustaqil ish mavzulari**

1. Ma’ruza usuli asosida shaxsni barkamollashtiruvchi treninglarga tahlil yozing
2. “Aqliy hujum” usulidan foydalanish yuzasidan tahlil yozing
3. “Baxs-munozara” usulidan foydalanib, ma’lum bir mavzuni tahlil qiling

### **Testlar**

#### **1. Ishtirokchilar o‘rtasida to‘siqni olib tashlash maqsadida qaysi usul qo‘llaniladi**

- A) Aqliy hujum
- B) \*Muzyorar
- V) Intervyu
- G) Baxslashish

#### **2. Nima uchun uzbek mintalitetida kartochkalar yelkaning orqa qismiga qadaladi?**

- A) \*Xijolatchilikni keltirib chiqarmaslik uchun
- B) Tartib shunday bulgani uchun
- V) Buni mintalitetga aloqasi yo‘q
- G) Chunki yelkaning oldini qismida boshqa yorliqlar yopishtirilgan bo‘ladi

#### **3. Ishtirokchilar orasida samimiylik, ochiflik, o‘zaro ishonch muhitini yaratish nima uchun kerak?**

- A) Muammolarni hal qilish uchun

B) Ishtirokchilarda trenerga nisbatan hurmatni oshirish uchun

V) Bunday muxitni yaratish shart emas, muhimi trening.

G) \*Samaradorlikka erishish uchun

**4. Noan'anaviy usullar jamlanmasiga kiruvchi «Aqliy hujum» usuli yana qanday nomlanadi?**

A) G'oyalar yig'ish

B) Bahs- munozara

V) Keys

G) Savol-javob

**5. Guruhning bilim darajalarini aniqlab olish va treningdan nimalar kutishayotganini bilish uchun qaysi usulni qo'llash kerak?**

A) Bahs-munozara o'tkazish kerak

B) Psixogimanstik mashq o'tkazish kerak

V) \*Aqliy hujum usulini qo'llash kerak

G) Qor uyumi usulini qo'llash kerak

**6. Bahs-munozarani tashkil etish bosqichlari necha bosqichdan iborat?**

A) \*3

B) 6

V) 5

G) 4

**7. Treningda bahs-munozara bosqichlari to'g'ri berilgan qatorini aniqlang.**

1. Yo'naltirish, 2. Kuzatish, 3. Vaqtni boshqarish, 4. Nazorat qilish, 5. Baholash, 6. Tugallash, 7. Latifa aytish

A) 1,4,5,6

B) \*1,3,5,6

V) 2,3,4,5

G) 2,4,6,7

**8. Trening davomida trener ishtirokchilarning har bir aytgan fikri uchun...**

A) \*Minnatdorchilik bildiradi

B) Kofe taklif qiladi

V) Gul beradi

G) Maqtab qo‘yadi

**9. Nozik savollar qaysi usulda muhokama qilinadi?**

A) \*Aqliy hujum

B) Baxs- munozara

V) Psixogimnastik mashq

G) O‘yin

**VI. TRENINGDA PSIXOGIMNASTIK MASHQLARDAN FOYDALANISH**

**6.1. Psixogimnastik mashq usuli haqida tushuncha**

Psixogimnastik mashq usuli — trening jarayonida ishtirokchilarni faollashtirish, kayfiyatini ko‘tarish, ular orasida o‘zaro ishonch va samimiylik muhitini yaratish maqsadida psixogimnastik mashqlar usulini qo‘llash taktikasidir. Trening mashg‘ulotlari jarayonida trening jarayonida qo‘llaniladigan psixogimnastik mashqlarni ham aksariyat hollarda (bizning muhitimizda) “o‘yin” atamasi bilan atash yoki adashtirish hollari bo‘lib turadi. Masalan, “Mevali salat” psixogimnastik mashq bo‘lsada, uni o‘yin deb atash va “Hozir Sizlar bilan “Mevali salat” o‘yinini o‘ynaymiz”, deb murojaat qilinadi. Shuni hisobga olgan holda, psixogimnastik mashqlarning o‘yindan ajratib turadigan alohida jihati – bu harakatning mavjudligi ekanligini qayd etib o‘tish lozim. Trening jarayonida psixogimnastik mashqlarni **o‘tkazishning o‘ziga xos jihatlari** mavjud bo‘lib, ularni bilish ha bir mutaxassis uchun zarurdir.

Trener psixogimnastik mashqlarni o‘tkazishdan oldin va o‘tkazish jarayonida bu usulning ayrim o‘ziga xos muhim jihatlari albatta amal qilishi lozim. Ya‘ni o‘z mashg‘ulotining samarali bo‘lishini istagan trener psixogimnastik mashqni tanlash va o‘tkazishdan oldin quyidagi 4 xil holatni hisobga olinishi kerak bo‘ladi:

***Birinchi navbatda*** trener psixogimnastik mashqni o‘tkazishi natijasida *guruhda qanday holat vujudga kelishiga* e‘tibor qaratishi lozim. Buni shunday

izohlash mumkinki, har qanday psixogimnastik mashqni o‘tkazish natijasida guruhda asosan ikki xil holat kuzatiladi.

- a) butun guruhning holati o‘zgarishi;
- b) guruhdagi har bir ishtirokchining holati o‘zgarishi.

Agar, kundalik hayotda gimnastika – tanamizning salomatligi uchun bajariladigan mashqlar to‘plami ekanligini hisobga olsak, u holda psixogimnastik mashqlar – bizning psixikamizni, ya’ni ruhiyatimizni sog‘lomlatirish uchun xizmat qiluvchi mashqlar to‘plami ekanligini tahlil qilish mumkin. Demak, psixogimnastik mashqlar o‘tkazilganidan so‘ng eng avvalo, guruhdagi har bir ishtirokchining holati o‘zgarishi – uning kayfiyati ko‘tarilishi, o‘z muammolarini unutib, quvnoq holatga o‘tib qolishi, faollashishi, eng asosiysi guruhiy ishlarga tayyor bo‘lib qolishi kuzatiladi. Bundan esa butun guruhning holati ham ijobiy tomonga o‘zgaradi, degan xulosaga kelish mumkin.

***Ikkinchi navbatda***, psixogimnastik mashqni o‘tkazayotgan trener *guruh taraqqiyotning qaysi bosqichida turganligini* hisobga olishi kerak. Buni bilishning zaruriyati shundaki, guruh ishtirokchilari qanchalik jipslashgan bo‘lsa, o‘zini erkin sezsa, o‘tkazilayotgan mashqlar tahlikasiz, normada o‘tadi va trenerning kutilgan natijaga erishishi osonlashadi. Ayniqsa guruh a’zolarining tana kontaktlariga oid bo‘lgan va ko‘zni yumib bajariladigan mashqlarga e’tibor qaratish muhim, negaki bunday mashqlarning bevaqt o‘tkazilishi guruhda zo‘riqish yoki norozilik holatlarini keltirib chiqarishi mumkin.





Trener hisobga olishi zarur bo'lgan **uchinchi** holat *kun vaqtidir*. Kun boshlanishida guruhda ishchanlik, ahillik, o'zaro ishonch muhitini yaratuvchi mashqlarni o'tkazish maqsadga muvofiqdir. Bu - guruhning ayni paytdagi ishga taalluqli bo'lmagan tashvish va muammolarini unutishga olib keladi va guruh a'zolari "hozir va shu yerda" sharoitini his qilishadi. Bundan tashqari, ishtirokchilarning butun diqqat-e'tiborini va aqliy faoliyatini safarbar etishi uchun imkon tug'iladi. Kunning ikkinchi yarmida esa charchoqni tarqatadigan, hayajonli his-tuyg'ularni yumshatishga olib keladigan mashqlarni o'tkazish tavsiya etiladi. "Tushgacha ochlikka qarshi, tushdan so'ng uyquga qarshi kurashish kerak" — bu har qanday trenerning oltin qoidasi bo'lishi kerak.

**To'rtinchidan**, trener psixogimnastik mashqni o'tkazishda *yo'riqnomaga e'tibor qaratishi kerak*.

**Yo'riqnoma (instruksiya)**. Trening jarayonida o'tkaziladigan psixogimnastik mashqlarning asosiy samaradorligini ta'minlovchi qismi - yo'riqnoma deyiladi. Mashqning samaradorligi yo'riqnomaning aniq, puxta, oydin va ixcham tuzilganligiga bog'liq bo'lib, u o'zida yetarli darajada zarur axborotlarni ifoda etishi shart. Trener yo'riqnomani ortiqcha tafsilot va tushuntirishlar bilan to'ldirmasligi kerak. U qanchalik aniq, qisqa, tushunarli bo'lsa, psixogimnastik mashq shunchalik samarali o'tadi va kutilgan natijani beradi.

Trenerning yo'riqnomani tushuntirish uchun sarflagan vaqti mashqni bajarishga ketgan vaqtga nisbatan kamroq vaqtni olsa, bunday yo'riqnomani risoladagidek yo'riqnoma deyish mumkin. Trener yo'riqnomani tushuntirish davomida har bir ishtirokchi bilan ko'z orqali kontakt o'rnatishi kerak. Bu esa ishtirokchilarning e'tiborini oshirish, diqqatini jalb etish va ularni yaxshiroq tushunishga olib keladi. Trener ishtirokchilardan yo'riqnomaning tushunarli yoki tushunmaganlik holati bo'lganligini so'rashi shart.

Yo'riqnoma hamma uchun tushunarli bo'lganligi va ishtirokchilar nima qilishni bilib olganligiga ishonch hosil qilgandan keyingina trener mashqni bajartirishga kirishishi mumkin. Agar mashqni bajarish jarayonida yo'riqnomani kimdir yaxshi tushunmagan bo'lsa, u holda mashqni bajarishni to'xtatish va yo'l

qo'yilgan xatoni tuzatish lozim bo'ladi.

## **6.2. Psixogimnastik mashqlarni o'tkazishda trenerga tavsiyalar.**

Trenerning o'zi psixogimnastik mashqlarni bajarishda qatnashishi kerakmi? degan savolga javob izlanadigan bo'lsa, aytish mumkinki, bu savolga mutaxassislar tomonidan berilgan javoblarda aniq ko'rsatma berilgan emas. Lekin bu borada mutaxassislar tomonidan qayd etilgan ayrim ko'rsatmalar mavjudki, ularni alohida ta'kidlab o'tish mumkin:

- Trener kunning 1-yarmida o'tkaziladigan qisqa psixogimnastik mashqlarda imkoniyatiga qarab ishtirok etishi kerak, ayniqsa kun boshida. Buni hatto qoida sifatida qabul qilish ham mumkin. Imkoniyat deganda esa bitta odam trener bo'lib ishlashi qiyinligi bois har doim yordamchi trener bo'lishi kerakligi nazarda tutiladi.

- Ishtirokchilarning toq yoki juft soni talab qilinadigan psixogimnastik mashqlarda guruhni to'ldirish uchun qatnashishi mumkin. Lekin bu trener shunday holatdagi barcha mashqlarda albatta qatnashishi shart degani emas. Trenerning psixogimnastik mashq jarayonidagi asosiy vazifasi mashqda ishtirok etish emas, balki guruhni tartibga solib turish va ularning ruhiyatida sodir bo'layotgan o'zgarishlarni kuzatishdan iboratligini hech qaysi trener unutmashligi kerak.

- Agar trenerdan mashqni nazorat qilib turish talab etilsa, u mashq bajarishda qatnashmaydi. Ayniqsa ko'zni yumib bajariladigan mashqlarda trenerning qatnashmasligi guruh ishtirokchilarining dadil bo'lishiga olib keladi, shu bois bunday mashqlarda trener ishtirok etmasligi lozim.

*Psixogimnastik mashqlarni tashkil etishda trener quyidagi tamoyillarga amal qilishi lozim:*

- Birinchidan, psixogimnastik mashqlarning mantiqiy tuzilishiga e'tibor berish kerak. Bunda "oddiydan murakkabga" prinsipi amal qilishi kerak. Kam harakat mashqlardan faollashtiruvchi mashqlarga va aksincha holatlarga o'tib turish kerak.

- Ikkinchidan, ishtirokchilarni psixogimnastik mashqlarni bajarishga tayyorlab olish jarayoniga e'tibor berishi kerak. Ishtirokchilarga shunchaki, "Kelinglar

o‘ynaymiz” deb psixogimnastik mashqlarni boshlab bo‘lmaydi.

• Uchinchidan, trener o‘ziga xos darajada juda katta psixogimnastik mashqlarlar “zaxirasi”ga ega bo‘lishi lozimki, bu unga turli xil vaziyatlarda asqotadi.

### **6.3.Trenerning emotsional ta’sirchanlik qobiliyati**

Trener o‘zidagi istak-xohishni aniq namoyon qilish orqali ishtirokchilarni psixogimnastik mashqni boshlashga qiziqtirishi lozim. Psixogimnastik mashqni boshlash uchun qilingan taklif jonli, quvnoq tarzda aytilishi va ishtirokchilarni harakatga keltirishi kerak.

Guruhdan psixogimnastik mashqni boshlashga bo‘lgan xohishini so‘rash tavsiya etilmaydi, chunki ko‘pchilik ishtirokchilar uchun bu noodatiy hol bo‘lib, ular psixogimnastik mashqga qatnashishdan bosh tortishi mumkin. Shuning uchun guruhni tanlash imkoniyati (ya’ni "xohlasangiz qatnashing, xohlamasangiz o‘ynamasligingiz mumkin" kabi vaziyati)da qoldirmaslik kerak. "Albatta o‘ynaymiz" degan qaror — yagona qaror bo‘lishi kerak!



Trener psixogimnastik mashqlarni o‘tkazish va uning samaradorligiga erishish uchun yana quyidagilarni ham bilishi lozim.

***Psixogimnastik mashqning jadalligi va sur’ati.*** Trener psixogimnastik

mashqning borishini, uning jadalligi va sur'atini ham aniqlab olishi muhimdir. Agar psixogimnastik mashq cho'zilib ketadigan bo'lsa, uni tezlatishga, ishtirokchilarni qiziqtirish uchun esa mashqni ko'tarinki ruhda tugatishga harakat qilish zarur.

***Qiziqtirish va sirlilik (mashqqa jalb qilish).*** Ba'zi hollarda trener psixogimnastik mashqni boshlashdan va mashq qoidalarini tushuntirishdan oldin ishtirokchilarni qiziqtirish uchun ularga hozir qiziqarli mashq o'tkazilishini, ular bunday mashqni hech qachon bajarmaganliklarini sirli tarzda ta'kidlashi maqsadga muvofiqdir.

#### ***Bahslashish (Musobaqalashish)***

Kattalarda ham va bolalar ruhiyatida ham musobaqalashishga bo'lgan moyillik kuzatiladi. Ana shu moyillikdan foydalangan holda trener ishtirokchilarda psixogimnastik mashqga xos kayfiyatni vujudga keltirish uchun guruhlar o'rtasida raqobat hissini uyg'otishi yaxshi natija beradi. Masalan, "G'aram", "Qayta qurish", "Mumyo" yoki "Minora" kabi psixogimnastik mashqlarda, agar trener topshiriqni musobaqa holatida tashkil qila olsa, (ya'ni "qani qaysi guruh tezroq bajaradi?"ga o'xshagan ko'rinishlarda bersa), psixogimnastik mashq jadalroq va qiziqarliroq o'tadi. Albatta, barcha psixogimnastik mashqlarda bu taktikani qo'llash maqsadga muvofiq emas, biroq o'rni kelganda foydalanish yaxshi natija beradi.

#### **6.4. Psixogimnastik mashqlarni to'xtatish va muhokama qilish.**

Treninglar davomida qo'llaniladigan psixogimnastik mashqlar ishtirokchilar uchun qiziqarli va g'ayri oddiy bo'lganligi uchun odatda ko'pchilik ishtirokchilar ularning uzoqroq vaqt davom ettirilishini istaydi. Lekin bu trenerning rejasi buzilishiga va trening samarasining pasayishiga olib kelishi mumkin. Shuning uchun trener har bir mashqni vaqtida to'xtatish va muhokama qilish texnikasini puxta egallashi zarur.

Trener psixogimnastik mashqning qanday borishini oldindan aytib beradi va uning vazifasi vaqtini kuzatib borishdan iborat bo'ladi. Shunga asosan u mashqning tugashini guruhga ma'lum qiladi. Lekin ko'pincha mashqni o'tkazishning

chegarasini oldindan aniqlab bo'lmaydi, bunda asosiy e'tibor guruh a'zolari o'zlarini qanday his qilishi, ularning mashqni bajarish jarayoniga qanchalik berilganligi va qiziqqanlik darajasini hisobga olishga qaratiladi.

Bu borada umumiy qoida shunday: ishtirokchilarning psixogimnastik mashqdan qoniqishi yuqori darajaga yetganda, uni yakunlash kerak. Trener guruh ishtirokchilarining holatidagi o'zgarishlarni diqqat bilan kuzatishi va ana shunday daqiqani payqab olishi kerak bo'ladi. Bu daqiqa shundan iboratki, bir tomondan mashqning maqsadi amalga oshgan bo'ladi va uning muhokamasi uchun yetarli materiallar yig'iladi, boshqa tomondan esa guruhning ko'pgina ishtirokchilari mashqni bajarishni davom ettirish niyatida bo'lib va uni tugatishga roziligini ham izhor etadilar.

Psixogimnastik mashqning yakunida albatta muhokama jarayonini o'tkazish shart. Bunda quyidagi tavsiyalarga amal qilinishi lozim bo'ladi:

Agarda mashqni o'tkazishdan maqsad ko'proq va mazmunli axborot olishga yo'naltirilgan bo'lsa, demak uning muhokamasiga ham shuncha ko'p vaqt sarflanadi. Bu vaqtda ishtirokchilardan mashqning tag-zamirida yotgan mantiqni anglash borasidagi fikrlari so'raladi va trenerning o'zi ham mashqning asl mohiyatini ochib beruvchi fikrlarni bildiradi (Masalan, "Mevali salat" mashqi zamirida insonning yashash uchun kurash instinkti yotishi kabi).



Agar mashqning maqsadi guruh a'zolarining holati qay darajada o'zgarganligini bilishga qaratilgan bo'lsa, u holda muhokama jarayonida: "Siz o'zingizni qanday his qilyapsiz?", "Hozir kayfiyatingiz qanday?" kabi qisqa savollar beriladi. Bunday sharoitda aksariyat holatlarda "kayfiyatim ko'tarildi", "mazza qildim", "zo'r bo'ldi", "faollashdim", "tetiklashdim" kabi ijobiy va hissiy javoblar beriladi va shu bilan chegaralaniladi. Ba'zi hollarda esa ishtirokchilarning aniq bir holatini ko'rgan boshlovchi o'zi ham ularga quyidagicha gap qotishi mumkin: "Ko'rib turibmanki, hammangiz xushvaqtsiz, demak endi keyingi murakkab ishlarga ham o'tish mumkin", "Men ko'ryapmanki, hamma tabassum qilayapti, menimcha kayfiyatlar yaxshi, demak, mashg'ulotni davom ettirish mumkin" va h.k.

Guruhlarda birgalikda o'tkaziladigan psixogimnastik mashqlarda g'olib va mag'lublar bo'lmasligi va hech kim o'zini yakkalanib qolganday xis qilmasligi kerak, aksincha psixogimnastik mashqdan asosiy maqsad bu — vaqtixushlik qilishdir va u mashq ishtirokchilarida umumiylik, mushtaraklik hissini vujudga keltirishi lozim. Psixogimnastik mashqlar bolalarda ham, kattalarda ham boshqalarga ishonch, diqqatni jamlash, kirishimlilik va o'zaro muloqot kabilarga ko'nikma, malakalar hosil qiladi. Shu tarzda mashqlar ishtirokchilarning nafaqat

aqliy jihatdan, balki umuman shaxs sifatida rivojlanishiga ham katta yordam beradi.

Shuningdek, psixogimnastik mashqlar ishtirokchilarni uzoq davom etgan zo‘riqtiruvchi mashg‘ulotlar yoki noxush hayotiy vaziyatlardan so‘ng o‘zini tiklab olishiga yordam beradi. Trener yodda tutishi kerak bo‘lgan holatlardan yana biri mashg‘ulotning boshlang‘ich bosqichida guruhdagi barcha ishtirokchilar ham mashqlarda ishtirok etishni istayvermaydilar va ularni majburlash kerak emas. Lekin bu ulaning xohishini qondirish kerak, deani ham emas. Trener ularni turli usullar bilan qiziqtirishi va mashqdagi ishtirokini ta‘minlashi lozim. Odatda tajribalarda shu narsa isbotlanganki, bunday ishtirokchilar bitta psixogimnastik mashqda qatnashsalar, o‘z-o‘zidan keyingi mashqlarda ham ishtirok etishni istab qoladilar. Shuningdek, trenerning har doim yelib-yugurib harakat qilishi ishtirokchilarni faol bo‘lishga undash bilan birgalikda, guruhda xush kayfiyat, do‘stlik muhitini yaratishga ham yordam beradi.

Psixogimnastik mashqning oxiri doimo qandaydir emotsional ahamiyatga ega bo‘lishi kerak. Ya‘ni psixogimnastik mashq oxirida albatta ikki xil holat kuzatilishi zarur: birinchidan, ishtirokchilarda ko‘tarinki kayfiyat kuzatilishi lozim. Ikkinchidan, psixogimnastik mashqdagi o‘zaro munosabatlardan mantiqiy yakun kelib chiqishi kerak.

## **VI BOB BO‘YICHA TOPSHIRIQLAR**

### **Nazorat savollari**

1. Psixogimnastik mashq o‘tkazishning ahamiyati nimada?
2. Psixogimnastik mashqlarni o‘tkazishda nimalarni hisobga olish lozim?
3. Psixogimnastik mashq qachon to‘xtatiladi?
4. Psixogimnastik mashq qanday muhokama etiladi?

### **Mustaqil ish mavzulari**

1. Faollashtiruvchi psixogimnastik mashqqa misollar yozing
2. O‘zaro ishonch muhitini yaratuvchi psixogimnastik mashqlarga

misollar yozing

3. Guruhni jiplashtiruvchi psixogimnastik mashlarga misollar yozing

### **Testlar**

**1. Biror psixogimnastik mashq o'tkazishda oldin ishtirokchilarga... beriladi**

- A) \*Instruksiya
- B) Tarqatma material
- V) Qog'oz va ruchka
- G) Tushuncha

**2. Psixogimnastik mashqlar nima uchun o'tkaziladi?**

- A) Gimnastika qilishni o'rgatish uchun
- B) \*Ishtirokchilar orasida ijobiy muhit yaratish uchun
- V) Guruhni boshqa muhitdan qaytarish uchun
- G) Ishtirokchilar zerikmasligi uchun

**3. Nima uchun treningda «muammoli vaziyatlar tahlili» o'tkaziladi?**

- A) Qay yo'l bilan hal qilish yo'llari muhokama qilinadi
- B) Guruhda mikroguruhlar tuzish uchun
- V) \*Muammoli vaziyatlarga nisbatan «immunitet» hosil qilish uchun
- G) Boshqalar muammosini xal qilish orkali uz muammosini unutadi

**4. Psixogimnastik mashq usulining maqsadi- ...**

- A) \*Guruhni faolloshtirish
- B) Guruh motivini aniqlash
- V) Guruh sardorini aniklash
- G) Guruh bilimini aniqlash

**5. Trener kunni boshida o'tkaziladigan guruhning kayfiyatini ko'taruvchi mashqlarda ishtirok etishi shartmi?**

- A) Hech qachon
- B) \*Ha, imkon darajasida
- V) Yo'q, imkon darajasida
- G) Shart emas

**6. Mashq uchun reglament vaqti...**



A) \*Belgilanmagan

B) 20 min

V) 12-15 min.

G) 10 min.

**7. Mashq usulini muhokama qilishda asosan qanday savol bilan murojaat etiladi?**

A) Yana qanday o‘yinlar o‘ynashni istaysiz»

B) Charchadingizmi?

V) \*Nimani his qildingiz?

G) Qorningiz ochmadimi?

**VII. TRENING JARAYONIDA O‘YIN USULI.**

**7.1. O‘yin haqidagi nazariyalar**

Agar qadimgi davr tarixiga nazar tashlansa, diniy nuqtai nazardan o‘yin haqida faqat salbiy qarashlar mavjud bo‘lganligini ko‘rishimiz mumkin. Jumladan, xristian dinida ma’lum bir davr mobaynida quyidagicha qarash mavjud bo‘lgan: “Qiz bola yoshligida ham o‘yin o‘ynashi mumkin emas, u faqat ko‘proq yig‘lashi va o‘z gunohlari haqida o‘ylashi kerak”.

Faqat XVII asrda renessans davriga kelib o‘yinga nisbatan qiziqish orta boshlagan. O‘sha davr olimlari – Fransua Rible va Mishel de Monten o‘yinning inson rivojlanishida katta ahamiyatga ega ekanligini ko‘ra olgan.

Xorij ilm-fanida o‘yinga ilmiy nuqtai nazardan qarash XIX asrning ikkinchi yarmiga kelib kuchaya boshladi. O‘yin ilmiy izlanishlarning predmeti sifatida katta rol o‘ynay boshladi. Fanda o‘yin haqidagi nazariyalar va ularning asoschilari quyidagicha yo‘nalishlarda namoyon bo‘lgan:

1. Fiziologik nazariya (G.Spenser, M.Lasarius)
2. Biogenetik nazariya (G.Xoll, L.Epplton)
3. Ijtimoiy nazariya (K.Reynuoter, D.Rismen, E.Neymer)
4. Biopsixologik nazariya (U.Makdaugoll, G.Merfi)
5. Psixoterapevtik nazariya (Z.Freyd, Ya.Moreno, G.Lemann)

6. Madaniy nazariya (Y.Xayzing)

7. Sintetik nazariya (Jan Piaje)

**Fiziologik yo‘nalish** tarafdorlarining fikriga ko‘ra, “insonlar ham, hayvonlar ham o‘zidagi ichki energiyani chiqarib turishi kerak va o‘yin individlar uchun aynan shu maqsadda xizmat qiladi”. Shu yo‘nalish tarafdorlaridan biri Gerbert Spenserning mulohazasiga ko‘ra, “O‘yin faqat hayotiy vaziyatlar yoki ma’lum bir faoliyatni takrorlash uchun foydali bo‘lib qolmasdan, balki uning eng foydali va muhim jihatlaridan biri u individga qoniqish ham beradi. Shuning uchun o‘yin individning instinktiv istaklarini realizatsiya qilish vositasi hamdir. Bundan tashqari, u faqat instinkt tarzidagi istak emas, balki aql gimnastikasi hamdir”.

Haqiqatan ham treninglar jarayonida qo‘llaniladigan o‘yin va mashqlar ishtirokchilarga qoniqish berishi bilan birga, ularning aqlini ham charxlaydi.

Nemis psixolog va filosof olimi Moris Lasariusning fikriga ko‘ra, “O‘yin dam olish va mashq qilish vositasidir. Inson o‘z muskul va tana a‘zolarining harakati uchun mashq qilgani kabi o‘zining ruhiyatining ham haraktini ta‘minlashi lozim, buning uchun esa u o‘ynaydi. Bundan tashqari o‘qish va mehnat faoliyatidan charchash natijasidagi ichki salbiy energiyalar o‘yin orqali chiqarib yuboriladi. Shunday qilib, G.Spenser va M.Lasariusning konsepsiyasiga ko‘ra, o‘yin – insonning atrof-muhitga sof biopsixologik moslashuvi sifatida tushuniladi.

**Biogenetik yo‘nalish** tarafdorlaridan Grenvill Stenli Xollning fikriga ko‘ra, “O‘yin – inson faoliyatining rudimentidir. Bolalar o‘yini esa instinktiv faoliyat bo‘lib, bola o‘z ajdodlarining hayotiy faoliyatini takrorlaydi”. S.Xolning mulohazasiga ko‘ra, o‘yinning mohiyati shundaki, “u insonlarning avvalgi tajribalari asosida hozirgi hayotga moslashishlarini ta‘minlaydi”.

Treninglarda qo‘llaniladigan o‘yin va mashqlar ishtirokchilarning o‘zaro munosabatlarini yaxshilash bilan birga ularning bir-birlariga moslashuvini ham taminlaydi.

**Sotsiologik yo‘nalish** tarafdorlaridan K.Gross o‘yinning ijtimoiy mohiyatini ochib berishga harakat qilgan. Uning fikriga ko‘ra, “O‘yin – insonni hayotga tayyorlanishini ta‘minlaydi. Bolalar o‘yinlari esa ularda hayotiy ko‘nikmalarni

shakllantirish va mustahkamlash vositasi bo‘lib, shaxsda psixofiziologik va shaxs sifatlarining rivojlanishi uchun muhim ahamiyatga egadir”. U birinchi bo‘lib o‘yinning ijtimoiy ahamiyatini ko‘rsatib berdi, ya’ni uning fikricha, “inson o‘yin jarayonida umumiy qoida va yagona liderga bo‘ysunish orqali jamiyatga qo‘shilishni o‘rganadi. Shuningdek, o‘yin o‘zi uchun, o‘zining xatti-harakati uchun javobgarlikni his qilishga o‘rgatadi. O‘z guruhi uchun harakat qilish jarayonida o‘z imkoniyatlarini ochish va o‘qishni o‘rganishga bo‘lgan qobiliyatlar shakllanishiga erishiladi. O‘yinda bolaning liderlik qobiliyatlari ham namoyon bo‘ladi, instinktiv tarzda yoqtirish paydo bo‘ladi. Kattalar o‘yinida 3 ta elementni ajratib ko‘rsatadi:

Jismoniy va intellektual rivojlanish

Mustaqillikni his qilish

Insonning dunyo bilan gormonizasiyasini his qilishi”.

Treninglarda qo‘llaniladigan o‘yin va mashqlar orqali ham ishtirokchilarda o‘z muammolarini hal etish ko‘nikma va malakalari hosil qilinishi maqsad qilib qo‘yiladi.

**Biopsixologik yo‘nalish** tarafdorlarining fikricha, ijtimoiy xulq-atvorning istalgan shaklida o‘yin elementlari mavjud. G.Merfining fikricha, “O‘yin organizmning atrof-muhit bilan muvofiqligini ta’minlovchi vositadir. Qachonki, tashqi muhit ta’siri ostida muvofiqlik buzilsa, shaxs ruhiyatida zo‘riqish vujudga keladi, shunga ko‘ra, parallel holda va zo‘riqishni bartaraf etish maqsadida organizmda o‘yin faoliyati shakllanadi”.

Treninglar jarayonida o‘z muammolari girdobida qolib ketgan ishtirokchilarni o‘yin orqali bu girdobdan chiqarib olishga erishiladi va shuningdek, ularga muammolarning yechimi ko‘rsatiladi. Ayniqsa, ruhiyatdagi zo‘riqishlarni – stress, agressiya, nizo, yolg‘izlik va shu kabi muammolarni bartaraf etish uchun o‘tkaziladigan treninglarda psixogimnastik mashq va o‘yinlar katta ahamiyat kasb etadi.

**Sotsiologik yo‘nalish** tarafdorlarining fikricha, “O‘yin – inson o‘zi mansub bo‘lgan guruh yoki guruhlardagi ijtimoiy ustanovkalarni o‘zlashtira oladigan alohida faoliyatdir. Guruhiy o‘yinlarning xarakteri tadqiqotchilar tomonidan

o‘rganilib, quyidagicha jihatlar ajratilgan:

- Relaksasion (dam olish);
- Musobaqalashish va nizolarni hal etish;
- Akkomodasiya (birlashish, hamkorlik qilish);
- Assimilyatsiya (boshqalarga moslashish);
- Ijtimoiylashuv (shaxsning jamiyatga moslashuvi jarayoni).

O‘yinning o‘zini namoyon qilish nazariyasi tarafdorlarining fikriga ko‘ra, inson o‘ynar ekan, unda jamiyatda mavjud bo‘lgan odatlar, ustanovkalar shakllanadi. Bu yo‘nalishda J.Pyaje ish olib borgan bo‘lib, uning fikricha, “O‘yin inson faoliyatining bir qismi bo‘lib, go‘yo xayol va tafakkur o‘zaro bog‘liq bo‘lgani kabi, o‘yin ham inson faoliyati bilan bevosita bog‘liqdir. Shuning uchun o‘yin insonning psixofiziologik rivojlanishi uchun katta ahamiyatga ega. O‘yin jarayonida inson hayotiy qiyinchiliklarni yengib o‘tishga o‘rganadi”.

J.Pyaje o‘yinning inson rivojlanishi uchun ahamiyatli jihatlarini quyidagicha talqin etgan:

- A) Mashqli o‘yinlar – ancha murakkab bo‘lgan ko‘nikmalarni shakllantirishga, musobaqalashish, hamkorlik va aqliy rivojlanishga yordam beradi;
- B) Simvolik o‘yinlar – oilaviy vazifalarni rivojlantirishga yordam beradi;
- V) Qoidali o‘yinlar – o‘yin qoidalariga amal qilish jarayonida hayotiy qoida va normalarga rioya qilishning shakllanishiga yordam beradi.

J.Pyajening umumiy xulosasiga ko‘ra, insonning ichki fantaziyasiga bog‘liq holda har qanday faoliyatni o‘yinga aylantirish mumkin yoki o‘yin sifatida qarash mumkin.

**Psixoterapevtik nazariya** tarafdorlaridan biri Z.Freydninig fikricha, “O‘yinning asosiy vazifasi – hayotiy xoxish-istaklarni ta‘qiqdash va ularning qondirilmasligi natijasida yuzaga kelgan qoniqmaslik hislarini chiqarib yuborishdan iboratdir”.

Jaykob Morenoning o‘yin konsepsiyasi amaliy natijalarni ko‘rsatdi. Uning naziriyasi Z.Freydning individualistik yo‘nalishini inkor etib, quyidagicha fikr bildiradi: “Kishilar hayoti davomida yashayotgan kichik guruhlaridagi

kelishmovchiliklar unda nevrozlarni – ichki nizolarni keltirib chiqaruvchi omil hisoblanadi. Va bu nizolar o‘yin holati orqali bartaraf etilishi maqsadga muvofiqdir”.

**Madaniy konsepsiya** tarafdorlaridan biri Yoxann Xayzing quyidagi fikrlarni bildiradi: “O‘yin – hech qanday madaniyat bilan bog‘liq bo‘lmagan dastlabki hayotiy kategoriyadir. Bunda tashqi tomondan hech qanday majburlash mavjud bo‘lmasdan, o‘yin insoniyatda asta-sekin etik va estetik tuyg‘ularning rivojlanishiga imkon bergan”. Y.Xayzingning fikriga ko‘ra, “o‘yin – hayotimizni bezaydi, uni to‘ldiradi, u insonning yoshidan va ijtimoiy mavqeidan qat’iy nazar har bir kishi uchun hayotiy madaniy ehtiyoj hisoblanadi”.

Tarixiy ildizlariga nazar solinsa, afsonalarda ham, marosimlarda ham, bayramlarda ham o‘yin elementlarini topish mumkin. Afsona va marosimlarda o‘yin vositasida madaniy hayotning harakatlantiruvchi kuchlari yuzaga keladi, jumladan, huquq va tartib, muloqot va xususiy mulkka egalik, hunarmandchilik va san‘at, she‘riyat, hatto fan ham insoniyatning o‘yin faoliyati mahsuli asosida shakllangan. O‘yin jiddiylikning chegarasida turadi, ya‘ni o‘zi ma‘lum bir vaqtda jiddiylikka aylanadi, ma‘lum bir vaqtda esa jiddiylikni o‘yinga aylantirish mumkin.

## **7.2. Trening jarayonida o‘yin usulining ahamiyati**

Trening mashg‘ulotlari jarayonida eng ko‘p qo‘llaniladigan usullardan biri o‘yin usulidir. O‘yin usuli — muammoga doir zarur malaka va ko‘nikmalarni hosil qilish hamda ularni mustahkamlash uchun nazariy, amaliy bilimlarni ongli ravishda, ko‘p martalab takrorlashdan iborat bo‘lgan usuldir. Bu usulning vazifasi — olingan bilimlardan ko‘nikma va malakalarga o‘tishdir.

**O‘yinning mazmuni.** O‘yinlar bizning hayotimizda juda muhim ahamiyat kasb etadi. Kundalik hayotda "O‘yin" atamasi ko‘pchilik tillarda hazil, kulgu, yengillik, huzur-halovat kabi tushunchalarga mos keladi va ijobiy hissiyotlar bilan bog‘liq munosabatlarni anglatadi.

Trening jarayonida o‘tkazilgan har qanday o‘yin o‘zida ikki xil mazmunni aks ettiradi: **birinchisi**, *ishtirokchilar uchun* ma‘lum bo‘lgan - dam olish, ko‘ngil

ochish, hordiq chiqarish, kayfiyatni ko'tarish bo'lsa, **ikkinchi** ma'nosi, treningni olib boruvchi (*trener*) *uchungina* ma'lum bo'lib, bunda guruh bilan ishlash jarayonida trener o'z oldiga qo'ygan muayyan vazifalarni amalga oshirishi ko'zda tutiladi. Shu tariqa trening mashg'ulotida o'yin - faqat ko'ngilxushlik emas, balki guruh yoki biror bir ishtirokchining xulq-atvorini boshqarish, o'zgartirish, shuningdek trener uchun zarur yo'nalishda harakatlanish vositasi sifatida namoyon bo'ladi.

### **O'yinning belgilari**

O'yinning quyidagi belgilari mavjud:

- **Chegaralanganlik** – har qanday o'yin ma'lum bir davrda va vaqtda o'ynaladi. Demak, trening jarayonida qo'llaniladigan o'yinlarda ham chegaralanganlik holati mavjud bo'lib, har qanday o'yining boshlanish va tugash vaqti bo'ladi.
- **Estetiklik** – o'yinga xos belgilardan yana biri shuki, u go'zallik uchun xizmat qiladi, demakki, madaniyat uchun xizmat qiladi. Buni shunday tushunish mumkinki, o'yin o'ynash jarayonida ishtirokchilarda ham jismoniy, ham aqliy, ham ma'naviy qadriyatlar rivojlantiriladi.
- **Ixtiyoriylik** – o'yinni o'ynash qonun ham, burch ham emas. Unda majburiylik elementlari yo'q, demak o'yinda ixtiyoriylik mavjud. Hech kimni majburlab o'ynatib bo'lmaydi. O'yinda erkinlik mavjud bo'lib, mana shu narsa ishtirokchilarni o'ziga jalb etadi.
- **G'ayritabiiylik** – trening jarayonidagi har bir o'yin o'zicha g'ayritabiiydir. Ya'ni o'yin orqali ishtirokchilar ma'lum bir muddat qandaydir hayvon, o'simlik yoki kundalik hayotda o'zlari ishlatadigan narsalarga aylanib qolishlari va ular nomidan gapirib, ularning holatini his qilishlari mumkin bo'ladi.

### **O'yindagi o'zaro ta'sir “Aysberg”i**

O'yinning ichki pedagogik-psixologik mohiyatini tushunish uchun uni aysbergga o'xashtish mumkin. Bilamizki, aysberg suvda suzib yuradigan muz tog'i bo'lib, uning faqat 10%igina suv yuzida ko'rinib turadi, qolgan 90%i esa suv

ostida yashirin bo‘ladi. O‘yinda ham xuddi shunaqa holatni kuzatish mumkin. Rossiyadagi “Trening san’ati” kompaniyasi prezidenti, pedagogika fanlari doktori Levanova Yelena Aleksandrova va uning hamkasblari o‘yinda mavjud bo‘lgan “aysberg”ning o‘ziga xos qismlarini ajratib ko‘rsatganlar. Quyidagi shu qismlarni ko‘rib chiqamiz:

1. Funktsional qism – o‘yindagi o‘zaro ta’sirning eng yuqori qismi bo‘lib, hammaga, jumladan ishtirokchilarga ham ko‘rinarli qismdir. Bunda kim qanday o‘ynayotganligi, trener va ishtirokchilar o‘zini qanday tutayotganligi va h.k.lar barchaga ko‘rinib turadi, xuddi aysbergning suv usti qismi kabi.

2. Fiziologik qism – ishtirokchilarning organizmidagi fiziologik jarayonlarga to‘g‘ridan-to‘g‘ri ta’sir etadi: harakatli faollik ehtiyojlarini qondiradi, bosh miya funksiyalarining tormozlangan qismlarini rivojlantiradi, organimning kislorod bilan ta’minlaydi. O‘yinning bu ta’siri aksariyat kishilarga ko‘rinmaydi.

3. Psixologik qism – bu qismda o‘yinning shaxs psixikasiga ta’sirini ko‘rish mumkin: Xotira, Diqqat, Tafakkur, Xayol kabi psixik jarayonlarining rivojlanishi, emotsional holatlarning o‘zgarishi, kommunikativ ko‘nikmalarning o‘zlashtirili va h.k. – bu esa aysbergning haqiqiy suv osti sohasidir.

4. Pedagogik qism – bu shakllantiruvchi qism bo‘lib, ishtirokchilarda “biz” pozitsiyasini, ya’ni kollektivga tegishlilik, kollektiv uchun qayg‘urish, atrofdagilarga nisbatan tolerantlik kabilar shakllantiraldi – bu ham aysbergning haqiqiy suv osti sohasidir.

5. Shaxsiy (latent) qism – o‘yindagi yashirin qism bo‘lib, u ishtirokchilarning shaxsiy rivojlanishiga ta’sir etadi va o‘yin tugaganidan so‘nggi muhokama jarayonida sodir bo‘ladi – bu aysbergning haqiqiy suv osti sohasi – eng maxfiy qismidir.

**O‘yinning vazifalari.** Trening jarayonida o‘yin usulini qo‘llashning trener va ishtirokchilar uchun quyidagi ijobiy jihatlari mavjud bo‘lib, bularni o‘yinning vazifalari sifatida ham sanash mumkin:

- Trener uchun zarur yo‘nalishda harakatlanish vositasi;
- Guruh yoki biror bir ishtirokchining xulq-atvorini boshqarish;

- Guruh yoki biror bir ishtirokchining xulq-atvorini o'zgartirish;
- Guruh a'zolarini bir-biri bilan tanishtirish va jiplashtirish;
- Guruh a'zolarini faoliyatga moslashtirish;
- Guruh a'zolarini muammolarning yechimini topishga va hal etishga tayyorlash.

O'yin usuli trening davomida olingan ma'lumotlarni ishtirokchilar qay tariqa o'zlashtirayotganligini ham ko'rsatadi.

### **7.3. Treningda o'yin orqali erishiladigan natijalar.**

Trening jarayonida qo'llaniladigan o'yinlarning o'ziga xos xususiyatlaridan biri shuki bitta o'yinni ham u, ham bu maqsadda qo'llasa bo'laveradi. Shunga ko'ra, "Trening jarayonida o'yin orqali qanday natijaga erishiladi?", degan savol tug'iladi. Bu savolga javoblar quyidagicha bo'lishi mumkin:

1. O'yin orqali ishtirokchilarga hamkorlikni his qilishga imkon beriladi, ya'ni o'yin orqali har bir ishtirokchi o'zining bu olamda yolg'iz emasligini anglab yetadi. Bu holat o'ziga past baho beradigan kishilar bilan o'tkaziladigan treninglarda katta ahamiyatga ega bo'ladi. Masalan,
2. O'yin orqali ishtirokchilarga o'z hayotini o'zi boshqarishi mumkinligini his qilishga imkon beriladi, ya'ni o'yin orqali u o'zining hayotini boshqarishi va muvaffaqiyatlarga erishishi mumkinligini anglab yetadi. Bu holat tushkunlikka tushgan kishilar bilan o'tkaziladigan treninglarda katta ahamiyatga ega bo'ladi. Masalan,
3. O'yin orqali ishtirokchilarga boshqalar bilan muloqotga kirishish madaniyatini his qilishga imkon beriladi, ya'ni o'yin orqali u o'zini va boshqalarni hurmat qilish lozimligini anglab yetadi. Bu holat muloqotga kirishuvchanligi past bo'lgan kishilar bilan o'tkaziladigan treninglarda katta ahamiyatga ega bo'ladi. Masalan,
4. O'yin orqali ishtirokchilar bir-birlariga yordam berishga o'rganadilar, ya'ni o'yin orqali u o'zi yolg'iz hech narsaga erisha olmasligini anglab yetadi. Bu holat o'ziga past baho beradigan kishilar bilan o'tkaziladigan treninglarda katta ahamiyatga ega bo'ladi.



5. O‘yin orqali ishtirokchilar o‘zi uchun, o‘zining xatti-harakatlari uchun, xulq-atvori uchun javobgar ekanligini his qiladi, shuningdek boshqalarning xulq-atvori uchun ham qisman javobgar ekanligini anglab yetadi. Bu holat muloqotchanligi past bo‘lgan kishilar bilan o‘tkaziladigan treninglarda katta ahamiyatga ega bo‘ladi.

Masalan,

6. Va nihoyat, o‘yin orqali ishtirokchilar insonlarni o‘rganish va haqiqatni tahlil qilishga o‘rganadilar, aql va hissiyot, yolg‘on va haqiqat, yaxshilik va yomonlik o‘rtasidagi farqlarni ko‘ra olishni o‘rganadi. Bu holat har qanday muammosi bo‘lgan kishilar bilan o‘tkaziladigan treninglarda katta ahamiyatga ega bo‘ladi.

Masalan,

#### **7.4. O‘yinlarni o‘tkazishda trenerga tavsiyalar**

O‘yinlarni to‘xtatish haqida gap borar ekan, aytish lozim mantiqiy yakunga ega bo‘lgan o‘yinlar ham mavjuddir. Bunday o‘yinlar jumlasiga "Buzuq telefon" nomi bilan keng tarqalgan o‘yinni misol keltirish mumkin. Bu o‘yin ma’lumot oxirgi ishtirokchiga yetib borganda yakunlanadi. Trener bu o‘yinda o‘yin tugashining shartlarini oldindan aytib o‘tishi ijlzim. Masalan, agar guruh ishtirokchilaridan birortasi gapirib yuborsa (ma’lumotni takrorlayotgan ishtirokchiga shipsib qo‘ysa), bunday sharoitda o‘yinni to‘xtatish kerak bo‘ladi.

O‘yinni yakunlashda eng oddiy emotsional olqish sifatida qarsak rol o‘ynashi mumkin, vaziyatdan kelib chiqqan holda olqishlashning boshqa usullaridan ham foydalanish mumkin. Har bir o‘yin guruh bilan ishlash jarayonida o‘z o‘rniga ega bo‘ladi. Hamma o‘yinlar ham barcha guruhlarda muvoffaqiyatli o‘tavermaydi. Shuning uchun, trener guruhdagi shart-sharoitlarni — masalan, guruh a’zolarining yoshini, jinsini, holatini hisobga olishi zarur. Trener guruh bilan ishlashdan oldin o‘yinni o‘tkazish uchun zarur bo‘lgan barcha materiallarni va hatti-harakatlarni yaxshilab o‘ylab olishi kerak. Qatnashchilarning o‘yinga qiziqishini oshirish uchun materiallarning yorqinligi, jozibadorligini nazardan qochirmaslik lozim.

Bundan tashqari, o‘yin paytidagi o‘zaro munosabatlarning muvaffaqiyatini ta’minlash uchun va o‘yindan ko‘zlangan maqsadga erishish uchun trener quyidagi

holatlarni hisobga olishi zarur:

*O'yinning mantiqiy murakabiligini* - trener o'yinning mantig'ini bilsa, bu uning eng katta yutug'idir. O'yinlar o'ziga xos mantiq asosida tashkil qilinishi lozim. Odatda xuddi mashqlarda talab etilgani kabi o'yinlar ham "oddiydan murakkabga" tamoyili asosida tashkil etiladi. Masalan, "taktil to'siqlarni bartaraf qilish" borasidagi o'yinlarni o'tkazmasdan turib, "ishonchga asoslangan" o'yinlarni o'tkazib bo'lmaydi.



"Ism-larni eslab qolish" o'yini muvaffaqiyatli o'tishi uchun doira shaklida o'tirgan ishtirokchilar bir-birlarining ismini eshitganligiga, bir-biriga ahamiyat berganligiga ishonch hosil qilish kerak, chunki bilmagan narsani esda saqlab bo'lmaydi.

Trener e'tibor berishi kerak bo'lgan muhim jihatlardan yana biri — *guruhning o'yin jarayoniga kirishib ketishi yoki o'yinga bo'lgan istagidir*. Har bir guruh o'ziga xos bo'lib, bitta o'yinni o'n xil guruhda o'n xilda o'ynash mumkin. Bu, albatta ularning o'yinga bo'lgan istagiga ham bog'liq bo'ladi. Demak, trener tomonidan o'yinga bo'lgan da'vatning originalligi ham katta ahamiyatga ega.

Yuqorida aytilgidek, ishtirokchilarga shunchaki "kelinglar o'ynaymiz" deb o'yinni boshlab bo'lmaydi. Aksariyat hollarda ishtirokchilar (ayniqsa bolalar va

o'smirlar), bunday taklifdan so'ng darhol o'yin boshlashlari qiyinroq kechadi. Demak, ishtirokchilarni o'yinga tayyorlash ham o'ziga xos holat hisoblanadi va u har qanday o'yinning asosiy tarkibiy qismi hisoblanadi. Tayyorgarlik har xil bo'ladi: emotsional, jismoniy, aqliy va h.k. Har bir guruh uchun o'yinlar qandaydir yangi va o'ziga xos hodisadir. Ayni hollarda trenerning kayfiyati ko'tarinki bo'lishi va ko'zlangan maqsadga erishishi uchun bu kayfiyatni guruh a'zolariga ham "yuqtirish" kerak. Ishtirokchilarni o'yinga jalb etish uchun o'yinning xulosasiga doir qiziqarli voqea-hodisalarni so'zlash, ertak yoki afsonalar aytib berish, maqollarni tahlil qilishni so'rash maqsadga muvofiqdir.

Agar guruh o'yinga kirishishni istamasa - cho'chish kerak emas, bu odatlanilmagan holatga nisbatan dastlabki aks ta'sir (reaksiya) bo'lib, tezda o'tib ketadi.

*O'yin jamg'armasi (zaxirasi).* Trener yetarlicha ko'p o'yinlarni bilishi shart. Bu unga turli vaziyatlarda asqotadi.

Xuddi psixogimnastik mashqlardagi kabi o'yinning ko'rsatmasi qanchalik muhim ahamiyatga egaligini hisobga olishi lozim. Bunda shuni alohida qayd etish lozimki, universal o'yinlar bo'magani kabi universal ko'rsatmalar ham bo'lmaydi. Ya'ni bitta o'yinni yosh jihatdan turli xil bo'lgan (bog'cha yoshidagilar, o'smirlar, katta yoshdagilar) yoki mavqe jihatdan turli xil bo'lgan (o'qituvchilar, uy bekalari, rahbarlar) guruhlarda o'tkazish uchun bir xil ko'rsatmadan foydalangan trener eng no'noq trenerdir va bu uning ishiga putur yetkazadi. O'yinlarni o'tkazishda trenerning mahorati shundaki, har bir guruhning o'ziga xos va o'ziga mos ko'rsatma bera olishidir.

Shu o'rinda yosh mutaxassislar uchun bir misol keltirib o'tamiz. Tanishuv maqsadida o'tkaziladigan mashhur o'yinlardan biri - "Qor uyumi" o'yinini mutloqo notanish bo'lganlar va soni – 7-8 kishidan iborat bo'lgan guruhda o'tkazish jarayonida ularga quyidagicha ko'rsatma beriladi: "Trenerning o'ng tomonidagi ishtirokchi o'z ismini aytadi va ikkinchi ishtirokchi o'z ismini aytishdan avval birinchi ishtirokchining ismini aytadi, uchinchi ishtirokchi ham avval birinchi, so'ng ikkinchi ishtirokchining ismini va so'ngra o'z ismini aytishi lozim. Shunday

qilib har bir ishtirokchi o'zini tanishtirishni xuddi shu usulda davom ettiradi". Bunday hol ishtirokchilarning bir-birlarini tanib olishlari va ismlarini eslab qolishlari uchun qulay hisoblanadi.

Lekin xuddi shu ko'rsatmani гуру=даги иштирокчилар сони 15-25тагача бўлганда ёки о'zaro bir-biri bilan tanish bo'lganlar guruhida o'zgartirmasdan o'tkazilsa, zerikarlilik kelib chiqadi. Shuning uchun ko'rsatmaga quyidagicha o'zgartirish kiritish mumkin bo'ladi: "Hozir har bir ishtirokchi o'z ismini va ismining bosh harfi bilan boshlanuvchi biror ijobiy sifatni aytadi – masalan, Alisher – aqlli, Shoiri – shaddod, Gulmira – go'zal va h.k."

Albatta, trening mashg'ulotlarini o'tkazish jarayonida va bu mashg'ulotlar davomida ko'plab o'yinlarni o'tkazish jarayonida trenerda bu boradagi zarur ko'nikma va malakalar shakllanib boradi, biroq muayyan o'yin qoidalarini bajarish, vazifalarni tushunish, shart-sharoitlarni hisobga olish natijasida trenerning ishi osonlashadi, eng muhimi - guruhdagi ishning sifati oshadi, trening oldiga qo'yilgan maqsad va vazifalar yuqori darajada amalga oshiriladi. Shunday ekan, trening jarayonida o'yinlardan unumli foydalanishga harakat qilish zarur.

### **7.5. O'yinlarning turlari.**

O'yinlar o'z maqsadiga ko'ra bir qancha turlarga bo'linadi. Trening jarayonida o'tkaziladigan o'yinlarni ularning maqsadiga ko'ra quyidagi turlarga ajratish mumkin:

- Tanishuv
- Tana (taktik) to'siqlarini bartaraf qiluvchi o'yinlar
- Guruhning kayfiyatini ko'taruvchi o'yinlar
- Kuzatish va eshitish o'yinlari
- Ishonch muhitini hosil qiluvchi o'yinlar
- Ahillashtiruvchi
- Sinchkovlikni oshiruvchi
- Diqqatni jamlovchi

Буйида биз anashu оуyin turlarining asosiy ji=atlariga тўхталамиз:

## **Tanishuv o'yinlari**

Юбюридаги бобларда таъкидланганидек, har bir guruh bilan olib boriladigan mashg'ulot, qanday maqsadda o'tkazilishidan qat'iy nazar, guruh a'zolari bir-birlarini yaxshiroq bilib olishlari uchun ishtirokchilarning tanishishuvidan boshlanadi. Bu qismni o'yin orqali tashkil etilishi maqsadga muvofiqdir. Tanishuv o'yinlari — guruhning barcha a'zolari o'zlarini har jihatdan qulay, dadil tutishlari, shuningdek, o'zaro ishonch hosil qilishlari uchun birinchi va eng muhim qadam hisoblanadi.

Ishtirokchilar bir-birlariga notanish bo'lgan guruhlarda guruh a'zolari bir-birlari bilan muloqotga kirishishlari oson bo'lishi va bir-birlarining ismlarini eslab qolishlari uchun yordam beruvchi o'yin o'tkazish lozim. Bu borada keng tarqalgan va katta samara beruvchi o'yinlardan biri — "Qor uyumi" shaklidagi o'yinlardir. Ayniqsa, "Qor uyumi" shaklida ishtirokchilar faqat ismlarinigina aytish bilan kifoyalanib qolmasdan, тренингни 2-3-4 кунларида o'zining holati, kayfiyati va hatto karakterini ham ifodalay olishiga imkon beruvchi shaklda tanishuv o'yinlarining o'tkazilishi treningda juda yaxshi samara beradi. Bunday o'yinlarga "Ismlar fazilatlar", "Men hech qachon ... maganman", "Mening kayfiyatim", "Holatimning rangi" kabi o'yinlarni kiritish mumkin

## **Tana (taktil) to'siqlarini bartaraf qiluvchi o'yinlar**

Odam notanish guruhga tushib qolsa, u albatta o'zini noqulay his qiladi, ру=иятида эщриьииш пайдо бщлади, =атто айрим кишилар нотаниш гуру=да ууалишни, тортинишни =ам =ис ыилишади. Agar biz kimningdir yelkasiga qo'limizni qo'yishga, soch turmagining u yoq bu yog'ini to'g'rilab qo'yishga haddimiz sig'sa, o'sha odam yonida o'zimizni dadil va xotirjam his etamiz. Agar odamlar bir-birini yaxshi tanimasa, bilmasa, bunday xatti-harakatlarni bajara olmaydilar va o'zaro muloqotda ruhiy zo'riqish, noqulaylik kabi hislar paydo bo'ladi. Lekin shunday o'yinlar borki, ular bunday to'siqlarni bartaraf etishga yordam beradi. "Tana to'siqlarini bartaraf qilish" o'yinlarining mohiyati shundaki,

guruh a'zolari bir-birlariga "tega olish"lariga imkon yaratiladi. Guruh a'zolari o'rtasida o'zaro ishonch va ishchanlik muhitini yuzaga keltirish uchun bu o'yinni "Tanishuv o'yinlari" o'tkazilganidan keyin boshlash maqsadga muvofiqdir. Bu o'yinning eng oddiy va keng tarqalgan turi "Chigilni yechish"dir. Шунингдек, "Гуру=ларнинг геометрик кўриниши", "Ширин тилак" каби шўинлар шулар жумласидандир.

Лекин бу шўингги хулоса эмас, чунки айрим гуру=лар бшладика, уларда бундай шўинларни штказиш учун анчагина ваът штиши керак бшлади. Масалан, шсмирлар гуру=ида (айниыса бизнинг минталитетимизда), айнаыса ш-ил ва ыиз болалар шртасидаги муносабатлар ижобий бшлмаган гуру=ларда ёки ислоний ашидаларга амл ыилувчилар кшп бшлган гуру=ларда бундай шўинларни штказиш учун тренер ни=оятда э=тиёткорлик билан иш кшриши керак.

### **Guruhning kayfiyatini ko'taruvchi o'yinlar**

Bu tipdagi o'yinlarga quvnoq, kayfiyatni ko'tarishga asoslangan hazil-o'yinlar kiradi. Shuningdek, ularga guruh a'zolari bir-birlariga minnatdorlik bildiradigan, iliq so'zlar aytadigan, tilaklar, komplimentlar ijobiy psixologik muhit yaratadigan va kayfiyatni ko'taradigan o'yinlarni misol qilib keltirish mumkin. Bu o'yinlarni uchrashuvning samarali tugashini ta'minlash uchun mashg'ulotning oxirida o'tkazish tavsiya etiladi.

Лекин агар гуру= аъзолари кун бошида ёки маш-улот бошида кайфиятсиз штиришган бшлса, гуру= аъзоларидан аксариятида кайфиятнинг пастлиги кузатилса, бундай типдаги шўинларни кун бошидаё штказиш тавсия этилади. Чунки иштирокчиларнинг кайфиятини кштармасдан туриб штказилган маш-улотнинг самараси кутилгандек бшлмайди. Guruhning kayfiyatini ko'taruvchi o'yinlarga misol sifatida "Миссис Мамбилининг мушуги" шўинини айтиб штиш мумкин.

### **"Kuzatish va eshitish" o'yinlari**

Bu xil o'yinlar ishtirokchilardan boshqa ishtirokchilarning ko'rinishi,

ularning nimalarni gapirayotgani, nimani his qilayotganligiga (masalan, qaerda yashashi, qachon tug‘ilganligi kabilarga) e’tibor berish talab qilinadi. Ya’ni, bu o‘yinlarning qatnashchilari norasmiy sharoitda, norasmiy holatda bir-birlari haqida ko‘proq ma’lumotga ega bo‘ladilar. Masalan, “Менинг ту-улган куним”, “Лидерни топ”, “Мо=ир разведкачи” каби шйинлар шундай маысадни амалга ошириш учун штказилади.

### **Ishonch muhitini hosil qiluvchi o‘yinlar**

Bunday o‘yinlarning asosiy maqsadi ularning nomlanishidayoq namoyon bo‘ladi. Ular yordamida guruhda o‘zaro ishonchli munosabatlarni shakllantirish mumkin. Bu o‘yinlarni guruh bilan ish boshlagan dastlabki paytda emas, balki boshlovchi va guruh a’zolarida guruhga nisbatan qandaydir ishonch hissi paydo bo‘lishi uchun keyinroq o‘tkazish ma’qulroq. Bu o‘yinlarda guruh ishtirokchilari o‘rtasida taktil aloqalar bo‘lishi natijasida ular orasida o‘zaro ishonch, ahillik paydo bo‘ladi. Shuningdek, bunday o‘yinlarni o‘tkazish jarayonida ishtirokchilarning bir-birlariga nisbatan o‘zaro mas’uliyat bilan munosabatda bo‘lishi ham namoyon bo‘ladi. Bunday o‘yinlarga “Elkama-yelka”, “Ишончли йиыилиш”, “Борлигингиз учун рахмат” каби o‘yini misol keltirish mumkin.

Endi esa bo‘lajak mutaxassislarining o‘yinlarni adashtirib yubormasliklari uchun ularning har biriga misollar keltirib o‘tamiz:

*Tanishuvni amalga oshirish uchun o‘tkaziladigan o‘yinlardan birin -*  
***"Olma(koptok)ni uzat" o‘yini***

Qatnashuvchilar davra qurib o‘tiradilar. Boshlovchi "Mening ismim... Men ...ni yaxshi ko‘raman (xohlagan narsa yoki kishini aytishi mumkin)", — deydi va olma (koptok)ni biron kishiga qarab otadi. Olma (koptok)ni ilib olgan ishtirokchi ham o‘z navbatida o‘zini shunday tanishtiradi va olma (koptok)ni boshqa ishtirokchiga uzatadi. O‘yin barcha ishtirokchilar o‘zlarini tanishtirib bo‘lgunlariga qadar davom etadi.

- Ishtirokchilar tanishtirish jarayonida aytilishi mumkin bo‘lgan jumlarlar:
- Men ... fazilatga ega bo‘lgan kishilarni yaxshi ko‘raman

- Bolaligimda yaxshi ko‘rgan ovqatim (qo‘shig‘im, kitobim) ... edi.
- Men yoqtiradigan rang (gul yoki meva) — ...

*Ahillashtiruchi* o‘yinga misol sifatida “Botqoqlik” o‘yinini keltirish mumkin, bu o‘yin quyidagicha o‘tkaziladi:

### **"Botqoqlik" o‘yini**

Buning uchun kartondan yasalgan o‘rtacha kattalikda "likopchalar" kerak bo‘ladi. Ularning soni 9 ta bo‘lishi kerak. Guruh a‘zolari qator bo‘lib, birin-ketin tarelkalarga oyoq qo‘yib botqoqlikdan o‘ta boshlaydilar, atrofda esa (ikkinchi guruh a‘zolari) qaroqchi timsohlar yuradi. Timsohlar likopchani olib qo‘yishga shay turadilar, maqsad guruhning har bir a‘zosi likoblardan oyoq uzmasligi, hech bo‘lmaganda bir oyoqning uchi bilan ularni bosib turishi kerak. Agar guruh a‘zolari ittifoq bo‘lib harakat qilsalar, mag‘lubiyatsiz botqoqlikdan o‘tadilar, bironta likopchani timsohga bermaydilar.

Ishtirokchilarni *faollashtiruvchi* o‘yinlardan biri “Joy almashish” bo‘lib, u quyidagicha o‘tkaziladi:

### **Joy almashish**

Ishtirokchilar doira atrofida o‘tiradilar, trener esa doira o‘rtasida turadi.

Yo‘riqnoma: "Hozir bizda tanishishni davom ettirish imkoniyati bo‘ladi. Buni shunday qilamiz: doira markazida turgan kishi (hozircha bu men bo‘laman) biror umumiy belgiga ega bo‘lgan narsani hammaga taklif etadi va kimda shu belgi bo‘lsa u joyini almashadi. Masalan, men shunday deyman: "Singlisi borlar joyingizni almashtiring" va hamma singlisi borlar joylarini almashtirishlari kerak. Bunda doiraning markazida turgan kishi bo‘shagan joylardan birini egallashga ulgurishi kerak. Markazda joysiz qolgan ishtirokchi esa o‘yinni davom ettiradi".

Ishtirokchilarda *sinchkovlikni oshirish* maqsadida ularga quyidagi o‘yinni taklif etish mumkin:

### **“Hafta kunlari” o‘yini**

**Ko‘rsatma:** trening ishtirokchilari doira bo‘lib o‘tiradilar, ular hafta kunlarini navbat bilan aytishlari kerak. Shu hafta kunlaridan 2 ta yoki 3 tasini aytish ta’qiqlanadi, masalan, seshanba, payshanba va shanba kunlari. Uning o‘rniga



haftaning qaysi kuni bo'lsa 3- kun bo'lsa 3 marta mushuk bo'lib, 6-kun bo'lsa 6 marta bedana, 2-kun bo'lsa 2 marta xo'roz, it va x. bo'lib ovoz chiqarishi kerak. Agar yanglishsa o'yindan chiqariladi va oxirda 2 nafar ishtirokchi qolguncha davom etishi mumkin.

Ishtirokchilarning *diqqatni jamlash* maqsadida ham o'yinlar o'tkazish mumkin. Masalan, "Antonimlar" o'yinini o'tkazish:

### **"Antonimlar" o'yini**

**Ko'rsatma:** Buning uchun qatnashchilar aylana bo'lib o'tiradilar, ularga quyidagicha ko'rsatma beriladi:

"Hozir biz bir-birimizga koptok oshiramiz, uni otishdan avval biron bir holat yoki hissiyotni aytib boshqa ishtirokchiga otiladi. Koptokni olgan qatnashchi esa, o'sha hissiyot va holatning antonim variantini aytadi, so'ng u ham boshqasiga koptok otadi va o'yin shunday davom etadi, masalan: "men "qayg'u" deb, koptokni ...ga otaman, u esa koptokni ilib olib, shu so'zga antonim so'z "quvonch" deb koptokni ...ga ya'ni boshqasiga oshiradi va h.k. o'yin davomida koptokni qayta-qayta bitta qatnashchisiga otmaslikka e'tibor bering.

## **VII. BOB BO'YICHA TOPSHIRIQLAR**

### **Nazorat savollari**

1. Mashqdan o'yinning farqi nimada?
2. O'yinning treningdagi mazmunini ayting?
3. O'yin haqidagi nazariyalarni sanab bering.
4. O'yinlarning qanday turlari bor?

### **Mustaqil ish mavzulari**

1. Turli xil o'yinlarga misollar yozing
2. Shaxsni barkamollashtiruvchi treninglarda qo'llaniladigan o'yinlarga misollar yozing
3. Stressni bartaraf etuvchi treninglarda o'yin usulining qo'llanilishini tahlil qiling

## Testlar

### 1. Guruh bilan ishlash vositasi nima?

- A) Sahna kurinishi
- B) Trening
- V) \*O‘yin
- G) Seminar

### 2. Trening jarayonida o‘tkaziladigan har qanday o‘yin o‘zida 2 xil mazmuni aks ettiradi. Ushbu mazmunlar to‘g‘ri ko‘rsatilgan qatorni belgilang.

- 1.O‘yinda qatnashuvchilar uchun muhim bo‘lgan dam olish, kayfiyatni ko‘tarish
- 2.Boshlovchi uchungina ma’lum bo‘lib bunda guruh bilan ishlash jarayonida o‘z oldiga qo‘ygan muayyan vazifalarni amalga oshirish
- 3.Boshlovchi uchun zarur yo‘nalishda harakatlanish ko‘zda tutilgan
- 4.Boshlovchi va ishtirokchilarni munosabatini yaxshilash vositasi

- A) \*1, 2
- B) 2, 3
- V) 1, 3
- G) 2, 4

### 3. Agar ishtirokchilar orasida «O‘yin»da ishtirok etishni xohlamaslik hollari yuzaga kelsa ularga... deyish kerak.

- A) «O‘ynasangiz yaxshi bo‘lardi»
- B) \*«Albatta o‘ynaymiz»
- V) «O‘ynasangiz ertaga kelmang»
- G) «Unday holda buni kuzatib turing»

### 4. Guruhda o‘yinni boshlashga bo‘lgan xohishni so‘rash...

- A) \*Tavsiya etilmaydi
- B) Vaziyat ko‘rsatadi
- V) Albatta so‘rash kerak
- G) So‘rab qo‘yish lozim

## VIII. ROLLI O‘YINLAR

### 8.1. Rolli o‘yinlar va ularning o‘ziga xosligi

Biz o‘z hayotimizda o‘zimizga bog‘liq bo‘lmagan holda turli ijtimoiy rollarga duch kelamiz va o‘zimiz ham turli xil ijtimoiy rollarni bajarishga majbur bo‘lamiz. Masalan, er, xotin, ota, ona, o‘g‘il, qiz, yo‘lovchi, xizmatchi, talaba, do‘st, boshliq va h.k. Bular bizning faqat inson ekanligimizni anglatuvchi tushunchalargina emas, balki biz bajaradigan muayyan ijtimoiy rollar hamdir. Ulardan har biri o‘ziga xos ijtimoiy jihatlarga, huquq va burchlarga, xulq-atvor qoidalariga va normalariga ega.

Trening jarayonida qo‘llaniladigan **rolli o‘yinlar hayotiy vaziyatlar va munosabatlar modellashtiriladigan, maxsus tashkil qilinadigan o‘yinlar hisoblanadi**. Ularning trening jarayonidagi maqsadi - shaxslararo munosabatlar harakterini anglatish va bu munosabatlarni yaxshilash ko‘nikmalarini hosil qilishdan iboratdir.

Trening jarayonida rolli o‘yinlar ko‘pincha turli ijtimoiy rollarni bajaruvchi kishilar orasidagi munosabatlarni muvofiqlashtirish uchun taklif qilinadi.

Rolli o‘yinlarda eng asosiysi - muloqot yoki munosabatdir. Bu jarayonda biz o‘z pozitsiyamizni o‘zgalarnikiga moslashtirish jarayonida munosabatlarning yangi usullarini ishlab chiqishimiz mumkin: bunda odatlanilgan xulq-atvorning yaxshi va yomon jihatlari yaxshiroq anglanadi yoki boshqa ishtirokchilar bilan bevosita muloqot jarayonida yangi xulq-atvor ko‘rinishlari shakllantiriladi.

Rolli o‘yinlarni o‘tkazish jarayonida ishtirokchilar o‘zlari yoki boshqalar ijro etgan rollar asosida xulosa chiqarish, tajriba to‘plash, uni anglash va kundalik hayotga tadbiq etishi juda muhim natijadir. Bundan tashqari rolli o‘yinlarning ishtirokchilar erishadigan natijalariga ko‘ra quyidagi o‘ziga xosligi mavjud:

1. Ishtirokchilarga o‘zining yashirin his va hissiyotlarini bildirish, namoyon qilishga yordam beradi.
2. Ishtirokchilarga o‘zining shaxsiy muammolarini muhokama qilish imkonini beradi.

3. Ishtirokchilarga atrofdegilarning his-tuyg'ularini chuqur his qilish va ularning motivasiyalarini tushunish imkonini beradi.
4. Xulq-atvorning turli xil shakllarini mashq qilib ko'rish imkonini beradi.
5. Ishtirokchilarning ustanovkalarini o'zgartirishga sabab bo'lishi mumkin.
6. O'zining his-tuyg'ularini nazorat qilishga o'rgatadi.
7. Rolli o'yinlar: ishtirokchilarning ustanovkalari va his-tuyg'ulari bilan ishlashning eng pozitiv va xavfsiz usuldir.

Rolli o'yinlar ishtirokchilarning ustanovka va his-tuyg'ularini namoyon qilishida pozitiv va xavfsiz holat yaratadi. Pozitivligi – muhokama va tahlil qilishning qonuniy predmeti sifatida tan olinganligi bo'lsa, xavfsizligi – ishtirokchining shaxsiy xulq-atvori emas, balki o'yin jarayoni namoyon etgan xulq-atvori tahlil qilinadi. Trener tomonidan o'yin jarayonida ishtirokchilarning hech qachon salbiy jihatlariga urg'u berilmasligining ta'kidlanishi ham bunga imkon beradi.

Rolli o'yinlarda an'anaviy metodlardan farqli ravishda tashqi muhit bilan bevosita bog'liq bo'lgan muammolar va vaziyatlar o'ynaladi. Rolli o'yinlarda ishtirok etgan ishtirokchi trening tugaganidan so'ng atrofdegilar bilan munosabatga kirishda unga kerak bo'ladigan xulq-atvor usularini rolli o'yin orqali ko'nikma, malaka va tajribalarga ega bo'lish orqali o'zlashtiradi.

## **8.2. Rolli o'yinlarni o'tkazish bosqichlari**

- Rolli o'yinlar o'tkazilishi uchun ma'lum bir vaqt belgilanishi kerak, belgilangan vaqt ishtirokchilarga e'lon qilinadi va trener tomonidan nazorat qilib boriladi;
- O'yin qoidalarini o'yinning mohiyati va mazmunini tushuntirmasdan oldin tanishtirish maqsadga muvofiq va bunda eng yaxshi usul — har bir ishtirokchi qoidalarga rioya qilishini og'zaki tasdiqlashi lozim;
- Trener o'yin qoidalaridan so'ng o'yin maqsadini (nima uchun bu o'yinni o'tkazayotganligini) tushuntiradi. O'yinning mazmuni o'qib beriladi yoki u

aks etgan kartochka ishtirokchilarga tarqatiladi va ularga o'zini tutishi lozim bo'lgan ma'lum bir vaziyat yoki holatlar taklif etiladi;

- Rolli o'yin tugaganidan so'ng hosil qilingan tajriba muhokama qilinadi. Trener rolli o'yin qatnashchilariga fikrlarini bayon qilishlari uchun ko'maklashadi.

- Fikrlarni bayon etish ham qoida asosida — ma'lum tartib va shaklda amalga oshiriladi, bunda har bir qatnashchining o'z kechinmalari va fikrlarini bayon qila olishi juda muhimdir, buning uchun trener o'yin jarayonida qatnashchilarda namoyon bo'lgan har bir hissiyotning yuzaga chiqishini qo'llab-quvvatlab, rag'batlantirib borishi zarur;

- Agar o'yin qatnashchilaridan birortasi o'z kechinmalari bilan o'rtoqlashishni istamasa, uning bu istagini albatta inobatga olish kerak, lekin o'yindan keyingi o'tkaziladigan psixogimnastik mashqlarda uning bu holatini yo'qotishga e'tibor berish kerak.

### **8.3. Rolli o'yinlarni o'tkazish qoidalari**

Qoidalar nafaqat o'yinga, shuningdek uning yakunlarini muhokama qilishga ham tegishlidir. O'yin qoidalari o'yinning mazmunidan kelib chiqqan holda ishlanadi, bunda o'yindagi o'zaro munosabatlar va tajriba almashishga katta ahamiyat berish zarur.

1. O'yinda qatnashayotganda har bir ishtirokchi o'zini samimiy tutishi va o'zgaralar bilan ham samimiy munosabatda bo'lishi, shuningdek unga taklif qilingan rolga mas'uliyat bilan yondashishi lozim.

2. Natija va tajribalarni o'rtoqlashayotganda ishtirokchilarning fikri trenerning fikriga mos kelmagan holatlar bo'lganida, trener o'z fikrini o'tkazishga harakat qilmasdan, ularning nuqtai-nazarini hurmat qilishi zarur.

3. O'yin va muhokama jarayonida hamma bir-birining fikrini bo'lmasdan, diqqat bilan eshitib, boshqa ishtirokchilarning o'yin jarayonida nimalarni his qilganligini tushunishga harakat qilishi zarur.

4. Muhokamada barcha ishtirokchilar faqatgina o'z kechinma va hissiyotlari

haqida gapirishi, boshqalarning xatti-harakatini taxlil qilmasligi shart. Ularning fikrini, tajribasini o‘zidan eshitgan ma’qulroq.

Rolli o‘yinlar trening jarayonida eng foydali va asosiy usul ekanligi ma’lum. Lekin shu bilan birga ta’kidlab o‘tish lozim, uni o‘tkazish va o‘zlashtirish ham trener uchun, ham ishtirokchilar uchun qiyinroq kechishi tabiiydir. Quyidagi tavsiyalar bu usulning foydaliligini va samarasini oshirishga yordam beradi:

- Treningni dastlabki kunlarida rolli o‘yinlarga ko‘ngilli, sergap va faol ishtirokchilarni tanlab olish lozim;
- Trenerning o‘zi ham bosh rollardan birini ijro etishi maqsadga muvofikdir;
- Ishtirokchilarga qaysi yo‘nalish bo‘yicha harakat qilishlari lozimligini tushuntirish yoki ularning ishni boshlab olishlari uchun birorta ssenariyni taklif etish kerak;
- Ishtirokchilarga instruksiya berishda turli xil "rekvizit"lar — ro‘mol, sharf, do‘ppi, ismlar yozilgan kartochkalar, pariklar va h.k.lardan foydalanishlari mumkinligini aytish kerak;
- Trener imkoni bo‘lsa, vaziyatni yumor bilan to‘ldirishga harakat qilishi lozim;
- Butun guruhni juftliklarga bo‘lib tashlash va har bir juftlik hayotiy vaziyatlardan kelib chiqib, ma’lum bir sahnani (masalan, ota-o‘g‘il kabi rollar) ijro etishini so‘rash kerak.
- Shu tarzda butun guruh oldida mavjud bo‘lgan xijolatpazlik, bir-biridan uyalish kabilar yo‘qoladi.

#### **8.4. Treningda “Psixodramma” usulidan foydalanish**

Ijtimoiy-psixologik treningda qo‘llaniladigan eng qiziqarli va eng samarali usullardan biri psixodramma hisoblanadi. Psixodramma – bu trener tomonidan ishtirokchilarga biror-bir hayotiy (odatda, nizoli) yoki shartli vaziyatning taqdim etilishi va bu vaziyatlarning 3-4 kishilik guruhlarda o‘z rollaridan kelib chiqib ijro etishidir. Psixodramma rolli o‘yinlarning murakkabroq shakli hisoblanadi. Ularning

umumiyligi shundaki, har ikkalasida ham rollar ijro etish talab etiladi. Rolli o‘yinlarda rol sifatida turli xil predmetlar (ruchka, chashka, parta), jonzotlar (bo‘ri, quyon)ning ham ishtiroki mavjud bo‘lsa, psixodrammada faqat ijtimoiy munosabalar aks etgan rollar (ota, o‘g‘il, direktor, psixolog)ning mavjud bo‘lishi talab etiladi.

Masalan, psixodrammada oilaviy vaziyatlardan biri sifatida ota-ona va farzand (o‘g‘il yoki qiz)larning dam olish kunini birgalikda o‘tkazishi kerakligining muhokamasi o‘ynaladi. Bu vaziyatning murakkabligi va muammoliligi shundaki, dam olish kuniga oilaning har bir a‘zosi o‘z rejasini belgilab, kimlargadir va‘da berib qo‘ygan. Ushbu vaziyat muhokamasini tashkil etish psixodramma usulida amalga oshiriladi.

Yoki yana bir vaziyat bir guruh insonlarning kimsasiz orolga tushib qolishlari va shu orolda ma‘lum muddat hayot kechirishini ko‘rsatib berish taklif qilinadi. Ishtirokchilarga guruhning har bir ishtirokchisi orolga tushib qolguniga qadar kemada ma‘lum rolni (kapitan, kapitan yordamchisi, dengizchi, yo‘lovchi) bajarib kelganligi izoh sifatida aytiladi.

Muammoli holatlar, vaziyatlar va ularni qay tartibda ijro etish kabi jihatlar trener tomonidan guruhning tarkibi va ishtirokchilarning hayotiy muommolaridan kelib chiqqan holda tanlanadi.

Psixodrammani o‘tkazishning turli xil modifikatsiyalari (turlari) mavjud:

1. Rollarni almashish - ishtirokchilar rollarni o‘ynab bo‘lganlaridan so‘ng ishtirokchilarga rollarini almashinish taklif etiladi. Buning afzalligi shundaki, ma‘lum pozitsiyada rol ijro etgan ishtirokchi o‘yin shartlariga ko‘ra, keyinroq kontrpozitsiya (akspozitsiya)ni egallashga majbur bo‘ladi va bunda u bir necha daqiqa avval o‘zi aytgan gap-so‘zlari yoki xatti-harakatlarini to‘g‘ri, noto‘g‘riligini tushunib oladi.

2. Bitta vaziyatning turlicha talqini - psixodrammaning bu usulida aynan bitta vaziyat ishtirokchilar tomonidan navbatma-navbat va asosiysi boshqacha, turlicha tarzda o‘ynalishi talab etiladi. Natijada inson aynan bir vaziyatda o‘z xarakterining turli tomonlarini namoyon etish hamda o‘z xulq-atvoriga ko‘p narsa

bog'liqliligini bilib olishi mumkin.

3. Barcha ishtirokchilarning qatnashuvi - aynan bitta vaziyatda turli ishtirokchilar o'z xarakter xususiyatlaridan kelib chiqib rol o'ynashlari hisoblanadi. Shundagina inson o'zi o'ynagan rolni boshqalar qanday ijro etishini, aynan shu muommoni boshqalar qay tarzda hal qilayotganligini ko'radi. Shuningdek, chetdan kuzatganda u yoki bu muloqot usuli qanday ko'rinishini hamda boshqalar uni qanday qabul qilishlarini bilib olishi mumkin.

Psixodrammaning samarali usul ekanligi yana shunda namoyon bo'ladiki, u orqali ishtirokchilarda real hayotiy vaziyatlarda muvaffaqiyatga erishish mumkinligiga ishonch hosil qilinishiga qolmasdan, shunga mos ko'nikma va malakalarni hosil qilishga ham yordam beradi. Shuningdek, shaxsiy maqsadlarga erishishga, garmonik munosabatlar o'rnatishga ko'maklashadi, insonlar bilan muloqotga kirishish uchun maqbul usullarni izlashga va topishga undaydi.

Psixodramma funksional treningdan qaysi jihatlari bilan farq qiladi? - degan savolga javob berish lozim. Bu savolga quyidagicha javob berish mumkin:

Birinchi, improvizatsiyalanganligi bilan farq qiladi. Funksional treningda trener tomonidan ijtimoiy xulq-atvorni ijro etuvchi asosiy shaxs oldiga aniq maqsad qo'yiladiki, bunda qanday yo'l bilan bo'lmasin, albatta natijaga erishish lozim bo'ladi. Qolgan ishtirokchilar esa to'siqlarni hosil qilishlari kerak bo'ladi.

Psixodrammada esa qandaydir muammo o'rtaga tashlanadi va barcha ishtirokchilarga nizoli vaziyatni hal etish yo'llarini topish vazifasi beriladi va buning uchun ularga to'liq imkoniyat beriladi. Har bir ishtirokchi o'z shaxsiy tasavvurlari va imkoniyatlariga mos holda o'z sherigiga ta'sir etish usullarini tanlash imkoniyatiga ega bo'ladi. Shunga mos holda psixodrammada har bir shaxsning o'ziga xos jihatlari: xarakter xususiyatlari, axloqiy ustanovkalari, hayotiy qadriyatlarini keng darajada namoyon bo'ladi.

Psixodrammaning eng ijobiy jihati shuki, ishtirokchi o'zining haqligiga ishonadi va o'z xulq-atvorini shu ishonchga muvofiq holda namoyon qiladi, ya'ni o'z hayotiy qadriyatlariga tayangan holda o'zini tutadi va buning ijobiy samara berishiga ishonadi. Ammo u qandaydir tushunarsiz sabablarga ko'ra o'zining hулq-



atvori atrofdaagi insonlar bilan o'zaro munosabatlarni yomonlashtirayotganligini anglaydi. Shuningdek, psixodramma ma'lum bir vaziyatlarda nima qilish kerakligini "umuman bilmay qolgan"lar uchun ham juda foydali.

Bundan tashqari, psixodrammaning oxirida o'tkaziladigan sahnalashtirilgan vaziyatlarning guruhiy muhokamasi ham foydalidir. Bunday muhokama ishtirokchilarga shaxslararo o'zaro munosabatlarga salbiy ta'sir etayotgan o'z xarakteridagi kamchiliklarni bilib olishga yordam beradi.

Muhokama psixodramma metodining ikkinchi muhim tamoyili hisoblanadi. Muhokama jarayoni amalga oshirilgan pozitsiyaga nisbatan boshqa ishtirokchilarning reaksiyalarini chuqur bilib olishga yordam beradi. Odatda, ko'pchilik ishtirokchilar o'z fikrlarida berilgan rolini qoyilmaqom qilib bajargani va eng zo'r natijaga erishganiga ishonib, juda xursand bo'ladi. Ammo muhokama jarayonida ular o'z hulq-atvorining boshqa insonlarda qandaydir yoqimsiz hislar uyg'otganligini bilib hayron qoladilar. O'zaro fikr almashish jarayonida ishtirokchilar o'zlarida paydo bo'lgan fikrlar va kechinmalarni bilan o'rtoqlashadilar.

Bunday muhokama jarayonida ayrim ishtirokchilar ko'pincha, o'zidagi qatiyatlilikni atrofdaagilar qo'pollik deb baholab, salbiy munosabat bildirsalar, hayron bo'lishadi. Aksincha bo'lishi ham mumkin: qatiyatsizlikni psixodrammadagi sheriklar mulozamatlilik deb qabul qilib, ijobiy baholaydilar, bu ham insonni ajablantiradi. Demak, psixodrammaning afzalligi shuki, ushbu metod ishtirokchiga faqat yangi rollarni bajarish imkoninigina bermasdan, balki o'z xarakterini qaytadan baholashga hamda atrofidaagi insonlarga munosabatini yangicha tarzda ko'rib chiqishga ham yordam beradi. Buni quyidagicha izohlash mumkin: inson kundalik hayotda bolalarni tarbiyasida turli muommalarga duch keladi, bu muommalarni bartaraf etishning eng samarali usullaridan biri bolalarning kundalik tarbiyasini "foydali o'yinlar" bilan uyg'unlashtirish hisoblanadi. Masalan, bolani uxlatishdan avval u bilan birgalikda qo'g'irchoqni uxlatish mumkin. Bunda bolaga tarbiyachi yoki ota-ona rovida bo'lib ko'rish imkonini berish kerak. Bu kichik o'yindan so'ng ko'pchilik ota-onalar o'zi ham

og'ir-bosiq va muloyim tortib qolganligini qayd etishgan. Kichik maktab yoshidagi bolaning uy vazifasini tekshirayotganda aqlli va mehribon o'qituvchi rolini o'ynab ko'rish yoki bolaning o'zini o'qituvchi qilib qo'yish ham foydali hisoblanadi. O'quvchilar o'rnida esa qator terib qo'yilgan o'yinchoqlar tanlanadi. Bola bajonidil ularni doskaga chaqiradi va ularning o'rniga hamma bilganlarini o'zi gapirib beradi. Yoki shifokorga borishdan avval bola bilan "poliklinikaga chiqish" o'yinini o'ynash mumkin. Bu o'yinda bola shifokor o'rnida bo'lsa, u mijozni (quyon, ayiq) qo'rqmaslikka chaqiradi. Ota yoki ona esa unga mijoz o'zini qanday tutishi kerakligini ko'rsatib beradi.

Psixodrammada konkret o'yinli vaziyatlarni tanlash trenerning qiziqish va fantaziyasiga hamda mahoratiga bog'liq.

## **VIII BOB BO'YICHA TOPSHIRIQLAR**

### **Nazorat savollari**

1. Rolli o'yinlarning o'ziga xosligi nimada?
2. Rolli o'yinlarni o'tkazish qoidalarini sanang.
3. Psixodramma bilan rolli o'yinning farqi nimada?
4. Psixodrammaning treningdagi ahamiyati nimada?

### **Mustaqil ish mavzulari**

1. Rolli o'yinlarga misollar yozing
2. Shaxsni barkamollashtiruvchi treninglarda qo'llaniladigan rolli o'yinlarga misollar yozing
3. Stressni bartaraf etuvchi treninglarda psixodrammaning qo'llanilishini tahlil qiling

### **Testlar**

1. **Trening jarayonida qo'llaniladigan, hayotiy vaziyatlar va munosabatlar modellashtiriladigan, maxsus tashkil qilinadigan usulning nomini aniqlang**

A) Rolli o'yinlar

- B) Psixodramma
- V) Psixogimnastik mashq
- G) Aqliy hujum

**2. Rolli o‘yinlarda eng asosiysi nimaligini aniqlang**

- A) Muloqot yoki munosabat
- B) Kayfiyatni ko‘tarish
- V) Harakat qilish
- G) Rol o‘ynash

**3.Tashqi muhit bilan bevosita bog‘liq bo‘lgan muammolar va vaziyatlar qaysi usulda o‘ynaladi?**

- A) Rolli o‘yinlarda
- B) Psixodrammada
- V) Psixogimnastik mashqda
- G) Aqliy hujumda

**4. Rolli o‘yin tugaganidan so‘ng hosil qilingan tajriba muhokama qilinadi – bu rolli o‘yinning qaysi xususiyatiga tegishli?**

- A) Bosqichlariga
- B) Qoidalariga
- V) Normalariga
- G) Tavsiyalariga

**5. Rolli o‘yin va psixodrammaning umumiyliigi nimada?**

- A) har ikkalasida ham rollar ijro etish talab etiladi
- B) har ikkalasida ham hayotiy vaziyatlar o‘ynaladi
- V) Har ikkalasida ham ijtimoiy vaziyatlar o‘ynaladi
- G) har ikkalasida ham kayfiyat ko‘tariladi

## **IX. TRENER VA UNGA QO‘YILADIGAN TALABLAR**

### **9.1.Trener haqida tushuncha.**

Hozirgi kunda trening atamasi kabi trener atamasining ham aniq standart va yo‘nalishlari bo‘lmaganligi sababli bu mutaxassislarga qo‘yiladigan talablar ham

aniq tarzda asoslab berilmagan. Zamonaviy psixologiyaning yangi atamasi bo‘lgan trener fenomeni to‘g‘risida gapirishdan oldin, trening tushunchasining mohiyatini takrorlab olish maqsadga muvofiqdir. Trening – bu shunday o‘quv jarayoniki, bunda materiallarning nazariy bloki kichiklashtirilib, asosiy e‘tibor ko‘nikma va malakalarni hosil qilish amaliyotiga qaratilgan bo‘ladi. Yuqoridagi fikrdan kelib chiqqan holda tahlil qilinsa, trenerga quyidagicha ta‘rif berish mumkin bo‘ladi: trener – bu trening mavzusida belgilangan nafaqat nazariy bilimlarni bilishi, balki shaxsiy va pedagogik tajribaga ega bo‘lgan, qatnashchilarga yangi va zarur bilimlarni o‘rgata oladigan, tayyor qarorlar bo‘lmagan taqdirda tashkiliy faoliyatga o‘rgatish qobiliyatiga ega bo‘lgan shaxsdir. Yana bir ta‘rif: trener bu - pedagogik qobiliyatlarga ega, tajribali, trening davomida keng majburiyatlar diapozonini amalga oshiruvchi va qo‘yilgan vazifalarni hal qiluvchi yetakchi shaxsdir.

“Trener” so‘zi ingliz tilidan olingan bo‘lib, “trainer” – mashq qildiruvchi, o‘rgatuvchi ma‘nolarini anglatadi. Trener - trening guruhini tashkil etuvchi va guruh bilan ishlovchi shaxs hisoblanadi. Uning asosiy maqsadi - insonlar o‘rtasida sog‘lom munosabatlarning bo‘lishiga erishishdir.

Trening jarayonida trener har bir ishtirokchining psixologiyasi bilan ishlaydi. Inson psixologiyasining barcha jihati esa juda nozik soha bo‘lib, uning qaysidir joyiga noxosdan tegib ketish katta noxushliklarga, muammolarga, hattoki aziyatlarga olib kelishi mumkin. Shuni hisobga olgan holda trenerning ishini qimmatbaho olmos (javohir) bilan ishlaydigan mohir zargarning ishiga o‘xshatis mumkin.

Mutaxassislar o‘zaro “Trenerlik vazifasida turish osonmi yoki qiyin?” degan savolga javob izlashgan va bu savolga javobni ikki xil oifadagi kiilardan quyidagi ikki xil variantda eshitish mumkinligini qayd etishgan.

Birinchisi – qiyin deydi, trenerlik kasbi bilan shug‘ullanib kelayotgan mutaxassilar. Ikkinchisi – oson deydi, trening guruhlarida shunchaki ishtirokchi sifatida qatnashgan kishilar. Hozirgi kunda bu kasbning aniq standart va yo‘nalishlari bo‘lmaganligi sababli bu soha mutaxassislariga qo‘yilayotgan talablar ham tarqoq holdadir. Bu sohada faoliyat yuritgan mutaxassislar ham trener qanday

sifatlarga ega bo'lishi kerakligi haqida turlicha fikr bildiradilar. Quyida shu sohadagi adabiyotlar tahlili asosida trenerlik kasbi uchun zarur bo'lgan talablar qatorini havola etamiz.

## **9.2. Trenerga qo'yiladigan umumiy talablar**

Trener har doim trening mashg'ulotni o'tkazishga kirishishdan avval o'ziga: Men qanday maqsadga erishmoqchiman? Men nima uchun shu maqsadga erishmoqchiman? Men qanday vositalar bilan unga erishmoqchiman? degan savollarini berishi lozim. Buning uchun u albatta reja va dastur tuzib olishi kerak. Trening uchun reja va dasturning qay darajada ahamiyatliligi va uni tuzishda nimalarga e'tibor berish lozimligi haqida yuqorida so'z yuritganmiz.

Trening mashg'ulotlari samarali o'tishi uchun trenerdan katta mahorat talab etiladi. Trener har tomonlama rivojlangan, rejalashtirish va tashkillashtirish tajribasiga hamda qobiliyatiga, eng muhimi muloqot madaniyatiga ega bo'lishi talab etiladi. Trener hech qachon trening qatnashchilaridan kam bilimga ega bo'lmasligi kerak. Trener qisqa vaqt ichida qarorlar qabul qilish va qatnashchilarning savollariga javob berish mahoratiga ega bo'lishi kerak.

Bundan tashqari malakali trener uchun quyidagilar xos bo'lishi, ya'ni u quyidagi talablarga javob berishi lozim:

Har qanday vaziyatdan chiqa oladigan;

- Malakali kasbiy tayyorgarlikka ega bo'lgan;
- Guruhda terapevtik iqlimni yarata oladigan;
- Muammoli vaziyatlarga aralasha oladigan va undan chiqa oladigan;
- Muammoning yechimini birgalikda topish taktikasiga ega bo'lgan shaxs bo'lishi lozim.

Yuqoridagilar bilan bir qatorda yana shuni ham hisobga olish kerakki, guruhni boshqarayotgan trener shaxslar bilan ishlaydi, har bir shaxs esa o'ziga xos individuallikka egadir. Shu bilan birga har bir shaxs o'ziga xos qadriyatlar tizimiga ham ega. Tabiiyki ular shu jihatlari bilan bir-biridan hamda trenerdan farq qiladi. Shularni hisobga olgan holda trener quyidagilarga amal qilishi lozim:

- Guruhning har bir a'zosiga individual yondashishi;
- Ishtirokchilarga "bosim" o'tkazmasligi ;
- Har bir ishtirokchini qiynayotgan savolga uning qadriyatlar tizimiga mos keluvchi javobni topishga ko'maklashishi zarur.

Trenerlik ishi bu asta-sekin kasbga aylanadigan, maxsus ko'nikma va malakalarga ega bo'lishdir. Trening jarayonini tashkil qilish va uni o'tkazishda trenerdan juda ko'p narsa talab etiladiki, trener bo'lish istagida bo'lgan yoki trenerlik qilayotgan har bir mutaxassis bularni bilishi va amal qilishi zarur. Bu borada trenerlar va bo'lajak mutaxassislar quyidagi tavsiyalarni bilishi lozim: ishchi guruh uchun qoidalar ishlab chiqish; har bir mashg'ulot uchun o'ziga xos ko'rsatma bera olish; guruh muhokamasini tashkil qilish; qatnashchilarning savollariga javob berish va ularning bajarayotgan ishlarini nazorat qilish; ssenariy mazmunini trening maqsadi asosida tahlil qilish; qatnashuvchilarning emotsional holatini nazorat qilish va ularga psixologik yordam berish; har bir mashg'ulotga yakun yasash va uyga vazifa berish; mashg'ulot oxirida ishtirokchilarga trener haqida o'z fikrini bayon etishga imkon berish.

Bundan tashqari ishtirokchilarni qiziqtirish, ularning mustaqil ishlashiga imkon yaratish kerak. Hech bir qatnashchini muhokama qilish kerak emas, ishtirokchilarga o'zini bir-birlaridan yuqori tutmasligini tushuntirish, o'zi esa mutaxassis ekanligini ta'kidlayvermasligi kerak.

Eng muhimi, trenerlik qilayotganda shuni unutmashlik kerakki, trener o'qituvchi emas. Uning vazifasi — sharoit, vaziyatni yaratish yoki ishtirokchilarga ko'maklashishdan iborat.

Har qanday trener trening mashg'ulotlarini olib borish uchun katta trenerlik tajribasi va mahoratini egallashi kerak. Mashg'ulotlar jarayonida ishtirokchilarning ijodkorligi talab etilgan holatlarda trener quyidagilarni yodda tutishi lozim: u guruhga rahbarlik qilmasligi; guruhga tayyor axborotlarni bermasligi; guruh nima ish qilishi kerakligi to'g'risida maslahat yoki takliflar kiritmasligi kerak.

Mohir trener guruh bilan ishlash jarayonida nafaqat guruhning ahvoli, kayfiyati, muammosiga, balki har bir ishtirokchining ahvoli, kayfiyati,

muammosiga ham katta e'tibor bilan qaraydi.

Trenerning asosiy vazifasi — guruhning qiziqishini oshirib, ularni yo'naltirib va rag'batlantirib borishdan iborat. Ishtirokchilarning o'zi ishlashi uchun trener ularga faqat sharoit yaratib berishi lozim. Shunday qilinsa ishtirokchilar muammolarni tahlil qilish va ma'lum bir xulosalarga kelish jarayonida o'zaro ishonch va hurmat ko'nikmalarini egallab boradi. Ishtirokchilar mustaqil ravishda biror fikrga kelsa, trener uni to'g'ri qaror sifatida qabul qilishi kerak. Trener har bir ishtirokchining muvoffaqiyatini rag'batlantirib, ularning yashirin iste'dodlarini namoyon qilishlariga imkon yaratishi kerak. (M: ishtirokchi kechikib kelganda chiroyli qo'shiq yoki she'r aytishi; rolli o'yinda yaxshi rol bajarishi jarayonida).

### **9.3. Trener uchun asosiy kasbiy talablar**

Trener shaxsiga qo'yiladigan talablar doirasini kasbiy nuqtai nazardan qo'yiladigan talablar qatori bilan davom ettirish mumkin:

- Trener avvalo o'zgaralar shaxsiga xos bo'lgan psixologik xususiyatlarni juda yaxshi bilishi kerak (inglizlar aytganidek, "o'zgaralar psixologiyasini bilish – ular ustidan hukmronlik qilishning bir shaklidir", degan naqlni esdan chiqarmaslik lozim, lekin bunda pedagogik alturizm, ya'ni o'zgaralar manfaatini o'zinikidan ustun qo'yish hislati ham mavjud bo'lishi kerak)
- O'zining shaxsiy fazilatlari va psixologiyasini mukammal bilishi va uni boshqara olish qobiliyatiga ega bo'lishi zarur.
- Har qanday chigal yoki ziddiyatli vaziyatlardan chiqib ketishni bilishgina emas, balki ularning oldini olishni ham bilishi, vaziyat taqazo qilganda esa uni bartaraf eta olishi kerak.
- Empatiya, ya'ni o'zgaralar holatini chuqur his qila olish qobiliyatiga ega bo'lishi zarur.
- O'zgaruvchanlik, moslashuvchanlik borasida aql sohibi bo'lish, kutilmagan holatlarga o'zini oldindan tayyorlash, murakkab vaziyatlarda o'zini yo'qotmaslik xususiyatiga ega bo'lishi kerak.
- Ishtirokchilarning nutqini tinglash, noverbal harakat va mimikalarini aniq

tushunish, reaksiyalarining mohiyatini to'g'ri talqin eta olishi kerak.

- Ishtirokchilarning ehtiyoj va qiziqishlariga qarshi bormasligi kerak.
- Rejalashtirish qobiliyatining bo'lishi, bunda kutilayotgan jarayonning barcha muhim va nomuhim jihatlarini oldindan taxminan bo'lsa ham tasavvur qilib, aniq reja tuza olishi kerak.
- O'ziga nisbatan ishonchning mavjudligi, real tafakkurga va kuchli irodaga ega bo'lishi kerak.
- O'z xatti-harakatlarini doimo ma'lum maromda ushlab, kerak bo'lsa o'zidagi motorikani rivojlantirgan bo'lishi kerak.

### **Trenerlik qobiliyatiga oid talablar**

Mashg'ulotlarni olib boruvchi trenerdan quyidagi qobiliyatlar talab etiladi:

1. Maqsadga yo'nalganlik - treningni oxirigacha yetkazish, reglament qoidasiga rioya qilish.
2. Chidamlilik - trenerning ushbu sifati guruhda intizomni saqlashga yordam beradi.
3. Reaksiya tezligi - trening jarayonida yo'l qo'yilgan xatolarga operativ holda diqqatni qarata olish.
4. Xarizma - trenerning ishtirokchilar uchun qiziqarli bo'la olishi, auditoriyani "yondira" olishi.
5. Yumor - trening jarayonida ajablanish, noqulaylik kabi holatlarning namoyon bo'lmasligiga yordam beradi.
6. Kommunikativ qobiliyat - shaxslararo va guruhlararo nizolarga yo'l qo'ymaslikni, guruh ishtirokchilariga ta'sir etishning samarali yo'llarini ta'minlab beradi.
7. Moslashuvchanlik - trenerning har qanday holatga moslasha olishini ta'minlaydi.
8. Xatolarni tuzatish - xatolarni ko'ra olish, uni qanday tuzatishni bilish, xato qilib qo'yishdan qo'rqmaslik kerak.
9. Shuhrat qozonish - 2-3ta muvaffaqiyat trenerning mashhurligini



ta'minlaydi.

10. Refleksivlik - bu kasbiy sifatlarning eng ahamiyatlisi bo'lib, anglash qobiliyati va qanday vaziyatda nimani qo'llay olish kerakligidir.

Yuqorida sanab o'tilganlar bilan bir qatorda trener dasturga mos ssenariylar tanlay bilishi, lozim bo'lganda ularni har bir aniq holat va vaziyatga moslashtirishi, mashg'ulotlarni tashkil qilishda qatnashchilarning yoshi, jinsi, kasbiy malakalari, madaniyati va ehtiyojlariga mos ravishda dasturlarga o'z vaqtida tuzatishlar kiritish qobiliyatiga ega bo'lishi, mashg'ulotlar shakli, vaqti, joyini ham yuqoridagi omillarga mos ravishda tanlashi treningni samaradorligiga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

#### **9.4. Mutaxassislar tomonidan trener uchun talablar tahlili**

M.Kubrom tomonidan trenerlik qiluvchi mutaxassisning ishiga nisbatan quyidagi talablar ishlab chiqilgan:

Intellektual qobiliyatlari: kuzatuvchanlik, faktlarni jamlash, qiyoslash, sog'lom fikrlash, tahlil qilish, ijodiy fikrlash, original tafakkur qobiliyatlarining mavjudligi.

Odamlarni tushunish va ular bilan ishlay olish qobiliyati: ishtirokchilarning fikrini hurmat qilish, g'aliz va noo'rin bildirilgan fikrlarga nisbatan chidamlilik, yozma va og'zaki muloqotga kirisha olish qobiliyatining mavjudligi, ishontira olish hamda faoliyatga undovchi motivlarni yaratish qobiliyatining mavjudligi.

Intellektual va emotsional yetuklik: faoliyat va xulqdagi barqarorlik, "bosim"ga qarshilik ko'rsata olish, o'z kuchiga ishonch, har qanday vaziyatda o'zini nazorat qila olish, o'zgaruvchan sharoitlarga moslasha olish.

Shaxsiy qat'iyatlilik va tashabbuskorlik: o'ziga ishonch, mardlik, tadbirkorlik va tashabbuskorlik.

Etika va rostgo'ylik: boshqalarga yordam berish istagining mavjudligi, rostgo'ylik, shaxsiy kompetentlikning chegaralarini anglash, xatolarni tan olish qobiliyati.

Jismoniy va aqliy sog'lomlik: ishdagi va kundalik hayotdagi zo'riqishlarni

qiyinchiliksiz “ko‘tara olish”.

A.I.Prixojan trenerning shaxsiy sifatlarini muhim ahamiyatga ega ekanligini va birinchi navbatda umumiy bo‘lgan insoniy sifatlar uning har bir ishida namoyon bo‘lishi kerakligini aytib o‘tadi. Uning fikriga ko‘ra, trenerdan talab qilinadigan psixologik professionalizmning asl mohiyati shundaki, u odamlarning ko‘ziga va xatti-harakatiga qarab, ularning niyat-istaklarini, treningda ishtirok etish qobiliyatini oldindan taxmin qila olishi va o‘yin davomida mohirlik bilan ularning xatti-harakatlarini zimdan boshqarish qobiliyatiga ega bo‘lishi shart. Bundan tashqari, trenerdan fidoyilik, o‘zgaralar manfaatini o‘zidan yuqori qo‘yish, sabr-toqat, tezkorlik, fahm-farosat kabi sifatlar ham talab etiladi. Bu sifatlar esa faqat nazariy tayyorgarlik asosida emas, balki ko‘proq hayotiy va ijtimoiy faoliyatning murakkab turlarida faol ishtirok etish natijasidagina qo‘lga kiritiladi.

Trenerning kommunikativligi, liderlik qobiliyati, ishontira olishi, mijozlar bilan munosabatda chidamliligi, muammoning bir necha tomonlarini ko‘ra bilish, o‘z faoliyatini yo‘naltirishni bilish va nihoyat eng muhimi o‘z-o‘zini tahlil qilish qobiliyati trenerlik ishining eng muhim jihatlaridandir.

Har bir trener o‘z-o‘zini tahlil qila olishi, o‘z “Men”ini anglashi hamda o‘z kasbi va “Men”i o‘rtasidagi munosabatlar xarakteristikasini anglashi lozim. U har doim o‘ziga “Men kimman?”, “Men qanday mutaxassisman?” kabi savollar bilan murojaat etib turishi kerak. O‘z shaxsiy sifatlarini anglay bilish mijozlar guruhi bilan samarali natijalarga erishishning shartlaridan biridir. O‘zini anglash konsultantga o‘z nuqtai nazariga ko‘ra qaysi shaxsiy sifatlarini rivojlantirishi, shakllantirishi lozimligini aniqlash imkonini beradi.

A.V.Batarshev o‘z-o‘zini anglashni quyidagicha ta’riflaydi: “Individning o‘zi haqidagi tasavvurlari asosida o‘zi va boshqa odamlar bilan munosabat o‘rnatishini ta’minlovchi nisbatan barqaror va anglangan tizimdir”. A.Batarshevning fikriga ko‘ra shaxsning “Men” obrazi quyidagi komponentlardan iborat:

- Kognitiv komponent (shaxsiy psixologik sifatleri, qobiliyatlari, tashqi ko‘rinishi, ijtimoiy qimmatliligi);
- Emotsional komponent (o‘z-o‘zini baholashi va o‘zining emotsional bahosi)

- Xulq-atvor komponenti (o‘ziga bo‘lgan munosabati, obro‘ qozonishi, o‘ziga faoliyat yurituvchi shaxs sifatida munosabatda bo‘lish).
- O‘z-o‘ziga ishonch - bu avvalo o‘z kuchiga, o‘z pozitsiasiga, qo‘llayotgan metodlarga bo‘lgan ishonchdir. O‘z-o‘ziga ishonch ayniqsa, trener o‘z ishida eksperimental metodlardan foydalangan vaziyatlarda juda muhimdir.

- Har bir trener uchun zaruriy sifatlardan yana biri bu - ijodkorlikdir. Bu sifat kreativ tafakkur bilan bevosita bog‘liq, ya’ni noan’anaviy fikrlash, muammolarni tez yechish, nostandart yechimlarni topish. Trenerlik ishida hech qanday umumiy retseptlar, sxemalar bo‘lishi mumkin emas. Faqatgina umumiy yondashuv, murakkab, chigal vaziyatlarni yechish tajribasi bo‘lishi mumkin xolos. Trener doim nazariy bilimlari, tajribasi, metodikalari, shaxsiy sifatlari va albatta ijodiy energiyasini sarflagan holda ishtirokchilarga yangilik taklif qilishi lozim.

#### **Trener har qanday vaziyatda quyidagilarga amal qilishi kerak**

- Mavzu doirasidan chetga chiqmaslik, muhokama etilayotgan mavzularga nisbatan o‘z fikrini bildirish va mashg‘ulot so‘ngida albatta xulosa yasashi shart.
- Trener har bir ishtirokchini eshitishi, sust ishtirokchilarni faollashtirishi va faol qatnashayotgan ishtirokchilarni rag‘batlantirishi shart.
- Trener iloji boricha ishtirokchilarni yaqindan bilishi, ishni yaxshi tashkil qilishi, guruhda do‘stona muhitni tashkil qilishi, ziddiyatli holatlarga yo‘l qo‘ymaslikka harakat qilishi kerak.

Trenerda **fikr almashish malakasi** juda yaxshi rivojlangan bo‘lishi kerak. Bu malakani egallash quyidagilarni talab etadi: diqqat bilan eshitish; eshitib bo‘lgach o‘z fikrini bildirish; o‘z hissiyotlarini va kechinmalarini bildirish.

Shuningdek, trener tinglash malakasiga ham ega bo‘lishi lozim, **tinglash malakasining** asosi quyidagilardan iborat:

- gapirayotgan kishiga qarash, imkoni bo‘lsa ko‘zlariga boqib turish;
- gapirayotgan kishining so‘zini bo‘lmaslik;
- atrofdagi ta’sirlarga chalg‘imaslik;
- iloji boricha tinchlik saqlashga harakat qilish;
- guruhda ish jarayonida yuzaga keluvchi muammoli vaziyatlarni hal etishga

tayyor bo‘lishi kerak.

### **9.5.Trenerning imidji**

Trenerning mashg‘ulotni qanday olib borishidan tashqari uning o‘zi ham ishtirokchilarga juda katta ta‘sir ko‘rsatadiki, bunda asosan ikki narsaga e‘tibor qaratiladi:

1. Trenerning kiyinishi (imidji).
2. Trenerning hatti-harakatlari, qiliqlari, odatlari.

Teatr garderobdan boshlangani kabi trening mashg‘uloti ham trenerning tashqi ko‘rinishi, kiyinishi bilan bog‘liqdir. Buni qanday tushunish mumkin?

Trenerning kiyinishi guruhda u haqdagi dastlabki tasavvurning ijobiy yoki salbiy bo‘lishiga, guruh uni qabul qilishi yoki qabul qilmasligiga olib kelishi mumkinki, bu holat trening jarayoniga ham, albatta, o‘z ta‘sirini ko‘rsatishi tabiiy.

Imidj - bu atrofdagilar shaxsni qanday qabul qilishi, qanday ko‘ra olishidir. Shu o‘rinda bir misol keltirib o‘tamizki, trenerning kiyinishi qanchalik muhim ekanligini bu misoldan keyin osongina tushunib olish mumkin. Faraz qiling qanaqadir firma yoki davlat muassasiga ishga taklifni o‘qigan ikki kishi o‘sha joyga bordi. Ularning biri – kostyum-shimda, oq ko‘ylak, galstuk, qo‘lida portfel bilan kelsa, ikkinchisi egnida futbolka, oyog‘ida krassovka, orqasiga ryukzak osib olgan. Bunday holatda birinchi odam atrofdagilarda haqiqiy mutaxassis taassurotini beradi, vaholanki, borasida birinchi odam ikkinchisiga nisbatan katta tajriba va bilimga ega bo‘lishi mumkin. Lekin ularning kiyinishi, tashqi ko‘rinishi, imidji kishida qarama-qarshi tasavvurlarni uyg‘otadi. Shundan kelib chiqqan holda, trenerning kiyinishi ham o‘ziga xos va vaziyatga mos bo‘lishi talab etiladi.

Trener avvalo trening qanaqa guruh uchun mo‘ljallanganligini e‘tiborga olishi zarur. Lekin imkon darajasida treningga ishchi formada kelish lozim. Bu kiyim avvalo mintalitet xususiyatlariga mos kelishi, shuningdek trenerning o‘zi uchun ham qulay va harakatlanishga mos bo‘lishi lozim.

Trenerning bezaklari ham tahlil qilinishga loyiq. Trener uchun haddan ortiq bezaklar bilan bezanish maqsadga muvofiq emas. Jumladan, u qaysi jins vakili

bo'lishidan qat'iy nazar ishtirokchilarning diqqatini jalb qiluvchi taqinchoqlar, bezaklar taqishi maqsadga muvofiq emas.

### **Trenerning o'zini tutishi (xulq-atvori)**

Har qanday trening mashg'ulotida trener ishtirokchilar uchun ta'sir ko'rsatuvchi shaxs hisoblanadi, garchi u ular bilan o'zini teng tutsa ham. Chunki odatda trenerlar psixologik bilimlarga ega bo'lgan kishilar bo'lganligi bois, bu taxlit kishilarga nisbatan ishtirokchilarning hurmati baland bo'ladi. Shuning uchun ko'pgina treninglarda trenerning hatti-xarakatlari va qiliqlarini takrorlash, aynan o'zlashtirib olish kuzatiladi. Demak, trenerning nafaqat so'zlari, maslahatlari, balki uning butun harakatlari guruh ishtirokchilariga ta'sir ko'rsatadi. Shuning uchun trener o'z hatti-xarakatlariga ham e'htiyotkor bo'lishi kerakki, uning hatto o'ziga yoqmagan va jamiyat uchun noxolis bo'lgan xatti-harakatlari ham ishtirokchilar tomonidan o'zlashtirilmasligi yoki aksincha ularning g'ashiga tegmasligi uchun.

### **9.6. Trenerning kompetentligi.**

Trener ish jarayonida qanchalik kompetent (etarli ma'lumotga ega bo'lgan, puxta bilimli) bo'lsa, uning ishi shunchalik samarali bo'ladi.

Adabiyotlarda trenerning kompetentligi haqida turli xil fikrlar bildirilgan bo'lib, ularni umumlashtirgan holda trener kompetentligining 3 ta darajasini ko'rsatib o'tamiz:

1. Trenerning **kasbiy kompetentligi** – mashg'ulot mavzusi yuzasidan yetarlicha chuqur bilim, ko'nikma va malakalarga ega bo'lishi;
2. Trenerning **metodik (uslubiy) kompetentligi** - mashg'ulot jarayonida qo'llanadigan usul va vositalarni tanlay bilishi; tanlangan mashq va o'yinlarning mashg'ulot mavzusiga mosligi; trening ishtirokchilarini jipslashtira olishi; ishtirokchilarning kutuvlarini aniqlab, ulardan foydalana olishi;
3. Trenerning **ijtimoiy kompetentligi** - trenerning etik va estetik jihatdan o'rnak bo'la olishi va turli vaziyatlarda ham etiketga rioya qila bilishi; shaxsiy tajribaga ega bo'lishi; shaxslararo munosabatlarga kirisha olishi kabilar.

L.Krol va Ye.Mixaylovalar esa trenerning kasbiy kompetentligini

quyidagilarga ajratib ko'rsatishadi:

**Shaxslararo kommunikativ kompetentlik:** verbal va noverbal kommunikativ malakalarining rivojlangan bo'lishi, ishtirokchilarning faoliyat motivlarini tushuna olishi, ularning shaxsiy ustanovkalarini yuqori darajada anglay olishi kabilar;

**Texnik kompetentlik:** ishtirokchilar bilan birgalikda ishlab chiqilgan maqsadni transformasiya qila olish;

**Moslashuvchanlik kompetentligi:** o'zgarishlarni oldindan ko'ra bilish hamda o'zgaruvchan sharoitlarga moslasha olish;

**Konseptual kompetentlik:** amaliyotga asos bo'luvchi bilimlarni egallagan bo'lishi;

**Integrativ kompetentlik:** ma'lum bir asosga ega bo'lgan qarorlar qabul qilish, yuzaga kelgan muammolarni yechish hamda ularga mutaxassis sifatida baho bera olish.

Trening jarayonida trener bir qancha rollarni bajarishiga to'g'ri keladi, bular quyidagilardir:

*Metodistlik* - lug'aviy ma'nosi o'qitish bo'yicha mutaxassis bo'lib, mashg'ulot materiallarini ishlab chiqish va ularni ishtirokchilarga yetkazib berish;

*Instruktorlik* - lug'aviy ma'nosi biriktiruvchi shaxs bo'lib, trening davomida yo'riqnomani tushuntirish, guruhchalar tashkil qilish, ularga ko'rsatma berish, to'g'ri yo'l ko'rsatish, sharhlash, ularni boshqarish;

*Demonstratorlik* - lug'aviy ma'nosi namoyish etuvchi bo'lib, trening davomida mashqlarni ko'rsatib, namoyish etib berish;

*Fasilitatorlik* - lug'aviy ma'nosi yordam beruvchi bo'lib, treningda ishtirok etuvchilarni faollashtirish, guruhda iliq atmosferani yaratish, ishtirokchilarga qo'yilgan maqsadga erishishlariga yordam berish;

*Konsultantlik* - lug'aviy ma'nosi maslahat beruvchi bo'lib, guruhda muammo va vaziyatlarni muhokama qilishni taminlab berish;

*Liderlik* – lug'aviy ma'nosi yetakchi, raxbar bo'lib, o'quv natijalariga ko'ra trening dasturini belgilash va olib borish;

*Inspektorlik* - lugʻaviy maʼnosi kuzatuvchi boʻlib, trening ishtirokchilarini kuzatish, natijalarini qayd etib borish, trening natijalarini baholash;

*Marketologlik* - lugʻaviy maʼnosi bozorni oʻrganish boʻyicha mutaxassis boʻlib, trening xizmatlarini rivojlantirish;

*Analitik* - lugʻaviy maʼnosi tadqiqotlarida tahlil qilishi usulidan foydalanuvchi mutaxassis boʻlib, trening jarayonini tahlil qilish.

*Ekspertlik* - malumotlar berish, faktlarni tasdiqlash, qarorlarni yoʻnaltirish, qatʼiy va aniq fikr bildirish.

## **IX BOB BOʻYICHA TOPSHIRIQLAR**

### **Nazorat savollari**

3. Trenerlik haqida umumiy tushuncha bering
4. Trenerga umumiy va kasbiy talablarni sanang
5. Trenerning kompetentligi nima
6. Trenerning imidji

### **Mustaqil ish topshiriqlari**

1. Trenerlik kasbiga oid maʼlumotlarni adabiyotlarga asoslanib tahlil qiling
2. Trenerning kompetentligi maslasini adabiyotlar asosida tahlil qiling
3. Trenerning integrativ kompetentligini kengroq yoriting

### **Test**

1. **“...bu - pedagogik qobiliyatlarga ega, tajribali, trening davomida keng majburiyatlar diapozonini amalga oshiruvchi va qoʻyilgan vazifalarni hal qiluvchi yetakchi shaxsdir”. Bu taʼrif kimga tegishli**

- A) Pedagog
- B) Trener
- V) Psixolog
- G) Mutaxassis

2. **Trenerning ishini qimmatbaho .... bilan ishlaydigan mohir**

**zargarning ishiga o‘xshatish mumkin.**

- A) \*Olmos (javohir)
- B) Oltin
- V) Qimmatbaho metal
- G) Ruhiyat

**3. Trener ega bo‘lishi lozim bo‘lgan eng muhim narsa – bu ....**

- A) \*Tabassum qila olish
- B) Muloqot madaniyatidir
- V) Minnatdorchilik bildira olish
- G) Chiroyli gapira olish

**4. Trenerning asosiy vazifasi nimadan iborat?**

A) \*Guruhning qiziqishini oshirib, ularni yo‘naltirib, rag‘batlantirib borishdan iborat.

- B) Guruhning maqsadini bilishdan iborat
- V) Guruhning kayfiyatini ko‘tarib turishdan iborat
- G) Guruhdagilarni jipslashtirib turishdan iborat

**5. O‘zgalar psixologiyasini bilish – ular ustidan hukmronlik qilishning bir shaklidir, degan naqlni qaysi millat vakillari aytishgan?**

- A) Yunonlar
- B) \*Inglizlar
- V) O‘zbeklar
- G) Ruslar

**6. Trenerga xos bo‘lgan empatik qobiliyatning asosini nima tashkil etadi?**

- A) O‘zgalar bilan chiroyli gaplasha olish qobiliyati
- B) O‘zgalarni kuldira olish qobiliyati
- V) \*O‘zgalar holatini chuqur his qila olish qobiliyati
- G) O‘zgalarning fikrini o‘qiy olish qobiliyati

## **X. TRENING JARAYONIDA GURUHLAR BILAN ISHLASH**

**10.1. Trening guruhlari haqida tushuncha.**



Har bir shaxs o'z faoliyatini turli guruhlar sharoitida yoki turli guruhlar ta'sirida amalga oshiradi. Chunki jamiyatdan chetda qolgan yoki insonlar guruhiga umuman qo'shilmaydigan individning o'zi yo'q, inson jamiyatda yashar ekan, u doimo turli o'ziga o'xshash shaxslar bilan muloqotda, o'zaro ta'sirda bo'ladi, bu muloqot jarayonlari esa doimo kishilar guruhida ro'y beradi. Psixologik ma'noda ***guruh – bu umumiy belgilar, umumiy faoliyat, muloqot hamda umumiy maqsad asosida birlashgan kishilar uyushmasidir.*** Guruhni alohida shaxslar tashkil etadi, lekin har bir guruh psixologiyasi uni tashkil etuvchi alohida shaxslar psixologiyasidan farq qiladi va o'ziga xos qonuniyatlariga bo'ysunadi. Ayni shu qonuniyatlarni bilish esa turli tipli guruhlarini boshqarish va ana shu guruhlarini tashkil etuvchilarni tarbiyalashning asosiy mezonidir.

Guruhlarining turlari ko'p, shuning uchun ham ularni turli olimlar turlicha klassifikasiya qiladilar. Bizning nazarimizda, G.M.Andreevaning "Ijtimoiy psixologiya" darsligidagi klassifikasiya guruhlarining asosiy turlarini o'z ichiga qamrab olgan. U har qanday kishilar guruhini avvalo *shartli va real guruhlar*ga bo'ladi. Real guruhlar aniq tadqiqot maqsadlarda to'plangan laboratoriya tipidagi hamda tabiiy guruhlariga bo'linadi. Konkret faoliyat va odamlarning ehtiyojlari asosida tashkil bo'ladigan bunday tabiiy guruhlarining o'zi kishilarning soniga qarab *katta va kichik guruhlar*ga bo'linadi. Katta guruhlar uni tashkil etuvchilarning maqsadlari, fazoviy joylashishlari, psixologik xususiyatlariga qarab uyushgan va uyushmagan turlarga, kichiklari esa o'z navbatida endi shakllanayotgan – diffuz hamda taraqqiyotning yuksak pog'onasiga ko'tarila olgan jamoa turlariga bo'linadi.

Ma'lumki, guruhda to'plangan kishilar o'rtasida doimiy muloqot va munosabatlar mavjud bo'ladiki, ularning mazmuni va yo'nalishiga ko'ra, o'ziga xos ijtimoiy psixologik muhit shakllanadi. Bu muhit guruhning taraqqiyotini ham, undagi turli jarayonlarni ham belgilaydi. Guruhning *dinamik jarayonlari* deganda avvalo uning shakllanish jarayoni, liderlik va guruhda turli qarorlarni qabul qilish jarayoni, guruhning har bir shaxsga ta'siri kabilar tushuniladi.

Har qanday trener trening guruhlarini bilan ishlash uchun guruh va uning

qonuniyatlari haqidagi ma'lumotlarni bilishi lozim.

## **10.2.Guruh bilan ishlash borasida tavsiyalar.**

Ijtimoiy psixologiyada berilgan ma'lumotga ko'ra trening guruhlarini kichik guruh sanaladi. Biroq trening mashg'ulotlari uchun bu qoida o'zgaradi, ya'ni 20-25 kishidan iborat bo'lgan trening guruhlarini aynan trening mashg'ulotlari jarayonida katta guruh hisoblanadi. Bunday katta guruhlar bilan o'yin va mashqlar o'tkazish o'z ishining ustasi bo'lgan trener uchun ham qiyinchiliklarni keltirib chiqarishi mumkin. Shularni hisobga olgan holda trener katta guruh bilan ishlash jarayonida nimalarni hisobga olishi lozimligini bilishi kerak.

Trening jarayonida guruhni tez-tez kichik guruhlariga bo'lib ishlash maqsadga muvofiqdir. Bundan maqsad guruhdagi har bir ishtirokchining mashg'ulotlarda faol qatnashishini ta'minlashdir.



Biror bir mavzu trening guruhida muhokama etilsa, butun guruhning ishtirokini ta'minlab bo'lmashligi aniq. Bu esa guruhdagi sust ishtirokchilarni umuman chetda qolishiga sabab bo'ladi. Agar guruh kichik guruhlariga bo'lib ishlansa, bunda ularning faol ishtiroki talab etiladi va bu har bir ishtirokchining qiziquvchanligini oshiradi.

Bundan tashqari kichik guruhlarida ishlash ishtirokchilar uchun tinch va ishonchli muhitni yaratadi, ularning bir-birlari bilan tezroq tanishishi va bir-biri

bilan kirishishiga imkon yaratadi. Ayniqsa, oilaviy mavzularga doir nozik savollar muhokama etilganda ba'zi ishtirokchilarda noqulaylik, uyalish holatlari vujudga keladi. Kichik guruhlarda ishlash esa ulardagi uyalish, noqulaylikni yo'qotishi mumkin. Guruh soni qancha kichik bo'lsa, undagi ishtirokchilarda qo'rquv, noqulaylik, uyalish hislari kamroq namoyon bo'ladi. Shuning uchun treningdagi katta guruhni doimiy ravishda kichik guruhchalarga bo'lib ishlash tavsiya etiladi va bunda o'ziga xos qoidalar mavjud.

*Kichik guruhlar bilan ishlash qoidalari:*

1. Kichik guruhlariga bo'lishda o'yin orqali bo'lish usulidan foydalanish lozim.
2. Ishni 2 yoki 3 kishidan iborat bo'lgan guruhlar bilan ishlashdan boshlash maqsadga muvofiq. Shu usul bilan ishtirokchilardagi qo'rquvni yo'qotish osonroq kechadi.
3. Guruhlarga bajarilishi lozim bo'lgan topshiriqlarni aniq va tushunarli qilib berish kerak.
4. Mikrogruphlarga topshiriq berayotganda instruksiyani ularning hammasiga birvarakayiga tushuntirish kerak. Negaki, agar trener bitta guruhga ko'rsatma berib, qolganlariga ham birma-bir tushuntirmoqchi bo'lsa, u holda topshiriqni olgan guruhlar darhol muhokamani boshlab yuborishadi va xonada shovqin-suron ko'tariladi, trener esa qolgan guruhlariga ko'rsatma berishga qiynalib qoladi.
5. Topshiriq bajarilgandan keyin uni albatta katta guruhda umumiy holda muhokama qilish kerak, bunda har bir mikrogruphdan bittadan vakil chiqib, qolganlarni o'z guruhining fikri bilan tanishtiradi.



6. Mikroguruhlar bilan ishlashda vazifa bajaruvchi, kuzatuvchi yoki ekspert rollarini trenerning o‘zi taqsimlab berishi kerak.

7. Mikroguruhlar bilan ishlashga haddan tashqari berilib ketish kerak emas, bu narsa treningni samaradorligi va rivojlanishiga xalaqit berishi ham mumkin. Shuning uchun 2 soatlik treningda 3 kishilik guruhga bo‘linadigan topshiriqlardan ikkita, 7-8 kishilik guruhga bo‘linadigan topshiriqlardan bittadan ortiq bajartirmaslikka harakat qilish lozim.

Trener mikroguruhlar bilan ishlayotganda ularning faolligini oshirish uchun quyidagi holatlarga alohida e‘tibor berishi va qat’iy rioya qilishi kerak:

- ishtirokchilarga hech qachon kamsituvchi ohangda ogohlantirish bermasligi kerak;

- guruhdagi biror ishtirokchi gapirayotganda uning so‘zini bo‘lmasdan eshitishi va qolganlarni ham shunga o‘rgatishi kerak;

- ishtirokchilardan mavzu doirasidan chetga chiqmasligini so‘rashi va buni nazorat qilishi kerak;

- hammaning so‘zga chiqishini ta‘minlashi va ularga minnatdorchilik bildirishi kerak;

- munozaralarda qaysidir shaxs hayotiga aloqador fikrlar “shu yerda” qolishiga guruhni odatlantirishi kerak.

### **10.3. Guruhda yuzaga keladigan umumiy muammolar va ularni hal etish**

Yuqoridagi tavsiyalarga amal qilinsa, mikroguruhlar bilan ishlash jarayoni silliq kechadi, deb o‘ylash noto‘g‘ri albatta. Chunki ish bor joyda muammo mavjud bo‘lgani kabi mikroguruhlar bilan ishlash jarayonida ham o‘ziga xos muammoli vaziyatlar yuzaga kelib turadi. Bunday vaziyatlardan eng ko‘p kuzatiladiganlarini sanab o‘tamiz.

Ba’zida kichik guruhlarda berilayotgan topshiriqlarni hamma ishtirokchilar ham bir xilda bajarishni istayvermaydilar. Trener kichik guruhlarda ba’zi ishtirokchilar tomonidan yuzaga keltirilishi mumkin bo‘lgan quyidagi ko‘rinishdagi muammolarni hal qilishga tayyor turishi kerak:

- ishtirokchi boshqalarning so‘ziga aralashaverib, qolganlarning jig‘iga tegishi mumkin;
- ishtirokchi o‘zini ko‘rsatish uchun boshqalarni tanqid qilishi, noo‘rin kamsitishi, ustidan kulishi mumkin;
- ishtirokchi birovlariga nima qilishi kerakligini aytib, aql o‘rgatishga harakat qilishi mumkin;
- ishtirokchi gapirayotgan ishtirokchining gapini bo‘lishga harakat qilishi mumkin;
- ishtirokchi guruh ishida qatnashishdan bosh tortishi mumkin;
- ishtirokchi topshiriqqa tegishli bo‘lmagan narsalar haqida gapirib vaqt o‘tkazishga harakat qilishi mumkin.

*Mikroguruhdagi bunday muammolarni hal etish uchun quyidagicha yo‘l tutish mumkin:*

- Agar guruh ishida og‘ishlar ro‘y bersa, guruhga muloyimlik bilan vaqt behuda ketayotganligini va berilgan topshiriqni bajarish yoki muammoni muhokama qilish lozimligini eslatish lozim;
- Muammo tug‘dirayotgan ishtirokchi bilan alohida gaplashish kerak. Guruh qabul qilgan qoidalarga to‘xtalib, keyin bir kishining xulq-atvori qolganlarga ham salbiy ta’sir qilishini tushuntirish lozim va undan keyingi

mashg'ulotlarda guruh bilan hamkorlikda ishlashini so'rash kerak;

- Boshqalarning so'zini bo'layotgan ishtirokchiga shunday ogohlantirish berish mumkin: "Meni kechirasiz, lekin sizga shuni eslatib qo'ymoqchiman — guruhning har bir a'zosi gapirish huquqiga ega va uning so'zini bo'lishga hech kimning haqqi yo'q";

- Agar biror ishtirokchining xulq-atvori va xatti-harakati ishlashga halaqit berayotgan bo'lsa, uni guruhning o'zida ochiqchasiga muhokama qilish kerak. Qilingan harakat yoki aytilgan gapni tanqid qilinadi, uning salbiy tomonini va guruh ishiga halaqit berganligini ko'rsatib beriladi, lekin hech qachon shu ishni qilgan yoki gapirgan ishtirokchining o'zini tanqid qilinmaydi.

#### **9.4.Guruh bilan ishlash jarayonida eng ko'p kuzatiladigan muammoli vaziyatlar va ularning yechimi**

Trener mashg'ulot o'tkazar ekan, har bir guruhning individual jihatlari borligini bilishi kerak. Shunga mos holda ma'lum bir muammo doirasidagi dastur va rejani turli guruhlarda amalga oshirilishi turlicha kechadi. Qaysidir guruhda trenerning ishi silliq kechsa, qay birida o'ziga xos muammolarga duch kelishi mumkin. Shularni hisobga olgan holda mashg'ulotlar davomida eng ko'p kuzatiladigan muammolar ustida to'xtalib o'tamiz:

**Guruh ichida kichik guruhchalarning paydo bo'lishi.** Guruh faoliyatining birinchi kunidagi boshlang'ich bosqichda ishtirokchilarning o'zaro bir-birlarini hamda trenerni tanimasligi natijasida ularning aksariyatida xavotirlanish hislari paydo bo'lishi kuzatiladi. Buning sababi ba'zi ishtirokchilar guruh uni qabul qilmasligidan xavotirlanadi, natijada aksariyat ishtirokchilar guruh a'zolari orasidan kimningdir qo'llab-quvvatlashiga muhtojlik sezadi va o'zlariga yaqinroq tuyulgan ishtirokchilar bilan yaqinlashib oladilar. Oqibatda, mashg'ulot boshlanishi bilanoq guruh ichida kichik guruhchalar paydo bo'ladi. Bu guruhlarda ishtirokchilar o'zaro yaqinlik va o'zaro ishonchni his etadilar, "sheriklik" hislarini sezadilar. Bu holat trening mashg'ulotlari jarayonida trenerga guruhda o'zaro ishonch, samimiylik muhitini yaratishga hamda guruhni ahillashtirishga halaqit

berishi mumkin.

Bunday holda trener nima qilishi kerak: ishtirokchilarni "ajratadigan" va aralashtirib yuboradigan o'yinlardan foydalangan holda juftliklar va kichik guruhlardagi ishtirokchilarni doimo almashtirib borishi kerak. Ishtirokchilarning bir-birlarini yanada chuqurroq bilishlari va tanishishlariga yordam beruvchi o'yinlar o'tkazishi kerak.

**Trenerning yoki ishtirokchilarning diqqatini jalb etish, ularni chalg'itish.**

Psixologiyada shaxs tiplari borasidagi bilimlardan bilamizki, kishilar rasida namoyishkorona tipdagi shaxslar ham mavjud. Xuddi shuningdek har qanday trening guruhlarida ham shunday ishtirokchilar topilib qolishi mumkinki, ular iloji boricha hammaning diqqatini o'zlariga qaratmoqchi bo'lishadi. Buni ular turli xilda amalga oshiradilar: barcha savollarga har doimo o'z fikrlarini bayon etishga intilishadi, boshqalarning gaplarini hurmatsizlarcha bo'lib qo'yishadi, ishtirokchilar va trener o'rtasida nizo keltirib chiqarishga harakat qilishadi, bema'ni (ba'zida axloqsiz) "hazil-huzul"larga yo'l qo'yishadi, mashg'ulotlarga qiziqishlari yo'qligini namoyish etishadi yoki har xil qiliqlar chiqarishadi.

Bunday holatda trener nima qilishi kerak: agar bu xil qiliqlar guruhga ishlayotgan bo'lsa, ya'ni guruhni izdan chiqarib, trenerga va mashg'ulotlarga qarshi qo'yayotgan bo'lsa, hech qachon bunday ishtirokchini noverbal ravishda rag'batlantirish kerak emas (tabassum qilish, bosh qimirlatib tasdiqlash va h.k.). Ularga so'zlash uchun beriladigan vaqtni cheklash kerak, guruhning ishi va diqqati bir xil taqsimlanganligini e'tirof etish kerak: "Men sizning gapingizni bo'lishga majburman, axir boshqalar ham gapirishlari kerak-ku". Boshqa ishtirokchilarga, ayniqsa gapirmasdan o'tirganlarga murojaat etish kerak, "buzg'unchi" ishtirokchi bilan mashg'ulotdan bo'sh vaqtda individual tarzda ochiq gaplashib, uning xatti-harakatlariga nisbatan tanqidiy fikrlarni bayon qilib, uning ishi noto'g'riligini tushuntirish lozim.

**Jim o'tiradigan, indamas ishtirokchilar.**

Trening mashg'ulotlarida, ayniqsa muloqotchanlik ko'nikmalarini oshirish yuzasidan o'tkaziladigan treninglarda ayrim ishtirokchilar trenerning bergan

savollariga javob bermaydilar, baxs-munozaralarda ishtirok etishdan bosh tortadilar, har gal gapirish uchun navbat kelganida “Menda fikr yo‘q”, “Bilmadim” kabi boshqalarning g‘ashiga tegadigan javoblar beradilar. Bu hol birinchidan ishtirokchilarning jahlini chiqarishi, ikkinchidan o‘sha ishtirokchiga nisbatan salbiy hissiyotlarning paydo bo‘lishiga, uchinchidan uning guruhdan ajralib qolishiga olib kelishi mumkin. Shu bilan birga trener uchun ham qiyinchilik tug‘dirishi mumkin, ya’ni ishtirokchilar orasida fikr bildirmaslikka intiluvchilar ko‘payishi va mashg‘ulot sifati pasayishi ehtimoli ortadi.

Bunday holatda trener nima qilishi kerak: trener ularga qiyin bo‘lmagan savollar bilan murojaat qilishi, ularni juftliklardagi mashqlarga ko‘proq jalb etishi kerak, rolli o‘yinlarda ularga yetakchi rollarni berishi kerak, agar ulardan qandaydir tashabbus chiqib qolsa, buni albatta qo‘llash kerak, ko‘proq “Aqliy hujum” usulini qo‘llashi va uning qoidalarini ta’kidlab hamma gapirishi kerakligini ta’kidlashi lozim va guruhning hamma a’zolarining fikrini davra bo‘ylab so‘rab chiqishi kerak.

**Qarshilik ko‘rsatish — o‘zini himoya qilish.** Ba’zi ishtirokchilar treningga o‘zining juda ko‘p ichki muammolari bilan tashrif buyuradilar, ulardagi bunday holat ularning atrofdagi kishilarga nisbatan salbiy munosabining asosi bo‘lishi mumkin va ularning muammosi bunday tipdagi ishtirokchilarning guruh qoidalariga bo‘ysunmasligida ko‘rinishi mumkin. Masalan, mavzuga tegishli bo‘lmagan bahslarga chaqiruv; mashg‘ulot va trenerga nisbatan o‘z ishonchsizligini ochiq namoyon qilish; trenerni nizolarga undash (bunda ishtirokchi trener o‘zini qanday tutishini, jahli chiqishi yoki chiqmasligini tekshirib ko‘rmoqchi bo‘ladi); agar trener bunday "buzg‘unchi" ishtirokchilarning qiliqlariga e’tibor bermasa, ular hech narsa gapirmay jim o‘tirish reaksiyasi orqali javob berishlari mumkin. Bunday ishtirokchining qarshiligi u konstruktiv ravishda namoyon eta olmaydigan ichki zo‘riqishi bilan bog‘liq bo‘lishi ham mumkin.

Bunday holatda trener nima qilishi kerak: ishtirokchi bilan individual tarzda gaplashishga harakat qilishi kerak; agar guruhda bitta shunday ishtirokchi bo‘lsa, uning ichidagi gaplarni ayta olishi uchun imkoniyat yaratish kerak; uni nima qiynayotgani, nima uchun g‘azablantirayotgani, odamlarga bo‘lgan nafratining



asosi nimaligi haqida gaplashish kerak; faol ishlash uslublaridan foydalangan holda, ya'ni zo'riqish, agressiyani susaytiruvchi o'yinlarni qo'llab, undagi salbiy hislarni susaytirishga yoki chiqarib yuborishga harakat qilish kerak.

### **Guruh a'zolari va trener munosabatlarida nizo paydo bo'lishi.**

Ko'pgina trening mashg'ulotlarida kuzatilgan tajribalar shuni ko'rsatadiki, ish jarayonida guruh a'zolari o'rtasida, kichik guruhlar orasida yoki boshlovchi va ishtirokchi munosabatlarida nizolar paydo bo'lishi mumkin. Masalan, ayrim ishtirokchilar o'z shaxs xususiyatlari yoki hayotdagi ijtimoiylashuvining natijasi sifatida bahslarda o'z fikrlarini har doim ham muloyim va chiroyli tarzda bayon eta olmaydilar va natijada guruh a'zolari o'rtasida nizolar paydo bo'lishiga olib kelib qo'yadilar, o'z-o'zidan ular nizolarni hal etish yo'l-yo'riqlarini ham bilmaydilar.

Bunday holatda trener nima qilishi kerak: trener bahsni munozaraga aylantirishi, ishtirokchi qo'pol ravishda bayon etgan fikrni qaytadan to'g'rilab aytishi, ishtirokchilardan o'z fikrlarini ochiq, lekin muloqotchanlik madaniyatiga amal qilgan holda bayon etishlarini so'rashi va shundan so'ng boshqalardan qaysidir tomonning fikriga qo'shilishlarini so'rash yoki shaxsiy fikrlarini aytishga undashi kerak.

### **Ishtirokchilarning trenerga nisbatan munosabat bildirishi.**

Ishtirokchilar trenerga turli xil chalg'ituvchi savollar berishi mumkin (trenerni uyaltirish, xijolatga qo'yish maqsadida);

trenerning shaxsiy hayotiga aloqador judayam nozik savollar berishi mumkin.

oilaviy hayotning nozik masalalari hakida ochiqdan-ochiq gapirib boshqalarning noroziligi yoki hijolat bo'lishiga sabab bo'lishi mumkin;

Bunday holatda trener nima qilishi kerak: bu xildagi vaziyatlardan chiqib ketish uchun trener ishtirokchilar bilan birga ishlab chiqilgan, mashg'ulot vaqtida barcha amal qilishi lozim bo'lgan xulq-atvor va xatti-harakat qoidalariga murojaat qilishi lozim, ya'ni ishtirokchilarga yoki aynan o'sha ishtirokchiga qoidalarni yana bir bor takrorlatish kerak.

Qoidalarining ta'sirini oshirish uchun 2 va 3-kun boshlanishida ishtirokchilar bilan rolli o'yinlar tashkil qilish maqsadga muvofiq, har bir guruh pontomima

shaklida ko'rsatib bersa yanada yaxshiroq samara beradi.

Agar guruhdagi ishtirokchilar yoki kichik guruhlar o'rtasida o'zaro nizolar kelib chiqsa, nizoni konstruktiv yo'l bilan hal etishi lozim; agar trener va ishtirokchi o'rtasida nizo paydo bo'lsa, trener o'z hissiyotlarini bayon etib ishtirokchi bilan gaplashishga urinib ko'rishi, kompromissga kelishga urinishi va kezi kelganda o'z xatosini tan olishi kerak.

Trener quyidagi qoidani har doim esda tutishi kerak: *"Trener hamma ishtirokchilarga albatta yoqishi va o'zi ham hammani yaxshi ko'rishi shart emas, ular bir-birlarini yaxshi ko'rishga ham majbur emaslar!"*

### **10.5. Trenerning guruhiy dinamikani bilishi.**

Dinamika – o'sish, o'zgarish, rivojlanish ma'nolarini ifodalovchi atama hisoblanib, guruhiy dinamika deganda ma'lum bir guruhning tashkil bo'lishidan boshlab toki uning tarqab ketishigacha bo'lgan barcha jarayonlar tushuniladi.

Guruhlar psixologiyasida aytilishicha notanish odamlar bir joyga to'planganda guruhda ma'lum bir zo'riqish paydo bo'ladi. Bu qonuniyatni trenering guruhlariga tadbiq etilsa, bir-birlariga mutloqo notanish bo'lgan kishilar to'plangan joyda albatta o'ziga xos zo'riqish paydo bo'ladi. Trenering boshlanishidanoq trenering vazifasi shu zo'riqishni iloji boricha yumshatishga harakat qilishdan iborat. Buning uchun trener guruhda noqulay vaziyatlar vujudga kelmasligi yoki vujudga kelgan noqulay holatlarni bartaraf etishga mo'ljallangan guruh bilan qay usulda ishlash rejasini puxta o'ylab chiqishi kerak. Shuningdek trener guruhiy dinamikaning o'ziga xos jihatlarini, ya'ni guruhning bir necha rivojlanish bosqichlari borligini bilishi shart. Trenering guruhlarida guruhiy dinamikaning quyidagi bosqichlari farqlanadi:

**1. Boshlang'ich bosqich** — notanish muhit va noaniq vaziyatda ishtirokchilar ichki bezovtalikni his qiladi, o'zlariga yaqin sherik izlaydi, har bir ishtirokchini "Men o'zimni qanday tutishim kerak" degan savol o'ylantiradi. Bu bosqich ishtirokchilarning individual xususiyatlariga qarab 10 minutdan to kunning oxirigacha davom etishi mumkin.

Trenerning vazifasi: ishtirokchilarni bir-biri bilan tanishtirishda samimiylik muhitini yarata olish, fikrini ochiq bayon qilgan ishtirokchilarni qo‘llab-quvvatlash, sust ishtirokchilarni mashg‘ulotga jalb qilishdan iborat.

**2. O‘tish bosqichi** — bunda ishtirokchilar o‘rtasida ancha yaqinlik paydo bo‘la boshlaydi. Endi ular trenerning o‘zini baholay boshlaydilar, ya’ni uning o‘zini tutishi, guruhga aralashib ketishi, guruhni faollashtirishi, hozirjavobligi, bilim doirasini kuzatishadi va o‘zaro muhokama qilishadi.

Trenerning vazifasi — ishtirokchilarda namoyon bo‘layotgan hissiyotlarni e’tibordan chetda qoldirmaslik, guruh erishmoqchi bo‘lgan maqsad va kutishlarni aniqlash, guruh a’zolari o‘zlarini qanday his etayotganligiga e’tibor berish. Asosiysi — ishtirokchilarni qanday bo‘lsa shundayligicha qabul qilish va ularni o‘zgartirishga urinmaslikdan iborat.

**3. Ish faoliyati bosqichi** — bu bosqich ishtirokchilarning o‘z maqsadlariga erishishida asosiy qism hisoblanadi. Ishtirokchilar guruhda ishlash qoidalariga rioya qilishadi. O‘zaro yordam so‘rash imkoniyatdan kelib chiqib bir-birlariga ishonch paydo bo‘ladi. Natijada trenerning ayrim fikrlariga qo‘shilmasalar, ular orasida trenerga nisbatan norozilik, ayrim hollarda asabiylashish, tushkunlik holatlari ham kuzatiladi.

Trenerning vazifasi: guruhda ishonchli munosabatlar shakllanishiga yordam berish, guruhdagi voqealarni e’tiborsiz qoldirmaslik, guruh dinamikasini kuzatish, guruhdagi norozilik va asabiylashish holatlarini bartaraf etuvchi o‘yinlar o‘tkazish, guruhda ishonch munosabatining shakllanishiga yordam berishdan iborat.

**4. Yakunlash bosqichi** — bu bosqich mashg‘ulot yakunlanishining mantiqiy nuqtasidir, agar mashg‘ulot muvaffaqiyatli tugagan bo‘lsa, barcha ishtirokchilarning kayfiyati a’lo darajada bo‘ladi. Bu bosqichda ish davomida yo‘l qo‘yilgan ba’zi kamchiliklarni silliqlab ketish imkoniyati tug‘iladi. Bosqich puxta o‘ylab chiqilib, aniq tashkil etilishi kerak, uni o‘z holicha o‘tkazish yaramaydi, chunki bunday munosabat olib borilgan ishning ijobiy yoki salbiy baholarini ko‘paytirib yuborishi mumkin.

Trenerning vazifasi: mashg‘ulotni yuqori hissiy kayfiyatda yakunlash

tadbirini tayyorlash va o‘tkazish, har bir ishtirokchiga qulay sharoit yaratish, birlariga yoki trenerga tashakkur bildirishlari uchun imkon yaratish, "qayta aloqa"ni amalga oshirish, har bir ishtirokchiga o‘ziga yarasha minnatdorlik bildirishdan iborat.

### **10.6. Trenerning pozitsiyasi**

Treninglarning samarasi odatda trenerning qaysi pozitsiyada turganligiga yoki uning qanaqa pozitsiyani egallaganligiga bog‘liq. Trening mashg‘ulotlarining o‘ziga xosligi shundaki, trener odatda guruhning bir bo‘lagi sifatida namoyon bo‘ladi, u o‘zining usunligini namoyish etmagan holda treningdagi barcha ishtirokchilar bilan teng bo‘lgan pozitsiyani egallaydi. Trenerning asosiy vazifalaridan biri — guruh uchun “o‘zimizning odam”ga aylana olishidir, buning uchun u ularning biror jihatiga aynan o‘xshashga harakat qilishi lozim. Trener ishtirokchilarga shuni eslatib turishi lozimki, har bir odam o‘z fikri yoki o‘zining nuqtai nazariga ega bo‘lishga haqli va bu fikr yoki nuqtai nazar atrofdagilar tomonidan hurmat qilinishi shart. Ular bilan albatta hamfikir bo‘lish, ya’ni ularning fikri noto‘g‘ri bo‘lganda ham ularni qo‘llab-quvvatlashi shart emas, balki ular bilan bahslashish, muhokama qilish kerak, lekin ochiqlik, samimiylik va xushfe’llikni saqlab qolishi kerak. Bu xildagi munosabat o‘zaro hurmat va o‘zaro ishonch muhitini yaratadi va muammoning konstruktiv muhokamasini tashkil etishga yordam beradi. Agar trener mashg‘ulot jarayonidagi barcha mashq va diskussiyalarda ishtirok etsa, o‘z fikr-mulohazalarini, g‘oyalarini o‘rtoqlashsa, ayrim hollarda o‘z xatolarini bekitmasa, mashqlarda adashsa — bu unga ishtirokchilar bilan teng munosabat o‘rnata olishiga yordam beradi.

### **Ishtirokchilarning pozitsiyasi**

Ishtirokchilarning guruhda o‘ziga xos turli xil rollari va ijtimoiy pozitsiyalari mavjud bo‘ladi. Bu borada R. Shindlarning (K. Rudestam, 2000) guruhiy rollar klassifikatsiyasi keng tarqalgan bo‘lib, bu rollarni quyidagicha taqsimlash mumkin: Lider — guruhni harakatga undovchi va o‘z ortidan ergashtira oluvchi. Ekspert — u ishtirokchilarni lol qoldiruvchi, ularni xursand qiluvchi, qolaversa ularning

hurmatiga olib keluvchi o'ziga xos ko'nikma, malakalarga ega bo'ladi va har doim ma'lumotlarni tahlil etish jarayonida o'zining shaxsiy munosabatlarini bildirib turadi.

Konformist — passiv ishtirokchi, javobgarlikdan qochuvchi va imkon darajasida o'zini borligini bildirmaslikka intiluvchi ishtirokchi. Bundaylar odatda har doim va hamma narsada liderning fikriga qo'shilishadi.

Autsayder — (eng orqada qolgan) – o'z fikrini bildirishdan qo'rqish yoki qobiliyatlariga ishonchsizlik natijasida guruhdan orqada qolgan ishtirokchi.

Oppozitsioner — har doim liderning fikrlariga qarshi chiquvchi va unga faol qarshilik ko'rsatuvchi ishtirokchi.

Guruhiy jarayonda ishtirokchilar tomonidan namoyish etilayotgan rollar qoidaga ko'ra, ularning hayotiy real pozitsiyalarini aks ettiradi.

### **10.7. Treningni samarasiga guruhiy iqlimning ta'siri.**

**Guruhning hajmi.** Trening mashg'ulotlarining samarasi asosan trenerga bog'liq deyilsada, lekin bu jarayonga ta'sir ko'rsatadigan ayrim holatlar ham mavjudki, ularni albatta hisobga olish lozim.

Treninglarning samarali bo'lishida 7–15 nafar ishtirokchidan iborat bo'lgan guruhlar optimal hisoblanadi. Agar guruhning hajmi 15 kishidan ortsa, ishtirokchilar orasidagi munosabatlarda o'zaro ta'sirchanlik kamayadi va ularning o'zaro hamkorligi pasayadi. Shuning uchun yodda tutish lozim, guruhda o'zaro ishonch muhitini yaratish uchun guruh ishtirokchilarining soni 20 kishidan ortmasligi lozim. Agar ishtirokchilar soni 20 kishidan ortsa, bunday holda dasturga asosan guruhiy mashg'ulotlarni kiritgan ma'qulroqdir (chunki individual mashg'ulotlar ko'p vaqtni oladi va guruhning zerikishiga olib keladi).

Trening samarasiga ta'sir ko'rsatuvchi omillardan yana biri ishtirokchilarning mashg'ulotga kirishishga tayyorlik darajasidir. Shuningdek, ishtirokchilarni motivasiyasini oshiruvchi omillardan biri mashg'ulot maqsadining aniqligi va ishtirokchilarning maqsadlari bilan uyg'unligidir. Buning uchun ularga mashg'ulot yakunida ular aynan qanday natijalarga ega bo'lishlarini tushuntirish

lozim.

Trening samarasiga ta'sir etuvchi omillardan yana biri guruhning ochiqligi yoki yopiqligidir. Yopiq guruh deb toki guruh a'zolarining barchasi o'z maqsadlariga erishmagunlaricha yangi a'zolarining kirishi mumkin bo'lmagan guruhlar aytiladi. Ochiq guruhlarda esa guruhga yangi a'zolarining kirishiga ruxsat beriladi, faqat ayrim hollardagina.

Trening samarasiga ta'sir etuvchi yana bir holat – guruhdagi uyg'unlik (uyushqoqlik)ning mavjudligidir. Bu ham guruhning o'ziga xos holatlaridan biri bo'lib, bu holat guruhning ma'lum bir natijaga erishuvida muhim rol o'ynaydi, shuningdek uyushqoqlik guruhning emotsionallik ko'rsatkichi sifatida ham baholanadi.

Uyushqoqlik - bu atama ostida guruhning ma'lum bir maqsadni anglagan holda muvaffaqiyatga erishish yo'lida motivasiyalarning uyg'unligi asosida hamkorlikdagi faoliyatga intilishi tushuniladi. Bunday universal guruhiy holat barcha trening guruhlarida kuzatiladi.

Guruhni uyushqoqligini ta'minlash uchun trenerdan katta mahorat talab etiladiki, bunda u guruhning uyushqoqligi mashg'ulotlarning samarasini ta'minlovchi omil ekanligini unutmasligi lozim. Uyushqoqlikni oshirish uchun trener guruh a'zolarining kuchli salbiy va ijobiy emotsiyalarni birgalikda kechirishlariga, his etishlariga olib keluvchi maxsus psixologik usullardan, shuningdek guruhiy birlikni talab etuvchi turli mashqlardan foydalanishi lozim. Uyushqoqlik guruh a'zolarida guruhda o'zini xavfsiz his etishiga, zo'riqishlarni chiqarishiga, o'zaro samimiy va ishonch muhitining yaratilishiga olib keladi.

Treningni samarasiga guruhiy rivojlanish bosqichlari ham o'ziga xos holda ta'sir ko'rsatadi, shuning uchun trener bu bosqichlarni bilishi va hisobga olishi lozim. Guruhiy faoliyatning rivojlanish bosqichi ishtirokchilarning bir-birlariga bo'lgan munosabatlaridagi pozitsiya va his-tuyg'ulariga (shuningdek, guruhdagi psixologik muhitga) asosan farqlanadi

Odatda guruhiy rivojlanishning quyidagi bosqichlari farqlanadi:

1. Tanishuv / birinchi kontakt / shakllanish (guruhning shaklanishi va o'zaro

tanishuvini; guruh bilan tanishuvning yakunlanishi kabilarni o‘z ichiga oladi).

2. Emotsional silliqqlanish / individual maqsadlar bosqichi / jipslashish bosqichi. Ushbu bosqichda har bir ishtirokchining maqsadi o‘ziga xos taassurot qoldirishdan iborat bo‘ladi; dastlabki kontakt bosqichida jinsiy mayl va o‘zini himoyalash instinktlari sayqallanadi. Bu guruhij jarayonlarda quyidagilar orqali namoyon bo‘ladi:

- qulay holatni vujudga keltirish - bu kichik guruhchalarning yuzaga keltirilishiga imkon beradi;
- ishtirok uchun guruhning bahosi — bunda trener va guruh a‘zolarining chidamliligi, bilimlari darajasi aniqlanadi;
- jinslar orasidagi farq — yoqishga intilishlar — bir-biriga tegishish, o‘zaro piching qilish va boshqalar.

3. Agressiya bosqichi/inqiroz/qarama-qarshilik/guruhij maqsadni anglash/tartibsizlik. Ushbu bosqich o‘zida har doim ham negativ munosabatlarni aks ettirmaydi.

4. Konstruktiv ish bosqichi/yaxlitlik/uyg‘unlik. Ishtirokchilar uchun maqsad: o‘zlarini o‘zaro yagona birlik sifatida anglash. Bu bosqichda konstruktiv faoliyat boshlanadi va yagona guruhij maqsad shakllanadi.

5. Tugallash bosqichi/so‘nish/xayrlashuv/yangi bosqichga yakun yasash. Bu bosqichda yangi maqsad paydo bo‘lishi va bu maqsad asosida xuddi shu guruh orasidan yangi guruh paydo bo‘lishi mumkin.

6. Refleksiya bosqichi/xotiralar/ma‘lumotlarni egallash.

Qisqa muddatli (8–18 soatga mo‘ljallangan) guruhlarda guruhij rivojlanishning ushbu bosqichlari to‘liq kechmaydi. Uzoq muddatli guruhlarda esa, ayniqsa ishtirokchilarni shaxsiy rivojlanishiga yo‘naltirilgan trening guruhlarida bu bosqichlar aniq namoyon bo‘ladi.

## **TRENINGNI YAKUNIY BOSQICHI**

### **“Qayta aloqa” qismini tashkil etish**

Har qanday ishning yakuni bo‘lgani kabi trening mashg‘ulotlarining ham

yakuni mavjud. Trening mashg'ulotni yakunlash bosqichi ishtirokchilar va trenerning xayrlashuvidangina iborat bo'lib qolmasligi lozim. Trening mashg'ulotlari trening ishtirokchilarining yodida katta taassurotlar bilan qolishida ushbu bosqichning o'rni katta.

Trening mashg'ulotlari o'z davomiyligiga ko'ra o'tkazilib, yakuniga yetganidan so'ng trener ishtirokchilar bilan "qayta aloqa" usulini qo'llagan holda aloqa o'rnatishi va ular o'zlari kutgan natijani ola oldimi yoki yo'qmi shuni aniqlashi hamda shu asosida o'tkazilgan trening samarali yoki samarasiz bo'lganligini aniqlaydi.

Trener yoki uning guruhda birga ishlashga mo'ljallagan sherigi guruhga qabul qilinadigan har bir ishtirokchidan o'z kutishlari amalga oshgan yoki oshmaganligini so'rab chiqadi. Bu suhbatdan maqsad - guruhning har bir a'zosining kutishi qay darajada amalga oshganligini bilish va eng asosiysi, trening maqsadiga erishgan yoki erishmagaligini bilishdan iborat. aniqlash orqali guruh motivasiyasini aniqlashdan iboratdir. Bu suhbatda ishtirokchiga asosan quyidagi savollar bilan murojaat qilinadi.

Treningni yakunlash bosqichida "Qayta aloqa" o'rnatish lozim. Ya'ni trening ishtirokchilari mashg'ulotdan nima oldi, birinchi kunda kutgan kutuvlari amalga oshdimi-yo'qmi, o'z muammolarini yechish uchun ko'nikma va malakalarni egallay oldimi va shu kabi savollarning javoblari sarhisob qilinadi.

Buning uchun trener tomonidan oldindan tuzilgan anketalar tarqatiladi va ishtirokchilarga bu anketani anonim tarzda to'ldirilishiga imkon yaratiladi. Chunki ishtirokchi o'z fikr-mulohazalarini aniq va ochiq-oydin yozib berishi uchun u himoyalanganlikni his etishi lozim. Anketada "Sizga mashg'ulot yoqdimi?", "Mashg'ulotdan o'zingiz uchun qanday foydali jihatlarni oldingiz?", "Mashg'ulotdan olgan bilim, ko'nikama va malakalaringizdan hayotingiz davomida foydalanishingizga ishonasizmi?", "Mashg'ulot jarayonida Sizga yoqmagan holatlarni yozing?", "Trenerlarga qanday tavsiyalariniz bor?" kabi savollar bilan murojaaaat etiladi.

Anketalarni yig'ib olishda trenerning o'zi ularni har bir ishtirokchidan birma-



bir, tekshirib qabl qilishi zarur. Bundan maqsad, ishtirokchilarning ayrimlari anketa savollariga javob yozmagan holda qaytib berishlarining oldini olishdir.

Treningni yakunlash bosqichini tashkil etish trenerdan chuqur bilim va juda katta mahorat talab etadi. Bu jarayonda u ishtirokchilarga nisbatan mehrini va hissiyotlarini ochiq ifodalash imkoniga ega bo‘ladi. Quyida yakunlash bosqichini o‘tkazishda nimalarga e‘tibor berish lozimligi haqida ayrim tavsiyalarni havola etamiz:

Trenerning vazifasi — trening yopilishini yuqori hissiy to‘lqinlarda yakunlash tadbirini tayyorlash va o‘tkazish, har bir ishtirokchiga o‘z hissiyotlarini ifodalash uchun qulay sharoit yaratish, ularga birgalikdagi faoliyatlari uchun o‘zaro tashakkur bildirishlariga imkon berish, ulardan bo‘lib o‘tgan trening samarasi haqida fikrlarini so‘rash, hamda ishtirokchilarga nisbatan o‘z moyilligini namoyon etish.

Albatta, har qanday trening mashg‘ulot ishtirokchilarda katta taassurot qoldirishi va ular uchun ma‘lum bir samaraga ega bo‘lishi mutaxassislariga ma‘lum. Lekin trenerning o‘zi o‘zidan qoniqish hosil qilishi uchun mashg‘ulotning ayrim jihatlarini aniq yakun topganligini bilib olishi zarurki, bu unga keyingi guruhlar bilan ishlash jarayonida asqotadi.

Trener “qayta aloqa”ni amalga oshirishida bir qancha usullar mavjud bo‘lib, ulardan eng asosiylarini sanab o‘tamiz:

Poster – bu juda oddiy texnika bo‘lib, trening mashg‘ulot boshida trener xonaga 2 – 3ta plakat joylashtiradi va bu plakatlarga ishtirokchilar o‘z kutuvlarini yozadilar,treningni yakunida esa trener va ishtirokchilar birgalikda bu kutuvlarning mohiyati hamda ularning amalga oshganlik darajasini muhokama qiladilar.

Kutuvlar daraxti – bu juda rang-barang texnika bo‘lib, trenerning oldindan tayyorgarlik ko‘rishi talab etiladi, ya’ni trener oldindan turli rangli kartochkalar (stiker), katta vatmanga chizilgan daraxt rasmini tayyorlab qo‘yadi va guruhni 3-4 ta kichik guruhchalarga bo‘ladi. Har bir guruh o‘z kutuvlarini daraxt barglari shaklida qirilgan kartochkalarga umumlashtirib yozadi va oldindan chizilgan daraxtga yopishtirib chiqadi. Agar ishtirokchilarning soni kam bo‘lsa, u holda har

bir ishtirokchiga o‘z kutuvini alohida yozish taklif etiladi. Mashg‘ulotlar yakunlanganidan so‘ng anketa savollari yig‘ib olingach, trener “Kutuvlar daraxti”ni yana doskaga yoki ko‘rinarli joylashtiradi va ishtirokchilarga turli xil mevalar shaklida qirqilgan stikerlarni tarqatadi. Ishtirokchilarga mashg‘ulotlarga kelishdan maqsadlari yoki birinchi kunda o‘zlari kutgan kutuvlari mashg‘ulot jarayonida amalga oshgan-oshmaganligini qayd etish so‘raladi. So‘ng bu “mevalar” daraxtning shoxlariga yopishtiriladi. Trener dastlabki kutuvlar darxt barglari bo‘lgan bo‘lsa, kutuvlarning amalga oshiganligi, erishilgan natijalar go‘yoki daraxt mevalari ekanligiga nisbat beradi va “meva”larga yozilgan fikrlarni o‘qib, guruh bilan birgalikda muhokama etadi.

## **X BOB BO‘YICHA TOPSHIRIQLAR**

### **Nazorat savollari**

1. Trener kim?
2. Trenerlik mahorati nimalarga bog‘liq?
3. Trenerning imimdji qanday rol o‘ynaydi?
4. Guruh bilan ishlashda trener nimalarni hisobga olishi kerak?

### **Mustaqil ish mavzulari**

1. Adabiyotlar tahlili asosida trenerlik mahorati borasidagi fikrlarni yoriting
2. Adabiyotlar tahlili asosida trenerning guruh bilan ishlashi borasidagi fikrlarni yoriting
3. Adabiyotlar tahlili asosida guruhda yuzaga keladigan muammolarni yoriting

### **Testlar**

#### **1. Kichik guruxlarga bulishda kandy yul tutgan ma’kul?**

- A) Ro‘yxat bilan ketma-ketlikda tuzish usulidan foydalanish
- B) O‘zaro yaqin bo‘lib qolganlarni bir guruhga joylashtirish
- V) Istagiga qarab bo‘lish
- G) \*O‘yin orkali bo‘lish usulidan foydalanish

**2. Kichik guruxlarga topshiriq berilayotganda instruksiyani...**

- A) Aqliy salohiyatiga qarab tushuntirish kerak
- B) Individual ravishda tushuntirish kerak
- V) \*Ularning hammasiga barobar tushuntirish kerak
- G) Har bir guruhga alohida tushuntirish kerak

**3. «...butun guruxning va guruxdagi xar bir ishtirokchining holati**

**o‘zgaradi».** Ushbu izox treningda utkaziladigan kaysi usulni utkazish natijasida vujudga keladigan xolatga tegishli?

- A) \*O‘yin
- B) Rolli uyin
- V) Mashq
- G) Aqliy hujum

**4. Guruh ishtirokchisining har birini faol bo‘lishiga undash uchun nima qilish kerak?**

- A) Faol bo‘lmasa guruhdan chetlatishini aytish
- B) Faol bo‘lishi kerakligini qayta-qayta takrorlash
- V) Pul taklif qilish
- G) \*Guruhni tez-tez kichik guruhlarga bo‘lish

**5. Kichik guruxlarda ishlash ishtirokchilar uchun qanday imkoniyat yaratadi?**

- A) Bir-biri bilan tgaplashish
- B) Muammolarga yechim topish
- V) \*Ishonchli muxit yaratish va yakindan tanishish
- G) Biroz dam olish

**6. Trener guruhga buyruq berishi kerakmi?**

- A) \*Aslo
- B) Albatta
- V) Ba’zida
- G) Vaziyatga karab

**7. Guruhga tayyor axborotni berish ...**

- A) Kerak bo'lishi mumkin
- B) \*Kerak emas.
- V) Aksariyat xollarda kerak
- G) Judayam kerak

### **8. Jim o'tirgan indamas ishtirokchini...**

- A) Jim o'tirishga imkon berish kerak
- B) \*Guruhning ishiga jalb qilish kerak
- V) Hech bo'lmasa mashqlarda ishtirok etishlari kerakligini ta'kidlash
- G) Treningdan chetlashtirish kerak

## **XI. TRENING TURLARI VA KLASSIFIKASIYASI.**

### **11.1. Trening turlariga oid nazariy yondoshuvlar.**

Hozirgi kunga kelib guruhiy treninglar bo'yicha ish olib boruvchi asosiy yo'nalishlar sirasiga quyidagilarni kiritish mumkin:

#### **Gumanistik yo'nalishdagi treninglar.**

Gumanistik psixologiya terapevtik dunyoqarash nuqtai nazardan faoliyat olib boradi. U insonning ichki potensialini realizatsiya qilishga yo'naltirilgandir. Gumanistik psixologiyada **K.Rodjers**ning «Mijozga yo'naltirilgan terapeya» va **A.X.Maslouning** «O'z-o'zini aktuallashtirish» yo'nalishlari keng tarqalgan.

Mijozga yo'naltirilgan terapeya insonning o'sishi va sog'ligiga ko'maklashuvchi ijobiy kuchlarni topish va uyg'otishga yo'naltirilgandir. Uning asosiy maqsadi – mijoz o'zini o'zi qanday bo'lsa shundayligicha qabul qilishiga va atrofdegilarni ham shundayligicha idrok etishiga ko'maklashuvchi shaxslararo munosabatlarni o'rnatishga yordam berishdan iborat. K.Rodjers nazariyasiga ko'ra, mijozning o'zi o'z yo'lini terapevtning yordami bilan aniqlab olishi kerak; terapevt rovida boshqa insonlar ham bo'lishi mumkin. Bunday treninglarda psixologik xavfsizlik, qabul qilish va tushunish iqlimi saqlab qolinadi.

Psixologik treningda mashhur bo'lgan quyidagi gumanistik yo'nalishlarni keltirish mumkin: uchrashuv guruhi va senzitivlik treningi (K.Rodjers 1994 y.).

Bunday doiradagi treninglar jarayonida ishtirokchilar sheriklarining xatti-harakat va xulq-atvoriga e'tibor beradi, baholaydi va ularni sharhlash orqali o'zini, o'z xatti-harakatlarini ham anglay boradi. Bunday trening guruhlarida ishtirokchilar kutilmagan his-tuyg'ularni, jahl, o'ziga ishonmaslik, psixologik himoya kabilarni namoyish qilish va ko'rsatib berish imkoniga ega bo'ladilar. Bunday treningda ishtirokchilarning erkinlik prinsipi talab etiladi. Trener guruh faoliyatini boshqarish va tashkillashtirishdan voz kechadi, shu usul orqali frustrasiyani yuzaga keltiradi.

Natijada ishtirokchilarning o'zi faollashib mashg'ulot davomida kechayotgan barcha jarayonga nisbatan mas'uliyatlari oshadi. Asosiy diqqat bu yerda guruhiy jarayon yoki shaxslararo ta'sir ko'nikmalarini rivojlantirish jarayoniga emas, balki, autentlikni (мувофиқликни) izlashga va boshqa insonlarga nisbatan ochiqlikka qaratilgan bo'ladi.

**K. Rudestam** guruhiy uchrashuvning quyidagi maqsad va vazifalarini sanab o'tadi:

- ishtirokchilarni shaxslararo munosabatlar jarayonidagi pozitiv xulq-atvoriga o'rgatish;
- guruhiy dinamika nazariyasini amaliyotda sinash va tasdiqlash;
- ishtirokchilar hayotda to'qnashadigan muammolarga qayta ishlov berish;
- ishtirokchilarga boshqarish ko'nikmasini rivojlantirishga yordam berish;
- olingan bilimlarni guruhdan tashqarida ham qo'llay olishga o'rgatish.

Shuningdek, psixologik himoya to'siqlarini kamaytirish va shaxsiy darajadagi nosamimiylilikni bartaf etish hisobiga o'z-o'zini anglashni rivojlantirishdan iboratdir.

**Psixodinamik yondashuvga** trasaktanaliz, psixodramma va tana tanaterapeyasi kiradi. **V.Yu.Bolshakov** o'zining «Psixotreninglar» deb nomlangan kitobida transaktanalizni inson o'zini va boshqalarning xulq-atvorini tahlil qilishga ratsional qarashni o'rgatuvchi, o'zini va o'zgalar shaxsi psixologiyasining mohiyatini hamda uning ichki programmalashtirilgan ssenariysini yaxshiroq anglashga yordam beruvchi psixologik metod deb ta'kidlab o'tgan.

**E.Bern** o'zining «Guruhiy transaktanaliz» kitobida psixologik ta'sirning 4

xil ko‘rinishini ajratib ko‘rsatgan, булар:

- dekontaminasiya;
- reketektlashtirish;
- fahmlash;
- qayta yo‘naltirish.

- Dekontaminasiya – мижозга reaksiya va hissiyotlarni noto‘g‘ri tushunganligini anglatishдан иборат.
- Reketektlashtirish – mijozda o‘z tajribasi asosida shakllangan turli xil nuqtai nazarlar va dunyoqarashlarni o‘zgartirishдан иборат.
- Fahmlash – sodir bo‘layotgan voqea-hodisalarning barchasini mijozning anglashiga yordam berishдан иборат.
- Qayta yo‘naltirish – mijozning oldingi xatti-harakatlari, reaksiya va maqsadlarini konstruktiv yo‘nalishga o‘zgartirishdan iborat.

Bunday 4 xil ta’sir ko‘rinishlari orqali ishtirokchining hayot ssenariysiga o‘zgartirish kiritish trenerning murakkab ishi natijasidagina amalga oshishi mumkin. Mashg‘ulot davomida ishtirokchilarda insaytga ya’ni, haqiqiy xulq-atvor va harakatlarning asl motivlarini anglashga, oydinlashtirishga erishiladi.

Insayt jarayonining yuzaga kelishini psixodinamik yondashuvning yana bir yo‘nalishi bo‘lgan psixodrammada ko‘rish mumkin. Psixodrammaning asosiy g‘oyasi - mijoz uchun og‘riqli va muammoli vaziyatlarni sahnalashtirilgan tomosha sifatida ko‘rsatishdan iborat. Hozirgi kunda psixodrammaning yengilroq ko‘rinishi sifatida «Rolli o‘yinlar» ham juda mashhur bo‘lib qoldi. Bunda ishtirokchilar tugallanmagan ssenariylarda emas, balki psixologik rollarda kichik epizodlarni o‘ynaydilar va o‘zini tekshirib ko‘radilar. Bu usul ijtimoiylashuvni chuqurlashtirishga va mukammallashtirishga qaratilgan bo‘lib, ishtirokchilarning qadriyatlarini va etnik hissiyotlarini korreksiya qilishga mo‘ljallangandir.

**Bixeverial yondashuv metodining** mohiyati shundan iboratki, inson o‘z tajribasini o‘zgalardan o‘rganish vositasida o‘zgartiradi. Ishtirokchining noadekvat xulqini tuzatish uchun uni noeffektiv reaksiyadan voz kechtirish zarur va adaptivroq (ijobiy) reaksiyaga o‘rgatish zarur. Treningsni tipik metodikasi bu -

xulqni repetitsiyalashdir. Buning uchun ishtirokchilarga xulqning muvaffaqiyatli modeli ko'rsatiladi, ular o'z navbatida uni o'zlashtirishlari kerak bo'ladi. Ishtirokchilarning muvaffaqiyatli harakatlari guruhning ijobiy munosabati bilan qo'llab-quvvatlanadi va omadsiz harakatlarga esa salbiy munosabat bildiriladi.

**Ko'nikmalar treningi.** Bu tipdagi treninglar guruhi asosan konkret ko'nikma, malakalarni egallashga yo'naltirilgandir, alohida ta'kidlash lozim. Bunday ko'nikma va malakalar ko'pincha ma'lum bir ish faolati yuzasidan kerak bo'ladi. Shuning uchun bunday treninglarning asosiy ishtirokchilari rahbarlar, tadbirkorlar, ishbilarmonlar bo'ladi.

Ko'nikmalar treningining maqsadi quyidagilardan iborat:

1. Ishtirokchilarni turli hayotiy murakkab vaziyatlarda kerak bo'ladigan ko'nikmalarga o'rgatish;
2. Ishtirokchilarni real sharoitda to'qnashadigan muammolaridan xalos etish.
3. Ishtirokchilarga boshqaruv ko'nikmasini rivojlantirishga yordam berish;
4. Ishtirokchilarni olingan bilimlarni guruhdan tashkarida ham qo'llashga o'rgatish.
5. Ishtirokchilarda konkret sharoit va vaziyatlarda boshqalar bilan (effektiv) samarali o'zaro ta'sir uchun kerakli kommunikativ ko'nikmalarni mukammallashtirish.
6. Individual guruhiy tashkiliy diagnostika ko'nikmasini egallash. Guruhda nizoli vaziyat yechimini topish va guruhiy yaqinlik, ahillikni mustahkamlash (Bolshakov, 1996 y.).

## **11.2. Zamonaviy psixologiyada trening klassifikatsiyalari**

Zamonaviy psixologiyada treninglarga bo'lgan e'tiborning yanada ortishi barobarida ularni turlarga ajratish yuzasidan ham ishlar olib borilmoqda. Hozirgi vaqtda mutaxassislar tomonidan tashkil etilayotgan va o'tkazilayotgan treninglarni turlarga ajratish nihoyatda murakkabligini ta'kidlab o'tish muhimdir. Chunki hozirgacha ham treninglarning yagona klasifikatsiyasi mavjud emas. Lekin bu muammo bilan shug'ullangan mualliflarning barchasi turli asoslarga ko'ra

treninglarni o'ziga xos ko'rinishlarda turlarga ajratishgan. Quyida treninglarning muhim jihatlari ko'ra eng ko'p qo'llanilayotgan klassifikatsiyalari keltiriladi:

*Hal qilinadigan muammosiga ko'ra:*

- Biznes-treninglar;
- Professional treninglar (masalan aktyorlik mahorati treninglari);
- Psixologik treninglar;
- Trenerlar uchun treninglar.

*Ishtirokchilarning orttiradigan natijalariga ko'ra:*

- Bilim orttiradigan;
- Ko'nikma orttiradigan;
- Malaka orttiradigan.

*Ishtirokchilarning soniga qarab:*

- Individual treninglar;
- Kichik guruhli (15 kishidan ko'p bo'lmagan) treninglar;
- Katta guruhli (30 kishida va undan ortiq) treninglar.

*Ishtirokchilarni jalb qilinishiga qarab:*

- Ochiq (hamma uchun);
- Yopiq (korporativ).

*Ishtirokchilarning yoshi, professional, ijtimoiy mavqeiga qarab:*

- Mutaxassislar uchun;
- Rahbarlar uchun;
- Maktab o'quvchilari, talabalar va kattalar uchun.

Psixologik adabiyotlarda yuqorida keltirilgan trening turlaridan tashqari trening mashg'ulotlari davomida hal etiladigan muammolarga ko'ra va soddaroq ko'rinishdagi turlarga ajratilganligini ham ko'rish mumkin. Jumladan:

1. Treningni *davomiyligiga ko'ra:*

- bir martalik treninglar: bir kundan yetti kungacha davom etadi;
- doimiy treninglar: bir haftada 1-2 marotabadan bir oyda bir marotabagacha kuniga bir necha soat shug'ullanishadi.



## 2. Guruhdagi *ishtirokchilarning soniga ko'ra*:

- kichik guruhli treninglar - 4-8 ishtirokchi;
- o'rtacha guruhli treninglar - 8-30 ishtirokchi;
- katta guruhli treninglar - 30 kishidan ortiq kishidan ortiq ishtirokchilar.

## 3. O'tkazilish *uslubiga ko'ra*:

- "dressura" – xulq-atvorning eng kerakli namunalarini shakllantirish va keraksiz xulq-atvor shakllarini qat'iy manipulyativ usullar orqali bartaraf etish treninglari;
- trenirovka (mashq qilish, takrorlash) – effektiv xulq-atvor ko'nikma va malakalarini ishlab chiqish va shakllantirish;
- faol o'qitish – psixologik bilimlarga ega bo'lish, shuningdek bir qancha ko'nikma va malakalarni rivojlantirish;
- ishtirokchilarning o'zini namoyon etishlariga imkon yaratish – o'zidagi psixologik muammolarning yechimini mustaqil hal etish usuli orqali imkon yaratiladi.

### **11.3. Treninglarning asosiy turlari**

Hozirgi kunda keng ommaga tag'dim etilayotgan treninglarni umumiy tarzda quyidagi 4ta asosiy guruhga ajratish mumkin:

#### **Korreksion treninglar.**

Bunday treninglarning maqsadi murojaat qilgan shaxsning psixologik muammosini hal etish, uning o'z-o'zini anglashiga hamda yangi va baxtli hayot boshlashiga ko'mak berishdan iboratdir. Korreksion trening o'z ichiga mijoz psixodiagnostikasini ham oladi, lekin psixodiagnostika odatiy (testlar yordamida yoki psixolog bilan uzundan uzoq suhbat) tarzda emas balki o'zgacha, trening shaklida amalga oshiriladi. Trening davomida diagnostik mashqlarni bajarar ekan mijoz beixtiyor o'zini so'zlarda emas, balki amalda, ya'ni ayni jarayonda namoyon qiladi. Uning psixologik portreti yuqori aniqlik bilan chiziladi. Keyin esa korreksion ishlar amalga oshiriladi, bunda mijoz psixolog bilan ishlaydi va ular birgalikda mijoz uchun yangi hamda maqbul bo'lgan xulqni ishlab chiqadilar. Bunday xulqni amalga oshirish yo'llari o'rgatiladi.

Bunday treningni moslashish qismida mijoz o‘z muvafaqqiyatlarini real hayotga ko‘chirish malakasiga ega bo‘ladi, u faqat trening doirasidagina omadli va baxtli bo‘lib qolmasdan, balki xuddi shu hislarni shaxslararo munosabatlarga ham ko‘chirishni o‘rganadi. Bunday treninglarning barcha qismlari (diagnostik, korreksion, moslashish)ni bir kunda ham amalga oshirish mumkin, biroq ba’zi hollarda bunday treninglarni mijozning istagi va uning muammosining hal etilishiga qarab haftalab va hatto oylab davom ettirish ham mumkin. Bu esa mijoz muammosining murakkablik darajasi va uning bu muammodan qutulishni qanchalik istayotganligiga bog‘liq.

Ko‘pincha korreksion treninglarda eng ko‘p vaqt mijozning psixologik himoyasini yorib kirishga sarflanadi. Chunki bunday treningga murojaat qiluvchilar trenerning ularga yordam berishini istaydilaru, lekin o‘zlari o‘z ruhiyatidagi ichki o‘zgarishlarga hali tayyor bo‘lmaydilar. Biroq agar mijoz o‘z vaqti va pullarining qadriga yetsa, o‘z ustida ishlashga tayyor bo‘lsa, u holda korreksion treningning natijasi juda yaxshi bo‘ladi. Biznizg mental xususiyatlarga k o‘ra o‘zbeklardagi soddalik, ishonuvchanlik kabi sifatlar bois bu jarayon osonroq kechadi.

### **Ta’lim (o‘quv) treninglari.**

Bunday treninglarning asosiy maqsadi - qisqa vaqt ichida shaxsda ma’lum bir kasbga oid ko‘nikma va malakalarni hosil qilishdan iboratdir.

Ta’lim treninglari shaxsni yangi kasbga moslashtiradi, shu kasbda ishlash uchun uning o‘ziga ishonchini oshiradi, kasbi yuzasidan zarur ko‘nikmalarni tarbiyalaydi, raqobatbardosh qiladi, kasbiy rivojlanishga yo‘naltiradi. Bunday treningdan olingan “chiniqish” bir necha yilga yetadi. Keyin esa yangi yuqoriroq darajadagi ta’lim treninglarida qatnashgan ma’qul, chunki kasbiy rivojlanishda to‘xtab qolish nafaqat shaxsning kasbiy jihatdan o‘shishiga, balki inson ruhiyatiga ham halaqit berishi mumkin.

### **Shaxsni barkamollashtiruvchi treninglar.**

Bunday treninglar yuqoridagi treninglar kabi aniq yo‘nalishga ega emas, lekin bu shaxsiy-rivojlantiruvchi treninglarning natijasi unchalik yaxshi bo‘lmaydi,

degani emas. Shaxsiy-rivojlantiruvchi treninglarning maqsadi qatoriga quyidagilarni kiritish mumkin:

- shaxsning individualligini kashf etish, uning shaxsidagi kuchli va kuchsiz tomonlarini aniqlash;
- shaxsning yashashiga xalaqit berayotgan yoki aksincha yordam berayotgan xususiyatlarini aniqlash;
- insonning ichki dunyosini garmoniyaga keltirish, kuchsiz tomonlarini korreksiyalab, kuchli jihatlariga urg'u berish.

Bu jarayonni buyurtmaga kiyim tikish jarayoniga ham o'xshatish mumkin: yaxshi tikuvchi mijozning qomatidagi kamchiliklarni yashirib, tanasidagi go'zalliklariga urg'u beradi. Lekin psixologning ishi murakkabroq va nozikroq bo'lib, u tikuvchidan farqli ravishda qomat bilan emas, balki qalb bilan ishlaydi, bundan tashqari psixolog kamchiliklarni berkitmaydi balki ularni yutuqlarga aylantiradi.

**Shaxsni rivojlantiruvchi treninglar juda murakkab bo'lganligi uchun uni o'tkazuvchi trener-psixologga ham, mijozga ham bir qator jiddiy talablarni qo'yadi.** Afsuski, buni hamma ham tushunavermaydi. Biroq oddiydek tuyulgan, ammo psixolog tomonidan yuqori mahorat bilan tashkil etilgan va mijoz tomonidan jiddiy ishlanadigan shaxsni rivojlantiruvchi treninglar shaxsning ichki qadriyatlar tizimini, shuningdek o'ziga, atrofdagilarga, umuman dunyoga nisbatan dunyoqarashini o'zgartirib yuborishga qodirdir. Shaxsni rivojlantiruvchi treninglar va korreksion treninglar terapevtik treninglarga nisbatan profilaktik ta'sir ko'rsatish yuzasidan ahamiyatli darajada effektga ega. Bunday treninglarda asosiy qoida quyidagicha: ertaga muammolaring kam bo'lishini istasang o'z ustingda ishlashni bugundan boshla.

### **Biznes treninglar.**

Biznes treninglarning maqsadi shaxsga yoki kishilar guruhiga (masalan, korporasiya ishchilariga) biznesda muvaffaqiyatga erishish yo'llarini o'rgatishdan iboratdir. Barchaga ma'lumki, bunday yutuqlarga ijtimoiy hayotning to'g'ri kelgan ishtirokchisi emas, balki o'z oldiga aniq maqsad qo'ygan insonlarga erishadi.

Agar shaxsning psixologik muammolari, xarakter xususiyatlari yoki muloqotchanlik ko'nikmalarining yetishmasligi uning samarali ishlashiga halaqit bersa, u holda bunday insonlar biznes va kasbiy faoliyatda yuqori natijalarga erisha olmaydilar. Shuning uchun ham treningni yuqorida sanalgan 3 turi ham shaxsning ijtimoiy muvafaqqiyatiga ta'sir qiladi. Biroq shunday treninglar guruhi borki ularda ijtimoiy ko'nikmalar alohida ajratib ko'rsatiladi va bunday treninglar biznes treninglar deb nomlanadi.

Yaqin vaqtgacha bu guruh treninglari orasida samarali savdo (tovar hamda xizmatlar savdosi) treninglari juda mashhur edi. Bunday treninglarda qatnashganidan so'nggi natijalarda mijoz-sotuvchilar iste'molchi (shaxs yoki korporatsiya)ga nisbatan psixologik yondashishni o'zgartirganlar, buning natijasida esa ularning sotuv ko'rsatkichi o'sgan, shuningdek o'zlarining daromad darajasini ham oshirishga muvaffaq bo'lganlar.

Biznes-treninglar guruhga ayrim kommunikativ treninglarni ham kiritish mumkin. Bunday treninglarning maqsadi – insonlarning o'zaro ta'siri va muloqot qobiliyatini mukammallashtirish orqali mijozning ijtimoiy muvafaqqiyatga erishishini ta'minlashdan iboratdir. Bunday treninglar “inson faktori” birinchi masala hisoblanadigan barcha biznes sohalarda samara beradi.

Bundan tashqari, biznes treninglarga taym-menejment treninglarini ham qo'shish mumkin. Bunday treninglarda ish vaqtini, ishdan tashqari dam olish vaqtini ratsional rejalashtirish ilmi va san'atini o'rgatiladi.

#### **11.4. Psixologik trening turlari**

Shuni alohida qayd etish lozimki, trening jarayonida muammolarning yechimini topish ham, bu boradagi bilim, ko'nikma va malakalarni hosil qilish ham trenerdan shaxs psixologiyasi, ayniqsa shaxs individual psixologiyasi bilan ishlashni taqozo etadi. Shuning uchun psixologiyada bunday treninglar psixologik treninglar deb ataladi. Ayrim mutaxassislar hozirgi kunda mavjud bo'lgan psixologik treninglarni quyidagi uchta yirik guruhga ajratish mumkinligini qayd etishadi:

1. **Ijtimoiy-psixologik treninglar** – bu trening ishtirokchilarga o‘zining atrofida oilasi, yaqinlari va o‘z-o‘zi bilan muloqot san’atiga o‘rgatuvchi treninglardir. Shuningdek, bunday trening guruhlarini tarkibiga shaxsda “uxlab yotgan” imkoniyat va qobiliyatlarni yuzaga chiqarishga ko‘maklashuvchi shaxsni rivojlantiruvchi treninglar ham kiradi.

2. **Kommunikativ treninglar** guruhda va undan tashqari (mijozlar, xaridorlar, hamkorlar, raqobatchilar bilan ishlash)dagi samarali muloqot ko‘nikmalarini egallashga qaratilgan treninglardir. Bunday ko‘nikmalar xuddi xorijiy tillar yoki avtomobilni boshqarish ko‘nikmalari kabi egallanadi. Trening mashg‘ulotlari mobaynida tabiiy holatga mos keluvchi, hayotiy vaziyatlarga yaqinlashtirilgan amaliyot o‘talishiga ham imkon yaratiladi, bu esa ishtirokchilarga olgan ko‘nikmalarini amalda qo‘llay olish imkonini beradi.

3. **Professional treninglar.** Bunday treninglar juda ko‘p mutaxassisliklarni qamrab oladi, jumladan, hozirgi bozor iqtisodiyoti davrida savdo menejerlari uchun mo‘ljallangan treninglarga ehtiyoj katta.

Mutaxassislarning ta’kidlashlaricha, bugungi kunda sportchilar va ishchilar jamoasida treninglarga bo‘lgan ehtiyoj juda katta, chunki sportchi va ishchidan bir yoki bir necha faoliyatni birvarakayiga, tez va muvaffaqiyatli bajarish talab etilmoqda. Shuningdek, boshqaruv treninglariga bo‘lgan ehtiyoj ham ortib bormoqda. Treninglar boshqaruv sohasiga kirib borar ekan, bunday treninglarning asosiy vazifasi tashkilotni, savdoni va shu kabilarni muvaffaqiyatli boshqarishga doir ko‘nikma va malakalarni shakllantirishdan iborat bo‘lib qoldi.

Treninglarning turlari haqida gapirilganda uning quyidagi ikki turiga urg‘u berish lozim: birinchisi, psixologik va psixoterapevtik treninglarga juda yaqin bo‘lgan individual rivojlanish va shaxsni barkamollashtiruvchi treninglar ko‘rinishida mavjud. Treningni bunday ko‘rinishlari shaxsiy (jismoniy shaxslar uchun) bo‘lib, shaxsni barkamollashtirish, uni rivojlantirish, unga ruhiy ko‘mak berish, undagi depressiya, stress va shu kabi salbiy ruhiy holatlarning oldini olish bilan bog‘liq muammolarga qaratiladi.

Ikkinchisi, korporativ treninglar ko‘rinishida bo‘lib, bunda guruh

ishtirokchilarini oldindan kelishilgan va aniq maqsadga yo'naltirilgan ko'nikma, malakalarga o'rgatiladi.

Korporativ treninglarning o'zini yana quyidagi guruhlariga ajratish mumkin:

1. *Boshqaruv treninglari*, ularning vazifalarini quyidagi shaklda ko'rsatish mumkin:

- missiyalarni shakllantirish va uning realizatsiya qilish strategiyasini ishlab chiqish – natijada aniq shakllantirilgan, trening ishtirokchilari tomonidan qabul qilingan va tasdiqlangan missiyaga ega bo'linadi, shuningdek uning realizatsiyasi uchun zarur bo'lgan konkret rejalarga ham ega bo'linadi.

- effektiv qarorlar qabul qilish – natijada ishtirokchilar o'z oldilariga qo'yilgan muammolarning hal etilishi yuzasidan tayyor ko'rsatmalarga ega bo'lishadi, shuningdek trening ishtirokchilarida muammolarni hal etish yuzasidan ko'nikmalar hosil qilinadi.;

- tashkiliy o'zgarishlarni optimallashtirish – tashkiliy o'zgarishlarning optimal rejasiga ega bo'linadi, ishtirokchilar o'zgarishlar jarayonini boshqarish yuzasidan ko'nikmalarga ega bo'lishadi;

- liderlik ko'nikmalarini shakllantirish – trening ishtirokchilari liderlik sifatlari va ko'nikmalariga ega bo'lishadi;

2. *Marketing sohasidagi treninglar*:

- tashkilotdagi marketing sohasini boshqarish – ishtirokchilar tashkilotdagi marketing sohasini boshqarish taktika va strategiyalarini o'zlashtiradilar;

- sotuvchilik mahorati ortadi;

- iste'molchi bilan effektiv qayta aloqa o'rnatishga o'rganadi;

- effektiv prezentasiya (mahsulotni tag'dim etish)ga o'rganadi;

- mijozlar bilan ishlashga o'rganadi;

- iste'molchining ehtiyojlarini o'rganadi.

3. *Kadrlar tayyorlash borasidagi treninglar*:

- yangi xodimlarni izlashning effektiv usullari;

- lavozimga kirishish;

- o'zining komanda (jamoasini) tuzish;

- effektiv muloqotga kirishish;
- shaxslararo o‘zaro ta’sir;
- nizolarni hal etish;
- o‘ziga ishonch kabilarni shakllantirishga yordam beradi.

#### 4. Xavfsizlik borasidagi treninglar:

- pulli razvedka va kontrrazvedka;
- korporativ xavfsizlikni tashkillashtirish yuzasidan ko‘nikmalar hosil qilinadi.

Psixologik treninglarni qaysi muammoni yechishga va qanday maqsadda tashkil etilishiga qarab, asosan quyidagi turlarga bo‘lish mumkin:

1. Shaxslararo muloqotchanlik ko‘nikmalarini hosil qilish uchun tashkil etiladigan treninglar.
2. Shaxsni rivojlantiruvchi (barkamollashtiruvchi) treninglar
3. Turli xil psixologik muammolardan chiqib ketish uchun ko‘nikmalar hosil qilish maqsadidagi treninglar (Ruhiyatni sog‘lomlashtiruvchi treninglar)

## **XI BOB BO‘YICHA TOPSHIRIQLAR**

### **Nazorat savollari**

1. Zamonaviy trening turlari va klassifikatsiyasini sanang
2. Ta’lim treninglarining maqsadi nima?
3. Korporativ treninglar kimlarga mo‘ljallangan?
4. Psixologik treninglarning maqsadi nima?

### **Mustaqil ish mavzulari**

1. O‘zbekistonda ta’lim treninglari yuzasidan olib borilgan ishlarni tahlil qiling
2. O‘zbek tadqiqotchilari tomonidan psixologiyada ta’lim treninglarining qo‘llanilishiga taqrizlar yozing
3. Korporativ treninglarning ahamiyatini ochib beruvchi tahlil yozing

### **Testlar**

#### **1. Gumanistik psixologiya terapevtik dunyoqarash nuqtai nazardan faoliyat**

**olib borgan olimlar qaysi qatorda ko'rsatilgan?**

- A) K.Rodjers, A.Maslou\*
- B) A.Maslou, V.Bandura
- V) K.Rodjers, V.Bandura
- G) Ya.Moreno, A.Maslou

**2. Senzitivlik treningida eng muhim holat nimadan iborat?**

- A) Trener guruh faoliyatini boshqarish va tashkillashtirishdan voz kechadi\*
- B) Trener boshqalarga yo'nalishlarni ko'rsatadi
- G) Trener o'yin va mashg'ulotlar o'tkazadi
- D) Trener kutuvlarni aniqlaydi

**3. V.Yu.Bolshakovning treningga oid asari qanday ataladi?**

- A) «Psixotreninglar»\*
- B) «Guruhiy transaktanaliz»
- G) Psixologik o'yinlar
- D) Psixoterapeya

**4. Psixodrammaning asoschisi kim?**

- A) Yakob Moreno\*
- B) A.Maslou
- G) Ye Bern
- D) K.Rodjers

**5.Xulq-atvorning eng kerakli namunalarini shakllantirish va keraksiz xulq-atvor shakllarini qat'iy manipulyativ usullar orqali bartaraf etish qaysi trening turiga kiradi?**

- A) dressura\*
- B) trenirovka
- G) faol o'qitish
- D) ishtirokchilarning o'zini namoyon etishlariga imkon yaratish

**6. Qaysi trening turida qisqa vaqt ichida shaxsda ma'lum bir kasbga oid ko'nikma va malakalarni hosil qilishga erishiladi?**



- A) Ta'lim treninglari\*
- B) Biznes treninglar
- G) Shaxsni rivojlantiruvchi treninglar
- D) Korreksion treninglar

## **XII. MULOQOT TRENINGLARI**




### **12.1 Muloqot treninglari.**

Muloqot shaxs hayotida muhim o'rin tutadi va shaxsning eng asosiy ehtiyojlaridan biri sifatida psixologiyaning asosiy predmetlaridan birini tashkil etadi. Odamlar amalga oshiradigan faoliyatlar ichida yetakchi o'rinni egallab, u insondagi eng muhim ehtiyoj — jamiyatda yashash va o'zini shaxs deb hisoblash bilan bog'liq ehtiyojni qondiradi.

Trening jarayonida trener ishtirokchilarga shaxslararo munosabatlarni yaxshilash uchun mo'ljalangan o'yin va mashqlar, bahs-munozaralarni taklif etishi uchun undan psixologik bilimlarga va ayniqsa muloqot haqidagi bilimlarga ega bo'lish talab etiladi. Shaxslararo munosabatlar psixologiyaning eng murakkab va asosiy yo'nalishi bo'lib, buni bilmasdan turib trening jarayonini tashkil etish va uning samarasini ta'minlash mumkin emas.

Shaxslararo muloqotchanlik ko'nikmalarini hosil qilish uchun tashkil etiladigan treninglarning maqsadi - muloqot jarayonida vujudga keladigan nizoli va muammoli vaziyatlarning oldini olishga hamda yuzaga kelgan muammoli vaziyatlarning yechimini topishga o'rgatishdan iboratdir.

“Bu borada olib borilgan treninglar ishtirokchilarga nima beradi?”, degan savolga batafsilroq qilib quyidagicha javob berish mumkin:

-  Guruh a'zolarining har birida kuzatuvchanlikning oshishiga olib keladi;
-  Turli xil vaziyatlarda suhbatdoshi bilan muloqotga kirisha olish yo'llarini o'rgatadi;
-  Muloqotga kirishayotgan sherigining verbal va noverbal muloqotidagi farqni ajrata bilishga o'rgatadi, ya'ni ishtirokchilar muloqotdagi sherigining so'zlari bilan mos kelmayotgan xatti-harakati, holati, imo-ishoralarini o'qiy bilishga,

ularni tahlil qilishga o'rganadi;

- ✚ Nizoli va muammoli vaziyatlarda xulq-atvorini me'yorida ushlab turishga o'rgatadi.
- ✚ Muloqot jarayonida boshqalarni, o'zini, shuningdek odamlar orasidagi munosabatlarni yaxshiroq tushunishga o'rgatadi.
- ✚ Shaxsning o'z-o'zini anglash jarayonini tezlashtiradi.
- ✚ O'zi va suhbatdoshining emotsional holatini solishtirishga, o'zidagi emotsional zo'riqishni pasaytirishga o'rgatadi.

Muloqot – bu ehtiyoj, ya'ni kishilarning bir-birlari bilan birga bo'lishga, o'z fikr-o'ylari, qiziqishlari, e'tiqodlari va shu kabilarni o'zaro muhokama qilishga bo'lgan juda katta ijtimoiy ehtiyoji hisoblanadi. Bu ehtiyojning qondirilmasligi nafaqat jismoniy, balki ruhiy salomatlikning buzilishiga ham olib keladi.

Shuning uchun jamiyatda yashayotgan har bir shaxs o'z hayotida o'zgalar bilan samarali muloqotga kirisha olish uchun muloqotchanlik ko'nikmalariga ega bo'lishi maqsadga muvofiqdir. Bizga ma'lumki, agar shaxs muloqotchan bo'lsa, unda shaxslararo muloqot jarayonida uning boshqalar bilan kelishuvi va muammoli vaziyatlar duch kelmasligi shunchali kafolatlanadi. Xo'sh, muloqotchanlik ko'nikmalari deganda insondagi qaysi jihatlar tushuniladi? Bu savolga javob berish uchun psixologik adabiyotlarda muloqotchanlik ko'nikmalari sifatida keltirilgan quyidagi jihatlarni keltirish mumkin:

- chiroyli gapira olish (so'zlar, tonlar)
- o'zgalarni tinglash va fikr bildira olish
- o'zini va boshqalarni tushuna olish
- yuz ifodalarini va xatti-harakatlarni o'qiy olish
- o'z hissiyotlarini gapira olish
- o'zgalarning hissiyotlarini tushunib, qabul qila olish
- nizoli vaziyatlarda o'z xulqini boshqara olish
- samimiy munosabatda bo'lish
- tolerant bo'la olish







## 12.2. Muloqot treninglarining bosqichlari

Shaxslararo muloqotchanlik ko'nikmalarini shakllantirishga mo'ljallangan treninglar davomida trener quyidagi bosqichlar asosida muloqotchanlik ko'nikmalarini shakllantirishi maqsadga muvofiq:

1. Kontakt o'rnatish bosqichi
2. Masalani muhokama qilish bosqichi.
3. Yechim izlash bosqichi.
4. Qaror qabul qilish bosqichi.

***Kontakt o'rnatish bosqichi.*** Bunda har bir ishtirokchi "Qarshimdagi odam kim?" degan savolga javob bera oladigan savollarni bilishi lozim. Umuman shaxs o'z qarshisidagi odam, ya'ni suhbatdoshi haqida imkon darajasida ko'proq ma'lumotga ega bo'lishi lozim. Psixologik adabiyotlarda ta'kidlanishicha, muloqotga kirishayotgan odam haqida hech bo'lmaganda 5-7 tagacha ma'lumotga ega bo'lish maqsadga muvofiqdir.

***Agar odam suhbatdoshi haqida quyidagilarni bilsa, u bilan kontakt o'rnatishi oson kechadi:***

-  Muloqotga kirishayotgan odamning ismi
-  Mutaxasssligi (kasbining o'ziga yoqadigan va yoqmaydigan tomonlari)
-  Oilaviy ahvoli
-  U qadrlaydigan insoniy sifatlar
-  Qiziqishi yoki xobbisi.
-  Sog'ligi haqidagi ma'lumotlar

Bu ma'lumotlar qatori qanchalik ko'p bo'lsa, shuncha yaxshi, chunki suhbatdosh haqida ma'lumotlarning ko'pligi samarali muloqot o'rnatishning kafoloti hisoblanadi.

Demak, har qanday odam muvaffaqiyatli muloqotga kirishish uchun suhbatdoshi haqida ko'proq ma'lumot bilishi talab etiladi. Samarali muloqotni tashkil qilishda e'tiborga olinishi lozim bo'lgan yana bir holat shundan iboratki, bunda trening ishtirokchilari "Qarshimdagi odam qanday holatda?" degan savolga javob bilishi talab etiladi. Bunda kishining salomatligi, kayfiyati, emotsional holati

kabilarga e'tibor berish talab etiladi va ishtirokchilarga shular o'rgatiladi.

***Masalani muhokama qilish bosqichi.*** Bir dono kishining fikriga ko'ra, "Eng yaxshi suhbatdosh bu – gapirishni biladigan emas, balki tinglashni biladigan suhbatdoshdir". Aksariyat kishilar gaplashayotganda sizni eshitayapman, deyishadi. Aslida esa suhbatdoshni eshitish emas, tinglash lozim bo'ladi.

Tinglash 2 xilda amalga oshadi:

Passiv tinglash

Faol tinglash

***Yechim izlash bosqichi.*** Bu bosqich muloqot jarayonida murakkab masalalar, muammolar, nizolar yuzaga kelganida zarur bo'ladigan bosqichdir. Har qanday muammoning yechimi mavjud. Faqat boshqalar muloqot jarayonida muammoli vaziyatga tushib qolinganda mana shu ko'nikmaga ega bo'lish lozim bo'ladi. Bunday ko'nikma hayot jarayonida krossvordlar yechish orqali ham rivojlantiriladi. Lekin trening jarayonida bu ko'nikmaga o'rgatish trli muammoli vaziyatlarni tahlil etish orqali amalga oshiriladi. Bunda ishtirokchilarga muammoning yoki holatning bir emas, bir nechta yechimlarni o'ylay olish, topish topshirig'i beriladi va shu asosda ko'nikmalar hosil qilinadi.

***Qaror qabul qilish bosqichi.*** Bir qancha yechimlar orasidan mosini topib ma'lum bir qarorga kela olish ko'nikmasi shundan iboratki, kishi o'zi qabul qilayotgan qarorning natijasi nima bo'lishini aniq tasavvur eta olishi kerak. Shuningdek, bu jarayonda faqat o'z manfaatini emas, boshqalar manfaatini ham hisobga olgan holda qaror qabul qilish lozim.

Bunda muammoli holat muhokama etilayotganda albatta suhbatdoshlar orasidan kimningdir fikri, aniqrog'i qaroriga qolganlar bo'ysunishi kuzatiladi. O'z sheriklarini o'zining qaroriga bo'ysundira olish hammaning ham qo'lidan kelavermaydi. Buning uchun muloqot jarayonida psixologik ta'sir masalsiga to'xtab o'tish lozim.

Muloqotda psixologik ta'sir kishilarning birgalikdagi faoliyatlari jarayonida bir-birlariga amaliy jihatdan bevosita ta'sir etishlarini ta'minlaydi. Shu tufayli odamlar hamkorlikda ishlash, bir-birlariga yordam berish, bir-birlaridan o'rganish,

harakatlar muvofiqligiga erishish kabi qator qobiliyatlarini namoyon qilishlari mumkin.

O‘zaro muloqot jarayonida bir odam ikkinchi odamga psixologik ta’sir ko‘rsatadi. Bu ta’sir ikkala tomondan ham anglanishi yoki anglanmasligi mumkin. Ya’ni, ba’zan biz nima uchun bir shaxsning bizga naqadar kuchli ta’sirga ega ekanligini, boshqa biri esa, aksincha, hech qanday ta’sir kuchiga ega emasligini tushunib yetmaymiz.

Muloqot jarayonida psixologik ta’sir ko‘rsatishning asosiy omili – bu psixologik obro‘dir. Ya’ni agar so‘zlayotgan shaxs biz uchun qaysidir mavqeda obro‘ga ega bo‘lsa, biz uni jon-dilimiz bilan tinglaymiz va uning gaplari orqali o‘z xatti-harakatlarimiz yoki xulq-atvorimizni o‘zgartirmiz.

*Pedagogik ta’sir.* Qaysidir o‘qituvchining odobi, o‘z kasbini ustasi ekanligi, talabalar qalbini tushuna olishi, ularning yosh va individual xususiyatlarini hisobga olgan holda ish tutishi uning talabalar orasida ma’lum bir obro‘ga ega ekanligini belgilaydi. Bunday o‘qituvchining aytganlarini har bir talaba iloji boricha bajarishga tayyor bo‘ladi.

Aksincha qaysidir o‘qituvchi talabani tushunishga harakat qilsada, ularga juda odob bilan muomala qilsada, uning obro‘si yetarli darajada bo‘lmaydi va aytganini talabalarga bajartira olmaydi, ham.

Har bir insonning qadriyatlar tizimi va tasavvur obrazlari mavjud bo‘lib, ma’lum bir inson qaysidir jihatlari bilan shularga mos kelsa, o‘sha odam obro‘ga ega bo‘ladi. Aksincha uning hurmat qozonishi qiyin kechadi. M, talabalar uchun o‘qituvchining bilimli va pedagogik mahorati qadriyat. Shunga mos kelgan o‘qituvchilar ko‘pincha psixologik ta’sir o‘tkaza oladi.

### **12.3. Muloqot pozitsiyalarini bilishning ahamiyati**

Ma’lumki, samarasiz muloqot uslublari insonlar o‘rtasida nizoli vaziyatlarning kelib chiqishiga olib keladi. Odatda nizo — manfaat, qiziqish va dunyoqarashlarning qarama-qarshiligi sifatida ta’riflanadi. Har bir inson boshqalar bilan munosabatga kirishar ekan, u albatta biron manfaatni, hatto aytish mumkinki,

eng avvalo o‘z manfaatini ko‘zlagan holda va masalaga o‘z qarashini ifodalab muloqotga kirishadi. Lekin muloqot kamida ikki tomonning o‘zaro fikr almashuvidan iborat va ikkala tomon ham muloqot muammosiga nisbatan har xil fikrlarni bildirishi mumkin. Natijada fikrlar qarama-qarshiligi, ya’ni nizoli vaziyatlar vujudga kelishi muqarrar.

Odatda nizoli vaziyatlarda bir tomon o‘z fikrini to‘g‘ri deb hisoblaydi, ikkinchi tomonning fikrini esa inkor etadi, natijada muloqot jarayonida uzilish va muloqotdan qoniqmaslik hissi yuzaga keladi. Bu qoniqmaslik hissi ochiq-oydin ifoda etilsa — tomonlar o‘rtasida kelishmovchiliklar kelib chiqadi, hatto o‘rtada nizo (janjal) paydo buladi. Lekin ba’zi hollarda biz bunday qoniqmaslik hissini ochiq ifoda eta olmaymiz va ichimizga "yutib" ketamiz, natijada tomonlar o‘rtasida yashirin nizo paydo bo‘ladi va o‘rtadagi davomiy sovuqchilikning asosiga aylanadi.

Demak, aytish mumkinki, birgalikdagi faoliyat va hayotga, ya’ni muloqotga halaqit beruvchi to‘siq hamda noxushliklarni o‘z vaqtida bartaraf etishga intilish kerak. Buning uchun eng yaxshi usul — unutishdir. Unutish vazifasini esa vaqt bajarishi mumkin, ya’ni vaqt o‘tishi bilan biz nizoli vaziyatlarni, kim bilandir o‘rtamizda paydo bo‘lgan noxush vaziyatlarni unuta boshlaymiz. Lekin hozirgi jadal taraqqiyot davrida vaqtga ishongandan ko‘ra, faol harakat qilib nizoli vaziyatlar natijasi bo‘lgan noxushliklarni ixtiyoriy ravishda bartaraf etish samaraliroq natijalar berishi mumkin. Buning uchun esa shu maqsadda tashkil etiladigan treninglar yaxshi natija bradi.

Odatda o‘zaro munosabatda bo‘layotgan odamlar — muloqot ishtirokchilari turli xil pozitsiyalardan kelib chiqqan holda o‘zaro munosabatlarda bo‘ladilar. Bu pozitsiyalar ko‘p jihatdan muloqot ishtirokchilarining o‘zaro holatiga, muloqot natijasiga ta’sir etadi va keyingi munosabatlar mazmunini ham belgilab beradi. Insonlar o‘zaro munosabatlarda qanday pozitsiyada turib muloqot o‘rnatishlariga qarab psixologiyada 5 xil munosabat tiplari farqlanadi:

**I. Raqobat usuli** — muloqot jarayonidagi bir tomonning ikkinchi tomon ustidan hukmronligini namoyon qilgan holda muloqot vaziyatini boshqarishga va butun jarayonni o‘z qo‘liga olishga harakat qilishini anglatadi. Odatda, katta

yoshlilar va kichiklar o'rtasida, rahbar va unga tobe xodim munosabatlarida shunday manzarani kuzatishimiz mumkin. Bunda birinchi tomon o'z ustunligidan foydalangani holda ikkinchisining ustidan o'z erkini namoyon etadi. Tabiiyki, muloqotdan muloqotga tomon o'zini tobe deb his etayotgan odamda ichki noqulaylik va zo'riqishlar yig'ilib boradi. Bunday holatni psixologik til bilan ifodalanganda "yashirin nizo yig'ilib boradi" deyish mumkin. Bu esa o'zaro munosabatlarning keskinlashuvi va vaqti kelib kattaroq nizolarning paydo bo'lishiga olib keladi.

**II. Yon berish** — yuqorida aytilgan holatga o'xshashroq, biroq undan ko'ra farqliroq holat hisoblanadi. Bunda shaxs muloqot jarayonida yon berishga majbur emas, lekin u yon berishga burchliman deb hisoblaydi. Bunda kishi o'zidan yoshi, mansabi, mavqei jihatdan katta kishi oldida o'z manfaat va istaklarini to'la ifoda etolmay o'zini tobe his etadi. Agar yuqoridagi misolda tobelik o'zga kishi tazyiqi ostida vujudga kelsa, yon berish pozitsiyasida shaxs o'z ixtiyori bilan shu xil munosabat tarafdori bo'ladi. Lekin ma'lum vaqt va natijalardan so'ng unda ichki qoniqmaslik hislari paydo bo'la boshlaydi. Bunday qoniqmaslik hislari ortib borishi natijasida esa yon berayotgan kishisiga nisbatan ichki norozilik kelib chiqadi. Yon berish insonni passivlikka undaydi, uning ichki tashabbusini bo'g'ib qo'yadi va erkinligini cheklaydi. Ko'p jihatdan bu pozitsiya ham muqarrar nizolarga olib keladi.

**III. Passivlik** — biron masalani hal etish lozim bo'lgan vaziyatlardan shaxsning o'zini olib qochishi, turli bahonalar bilan qarorni orqaga surishini anglatadi. Ko'pincha bu xil harakat nizoli vaziyatlarni hal etish jarayonida namoyon bo'lishi mumkin. Aytish mumkinki, passivlik — nizodan qochish emas, balki masalani uzil-kesil hal etishdan qochishdir. Muammoni issig'ida hal qilish kerak, uni hal qilishni cho'zib yurish kerak emas. Chunki nizoni hal etishdan qochganimiz bilan nizo o'z-o'zidan hal bo'lib qolmaydi. Bu o'rinda ishtirokchida "Kelishmasdan qolgan yoki orasida nizo paydo bo'lgan ikki kishi vaqt o'tishi bilan bir-birini kechirib ketishi ham mumkin-ku, buni qanday tushunish mumkin?" kabi e'tiroz tug'ilishi ham mumkin. Bu e'tiroz tashqi tomondan qaraganda to'g'ri, lekin

psixologik jihatdan tahlil qilinsa, atrofdegilar nazarida ular bir-birini kechirgandek koʻrinsalarda, aslida maʼlum muddatgacha bir-birlariga nisbatan ichki norozilik holatida qolaveradilar.

**IV. Kompromiss** — yaʼni kelishuvchanlik. Bahsli vaziyatlarda "Sen ham yutqizma, men ham yutqizmay" qabilida ish tutish, munozarali vaziyatdan ikkala tomon ham xafa boʻlmay chiqib ketish imkoniyatini izlashdan iborat boʻlgan holdir. Albatta, bu yuqorida sanab oʻtilgan munosabat tiplarining orasida eng samaralisi hisoblanadi. Lekin bu xil munosabat vaziyatni aynan hozir hal etishga, "keyin nima boʻlsa boʻlar" qabilida ish tutishga qaratilgan boʻladi. Bunda salbiy jihati shundaki, muammoni oxirigacha hal etilmasa, bora-bora baribir nizo kelib chiqishi mumkin.

**V. Hamkorlik** — bu holat muloqot jarayonda ishtirok etayotgan barcha ishtirokchilarning oʻzaro manfaatlarini hisobga olgan holda muloqotda boʻlish va muammoli vaziyatni oxirigacha hal etishga intilishdir. Har qanday muloqot jarayonida hamkorlikka erishish uchun erishiladigan oxirgi natija ikkala tomonning xam manfaatlarining qondirilishi va ularning qiziqishlariga mos kelishi kerak. Oilaviy munosabatlar, ishxonadagi vaziyatlar va turli hollardagi insoniy munosabatlarda bu usul juda koʻp qoʻllaniladi.

Hayotiy vaziyatlarda faqat oʻzining manfaatinigina emas, balki boshqalarning ham manfaatini oʻylash, boshqalarning manfaatleri haqida ham qaygʻurish hamkorlik munosabatlarining garovi hisoblanadi. Zamonaviy psixologiya fanida hamkorlik munosabatlarini shakllantirishning qonuniyat va mexanizmlari yetarli darajada toʻla ishlab chiqilgan. Shu maʼlumotlarga tayangan holda hozirgi paytda maxsus tashkil etiladigan trening mashgʻulotlarida turli xil oʻyin va mashqlar yordamida odamlarga hamkorlik munosabatlarining amalga oshirilishi haqida maʼlumotlar berish, insonning hamkorlik pozitsiyasida turib muloqotga kirishishi borasida koʻnikma va malakalarni shakllantirish yoʻlga qoʻyilgan.

Shu oʻrinda alohida taʼkidlash lozimki, bu jarayonni tashkil qilish va olib borishda nafaqat trening oʻtkazish uslubi, balki trenerning shaxsiy pozitsiyasi ham



yetakchi omillardan biri bo‘lib hisoblanadi. Ya’ni bu xil munosabat uslubi trenerning e’tiqodiga aylangan bo‘lishi va u har qadamda buni namoyon qilishi kerak.

### **12.5. Muloqotda noverbal va paralingvistik ta’sirlar**

Mutaxassislarning ta’kidlashlariga ko‘ra, muloqot jarayonida kishilar e’tibor bermaydigan ayrim holatlar mavjudki, bular ham muloqotga o‘ziga xos ta’sir ko‘rsatadi. Bularga quyidagilarni kiritish mumkin:

- Noverbal harakatlar
- Suhbatdoshlarning gavda harakatlari
- Yordamchi vositalar – jinsiy farqlar, kiyim, kosmetika, tatuirovka, ochki, sigareta kabilar
- Nutq bilan bog‘liq bo‘lmagan holatlar – kulgu, yig‘i, yo‘tal, nafas siqishi, tishlarni g‘ijirlatish kabilar kiradi.

Kishini sinchkovlik bilan kuzatish natijasida uning harakatlari va so‘zlarining ma’nosi orasidagi farqni bilib olish mumkin, deb hisoblashadi, mutaxassislar. Masalan, do‘stingizga “Vaqtning bormi?” deb murojaat qilganingizda, “Albatta”, degan javobni olishingiz mumkin, lekin uning qayta-qayta soatiga qarayotganligi uning vaqti ziqligidan dalolat beradi.

Odam o‘zi bilan bir jinsli sherik bilan aksincha sherikka nisbatan samimiy va ochiqroq muloqotga kirisha oladi. Kishining kiyimi u haqdagi dastlabki taassurotga omil bo‘ladi, “Odamni kiyimiga qarab kutib oladilar, lekin aqliga qarab kuzatadilar”, degan maqol mavjud bo‘lsa-da, aksariyat kishilarda qimmatbaho kiyimlar kiygan kishilar madaniyatli va mansabdor shaxslardir degan stereotip shakllanib qolgan. Bundan tashqari muloqotda ovoz toni ham katta ahamiyatga ega. Birgina “Ahvollaringiz yaxshimi?” degan jumlaning yig‘lamsirab, kulib, yo‘tal aralish, nafas siqib, tishlarni g‘ijirlatib aytilishini tasavvur qilishning o‘ziyoq bu fikrimizni asoslab beradi.

Rus psixologi A.N.Melnikova noverbal vositalar shaklini o‘rganib quyidagilarni ta’kidlagan: Suhbatdoshlar o‘rtasidagi masofani alohida ajratib

ko'rsatadi. Uning ta'kidlashicha, suhbatdoshlar o'rtasidagi masofa muloqot jarayonida katta rol o'ynaydi va bu masofalarning buzilishi muloqotda ham noxushliklarni keltirib chiqarishi mumkin. Muloqot jarayonida sheriklarning o'zaro fazoviy joylashuvi ham o'ziga xos ahamiyatga ega. Bu joylashuv interpritasiyasi quyidagi holatlarda bo'lishi kuzatiladi:

- Ommaviy zona – 2m.dan - 7 m.gacha — bunda kishilar o'ta jiddiy bo'lgan mavzular haqida gaplashadilar, bu so'zlashuv jarayonida ular o'rtasida yaqinlik his qilinmaydi.
- Ijtimoiy zona - 0.5m.dan – 2m. — ma'lum bir masalani hal etishda bu zonada gaplashish kuzatiladi. Tashkilot rahbarlari yoki o'qituvchilarning auditoriya bilan gaplashishi bunga misol bo'ladi.
- Shaxsiy zona – 20sm.dan - 50sm.gacha - suhbatdoshlar (do'stlar) o'rtasida yaqinlik his etiladi va ular o'zlarini qiziqtirgan masalalar haqida gaplashadilar.
- Intim (yaqin) zona – 0sm.dan - 15 sm.gacha – shivirlab gaplashish, qulog'iga gapirish holatlarida ifodalanadi, bunda yaqin kishilar bir-birlari bilan o'ta sirli narsalar haqida gaplashadilar, ular o'rtasida samimiy yaqinlik hislari mavjud bo'lishi kuzatiladi.

## **XII BOB BO'YICHA TOPSHIRIQLAR**

### **Nazorat savollari**

1. Psixologik treninglarga misollar keltiring
2. Muloqot treninglari ishtirokchilariga nima beradi?
3. Muloqot treninglarining asosiy maqsadi nima?
4. Muloqot treninglarida nimalarni hisobga olish lozim?

### **Mustaqil ish mavzulari**

1. Muloqotda o'zaro ta'sir jarayoni
2. Muloqot pozitsiyalarini bilishning ahamiyati
3. Muloqotda o'zaro persepsiya

#### 4. Muloqotchanlik ko'nikmalarini shakllantirish

#### **Testlar**

**1. Insondagi eng muhim ehtiyoj — jamiyatda yashash va o'zini shaxs deb hisoblash bilan bog'liq ehtiyojni qondiruvchi jarayonni belgilang**

- A) Muloqot
- B) O'yin
- V) O'qish
- G) Trening

**2. Qaysi treningda ishtirokchilarga muloqot jarayonida vujudga keladigan nizoli va muammoli vaziyatlarning oldini olishga yuzaga kelgan vaziyatlarni yechimini topishga o'rgatiladi.**

- A) Muloqot treninglarida
- B) Shaxsni rivojlantiruvchi treninglarda
- V) Ruhiyatni sog'lomlashtiruvchi treninglarda
- G) Stressni bartraf etuvchi treninglarda

**3. Muloqot jarayonida o'zgalarni tinglash va fikr bildira olish – muloqtning qaysi jihatiga kiradi?**

- A) Muloqot ko'nikmalariga
- B) Muloqot vazifasiga
- V) Muloqot maqsadiga
- G) Muloqot jarayoniga

**5. Qaror qabul qilish bosqichi muloqotdagi nechanchi bosich hisoblanadi?**

- A) 4-bosqich
- B) 2-bosqich
- V) 1-bosqich
- G) 3-bosqich

### **XIII. SHAXSNI RIVOJLANTIRUVCHI (BARKAMOLLASHTIRUVCHI) TRENINGLAR.**

#### **13. 1. Shaxsni rivojlantiruvchi treninglarning tarixi**

Shaxsni rivojlantiruvchi (barkamollashtiruvchi) treninglarning tarixi XX asrning 60-yillari oxiriga borib taqaladi. Aql dinamikasi ("Mind Dynamics") treningi ayni shu nomdagi kompaniya tarkibida 1968 yilda AQShning Texas shtatida yuzaga kelgan bo'lib, uning asoschisi Aleksandr Everettdir. Aleksandr Everettning treningi "Shaxsni barkamollashtiruvchi treninglaridagi turmush tarzidagi haqiqatlarni anglash, liderlik tajribalari, guruhiy effektivlik" treninglarining prototipi (timsoli) va darakchisi hisoblanadi.

Biz yuqorida – trening guruhlarining rivojlanish tarixi haqidagi ma'lumotlarda trening guruhlarini dastavval AQSh va G'arbiy Yevropada rivojlanganligini va "Shaxsni barkamollashtiruvchi trening"lar dastlab A.Everett tomonidan o'tkazilganligi haqidagi ma'lumotlarni tahlil qilgan edik.

A.Everett asli Angliyalik bo'lib, 1962 yilda AQShga keladi va shu yerda o'z ishlarini davom ettiradi. Everett o'zining yetti yillik ish faoliyati davomida "Aql dinamikasi" shirkatini Fort Uayt maktabiga aylantirdi. A.Everett o'zining "His qilish", "Shaxs imkoniyatlarini ochish" mavzulariga yo'naltirilgan eng samarali treninglarni vujudga keltirish bilan o'z ishini davom ettirdi. Aynan mana shu treninglar keyinchalik "Est", "Layfspring", "Aktualizasiya" kabi treninglarning yuzaga kelishiga sabab bo'ldi.

"Aql dinamikasi" Everettga katta shuhrat olib kelishi bilan bir qatorda, unga omad ham kulib boqqandi. Chunki "Xoliday Medjik" nomli atir-upalar bilan savdo qiluvchi bir qancha do'konlar egasi bo'lgan Uilyam Penn Patrik A.Everett va uning ishlari bilan qiziqib qolgan edi. Penn Patrik bir qancha do'konlar egasi bo'lishi bilan bir qatorda "Sardorlik dinamikasi" trening shirkatining boshlig'i ham edi. 1970 yilda Uilyam Penn Patrik A.Everettning "Aql dinamikasi" shirkatini sotib oladi va o'zining trening shirkatiga qo'shadi. Buning natijasida "Tansformasion trening" shirkati rivojlanadi. Biroq Uilyam Penn Patrikning atir-upalar bilan savdo qiluvchi do'konlarining marketing ishlari noqonuniy hisoblanib

yopiladi. Bu esa “Aql dinamikasi” trening shirkatining ham ish faoliyati to‘xtatilishiga olib keladi.

Bu yo‘nalishdagi treninglar Rossiyaga XX asrning 90-yillarida G‘arbdan kirib kelgan. Bizda esa bu yo‘nalishdagi treninglar hali yetarli darajada rivojlangani yo‘q va deyarli o‘tkazilmaydi, deyish mumkin.

### **13.2. Shaxsni barkamollashtiruvchi treninglarning maqsadi**

Shaxsni barkamollashtiruvchi treninglar — bu asosiy maqsadi shaxs, inson potensialini har tomonlama rivojlantirish, qirralarini ochishga qaratilgan psixologik treninglardir.

“Shaxsni barkamollashtiruvchi treninglar o‘z ishtirokchilariga nima beradi?”, degan savolga quyidagicha javob berish mumkin:

1. Shaxsni barkamollashtiruvchi treninglar shaxsning o‘ziga nisbatan ishonchini oshirish imkonini beradi.
2. Shaxsni barkamollashtiruvchi treninglar stressli vaziyatlar va krizislardan iloji boricha kamroq yo‘qotishlar bilan chiqib ketishga o‘rgatadi.
3. Shaxsni barkamollashtiruvchi treninglar kommunikativ ko‘nikmalarni yaxshilaydi, muloqot va xulq-atvorda effektiv strategiyasini o‘rgatadi.
4. Shaxsni barkamollashtiruvchi treninglar o‘z muammolarini, u qaysi doiraga tegishli bo‘lmasin – mablag‘, mansab, ish, o‘zaro munosabatlar, shaxsiy va boshqa masaladagi muammolarni yechishga o‘rgatadi. Ko‘pchilik kishilar murakkab vaziyatlarga duch kelganida o‘rganib qolingan ma’lum bir qolip asosida muammolani hal etishga kirishadilar. Yaxshi trening – o‘z muammolariga, o‘zining vaziyatiga chetdan va biroz “yuqoriroqdan” qarashni, «eskicha» shablondagi qarashlardan sirg‘alib chiqib, yechim topishni eng tez o‘rgatadigan usuldir.
5. Shaxsni barkamollashtiruvchi treninglar — shunchaki quruq informatsiyalarni qabul qilish bilangina emas, zarur hayotiy vaziyatlar “ichida” yashash orqali yangi bilimlar olishdir. O‘qish-o‘rganishning bunday

usuli kitob o‘qish yoki ma’ruza tinglashga nisbatan bir necha barobarga ta’sirchanroqdir.

6. Shaxsni barkamollashtiruvchi treninglar o‘zi va dunyo haqidagi tasavvurlari chegarasini kengaytiradi, o‘z maqsad va qadriyatlarini, o‘zining hayotdagi o‘rnini anglashga yordam beradi.
7. Shaxsni barkamollashtiruvchi treninglar shaxsdagi tafakkur egiluvchanligini va ijodiy potensialini o‘stiradi.
8. Shaxsni barkamollashtiruvchi treninglar — turli toifadagi, turli qiziqishdagi kishilar bilan tanishish, ularning tajribalari bilan tanishish, hayotda, ishda, ijodda asqotadigan yangi g‘oyalar olish imkonini beradi.
9. Ishtirokchilar va treningni o‘tkazuvchi trener bilan muloqotda bo‘lish — bu boshqalar shaxsni qanday qabul qilishi, shaxs haqida boshqalarning fikrlari va samimiy munosabatlari asosida shaxsiy istaklarni o‘zgartirishga imkon beruvchi kamdan-kam uchraydigan va eng qulay usulidir
10. Trening jarayonidagi muloqot — bu yangi do‘stlar orttirish, o‘zining ikkinchi bo‘lagini topish uchun haiqiqiy real imkondir.
11. Trening jarayonidagi muloqot — bu yolg‘izlikdan qutulish, o‘zining ruhiy olamiga yaqin bo‘lganlar orasiga kirish, hayotiy muhim va foydali bo‘lgan kontaktlarni kengaytirish imkonini beradi.
12. Shaxsni barkamollashtiruvchi treninglar — bu yaxshi dam olish, kuchli “energiya quvvatini” olish, yorqin hissiyotlarga ega bo‘lish, emotsional holatini yaxshilash imkonini beradi.
13. Shaxsni barkamollashtiruvchi treninglar — bu o‘ziga xos hayotiy tasavvurlarni tozalashga yordam beruvchi, kundalik ikir-chikirlar va hovliqishlardan hosil bo‘lgan ko‘ngildagi zararli “qatlam”larni tozalovchi o‘zi xos dush hisoblanib, hayotni go‘zallashtirish, qiziqarliroq qilishga imkon beradi.
14. Shaxsni barkamollashtiruvchi treninglar dunyoga nisbatan anchagina ruhiy yaqinlikni, do‘stona munosabatni hosil qilishga yordam beradi.

Umumiy qilib aytganda, ishtirokchilar bunday treninglar yordamida o'z hayoti va kasbida yuzaga kelayotgan muammolarni turli xil mashg'ulotlar orqali aniqlab, yechim yo'llarini izlaydi. Har bir ishtirokchi guruhning boshqa a'zosi va trener ko'magida o'zining anglamagan qo'rquvlarini aniqlaydi, ichki to'siqlarni yengadi, boshqalar tomonidan qanday qabul qilinayotganini bilib oladi.

### **13.3. Shaxsni rivojlantiruvchi treninglarning mijozlari.**

A.Yassaviyning nuqtai nazari bo'yicha, inson hayoti nechog'lik o'tkinchi, kulfat va mashaqqatlarga to'la bo'lmasin, u komillikga intilishi shart. Kamolot yo'liga tushgan insonni vijdon ruhiy og'riqlarga giriftor etib, amalga yuzma-yuz qilib qo'yadi, yurakni qo'rquv va gunoh, shubha va ishonch oralab o'tadi. Uygoq vijdon eng oxirgi chegaragacha odamni yolg'izlantiradi. Shundan boshlab, o'lim cheklanadi.

Naqshbandiya tariqati asosida esa har bir insonning halol, pok bo'lishi, o'z mehnati bilan hayot kechirishi kerakligi, shuningdek, sabr-qanoatli, kamtar bo'lishi, iymon va e'tiqodini mustahkam tutishi, dilida xudoni jo etib, amalda xalq bilan birga bo'lish kabi olijanob xislatlarni tarkib toptirish yotadi.

Shaxsni barkamollashtiruvchi treninglarning ishtirokchilari kimlar bo'ladi? Bu savolga quyidagicha javob berish mumkin. Shaxsni barkamollashtiruvchi treninglarga turli xil toifadagi kishilar buyurtmachi bo'lishadi yoki tashrif buyurishadi.

Aleksandr Everettning ta'kidlashicha, "Aql dinamikasi" treninglari o'z ildizlariga ko'ra ruhiy va shaxsiy barkamollik yo'nalishidagi g'oyalarni o'rganish asosida rivojlangan.

Shaxsni barkamollashtiruvchi treninglar shaxsdagi faoliyat mahsuli bo'lgan va hayotiy tajribalardan kelib chiquvchi ichki chuqur ustanovkalarni, dunyoqarashlarni va munosabatlarni o'zgartirishga yordam beruvchi mashg'ulot hisoblanadi. Bunday trening ishtirokchisi bo'lgan shaxsda kuchli ilhomlantiruvchi va shijoatli ustanovkalar paydo bo'ladi, u bular yordamida ekstrordinar (o'zi ham kutmagan, g'ayrioddiy) natijalarga erishadi.

Hayotiy tajribalardan ma'lumki, yashash davomida ko'p narsaga erishishni istaydigan kishilar o'zini shaxs sifatida rivojlantirish uchun vaqt, pul va ma'lum bir kuchlarni sarflashga qizg'onishmaydi, chunki ular o'zlari sarflagan investitsiyasi (mablag'i) bir necha barobarga ko'paygan holda o'ziga qaytishini tushunadilar. Aynan shu tipdagi kishilar shaxsni barkamollashtiruvchi treninglarning ishtirokchilari bo'lishadi. Bu trening ishtirokchilari bo'lgan kishilar — turli xil mutaxassislar, turli yoshdagilar, iqtisodiy jihatdan turli xil darajadagilar bo'lib, ular o'zining turli qirralarini kengaytirishni, hayotiy energiya va zaxiralarini oshirishni, hayotini yorqin voqealar bilan bezashni istaganlardir.

Shaxsni barkamollashtiruvchi treninglarning maqsadi — shaxsni psixologik jihatdan barkamollikka erishtirishdir. Boshqacha aytganda, har qanday muammoli vaziyatda shaxsni faqat o'zidan yordam olishga o'rgatishdir. Masalan, talabalar orasidan kimdir o'zini "Talabalikda berilayotgan barcha bilimlarni yaxshi egallayapman, men kelajakda yaxshi mutaxassislardan biri bo'la olaman" deb hisoblaydi va bunga ishonadi. Kimdir esa butunlay buning aksi, ya'ni bunday gapni aytish uchun o'ziga ishonmaydi.

Hayotda o'ziga ishongan odamlar bilan bir qatorda o'ziga unchalik ishonmaydigan, ba'zan o'ziga umuman ishonmaydigan kishilar har doim uchrab turadi. Ular kutilmagan noqulay va noxush vaziyatlarga tez-tez tushib turadilar, shuningdek, bu vaziyatlarda himoyasizlik hamda yordamga muhtojlik holatida bo'lishadi. Bunday holatlarda aytish mumkinki, bundaylarni, ya'ni bu xil "omadsiz" odamlarni (buni ularning o'zlari ko'p ta'kidlashadi va atrofdagilarni ham, o'zini ham shunga ishontirishadi) har doim ham atrofidagilar qo'llayvermaydi. Shuning uchun shaxs eng avvalo o'zidan yordam olishga o'rganishi — har qanday vaziyatda ham muammoni yechishning biror-bir yo'lini izlashi, topishi va uni amalda qo'llay olishi lozim bo'ladi.

Shaxsni barkamollashtirishga qaratilgan treninglarning maqsadi hayotda shunaqa holatlarga tushib qolgan odamlarni o'ziga ishonmaslik holatidan chiqarish va o'zidan yordam olishga o'rgatish uchun maxsus bilim, ko'nikma va malakalar hosil qilishdan iborat.



Stenford va Garvard universiteti olimlarining o‘tkazgan tadqiqotlar natijalariga ko‘ra, shaxsni barkamollashtiruvchi trening ishtirokchilarining 94%i o‘z qarindoshlari va do‘stlariga bunday treninglarga qatnashishini maslahat beradi, 73% ishtirokchilar treningdan so‘ng muammoli vaziyatlarni hal qilishda qiynalmayotganligini, 78% ishtirokchilar esa o‘ziga baho berish darajasining oshganligini, 53% ishtirokchilar treningga qatnashgan kunlarini hayotidagi eng esda qolarli kunlar sifatida qayd etadi.

### **13.4. Shaxsni rivojlantiruvchi treninglarning turlari**

Shaxsga yo‘naltirilgan treninglarni shartli ravishda uch guruhga ajratish mumkin:

1. Psixologik kompetentlikni oshiruvchi treninglar
2. Ko‘nikmalar hosil qiluvchi treninglar
3. Shaxsni rivojlantiruvchi (lichnostniy rost) treninglar

**Psixologik kompetentlikni oshiruvchi treninglarda** guruh ishtirokchilari psixologiya va falsafaning keng olami bilan, odob va axloq borasidagi bilimlar bilan tanishadilar. Bunday treninglar, mohiyatan “nihoyatda yengil” bo‘lib, ishtirokchilarning ichki ruhiy olamini kuchli darajada o‘zgartirmaydi. Bunday treninglar o‘z ishtirokchilariga mashg‘ulotlar jarayonida iliq va samimiy muhitni hamda ochiq va dildan gaplashish imkonini beradi, shuningdek trening mavzulari yuzasidan guruhliy munozaralarning muvaffaqiyatli kechishini ta‘minlaydi. Bularning natijasida esa shaxs dunyoqarashning rivojlanishi va unda psixologik kompetentlikning oshishi kuzatiladi.

**Ko‘nikmalar hosil qiluvchi treninglar** – o‘zining hayotini o‘zgartirmoqchi bo‘lganlar va hayotda nima qilishini aniq biladiganlar uchun tashkil etiladigan juda keng qamrovli treninglardir. Bunday treninglar o‘z ishtirokchilarida turli xil ko‘nikmalarni (kommunikativ, o‘ziga ishonch, liderlik, o‘zgalar bilan o‘zaro munosabatlarga kirishish ko‘nikmalarini) hosil qilishga qaratilgandir.

**Shaxsni rivojlantiruvchi treninglar** guruhini o‘ziga xos holda quyidagi guruhchalarga bo‘lish mumkin:

1. MEN va ULAR – jamiyat, jamoa, notanish kishilar bilan o‘zaro munosabatga kirishish. Bunday guruhchaga “Muloqot mahorati” treninglari kiradi.

2. U (ON) va U (ONA) – qarama-qarshi jins vakili bilan o‘zaro munosabatga kirishish. Bunga: Oilani yuritish, Sevgi va Do‘stlik, Keling do‘stlashamiz, Seksologiya va shu kabi muammolarga oid treninglar kiradi.

3. MEN va BIZNES – o‘z ishini, mavqeini, mansabini rivojlantirish va foyda ko‘rish maqsadida boshqalar bilan ishga oid (delovoe) o‘zaro munosabatlarni yo‘lga qo‘yishga o‘rgatish. Bunday guruhchaga: Pullar bilan munosabat, Omad va muvaffaqiyat texnologiyasi, Ishbilarmonlikka oid (Delovoe) hamkorliklar, Sotish texnikasi, Ishga qanday joylashish mumkin va shu kabi treninglar kiradi.

Shaxsni rivojlantiruvchi treninglar shaxsning ichki rivojlanishiga yo‘naltirilgan bo‘lib, ularning ko‘nikmalar hosil qiluvchi treninglardan farqi shundaki, bu treninglarda insonning ichki mohiyatida o‘zgarishlar sodir bo‘ladi, uning dunyoqarashi kengayadi.

### **13.5. Shaxsni barkamollashtirishda uning “Men”i bilan ishlash**

Shaxs tushunchasi insonni xarakterlovchi tushunchalardan biri bo‘lib, uning xulq-atvori, dunyoqarashi va psixologik jihatlarning yaxlit tizimi sifatida tushuniladi. Shundan kelib chiqib aytilsa, shaxs – alohida inson sifatida ongli faoliyat hamda munosabatlarning ham sub’ekti, ham ob’ektidir. Ushbu ongli faoliyat jarayonida shaxs ijtimoiy borliqni vujudga keltiradi, qayta namoyon qiladi hamda o‘zgartiradi.

Psixologiyada “Shaxs” tushunchasi ostida insonning ichki dunyosi (emotsiyalari, ehtiyojlari, intilishlari, motivlari)ning tashqi muhit bilan o‘zaro munosabatlari yaxlit tizim sifatida o‘rganiladi.

Shaxsning yetukligiga xos bo‘lgan xususiyatlar quyidagilardan iborat:

- O‘zini hayot va faoliyatning faol sub’ekti, ma’lum bir tanlovlarni amalga oshiruvchi va ular uchun ma’suliyatni his qiluvchi sub’ekt sifatida qabul qiladi;

- Hayot faoliyatining har bir a'zosini o'ziga xos individullik sohibi sifatida qabul qiladi;
- Olamni doimiy o'zgaruvchi, uning qobiliyatlarini namoyon qilish uchun qulay bo'lgan muhit sifatida qabul qiladi.

Shaxs trening jarayonida muloqot jarayonining va guruhij jarayonlarning asosiy sub'ekti va ob'ekti sifatida yuzaga chiqadi. Shuning uchun trening jarayonida shaxs muammosini barcha jarayonlarning ishtirokchisi va faol amalga oshiruvchisi sifatida o'rganish tabiiydir. Shaxs muammosi shuning uchun muhimki, u turli guruhlar bilan bo'ladigan turli shakldagi o'zaro munosabatlarning oqibati sifatida ham qaraladi, ya'ni trening guruhining a'zosi hisoblangan shaxsning xulq-atvori qanday qonuniyatlarga bo'ysunishi, boshqalar bilan muloqot jarayonida buni qanday namoyon qilishini o'rganish lozim bo'ladi.

O'z-o'zini shaxs sifatida anglash, o'z xususiyatlarini bilish umuman olganda shaxsning o'z-o'zini anglashga erishishi shaxsni barkamollashtiruvchi treninglarning asosiy maqsadidir.

Inson tomonidan uning motivlari, qiziqishlari hamda qadriyatlarining anglanishi o'z-o'zini anglashning mohiyatini tashkil etadi.

O'z-o'zini anglash negizida «Men obrazi» va «Men konsepsiya»ning shakllanishi yotadi. Ya'ni individ o'zini qanday ko'radi va qanday ko'rishni istaydi.

«Men» obrazi tarkibida shaxsning o'zi haqidagi hamda o'zining jismoniy va psixologik xususiyatlari: tashqi ko'rinishi, qobiliyatlari, qiziqishlari, intilishlari, o'ziga bo'lgan hurmat va o'ziga ishonch xususiyatlari to'g'risidagi tasavvurlari mavjud bo'ladi. «Men obrazi» vositasida inson o'zini boshqa odamlardan, tashqi dunyodan farqlaydi. Bundan tashqari, «Men obrazi»ning asosini o'z imkoniyatlariga baho berish va o'z-o'ziga baho berish tashkil etadi. Negaki, inson o'zining «Men obrazi»ga muvofiq tashqi dunyoga munosabat bildiradi va o'zining xulq-atvorini rejalashtiradi. Shunga ko'ra, shaxsni barkamollashtiruvchi treninglarning asosini shaxsning o'z-o'ziga adekvat baho berishi va uning «Men obrazi»ni shakllantirish tashkil etadi.

Inson bildirayotgan hech bir fikrni ob'ektiv deb atash mumkin emas. Negaki, har qanday bildirilgan fikr «Men konsepsiya» tizimidan o'tadi. «Men konsepsiya»: Real men, Ideal men, Ijtimoiy men kabi tarkibiy qismlardan iborat bo'ladi. Ushbu uchta tarkibiy qism hech qachon bir xil darajada kuzatilmaydi. Ular doimo o'zaro tafovutda, ziddiyatda bo'ladi. Bu ziddiyat shaxs taraqqiyotining sababi bo'lishi mumkin. Ammo uning og'ir shakllari shaxs deformasiyasiga olib kelishi mumkin. Inson intuitiv ravishda «Men konsepsiya»ning uch tarkibiy qismini yaqinlashtirish imkoniyatini beruvchi rollarni izlaydi.

«Men obrazi» nisbatan turg'un psixologik hodisah hisoblansada, uning shakllanishi asosan, insonning ichki o'z-o'zini rivojlantirish xususiyatiga bog'liq bo'ladi. O'z-o'zini rivojlantirish – insonning o'zini shaxs sifatida iloji boricha to'liqroq namoyon qilishga qaratilgan ongli faoliyatdir. U aniq hayotiy maqsad, ideallar, shaxs ustanovkalari mavjudligini taqozo etadi.

Shaxsning «Men obrazi»ning shakllanishiga ta'sir etuvchi omillardan eng muhimi - «ahamiyatli birov»ning ta'siridir. «Ahamiyatli birov» bu inson uchun muhim bo'lgan shaxsning e'tibori, maqtovi yoki salbiy munosabati hisoblanadi. Bu «ahamiyatli birov» shaxsning ota-onasi, do'sti, u faoliyat yuritadigan guruhdagi biror a'zo, taniqli inson, kino qahramoni bo'lishi mumkin.

Shaxsni barkamollashtiruvchi treninglar aynan shu «Men obrazi»ni muvofiqlashtirishni nazarda tutadi.

Bugungi kunda barkamol avlodni tarbiyalash masalasi davlat siyosati darajasiga ko'tarilgan ekan, shaxsni rivojlantiruvchi treninglarning ahamiyati ham beqiyos ekanligini tushunish qiyin emas, shunday ekan trening bo'yicha har bir mutaxassis bu yo'nalishdagi treninglarni puxta bilishi zarur.

### **XIII BOB BO'YICHA TOPSHIRIQLAR**

#### **Nazorat savollari**

5. Shaxsni rivojlantiruvchi treninglarning turlarini sanang.
6. Shaxsni rivojlantiruvchi treninglar ishtirokchilariga nima beradi?
7. Shaxsni barkamollashtiruvchi treninglarda asosiy maqsad nima?

8. Shaxsni rivojlantiruvchi treninglarning mijozlari kim?

### **Mustaqil ish mavzulari**

6. Shaxsning o‘z-o‘zini anglash jarayoni bilan bog‘liq treninglar
7. Treningda shaxsning “Men” i bilan ishlash
8. Treningda ertakterapiyaning ahamiyati
9. O‘zini baxolash borasidagi treninglar

### **Testlar**

1. **Shaxsni rivojlantiruvchi (barkamollashtiruvchi) treninglarning tarixi qachonga borib taqaladi**

- A) XX asrning 60-yillari oxiriga
- B) XX asrning 80-yillari oxiriga
- V) XIX asrning 90-yillari oxiriga
- G) XIX asrning 60-yillari oxiriga

2. **Aql dinamikasi treningiga qachon asos solingan?**

- A) 1968 yilda
- B) 1960 yilda
- V) 1990 yilda
- G) 1986 yilda

3. **Shaxsni rivojlantiruvchi trening asoschisi kim?**

- A) Aleksandr Everett
- B) Uilyam Penn Patrik
- V) K.Rodjers
- G) Dj.Pratt

4. **Uilyam Penn Patrik A.Everettning “Aql dinamikasi” shirkatini qachon sotib oladi?**

- A) 1970 yilda
- B) 1968 yilda
- V) 1990 yilda

G) 1986 yilda

**5. Shaxsga yo‘naltirilgan treninglarni shartli ravishda nechta guruhga ajratilgan?**

A) 3

B) 4

V) 5

G) 6

#### **XIV. RUHIYATNI SOG‘LOMLASH TIRUVCHI TRENINGLAR**

##### **14.1. Ruhiyatdagi muammolarga doir treninglar**

Inson ruhiyati shunchalar ko‘p qirrali va murakkabki, uning qirralarini to‘liqligicha anglab yetish yoki tadqiq etishga hali hech bir olim yoki mutaxassis erishmagan. Inson ruhiyatiga tegishli bo‘lgan jumboqlar sirasiga unda kechadigan bir qancha psixologik muammolarni ham kiritish mumkin, jumladan, stress, xavotirlanish, frustratsiya, depressiya, agressiya, egoizm va h.k. Bunday muammolarning asosiy yechim sifatida bugungi kun psixologlari taklif etayotgan usullar orasida eng samarali deb hisoblangani – bu psixologik treninglar bo‘lib, ular insonlarda yuqoridagi psixologik muammolarni bartaraf etish uchun zarur bo‘lgan ko‘nikma va malakalarni shakllantirishga xizmat qiladi.

Insonlardagi asab buzilishlarining sabablari va namoyon bo‘lishi juda ko‘p va turli-tumandir. Shuning uchun insonlarni bevosita nevrozga olib keluvchi barcha konfliktlar va ziddiyatlarning oldini olishnigina o‘rganmasdan, balki insonlarning konfliktli vaziyatlarga to‘g‘ri munosabatda bo‘lishga o‘rgatish lozim. Buning uchun esa ularni konfliktlarning natijalarini oldindan ko‘ra olishga, nizolarning inson jismoniy holatiga ta’siri kabilarni ham tahlil qilishga o‘rgatish lozim. Shu bilan birgalikda ijtimoiy hayotda mavjud bo‘lgan insonlarning salomatligini mustahkamlash, ularning ish bilan ta’minlanganligini yaxshilash, kasb tanlashi uchun zarur bo‘lgan moddiy-ijtimoiy sharoitlarni yaratish, mehnat gigienasi va shaxsiy hayotida sog‘lom turmush tarziga rioya qilishga o‘rgatish, oila va jamoadagi xulq-atvor me’yorlari hamda boshqa masalalarni ham e’tiborga olish

lozim.

Nevrotik reaksiyalar natijasi bo'lgan hissiy zo'riqlarning rivojlanishidan saqlanish - sog'lom insonlar profilaktikasi tizimida birinchi o'rinda turishi lozim. Bunday munosabatlarda albatta psixologik savodxonlik va ziddiyatlarni yechishga tayorgarlik muhim ahamiyat kasb etadi, bu nday tayyorlik ziddiyatli vaziyatlarda yuzaga keladigan hissiy kechinmalarini neytrallashtirishga imkon beradi. Bunday vaziyatga tez-tez tushib turadigan va muammoli vaziyatlarda hissiy kechinmalarni yengib o'ta olmaydigan insonlar uchun mutaxassis psixologlar quyidagi maslahatlarni tavsiya etadilar:

Noxushliklar bilan yolg'iz qolmaslik. Har bir insonda quvonchli kunlar bo'lgani kabi noxush kechinmalar, ziddiyatli vaziyatlar ham bo'lishi tabiiy holdir. Bunga insonlar turlicha yondashadilar. Agar kechinmalar u darajada og'ir bo'lmasa, kayfiyatga sezilarli ta'sir ko'rsatmasa, u holda ularni mustaqil ravishda yengishga o'rganish maqsadga muvofiqdir. Bu holatda asosiy da'vo vaqtdir, u o'tkir kechinmalarni silliqlaydi.

Biroq, analogik va nisbatan jiddiyroq muammolar ba'zi kishilarda murakkab holatlarni, masalan, turg'un depressiyalarni ham keltirib chiqarishi mumkin. Bunday holda ularning butun xayoli, fikri-zikri ularni jarohatlagan kechinmalarga qaratiladi, o'zining butun diqqatini o'ziga berilgan og'riqqa jamlaydi. Butun borliq ular uchun qorong'u bo'lib qoladi. Bilamizki, bunday holatda inson yuzaga kelgan qiyinchilikni mustaqil va ob'ektiv ravishda baholay olmaydi. Shunday holatda eng yaxshi yo'l shaxsni jarohatlagan vaziyatni u o'zi ishongan biror-bir boshqa shaxsga so'zlab berishidir. O'z kechinmalarini so'zlash va boshqa shaxsdan olingan ratsional maslahat insonda hissiy zo'riqlash zaryadkasiga olib keladi, muammoli masalaga boshqacha ko'z bilan qarash imkonini beradi. Shuningdek, nisbatan to'g'ri va aniq maslahatlarni, albatta, maxsus tayyorlangan mutaxassis, shifokor - psixonevrolog berishi mumkin.

#### **14.2. Tanadagi zo'riqlarni bartaraf etish.**

Psixologlarning ta'kidlashlariga ko'ra, insonning ichki olami uning tana

harakatlarida o'z aksini topadi, ya'ni inson tana harakatlarining qay darajada bo'lishi uning ichki hissiyotlari, fikr-o'ylari, dunyoqarashlariga bevosita bog'liq holda kechadi. Hayotda ba'zan shunday odamlarni uchratish mumkinki, bunday odamlarning kulishi qiyin. Ular hatto gaplashayotganlarida ham noverbal muloqot ifodalarini (yuz-ko'z mimikalarini, imo-ishoralarini) juda kam qo'llashadi, ular aksariyat hollarda - ko'pchilikning orasida, ayniqsa, ko'pchilikning diqqat-e'tiborida bo'lib qolgan kezlarda erkin harakat qila olmaydilar, o'zlarini ramkaga solingandek sezadilar va odamlar orasida ham o'zini haddan tashqari yolg'iz his qiladilar.

Aytish mumkinki, bunday kishilar odamlar orasida bo'lganida "Noo'rin harakat qilib yoki gap aytib kulguga qolmay yoki atrofdagilarda o'zim haqimda salbiy fikr uyg'otib qo'ymay", degan hadik bilan biror-bir harakat qilishga, fikr aytishga ham qo'rqishadi.

Buning sababi — uning ichki dunyosida qandaydir muammoning mavjudligi bo'lishi mumkin. Masalan, kishi o'zini baxtlilar ichida baxtsizligini (otasi, onasi, eri, farzandi yo'qligi)ni bildirib qo'ymaslik uchun nihoyatda ehtiyotkor bo'lib qolishi mumkin. Chunki u o'z muammosini boshqalar bilib qolishidan va bu uning jamiyatdagi statusiga, obro'siga putur yetkazishidan cho'chiydi, xuddi shu sabab bilan o'z muammosini boshqalardan yashirib yuradi. Mana shu muammolar uning tana harakatlarida namoyon bo'ladi.

Trening jarayonida uning tanasi bilan ishlash, turli usullar orqali uning muammosini aytirish, muammoning ob'ektiv va sub'ektiv jihatlarini tahlil qilish orqali uning yechimini ko'rsatishga erishiladi. Alohida ta'kidlash lozim, bunday yo'nalishdagi treninglar juda kam sonli (3-5 nafar) ishtirokchilar bilan o'tkazilishi maqsadga muvofiq. Aks holda, trening ishtirokchilarida o'z qobig'idan chiqqa olmaslik, muammosini gapirmaslik va muammoning hal etilmay qolishiga sabab bo'lish mumkin. Shuningdek, bu sohadagi treninglarda ishtirokchilar o'rtasida juda kuchli ishonch muhitining yaratilishiga va "sir saqlash normasi"ning kuchli darajada amal qilinishiga erishish lozim bo'ladi.



### **14.3. Emotsional sohadagi treninglar.**

Ma'lumki inson ruhiyati juda nozik va unda kechadigan his-tuyg'ular barqaror yoki beqarorligiga muvofiq o'ta murakkabdir. Shaxsning hissiy olamida sodir bo'layotgan o'zgarishlar albatta uning ruhiyatiga yoki ijobiy yoki salbiy ta'sir ko'rsatishi aniq. Shaxsning aynan mana shu sohasiga tegishli muammolar bilan ishlashga yo'naltirilgan treninglar emotsional sohani barqarorlashtirishga yo'naltirilgan treninglar sifatida yuzaga chiqadi. Bunday treninglarning mijozlari kimlar bo'ladi?

Ayrim odamlar o'z hayoti davomida kuchli emotsional-ruhiy kechinmalarni boshidan kechirishiga to'g'ri keladi. Masalan, kutilmagan halokatlarga uchrash, hayotda eng yaqin kishisi yo'qotish kabi holatlar kishida kuchli emotsional zo'riqishlarni keltirib chiqaradi. Bunday voqea-hodisalarni boshidan kechirganlarning hammasi ham ularni unutib yubora olmaydilar. Kechinmalarni unuta olmaslikdan qiynalish natijasida ularning emotsional sohasida zo'riqishlar kelib chiqadi.

Ayrim kishilar nizolashib qolgan yoki hatto yoqtirmagan odamini uchratib qolsa ham, ularda noxush hislar paydo bo'ladi va bilamizki, bunday noxush hislarga berilish ham shaxs psixikasiga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Yoki yana bir holat: shaxs kimgadir nohaq yomonlik qilgan va endilikda bundan uning vijdoni azoblanmoqda, o'zi esa qiynalmoqda. Lekin uning o'zi bu noxush hissiyotni yengish yo'llarini bilmaydi. Bu esa kishiga juda katta ichki ruhiy zo'riqish beradi va bunday salbiy hissiyotlarni chiqarib yubora olmaganligi natijasida uning ruhiyatida ham salbiy o'zgarishlar (nevroz, stress, depressiya kabilar) kelib chiqadi. Kuzatilishicha, bunday kishilar o'sha paytda nimani his qilganlarini gapirib bera olmaydilar.

Emotsional hissiy zo'riqishlarni bartaraf etuvchi treninglarda bunday kishilar bilan ishlash yo'llaridan biri — birovga nohaq ozor bergan holatini eslashga, uning ich-ichidan shu holatni his qilishiga va shu jarayonda nimani his qilganligini o'z-o'ziga gapirib berishga, tasvirlab berishga harakat qildirishdan iborat

Emotsional hissiy zo'riqishlarni bartaraf etuvchi treninglar natijasida

ishtirokchi quyidagilarga erishadi:

- Shaxsni o'z hayotida sodir bo'lgan noxush, ko'ngilsiz voqealarni unutishga yoki buni to'g'ri qabul qilishga o'rgatiladi;
- Shaxsni ichki ruhiy azoblanish jarayonini har bir nuqtasigacha gapira olishga o'rgatiladi, bunda shaxs hujayrasining har bir joyidagi kechinmani, holatni gapirtirishga o'rgatiladi;
- Shaxsni o'z hissiyotlarini tasvirlab, gapirishga o'rgatish orqali undagi salbiy hissiyotlarni psixikasidan chiqarib yuborishga o'rgatiladi.

#### **14.4. Insonlarda stressga berilish sabablari**

Bugungi kunda juda ko'p insonlar stress muammosidan, to'g'rirog'i uni kechirish va undan chiqib ketish yo'llarini bilmaslikdan azob chekmoqdalar. Ma'lumki, inson o'z hayoti davomida turli xil favqulodda vaziyatlarga muammolarga, g'am-tashvishlarga duch keladi. Har qanday inson ham bunday vaziyatlardan tezroq xalos bo'lishni istaydi, albatta. Yana bir toifa kishilar mavjudki, ular hayotiy muammolarga duch kelmaslaridan turib undan qo'rquv va xavotirga tushadilar. Bunday kishilar mutaxassislarning ta'kidlashlariga ko'ra, stress holatlariga tezroq tushadilar va undan chiqib ketishi ham qiyin kechadi.

Aksariyat kishilar esa muammoli vaziyatlarni hal etishning turli xil usullarini qo'llashga harakat qiladilar. Mutaxassislarning qayd etishlaricha, individning bunday reaksiyasi ma'lum muddatga qadar davom etadi. Ya'ni shaxsning muammo bilan to'qnashuv jarayoni o'ziga xos holatlarda kechsa, u holda istalgan kishida stress yuzaga kelish ehtimoli ortadi. Bunday holatlar quyidagilardan iborat bo'lishi mumkin:

1. Agar muammoli vaziyat inson hayoti yoki shaxsiyati uchun haddan ortiq xavfli bo'lsa yoki shaxs tomonidan shunday deb qabul qilinsa;
2. Agarda inson hayoti va shaxsi uchun muhim bo'lgan muammoli vaziyat kutilganidan ko'ra ancha uzoqroq muddatga cho'zilsa;
3. Individ bir vaqtning o'zida hayoti uchun jiddiy ahamiyatga ega bo'lgan bir nechta muammoga duch kelsa.

Stress holati – aksariyat kishilarning nazarida, insonning ruhiy olamida kechadigan tushkunlik holatidir. Lekin mutaxassislar stressning ijobiy jihatlari ham mavjudligini ta’kidlashgan. Shuningdek, G.Selening ta’biri bilan aytganda “inson faqat o‘limdan keyingina stressni his qilmasligi mumkin”. Ya’ni inson organizmi, aqli va uning ruhiyati tizimida stress holati bo‘lmasligi mumkin emas.

Stressning fiziologik va psixologik turlari mavjudligini bilamiz. Fiziologik stress - bu o‘ta kuchli jismoniy zo‘riqish, biror og‘riq, qo‘rquv, kasalliklar natijasida vujudga keladi. Fiziologik stress organizm o‘ta zo‘riqishi, temperaturaning baland yoki past bo‘lishi, nafas olishning qiyinlashishi bilan bog‘liq bo‘ladi. Masalan, ba’zida odam organizmida qattiq og‘riq bo‘lganda, og‘riq nimadan kelib chiqqanligini tushunib yeta olmaslik oqibatida odamda qo‘rquv, xavotirlanish paydo bo‘ladi va bu stress holatiga olib keladi.

Psixologik stress - kishining ruhiy holatiga tashqi muhitdagi voqea-hodisalarning ta’siri tufayli paydo bo‘ladigan stressdir. Psixologik stress informasion stress va emotsional stress turlariga ajratiladi.

Informasion stress axborotlarni haddan tashqari ko‘p qabul qilish, faoliyat jarayonida bajariladigan muhim vazifalar nihoyatda ko‘payib ketganda ulardan aniq qay birini tanlashda qiynalish, juda tez fursatda mas’uliyatli qaror qabul qilish kerak bo‘lganda ikkilanishlar natijasida kelib chiqishi mumkin.

Emotsional stress - tahdid, falokat, hayotiy o‘zgarishlar (oilaviy nizo va janjallar, to‘satdan ishdan bo‘shatish, yaqin kishisini yo‘qotish, uzoq muddatli sevgidan qutila olmaslik) sababli inson shaxsi, to‘g‘rirog‘i uning shaxsiyati xavf ostida qolganda, atrofdagilar tomonidan noto‘g‘ri munosabat bildirilganda va hokazolarda namoyon bo‘ladi.

Olimlarning o‘tkazgan tadqiqotlari natijalari shuni ko‘rsatadiki, inson hayotidagi kutilmagan falokat va halokatlar ularning hayotiy o‘zgarishlari va kundalik tashvishlariga nisbatan kuchliroq stressogen hisoblanar ekan. Falokatlarga yurtdagi turli xil notinchliklar, urushlar, yer qimirlashi, suv toshqinlari, avto va aviahalokat kabilar hodislar kiradi.

Bularning hammasi inson ruhiy holatiga juda katta salbiy ta’sir ko‘rsatadi.

Olimlar shuni ta'kidlashadiki, qattiq yer qimirlashi, suv toshqinlari, yong'in bo'lishi kabi falokatlarning natijasida xavotirlanish darajasi yuqori bo'lganligi uchun ularning inson ruhiyatiga katta ta'sir ko'rsatishi kuzatiladi.

- Kuzatishlarning ko'rsatishicha, stressning kechishi ayrim odamlarda yengilroq va ayrim odamlarda jiddiyroq, qiyinroq o'tadi. Buning asosiy sabablari sifatida quyidagilarni qayd etish mumkin:
- A) Stressli vaziyatga qanday munosabatda bo'lish;
- B) Stressli vaziyat yoki holatni baholash;
- V) Stress bilan kurashish darajalariga bog'liqdir.
- Masalan, optimist odamlar stress holatini taqdirning bir sinovi deb qabul qilsa, pessimist odamlar uning hayotiga xavf-xatar tug'ildi deb qabul qilar ekanlar. Pessimistlarda xavotirlanish darajasi yuqori bo'ladi va ular vaqtida ovqatlanmasalar ham stress holatiga tushib qolaveradilar.

Stressni bartaraf etishga mo'ljallangan trening ishtirokchilari boshqa trening ishtirokchilariga nisbatan emotsional jihatdan juda nozik bo'lishadi, shuning uchun ular bilan ishlash jarayonida trener ham o'ta ehtiyotkorlik bilan ish olib borishi lozim. Shuning uchun mashg'ulot boshida umumiy normalarga qo'shimcha ravishda quyidagi normalarni ishlab chiqishga e'tibor qaratish lozim bo'ladi:

- Sirlilik - treningda bo'lib o'tayotgan hodisa va aytilayotgan gaplar tashqariga chiqmasligi uchun;
- Tuyg'ular bilan bo'lishish - faqat o'z kechinmalari haqida gapirish;
- Xatolar yo'q - treningda to'g'ri yoki xato degan tushunchaning bo'lmasligi;
- Javobgarlik - mashg'ulotni qoldirish kerak emas.

#### **14.5. Stressni bartaraf etuvchi treninglar va ularning turlari**

“Stressni bartaraf etishga qaratilgan treninglar yoki stress-menedjment” hozirgi kunda eng mashhur treninglardan biridir. N.Vodopyanova va Ye.Starchenkovaning fikriga ko'ra, stressmenedjmentni menedjmentning bir

bo‘limi sifatida qarash mumkin hamda uni tashkilotdagi stresslarni boshqarish nazariyasi va amaliyotiga qaratilgan qism sifatida o‘rganish maqsadga muvofiqdir. Bundan tashqari ular stressmenedjmentning kasbiy stress profilaktikasi va ishchilarning stressga chidamliligini oshirishga qaratilganligini ham alohida qayd etib o‘tishgan.

Stress tushunchasining ko‘plab ta’riflari bo‘lgani kabi u bilan bog‘liq treninglarni ham turlicha nomlash mumkin. Treningning asosiy maqsad va vazifalariga muvofiq stressni bartaraf etuvchi treninglarni umumiy qilib antistressli treninglar deb ham atash mumkin. Antistressli treninglar - amaliy psixologiyaning alohida sohasi bo‘lib, interaktiv, autoaktiv, psixokorreksion metodlarga yondashgan holda shaxsning stressga chidamliligini rivojlantirishga qaratilgan treninglardan iboratdir.

Stressni bartaraf etishga qaratilgan treninglarning turli ko‘rinishlari mavjud bo‘lib, ular avvalo, auditoriyasining maqsadiga ko‘ra quyidagilarga bo‘linadi:

- ***Rahbarlar uchun tashkil etiladigan treninglar.*** Bu treninglarda tashkilotning har qanday omadi va omadsizliklariga juda ham emotsional tarzda javob qaytaruvchi, o‘z ishchilari bilan muloqotda “tez yonib ketuvchi”, ko‘pincha jamoa a‘zolari hurmat qilmaydigan, lekin qo‘rqadigan barcha rahbarlar qatnashishlari kerak. Stress-meneditment treninglari rahbarlarga jamoada sog‘lom muhitni tashkil etishga va ish bilan bog‘liq har qanday muammolarni sovuqqonlik bilan hal etishga o‘rgatadi.

- ***Ishchilar uchun tashkil etiladigan treninglar.*** Bu treninglarni doimo ishchilari o‘rtasida paydo bo‘ladigan nizolar mavjud bo‘lgan tashkilotlarda o‘tkazish maqsadga muvofiq, chunki ishchilar o‘rtasidagi nizolar tashkilotning umumiy samarasiga putur yetkazadi. Bunday jamoalarda o‘tkaziladigan treninglar xodimlarda nizoli vaziyatlarning oldini olish yo‘llarini hamda barcha ishchilarning o‘z kasbiy burchlariga diqqatlarini qaratishga o‘rgatadi.

Shuni alohida ta’kidlash kerakki, odatiy hollarda treningga murojaat etuvchilar mashg‘ulotlarga maxsus trening markazlariga borib qatnashishadi. Lekin biron bir tashkilot rahbari o‘z xodimlari uchun trening tashkil qilayotgan bo‘lsa uning oldida

turgan vazifalardan biri treningni qaerda o'tkazish bilan bog'liq masaladir. Tashkilot rahbari trenerni tashkilot binosiga taklif qilishni yoki xodimlarni markazga yuborishni o'ylaydi. Mutaxassislar stressni bartaraf etishga qaratilgan treninglarni ofislarda o'tkazish tavsiya qilinmasligini ta'kidlashadi. Treningga xodimlarini yuborayotgan rahbar o'z xodimlari haqida, ularning xarakteri, kim ko'proq agressivligini, trening nima sababdan tashkil qilayotganini trenerga batafsil gapirib berishi lozim, shu bilan birga xodimlarning yoshi va jinsi ham inobatga olinadi.

- ***Maktab bitiruvchilari va talabalar uchun tashkil etiladigan treninglar:*** Bunday treninglarda yoshlarga imtihonlardan qo'rqmaslik o'rgatiladi, tinglovchilarda imtihonlarga tayyorlanish chog'ida zo'riqishlarini paydo bo'lish darajasini susaytirish uchun ekstremal topshiriqlar beriladi va ularni bajarishda nimalarga e'tibor qaratish o'rgatiladi. Shu bilan birga imtihonlar paytida o'z-o'zini nazorat qilish, shiddatli (haddan ortiq) o'qishning sog'liqqa negativ ta'sirini profilaktika qilish va yengish usullariga oid ko'nikmalar shakllantiriladi.

- ***Ayollar uchun tashkil etiladigan treninglar.*** Bunday treninglarda asosan oilaviy ichki stressli vaziyatlarini yengishga, o'ziga bo'lgan ishonchni shakllantirishga, o'z hissiyotlarini boshqara olish ko'nikmalarini egallashga qaratilgan bo'ladi.

Istalgan trening turida psixoterapevtik effekt kutiladi. Biroq stressni bartaraf etishga qaratilgan treninglarda psixoterapiyadan ko'proq foydalaniladi, chunki ishtirokchilar tashkiliy, metodik savollardan tashqari shaxsiy muammolarini ham yechishadi.

Шу билан бирга стресс билан боғлиқ тренингларни ўтиш жараёнида тренер гуруҳий нормалар таркибида «Сир сақлаш» ва «Фаоллик» нормаларининг албатта бўлишига эътибор қаратиши лозим. Бу иштирокчиларнинг ўз муаммолари билан ўртоқлашишини тезлаштиради.

Ba'zida ayrim ishtirokchilar o'z hayotlarida yuz berayotgan stressli vaziyatlardan ma'lum yechimni topmaguncha guruhiy ishga butunlay qo'shila olmaydilar. O'z navbatida bu qaysidir mashqda ishtirokchiga qattiq ta'sir qilgan

kuchli emotsiyalarni paydo qilishi mumkin. Agar trener bunday vaziyatlarda ishtirokchilarga psixologik yordam ko'rsatish uchun o'zida yetarli kuch va mahorat borligiga shubhalansa, yaxshisi o'z reja va dasturiga kuchli emotsional holatlarga olib keluvchi mashqlarni kiritmagani ma'qul.

Ammo ko'pincha neytral mashqlar ham alohida ishtirokchilarda kuchli emotsiyalarni yuzaga keltirishi mumkin va trener bunga tayyor bo'lishi lozim. Bunday muammodan chiqishning yo'llaridan biri bu ko-trenerlikdir, ya'ni treningni ikki mutaxassis tomonidan olib borilishidir. Bu trenerlardan birini mashqlarni o'tkazishiga, ikkinchi trenerga esa ishtirokchilarning reaksiyasini kuzatishga va kerakli vaqtda ularga yordam berish imkonini beradi. Shunday qilib stressni bartaraf etishga qaratilgan treninglarning boshqaruvchisiga talablar alohida ahamiyatlidir.

Avvalo u mutaxassis bo'lishi, maxsus psixologik ma'lumotga ega bo'lishi va o'zgaruvchan sharoitga tez javob qaytaruvchi qobiliyatga ega bo'lib guruhlar bilan ishlashda tajribaga ega bo'lishi lozim.

Stressni bartaraf etuvchi treninglarda eng muhim ahamiyat kasb etadigan usullardan biri – bu psixogimnastik mashqlar hisoblanadi.

Chunki psixogimnastik mashqlarda ishtirokchilarning o'zaro jismoniy harakatlar qilishiga imkon yaratiladi va ulardan yurish, yugurish va tananing turli a'zolarining harakati talab etiladi. Bunday harakatlar esa tanada stress tufayli yuzaga kelgan stress gormonlarini chiqarib yuborishda eng muhim omillardan biri sanaladi.



Bunday o‘yinlarda ishtirokchilar nafaqat muammolarini hatto o‘zlarini ham unutib faqat o‘yinga beriladilar, bu holat ham ularning stress gormonlarini tanadan chiqarib yuborish uchun muhim ahamiyat kasb etadi. Shuning uchun aksariyat ishtirokchilar bunday psixogimnastik mashqlardan so‘ng o‘zlarini nihoyatda yengil his qiladilar va muamolariga yechim topgandek xush kayfiyatda bo‘ladilar.

#### **14.6. Stressni bartaraf etishga oid treninglarda qo‘llaniladigan o‘yin va mashqlar**

##### **Tanishuv: “Ism va xususiyat” o‘yini**

Qatnashuvchilar doira bo‘lib o‘tiradilar va bir-biriga koptok uzatishadi. Koptokni olgan ishtirokchi o‘z ismini aytadi va o‘zining ismi, familiyasi, sharifidagi bosh harfidan boshlanadigan o‘zining yaxshi xususiyatini aytadi. Har bir qatnashuvchi undan oldingi aytilganlarni takrorlab, o‘z ismi va xususiyatini qo‘shib aytadi. O‘yin shu zayilda so‘nggi ishtirokchiga qadar davom etadi. Trener ushbu jarayonda natijalarni sinchkovlik bilan kuzatib, qatnashchilarning har xil xususiyatli ekanligini va ular bir-biri bilan qanday ishlashi kerakligini tushunishga harakat qilishi kerak.



## **XIV BOB BO‘YICHA TOPSHIRIQLAR**

### **Nazorat savollari**

1. Psixologik treninglarga misollar keltiring
2. Tanadagi zo‘riqishlarni bartaraf etishni qanday tushunasiz?
3. Stressni bartaraf etuvchi treninglarning asosiy maqsadi nima?
4. Ruhiyatni sog‘lomlashtiruvchi treninglarning maqsadi nima?

### **Mustaqil ish mavzulari**

5. Shaxsning o‘z-o‘zini anglash jarayoni bilan bog‘liq treninglar
6. Agressiyani bartaraf etuvchi treninglar
7. Treningda ertakterapiyaning ahamiyati
8. O‘zini baholash borasidagi treninglar

### **Testlar**

#### **1. Guruhlarda zo‘riqishlarni va noroziliklarni keltirib chiqaruvchi sabablar?**

- A) Faqat 1 turdagi mashqlarning o‘tkazilishi
- B) \*Mashqlarning bevaqt o‘tkazilishi
- V) Mashqlarda ishtirok etishga buyruq berilishi
- G) Ishtirokchilarning kayfiyatsizligi

#### **2. Har qanday muammoli vaziyatda shaxsga faqat o‘zidan yordam olishga o‘rgatish qaysi trening turiga xos?**

- A) Muloqotchanlik treningi
- B) \*Shaxsni barkamollashtirish treningi
- V) Emotsional sohadagi treninlar
- G) Tanadagi zo‘riqishlarni bartaraf etish treninglari

#### **3. Emotsional sohadagi treninglarning maqsadi nima?**

- A) \*Insonlarni ichki salbiy emotsional kechinmalarini gapirtirish yo‘li orqali ularga yordam berish

- B) Hamisha ijobiy emotsional holatda yurishni o'rgatish
- V) Insonlar bilan o'zaro munasabatga oson kirishishiga o'rgatish
- G) Insonlarni emotsiyalarini jilovlashni o'rgatish

**4. Muloqot o'rnatishda 5 xil munosabat tipi farq qiladi. Tiplar kompleksi to'g'ri berilgan qatorni aniqlang**

1.Raqobat. 2.Yon berish. 3.Aktivlik. 4.Kelishuv. 5.Passivlik. 6.Hamkorlik

- A) \*1,2,5,4,6
- B) 1,2,4,5,6
- V) 2,3,4,5,6
- G) 1,3,4,5,6

**5. "Har 2 tomon ham o'zaro manfaatlarini hisobga olgan holda muammoni hal qilishga harakat qiladi". Ushbu tarif 5 xil pozitsiyaning qaysi biriga tegishli?**

- A) \*Hamkorlik
- B) Yon berish
- V) Passivlik
- G) Kompromiss

**6. "Har 2 tomon ham o'zaro manfaatlarini hisobga olgan holda muammoni hal qilishga harakat qiladi»**

Ushbu tarif 5 xil pozitsiyaning qaysi biriga tegishli?

- A) Yon berish
- B) Passivlik
- V) Hamkorlik
- G) \*Kompromiss

**7. ... bunday holat kishiga juda katta ichki ruhiy zo'riqish beradi va buni chiqarib yubora olmaganligi natijasida salbiy o'zgarishlar kelib chiqadi. Qaysi trening turi haqida gap ketyapti?**

- A) \*Emotsional sohadagi
- B) Muloqotchanlik

V) Biznes trening

G) Shaxsni barkamollashtirish

**8. Ichki zo‘riqlashlarni yengmaslik va uni chiqarib yubormaslik trening ishtirokchilari uchun qanday muammoga olib keladi**

A) \*Stressga

B) Insultga

V) Nevrozga

G) Depressiyaga

**9. “Shaxsni barkamollashtiruvchi treninglar – bu psixologik ta’sirning ma’lum bir yo‘nalishi bo‘lib, guruhii ishning faol usullarini qo‘llash asosida o‘tkaziladi”. Bu ta’rif kimga tegishli.**

A) G.A.Kovalev

B) \*I.Vachkov

V) G.I.Makshanov

G) S.V. Petrushina

**10. Treningni “ijtimoiy psixologik o‘qitishning ijtimoiy didaktik aktiv yo‘nalishidir”, deb ta’riflagan olimni belgilang**

A) I.Vachkov

B) \*G.A.Kovalev

V) G.I.Makshanov

G) S.V. Petrushina

**11. Trening atamasiga quyidagicha tavsif berifni kim bergan: “Trening – ijtimoiy-psixologik kompetentlikni rivojlanishiga qaratilgan guruhii amaliy psixologiya sohasidir”**

A) I.Vachkov

B) \*G.A.Kovalev

V) G.I.Makshanov

G) S.V. Petrushina

**12. Trening – bu shaxsni o‘zgartirishga qaratilgan va hissiyotlarga boy bo‘lgan mashg‘ulot ekanligini ta’kidlagan olim - ...**

- A) I.Vachkov
- B) \*G.A.Kovalev
- V) G.I.Makshanov
- G) S.V. Petrushina

## **XV. NIZONI BARTARAF ETISH TRENINGLARI**

### **15.1. Shaxslararo nizo tushunchasi va nizolarning tuzilishi**

A.Olkott «Bahslashish ko‘plarning qo‘lidan keladi, oddiygina suhbatlashishni esa kamdan-kam kishi uddalaydi» degan fikrni aytganida qanchalar haq bo‘lgan.

Har bir inson o‘z hayoti davomida bir necha bor nizo bilan to‘qnash keladi va hech bir inson o‘zini nizoli vaziyatlardan muhofaza qilinganman deb ayta olmaydi. Shunday ekan, aytish mumkinki nizolar inson hayotining ajralmas qismidir. Bo‘lajak mutaxassis sifatida talaba shaxslararo munosabatlarda sodir bo‘ladigan nizo tushunchasining mohiyatini chuqurroq bilishi lozimligini inobatga olgan holda quyidagi ma’lumotlarni havola etish maqsadga muvofiq.

**NIZO - shaxslararo munosabatlar jarayonida o‘zaro qarama-qarshi bo‘lgan ziddiyatli manfaatlar va munosabatlarning to‘qnashuvidir.**

Nizo deganda (lot. conflictus — to‘qnashuv) o‘zaro munosabatlar jarayonida yuzaga keladigan qarshiliklarni hal etishning anchagina keskin usuli tushuniladi. Bu jarayonda odatda nizo sub’ektlarining o‘zaro qarshilik ko‘rsatishlari va negativ emotsiyalar bilan kechadi. Agar nizo sub’ektlari o‘zaro tortishsa, lekin bu jarayonda negativ emotsiyalarni boshdan kechirma yoki aksincha, tortishmasalar u negativ emotsiyalarni boshdan kechirsa, bu holat nizo oldi vaziyati hisoblanadi.

Nizo sub’ektlarining tortishuvi uch xil doirada namoyon bo‘lishi mumkin: muloqotda, xulq-atvorda, faoliyatda. Har qanday nizoning asosida tomonlarning qandaydir voqe-hodisaga nisbatan qarama-qarshilik pozitsiyasi yoki ma’lum bir sharoitda ularning maqsadga erishishidagi qarama-qarshiliklari yoki qiziqishlari, istaklari, intilishlarining bir-biriga mos kelmasligi kabilar yotadi.

Ko‘pchilik insonlar nizoni negativ va buzg‘unchi xarakterga ega deb tushunadilar. Lekin, o‘zaro munosabatlarda yoki tashkilotlarda nizoning bo‘lmasligi o‘sha munosabatlarning yoki o‘sha tashkilotning “so‘lish”ga olib

keladi. Nizolar javobgarlik, manfaatdorlik, qat'iylik kabilarni rivojlantiradi. Shuningdek, anglangan nizolar kishilar orasidagi munosabatlarning yaxshilanishi va yangilanishiga olib keladi. Nizolar bo'lmaganda kishilarning o'z muammolarini anglashi va ularning yechimini topishga harakat qilishi kamdan-kam holatlarda sodir bo'ladi. Tinchlik – tomonlarning ular uchun mutloqo yechimi yo'qdek tuyulgan muammolarni birgalikda yengib o'tib, ma'lum bir yechimga kelishlaridir.

*Destruktiv nizo* - tomonlardan birining manfaatlari ustun qo'yilganda yuzaga keladi. Bunda quyidagi holatlar kuzatiladi:

- Nizoning yechimi topilmaydi va uni boshqarish imkoniyati boy beriladi;
- G'azab, jahl, dilsiyohlik, hafagarchilik, nafrat va qasos xislarining kelib chiqishiga sabab bo'ladi;
- Juda kuchli stressga olib kelishi mumkin;
- Odamlar o'rtasida uzoq muddatli nizo va ixtilofni vujudga keltiradi.

*Konstruktiv nizo* - tomonlarning ikkalasi uchun ham teng manfaatga ega bo'lgan yechim topiladi va buning natijasida:

- Yashirin imkoniyatlar va muammoning yangi qirralarining ochiladi;
- Muammo yechimining yangi yo'llari, imkoniyat va usullari kashf etiladi;
- Ishonch, samimiylik, hamkorlik va haqiqatni tan olishga qaratilgan yangi munosabatlar o'rnatiladi, tomonlarni birlashtiradi.

Aksariyat hollarda adabiyotlarda "nizo" tushunchasi bilan birgalikda "nizoli vaziyat" tushunchasi ham qo'llaniladi va bu tushuncha aynan nizo bilan bir xilda tushuniladi. Shunga ko'ra nizoning tuzilishi haqida gap ketganda aynan nizoli vaziyatning tuzilishini ko'rib chiqish mumkin bo'ladi. Har bir nizoli vaziyat o'zining ob'ektiv mazmuni va sub'ektiv ahamiyatiga egadir.

Ob'ektiv tomonlarga:

- nizoning ishtirokchilari (tomonlari);
- nizoning predmeti;
- nizoning ob'ekti;

- nizoning mikro va makromuhiti.

Sub'ektiv mazmun tomonlarning motivlari, nizoli xulq-atvor, informatsion model kabi elementlarni o'z ichiga oladi. Ushbu elementlarni chuqurroq ko'rib chiqamiz.

*Nizoning ishtirokchilari.* Har qanday nizoda ham asosiy harakatlantiruvchi kuch – odamlar bo'ladi. Ular shaxsiy, rasmiy va yuridik shaxslar sifatida harakat qiladi yoki guruhga birlashadi. Nizoning ishtirokchilariga bog'liq holda nizoning quyidagi turlari ajratiladi:

1. *Shaxsning ichki nizosi* — shaxsning tashqi muhitdan noroziligini va qaror qabul qila olmay qiynalishi bilan bog'liq ichki kurashlar natijasida kelib chiquvchi keskin negativ kechinmalardan iborat bo'lgan nizo.
2. *Shaxslararo nizo* – ikki yoki undan ortiq alohida shaxslar o'rtasida yuzaga keladi. Bunda ularning ehtiyojlari, motivlari, maqsadlari, qadriyatlarini, ustanovkalari va e'tiqodi kabilarning o'zaro mos kelmasligi kuzatiladi.
3. *Shaxsiy–guruhiy nizo* – ayrim holatlarda shaxsning xulq-atvori yoki xatti-harakati guruhiy normalar va guruhning kutishlariga mos kelmaganda yuzaga keladi.
4. *Guruhlararo nizo.* Bu holatda turli guruhlarning xulq-atvor, norma, maqsad, qadriyatlarga nisbatan stereotiplarining o'zaro to'qnashuvi yuz beradi.

Nizoda ishtirok etishiga ko'ra quyidagilarni tahlil qilish (ajratish) mumkin:

- nizoning asosiy ishtirokchilari (yoki qarama-qarshi tomonlar) — bir-birlariga qarshi faol harakatlarni amalga oshiruvchi kishilar, ularning faol harakati qarshilik ko'rsatish yoki himoya reaksiyasi ko'rinishlarida namoyon bo'ladi;
- qo'llab-quvvatlovchilar (tarafkashlar) guruhi — o'zining faol harakati yoki ishtiroki orqali nizoning rivojlanishi yoki barham topishiga olib keluvchi kuchlar;
- boshqa ishtirokchilar — nizoning rivojlanishi va natijasiga epizodik ta'sir ko'rsatuvchi sub'ektlar (masalan, g'alamis fitnachilar; mediatorlar, ya'ni orada turuvchilar va hakamlilik qiluvchilar; nizoni keltirib chiqaruvchilar).

*Nizoli xulq-atvor (xatti-harakat).* U nizo ishtirokchilarining qarama-qarshi harakatlaridan tashkil topadi. Nizoli xulq-atvorni strategiya va taktikaga bo'lish

mumkin. *Strategiya* nizoga nisbatan va nizoni hal etish shakllariga ko‘ra (masalan, o‘zini chetga olish yoki passivlik, kelishuv, raqobat, hamkorlik). shaxsning o‘z yo‘nalishini, ustanovkalarini belgilab olishi sifatida qaraladi.

## 15.2. Nizo strategiyasining klassifikatsiyasi

Nizo strategiyasining klassifikatsiyasi asosida quyidagi omillar yotadi:

- 1) xatti-harakatning xarakteri (hujumkorlik, himoyalanih va neytral);
- 2) bu harakatlarni amalga oshirishning faollik darajasi (faol — passiv);
- 3) bu harakatlarning yo‘nalganligi (opponent - muxolif)ga, uchinchi bir kishiga, o‘z-o‘ziga).

Tanlangan strategiya ma’lum bir taktika orqali realizatsiya qilinadi. *Xatti-harakat taktikasi* — opponent (qarama-qarshi tomon)ga qaratilgan ta’sir ko‘rsatish strategiyalarning amalga oshirilish usullari. A.Ya.Ansupov va A.I.Shipilovlar opponentga qarshi ta’sir ko‘rsatishning quyidagi turlarini ajratib ko‘rsatishgan:

### a) *qat’iy*:

- hokimlikni mutloq qo‘lga olish (nizo ob’ektini hamma narsadan mahrum qilish – erkinlikdan, puldan);
- fiziologik zo‘ravonlik qilish (jismoniy tan jarohati yetkazish, faoliyatini cheklab qo‘yish);
- psixologik zo‘ravonlik qilish (haqorat qilish, qo‘pollik qilish, shaxsiyatiga tegish, g‘iybat-bo‘hton uyushtirish, aldash, yolg‘on xabarlar tarqatish, yerga urish, xo‘rlash va h.k.);
- bosim o‘tkazish (talab qo‘yish, buyruq berish, do‘q-po‘pisa qilish, shantaj qilish, obro‘cini to‘kish);

### b) *neytral (betaraf)*:

- demonstrativ harakatlar (o‘zining salomatligi yomonlashganligini hammaning oldida arzi-dod qilgan holda o‘z shaxsiga nisbatan diqqatning jalb etilishi, ishga chiqmaslik, suitsidal harakatlarni ko‘z-ko‘zlab amalga oshirish);
- sanksiyalar berish (opponentga jazo berish orqali ta’sir o‘tkazish, xodimning ish

yuklamalarini oshirish, talabalarni bajarishdan bosh tortish kabilar);

• v) *yumshoq*:

- o‘z pozitsiyasini qayd etish taktikasi (o‘z fikrlarini tasdiqlash uchun mantiqiy va faktik ma’lumotlardan foydalangan holda muhokama, taklif va tanqidlarda ishtirok etish);
- do‘stona munosabat taktikasi (umumiylikka asoslanib muammoni yechishga tayyorlikni ifodalash, zarur ma’lumotni topib berish, yordam taklif etish va h.k.);
- bitim tuzish taktikasi (bir-birga o‘zaro yaxshilik qilish, va’dalar berish, yon berish, uzr so‘rash).

Nizoning kechishi va ishtirokchilarining tavsifi o‘rtasida o‘ziga xos zanjir vazifasini o‘taydigan holat mavjud bo‘lib, u bir tomondan nizoli xulq-atvor, ikkinchi tomondan nizoli vaziyatning quyidagi elementlarni o‘z ichiga olgan obrazlari ga bog‘liq:

- 1) nizo ishtirokchilarining o‘zi haqidagi qarama-qarshiliklar (o‘z ehtiyojlari, imkoniyatlari, qadriyatlari, maqsadlari va h.k.);
- 2) nizo ishtirokchilarining qarama-qarshi tomonlar haqidagi tasavvurlari (ularning ehtiyojlari, imkoniyatlari, qadriyatlari, maqsadlari va h.k.);
- 3) nizoning har bir ishtirokchisining qarama-qarshi tomon uni qanday qabul qilayotganligi haqidagi tasavvurlari;
- 4) nizolashuvchi tomonlarning nizo yuz bergan muhit va sharoitlar haqidagi tasavvurlari.

Nizoli vaziyatning obrazini tahlil qilish nima uchun zarur? Nizoli xulqni nizoning qarama-qarshiliklarning mavjudligi emas, aynan nizoning sub’ektiv kartinasi belgilab beradi, ya’ni nizoli vaziyatning buzib, noto‘g‘ri idrok etilishi quyidagilarda namoyon bo‘lishi mumkin:

- 1) butun bir vaziyatni noto‘g‘ri talqin etish — vaziyatga yuzaki qarash, faqat oq-qora tarzida baho berish, informatsiyani o‘z foydasiga filtrlash, uni noto‘g‘ri qabul qilish va h.k.;
- 2) nizodagi xatti-harakat motivlarini noto‘g‘ri idrok etish — masalan, o‘z foydasiga ijobiy motivlarni, qarshi tomonga esa eng qabih, tuban motivlarni



qo‘shib-chatish;

3) harakatlar, fikr-mulohazalar, xulq-atvor kabilarning buzib talqin etilishi — o‘ziga nisbatan quyidagi tarzda ishlatilishi mumkin: «men to‘g‘ri qildim», «men shunday qilishga majbur bo‘ldim», «uning o‘zi aybdor, chunki meni shunga uning o‘zi majburladi», «hamma shunday qiladi»; va qarshi tomonga nisbatan: «u menga qasdma-qasd shunday qilyapti», «u ataylab shunday qilyapti» va h.k.;

1972 yilda K. Tomas va R. Kilmenn nizoli vaziyatlarda namoyon bo‘ladigan xulq-atvorning 5 xil shakli (stili)ni ajratib ko‘rsatgan:

**1. Hamkorlik** — barcha tomonlarning manfaatlarini hisobga olgan holda birgalikda bir qarorga kelish. Hamkorlik quyidagi jihatlari bilan foydali bo‘ladi:

- taraflar o‘z pozitsiyalarini saqlab qolishlar va sabab va oqibatlarni chuqur tahlil qilishlari uchun ularda imkoniyat (vaqt va istak) bo‘ladi;
- kelishmovchilikning o‘rnini to‘ldiruvchi elementlarini topish imkoni bo‘ladi;
- qaror yoki yechimning bir nechta variantlari ishlab chiqish mumkin bo‘ladi;
- yuzaga kelgan qarama-qarshiliklarni, tushunmovchiliklarni konstruktiv hal etish imkoni bo‘ladi;
- tomonlar nizodan chiqish variantlarini tahlil etishga tayyor bo‘lishadi

**2. Konkurensiya, raqobat** — nizoli vaziyatni hal etishning anchagina keskin usuli bo‘lib, o‘z pozitsiyasini saqlab qolish istagida g‘alaba qozonish maqsadida har qanday vositadan foydalanish va istagan usulda kurashish. Bu usuldan foydalanishda quyidagi holatlar namoyon bo‘ladi:

- o‘z pozitsiyasining to‘g‘riligi va haqligiga ishonch va uni himoya qilish uchun zarur vositalar borligi;
- nizo uning prinsip va e‘tiqodlari doirasidagi izzat-nafsigaga tegib ketsa;
- o‘zining ustunligini namoyon qilish jarayonida adekvat munosabat bildirmasa, o‘z avtoriteti va do‘stlarini yo‘qotadi.

**3. Bosh tortish, mensimaslik** — nizodan o‘zini olib qochish orqali vaziyatni hal etishga harakat qilish. Xavfli strategiya. Undan quyidagi holatlarda foydalanish mumkin:

- nizoning manbasi shunchalik tuturiqsiz, oqibatlari esa shunchalik ahamiyatsizki,

ularga e'tibor qaratmasa ham bo'ladi;

- nizolashuvchi tomonlar boshqalarning aralashuvisiz ham kelishib olishlari mumkin;
- vaqt o'tishi bilan nizoli vaziyat yumshab, hammasi o'z o'rniga tushib ketishiga bo'lgan ishonch;
- nizo ishlab chiqarish bilan bog'liq muammolarga ta'sir ko'rsatmaydi;
- nizoni mensimaslik uning beixtiyor rivojlanishiga olib kelishi ham mumkin.

**4. Ko'nikish** — bunda qarama-qarshilikni silliqlashga intilish ko'pincha o'z pozitsiyasini o'zgartirish hisobiga amalga oshadi. Bu esa quyidagi holatlarda foydali bo'ladi, agar:

- nizoni qanday qilib bo'lsa ham hal qilish uchun istak bo'lganida;
- nizo va uning natijalari shaxsiy qiziqish va manfaatlarga daxl qilmasa;
- bir yoqlama yon berishga rozilikning mavjudligi;
- o'z pozitsiyasini himoya qilish ko'p vaqt va kuch talab qilsa.

**5. Kompromiss (murosasozlik)** — nizoni o'zaro kelishuv, murosa qilish orqali hal etish. Bu usul quyidagi holatlarda effektiv bo'ladi, agar:

- nizolashuvchi tomonlarning dalillari ishonchli, ob'ektiv va haqqoniy bo'lsa;
- vaqt yetishmovchiligi bois nizoni tomonlar uchun maqbul keladigan qaror qabul qilish yo'li bilan yechish talab etilsa;
- tomonlar nizoni muammoning bir qismini yechish barobarida hal etishga tayyor bo'lishsa;
- yon berish orqali muhim ishga aloqador va shaxsiy munosabatlarni saqlab qolish mumkin bo'lsa.

Kompromiss nizoning boshqacharoq shaklda davom etishini inkor etmaydi, ya'ni nizo boshqacharoq ko'rinishda yana davom etaverishi mumkin.

Shunday qilib, har qanday nizoli harakat 4 xil asosiy choraga ega:

- 1) ikkinchi tomonning to'liq yoki qisman yon berishi;
- 2) kompromiss (murosasozlik);
- 3) nizoli harakatlarni to'xtatish;
- 4) integratsiya.

### 15.3. Nizo dinamikasi

Nizo rivojlanishi uchun tomonlardan birining ikkinchi tomonning qiziqishlarini cheklab qo'yishga harakat qilishi bilan bog'liq mojaro bo'lishi shart. Agar qarama-qarshi tomon ham xudda shu taxlitda javob qaytarsa, u holda nizo yashirin holatda eng muhim darajaga o'tadi.

Nizo qanchalik murakkab yoki sodda bo'lishidan qat'iy nazar har doim uning ikki tomoni – buzg'unchilik va yaratuvchanlik tomonlari mavjud bo'ladi. "Qars ikki qo'ldan chiqadi" deganlaridek nizoning kelib chiqishi va rivojlanishiga har doim ikki tomon sabab bo'ladi. Лекин уларнинг позицияси турлича бўлади ва шунга қараб қўйидаги ҳолатларни ажратиш мумкин:

1. Ikkala tomon ham nizo yuzaga kelganda ziddiyatni kuchaytirishga harakat qilishi va shaxslararo munosabatlarda buzg'unchilikka olib kelishi mumkin.
2. Ikkala tomon ham nizo yuzaga kelganda ziddiyatni pasaytirishga harakat qiladi va shaxslararo munosabatlarda murosaga va osoyishtalikka olib kelishi mumkin.
3. Ikkala tomondan biri nizoni kuchaytirishga, ikkinchisi esa pasaytirishga harakat qiladi. Bunday vaziyatda shaxslararo munosabatlarda osoyishtalik yuzaga kelishi yoki yangi ziddiyatlar yuzaga kelishi mumkin.

Nizoning dinamikasida quyidagi asosiy davrlar ajratiladi:

**Latent davr** (nizo oldi davri). Bu davrning mohiyati shundaki, ob'ektiv qarama-qarshiliklarning vujudga kelishi nizo ishtirokchilarining motiv va qiziqishlari bilan belgilanadi. Reallikning muammo sifatida qaralishi o'zaro munosabatga kirishayotgan ishtirokchilarni qarama-qarshiliklarni (nizo bo'lishi shart emas) hal etish uchun harakat qilishga undaydi. Biroq bu jarayonda muammoli vaziyat va opponetning harakatlari sub'ektning qiziqishlariga nisbatan bevosita tahdid, xavf-xatar sifatida qabul qilinadi.

**Ochiq davr**. Nizo anglanganidan so'ng tomonlar qarama-qarshi tomonning maqsadi, intilishi, o'ylari va yutuqlarga erishish yo'llarini to'sib qo'yishga yo'nalgan nizoli muomalaga o'tishadi. Muhimi shuki, tomonlar o'zlarining muomalasi yoki xulqi nizoga olib kelishini tushunib yetishlari lozim. Ochiq davr

o‘z ichiga quyidagilarni oladi: to‘qnashuv (janjal, mojar), nizoning eskalatsiyasi (o‘sishi), balansli (mos keluvchi) qarshilik, nizoning yakunlanishi.

*Insident (janjal)* – tomonlarning birinchi to‘qnashuvi, kuch sinashishi, muammoni o‘z foydasiga hal etish uchun harkati bilan ifodalanadi.

*Eskalatsiya* — bu opponentlarning kurashi keskin tus olishidir. Eskalatsiya quyidagi belgilar bilan ifodalanadi: partnyorlarni adekvat idrok etishning o‘rin almashuvi; emotsional zo‘riqishning o‘sishi; dalillardan e‘tiroz va shaxsiy qarshiliklar ko‘rsatishga o‘tish; buzilgan qiziqishlarning ierarxik darajasining o‘sishi; zo‘ravonlik ishlatish; dastlabki ziddiyat predmetining yo‘qolishi; nizo chegarasining kengayishi; ishtirokchilar sonining ortishi.

*Balansli qarshilik* - shu bilan tavsiflanadiki, tomonlar qarshilik ko‘rsatishda davom etadilar, lekin kurashning shiddati pasayadi. Biroq kelishishga harakat qilinmaydi.

*Nizoning yakunlanishi va nizodan so‘nggi davr* – bu davr nizolashish holatini tugatib, muammoning yechimini izlashga va nizoni tugatishga bo‘lgan harakatda namoyon bo‘ladi. Nizoni tugatishning asosiy shakllari: *ziddiyatni hal etish, hissiyotlarning so‘nishi, munosabatlarni yo‘lga qo‘yish, kamchiliklarni bartaraf etish yoki boshqa nizoga o‘tilishi.*

*Ziddiyatni hal etish* – quyidagicha bo‘lishi mumkin: qisman (nizoli harakatlarga imkon bermaslik, lekin nizoga bo‘lgan istakning so‘nmasligi); to‘liq (nizo tashqi munosabatlarda ham, ichki hissiyotlarda ham barham topadi).

#### **15.4. Hissiyotlarni boshqarish va nizoni yechishga tayyorlik**

Nizo haqida gapirilganda uning oldini olish, nizoli vaziyatlarga yechim topish va bartaraf etish borasida bilimlarga ega bo‘lish lozim.

Ijtimoiy hayot va ijtimoiy munosabatlar shunchalik murakkabki, odamlar orasida ob‘ektiv ziddiyatli, qarama-qarshiliklarga ega bo‘lgan vaziyatlarga duch kelmasdan shunchaki yashashning iloji yo‘q. “Nizolarsiz” muloqotlarda nizolar shunchaki oshkor etilmaydi, Pri «beskonfliktnom» общенii конфликта просто подавlyayutsya, ichga yutiladi va oqibat munosabatlarni ichdan yemirib boradi.

Xolbuki, agar munosabatlarga aniqlik kiritib olinmasa, ular tugaydi, tugaganda ham tinchlik va osoyishtalikni istagan ishtirokchilar uchun kutilmagan va hatto fojiali tarzda tugashi mumkin.

Yana bir yanglish fikr mavjud! Go'yoki nizo — bu albatta salbiy emotsiyalarning kuchayishidan iborat bo'lgan urush, janjaldir. Albatta, rivojlantiruvchi munosabatlar kamdan kam holatlardagina sokinlik xarakteriga ega bo'ladi, ular ko'pincha bir ko'tarilib, bir tushib, yaqinlashish va uzoqlashish nuqtalariga ega bo'ladi. Lekin bu munosabatlar jonli bo'lib, ular insonlarning kechinmalari bilan bog'liq va har doim o'z yechimiga ega bo'ladi.

Mutaxassislar nizoni hal etishning quyidagi variantlari mavjudligini qayd etishgan:

- 1) ob'ektiv darajadagi to'liq hal etish;
- 2) ob'ektiv darajadagi qisman hal etish;
- 3) sub'ektiv darajadagi to'liq hal etish;
- 4) sub'ektiv darajadagi qisman hal etish.

Nizodan keyingi davr ikki etapga bo'linadi: opponentlarning munosabatlari qisman yoki to'liq normallasadi.

Qisman normallasish negativ emotsiyalar yo'qolib ketmasligi natijasidagi turli kechinmalar bilan tavsiflanadi. To'liq normallasish esa tomonlar keyingi konstruktiv munosabatlarning muhimligi anglab yetganidagina boshlanadi. Bu bilan negativ ustanovkalarni bartaraf etish, birgalikdagi faoliyatda produktiv ishtirok etish, ishonchning o'rnatilishi sodir bo'ladi.

Shaxslararo munosabatlarda nizolarning oldini olish uchun nimalarga e'tibor berish lozim? degan savolga psixolog mutaxassislar quyidagi tavsiyalarni berishadi:

- Shaxslararo munosabatlar jarayonida konfliktogenlardan foydalanmang, ularni o'z vaqtida, ildiz otib ketmasidan yo'qotishga harakat qiling
- Konfliktogen bilan to'qnashganda unga o'zingizdagi konfliktogen bilan javob qaytarmang
- Konfliktogen bilan munosabat bildirayotgan odamga, shuningdek umuman

har qanday suhbatdoshga empatik (birovning xis-tuyg'ularini anglash asosida) munosabat bildiring. Empatik munosabat o'rnatish uchun suhbatdoshingizga xush keladigan mavzularni tanlang, unga komplimentlar ayting, kulib gaplashing, uning so'zlarini diqqat bilan eshiting v.h.

- Imkon qadar ko'proq ijobiy xis-tuyg'ular ulashing. Konfliktogenlar maxsus garmonlar natijasi hisoblanadi. Agar o'zingizning kayfiyatingizni yaxshilik sari yo'naltirsangiz, konfliktogenlarni yengishga imkon tug'iladi.
- Konfliktogenlar insonni kurash, ziddiyat va nizoga yo'naltiradi. Bu esa organizmda adrenalinning ko'payishiga olib keladi. Adrenalin konfliktgen bilan qo'shib, g'azab, jahl, agressiyaning kuchayishiga sabab bo'ladi. Odamning qattiq g'azablanishi noradrenalinni keltirib chiqaradi. Uning inson salomatligiga bo'lgan juda katta salbiy ta'siri mavjud.
- Ammo chiroyli suhbat inson organizmida endorfin, ya'ni "baxt garmonlarini" yuzaga keltiradi.

Nizoning yechimini topish – nizoli vaziyatni yo'qotish hamda uning oqibatida yuzaga kelgan munosabatlarni to'g'ri yo'lga solish uchun zarur bo'lgan bilim, ko'nikma va malakalar majmuidan iboratdir.

Buning uchun avvalo muomala madaniyatiga ega bo'lish lozim. Shuningdek quyidagi holatlar ham bu borada ahamiyatga ega: suhbat uchun qulay, tinch va to'g'ri joy tanlash, hamsuhbatning gaplarini bo'lmaslik, sabr – qanoatli bo'lish, tana zaboniga quloq solish, e'tibor bilan tinglash, ma'ruza o'qimaslik, ochiq va aniq savollardan foydalanish, hech narsa taklif qilmaslik, o'z emotsiyalarini nazorat qilish, birovning nafsoniyatiga tegmaslik.

Mutaxassislar muloqot jarayonida nizolarni bartaraf etuvchi omillar sirasiga quyidagilarni kiritadilar: suhbatdoshlarning bir-biriga nisbatan samimiyligi va ochiqligi; o'z fikrlarini bir-biridan yashirmasligi; bir-biriga nisbatn o'zaro ishonchi; suhbatdoshlarning qarashlaridagi yakdilligi; o'z muammolarni ochiq ayta olishga imkon yaratishlari; bir-biridan vaqt ayamassligi; bir-biriga hamdardlik bildira olishi.

## **15.5. Agressiya haqida tushuncha.**

Shaxslararo munosabatlarda namoyon boʻluvchi xulq-atvor tiplaridan biri bu agressiyadir. Inson agressiyasini oʻrganish, darxaqiqat, serqirra mavzu boʻlib, ushbu fenomenning asl mohiyatini ochib berishga urinayotgan olimlarning diqqatini hozirgacha oʻziga tortib keladi.

Oddiy kundalik hayotda agressiya - zoʻravonlik yoki raqibni yengish uchun qoʻllaniladigan vosita sifatida tavsiflanadi. Agressiya - kishilar oʻrtasidagi turli kelishmovchilik oqibatida kelib chiqadigan har qanday xulq-atvor modellaridan biri boʻlib, u shunday atama-ki, unga oid mulohazalar nafaqat psixologlarni, balki sotsiolog, huquqshunos, pedagog, faylasuf, qisqasi, ijtimoiy soha xodimlarining barchasini birdek qiziqtiradi. Agressiya tushunchasining oʻziga izoh berish qator qiyinchiliklarni tugʻdiradi, chunki bu termin koʻplab xatti-harakat shakllarini oʻzida qamrab oladi. Odamlar biron bir kimsani agressiv shaxs sifatida tavsiflaganlarida, uni "...boshqalarni haqorat qiluvchi, badfeʼl, barcha narsani oʻzi istaganidek qilishni istaydigan, oʻz gʻoyalarini qatʼiy himoya qiladigan, yechimi yoʻq muammolar girdobiga oʻzini giriftor qiladigan inson", deb taʼriflashlari mumkin. Agressiyaga nisbatan berilgan bunday taʼrif toʻgʻri yo notoʻgʻriligini bilish uchun bu tushunchaga oydinlik kiritish lozim.

Agressiyaga aloqador eng birinchi va balki eng mashhur nazariy tushunchaga asosan bunday feʼl-atvor oʻz tabiatiga koʻra koʻp jihatdan instinktivdir. Bu yondashuv juda keng tarqalgan boʻlib, unga koʻra, insonda genetik va konstitutsional jihatdan shunday harakatlar «programmalashtirilgan»ligi tufayli uning xulq-atvorida agressiya sodir boʻladi.

Insonning agressiv xatti-harakatlarga moyilligini turlicha tushuntirishga qaratilgan nuqtai nazarlar ichida eng mashhuri U.Makdaugoll, Z.Freyd, G.Marrey va boshqa olimlarning "inson va hayvonlarda agressiyaning tugʻma instinkti mavjud boʻladi" degan qarashlaridir. Agressiv xulq-atvor haqidagi fikr-mulohazalar XX asr boshlarida yuzaga keldi. Bu nazariya agressiya haqidagi dastlabki nazariya boʻlib, unda agressiyaning sababi frustratsiya nazariyasi bilan bogʻliq ravishda tahlil etilgan. Unga koʻra agressivlik frustratsiyaning oqibatidir. Bunday qarash birinchi marta Dj.Dollard tomonidan ilgari surilgan. Ammo

ushbu nuqtai nazar amaliyotda o'z tasdig'ini topmadi.

Agressiv xulq-atvor xususidagi ikkinchi nuqtai nazar L.Berkovichning ijtimoiy bilish nazariyasida keltiriladi. Unga ko'ra, maqsadga yo'naltirilgan faoliyat davomida vujudga keladigan to'siq shaxsda agressiv xatti-harakatlarni hosil qiladi. Nihoyat, agressiv xulq-atvorning kelib chiqish sabablari haqidagi eng zamonaviy nuqtai nazar bilishning kognitiv nazariyasi bilan bog'liq holda ifodalanadi.

R.Kratchfeld va N.Livson agressiyaning bir-birini inkor etmaydigan ikki xil tavsifini ishlab chiqqanlar. Birinchisi, xulq-atvorning tashqi alomatlariga asoslanadi va unga ko'ra "Agressiya - kimgadir ziyon yetkazuvchi xulq-atvorning har qanday ko'rinishidir". Ikkinchisi, odamning ichki niyatlari bilan bog'liq bo'lib, insonni harakatga undovchi kuchlarni o'rganish orqali anglash mumkin bo'lgan holatlar bilan mushtarakdir, ya'ni, "Agressiya - boshqa bir insonga ziyon yetkazishni maqsad qilib olgan har qanday xatti-harakatdir". Agressiyaning yuqorida zikr etilgan tavsiflariga monand tushunchalarga tayangan ko'plab psixologlar agressiyani jonli olamning yashash uchun kurash bilan bog'liq uzviy xarakteristikasi deb hisoblaydilar.

Jozef Bass tomonidan taklif etilgan mulohazalardan biriga asosan, agressiya - boshqalar uchun xavf tug'diruvchi va ularga ziyon yetkazuvchi har qanday fe'l-atvor ko'rinishidir.

Bir qancha taniqli tadqiqotchilar tomonidan taklif etilgan agressiyaning ikkinchi ma'nosi esa quyidagilarni o'z ichiga oladi: "u yoki bu harakatlar agressiya sifatida kvalifikasiyalanishi uchun ular kimnidir oxir-oqibat xafa qilish yoki haqoratlashga olib kelishi shart emas, balki xafa qilish va haqoratlashni maqsad qilib qo'yish ham agressiyadir". Va nihoyat uchinchi nuqtai nazar N.Zilman tomonidan bildirilib, unga ko'ra agressiya - boshqalarga tan jarohati va jismoniy jarohatlar yetkazish demakdir.

### **15.6. Agressiyaning frustasion nazariyasi.**

Djon Dollard tomonidan taklif etilgan bu nazariya yuqorida keltirilgan



yondoshuvlarga qarama-qarshi qo'yiladi. Unda agressivlik evolyusion emas, balki situativ jarayon sifatida qaraladi. Bu nazariyaning asoschisi D.Dollard va uning hamkasblari – "frustrasiya doimo agressiyaga olib keladi" degan fikrni ilgari suradilar (Jon Dollard, 1939). Masalan, faraz qiling, talaba bugun darsga kech qolmaslik uchun nonushta qilmasdan keldi. Uch para dars tugaganicha uning qorni och qolib ketdi. Talaba darsdan so'ng mazza qilib ovqatlanishni mo'ljallagan edi. Mana qo'ng'iroq ham chalindi. Lekin guruh murabbiysi kirib guruh yarim soatga qolishi lozimligini, shoshilinch muhokama qilinishi lozim bo'lgan masala borligini aytdi. Talaba sabr bilan guruh yig'ilishining tugashini kutdi, ovqatlanish uchun oshxonaga borganida, oshpazlar talabaga bugun xo'randa ko'p bo'lganligini, shuning uchun tayyorlangan ovqatlar tugaganligini aytishdi... Ovqatlanish ehtiyojini qondira olmasdan o'rtog'iga bergan va'dasini bajarish uchun, o'rtog'i bilan kutubxonaga qaytgan talabaning ahvolini tasavvur qilish qiyin emas.

Aytingchi, talabaning o'rtog'i undan ehtiyot bo'lgani yaxshimikan? Uning o'rtog'iga biror yomon gap aytishga bo'lgan ehtimol ortadimi?

**Frustrasiya** – bu maqsadga erishishga xalaqit qiluvchi barcha to'siqlardir (shu jumladan, ovqati tugagan oshxonasi ham). Agar shaxsning maqsadi kuchli motivatsiyalangan bo'lsa va u maqsadining amalga oshishidan qoniqish olishni kutayotgan bo'lsayu, uning bu istagi to'siqqa uchrasa, bunday holatda frustrasiya yanada kuchayishi mumkin.

Frustrasiya agressiyaning paydo bo'lishi uchun motivatsiya hosil qiladi. D.Dollard va M.Millerning fikriga ko'ra, frustrasiyani keltirib chiqaruvchi sababga nisbatan agressiyani namoyon qilish jamiyat yoki jamoatchilik tomonidan jazolanishi yoki kamida muhokama qilinishi mumkin. Bunday jazodan qo'rqish esa agressiyani boshqa nishonga, ob'ektga (eshikni qarsillatib yopish, aybsiz bo'lgan shaxsga jahl qilish) yoki shaxsning o'z-o'ziga qaratilishi (suitsid sodir qilishi)ga sabab bo'lishi mumkin (Dollard, 1939; Miller, 1941)

Frustrasiya va agressiya nazariyasi borasida o'tkazilgan laboratoriya tadqiqotlari ikki xil natija berganligini ko'rish mumkin: frustrasiya ba'zan

agressiyani kuchaytirgan bo'lsa, ba'zan aksincha, susaytirgan. Masalan, Yudjin Bernstayn va Filip Uorchel o'tkazgan tajriba bunga yaqqol dalildir: eksperimentatorning assistenti eshitish apparati ishlamay qolayotganligi tufayli hadeb guruhiy qaror qabul qilishga xalal beraveradi, bu hol majlis ishtirokchilarida frustrasiyani keltirib chiqazgan, lekin hech qanday agressiyaga olib kelmagan. Tadqiqotchilarning fikricha bu yerda frustrasiya agressiyaga sabab bo'lmaganining sababi frustrasiyani keltirib chiqazgan manba aniq va yetarlicha tushunarli bo'lganidir.

Frustrasiya va agressiyaning aloqadorligi ilk nazariyalarda oshirib talqin qilinganligini payqagan Leonard Berkovis bu nazariyani qayta ko'rib chiqdi. U quyidagi taxminni ilgari surdi: frustrasiya jahl va agressiv harakat qilishga emotsional tayyorlikni keltirib chiqaradi (frustrasiya agressiyani emas, balki agressiv harakat qilishga tayyorlikni keltirib chiqazadi). Har qanday inson atrofida gildardan uning istaklariga mos harakatlarni kutadi, agar uning bu kutuvlari amalga oshmasa yoki kutilgan harakatni bajarishiga imkoni bo'la turib, buni bajarmasa, bu hol frustrasiyani keltirib chiqaradi va o'z-o'zidan insonning jahli chiqishiga sabab bo'ladi (Averill, 1983; Weiner, 1981). Frustrasiyani his qilgan odam qachon dilozorga tashlanadi, qachonki uni bunga majbur qilishsa. Agressiya kelib chiqishi uchun, albatta va har doim ham frustrasiya bo'lishi shart emas, lekin frustrasiya bilan assotsatsiyalanadigan stimullar doimo agressiyani kuchaytiradi (Carlson & Oters, 1990).

Bu nazariyaning asosiy jihatlari quydagicha ifodalanadi:

- Frustrasiya har doim biror-bir shakldagi agressiyaga olib keladi.
  - Agressiyani chorlovchi masalalarda doimo uchta omil hal qiluvchi ahamiyatga ega bo'ladi:
1. Sub'ekt tomonidan kutilayotgan bo'lg'usida erishiladigan maqsadga erishish darajasi – agar shaxs o'z oldiga qo'ygan maqsadiga erishishi ancha vaqtga cho'zilib ketsa, bunday holat albatta agressiyani chaqiradi;
  2. Maqsadga erishish yo'lidagi to'siq kuchi – shaxsning o'z oldiga qo'ygan

maqsadi yoʻlida uchragan toʻsiq yengib boʻlmas darajada boʻlsa yoki shaxs tomonidan shunday deb tushunilsa, agressiya vujudga keladi.

3. Ketma-ket frustasiyalar soni – agar maqsad yoʻlida bir-toʻsiq ortidan ikkinchisi, uning ortidan uchinchisi kelaversa va bu ketma-ketlik davom etaversa, bu albatta shaxsda agressiyani keltirib chiqaradi.

Yuqoridagi uch holatni quyidagicha tushuntirish mumkin: subʼekt oʻz oldiga qoʻygan maqsadidan qoniqishni qay darajada koʻp kutsa, bu yoʻlda toʻsiqlar qay darajada kuchli boʻlsa va toʻsiqlar qay darajada koʻp blokirovka qilinsa, agressiv xulq-atvorga turtki shuncha kuchli boʻladi.

Frustasiyalar ketma-ket sodir boʻlganda ularning kuchi bir-biri bilan qoʻshilib, katta kuchdagi agressiv reaksiyani tugʻdirishi mumkin.

Bundan tashqari organizmdagi ogʻriq va frustrasiya (maqsadga erishish yoʻlida toʻsiq paydo boʻlishi) koʻpincha tushkunlik va adovat hissini keltirib chiqarishi va buning ortidan agressiya yuzaga kelishi olimlar tomonidan tasdiqlangan. Agar frustrasiya qoʻrquv yoki ikkilanish tufayli kelib chiqqan boʻlsa, shaxs alamini (agressiyasini) koʻpincha boshqalardan oladi. Bu holat fanda “agressiyani chiqarib yuborish” fenomeni deb ataladi.

Oʻz agressiyasini chiqarib yuborish uchun shaxs turli xil nishonlarni topadilar. Misol sifatida quyidagi tarixiy holatni keltirish oʻrinli. Germaniya Birinchi jahon urushida magʻlubiyatga uchragach, bu davlatga iqtisodiy tartibsizlik, inqiroz kirib keldi va koʻpchilik nemislar buning alamini olish uchun yevreylarni tanlashdi va ularga nisbatan yovuzlikni his qila boshlashdi. A.Gitler hokimiyat tepasiga kelishidan ancha oldin, bir nemis lideri shunday degan edi: “Evreylar – bu bizning agressiyamizni chiqarishimiz uchun juda qulay obʼektdir. Agar yevreylar boʻlmaganida edi, ularni oʻylab topishga toʻgʻri kelgan boʻlardir” (G.W.Allport. 1958). Oʻrta asrlarda odamlar oʻzidagi qoʻrqinch va agressiyani jodugarlarga koʻchirishgan, vaqti-vaqti bilan ularni gulxanda kuydirib, alamini chiqarib yuborganlar.

Hozirgi kunda agressiyani chiqarib yuborilishi yuzasidan quyidagi holatlarni

kuzatish mumkin:

1. Oila muhiti - ba'zi oilalarda ota-ona o'z agressiyasini o'z juftiga yoki farzandlariga namoyon qiladi. Bu psixologik jihatdan katta xato hisoblanadi, chunki bunday xatti-harakat bolada agressiv xulqning shakllanishiga olib keladi.
2. Ijtimoiy muhit – ayrim kishilar o'z agressiyasini oiladan tashqarida - o'z tengqurlari, hamkasblari bilan bo'lgan munosabatlarda namoyon qilishga harakat qiladilar. Bu ham o'ziga yarasha muammolarni keltirib chiqarishi mumkin, ya'ni agressiv shaxsni o'sha guruhdagilar orasidan siqib chiqarilishi o'sha shaxs uchun yolg'izlanib qolish hissini keltirib chiqaradi. Bu esa muammo ustiga muammo tug'dirmasdan qolmaydi.
3. Ommaviy axborot vositalari - bugungi kunda aksariyat kishilar o'z agressiyalarini kompyuter va uyali telefon vositalaridagi o'yinlar orqali bartaraf etishga urinayotganligi haqidagi fikr keyingi paytlarda ko'pchilik tomonidan e'tirof etilmoqda. Bu ham o'ziga xos muammoni yuzaga keltirmoqda, ya'ni bunday kishilar aksariyat hollarda agressiv o'yinlar bilan mashg'ul bo'lishadi va bunday o'yinlar ularda agressiv xulq-atvorni yanada kuchaytiradi.

### **15.7. Agressiyani bartaraf etuvchi mashq va o'yinlar**

Agressiyani bartaraf etishni maqsad qilgan trening mashg'ulotlari asosan shaxsda frustratsion tolerantlikni shakllantirishga yo'nalgan bo'ladi. Chunki, mutaxassislarning fikriga ko'ra, frustratsiyalar sonining ko'pligi va ahamiyatlilik darajasi insonda agressiyani chaqiruvchi asosiy omillardan biri hisoblanadi. Shuni hisobga olgan holda quyida shu yo'nalishdagi mashqlar turkumi beriladi.

#### ***«Xavfli yo'l» mashqi***

**Mashq maqsadi: jamoada bir-biriga nisbatan o'zaro yordam va o'zaro qo'llab-quvvatlashni mustahkamlashdan iborat.**

Guruh ishtirokchilari bir-birlariga orqama-orqa holda yelkalari bir-biriga tegib turadi. Psixolog bo'r bilan chiziq chizadi va shunday deydi: «Bu chiziq ko'p qavatli uyning balkonidagi chegara chiziq. Guruhdagi biror kishi o'z

xohishiga ko'ra, pastga tushib ketmasdan chiziq bo'ylab o'tishi zarur. Guruhning vazifasi esa unga yordamlashishdir. Qisqa gaplashishlar va jismoniy turdagi turli qo'llab-quvvatlashlarga ruxsat etiladi, bu jarayonda eng muhimi balkondan tushib ketmaslik.

Bu o'yinni bajargandan so'ng ishtirokchilar o'z taassurotlari haqida fikr almashadilar. Bunda ayniqsa, chiziqdan o'tgan ishtirokchi yo'lining qaysi qismida qo'llab-quvvatlashni sezdi, qaerda o'yinning qoidalarini bajarishi qiyin bo'ldi, nima uchun? kabi holatlar muhokama etiladi. Guruh ishtirokchilari nima uchun bir gal qo'llab-quvvatlash muvaffaqiyatli chiqqani, boshqa gal esa samarasiz bo'lganligi haqida fikr almashadilar.

### **“Navbatsiz xaridor” mashqi**

**Mashq maqsadi:** guruh a'zolarida tolerant xulq-atvorni rivojlantirishdan iborat.

**Mashqning borishi:** Yetti kishi do'konda navbatga turgandek ketma-ket turib olishadi, sakkizinchi kishi esa do'konga navbatsiz keladi. Uning maqsadi do'kondan navbatsiz xarid qilish. Shu maqsadiga erishish uchun u har bir ishtirokchi bilan gaplashadi. Navbatda turganlar uning xarid qilishiga qarshilik bildirishlari va o'z agressiv xulqlarini namoyon etishlari zarur. Asosiy ishtirokchi esa ularga o'zining xushmuomalaligi bilan tolerant munosabatni targ'ib etishi va o'z maqsadiga erishishi lozim.

Bu vaziyat o'ynalayotganda guruhning boshqa a'zolari kuzatuvchi bo'ladilar. Keyin umumiy muhokama o'tkaziladi, o'yinning har bir daqiqasi tahlil qilinadi. Navbatda turganlardan kim navbatsiz odamni o'tkazib yubordi, kim o'tishiga yo'l qo'ymadi, qanday vositalar qo'llanildi (masalan, iltimos qilish, yalinish va hokazo) kabi masalalar muhokama qilinadi.

### **«Akvarium» mashqi**

**Mashq maqsadi:** hayotiy jarayonlarda yuz beradigan va agressiyani chaqiruvchi vaziyatlarga nisbatan munosabat bildirishning mahsuldor

## **individual uslub va vositalarini izlash.**

Guruh teng ikkiga bo'linadi. Ularning birinchisi aylana markazida joylashadi, ikkinchisi esa ularning atrofida. Xuddi shunday holatda ikkita - ichki va tashqi aylana hosil bo'ladi. Aylananing ichkarisida joylashgan ishtirokchilar trenerdan munozara uchun ma'lum bir mavzuni oladilar. Masalan, pedagogik hayotdan olingan va ishtirokchilar uchun dolzarb bo'lgan mavzular berilishi mumkin: «Litsey yoki kollej o'quvchisi darsni buzishga harakat qilyapti», «Auditoriyada tartib saqlash qiyin», «Bolalar ketma-ket seminar darsiga tayyorlanmasdan kelishyapti» va hokozo. Mavzu «Shu yerda va hozir» printsipli bo'yicha muhokama qilinadi. Bunda faqat aylana ichidan ishtirokchilar muhokamada ishtirok etadi. Aylana tashqarisida turgan ishtirokchilarning vazifasi hech narsa demay, ichki aylanada tirgan bir kishini kuzatishdan iborat. Ular kuzatish ob'ekti o'zini qanday tutishi, qanday kommunikativ vositalardan foydalanishi, muloqat bo'yicha sheriklarini qo'llab - quvvatlashlari, faolgi va sustligi, peshqadamlilikka intilishini kuzatib, muhokama jarayonida o'z fikrlari bilan o'rtoqlashadilar.

Taxminan, 15-20 daqiqadan so'ng ishtirokchilar o'rinlarini almashtiradilar. Psixolog yangi mavzuni tavsiya etishi yoki qiziqarli va mazmunli bahs yuzaga kelgan bo'lsa shu mavzuni davom yettirishi mumkin.

Umumiy muhokamada barcha ishtirokchilar aylana bo'lib turadi va ishtirokchilar xulq-atvorining turli shakllarini tahlil qiladilar, mahsuldor kommunikativ vositalarni ajratib ko'rsatadilar.

## **Atmosfera mashi**

### **Mashq maqsadi - kommunikativ vositalarni rivojlantirish sinfda emosional iliqlik va ijobiy muhitni shakllantirish.**

Guruh ishtirokchilari o'tirg'ichlarga qulay joylashadi, qo'llarini erkin tytadi va ko'zlarini yumadilar. Psixolog sokin va pastroq ovozda shunday deydi. «Hozir siz bilan yaqin orada bo'lgan yoqimli voqeani eslang». Siz nimani his qilyapsiz? O'zingizda bu voqea-hodisadagi hissiyotlaringizni aniqroq namoyon qiling: quvonchmi, qoniqishmi, qayg'umi, qo'rquvmi.

Hozir o‘zingizni ichki emotsional holatingizni saqlashga harakat qiling va men hozir so‘zma-so‘z tasvirlaydigan har bir kartinkani ijobiy hissiyotlar bilan to‘ldiring.

Siz sinfga kirasiz: o‘zingizda tetiklik va ishonch hosil qilasiz. Sinfga kirib, bolalar bilan so‘rashgach, ularga kulib qarang, ichki shunday holat topingki, bu holat qatiqqo‘llik va muloyimlik o‘rtasida bo‘lsin. Siz o‘zingizning stolingiz yoniga kelasiz, qaysi holatni o‘zingizga tuyyapsiz. Tasavvur qiling, siz o‘zingiz uchun qulay holatda tirib darsni boshlaysiz. Endi esa o‘zingizni tasavvuringizda bo‘shashib, yuring, qulay yurishning tezligini topishga harakat qiling, juda tez va juda sekin bo‘lmasin. O‘zingizda ichki temperamentni topishga harakat qilingki, u sizni sinf oldida mohir pedagogligingizni, obro‘yingizni, o‘zingizga ishonchingizni namoyon qilsin. Qanday yurayotganingizni tasavvur qiling? Qo‘llaringiz orqadami yoki qo‘llaringizni qovishtirilgan holda turibsizmi? O‘zingizga shunday qulay joyni tanlangki, bu sizda erkinlik va ishonch uyg‘otsin.

Yodingizda saqlang, siz tanlagan holat sizni harakatlaringizga va muomala usullaringizga mos tushadimi hamda o‘zingizni yaxshi his qilishingizga va sinfda qulay ijodiy muhitni hosil qilishga sharoit yaratadi.

Bu mashqni bajargandan so‘ng ishtirokchilar bilan psixotexnik tajribalari haqida guruh bahs-munozara o‘tkaziladi, ularning har biri o‘ziga qanday qilib xulq-atvorning qulay shaklini topganligi haqida suhbatlashish lozim.

## **XV BOB BO‘YICHA TOPSHIRIQLAR**

### **Nazorat savollari:**

1. Nizo tushunchasiga izoh bering.
2. Nizoning tuzilishi qanday elementlardan iborat?
3. Nizoning qanday turlari mavjud?
4. Nizoli vaziyat nima va uning tuzilishi qanaqa?
5. Agressiya nima?

6. Agressiv xulq-atvor haqidagi fikr-mulohazalar qaysi asrdan boshlab o'rganila boshlandi?
7. Dj.Dollard tomonidan birinchi marta ilgari surilgan nazariyani izohlab bering
8. E.Banduraning sotsial o'rganish nazariyasi haqida nimalar bilasiz?
9. Agressiv xulq-atvorning shakllanishida ijtimoiy muhitning roli qanday?

### **Mustaqil ish mavzulari**

1. D. Mayersning "Sotsialnaya psixologiya" kitobidan «Konflikt» (632 — 651 betlar) va «Yarashish» bo'limini (652–671betlar) o'qing.
2. Dj.Dollardning agressiyaning frustrasion nazariyasining mohiyati.
3. Agressiyani tushuntirishda psixoanalitik yondashuv va Z.Freydning tadqiqot ishlari.
4. Agressiya borasida O'rta Osiyo mutafakkirlarining qarashlari
5. Televideniening agressiv xulqga ta'siri

### **Test savollari:**

1. **“Inson va hayvonlarda agressiyaning tug'ma instinkti mavjud bo'ladi” degan qarash mualliflarini aniqlang.**
  - a) U.Makdaugoll, Z.Freyd, G.Marrey
  - b) Z.Freyd, G.Marrey
  - c) I.S.Kon va Kupershmidt
  - d) L.Berkovis va K.Lorens
2. **L.Berkovichning ijtimoiy bilish nazariyasiga ko'ra,**
  - a) Maqsadga yo'naltirilgan faoliyat davomida vujudga keladigan to'siq shaxsda agressiv xatti-harakatlarni hosil qiladi
  - b) Inson va hayvonlarda agressiyaning tug'ma instinkti mavjud bo'ladi
  - c) Agressivlik frustrasiyaning oqibatidir
  - d) Agressiya - kimgadir ziyon yetkazuvchi xulq-atvorning har qanday ko'rinishidir



### 3. **Agressiya – bu...**

- a) Inson va hayvonlarda agressiyaning tugʻma instinkti mavjud boʻladi
- b) boshqa tirik jonzotga u buni istamagan vaziyatda haqorat yoki ziyon yetkazishni maqsad qilib qoʻygan feʼl-atvorning har qanday shakli
- c) maqsadga yoʻnaltirilgan faoliyat davomida vujudga keladigan toʻsiq
- d) maqsadga yoʻnaltirilgan faoliyat davomida vujudga keladigan toʻsiq shaxsda agressiv xatti-harakatlarni hosil qiladi

### 4. **Bass tomonidan taklif etilgan agressiv harakatlarni uchta shkalaga asoslangan holda tasvirlash mumkin. Bular:**

- a) jismoniy – verbal, aktiv – passiv va toʻgʻri – egri
- b) jismoniy, passiv va toʻgʻri – egri
- c) verbal, passiv va jismoniy
- d) jismoniy – verbal, toʻgʻri, egri

### 5. **K.Lorens taʼlimotiga koʻra:**

- a) maqsadga yoʻnaltirilgan faoliyat davomida vujudga keladigan toʻsiq shaxsda agressiv xatti-harakatlarni hosil qiladi
- b) agressiya insonlarga va boshqa tirik jonzotlarga xos boʻlgan hayot uchun kurash tugʻma instinktidan kelib chiqqan
- c) boshqa tirik jonzotga u buni istamagan vaziyatda haqorat yoki ziyon yetkazishni maqsad qilib qoʻygan feʼl-atvorning har qanday shakli
- d) maqsadga yoʻnaltirilgan faoliyat davomida vujudga keladigan toʻsiq

### 6. **Qaysi nazariya tarafdorlari “agressivlik – individlarning mavjud resurlardan oʻz hissasini olish vositasi boʻlib, oʻz oʻrnida bu resurslar tabiiy tanlashda (asosan genetik darajada) omad olib keladi” degan gʻoyani ilgari surganlar?**

- a) Psixogenetik nazariya tarafdorlari
- b) Etiologik nazariya tarafdorlari
- c) Frustrasion nazariya tarafdorlari
- d) Sotsiologik nazariya tarafdorlari

**7. Quyida fanda “agressiyani chiqarib yuborish” fenomeni deb nom olgan holatni aniqlang.**

- a) agar shaxs o‘z oldiga qo‘ygan maqsadiga erishishi ancha vaqtga cho‘zilib ketsa, bunday holat albatta agressiyani chaqiradi
- b) shaxsning o‘z oldiga qo‘ygan maqsadi yo‘lida uchragan to‘siq yengib bo‘lmas darajada bo‘lsa yoki shaxs tomonidan shunday deb tushunilsa, agressiya vujudga keladi.
- c) Agar frustrasiya qo‘rquv yoki ikkilanish tufayli kelib chiqqan bo‘lsa, shaxs alamini (agressiyasini) ko‘pincha boshqalardan oladi.
- d) Ketma-ket frustasiyalar soni – agar maqsad yo‘lida bir-to‘siq ortidan ikkinchisi, uning ortidan uchinchisi va bu davomiylik davom etaveradi

**8. Qaysi olimning fikriga ko‘ra, kichkina qotillar “tartibsizlik, bir-birining his tuyg‘ulariga befarqlik, jismoniy zo‘ravonlik, bir-birini qo‘llamaslik va bir-birining taqdiri bilan qiziqmaslik hukm surgan oilalarda” ulg‘ayadilar?**

- a) Mak-Kartining
- b) U.Makdaugoll, Z.Freyd
- c) Z.Freyd, G.Marrey
- d) I.S.Kon va Kupershmidt

**9. Dj.Pattersonning fikricha...**

- a) odatda kichkina qotillar tartibsizlik va sukunat hukm surgan, bir-birining his-tuyg‘ulariga befarqlik, jismoniy zo‘ravonlik, bir-birini qo‘llamaslik va bir-birining taqdiri bilan qiziqmaslik hukm surgan oilalarda sodir bo‘ladi
- b) Agar frustrasiya qo‘rquv yoki ikkilanish tufayli kelib chiqqan bo‘lsa, shaxs alamini (agressiyasini) ko‘pincha boshqalardan oladi
- c) “aka-uka va opa-singillar ularning hayotlarini buzuvchi jarayonda bir-biriga o‘qituvchidirlar”
- d) agressivlik – individlarning mavjud resurlardan o‘z hissasini olish vositasi bo‘lib, o‘z o‘rnida bu resurslar tabiiy tanlashda (asosan genetik darajada) omad olib keladi

## ***IZOHLI LUG'AT.***

**Agressiya-** odamlarga, odamlar guruhiga nisbatan jismoniy yoki ruhiy zarar yetkazishga qaratilgan xatti –harakat.

**Agressiv hulq-** inson bilan vaziyat o'rtasidagi o'zaro ta'siri natijasida vujudga keluvchi agressiv jarayon.

**Asabiylashish** – odam organizmining barcha funksiyalarini o'zaro hamda tashqi muhit bilan aloqasidagi nerv psixik zo'riqish.

**Aqliy xujum** – muhokama qilinayotgan mavzu yuzasidan ishtirokchilarning aytgan fikriga hech bir shubha qilmaslik, aksincha har qanday fikrni bildirishda to'la erkinlik yaratib berishga qaratilgan interfaol usul.

**Barkamollik-** insonning har tamonlama yetuklik darajasi.

**Bahs- munozara-** bu faoliyatning diologik shakli bo'lib, turli fikrlar orasida boradigan shiddatli kurashni, suhbatni yuzaga keltirishdir.

**Birgalikda aziyat chekmoq** – birovning xislari, fikrlarini tushungan holda unga ma'naviy dalda berish turi.

**Bosqich** – biror bir faoliyatni bajarish ketma – ketligi.

**Guruh** – odamlarning birgalikdagi faoliyat mazmuni yoki muloqotda bo'lish harakteriga asoslangan ijtimoiy jamoa.

**Guruhiy norma** – odamlarni birgalikdagi faoliyat mazmuni yoki muloqotda bo'lishi xarakteriga asoslangan ijtimoiy qonun qoidalar tizimi.

**Yon berish** – muloqot jarayonida shaxs o'z ixtiyori bilan tobelik tarafdori bo'ladi.

**Ishonchli hulq** – o'zgalar huquqini poymol qilmagan holda o'z huquqlarini himoya qila olishga qaratilgan huquq.

**Yo'riqnoma** – mashq haqida aniq, qisqa, tushunarli axborotni berish.

**Kichik gruh** – a'zolari birgalikdagi faoliyat bilan shug'ullanuvchi va bevosita shaxsiy munosabatlarda bo'luvchi kishilarning kichik guruhi.

**Kuzatuvchanlik** – shaxs hususiyatlaridan biri u kishining idrok qilish jarayonida narsalarni kamdan-kam uchraydigan, ammo muhim tomonlarini payqab olishida namoyon bo'ladi.

**Kompromiss** – bu kelishuvchanlik, ya’ni “sen ham yutqizma, men ham yutqizmay” qabilida ish tutish, munozarali vaziyatdan kelishilgan holda chiqib ketish imkoniyatini izlashdan iborat holatdir.

**Konformlik** – individning guruh fikrlariga tashqi tomondangina qo‘shilib, ichki tomonidan qo‘shilmay o‘z fikrida qolishlik.

**Konflikt** – kishilar va gunuhlar orasidagi kuchli salbiy hissiy kechinmalarni keltirib chiqaruvchi to‘qnashuv.

**Kayfiyat** – birorta emotsiyaning barqaror kechishi.

**Kinoya** – ma’qullashning yolg‘on ustidan kulishning bir ko‘rinishi.

**“Kuzatish va eshitish” o‘yini** –

«**Maxfiylik**” – trening jarayonida biror – bir guruh a’zosining hayotiga oid hissiyot, fikr, axborotlar trening doirasidan chetga chiqmasligi.

**Mashq** – o‘zlashtirish maqsadida qayta-qayta bajaridigan harakatlar.

**Mashq qilish** – ma’lum ko‘nikma va malakalarni hosil qilishga, takomillashtirishga qaratilgan jarayon.

**Mashq qilish usuli** – zarur ko‘nikma va malakalarni hosil qilishga, takomillashtirishga qaratilgan jarayonning samaradorligini oshirish usuli.

**Mimika** – noverbal muloqot vositasi bo‘lib, o‘z fikr-mulohazalarini yuz ifodasi orqali ifodalash.

**Muammoli vaziyat** – bilish ehtiyojini qondirishda tafakkur qilish sharti bo‘lgan psixologik vaziyat.

**Muloqot** – ikki yoki undan ortiq odamlarning o‘zaro bir-biriga ta’sir etishi, axborot almashishi.

**Muloqatchanlik** – kishilarning boshqalar bilan muloqotga tez kirishuvchanlik qobiliyati.

**Nizo** – o‘zaro muloqotga kirishayotgan tomonlarning qarashlari, manfaatlarining mos kelmasligi natijisidagi to‘qnashuv.

**Negativ munosabat** – o‘zaro muloqotdagi kishilarning bir-birlariga nisbatan salbiy hissiyotlar bilan munosabatda bo‘lishi

**Nizoli vaziyat** – o‘zaro ta’sir ko‘rsatayotgan kishilarning qarama-qarshi fikrlarini

to‘qnashuv vaziyati.

**Prognoz qilish** – treningdan kelib chiqqan holda uning samarasini oldindan ko‘ra bilish.

**Psixologik zo‘riqish** – insonning ruhiy jihatdan azoblanishi.

**Psixologik muammo** – bu fikrlashni kengaytirishga, hayotga ijodiy yondashuvni shakllantiruvchi vaziyat.

**Psixogimmastik mashqlar** – kishini barkamollashtirishga, emotsional zo‘riqishlarni bartaraf etishga qaratilgan mashqlar majmui.

**Raqobat usuli** – muloqot jarayonidagi bir kishining ikkinchi kishi ustidan hukmron bo‘lishi va butunlay vaziyatni boshqarishi.

**Reaksiya** – (lot. re – qarshi, action – harakat) psixologiya va fiziologiyada ichki va tashqi muhitning turli ta’sirlariga a’zolarining javob qaytarishi.

**Relaksasiya** – odamdagi jismoniy zo‘riqishning psixik keskinligi tugashi natijasida bo‘ladigan tinchlik, osoyishtalik holati.

**Rolli o‘yin** – turli ijtimoiy rollarni bajaruvchi kishilar orasidagi munosabatlarni muvofiqlashtirishga qaratilgan mashqlar majmuasidir.

**Sust hulq** – o‘z huquqlarini himoya qilmaydigan, o‘zgalar fikriga yon beruvchi va ularni yuqori qo‘yuvchi hulq – atvor.

**“Tanishuv” o‘yini** – guruhning barcha a’zolarini har jihatdan qulay, dadil tutishlari va o‘zaro ishonch hosil qilishga qaratilgan mashq.

**Trening** – shaxsda mavjud bo‘lgan yoki vujudga keladigan muammolarni hal qilish uchun zarur bo‘lgan bilim, ko‘nikma, malakalarni hosil qilish maqsadida bahs-munozara, o‘yin, mashqlar orqali o‘tkaziladigan mashg‘ulotlar yig‘indisi.

**Trening guruh** – shaxslararo munosabatlar tizimida uning a’zolariga ta’sir ko‘rsatib, ularda muloqot malakasini va o‘zaro ta’sirini rivojlantirishga qaratilgan qisqa muddatli mashq turi.

**Trener** – trening mashg‘ulotlarini tashkil etib, bu jarayonni boshqaruvchi shaxs.

**Usul** – biror – bir faoliyatni bajarishning yo‘l-yo‘rig‘i.

**Faollik** – tirik materiyaning umumiy xususiyati, tevarak – atrofdagi muxit bilan o‘zaro ta’sirda bo‘lishida namoyon bo‘ladi.

**Flipchart qog‘ozi** – trening jarayonida qo‘llaniladigan maxsus qog‘oz.

**Frustratsiya** – ma‘lum bir maqsadga erishish yo‘lida shaxs uchraydigan to‘siq yoki to‘siqlar

**Frustratsion holat** – maqsadga erishish yo‘lida to‘siqlarga duch kelganida shaxs boshidan kechiradigan holat

**Frustratsion tolerantlik** – frustratsiya yuzaga kelganida uni tabiiy hol sifatida qabul qilib, to‘siqni yengib o‘tishga bo‘lgan harakatga undovchi xulq

**Shaxs** – ijtimoiy munosabatlarga kirishuvchi va ongli faoliyat bilan shug‘ullanuvchi odam.

**“Shu yerda va hozir”** – guruhdagi muomala – munosabat mashg‘ulot jarayoniga bevosita aloqador, ya‘ni hozirgi zamonga bog‘liq bo‘lishi lozim.

**Emotsiya** – (lot.emovek – uyg‘otish, to‘lqinlantirish) odamlarning sub‘ektiv ifodalangan ichki yoki tashqi qo‘zg‘atuvchilar ta‘siriga javob reaksiyasi.

**Emotsional ta‘sirchanlik** – o‘yinni boshlash uchun qilinadigan takliflarni jonli, quvnoq tarzda aytilishi va ishtirokchilarni harakatlarga keltirish jarayoni.

**Empatiya** – (yunon yempatia - birgalikda dardlashmoq) boshqa odamlarning psixik holatlarini tushunish va ularga hamdardlik qilish qobiliyati.

**“Yagona mikrofon”** – bir ishtirokchi so‘zlaganda, boshqalar unga diqqat bilan quloq solishi va gapini bo‘lmasligi, birg‘birining shaxsini hurmat qilishi.

**O‘yin** – kishilarning ish – harakatlarini, odamlar o‘rtasidagi o‘zaro munosabatlarni aks ettirishda ifodalangan va tevarak – atrofdagi borliqni bilishga qaratilgan faoliyat.

**O‘yinning jadalligi** – o‘yinni davom etish tezligi.

**O‘z – o‘zini anglash** – individning o‘zi haqida nisbatan barqaror anglangan tasavvurlar tizimi.

**Qo‘rquv** – odamning o‘ziga yoki yaqin kishilariga taalluqli bo‘lgan haqiqiy yoki hayoliy xavf – hatarga nisbatan yuzaga kelgan emotsional holat.

**Hamkorlik** – bu holat barcha ishtirokchilarning o‘zaro manfaatlarini hisobga olgan holda muloqotda bo‘lish va muammoli vaziyatni oxirigacha hal etishga intilishdir.

**Hissiyot** – odamning yuksak ehtiyojlarini qondirish yoki qondirmaslik qobiliyatining mavjudligi va psixik obraz yarata olish natijasida uning tevarak – atrofdagi olamga bo‘lgan munosabatlarining ongda aks ettirilishidan iborat jarayon.

**Hulq – atvor normalari** – jamiyat tomonidan qabul qilingan ahloqiy me’yorlarga asoslangan hulq-atvor.

## Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Ш.Мирзиёев.
2. I.Karimov. Yuksak ma'naviyat – yengilmas kuch. – Т.: «Ma'naviyat», 2008
3. Арнольд О.Р. Ролевой тренинг: Методическое пособие. М., 1992.
4. Бакли Р., Дж. Кэйпл «Теория и практика тренинга». 2003.
5. Baratov Sh.B., Olimov Ya.L. Sotsial trening va amaliyot.
6. Берн Э. Игры, в которые играют люди: Психология человеческих взаимоотношений. Люди, которые играют в игры: Психология человеческой судьбы / Пер. с англ. М., 1998.
7. Берн Э. Транзактный анализ в группе / Пер. с англ. М., 1994.
8. Большаков В.Ю. Психологический тренинг. СПб., 1996.
9. Вачков И. «Основы технологии группового тренинга». СПб. Речь, 2001.
10. Гиппиус С.В. Тренинг развития креативности. СП. 2001
11. Девид Ли. Практика группового тренинга. СП. 2010
12. Жуков Ю.М., Петровская Л.А., Растяников П.В. Диагностика и развитие компетенции в общении. М., 1991.
13. Евтихов О. В. «Практика психологического тренинга». Спб, Речь. 2005.
14. Зайцева Т. В. «Теория психологического тренинга : психологический тренинг как инструментальное действие». Спб.:Речь, М.: Смысл, 2002.
15. Захаров В.П., Хрящева Н.Ю. Социально-психологический тренинг: Учебное пособие. Л., 1999.
16. Ismoilova N.Z., Abdullaeva D.U. Trening o'tkazish metodikasi. Toshkent - 2009.
17. Ismoilova N.Z., Abdullaeva D.U. Ijtimoiy psixologiya. Toshkent - 2013.
18. Ismoilova N.Z., Fayzullaeva O. Psixologik treningdan laboratoriya mashg'ulotlari. Toshkent - 2013.
19. Исурина И.Г. Групповая динамика в тренинговых группах // Журнал практического психолога. 1998. №1. С. 31-44.
20. Костина Г.Д., Пискунова Н.Н. Сборник деловых игр по курсу "Организационное поведение". М., 1998.



21. Костецкий В.Э. Динамика общения в условиях групповой дискуссии: Автореф. дис.... канд. психол. наук. М., 1991.
22. Кочюнас Р. Психотерапевтические группы: теория и практика. М., 2000.
23. Кузнецова Е.В. Развитие межличностной невербальной коммуникации средствами социально-психологического тренинга: Автореф. дис.... канд. психол. наук. М., 1996.
24. Литвак М. Е., Мирович М. О., Золотухина- Аболина Е. В. «Бинтование душевных ран или психотерапия?». Ростов-на-Дону Феникс 2006.
25. Лидерс А.Г. Психологический тренинг с подростками. М., 2003.
26. Макшанов С.И. Принцип психологического тренинга // Журнал практического психолога. 1999. №3. С. 13-38.
27. Методы практической психологии общения: Сб. статей. М., 1997.
28. Никольская Н.И. Опыт проведения ролевых игр в процессе подготовки профконсультантов службы занятости // Психол. журн. 1998. №2. Т. 19. С. 97-105.
29. Немиринский О.В. Личностный рост в терапевтической группе. М., 1999.
30. Петровская Л.А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга. М., 1992.
31. Петровская Л.А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. М., 1993.
32. Райх В. Системы телесно-ориентированной психотерапии и психологии тела // Хрестоматия по телесно-ориентированной психотерапии и психотехнике / Под ред. В.Ю.Баскакова. М., 1993.
33. Взгляд на психотерапию. Становление человека. М., 1994.
34. Рудестам К. Групповая психотерапия. М., 1993.
35. Сартон Г.Н. Тренинг самостоятельности у детей. Москва 2001
36. Самоухина Н.В. Первые шаги школьного психолога: психологический тренинг. Феникс 2002
37. Семенова М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога. М., 2007
38. Шевцова И.Г. Тренинг тренеров. М., 2006.

## MUNDARIJA

<b>KIRISH .....</b>	<b>4-5</b>
<b>I. PSIXOLOGIK TRENING HAQIDA TUSHUNCHA. UNING MAQSAD VA VAZIFALARI.....</b>	<b>6-15</b>
<b>1.1.Trening haqida tushuncha.....</b>	<b>6-8</b>
<b>1.2.Treningga berilgan ta’riflarning mazmuni.....</b>	<b>8-11</b>
<b>1.3.Trening mashg‘ulotining maqsad va vazifalari.....</b>	<b>11-12</b>
<b>1.4.Psixologik treningga murojaat etuvchilar guruhi.....</b>	<b>12-14</b>
<b>Bob bo‘yicha topshiriqlar .....</b>	<b>14-15</b>
<b>II. TRENING GURUHLARINING RIVOJLANISHI.....</b>	<b>15-37</b>
<b>2.1.Qadimgi manbalarda trening elementlariga oid fikrlar...</b>	<b>15-17</b>
<b>2.2.Sharq allomalarining guruhlar bilan bog‘liq fikrlari ...</b>	<b>17-19</b>
<b>2.3.Guruhiy terapiya elementlarining vujudga kelishi.....</b>	<b>19-21</b>
<b>2.4. Amerikada guruhiy terapiyaning rivojlanishi .....</b>	<b>21-23</b>
<b>2.5. Guruhiy terapiyaga gumanistik yo‘nalishning ta’siri .....</b>	<b>23-25</b>
<b>2.6. K.Levinning guruhiy terapiyaga qo‘shgan hissasi .....</b>	<b>26-27</b>
<b>2.7. Psixokorreksion guruhlarining rivojlanishi .....</b>	<b>27-29</b>
<b>2.8. Rossiyada trening guruhlarining rivojlanishi .....</b>	<b>29-30</b>
<b>2.9. Transformatsion treninglarning rivojlanishi va inqirozga yuz tutishi .....</b>	<b>30-32</b>
<b>Bob bo‘yicha topshiriqlar .....</b>	<b>32- 34</b>
<b>III. TRENINGNI TASHKILIY BOSQICHI.....</b>	<b>34- 48</b>
<b>3.1.Guruhni tashkil etish bosqichi .....</b>	<b>34-37</b>
<b>3.2.Treningni tashkil etishda muhim jihatlar .....</b>	<b>37-42</b>
<b>3.3.Trening uchun dastur va rejaning ahamiyati .....</b>	<b>42-43</b>

3.4.Muloqotchanlik ko'nikmalarini shakllantiruvchi	43-47
mashg'ulotning reja va dasturi namunasi .....	
Bob bo'yicha topshiriqlar .....	47-48
<b>IV. TRENINGNI BOSHLANG'ICH BOSQICHI .....</b>	<b>49-59</b>
4.1.Treningni birinchi kuni .....	49-53
4.2. Treningda tanishuvni tashkil qilish .....	53-56
4.3.Ishtirokchilarning kutishlarni aniqlash. ....	56-57
Bob bo'yicha topshiriqlar .....	57-59
<b>V. TENINGNI ASOSIY BOSQICHI .....</b>	<b>59-77</b>
5.1.Trening mashg'ulotlarini olib borish usullari.	59-60
5.2. Treningda «Ma'ruza» usuli va uni tashkil etish	60-64
5.3."Aqliy hujum" (breynstorming) usuli	64-68
5.4. Bahs-munozara usuli.	68-72
5.5. "Keys metodi"	72-75
Bob bo'yicha topshiriqlar	75-77
<b>VI. TRENINGDA PSIXOGIMNASTIK MASHQLARDAN</b>	<b>77- 87</b>
<b>FOYDALANISH</b>	
6.1.Psixogimnastik mashq usuli haqida tushuncha	77-80
6.2.Mashqlarni o'tkazishda trenerga tavsiyalar.	80-81
6.3.Trenerning emotsional ta'sirchanlik qobiliyati	81-82
6.4.Psixogimnastik mashqlarni to'xtatish va muhokama qilish.	83-85
Bob bo'yicha topshiriqlar	85-87
<b>VII. TRENING JARAYONIDA O'YIN USULI</b>	<b>87-103</b>
7.1.O'yin haqidagi nazariyalar	87-91
7.2.Trening jarayonida o'yin usulining ahamiyati	91-94

<b>7.3.Treningda o‘yin orqali erishiladigan natijalar</b>	<b>94-95</b>
<b>7.4.O‘yinlarni o‘tkazishda trenerga tavsiyalar</b>	<b>95-98</b>
<b>7.5. O‘yinlarning turlari</b>	<b>98-102</b>
<b>Bob bo‘yicha topshiriqlar</b>	<b>102-103</b>
<b>VIII. ROLLI O‘YINLAR</b>	<b>103-</b>
<b>8.1. Rolli o‘yinlar va ularning o‘ziga xosligi</b>	<b>103-105</b>
<b>8.2.Rolli o‘yinlarni o‘tkazish bosqichlari</b>	<b>105-106</b>
<b>8.3. Treningda “Psixodramma” usulidan foydalanish</b>	<b>106-111</b>
<b>Bob bo‘yicha topshiriqlar</b>	<b>111-113</b>
<b>IX. TRENER VA UNGA QO‘YILADIGAN TALABLAR</b>	<b>113-125</b>
<b>9.1.Trener haqida tushuncha</b>	<b>113-114</b>
<b>9.2. Trenerga qo‘yiladigan umumiy talablar</b>	<b>114-116</b>
<b>9.3.Trener uchun asosiy kasbiy talablar</b>	<b>116-118</b>
<b>9.4. Mutaxassislar tomonidan trener uchun talablar tahlili</b>	<b>118-121</b>
<b>9.5.Trenerning imidji</b>	<b>121-122</b>
<b>9.6. Trenerning kompetentligi</b>	<b>122-124</b>
<b>Bob bo‘yicha topshiriqlar</b>	<b>124-125</b>
<b>X. TRENING JARAYONIDA GURUHLAR BILAN ISHLASH.</b>	<b>126-145</b>
<b>10.1.Trening guruhlari haqida tushuncha</b>	<b>126-127</b>
<b>10.2.Guruhlar bilan ishlash borasida tavsiyalar.</b>	<b>127-130</b>
<b>10.3.Guruhda yuzaga keladigan umumiy muammolar va ularni hal etish</b>	<b>130-131</b>
<b>10.4.Guruh bilan ishlash jarayonida eng ko‘p kuzatiladigan muammoli vaziyatlar va ularning yechimi</b>	<b>131-135</b>
<b>10.5.Trenerning guruhiy dinamikani bilishi</b>	<b>135-137</b>
<b>10.6.Trenerning pozitsiyasi</b>	<b>137-138</b>
<b>10.7.Treningni samarasiga guruhiy iqlimning ta’siri</b>	<b>138-140</b>

<b>10.8. “Qayta aloqa” qismini tashkil etish</b>	<b>140-143</b>
<b>Bob bo‘yicha topshiriqlar .....</b>	<b>143-145</b>
<b>XI. TRENING TURLARI VA KLASSIFIKATSIYASI.</b>	<b>145- 158</b>
<b>11.1.Trening turlariga oid nazariy yondoshuvlar</b>	<b>145- 148</b>
<b>11.2.Zamonaviy psixologiyada trening klassifikatsiyalari</b>	<b>148-150</b>
<b>11.3.Treninglarning asosiy turlari</b>	<b>150-153</b>
<b>11.4. Treninglarning asosiy turi</b>	<b>153-156</b>
<b>Bob bo‘yicha topshiriqlar</b>	<b>156-158</b>
<b>XII. MULOQOT TRENINGLARI</b>	<b>158-168</b>
<b>12.1. Muloqot treninglari</b>	<b>158-160</b>
<b>12.2. Muloqot treninglarining bosqichlari</b>	<b>160-162</b>
<b>12.3. Muloqot pozitsiyalarini bilishning ahamiyati</b>	<b>162-166</b>
<b>12.5. Muloqotda noverbal va paralingvistik ta’sirlar</b>	<b>166-167</b>
<b>Bob bo‘yicha topshiriqlar</b>	<b>167-169</b>
<b>XIII. SHAXSNI RIVOJLANTIRUVCHI TRENINGLAR</b>	<b>169-179</b>
<b>13. 1. Shaxsni rivojlantiruvchi treninglarning tarixi</b>	<b>169-170</b>
<b>13.2.Shaxsni rivojlantiruvchi treninglarning maqsadi</b>	<b>170-172</b>
<b>13.3.Shaxsni barkamollashiruvchi treninglarning mijozlari</b>	<b>172-174</b>
<b>13.4.Shaxsga yo‘naltirilgan treninglarning turlari</b>	<b>174-175</b>
<b>13.5.Shaxsni rivojlantirishda uning “Men”i bilan ishlash</b>	<b>175-177</b>
<b>Bob bo‘yicha topshiriqlar</b>	<b>177-179</b>
<b>XIV. RUHIYATNI SOG‘LOMLASHTIRUVCHI TRENINGLAR</b>	<b>179-194</b>
<b>14.1. Ruhiyatdagi muammolarga doir treninglar</b>	<b>179-181</b>
<b>14.2.Tanadagi zo‘riqishlarni bartaraf etish</b>	<b>181-182</b>
<b>14.3. Emotsional sohadagi treninglar</b>	<b>182-183</b>
<b>14.4. Insonlarda stressga berilish sabablari</b>	<b>183-185</b>

<b>14.5. Stressni bartaraf etuvchi treninglar va ularning turlari</b>	<b>186-189</b>
<b>14.6. Stressni bartaraf etishga oid treninglarda qo'llaniladigan o'yin va mashqlar</b>	<b>189-191</b>
<b>Bob bo'yicha topshiriqlar</b>	<b>191-195</b>
<b>XV. TRENINGDA NIZOLI VA AGRESSIV HOLATLAR BILAN ISHLASH</b>	<b>195-216</b>
<b>15.1. Shaxslararo nizo tushunchasi va nizolarning tuzilishi</b>	<b>194-197</b>
<b>15.2. Nizo strategiyasining klassifikatsiyasi</b>	<b>197-201</b>
<b>15.3. Nizo dinamikasi</b>	<b>201-202</b>
<b>15.4. Hissiyotlarni boshqarish va nizoni yechishga tayyorlik</b>	<b>203-205</b>
<b>15.5. Agressiya haqida tushuncha</b>	<b>205-207</b>
<b>15.6. Agressiyaning frustatsion nazariyasi</b>	<b>207-210</b>
<b>15.7. Frustratsion tolerantlikni shakllantiruvchi o'yin va mashqlar</b>	<b>210- 214</b>
<b>Bob bo'yicha topshiriqlar</b>	<b>214-218</b>
<b>XVI. TRENINGLARDA QO'LLANILADIGAN MASHQ VA O'YINLAR</b>	<b>218-231</b>
<b>15.1. Treningda foydalaniladigan tanishuv o'yinlari</b>	<b>217-220</b>
<b>15.2. Ishtirokchilarning kayfiyatini ko'taruvchi o'yinlar</b>	<b>220-223</b>
<b>15.3. Ishtirokchilarni ahillashtiruvchi o'yinlar</b>	<b>223-231</b>
<b>Izohli lug'at</b>	<b>231-235</b>
<b>Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati</b>	<b>237-238</b>