

SOTSIAL PSIXOLOGIK TRENING



Kitob quyidagi ko'rsatilgan
muddatda topshirilishi shart

Oldingi foydalanishlar
miqdori _____

--	--

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIIY VA O'RTA MAXSUS TA'LIM VAZIRLIGI

NIZOMIY NOMIDAGI
TOSHKENT DAVLAT PEDAGOGIKA UNIVERSITETI

NURJAHON ISMOILOVA

SOTSIAL PSIXOLOGIK TRENING

O'QUV QO'LLANMA

Toshkent
"INNOVATSIYA-ZIYO"
2021

UDK:15.010

BBK:88.3

I-36

Ismoilova Nurjahan.

**Sotsial psixologik trening /o'quv qo'llanma/. Toshkent:
"INNOVATSIYA-ZIYO", 2021, 152 b.**

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 namoyandalarining nazariy tahlillari va qarashlaridan foydalanilgan.

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

Taqrizchilar:

B.M.Umarov – psixologiya fanlari doktori, professor

N.I.Xalilova – psixologiya fanlari nomzodi, dotsent

**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY VA O'RTA MAXSUS TA'LIM VAZIRLIGINING
BUYRUG'IGA ASOSAN NASHRGATAVSIYA ETILGAN..**

ISBN 978-9943-6212-3-7

© Ismoilova N., 2021.

© "INNOVATSIYA-ZIYO", 2019.

© "INNOVATSIYA-ZIYO", 2021.

*Kitob - beminnat USTOZ, u hech
qachon nodonligingni yuzigga solmaydi.
Murod Xidir*

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 qadimdan kishilarga ma'lum bo'lgan. Bu boradagi fikrlar va guruh terapiyaning 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 namoyandalarining o'tkazgan tadqiqotlari va qarashlaridan foydalanilgan.

PSIXOLOGIK FAOLIYATDA GURUHIY JIHATDAN ISHLASHNING TARIXI. SOTSIAL PSIXOLOGIK TRENINGLAR HAQIDA TUSHUNCHA

Reja:

1. Psixologik faoliyatda guruhii jihatdan ishlashning tarixi.
2. Sotsial psixologik treninglar haqida tushuncha.
3. Trening mashg'ulotining maqsad va vazifalari.
4. Psixologik treningga murojaat etuvchilar guruhi.

Psixologik faoliyatda guruhii jihatdan ishlashning tarixi

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 qiziqtira 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, guruhii tahlil (групповой анализ) atamasini fanga kiritgan. Bunda u odamlarni tushunish va ularni chuqurroq o'rganish uchun ular birga bo'ladigan ijtimoiy guruhlarini o'rganish lozimligini qayd etgan.

Guruhii terapiya haqida gap ketganda zamonaviy guruhii terapiyaga birinchilardan bo'lib o'z hissasini qo'shgan olim, psixodrammaning asoschisi Ya.Morening xizmatlari haqida gapirmaslikning imkoni yo'q. 1931-yilda Moreno guruhii terapiya 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 psixoterapiya 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 guruhii 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 rivojlantiruvchi treninglar o'tkaziladi.

Guruhii 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'laqonli

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'pgina psixik buzilishlarni davolash mumkin bo'ladi. Uning fikricha, gipnozni katta tajribaga ega bo'lgan va mohir mutaxassis amalga oshirishi lozim.

XIX asrning boshlarida J.Eskirol birinchi bo'lib insonning psixik buzilishi va emotsional hayotini taqqoslagan holda o'rganib, ular o'rtasida bog'lanish mavjudligini hamda gallyutsinatsiya 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.

Eskirolni 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. Eskirol 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'riqlashlarni 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 guruhii terapiyada 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 Rodgers 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'kidlaydi. Rodgers guruh rahbariga

mutaxassis sifatida emas, balki "men va sen" o'zaro munosabatining teng qirrali sherigi, ya'ni munosabat yaratuvchisi sifatida qaragan. Nodirektiv usuldagi psixoterapiya psixoterapevtning mijozda chuqur shaxsiy o'zini anglashni kuzatishga, bu esa guruhii ishlarda yangi-yangi yondashuvlarning yaratilishiga olib keldi.

K.Levinning guruhii terapiyaga qo'shgan hissasi. Guruhii terapiya 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 guruhlarga 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".

Guruhii terapiyaning muvaffaqiyatini 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 guruhii 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 kompetentlikni oshirish yuzasidan dastlabki treninglar olib borilgan. Bunday trening guruhlari 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, menejerlar, 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.

Psixokorreksion guruhlarining rivojlanishi. Mutaxassislarning 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 "Harakatni 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" korporatsiyasiga aylantirildi. Mazkur korporatsiya AQSh, Yevropa, Avstriya, Afrika va Osiyoda o'z markazlarini ochadi.

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 ham jismoniy va ruhiy salomatlik tabiblar va faylasuflar tomonidan insonning erkin faoliyat yuritishi hamda kamolotining asosiy sharti sifatida tushunilgan.

Insonni bio-energo-informatsion tizim sifatida qaraladigan bo'lsa, bu piramidali 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 darajadali 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 boyitilgan. Ulardan foydalanish uchun ularni ma'lum bir klassifikatsiyaga 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.

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 guruhviy 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 guruhviy 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 mutaxassislarining 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, guruhii ishning faol usullarini qo'llash asosida o'tkaziladi". Devid Li esa: "Trening tushunchasining mohiyatini "Guruhii treninglar – ikki yoki undan ortiq kishilar ishtirok etadigan va ishtirokchilarda bilim, ko'nikma va malakalar hosil qilishga qaratilgan har qanday jarayondir", deb tushuntiradi.

Psixologiya tarixida trening o'qitishning keng tarqalgan shakli faol ijtimoiy-psixologik treninglar bo'lib, L.A. Petrovskiy ijtimoiy-psixik 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. 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".

Trening — guruhii ishlashning faqatgina informatsiyalar 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 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 tahlil 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 guruhii 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.

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.

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 mutaxassislarni 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 guruhlarini alohida ajratish mumkin:

II. Bolalar guruhi:

1. Maktabgacha ta'lim muassasasi tarbiyalanuvchilari (guruhlarga 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 guruhlarining 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 guruhlarining 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'riqlashlarni 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.

Nazorat savollari

1. Psixologik trening haqida qanday fikrlar mavjud?
2. Treningni maqsad va vazifalariga nimalar kiradi?
3. Trening haqida O.Gorbushinaning ta'rif 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 qaratilgan, 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 kompetentlikning rivojlanishiga qaratilgan guruhliy amaliy psixologiya sohasidir”?

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

5. Birinchi bor guruhliy 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. Treningning maqsadi...

GURUHIY DINAMIKA JARAYONLARI

Reja:

1. Trenerning guruhliy dinamikani bilishi.
2. Trening guruhlari va ular bilan ishlash taktikasi.
3. Guruhda yuzaga keladigan umumiy muammolar va ularni hal etish.
4. Treningni samarasiga guruhliy iqlimning ta'siri.

Trenerning guruhliy dinamikani bilishi

Dinamika – o'sish, o'zgarish, rivojlanish ma'nolarini ifodalovchi atama hisoblanib, guruhliy 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 trening...

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, bir-birlariga yoki trenerga tashakkur bildirishlari uchun imkon yaratish, "qayta aloqa"ni amalga oshirish, har bir ishtirokchiga o'ziga yarasha minnatdorlik bildirishdan iborat.

Trening guruhleri va ular bilan ishlash taktikasi

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 klassifikatsiya qiladilar. Bizning nazarimizda, G.M.Andreyevaning "Ijtimoiy psixologiya" darsligidagi klassifikatsiya 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 maqsadlarida 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 shaxsiga ta'siri kabilar tushuniladi.

Har qanday trener trening guruhleri bilan ishlash uchun guruh va uning qonuniyatlari haqidagi ma'lumotlarni bilishi lozim.

Guruh bilan ishlash borasida tavsiyalar. Ijtimoiy psixologiyada berilgan ma'lumotga ko'ra trening guruhleri kichik guruh sanaladi. Biroq trening mashg'ulotlari uchun bu qoida o'zgaradi, ya'ni 20-25 kishidan iborat bo'lgan trening guruhleri 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'lmazligi 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 guruhlarda 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:

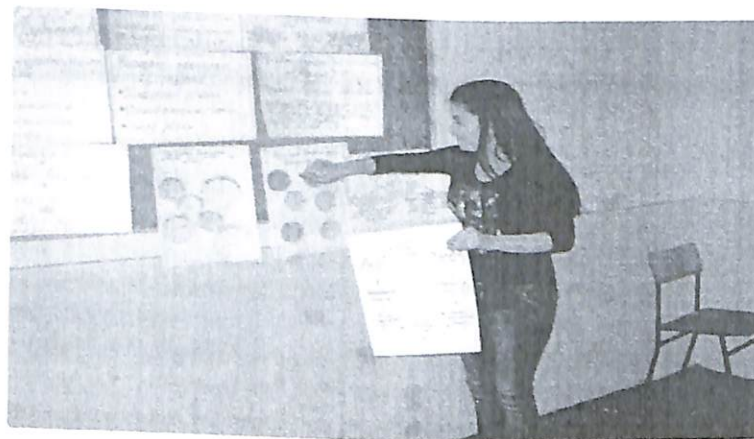
1. Kichik guruhlariga bo'lishda o'yin orqali bo'lish usulidan foydalanish lozim.

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. Mikroguruhlariga 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 mikroguruhdan 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'lmagan 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.

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.

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 bilan o'zaro yaqinlik 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, samimiylilik 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 orasida 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 munosabatining 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 haqida 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 qoidalarini 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 pantomima 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!"

Treningning 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 motivatsiyasini 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 ochiqdigi yoki yopiqdigidir. 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 erishuvda 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 motivatsiyalarning 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'riqlashlarni 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 shakllanishi va o'zaro tanishuvini; guruh bilan tanishuvning yakunlanishi kabilarni o'z ichiga oladi).

2. Emotsional silliqilinish / 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 guruhiy 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/guruhiy 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 guruhiy 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 guruhiy rivojlanishning ushbu bosqichlari to'liq kechmaydi. Uzoq muddatli guruhlarda esa, ayniqsa ishtirokchilarni shaxsiy rivojlanishiga yo'naltirilgan trening guruhlarida bu bosqichlar aniq namoyon bo'ladi.

Nazorat savollari

1. Trener kim?
2. Trenerlik mahorati nimalarga bog'liq?
3. Trenerning imidji 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 guruhlariga bo'lishda qanday yo'l tutgan ma'qul?

- 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 orqali bo'lish usulidan foydalanish

2. Kichik guruhlariga 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 guruhning va guruhdagi har bir ishtirokchining holati o'zgaradi». Ushbu izoh treningda o'tkaziladigan qaysi usulni o'tkazish natijasida vujudga keladigan holatga tegishli?

- A) *O'yin
- B) Rolli o'yin
- V) Mashq
- G) Aqliy hujum

4. Guruh ishtirokchisining har birini faol bo'lishga 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 guruhlarda ishlash ishtirokchilar uchun qanday imkoniyat yaratadi?

- A) Bir-biri bilan gaplashish
- B) Muammolarga yechim topish
- V) *Ishonchli muhit yaratish va yaqindan tanishish
- G) Biroz dam olish

6. Trener guruhga buyruq berishi kerakmi?

- A) *Aslo
- B) Albatta
- V) Ba'zida
- G) Vaziyatga qarab

7. Guruhga tayyor axborotni berish ...?

- A) Kerak bo'lishi mumkin
- B) *Kerak emas.
- V) Aksariyat hollarda kerak
- G) Judayam kerak

8. Jim o'tirgan indamas ishtirokchini...?

- A) Jim o'tirishiga imkon berish kerak
- B) *Guruhning ishiga jalb qilish kerak
- V) Hech bo'lmasa mashqlarda ishtirok etishlari kerakligini ta'kidlash
- G) Treningdan chetlashtirish kerak

SOTSIAL PSIXOLOGIK TRENINGNI ASOSIY BOSQICHLARI

Reja:

1. Treningni tashkiliy bosqichi.
2. Treningni boslang'ich bosqichi.
3. Treningni asosiy bosqichi.
4. Treningni yakuniy bosqichi.

Treningni tashkiliy 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 4 ta 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.

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

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

Guruhni yig'ish. Bu qism trening guruhini yig'ishga qaratilgan bo'lib, bunda quyidagi jihatlar 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 xulosaga kelish imkonini beradi. Bu esa trening mashg'ulotining datur va rejasini

tuzishda, mashg'ulot jarayonida qo'llaniladigan usullarni tanlashda qo'll keladi. Qolaversa, har bir ishtirokchining motivatsiyasini 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, vaqtidan 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.

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 jihatlardan 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 davomiylilikda 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, videoplyer, proyektor, kompyuter jihozlari bo'lishi ham lozim. Xonada ishtirokchilarning orasiga to'siq bo'ladigan ortiqcha jihozlar (stol, stullar) bo'lmasligi maqsadga muvofiqdir.

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.

Treningda ishtirokchilarning jinsi masalasi ham mashg'ulot o'tish va uning samarasiga ta'sir nuqtayi 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.

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 kriteriylarni hisobga olish kerak:

1) Tanlangan mashq va o'yinlar umumiy treninglarning maqsadiga (u necha kun davom etishidan qat'i nazar) va aynan shu mashg'ulotning maqsadiga to'liq mos kelishi lozim;

2) Bajarilishi lozim bo'lgan mashq va o'yinlarning ketma-ketligi guruhiiy o'zaro ta'sirning rivojlanishi va guruhiiy dinamikaning mexanizmlaridan kelib chiqib tanlanishi kerak;

3) Ishtirokchilarning guruhda ishlashga bo'lgan motivatsiyasini hisobga olish lozim. Buni shunday izohlash mumkinki, bir guruh uchun tayyorlangan dastur ikkinchi bir guruh uchun tayyorlangan dasturga mutloqo o'xshamasligi mumkin (mutaxassislarning uchun tayyorlangan dastur bilan reklama xarakteriga ega bo'lgan dasturning farqi bo'ladi,

"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 birovning 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.

"Treningda 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.

"Vaqtning 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

bo'lgan vaqtni bekorga sarflanishiga olib keladi. Bu esa ishtirokchilarning noroziligiga va ular orasida do'stona muhitning buzilishiga olib kelishi mumkin.

"Shaxsni baholamaslik" normasi. Trening mashg'ulotlari jarayonida har bir ishtirokchi o'z fikr-mulohazalarini va hissiyotlarini bayon qilishi mumkin, biroq bunda boshlovchi va qolgan ishtirokchilar hikoyadagi vaziyatnigina muhokama qilishlari hamda so'zlovchining o'sha paytdagi xulq-atvori, xatti-harakatini baholashdan qochishlari kerak. Masalan, "o'sha paytda siz jahlga berilmasligingiz yoki bunday demasligingiz kerak edi" kabi jumalarning qo'llanilishi ishtirokchining e'tiroziga sabab bo'lishi bilan birga qolgan ishtirokchilar o'z fikrlarini va muammolarini bayon etishda ochiq gapirishdan tortinishlari mumkin. Shuning uchun, "bunaqa vaziyatda men bunday qilardim yoki degan bo'lardim" kabi variantlarda so'zlashish yoki fikrini bildirish so'raladi.

Yuqorida sanab o'tilgan normalarning barchasi hamma treninglarda qo'llanilishi shart emas. Normalarni qabul qilishda guruhning tuzilishi, trening mashg'ulotning davomiyligi kabilari ham e'tiborga olinishi maqsadga muvofiqdir.

Sanalgan normalardan tashqari trener tomonidan quyidagilar alohida ta'kidlab o'tilishi shart:

- Birovning fikrini umuman noto'g'ri deb hisoblagan yoki unga qo'shilmagan holatda ham uning gapini bo'lishga, to'xtatib qo'yishga yoki ustidan kulishga hech kimning haqqi yo'q.

- Ishtirokchilar bir-birini masxaralashi yoki g'ururiga tegadigan gaplar aytishi mumkin emas.

- Ishtirokchilar ham, boshlovchi ham, agar savol uning shaxsiy hayotiga tegishli bo'lsa, javob bermaslik huquqiga ega.

- Boshlovchiga savollar va fikrlar anonim tarzda berilish imkoniyati yaratilishi shart. Lekin bu haddan tashqari chegaradan chiqish imkonini bermasligi, ya'ni boshlovchining shaxsiyatiga tegish kabilarga yo'l qo'yilmasligi ta'minlanishi kerak.

Normalarni mashg'ulot o'tkazishdan avvalroq katta qog'ozga 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 guruhli 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 berishga 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.

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 holatda 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 samimiylilik 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 o'ttirish 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 haqida nimalarni aytib berishni istasa, shuni gapiradi. Barcha ishtirokchilar o'zi haqidagi 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.

Ishirokchilarning 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.

Treningni asosiy bosqichi

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, proyektli 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, guruhlariga bo'lib ishlash, keys metodi. Bulardan tashqari maqsadga va vaziyatga qarab muammoli vaziyatlarni tahlil etish usuli ham qo'llaniladi.

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 birlariga o'zaro ta'sir ko'rsatish imkoniyati bo'lmaydi yoki juda kam bo'lishi mumkin.

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 strukturasini

- 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.

Aqliy hujum. 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 generatsiyasini 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 bildirish olishining 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 unutmasliklari 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.

Hozirgi zamon ta'lim jarayonida keng qo'llanilayotgan noan'anaviy 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 ayirib boshlashidir.

Bahs-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 nuqtayi 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 nuqtayi nazariga ega bo'lishi va boshqalarning fikrlarini hurmat qilishi shart. So'zlayotgan ishtirokchining gapini bo'lib qo'yish ta'qiqlanadi. Ko'p hollarda munozaralar emotsional 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.

Bundan tashqari treningni asosiy bosqichida guruhni kayfiyatini ko'tarish, ularni ahillashtirish, guruh a'zolarini o'zaro jipslashtirish, diqqatini to'plash va shu kabilarga yo'naltirilgan psixogimnastik mashqlar ham o'tkaziladi.

Shuningdek, trening mashg'ulotining asosiy qismida eng ko'p qo'llaniladigan usullar – bu mantiqiy o'yinlar, rolli o'yinlardir. Ular ishtirokchilarda ma'lum bir mavzu yoki psixologik muammo yuzasidan ko'nikma va malakalar hosil qilishga xizmat qiladi.

Treningni yakuniy bosqichi

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 bilish, aniqlash orqali guruh motivatsiyasini 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 kutganlari 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'nikma va malakalaringizdan hayotingiz davomida foydalanishingizga ishonasizmi?", "Mashg'ulot jarayonida sizga yoqmagan holatlarni yozing?", "Trenerlarga qanday tavsiyalariniz bor?" kabi savollar bilan murojaat etiladi.

Anketalarni yig'ib olishda trenerning o'zi ularni har bir ishtirokchidan birma-bir, tekshirib qabul 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:

Treningning vazifasi — trening yopilishini yuqori hissiy to'liqlarda 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 treningning 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'zlari kutayotganlarini 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, treningning 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 qirg'ilgan 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 daraxt barglari bo'lgan bo'lsa, kutuvlarning amalga oshganligi, erishilgan natijalar

go'yoki daraxt mevalari ekanligiga nisbat beradi va "meva"larga yozilgan fikrlarni o'qib, guruh bilan birgalikda muhokama etadi.

Nazorat savollari

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

Mustaqil ish mavzulari

1. Sheriklararo muloqot o'rnatishda ijtimoiy-psixologik treninglarning zarurligini tahlil qiling.
2. Trening jarayonida shaxsning muloqotchanligini 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. Guruhiy normalar qachon qabul qilinadi?
A) Normalar har kuni vaziyatga qarab o'zgartiriladi
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) *Birinci kun va har kuni kun boshida

5. Tanishuvni kim o'tkazadi?

- A) Guruhdagilar
B) Chetdan kelganlar
V) *Trener va yordamchisi
G) Rahbarlar

6. Ishtirokchilarning kutuvlari qachon aniqlanadi?

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

7. 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

8. Ishtirokchilarning kutuvlarini kim aniqlaydi?

- A) Chetdan kelganlar
B) Guruhdagilar
V) *Trener va yordamchisi
G) Rahbarlar

9. Kutishlar bosqichida... nazarda tutiladi?

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

**SOTSIAL PSIXOLOGIK TRENINGNI METODOLOGIK ASOSI.
TRENERNING MALAKALARI, TRENER SHAXSIGA
QO'YILADIGAN TALABLAR**

Reja:

1. Trener haqida tushuncha.
2. Trenerga qo'yiladigan umumiy talablar.
3. Trener uchun asosiy kasbiy talablar.

Trener haqida tushuncha

Hozirgi kunda trening atamasi kabi trener atamasining ham aniq standart va yo'nalishlari bo'lmaganligi sababli bu mutaxassislariga 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 bexosdan tegib ketish katta noxushliklarga, muammolarga, hattoki aziyat yetkazishga olib kelishi mumkin. Shuni hisobga olgan holda trenerning ishini qimmatbaho olmos (javohir) bilan

ishlaydigan mohir zargarning ishiga o'xshatish mumkin.

Mutaxassislar o'zaro "Trenerlik vazifasida turish osonmi yoki qiyin?" degan savolga javob izlashgan va bu savolga javobni ikki xil toifadagi kishilardan 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 sifatarga ega bo'lishi kerakligi haqida turlicha fikr bildiradilar. Quyida shu sohadagi adabiyotlar tahlili asosida trenerlik kasbi uchun zarur bo'lgan talablar qatorini havola etamiz.

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 ahamiyatligi 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 unutmaslik 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 muvaffaqiyatini 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).

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 xatti-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, ikkinchi odam birinchisiga 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'i 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 xatti-harakatlari 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 xatti-harakatlariga ham ehtiyotkor 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.

Trener uchun asosiy kasbiy talablar

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

- Trener avvalo o'zgalar shaxsiga xos bo'lgan psixologik xususiyatlarni juda yaxshi bilishi kerak (inglizlar aytganidek, "o'zgalar psixologiyasini bilish — ular ustidan hukmronlik qilishning bir shaklidir", degan naqlni esdan chiqarmaslik lozim, lekin bunda pedagogik alturizm, ya'ni o'zgalar manfaatini o'zinikidan ustun qo'yish xislati ham mavjud bo'lishi kerak)

- O'zining shaxsiy fazilatlarini 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 taqozo qilganda esa uni bartaraf eta olishi kerak.

- Empatiya, ya'ni o'zgalar 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 ushlash, 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'lmashiga yordam beradi.

6. Kommunikativ qobiliyat - shaxslararo va guruhlararo nizolarga yo'l qo'yimaslikni, 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 - 2-3 ta 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.

Mutaxassislar tomonidan trener uchun talablar tahlili. M.Kubrom tomonidan trenerlik qiluvchi mutaxassisning ishiga nisbatan quyidagi talablar ishlab chiqilgan:

Intellektual qobiliyatlar: 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'riqlashlarni 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 fidoiylilik, o'zgalar manfaatini o'zinikidan 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 jihatlariandir. Har bir trener o'z-o'zini tahlil qila olishi, o'z "Men"ini anglashi hamda o'z kasbi va "Men"i o'rtaidagi 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 nuqtayi 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 pozitsiyasiga, qo'llayotgan metodlarga bo'lgan ishonchdir. O'z-o'ziga ishonch ayniqsa, trener o'z ishida eksperimental metodlardan foydalangan vaziyatlarda juda muhimdir.

Trener har qanday vaziyatda quyidagilarga amal qilishi kerak

• Mavzu doirasidan chetga chiqmaslik, muhokama etilayotgan mavzularga nisbatan o'z fikrini bildirish va mashg'ulot so'nggida 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.

Nazorat savollari

1. Trenerlik haqida umumiy tushuncha bering.
2. Trenerga umumiy va kasbiy talablarni sanang.
3. Trenerning kompetentligi nima?
4. Trenerning imidji?

Mustaqil ish topshiriqlari

1. Trenerlik kasbiga oid ma'lumotlarni adabiyotlarga asoslanib tahlil qiling.
2. Trenerning kompetentligi masalasini adabiyotlar asosida tahlil qiling.
3. Trenerning integrativ kompetentligini kengroq yoritng.

TESTLAR

1. "...bu - pedagogik qobiliyatlarga ega, tajribali, trening davomida keng majburiyatlar diapozonini amalga oshiruvchi va qo'yilgan vazifalarni hal qiluvchi yetakchi shaxsdir". Bu ta'rif 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 metall
 - G) Ruhiyat
3. Trener ega bo'lishi lozim bo'lgan eng muhim narsa - bu?
 - A) *Tabassum qila olish
 - B) Muloqot madaniyatidir
 - V) Minnatdorchilik bildiradi 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

SOTSIAL PSIXOLOGIK TRENINGNI ASOSIY USULLARI

Reja:

1. Treningda "Ma'ruza" usuli va uni tashkil etish.
2. Treningda "Aqliy hujum" usuli va uni tashkil etish.
3. Treningda "Bahs-munozara" usuli va uni tashkil etish.
4. Treningda "Psixogimnastik mashq" usuli va uni tashkil etish.
5. Treningda "O'yin" usuli va uni tashkil etish.

Treningda "Ma'ruza" usuli va uni tashkil etish

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 muvaffaqiyatli produktiv suhbat yoki ma'ruzaning asosi - ishtirokchilar bilan barqaror aloqa o'rnatish hamda ushbu sohada kompetentlikdir. Bunday uyg'unlik ma'ruzani monologga aylantirmaslikni kafolatlaydi, 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 sohalarni 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 motivatsiyaga 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.

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 zoye 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.

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 nuqtayi 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 auditoriyaning 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-quvvatlash. Ishtirokchilarning qiziqishini oshirish uchun qo'llaniladigan yana bir metod ma'ruzaning asosiy jihatlari turli

illyustratsiyalar bilan o'tkazish. Slaydlar, yozuvlar, flip-chartlardan foydalanish qo'shimcha stimulyator 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 imkoniyati 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'zishga yarasha kuch-quvvatni talab etadi.

Treningda "Aqliy hujum" usuli va uni tashkil etish

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 guruh, 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 generatsiyasi 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-uskunalar yoki uzoq muddatli o'qitishni talab qilmasligini, 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'lmashligi 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 taqdim qiladi.
2. Taqdim qilingan mavzu yuzasidan fikr-mulohazalarini o'ylab olish uchun ishtirokchilarga vaqt beriladi.
3. Taqdim 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 qoidalariga 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 qiziqitirmaydi", degan ma'noda tushunishi va "ichimdan top", "indamaslik" kabi "kasallik"lariga chalilib 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.

Treningda "Bahs-munozara" usuli va uni tashkil etish

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 bndlarni 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 guruhiiy 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 guruhiiy 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 nuqtayi 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'shib 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 nuqtayi 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. Guruhiiy 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 bahs-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.

Treningda "Psixogimnastik mashq" usuli va uni tashkil etish

Psixogimnastik mashq usuli — trening jarayonida ishtirokchilarni faollashtirish, kayfiyatini ko'tarish, ular orasida o'zaro ishonch va samimiyluk 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 har 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 taraqqiyotining 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'riqnoma 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'riqnomaning 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'riqnomaning tushuntirish uchun sarflagan vaqti mashqni bajarishga ketgan vaqtga nisbatan kamroq vaqtni olsa, bunday yo'riqnomaning risoladagidek yo'riqnoma deyish mumkin. Trener yo'riqnomaning 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 bajaritishga kirishishi mumkin. Agar mashqni bajarish jarayonida yo'riqnomaning kimdir yaxshi tushunmagan bo'lsa, u holda mashqni bajarishni to'xtatish va yo'l qo'yilgan xatoni tuzatish lozim bo'ladi.

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 unutmasligi 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.

Trenerning emotsional ta'sirchanlik qobiliyati. Trener o'zidagi istak-xohishni aniq namoyon qilish orqali ishtirokchilarni psixogimnastik mashqni boshlashga qiziqitirishi 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 mashqqa 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.

Psixogimnastik mashqlarni to'xtatish va muhokama qilish. Treninglar davomida qo'llaniladigan psixogimnastik mashqlar ishtirokchilar uchun qiziqarli va g'ayrioddiy 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 instingkti 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, meningcha kayfiyatlar yaxshi, demak, mashg'ulotni davom ettirish mumkin" va h.k.

Guruhlarda birgalikda o'tkaziladigan psixogimnastik mashqlarda g'olib va mag'lublar bo'lmashligi va hech kim o'zini yakkalanib qolganday his qilmasligi kerak, aksincha psixogimnastik mashqdan asosiy maqsad bu — vaqtixushlik qilishdir va u mashq ishtirokchilarida umumiylilik, mushtaraklik hissinı 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 ularning xohishini qondirish kerak, degani 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.

Treningda "O'yin" usuli va uni tashkil etish

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 engli 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'xshatish 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. Funksional 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, organizmni 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'zlashtirilishi 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 shakllantiriladi – 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 jipslashtirish;

- 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.

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.

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.

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,

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 lozim. Masalan, agar guruh ishtirokchilaridan birortasi gapirib yuborsa (ma'lumotni takrorlayotgan ishtirokchiga shipshitib 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 muvaffaqiyatli 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 xatti-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 murakkabiligini - trener o'yinning mantiqini 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, "taktik to'siqlarni bartaraf qilish" borasidagi o'yinlarni o'tkazmasdan turib, "ishonchga asoslangan" o'yinlarni o'tkazib 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'lmagani kabi universal ko'rsatmalar ham bo'lmaydi. Ya'ni bitta o'yinni yosh jihatdan turli xil bo'lgan (bog'cha yoshdagilar, o'smirlar, katta yoshdagilar) yoki mavqe jihatdan turli xil bo'lgan (o'qituvchilar, uy bekalari, rahbarlar)

psixologik mohiyatini tushunish uchun uni aysbergga o'xshatish 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. Funksional 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, organizmni 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'zlashtirilishi 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 shakllantiriladi – 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, ularni 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 jipslashtirish;

- 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.

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.

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.

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,

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 lozim. Masalan, agar guruh ishtirokchilaridan birortasi gapirib yuborsa (ma'lumotni takrorlayotgan ishtirokchiga shipshitib 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 muvaffaqiyatli 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 xatti-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 murakkabiligini - trener o'yinning mantiqini 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, "taktik to'siqlarni bartaraf qilish" borasidagi o'yinlarni o'tkazmasdan turib, "ishonchga asoslangan" o'yinlarni o'tkazib 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'lmagani kabi universal ko'rsatmalar ham bo'lmaydi. Ya'ni bitta o'yinni yosh jihatdan turli xil bo'lgan (bog'cha yoshdagilar, o'smirlar, katta yoshdagilar) yoki mavqe jihatdan turli xil bo'lgan (o'qituvchilar, uy bekari, 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 guruhdagi ishtirokchilar soni 15-25tagacha bo'lganda yoki o'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, Shoira - 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.

Nazorat savollari

1. Treningda qo'llaniladigan asosiy usullarni sanang.
2. Ma'ruza usuli nima uchun kerak?
3. "Aqliy hujum" usulining qulayliklari nimalardan iborat?
4. "Bahs-munozara"ni tashkil etish bosqichlarini aytib bering.

5. Psixogimnastik mashq o'tkazishning ahamiyati nimada?
6. Psixogimnastik mashqlarni o'tkazishda nimalarni hisobga olish lozim?
7. Psixogimnastik mashq qachon to'xtatiladi?
8. Psixogimnastik mashq qanday muhokama etiladi?
9. O'yinning treningdagi mazmunini ayting?
10. O'yin haqidagi nazariyalarni sanab bering.
11. O'yinlarning qanday turlari bor?

Mustaqil ish mavzulari

1. Ma'ruza usuli asosida shaxsni barkamollashtiruvchi treninglarga tahlil yozing.
2. "Aqliy hujum" usulidan foydalanish yuzasidan tahlil yozing.
3. "Bahs-munozara" usulidan foydalanib, ma'lum bir mavzuni tahlil qiling.
4. Faollashtiruvchi psixogimnastik mashqqa misollar yozing.
5. O'zaro ishonch muhitini yaratuvchi psixogimnastik mashqlarga misollar yozing.
6. Guruhni jipslashtiruvchi psixogimnastik mashqlarga misollar yozing.
7. Turli xil o'yinlarga misollar yozing.

TESTLAR

1. Ishtirokchilar o'rtasida to'siqni olib tashlash maqsadida qaysi usul qo'llaniladi?
A) Aqliy hujum
B) *Muzyorar
V) Intervyu
G) Bahslashish
2. Nima uchun uzbek mentalitetida kartochkalar yelkaning orqa qismiga qadaladi?
A) *Xijolatchilikni keltirib chiqarmaslik uchun
B) Tartib shunday bo'lgani uchun
V) Buni mentalitetga aloqasi yo'q
G) Chunki yelkaning oldini qismida boshqa yorliqlar yopishtirilgan bo'ladi

3. Ishtirokchilar orasida samimiylilik, ochiqlik, o'zaro ishonch muhitini yaratish nima uchun kerak?

- A) Muammolarni hal qilish uchun
- B) Ishtirokchilarda trenerga nisbatan hurmatni oshirish uchun
- V) Bunday muhitni 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) Psixogimnastik 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

10. Biror psixogimnastik mashq o'tkazishda oldin ishtirokchilarga... beriladi?

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

11. 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

12. 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 hal qilish orqali o'z muammosini unutadi

13. Psixogimnastik mashq usulining maqsadi- ... ?

- A) *Guruhni faollashtirish
- B) Guruh motivini aniqlash
- V) Guruh sardorini aniqlash
- G) Guruh bilimini aniqlash

14. 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

15. Mashq uchun reglament vaqti... ?

- A) *Belgilanmagan
- B) 20 min

V) 12-15 min.

G) 10 min.

16. 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?

17. Guruh bilan ishlash vositasi nima?

A) Sahna ko'rinishi

B) Trening

V) *O'yin

G) Seminar

18. Trening jarayonida o'tkaziladigan har qanday o'yin o'zida 2 xil mazmunni 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

19. 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»

20. 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

SOTSIAL PSIXOLOGIK TRENINGNING TASHKILY SAVOLLARI

Reja:

1. Trening guruhini tashkil etish.

2. Treningni tashkil etishning muhim jihatlari.

3. Trening uchun dastur va rejaning ahamiyati.

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 4 ta bosqichga asoslanib mashg'ulotni tashkil etish maqsadga muvofiqki, aks holda trening mashg'ulotlari samarasiz tugashi mumkin.

- Tashkiliy bosqich.
- Boshlang'ich bosqich.
- Asosiy bosqich.
- Yakuniy bosqich.

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

Birinchi bosqich tashkiliy bosqich bo'lib, bu bosqichda treningni boshlashgacha bo'lgan barcha jihatlar 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 jihatlar;
- 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 xulosaga kelish imkonini beradi. Bu esa trening mashg'ulotining datur va rejasini

tuzishda, mashg'ulot jarayonida qo'llaniladigan usullarni tanlashida qo'l keladi. Qolaversa, har bir ishtirokchining motivatsiyasini 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.

Mutaxassislarining qayd etishicha, guruhga eng ko'p foydasi tegadigan ishtirokchilar ham ba'zida, vaqtidan 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 guruhlarini kuzatilgan. Natija quyidagicha bo'lgan: 97 nafar ishtirokchidan 37 nafari guruhni vaqtidan 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, quyidagicha 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 bildirganlikdan 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 motivatsiyasini 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, Subyektiv nazorat darajasini aniqlash metodikasi (SND) va turli proyektiv 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 informatsiyaga 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 motivatsiyasini 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.

Treningni tashkil etishning 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 jihatlardan 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. Bularidan tashqari mashg'ulot jarayonida foydalanish uchun magnitofon, televizor,

videopleer, proyektor, 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 hissinini, 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 mentalitetimizda 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 guruhlariga 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 nuqtayi 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.

Ishtirokchilar o'rtasida jins borasida o'xshashlik va farqlarni ajratishga nisbatan bildirilgan fikrlarda haligacha qarama-qarshiliklar mavjud va yagona xulosaga kelinmagan. Aksariyat mutaxassislarning geterogen guruhlarining tarafdoridir. Ularning fikriga ko'ra, geterogen guruhlarining samarasi shundaki, bunday guruhlarda ishtirokchilar shaxsiy muammolarini hal etishi va ularni yengishga erishlari mumkin. J.Kellermann fikriga ko'ra guruhlarda emotsional holatni yaratish va ishtirokchilarning muammolarini 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, 10 ta erkak 5 ta 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 mutaxassislarning 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, otalari 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, “kekse bir ishtirokchi qolganlar uchun “qariya” degan unvon bilan “taqdirlanishi”, qora tanli ishtirokchi esa oq tanlilar uchun kuzatish obyektiga aylanishi mumkin.

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.

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 kriteriylarni hisobga olish kerak:

1. Tanlangan mashq va o'yinlar umumiy treninglarning maqsadiga (u necha kun davom etishidan qat'i nazar) va aynan shu mashg'ulotning maqsadiga to'liq mos kelishi lozim;

2. Bajarilishi lozim bo'lgan mashq va o'yinlarning ketma-ketligi guruhiiy o'zaro ta'sirning rivojlanishi va guruhiiy dinamikaning mexanizmlaridan kelib chiqib tanlanishi kerak;

3. Ishtirokchilarning guruhda ishlashga bo'lgan motivatsiyasini 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 murakkab holda tuzilishi ishtirokchilarda tushunmovchiliklarga va ularning guruhiiy 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 motivatsion 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

№	Mashg'ulot nomi	Vaqt	Kutiladigan natija
Kirish qismi.			
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'ladi, ularning kayfiyati ko'tariladi.
3.	"Kutuvlar daraxti" mashqi	9.30 9.45	Ishtirokchilarning treningdan kutayotgan natijalari aniqlanadi
Asosiy qism.			
4.	«Buzuq telefon» o'yini	9.45 10.30	Ishtirokchilar muloqotni amalga oshirishning o'ziga xos psixologik jihatlarini amalda sinab 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
Yakuniy qism			
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:

- Guruh a'zolarini o'zaro tanishtirish, ya'ni ularga bir-birlari haqidagi ma'lumotlar bilan almashinish imkonini yaratish;
- Guruhda o'zaro ahillik muhitini yaratish;
- Ishtirokchilar holati va kayfiyatlarini barqarorlashtirish;
- Guruh ishtirokchilarini bir-birlarini yaxshiroq tushunishga hamda hamkorlikda ishlashga o'rgatish;
- 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. Guruh 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, uchinchi 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 jyuri 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 sirilarini 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.

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 motivatsiyalarni aniqlash.
2. Trening jarayonida individuallikka amal qilish.
3. Adabiyotlar asosida trening guruhini 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 qaysi qatorda to'g'ri ko'rsatilgan?

- A) 1 haftada 2-3 kun, 10 soat
- 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 oralig'idagilar uchun
- V) *50 yoshgacha bo'lganlar uchun
- G) Kichik va katta yoshdagilar

TRENING GURUHLARIDA O'ZINI ANGLASH. QAYTA ALOQA – MUOMALADA ASOSIY COMPONENT SIFATIDA

Reja:

- 1.O'z-o'zini anglash haqida tushuncha.
- 2.Treningda o'z-o'zini anglashning sodir bo'lishi.
- 3.Treningda qayta aloqani tashkil etish.

O'z-o'zini anglash haqida tushuncha

Shaxsning o'z-o'zini anglash sohasi - bu "Men" obrazining yil sayin o'zgarib borish jarayoni bo'lib, bu jarayon davomida shaxs dastlab o'zining boshqalardan farqli jihatlarini anglash bilan birga, o'zini ko'rsatishga harakat qilish, mustaqil fikr yurita olish qobiliyatini ham anglashga harakat qiladi. Undan so'ng, shaxsda o'z-o'zini baholash, qabul qilish, nazorat qilish xususiyatlari rivojlanadi va bular faol shaxs psixologiyasining tarkibiy qismi sifatida qaraladi.

Ko'pgina ilmiy manbalarda o'z-o'zini anglashga quyidagicha ta'rif beriladi: "Insonning o'z bilimlari, ma'naviy qiyofasi va qiziqishlari, ideallari va axloq motivlarini anglash, baholash, o'z-o'ziga his qiluvchi va fikrlovchi mavjudot sifatida yaxlit baho berish, o'zini obyektiv dunyodan ajrata olish, o'zining borliq olamga munosabatini anglash va unga baho berish, o'zini shaxs sifatida anglash, o'z xatti-harakatlari, fikrlari va hislari, istaklari va qiziqishlarini anglashdir".

Shaxsning o'z-o'zini anglashi yosh va jinsiy o'ziga xoslikka ega. Masalan, o'ziga nisbatan o'ta qiziquvchanlik, kim ekanligini bilish va anglashga intilish, ayniqsa, o'smirlik davrida rivojlanadi. Bu davrda paydo bo'ladigan "kattalik" hissi qizlarda ham, o'smir yigitlarda ham nafaqat o'ziga munosabatni, balki o'zgalar bilan bo'ladigan munosabatlarni ham belgilaydi.

Qizlardagi "Men" obrazining yaxshi va ijobiy bo'lishi ko'proq bu obrazning ayollik sifatlarini o'zida mujassam eta olishi, ayollik xislatlarini ayni paytda o'zida mavjud ekanligiga bog'liq bo'lsa, yigitlardagi obraz ko'proq jismonan barkamollik mezonlari bilan nechog'li uyg'un ekanligiga bog'liq bo'ladi.

Shaxsning o'z-o'zini anglashiga ta'sir etuvchi omillar haqida gap ketganda, shaxsning o'z imkoniyat, qobiliyatlarini, o'zining kimligini anglab yetishi tushuniladi. Bu xususiyatning rivojlanishida

atrofdagilarning fikrini inobatga olishimiz muhim rol o'ynaydi. Bu jarayonda esa dastlabki omil sifatida fikrlarni qabul qiluvchining yoshi muhim rol o'ynaydi. Masalan, bolalar uchun ota-onasi, o'qituvchisining fikri muhimdir. Katta yoshdagilar uchun esa oila a'zolaridan biri, do'sti, hamkasbi kabilar ta'sir ko'rsatuvchi shaxs bo'lishi mumkin. Bu borada jins xususiyati ham o'ziga xos ahamiyatga ega. Amerikalik Jon Xoelter, amerikalik o'smir — o'quvchilar bilan tadqiqot o'tkazib, shuni aniqlaganki, o'smir qizlar o'zining o'g'il bola tengdoshlarining fikrlarini ko'proq inobatga olar ekan, o'smir o'g'il bolalar esa o'z ota-onalarining fikrlarini ko'proq inobatga olishi aniqlangan.

Shaxs "Men"i va o'zini anglashida boshqalarning ta'siri katta, lekin buning o'ziga xos muammoli jihati ham mavjuddir. Karl Yungning ta'kidlashicha, shaxs psixikasi tuzilishida himoya qismi mavjud bo'lib, u "persona" deb ataladi. Ana shu persona shaxsning haqiqiy "Men"i va yolg'on "Men"i o'rtasida muammolarni keltirib chiqaradi. K.Yungning fikricha, har bir shaxsning "persona"si, o'ziga xos niqobga ega bo'lib, shaxs jamoatchilik bilan munosabatlarda o'zining haqiqiy "Men"ini yashirish maqsadida shu niqobni taqib oladi. Buning natijasida shaxs o'zining "asl basharasi"ni har doim ham va barcha ijtimoiy guruhlar oldida ham namoyon etavermaydi, natijada uning aslida qanday inson, qanday shaxs ekanligini atrofdagilar aniq bila olmaydi. K.Yungning taxmin qilishicha, personaning ijobiy jihatlari ham mavjuddir, ya'ni persona — bu jamiyat va shaxs o'rtasidagi kompromissdir. Uning maqsadi — shaxsning haqiqiy "Men"ini yashirgan holda boshqalarda yaxshi taassurot uyg'otishdan iborat bo'lib, bu ayrim holatlarda shaxslararo munosabatlarda ijobiy jihatni ta'minlaydi. Lekin ko'pincha shaxsning o'zi ham o'zining asl holati bilan personani chalkashtirib yuboradigan holatlar ham bo'ladiki, buni albatta, ijobiy deb bo'lmaydi.

Bunday holda haqiqiy "Men" persona bilan aralashib ketadi, shaxs esa ijtimoiy muhit oldida rol o'ynovchi yolg'onchi mavjudotga aylanib qoladi. Boshqacha qilib aytganda, shaxs o'zini o'zining niqobdagi holati bilan chalkashtirib yuboradi. K.G.Yung bunday holat individning o'z-o'zini anglashiga xavf solishini ko'rsatib beradi.

Dastlab K.Yung, undan keyin esa uning izdoshi Ester Xarding shaxsning atrofdagilar uning niqobdagi holatiga qarab unga bergan bahosini qabul qilishi natijasida o'z "Men"ining haqiqiy mohiyatini to'liq anglay olmasligi bilan bog'liq vaziyatlarni ham o'rganib chiqishgan va o'z xulosalarini keltirib o'tishgan. Bunday holatda

shaxsning "Men"- konsepsiyasi va "persona"si bir-biriga mos tushadi. Bunday bo'lishi shaxs uchun har doim ham istalgan holat bo'lavermaydi. Demak, bunday holga yo'l qo'ymaslik uchun har bir shaxs faqat atrofidagilarning fikri va bahosiga suyanibgina qolmasdan, balki o'zi ham o'zini tahlil qilishga, o'z kamchiliklarini tan olish orqali o'zini anglashga va o'zining haqiqiy "Men"ini, "Men" konsepsiyasini rivojlantirishga harakat qilishi lozim.

Shaxs "Men"ining tuzilishiga doir turli xil yondoshuvlar mavjud bo'lib, ular orasida eng ko'p tarqalgan yondoshuvga ko'ra "Men" o'z ichiga uch tarkibiy qismni qamrab olishini ifodalovchi g'oyaga asoslanadi. Bu tarkibiy qismlar quyidagilardir: kognitiv qism (o'zi haqida bilimlar), emotsional qism (o'z-o'ziga baho) va xulq-atvor qism (o'ziga munosabat). Shaxsning o'z-o'zini anglashining tuzilishi haqida boshqa bir yondoshuv V.V.Stolinga tegishli bo'lib, u o'z-o'zini anglashni tadqiq etishda eng asosiysi shaxsning oddiy xarakteristikalarini majmuasida emas, balki ma'lum yaxlitlikda o'zini tushunishi, o'z identivligini aniqlashida aks etadi, degan fikrni ilgari suradi. O'z-o'zini anglashning yana bir xususiyati shundan iboratki, uning ijtimoiylashuv jarayonida rivojlanishidir. Bunday rivojlanish nazorat etiladigan, shuningdek faoliyat va muloqot diapozonining kengayishi sharoitida ijtimoiy tajribani muntazam egallash orqali aniqlashtirilib boriladigan jarayondir. O'z-o'zini anglash shaxsdagi chuqur, intim xarakteristikalariga mansub bo'lib, uning rivojlanishi faoliyatdan tashqarida amalga oshmaydi. Shaxs faqat faoliyat jarayonidagina o'zining o'zi haqidagi tasavvurlari bilan atrofdagilarning u haqidagi tasavvurlarini taqqoslab boradi, kerak bo'lsa, "korreksiyalaydi".

L.S.Vigotskiyning ta'rifiga ko'ra, o'z-o'zini anglash bu – insonning o'zi haqidagi tasavvurlarining dinamik tizimi bo'lib, bu o'zining jismoniy, intellektual va boshqa turli sifatlarini anglash bilan yuzaga keladi. Ushbu sifatlariga o'z-o'zining beradigan bahosida tashqi omillar, munosabatlar ham ta'sir etishi mumkin.

O'z-o'zini anglash ijtimoiylashuv va tarbiya jarayonlari bilan uzviy bog'liq ekanligini ta'kidlash bu muammoning aynan ijtimoiy psixologik mohiyatga ega ekanligini anglashga yordam beradi. «Men» obrazi ma'lum vaziyatlarga qarab farqlanishi mumkin (masalan, individning o'zini his qilishi, kayfiyati ham bunga ta'sir ko'rsatadi), inson o'zining muayyan fazilatlarini sezishi o'z-o'zini anglash natijasida yuzaga keladi.

Treningda o'z-o'zini anglashning sodir bo'lishi

Shaxs tushunchasi insonni xarakterlovchi tushunchalardan biri bo'lib, uning xulq-atvori, dunyoqarashi va psixologik jihatlarining yaxlit tizimi sifatida tushuniladi. Shundan kelib chiqib aytilsa, shaxs – alohida inson sifatida ongli faoliyat hamda munosabatlarning ham subyekti, ham obyektidir. 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 subyekti, ma'lum bir tanlovlarni amalga oshiruvchi va ular uchun ma'suliyatni his qiluvchi subyekt sifatida qabul qiladi;
- Hayot faoliyatining har bir a'zosini o'ziga xos individuallik 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 subyekti va obyekt 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 psixologik treninglarning asosiy maqsadidir. Shunga ko'ra, inson tomonidan uning motivlari, qiziqishlari hamda qadriyatlarining anglanishi orqali uning o'z-o'zini anglashga erishish psixologik treninglarning mohiyatini tashkil etadi.

Psixologik treninglarda shaxsning o'z-o'zini anglash negizida uning

«Men obrazi» va «Men konsepsiya»ni shakllantirish muhim ahamiyat kasb etadi. Ya'ni, trening jarayonida ishtirokchilarga ular o'zini qanday ko'radi va qanday ko'rishni istashini tahlil qilishga imkon beriladi.

Bizga ma'lumki, «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, psixologik treninglarning asosini shaxsning o'z-o'ziga adekvat baho berishi va uning «Men obrazi»ni shakllantirish tashkil etadi.

Inson bildirayotgan hech bir fikrni obyektiv 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 deformatsiyasiga olib kelishi mumkin. Inson intuitiv ravishda «Men konsepsiya»ning uch tarkibiy qismini yaqinlashtirish imkoniyatini beruvchi rollarni izlaydi.

«Men obrazi» nisbatan turg'un psixologik hodisa 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 og'li faoliyatdir. U aniq hayotiy maqsad, ideallar, shaxs ustanovkalari mavjudligini taqozo etadi.

Shaxsdagi «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 otasini, do'sti, u faoliyat yuritadigan guruhdagi biror a'zo, taniqli inson, kino qahramoni bo'lishi mumkin.

Psixologik trening ishtirokchilari bir-birilari uchun aynan ana shu yuqorida sanalganlarning barchasidan ham ko'ra muhimroq ahamiyat kasb etadi. Ya'ni trening jarayonida ishtirokchilarning bir-birlari

haqidagi fikrlari ularning o'z-o'zini anglashiga jiddiy ta'sir ko'rsatishi va bu borada muhim qarorlar qabul qilishiga olib kelishi mumkin.

Muvaffaqiyat va omadsizliklar. Shaxsning o'z-o'zini anglashi uchun nafaqat uning ijtimoiy rollari va o'zini atrofdagilar bilan taqqoslashining natijalari, balki oddiy turmush tarzining ham ahamiyati kattadir. Trening jarayonida ishtirokchilarga o'z turmush tarzini to'g'rilash, sog'lom turmush tarziga ega bo'lishi uchun psixologik jihatdan qanday sifatlarga ega bo'lish kerakligiga o'rgatadi. Shaxs o'z oldiga qiyin, lekin amalga oshirsa bo'ladigan maqsadlarni qo'yib va uni uddasidan chiqishi orqali o'zining qobiliyatli ekanligini his etishi ham unga o'zini anglashida yordam beradi. Bo'lishi mumkin bo'lgan zo'rovonlikdan o'zini himoyalash malakasini egallagan ayol boshqalarga nisbatan o'zini zaifa sifatida kamroq his etadi va vaziyatni ko'proq boshqara oladi.

O'zbekistonda olib borilayotgan hozirgi ta'lim tizimining eng ko'zga ko'rinarli yutuqlaridan biri – oliy ta'lim talabalarining ilmiy salohiyatiga alohida e'tibor qaratilganligidir. Olimlarning ta'kidlashlaricha, ilmiy ishlardagi muvaffaqiyatlar talabada ilmiy faoliyatga layoqatli ekanligini bilgani holda boshqalarga nisbatan o'ziga bo'lgan bahosini oshiradi, bu esa o'z navbatida talabani yanada ko'proq ishlashga undaydi va natijada yanada ko'proq, kattaroq muvaffaqiyatlarga erishishga stimullashtiradi. Oldinga qo'yilgan maqsadlarni erishish yo'lida maksimum imkoniyatlarni hisobga olgan holda harakat qilish va muvaffaqiyatga erishish – o'ziga nisbatan ishonchini yanada oshiradi.

Atrofdagilarning fikri. Atrofdagilar tomonidan shaxs erishgan muvaffaqiyatlarning tan olinishi uning «Men» konsepsiyasiga ijobiy ta'sir etadi, chunki shaxs atrofdagilar uni ijobiy baholayotganligini ko'rishi, uning o'ziga bo'lgan ishonchini, hurmatini oshiradi. Ma'lumki, har qanday shaxs uchun o'zining yaxshi tomonlarini o'ylash osonroq, agar atrofdagilar ham xuddi shunday o'ylasa, bu uning uchun ijobiy hislarni keltirib chiqaradi. O'rtoqlari orasida qobiliyatliroq, mehnatsevarroq yoki hammaga yordam berishga tayyor deb, baholangan, hisoblangan bolalar, bu sifatlarni o'z «Men» konsepsiyalari va xulq-atvori tarkibiga «olishadi».

Trening guruhida ham shaxsning ishtirokchilar tomonidan ijobiy baholanishi, unga bo'lgan ishonch, hurmat va uning ijobiy jihatlarining sanalishi uning o'z-o'zini anglashida ijobiy ahamiyat kasb etadi. O'ziga ishonmaydigan ishtirokchi trening mashg'ulotidan so'ng o'ziga ishonchi

ortishi, o'ziga nisbatan manosabati ijobiy tomonga o'zgarishi, o'zining hayoti yaxshilanishiga umid va ishonch ortishi kabilarni kuzatiladi.

O'z-o'zini hurmat qilish. O'z-o'zini hurmat qilish shaxsdagi mavjud va bo'lishi mumkin bo'lgan "Men"larning umumiy yig'indisimi? Agar shaxs o'zini jozibador, jismonan baquvvat, aqlli va badavlat va yana muhabbatga loyiq deb bilsa, bu uning o'zini hurmat qilishi "joyida" ekanligini bildiradimi? Mutaxassislar o'ziga yaxshi munosabatda bo'lish uchun o'zini chiroyliroq, jismonan baquvvatroq, aqlli va h.k. sifatarga ega ekanligini his etish kerakligini ta'kidlaganda aynan shuni nazarda tutishadi. Djennifer Kroker va Konn Volfning fikricha, yuqorida ko'rsatilgan sifatlar haqiqatdan ham o'zini hurmat qilish, o'zi bilan g'ururlanish uchun muhim ahamiyatga egadir. Bu mualliflarning ta'kidlashiga ko'ra, "Bir shaxs o'zini hurmat qilishi uchun unga faoliyat davomida erishgan va erishayotgan muvaffaqiyatlari hamda tashqi ko'rinishining havas qilarli darajada ekanligi muhim bo'lsa, ikkinchi shaxs uchun esa o'zini Xudoning suyuqli bandasi ekanligini his qilishi va u axloq me'yorlarini buzmagani bilishi, tan olishi muhimroqdir".

Demak, agar birinchi shaxsga yoshligidanoq aqlli va chiroyli ekanligi, ikkinchisiga esa, odobli ekanligini his etishga o'rgatilgan bo'lsagina, ular o'zini hurmat shu jihatlarini angelaydi va baholaydi.

Lekin, Djonatan Brayn va Keyt Dattonlar o'zini hurmat qilish masalasiga o'zgacha yondoshadilar, ularning fikricha, sabab va oqibatning o'rnini almashtirish lozim. Ya'ni agar, odamlar umuman o'zlarini qadrlashsa, ular o'zlarini tashqi ko'rinishi, o'z qobiliyatlarini ham qadrlaydilar.

Shaxsning o'z-o'zini anglashining tuzilishi jihatidan psixologlar shartli ravishda to'rtta o'zaro bog'liq tomonlarni ko'rsatib o'tadilar:

1. O'z-o'zini bilish. 2. O'z-o'ziga munosabat. 3. O'z-o'zini his qilish. 4. O'z-o'ziga ta'sir ko'rsatish.

Bularning har biri o'zi ichiga turli xil imkoniyatlarni qamrab oladi. Biroq o'z-o'zini bilish - o'z-o'zini his qilishning manbayidir. O'z-o'zini bilish yaxlit holda shaxsning o'z ustida ishlash mazmunini va o'z-o'zini tarbiyalash dasturini belgilab beruvchi omillardan biridir. Shuningdek, o'z-o'zini bilish shaxsga tegishli maqsadlar, ideallarga erishish uchun zarurdir. Demak, trening jarayonida ishtirokchilarda o'z-o'zini bilish asosidagi o'z-o'zini anglashga, umuman olganda, o'z-o'zini boshqarishga, tarbiyalashga erishish mumkin ekan. Lekin bunda o'z-o'ziga munosabatning rolini ham nazardan qochirmaslik kerak.

O'zlikni anglashning qiymatli tomoni bo'lgan o'z-o'ziga munosabat insonni o'ziga shaxs sifatida munosabatda bo'lishini nazarda tutadi. U birinchi navbatda, shaxsning yo'nalganligi (maqsadlari, ideallari, ehtiyojlari, qiziqishlari)ni, qadriyatlarining ma'naviy qiymatga yo'naltirilganligini, o'ziga talabchanligini, o'zini ifodalash kabilarni o'z ichiga oladi.

O'z-o'ziga munosabat hamisha o'z-o'zini his qilish bilan bog'liq bo'ladi. O'z-o'zini his qilish esa o'z navbatida o'z-o'zini ifodalash, o'zini tasdiqlash bilan bog'liqdir. O'zidan qoniqish yoki qoniqmaslik bilan ifodalanadigan shaxsning ruhiy holati uning ichki muhitini yaratadi, ichki muhit esa o'z navbatida inson "Men"ining barcha ko'rinishlariga o'z ta'sirini ko'rsatadi. Demak, o'z-o'zini takomillashtirish ko'p jihatdan o'z-o'zini bilish va o'z-o'ziga bo'lgan munosabatning xarakteriga bog'liqdir. Agar shaxs o'zini to'g'ri ifodalay olsa, o'z hatti-harakatlariga tanqidiy va xolisona yondosha olsa, unda baribir, o'z-o'zini tarbiyalashga ehtiyoj tug'iladi.

O'z-o'zini his qilish va o'z-o'ziga ta'sir o'tkazish o'zlikni anglashning hissiy-emotsional tomoni sifatida namoyon bo'ladi. O'zlikni anglashning hissiy-emotsional tomoni qiziqishlar, istaklar, kayfiyat, hamda ularni boshqara olish kabi komponentlar, tarkibiy qismlarni o'z ichiga oladi. Bularning barchasi o'z hissiyot va fikrlari, xatti-harakatlarini boshqarish, asoslash va o'z-o'zini tarbiyalash jarayonida u yoki bu darajada namoyon bo'ladi.

Psixolog-olim I.S.Konning fikriga ko'ra, o'z-o'zini anglash - bu umuman olganda, shaxsdagi "Men" obrazining hosil bo'lishi demakdir. Ko'pchilik tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, "Men" obrazi insonda tez hosil bo'lmaydi, balki uning butun umri davomidagi ijtimoiy ta'sirlar natijasida yuzaga keladi. Psixologik nuqtayi nazaridan olib qaralganda, bu jarayon, ya'ni insonning turli ijtimoiy guruhlariga qo'shilishining qaysi yo'l orqali amalga oshirilishi qiziq jarayondir.

Bugungi kunda barkamol avlodni tarbiyalash masalasi davlat siyosati darajasiga ko'tarilgan ekan, psixologik treninglar jarayonida shaxsning o'z-o'zini anglashga erishish va shu asosda shaxsni har tomonlama va asosiysi ruhiy tomonlama rivojlanishiga erishish qanchalik muhim ekanligini tasavvur qilish qiyin emas, shunday ekan psixologiya sohasidagi har bir mutaxassis bu yo'nalishdagi treninglarni puxta bilishi zarur.

Treningda qayta aloqani 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. Qayta aloqa trening mashg'ulotning davomiyligidan qat'i nazar har qanday mashg'ulotning yakunida amalga oshirilishi zarur bo'lgan jarayondir.

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.

Treningni yakunlash bosqichida "Qayta aloqa" o'rnatish ishtirokchilarning o'z-o'zini anglashiga erishishga ham qaratilishi lozim. Bunda 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, uning dunyoqarashida o'zgarishlar yuz berdimi, o'zining hayot tarzini o'zgartirishga qaror qildimi-yo'qmi va shu kabi savollarning javoblari sarhisob qilinadi.

Buni aniqlash uchun ikki xil usuldan foydalanish mumkin: og'zaki va yozma. Og'zaki usul ko'proq qisqa muddatga (2-3 soatga) mo'ljallangan treninglarda va uzoq muddatli treninglarning har kun oxirida qo'llanilishi maqsadga muvofiq. Bunda trener ishtirokchilar bilan "Bugungi mashg'ulotdan nima oldingiz?", "Bugungi mashg'ulotning eng yoqqan tomonlarini sanang" kabi savollarni tahlil qiladi. Javoblar tahlil orqali ishtirokchilarning o'z-o'zini anglash jarayoni qay holatda kechganligini tahlil qilish imkoni yaratiladi.

Qayta aloqaning yozma shakli esa asosan uzoq muddatli treninglarning yakuniy qismida o'tkaziladi va trener tomonidan oldindan tuzilgan anketalar tarqatiladi. 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'nikma va malakalaringizdan hayotingiz davomida foydalanishingizga ishonasizmi?", "Mashg'ulot jarayonida Sizga yoqmagan holatlarni yozing?", "Trenerlarga qanday tavsiyalariningiz bor?" kabi savollar bilan murojaat etiladi.

Anketalarni yig'ib olishda trenerning o'zi ularni har bir ishtirokchidan birma-bir, tekshirib qabul qilishi zarur. Bundan maqsad, ishtirokchilarning ayrimlari anketa savollariga javob yozmagan holda qaytarib 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 mutaxassislarga ma'lum. Lekin trenerning o'zi o'zidan qoniqish hosil qilishi uchun mashg'ulotning ayrim jihatlarni 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.

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 daraxt barglari bo'lgan bo'lsa, kutuvlarning amalga oshiganligi, erishilgan natijalar go'yoki daraxt mevalari ekanligiga nisbat beradi va "mevalar"larga yozilgan fikrlarni o'qib, guruh bilan birgalikda muhokama etadi.

Nazorat savollari

1. O'z-o'zini anglashning mohiyatini tushuntiring.
2. O'z-o'zini anglashga ta'sir etuvchi omillarni sanang.
3. Trening jarayonida o'z-o'zini anglashga o'rgatish.
4. Treningda qayta aloqani tashkil etish.
5. Qayta aloqa jarayonida o'z-o'zini anglash.

TESTLAR

1. "Men" obrazining yil sayin o'zgarib borish jarayoni bo'lib, bu jarayon davomida shaxs dastlab o'zining boshqalardan farqli jihatlarini anglash bilan birga, o'zini ko'rsatishga harakat qilish, mustaqil fikr yurita olish qobiliyatini ham anglashga harakat qiladi. Bu jarayon shaxsning qaysi sohasiga tegishli?

- A) Shaxsning o'z-o'ziga baho berishi
- B) Shaxsning o'z-o'zini anglash sohasi*
- S) Shaxsning o'z-o'zini qabul qilishi
- D) Shaxsning o'z-o'zini hurmat qilishi

2. Bolalar uchun ota-onasi va o'qituvchisining fikri muhimdir. Katta yoshdagilar uchun esa oila a'zolaridan biri, do'sti, hamkasbi kabilar ta'sir ko'rsatuvchi shaxs bo'lishi mumkin. Bu jihatlar qabul qiluvchining qaysi jihatiga bog'liq?

- A) yoshiga*
- B) jinsiga

S) ma'lumotiga

D) kasbiga

3. Shaxs psixikasi tuzilishida himoya qismi mavjud bo'lib, u "persona" deb ataladi. Ushbu fikr kimga tegishli?

- A) Zigmund Freyd
- B) Erik Byorn
- S) Ester Xarding
- D) Karl Yung*

4. Atrofdagilar tomonidan shaxs erishgan muvaffaqiyatlarning tan olinishi uning qaysi jihatiga ijobiy ta'sir etadi?

- A) Bilim darajasiga
- B) Qobiliyatlariga
- S) "Men" konsepsiyasiga*
- D) Turmush tarziga

5. Odamlar umuman o'zlarini qadrlashsa, ular o'zlarini tashqi ko'rinishi, o'z qobiliyatlarini ham qadrlaydilar. Ushbu fikr kimga tegishli?

- A) Djonatan Brayn va Keyt Datton*
- B) Zigmund Freyd va Keyt Datton
- S) Erik Byorn va Keyt Datton
- D) Mak Duggal va Keyt Datton

6. Shaxsning o'z-o'zini anglashining tuzilishi jihatidan psixologlar shartli ravishda nechta o'zaro bog'liq tomonlarni ko'rsatib o'tadilar?

- A) 5
- B) 4 *
- S) 3
- D) 6

8. "Men" obrazi insonda tez hosil bo'lmaydi, balki uning butun umri davomidagi ijtimoiy ta'sirlar natijasida yuzaga keladi, degan fikr kimga tegishli?

- A) L. Vigotskiy
- B) G. Andreyeva
- S) I.S. Kon*
- D) Z. Freyd

9. Trening mashg'ulotlarining yakunida o'tkaziladigan va ishtirokchilarning o'z-o'zini anglashidagi o'zgarishlarni bilishga yo'naltirilgan qism qanday ataladi?

- A) Maqsadlarni aniqlash
- B) Kutuvlarni aniqlash
- S) Yakuniy qism
- D) Qayta aloqa*

GURUHIY PSIXOLOGIK FAOLIYATNING ALOHIDA KO'RINISHLARI

Reja:

1. Guruhiiy psixologik faoliyatning alohida ko'rinishlari.
2. Guruhiiy psixoterapiyaning tarixi.
3. Guruhiiy psixoterapiyaning o'ziga xos jihatlari.

Guruhiiy psixologik faoliyatning alohida ko'rinishlari

Insoniyat paydo bo'lgan dastlabki davrlardan oq odamlar o'z ehtiyojlarini qondirish va rivojlanish uchun to'da (guruh) bo'lib yashashga harakat qilishgan. Qadimda juda ko'p qabilalarda muhim voqealar yoki muammolar qabila oqsoqollarining yig'ilishida muhokama qilinib, qaror qabul qilinganligini bilamiz; ko'plab qadimgi grek allomalari ham, jumladan Suqrot, o'zining ruh, jon, tabiat haqidagi falsafiy mushohadalarini muhokama qilishning guruhiiy shakliga urg'u bergan va undan o'z faoliyatida keng foydalangan; o'rta asr monaxlari ham qalbni tozalash va ruhning mohiyatini angal yetish maqsadida diniy guruhlariga yig'ilishgan. Oamlarning bunday dastlabki birlashuvlari psixologiyada guruhiiy ishlash ana'anasining dastlabki elementlari sifatida rol o'ynagan. Psixokorreksion guruhlar – ma'lum bir vaqt davomida maxsus dastur asosida ish olib boradigan boshlovchiga ega bo'lgan odamlarning vaqtinchalik yig'ilgan guruhlar tushuniladi. Bunday guruhlarining asosiy vazifasi – shaxsning shaxs xususiyatlari to'g'risida olingan ma'lumotlardan foydalangan holda uni tadqiq qilish va uning rivojlanishi va ochilishi uchun imkon yaratishdan iboratdir (Barrett-Lennard, 1975). Lakin (Lakin, 1972) psixokorreksion guruhlar uchun umumiy bo'lgan oltita jarayonni ajratib ko'rsatgan. Guruh: 1) emotsiyalarni namoyon etishni yengillashtiradi; 2) Jamoaga tegishlilik keltiradi; 3) O'z-o'zini to'liq ochishga moyillikni yuzaga keltiradi; 4) Yangi xulq-atvor namunalari bilan tanishtiradi; 5) guruhning har bir a'zosiga o'zining shaxsiy sifatlarini boshqalarniki bilan taqqoslashga imkon beradi; 6) Boshlovchi va guruh ishtirokchilarining bir-birlari oldidagi mas'uliyatni oshiradi. "Psixokorreksion guruh" tushunchasini hozirda ommabop bo'lgan va Freyd, Rayx, Moreno, Bayon va Levin kabi psixologlar tomonidan

tadqiq etilgan barcha guruhlarini hisobga olgan holda keng ma'noda qo'llash mumkin. Psixokorreksion guruhlarini to'rtta kategoriyaga ajratish mumkin (Cohen and Smith, 1976):

-muammolarning yechimiga va tashkiliy rivojlanishga yo'naltirilgan guruhlar; rahbarlarni o'qitish va shaxslararo muloqot ko'nikmalarini rivojlantiruvchi guruhlar; shaxsni rivojlantiruvchi guruhlar; terapevtik yo'nalishdagi guruhlar.

Bu to'rt guruhning vazifalari amaliy jihatdan o'zaro o'xshab ketadi, masalan, juda ko'p o'quv guruhlarini oxirgi natijasiga ko'ra terapevtik ahamiyatga ega bo'ladi.

Yuqorida sanalgan har bir kategoriya ichki jihatdan keng turga ega:

-ularning maqsadi ma'lumotlar olish, o'z shaxsiyatini anglab yetish bo'lishi mumkin;

-guruhda ishlash jarayonida asosiy vazifa nafaqat boshqaruvchiga balki guruh ishtirokchilariga ham bog'liq.

Guruhlar o'zining tuzilishi va mashg'ulotning davomiyligiga qarab ham farqlanadi, ular sog'lom odamlar bilan ishlashga qaratilgan bo'lishi yoki jiddiy emotsional buzilishlarga ega bo'lganlarni davolashga qaratilgan bo'lishi ham mumkin. Psixokorreksion guruhlarining xususiyatlarini ko'riladigan bo'lsa, T-guruhlar yoki mavzuga yo'naltirilgan guruhlarda o'zaro munosabatlar mavzu yoki topshiriqlarga qarab maqsadga yo'naltirilgan yoki ratsionallikka asoslangan va yoki emotsionallikka yo'naltirilgan bo'lishi mumkin. Inkaunter-guruhlar esa boshqaruvchining shaxsiy sifatlariga qarab boshlovchiga yoki ishtirokchilarga bog'liq bo'ladi. Psixokorreksion guruhlarining klassifikatsiyasi boshqaruvchining xarakterga yoki emotsional stimuly berilishining ahamiyatiga qarab quyidagi turlarga ajratiladi:

Psixokorreksion guruhlarining klassifikatsiyasi		
Ratsional guruhlar	Trenrga qarab	Ishtirokchilarga qarab
	Tranzakt analiz guruhlar Ko'nikmalar treningi guruhlar	T-guruhlar O'zaro munosabatlarning mavzuga markazlashgan guruhlar
Emotsional stimuly berilishga yo'naltirilgan	Inkaunter-guruhlar. Geshtalt-guruhlar. Tana terapiyasi guruhlar. Psixodrama Raqslari terapiya guruhlar Arterapiya guruhlar	T-guruhlar. O'zaro munosabatlarning mavzuga markazlashgan guruhlar Inkaunter-guruhlar

Hozirgi kunga kelib guruhiy treninglar bo'yicha ish olib boruvchi asosiy yo'nalishlar sirasiga quyidagilarni kiritish mumkin:

- Gumanistik psixologiya (K.Rodgers, A.X.Maslou, Frankl);
- Bixeviorial yondashuv (V. Bandura);
- Geshtalterapiya (Perlz);
- Pozitiv terapiya (Pezeshkian);
- Psixodinamik yondashuv;
- Umumiy treninglar.

Gumanistik yo'nalishdagi treninglar.

Gumanistik psixologiya terapevtik dunyoqarash nuqtayi nazardan faoliyat olib boradi. U insonning ichki potensialini realizatsiya qilishga yo'naltirilgandir. Gumanistik psixologiyada **K.Rodgers**ning «Mijozga yo'naltirilgan terapiya» va **A.X.Maslouning** «O'z-o'zini aktuallashtirish» yo'nalishlari keng tarqalgan.

Mijozga yo'naltirilgan terapiya insonning o'sishi va sog'lig'iga 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 atrofdagilarni ham shundayligicha idrok etishiga ko'maklashuvchi shaxslararo munosabatlarni o'rnatishga yordam berishdan iborat. K.Rodgers nazariyasiga ko'ra, mijozning o'zi o'z yo'lini terapevtning yordami bilan aniqlab olishi kerak; terapevt roliga 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. 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 frustratsiyani 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 izlashga va boshqa insonlarga nisbatan ochiqlikka qaratilgan bo'ladi.

K. Rudestam guruhiy uchrashuvning quyidagi maqsad va vazifalarini sanab o'tadi:

- ishtirokchilarni shaxslararo xulq-atvoriga o'rgatish;
- guruhiy dinamika nazariyasini amaliyotda 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 terapiyasi 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:

- dekontaminatsiya;
 - reketektlashtirish;
 - fahmlash;
 - qayta yo'naltirish.
- Dekontaminatsiya - bu reaksiya va hissiyotlarni noto'g'ri tushunilishidir.
- Reketektlashtirish – mijozda o'z tajribasining har xil aspektlarida dunyoqarashning o'zgarishidir.
- Fahmlash – sodir bo'layotgan voqea-hodisalarning barchasini mijozning anglashiga yordam berish tushuniladi.
- Qayta yo'naltirish – mijozning oldingi xatti-harakatlari, reaksiya va maqsadlari konstruktiv yo'nalishga o'zgarishini taqozo qiladi.

Bunday 4 xil ta'sir ko'rinishlari orqali hayot ssenariysiga o'zgartirish kiritish trenerning murakkab ish natijasidagina amalga

oshadi. Mashg'ulot davomida ishtirokchilarda insaytga ya'ni, haqiqiy xulq-atvor va harakatlarning asl motivlari aniqlanishi, ko'z ochilish daqiqasiga erishiladi.

Insayt jarayonining yuzaga kelishini psixodinamik yondashuvning yana bir yo'nalishi bo'lgan psixodrammada ko'rish mumkin. Psixodrammaning asoschisi Yakob Levi Moreno hisoblanadi. Psixodramaning asosiy g'oyasi - mijoz uchun og'riqli va muammoli vaziyatlarni sahnalashtirilgan tomosha sifatida o'tkazishdan iborat. Hozirgi kunda psixodramaning yengilroq ko'rinishi sifatida «Rolli o'yinlar» ham juda mashhur bo'lib qoldi (Arnold 1989 y.). 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 qadriyatlari va etnik hissiyotlarini korreksiya qilishga mo'ljallangandir.

Bixeverial yondashuv metodining mohiyati shundan iboratki, inson o'z tajribasini o'zgalardan o'rganish vositasida egallaydi. Noadekvat xulqni tuzatish uchun noeffektiv reaksiyadan voz kechtirish zarur va adaptivroq (ijobiy) reaksiyaga o'rgatishdan iborat. Treningni tipik metodikasi bu - xulqni repetitsiyalashdir. Ishtirokchilarga xulqning muvaffaqiyatli modeli ko'rsatiladi, ular o'z navbatida uni o'zlashtirishlari kerak bo'ladi. Ishtirokchilarning (omadli) muvaffaqiyatli harakatlari guruhning ijobiy munosabati bilan qo'llab-quvvatlanadi va omadsiz harakat esa salbiy qo'llab-quvvatlanadi.

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 yuzasidan kerak bo'ladi. Shuning uchun bunday treninglarning asosiy ishtirokchilari rahbarlar, tadbirkorlar, ishbilarmonlar bo'ladi.

Ko'nikmalar treningining maqsadi quyidagilardan iborat:

1. Turli hayotiy murakkab vaziyatlarda kerak bo'ladigan ko'nikmalarga o'rgatish; ishtirokchilarni real sharoitda to'qnashadigan muammolaridan xalos etish;
2. Ishtirokchilarga boshqaruv ko'nikmasini rivojlantirishga yordam berish;
3. Olingan bilimlarni guruhdan tashqarida ham qo'llashga o'rgatish.

4. Konkret sharoit va vaziyatlarda boshqalar bilan (effektiv) samarali o'zaro ta'sir uchun kerakli kommunikativ ko'nikmalarni mukammallashtirish.

5. Individual guruhiy tashkiliy diagnostika ko'nikmasini egallash. Guruhda nizoli vaziyat yechimini topish va guruhiy yaqinlik, ahillikni mustahkamlash.

Guruhiy psixoterapiyaning tarixi

Bostonlik vrach, ichki kasalliklar mutaxassisi Jozef Pratt zamonaviy guruhiy psixoterapiyaning asoschisi sifatida tan olingan. Pratt sil kasalligining og'ir turiga uchragan bemorlarning ko'plarini davolagan. Pratt sil kasalligining ruhiy holati bilan jismoniy kechishi o'rtasida bog'liqlik borligini tan olib, kasallikni emas, balki bemorni davolashga qaror qiladi. Pratt qimmat turadigan statsionarlarda davolashga qurbi yetmaydigan bemorlar guruhlarini yig'ib, ularga sil kasalligida gigiyenaga qanday rioya qilish, dam olish, toza havo va to'yimli ovqat zarurligi haqida ma'ruzalar qiladi. Uning mijozlari kundaliklar tutib kasallik kechishi, ularni guruh bo'lib jipslashishi va bir birlari haqida g'amxo'rlik qilish borasidagi ijobiy o'zgarishlarni qayd etib boradilar. Natijada ularning ahvoli qimmatli va o'sha davr uchun eng ilg'or hisoblangan davolanish muolajalarini olgan bemorlarga nisbatan tezroq yaxshi tomonga o'zgara boshlaydi. Pratt guruhdagi muhit va uning a'zolarining bir birlariga ta'siri asosiy kasallikning kechishiga ijobiy ta'sir ko'rsatuvchi yuksak psixoterapevtik omil ekanligini sezadi. Pratt o'z tajribasi natijalarini tahlil qilib va baholab ularning asosida keyinchalik jismoniy kasalliklari yo'q odamlar uchun guruhiy psixoterapiya metodikasini ishlab chiqadi.

“Guruhiy psixoterapiya” atamasini birinchi bo'lib Yakob Mareno qo'llagan. U psixodramma uslubini yaratib 1925-yilda Amerikada tadqiq etganki, bu uslub amalda guruhiy terapiyaning o'zi edi. Moreno tomonidan boshlangan guruhiy terapiya usulidan ikkinchi jahon urushi yillarida juda keng qo'llanila boshlandi, bunga sabab janglarda yaralanib ruhiy kasallikka duchor bo'lgan mijozlar sonining ko'payib ketganligi va kam sonli ruhshunos mutaxassislarning individual amaliyot bilan shug'ullanishi samara bermay qo'yanligi uchun yangi, iqtisodiy jihatdan samarali arzon davolash usullaridan foydalanish ehtiyojining paydo bo'lganligidir.

Guruhiy psixoterapiyaning gullash davri XX asrning 60-yillariga to'g'ri kelib, bu davrda turli klinik sharoitlar hamda turli klinik muammolarga nisbatan guruhiy terapiya qo'llanila boshlandi. Masalan, gumanistik psixologiya vakillaridan biri Karl Rodgers guruhiy psixoterapiya usullariga katta e'tibor berib, ularda psixoterapevt guruh ishtirokchilari uchun namunadir va shu tufayli ularda xavotir hissining barham topishi va o'zlarini to'laqonli inson sifatida kashf etishlari, guruh ishtirokchilar o'rtasida yuzaga keladigan munosabatlar esa ularda terapevtik jihatdan ijobiy o'zgarish uchun qulay sharoit yaratadi, deb hisoblagan. Rodgers tomonidan yaratilgan "mijozga mo'ljallangan terapiya" va "encounter guruhlar" tushunchasi antiavtoritar noderativ psixoterapiya uslubiga asos bo'lib qizmat qildi.

Guruhiy psixoterapiyaning o'ziga xos jihatlari

Guruhiy psixoterapiya insonni davolash va unda jismoniy hamda ruhiy xotirjamlikka erishish uchun guruhda shaxslarning o'zaro hamkorlikda harakat qilishi qonuniyatidan foydalanishdir.

Guruhiy psixoterapiyaning o'ziga xos jihati shundan iboratki, bunda insonlarning o'zi, ularning tajribasi, hissiyotlari va o'zaro munosabatlari asosiy psixoterapevtik vositalardan biri bo'lib xizmat qiladi. Guruhiy psixoterapiya psixoterapiyaning mustaqil yo'nalishi emas balki guruh bilan ishlash usuli bo'lib, unda turli nazariy yondashuvlardan (Geshtalterapiya, gumanistik psixoterapiya, psixodinamik yo'nalishi va hokazo) foydalaniladi. Psixoterapiyaning ayrim yo'nalishlari avval boshidan guruhiy usul sifatida (masalan, psixodrama sotsodrama va hokazo) ishlab chiqilgan.

Guruhiy psixoterapiyaning eng asosiy tushunchalaridan biri bu guruhiy dinamikadir. Guruhiy dinamika guruh ishtirokchilari, shu jumladan guruh psixoterapevtining ham, o'zaro munosabatlari va o'zaro ta'sirlari majmuyidan iborat. Guruhiy dinamika jarayonlariga quyidagilar kiradi:

- rahbarlik;
- peshqadamlik;
- guruhiy fikrning shakllanishi;
- guruhning hamjihatligi;
- guruh ishtirokchilarining o'zaro kelishmovchiliklari;

-guruh ishtirokchilarining fe'l-atvoriga guruh bo'lib ta'sir ko'rsatish va uni boshqarishning boshqa usullarini qo'llash.

Guruhiy uchrashuvlardan foydalanishdan maqsad har bir ishtirokchi uchun o'z-o'zini namoyon etish, shuningdek o'z-o'zini aniq va chuqur anglab yetish, o'zining nomaqbul qarashlari va fikrlari, hissiyotlari va xulqini amalda ko'rish, ularni xayrixohlik va o'zaro rozilik muhitida o'zgartirish imkoniyatini yaratib berishdan iborat.

Psixoterapevtik guruh bir butun tirik organizm kabi o'z ish faoliyatida bir nechta rivojlanish bosqichini bosib o'tadi, bular:

1. Moslashish va tobelik bosqichi. Ishtirokchilar bir-biriga hamda yetakchiga ko'nikib, o'zlari uchun yangi bo'lgan vaziyatga moslashib boradilar. Guruh e'tibori boshlovchiga qaratilgan bo'lib, undan aniq ko'rsatma va yo'riqlar kutadi.

2. Kelishmovchiliklar bosqichi. Guruhda asosiy rollarning taqsimlanishi faollashib, keskinlik va tajovuzkorlik yuzaga keladi. Ishtirokchilar bir-biriga dushmanlik ko'zi bilan qaraydilar va ularda o'zaro yordam hissi kuchsiz bo'ladi.

3. O'zaro hamkorlik va aniq maqsadga yo'naltirilgan tarzda ishlash bosqichi. Ishtirokchilarda bir guruhga mansublik hissi paydo bo'ladi, umumiy qadriyatlar shakllanadi. Guruhda o'z fikri va hissiyotlarini ifodalashda o'zaro ishonch va samimiylik yuzaga keladi. Aynan mana shu bosqichda guruh ishtirokchilari shaxs sifatida rivojlanishi qobiliyatiga ega bo'ladilar.

4. Guruhning tugashi (barham topish) bosqichi. Guruh o'z vazifasini bajarib bo'lganidan so'ng uning ishi mantiqiy jihatdan yakun topa boshlaydi. Guruh tarqatiladi yoki faoliyatini boshqa tarkibda va boshqa vazifa bilan davom ettirishi mumkin. Guruhiy terapiya faoliyatining muddati guruhning ehtiyoji hamda terapevtning nazariy yo'nalishiga bog'liq bo'ladi. O'rta hisobda guruhiy terapiya kursi (bitta uchrashuv 1,5 soatdan 3-4 soatgacha davom etishi mumkin) 15-25 ta uchrashuvdan iborat bo'ladi. 8-12 kishidan iborat guruh eng maqbul hisoblanadi.

Guruhiy psixoterapiya ko'plab muammolarni hal etish imkononi beradi, bular:

- O'zaro munosabatlar (ota onalar, farzandlar, rafiqalar, hamkasblar va boshqalar) muammolari;
- Ruhiy siqilish, xavotir, qo'rquv, yolg'izlik;
- Psixomatik (ruhiy) kasalliklar;
- Turli ruhiy tanglik (krizis) holatlari va ko'plab boshqa holatlar.

Psixoterapevtik guruhda ishlash jarayonida olingan tajriba ishtirokchining kundalik hayotga osonlik bilan kirishib ketish uchun imkoniyat yaratadi.

Odam o'zini ancha yengil, dadil his etadi, o'ziga va o'z kuchiga ishonch hosil qiladi. Guruhii psixoterapiyada ishtirokchi uning yangi va ongli hayotga kirishishi uchun ilk qadam bo'lishi mumkin.

Guruhii psixoterapiya psixoterapiya shakllaridan biri bo'lib, unda maxsus tashkil etilgan odamlar guruhi psixoterapevt rahbarligida o'zlarining ichki ixtiloflarini hal etish, fe'l-atvoridan salbiy keskinlik va jizzakiliklarni bartaraf etish hamda boshqa psixoterapevtik tadbirlarni amalga oshirish maqsadida muntazam uchrashib boradilar. Psixoterapiyaning avvaldan guruhii uslub sifatida ishlab chiqilgan psixodrama, sotsiodrama, psixogimnastika kabi uslublari mavjud.

Nazorat savollari

1. Guruhii faoliyat tushunchasini yoritng?
2. Guruhii faoliyat ko'rinishlarini sanang
3. Guruhii terapiyaning rivojlanish jarayoni qanday kechgan?
4. Guruhii psixoterapiyaning o'ziga xos jihatlarni sanang.

TESTLAR

1. Jozef Pratt zamonaviy guruhii psixoterapiyaning asoschisi sifatida kim tan olingan?

- A) Yakob Mareno
- B) Jozef Pratt *
- S) Karl Rodgers
- D) Mesmer

2. Pratt sil kasalligining ruhiy holati bilan jismoniy kechishi o'rtasida bog'liqlik borligini tan olib, kasallikni emas, balkini davolashga qaror qiladi?

- A) ishtirokchi
- B) terapevt

- C) bemor *
- D) trener

3. Prattning mijozlari nimasi bilan farqlanadi?

- A) kundaliklar tutib kasallik kechishi va bir birlariga munosabati haqida qayd etib boradilar
- B) kundaliklar tutib bir-birlari haqida g'amxo'rlik qilish borasidagi ijobiy o'zgarishlarni qayd etib boradilar
- C) bir birlarini davolanishi haqida qayd etib boradilar

D) kundaliklar tutib kasallik kechishi, ularni guruh bo'lib jipslashishi va bir birlari haqida g'amxo'rlik qilish borasidagi ijobiy o'zgarishlarni qayd etib boradilar*

4. Psixoterapevtik guruh bir butun tirik organizm kabi o'z ish faoliyatida bosib o'tadigan rivojlanish bosqichining 2-bosqichi qanday nomlanadi?

- A) Moslashish va tobelik bosqichi
- B) Kelishmovchiliklar bosqichi*
- C) Guruhning tugashi
- D) O'zaro hamkorlik va aniq maqsadga yo'naltirilgan tarzda ishlash bosqichi

5. Psixoterapevtik guruh bir butun tirik organizm kabi o'z ish faoliyatida bosib o'tadigan rivojlanish bosqichining 1- bosqichi qanday nomlanadi?

- A) Kelishmovchiliklar bosqichi
- B) Moslashish va tobelik bosqichi*
- C) Guruhning tugashi
- D) O'zaro hamkorlik va aniq maqsadga yo'naltirilgan tarzda ishlash bosqichi

5. Psixoterapevtik guruh bir butun tirik organizm kabi o'z ish faoliyatida bosib o'tadigan rivojlanish bosqichining 4 bosqichi qanday nomlanadi?

- A) Moslashish va tobelik bosqichi
- B) Guruhning tugashi*
- C) Kelishmovchiliklar bosqichi
- D) O'zaro hamkorlik va aniq maqsadga yo'naltirilgan tarzda ishlash bosqichi

6. Psixoterapevtik guruh bir butun tirik organizm kabi o'z ish faoliyatida bosib o'tadigan rivojlanish bosqichining 3 bosqichi qanday nomlanadi?

- A) Guruhning tugashi
- B) Kelishmovchiliklar bosqichi
- C) O'zaro hamkorlik va aniq maqsadga yo'naltirilgan tarzda ishlash bosqichi *
- D) Moslashish va tobelik bosqichi

7. Ishtirokchilar bir-biriga hamda yetakchiga ko'nikib, o'zlari uchun yangi bo'lgan vaziyatga moslashib boradilar. Bu qaysi bosqichdagi o'ziga xoslik ekanligini belgilang.

- A) Kelishmovchiliklar bosqichi
- B) Moslashish va tobelik bosqichi*
- C) Guruhning tugashi
- D) O'zaro hamkorlik va aniq maqsadga yo'naltirilgan tarzda ishlash bosqichi

8. Guruhda asosiy rollarning taqsimlanishi faollashib, keskinlik va tajovuzkorlik yuzaga keladi. Bu qaysi bosqichdagi o'ziga xoslik ekanligini belgilang.

- A) Moslashish va tobelik bosqichi
- B) Kelishmovchiliklar bosqichi*
- C) Guruhning tugashi
- D) O'zaro hamkorlik va aniq maqsadga yo'naltirilgan tarzda ishlash bosqichi

10. Ishtirokchilarda bir guruhga mansublik hissi paydo bo'ladi, umumiy qadriyatlar shakllanadi. Bu qaysi bosqichdagi o'ziga xoslik ekanligini belgilang.

- A) Guruhning tugashi
- B) Kelishmovchiliklar bosqichi
- C) O'zaro hamkorlik va aniq maqsadga yo'naltirilgan tarzda ishlash bosqichi*
- D) Moslashish va tobelik bosqichi

9. Guruhda o'z fikri va hissiyotlarini ifodalashda o'zaro ishonch va samimiylik yuzaga keladi. Bu qaysi bosqichdagi o'ziga xoslik ekanligini belgilang.

- A) Guruhning tugashi
- B) Kelishmovchiliklar bosqichi
- C) O'zaro hamkorlik va aniq maqsadga yo'naltirilgan tarzda ishlash bosqichi*
- D) Moslashish va tobelik bosqichi

10. Guruh o'z vazifasini bajarib bo'lganidan so'ng uning ishi mantiqiy jihatdan yakun topa boshlaydi. Bu qaysi bosqichdagi o'ziga xoslik ekanligini belgilang.

- A) Moslashish va tobelik bosqichi
- B) Guruhning tugashi*
- C) Kelishmovchiliklar bosqichi
- D) O'zaro hamkorlik va aniq maqsadga yo'naltirilgan tarzda ishlash bosqichi

GURUHIY UCHRASHUVLAR VA PSIXODRAMMA GURUHIY FAOLIYATNING TURLI KO'RINISHI SIFATIDA

Reja:

1. Uchrashuv guruhi haqida tushuncha va uning rivojlanish tarixi.
2. Asosiy tushunchalari va e'tiborli jihatlar.
3. Psixodramma guruhiy faoliyatining tarixi.

Uchrashuv guruhi haqida tushuncha va uning rivojlanish tarixi

AQShning Men shtatidagi Betel shahridagi Xalqaro trening laboratoriyasida bir qancha odamlarni to'plab psixologik o'zaro ta'sini o'rganish maqsadida eksperimentlar o'tkazilishidan boshlangan. Ayni paytda turli xildagi psixokorreksion guruhlar tashkil etilib, ular bilan ish olib borilmoqda. Ularning aksariyati *inkaunter-guruh* nomini olgan, bu atama sheriklararo munosabatlarda o'zaro yoqtirish va adovatni aks ettiruvchi qulay atama sifatida tan olingan.

Shuningdek, "encounter" – atamasi "qisqa uchrashuv, dastlabki uchrashuv, to'qnashuv" kabi ma'nolarni ham anglatadi. Shu bois treninglarda "inkaunter-guruppa" atamasi "guruhiy uchrashuvlar" deb ataladi. Lekin ayrim mualliflar bunga qarshi ham chiqishadi.

Inkaunter atamasini dastlab psixodrammaning asoschisi bo'lgan Ya. Moreno qo'llagan. Lekin bu tushunchani fanga Vilyam Shyuts kiritgan bo'lib, uningcha: Inkaunter bu shaxslararo munosabat jarayonidagi ochiqlik, halollik, o'zini va o'zining jismoniy "Men"ni hamda javobgarlikni anglash, hissiyotlarga nisbatan e'tiborli bo'lish, "shu yerda va hozir" tamoyilini tushuna olish qobiliyatidir.

Guruhiy munosabatlarni aks ettirishda Sharq va G'arb an'analari ajratiladi. Masalan, Sharqda asosan muloqot, muammolarning yechimi va liderlik masalalariga e'tibor qaratilsa, G'arbda "umumiylik, birdamlik hislariga ko'proq e'tibor qaratiladi" hamda shaxslararo munosabatlardagi o'zaro yaqinlik qobiliyatini rivojlantirishga qaratiladi. Inkaunter-guruhda shaxsni rivojlantirishga ham e'tibor qaratiladi. Bunda Karl Rodgers va Uilyam Shyuts treninglari mashhur. Karl Rodgersning fikricha, yaxshi tashkil etilgan trening guruhlarida soxta munosabatlar emas balki haqiqiy va chuqur hissiyotlarga asoslangan munosabatlar

shakllanadi, bu munosabatlar do'stlik tuyg'ulariga aylanishi ham oson kechadi.

K.Rodjersning konsepsiyasiga ko'ra, uchrashuv guruhlarida shaxsni rivojlantiruvchi treninglarda bir-biriga ishonch rivojlantiriladi, bunda guruh a'zolari muloqot jarayonida o'z hissiyotlari bilan o'rtoqlashishga va o'zgalarning hissiyotlarini qabul qilishga o'rgatiladi. T-guruhlardan farqli inkaunter-guruhlar ish jarayonida shaxslararo munosabatlarni o'rnatish ko'nikmalarini hosil qiladi, bunda boshqalar bilan munosabatda to'g'rilik va ochiqlikka e'tibor beriladi. Trener tomonidan yaratilgan xavfsizlik muhiti – "sir saqlash qoidasi"ning ta'minlanishi o'z shaxsiy hayotiga aloqador fikr va hissiyotlarni gapirishlariga imkon yaratadi.

Asosiy tushunchalar va e'tiborli jihatlari

Shyuts tomonidan inkaunter-guruh atamasi takibiga ochiqlik va rostgo'ylik, o'zini va o'zining jismoniy "Men"ini anglash, javobgarlik, hissiyotlarga nisbatan e'tiborlilik, va "shu yerda va hozir" tamoyili kabilarni oladi.

O'z-o'zini namoyon qilish (Samoraskrytie)

Ochiqlik va rostgo'ylikka guruhdagi o'z-o'zini namoyon qilish deb ataluvchi qadriyatni amalga oshirish orqali erishiladi. Inkaunter-guruhda o'zini boshqalarga to'liq ochib bera olganlar ishtirokchilarni taqdirlash orqali o'zaro yaqin munosabatlarga erishiladi. Garchi o'z tuyg'ularini va hissiyotlarini boshqalarga to'kib-sochishi qo'llab-quvvatlanmasada, Sidney Djurardning fikricha, o'zining "Men"ini boshqalarga ochiq ko'rsata olgan odam kuchli va sog'lom shaxs hisoblanadi. Biz odatda o'z ichki tuyg'ularimizni boshqalardan yashirib, o'zimizning yolg'ondakam tashqi "Men"imizni yasab olamiz.

To'g'ri, ba'zida asl fikr va tuyg'ularini boshqalardan yashirish odamga ma'lum bir foyda va qoniqish berishi mumkin. Biz o'z o'tmishimizdagi ayrim o'zimiz uchun yoqimsiz bo'lgan faktlarni boshqalarga aytishdan qochamiz va bu bizni boshqalar bilan yaqin munosabatga kirishishdan to'sadi. Bunday o'zimizni boshqalarga ro'yi-rost ko'rsatishdan qochish orqali biz atrofdagilarda omadli va baxtli inson sifatida taassurot qoldiramiz, lekin buning evaziga atrofdagilar bilan yaqin do'stona munosabatlardan quruq qolamiz. Hatto o'zimizni ro'yi-rost ochib bermaslik ortida yazva, gipertoniya, astma va migren

kabi turli psixosomatik buzilishlar ham mavjudligini unutmasligimiz kerak. Mourerning fikricha, yolg'izlik, depressiya va aybdorlik hissi o'zi haqidagi real voqealarni yashirish bilan determinantlanadi, shuning uchun xorijdagi cherkovlar va ruhoniylarning mashhurligi hamda ularga odamlarning e'tiqodining kuchliligining siri shundaki, ular boshqalarga aytilmaydigan sirlarni tinglashadi, bu esa shaxs ruhiyatini yengillashtiradi, chunki "gunohkor" o'zidagi aybdorlik hissidan o'zini to'la-to'kis ochib beish orqali xalos bo'ladi. Mourer ruhoniylarning ana shu usulini o'zining inkaunter-guruhlariga to'g'ridan-to'g'ri tadbiiq etdi. Uning mashg'ulotlarida ishtirokchilar o'z qilmishlariga iqrar bo'ladilar va muammodan xalos bo'ladilar.

Bizga ma'lumki, rostgo'ylik tushunchasi inkaunter-guruhda muvaffaqiyatli mashg'ulot o'tishning muhim sharti bo'lgan ochiqlik va haqqoniylik (autentlik) tushunchalariga yaqindir. Autentlik real hayotda kechayotgan voqealar rivojini to'g'ri qabul qila olish ko'nikmasi sifatida ta'riflash mumkin. Autent shaxs o'zini tabiiy tutadi va hech qanaqa psixologik himoya mexanizmlariga tayanmagan holda o'z fikr va tuyg'ularini guruhdagilarga ochiq-oydin aytib bera oladi. Berensonning fikricha, qisqa qilib aytganda bular haqiqiy chin insonlardir.

Albatta rostgo'y bo'lish yoki aldamchilik qilishda tavakkal qilish uchun atrofdagi muhitning ishonchliligi va shaxs uchun xavfsizligi muhim ahamiyat kasb etadi. Agar shaxs atrofdagilar uning rostgo'yligini to'g'ri qabul qilishiga ishonmasa, u hech qachon rostgo'y bo'lishga tavakkal qilmaydi, chunki bu uning zarariga ishlaydi. Demak, guruh a'zolarining rostgo'yligini ta'minlash uchun o'zaro ishonchli va samimiy munosabatlarni yarata olish lozim.

Ishonchli munosabatlarni shakllantirish. O'zini borligicha namoyon qilishga qo'rqadigan ishtirokchilarda boshqalarga ishonish qiyin kechadi, shuning uchun ular guruhni tark etganlaridan so'ng ularida yolg'izlik hissi ko'proq kuzatiladi. Ishtirokchilar guruhdagilarga ishona boshlab, o'z "Men"ini ochiq ko'rsata borgan sayin o'zlarining boshqalarga o'xshashini anglab yeta boshlaydilar, zero guruhga kelgunlarigacha faqat farqni ko'rganlar xolos. Guruh a'zolarining bir-biriga ishonchini orttirishning turli xil usullari mavjud.

O'z-o'zini anglash. Shyutsning fikricha, inkaunter-guruhning 2-muhim tushunchasi *O'z-o'zini anglash* hisoblanadi. O'zlarining shaxsiy fikr va hissiyotlarini bildirish va qayta aloqa jarayonida ishtirokchilar o'ziga chetdan nazar solish imkoniga ega bo'ladi. *O'z-o'zini anglash*

inson o'zining kuchli va kuchsiz tomonlarini bilishga boshlashi bilan oq boshlanadi. Guruh ishtirokchilari boshqalarning unga va o'zining boshqalarga qay darajada ta'sir etayotganligini yaxshi anglaydilar. Masalan, ishtirokchi o'zining qarama-qarshi jins vakili bilan muvaffaqiyatsiz munosabatini tahlil qila boshlashi mumkin. O'z-o'zini anglash jarayonining rivojlanishini shu bilan aniqlash mumkinki, guruh a'zolari o'zlariga va boshqalarga borgan sayin yoqib qola boshlaydilar va o'zining shaxsiy ustanovkalarini, xulq-atvorini o'zgartirish moyillik sezadilar va o'zlarining ideal "Men" obraziga yaqinlashishga harakat qila boshlaydilar.

Inkaunter-guruhda ishtirokchilarning o'z-o'zini anglashini rivojlantiruvchi usullardan biri konfrontatsiya hisoblanadi. Konfrontatsiya, guruh a'zolarini refleksiya olib keladi va o'zining xulq-atvori, xatti-harakati to'g'ri yoki noto'g'ri ekanligini o'ylab ko'rishga undaydi. Odatda konfrontatsiya guruh a'zolari o'zini qabul qilishi va boshqalar uni qabul ilishi o'rtasida qarama-qarshilikni ifodalaydi. Ideal holatdagi konfrontatsiya faqat o'zining sherigiga shunchaki qarama-qarshi fikr bildirish va unda dushmanona kayfiyat hosil qilishdangina iborat emas. Chunki kim bilandir shunchaki konfrontatsiyaga kirishishdan ma'no yo'q, aksincha guruh a'zolari o'rtasidagi konfrontatsiya ishtirokchilarning bir-biriga shaxsiy qiziqishlarini orttirib, ularning xulq-atvorini o'zgartira olishga yordam berishga yo'naltirilgan bo'lishi kerak.

Konfrontatsiya effektiv bo'lishi uchun o'sha odamning istaklarini uyg'ota olishi va uning "og'riqli nuqtalarini"ga tega olishi kerak.

O'z-o'zini anglashning muhim aspektlaridan biri o'zining jismoniy "Men"ini anglashdan iborat. Bunda ayniqsa trening jarayonida o'tkaziladigan psixogimnastik mashqlarning o'rni muhimdir. Chunki mashqlarni bajarish davomida guruh a'zolari o'zining tana a'zolariga e'tibor qaratadi.

Javobgarlik. Shyutsning ta'kidlashicha, inkaunter-guruh tushunchasini izohlovchi 3-atama -javobgarlikdir. Guruhiy terapiyalarda gumanistik psixologiya tamoyiliga asoslangan holda ish yuritiladi, mashg'ulotlar mijozga to'liq hurmat ruhida o'tiladi va ularning o'zini o'zgartirishga yo'naltirishga qaratiladi. Ishtirokchilarga guruhda va real hayotda o'z xulq-atvori uchun javobgarlikni his qilishlari ta'kidlanadi. Shyuts inkaunter-guruhning asosiy qonuniyatlaridan biri sifatida ishtirokchilarning guruhiy mashg'ulotlarda

qatnashishi yoki aksincha rad etishining sababini tushuntirishi va o'zining xulqi uchun javob bera olishi kerakligi uqtirilishi kerak. Shyuts guruh a'zolari shunga majbur qiladiki, guruh o'z a'zolarini himoya qilishi kerakmas, aksincha har bir ishtirokchi qaror qabul qilishda o'z xavf va qobiliyatlariga tayanishi lozim. Shyutsning fikricha, atrofda guruhning yordami insonni o'z shaxsiy hayotidagi vaziyatlarda javobgarlikni bo'yniga olishdan cheklaydi.

Hissiyotlarga e'tiborli bo'lish. Shyutsning fikricha, inkaunter-guruhning to'rtinchi tushunchasi *hissiyotlarga e'tiborli bo'lishdir*. Uorkentinning fikriga ko'ra, aksariyat terapiya ko'rinishlarining o'ziga xos kamchiligi emotsionallikning yo'qligi va ishtirokchining guruhiy jarayonga noadekvat qiziqishdir. Javobgarlikni his qilishga o'rgatishdan oldin guruh a'zolari o'z hissiyotlarini har doim his qilishga o'rgatilishi kerak. Shu yo'l orqali guruh a'zolari quvonch, xafagarchilik, qo'rquv, ochlik kabi hissiyotlarning inson hayotidagi rolini anglab yetishi lozim.

Psixodrama guruhiy faoliyatining tarixi

Psixodramaning yuzaga kelishi va rivojlanishi Yakob Levi Moreno tadqiqotlari bilan bevosita bog'liqdir. Moreno shuningdek, sotsiometriyaning ham va guruhiy psixoterapiyaning ham asoschisi hisoblanadi. Moreno Buxarestda tug'ilgan bo'lib, bolaligida oilasi bilan Avstriyaga ko'chib kelishadi. Bu yerdagi Vena universitetida u falsafa va tibbiyotni o'rganadi.

Moreno bolalarning o'z fantaziyalariga ko'ra rol o'ynayotganligini ko'rib dastlab bu metod haqida o'ylab qoladi. Shunga ko'ra psixodrama o'yin usuliga asoslanadi. Moreno dastlab o'zining bu metodini shunchaki ko'ngilochar usul sifatida qo'llaydi va bu usulni shaxsning o'zgarishiga va psixik rivojlanishiga ijobiy ta'sir etishiga e'tibor bermaydi. Morenoning aytishicha, psixodrama haqidagi ideyani davolash maqsadida ishlatilishiga bir aktirisa ayolning o'z qaylig'i bilan urishib qolganini aytib berishi va buni teatr guruhi bilan sahna ko'rinishi shiftida o'ynalishi sabab bo'lgan. Bu tajriba nafaqat aktrisaga balki guruhning boshqa a'zolariga ham ahamiyatli va muvaffaqiyatli ta'sir ko'rsatgan.

Asosiy tushunchalar va e'tiborli jihatlar. Klassik psixodrama – bu terapevtik guruhiy jarayon bo'lib, unda dramatik improvizatsiya usuli orqali mijozning ichki dunyosini o'rganiladi. Psixodrama o'z mohiyatiga

ko'ra dramatik san'atning shunday bir ko'rinishiki, bunda shunchaki xayoliy sahna ko'rinishlari emas, balki mijozning haqiqiy muammolari aks ettiriladi. Psixodramada an'anaviy teatrdagi soxta xarakterning o'rnini ishtirokchilarning tabiiy xulq-atvori egallaydi.

Shuni alohida qayd etish lozimki, aynan psixodrama guruhiy psixoterapiyaning dastlabki metodi sifatida yuzaga kelgan bo'lib, shaxsiy muammolarni, orzularni, qo'rquv va fantaziyalarni o'rganish maqsadida ishlab chiqilgan.

Rolli o'yin. Rolli o'yin – psixodramada keng qo'llaniladigan metoddir. Bundan tashqari u turli terapevtik yo'nalishlarda ham qo'llaniladi.

Rolli o'yin – psixodramada asosiy o'rin egallaydi. Moreno o'yinni oldindan tayyorgarlik ko'rilmagan holda o'tkazishni ma'qul ko'radi. Chunki bu hayotda hamma rol ijro etadi (ona, o'qituvchi, farzand) demak, bu dunyoda hamma artist.

Psixodrama odamlarning o'ynay olish qobiliyatini e'tiborga oladi va ularga shunday imkoniyat yaratadiki, rol o'ynash jarayonida individuumlar o'zlarining shaxsiy muammo va nizolari ustida ishlaydi. Moreno psixodramani psixoanalizdagi passivlikka qarshi qo'yadi. U ishtirokchiga istagan rolini – berahm qotil, maftunkor oshiq, qattiqqo'l ota, loqayd rahbar kabilarni o'ynashga imkon beriladi.

Morenoning qayd etishicha, psixodramada rol ishro etish bilan teatrdagi ijro etish o'rtasida katta farq mavjud. Ya'ni professional aktyorlar yozilgan asar asosida rol bajarishadi va ularning imkoniyatlari chegaralangan. Professional aktyor o'ziga berilgan rolning xarakterini ko'rsatib berish uchun o'z "Men"ini chetga surib qo'yadi va uning roli real hayot bilan bir xil bo'lishi talab etilmaydi. Morenoning fikricha, ko'pchilik odamlar real hayotda xuddi aktyorlar kabi rol bajaradilar, ya'ni ular o'z rollari doirasida harakat qilishga intiladilar. Masalan, o'zining g'amlarini o'zgalar bilan bo'lishishni istamaydigan kishilarning o'zlarini kishilar ko'zida baxtli ko'rsatish uchun tinimsiz jilmayishini aytish mumkin. Psixodrama ishtirokchiga xulq-atvorning barqaror ssenariysini yengib o'tishga imkon beradi.

Ssenariy – individuumning bolaligida ota-onasi ta'sirida ishlab chiqilgan aniq xulq-atvor dasturi hisoblanadi. Psixodramada ssenariyda ham, ijroda ham avtor va rejissyorning emas, balki ishtirokchining o'z hissiyotlari va xulq-atvoridan kelib chiqiladi.

Spontanlik (ichki sabab bilan paydo bo'lganlik. Spontanlik va unga

yonma-yon bo'lgan tushuncha ijodkorlik shaxs va uning harakati markazida turadi, deydi Moreno. Har ikkala tushuncha uning bolalarning roli o'yinlarini va o'zining guruhiy mashg'ulotlaridagi psixodrammani kuzatish jarayonidagi xulosasidir. Moreno Vena parklaridan birida o'ynayotgan bolalarning ich-ichidan emin-erkin harakat qilishlariga e'tibor qaratadi. Moreno real hayotda odamlar xuddiki individualligini va ijodiy qobiliyatini yo'qotgan robotlarga, qandaydir mashinalarga o'xshab harakat qilishini kuzatadi. Aynan shuning uchun psixodramada maxsus yozilgan rol va ssenariylar bo'lmaydi va "aktyorlar" faqat o'zlariga tanish hissiyotlarga asoslanishlari mumkin.

Spontanlik – bu ijodkorlikka olib keluvchi kalitdir. Morenoning fikricha: "Ijodkorlik – bu uyqudagi go'zaldirki, uni uyg'otish uchun katolizator zarur, bunday katolizator vazifasini o'tashda esa spontanlik katta rol o'ynaydi. Boshqacha aytganda spontan harakatlar jarayonida turli xil g'oyalar yuzaga keladi va bu ijodkorlikning asosi hisoblanadi.

Ijodiy jarayonning yana bir asosini "madaniy konservalar" deb atalgan tushuncha orqali ifodalashadi. "Madaniy konservalar" deganda qadimdan shakllangan va avlodlardan o'tib kelayotgan qadriyatlar tizimi – til, adabiyot, san'at, urf-odatlar tushuniladi. Ular kishini o'tmish bilan bog'lash bilan birga o'z harakatlarida xulq-atvorning barqaror obrazlariga va tafakkurning stereotiplashgan ko'rinishlariga murojaat etgan holda yuzaga kelgan muammoni yechishga yordam beradi.

Morenoning fikriga ko'ra, zamonaviy odamlar emotsional va spontan muloqotdan xuddi ibtidoiy odamlar olovdan foydalanishni o'rganmagunlaricha undan qanday qo'rqan bo'lsalar, xuddi shunday qo'rqadilar.

Tanada his qilish. Moreno psixodramaning asosiy tushunchalaridan biri sifatida *Tanada his qilish*ni beradi. Buni shunday izohlaydiki, hissiyotlar psixodramma orqali bir odamdan ikkinchi odamga – aniqrog'i mijozdan psixologga va aksincha o'tkaziladi.

Spontanlik va ijodkorlik – bu dinamik tushunchadir. Moreno bunda ishonchni energiya kuchiga ko'chirishni tushunadi. Lekin u «ko'chirish» tushunchasini terapevtik guruhda yuzaga keladigan kuchli hissiyotlarni va kechinmalarni belgilash nuqtasi deb oladi. Dastlabki davrlarda «ko'chirish» bir tomonlama tushuncha sifatida qo'llanilgan, ya'ni emotsiyalarning mijozdan psixologga ko'chirilishi sifatida qaralgan. «Kontrko'chirish» esa – psixologdan mijozga ko'chirish ma'nosida qo'llanilgan. "Tana" tushunchasi esa ikkiyoqlama jarayonni izohlagan –

mijoz va psixolog o'rtasidagi emotsiyalarni uzatish sifatida tushunilgan. "Tana" tushunchasi psixodramatik harakat jarayonida ishtirokchilar orasida yuzaga keladigan ijobiy va salbiy hissiyotlarni o'z ichiga oladi.

Bunda albatta empatiya hissi yuqoriligi ahamiyatga ega hisoblanadi. Empatiya – insonga ikkinchi odamni ichki dunyosini o'z tanasida his qila olishga ko'maklashadi. Guruh a'zolari rollari bilan almashganlarida va yoki o'zgalar muammosiga o'zgacha ko'z bilan qaraganlarida tanada his qilishga o'rganadilar.

Psixologlarning ta'kidlashlaricha, biz odatda o'zgalarni ular qanday bo'lsa shundayligicha emas, balki ularning bizga nisbatan munosabatiga qarab qabul qilamiz. Guruh psixodrama esa bizga odamlarni qanday bo'lsa, shundayligicha qabul qilishga yordam beradi.

Guruh psixodrama shunday "poligon"ki, bizning boshqalarni idrok qilishimizni tahlil qilishga yordam beradi.

Katarsis tushunchasi antik davr tragediyalarida ham uchraydi. Qadimgi grek dramaturglari sahnalashtirilgan tragediyalar tomoshabinlarni haddan tashqari kuchli emotsional kechinmalardan xalos qilishga yordam berishiga ishonganlar. Ularning nazarida guruh katarsis tomoshabinlarga o'z shaxsini yaxshiroq tushunishga yordam beruvchi usul sifatida qaralgan. Zero psixodramada katarsis tushunchasi Aristotel ta'rif berganidek, ruhiy iztirob va ichki tozalanish sifatida tushunilgan (Freyd ham katarsisni xuddi shu ma'noda tushungan). Moreno ushbu tushunchani kengaytirib, u nafaqat tomoshabinlar, balki aktyorlar uchun ham bir xil ahamiyatga egaligini ta'kidladi. "U (psixodrama) davolash xususiyatiga ega – tomoshabin misolida emas (bu ikkilamchi katarsis), balki dramani o'ynayotgan va bir vaqtning o'zida o'zini undan ozod qilayotgan aktyorning o'ziga nisbatan olganda (Moreno, 1974b, p. 157).

An'anaviy teatrda tomoshabinlar tomosha jarayonida agar ssenariy ularning hissiyotlarini, emotsional qiziqishlariga hamohang bo'lsa kechinmalarni boshdan kechirish asnosida ruhiy yengillashishni his qiladilar. Lekin aktyorlar sahnada kamdan-kam katarsisni his etishadi. Birinchidan, ular odatda o'z shaxsiy hayotidagi muhim voqealarni kamdan-kam holatda aks ettiradilar, ikkinchidan, spektaklning qayta-qayta o'ynalishi snijayet katarsisning pasyishiga olib keladi. Ginnning fikricha, antik davr tragediyalarida katarsis ikkinchi darajali ahamiyat kasb etadi; psixoanalizda ham katarsis ikkinchi darajali ahamiyat kasb etadi, lekin psixodramada katarsis jarayoni va integratsiyasi nihoyatda

muhim ahamiyat kasb etadi (Ginn, 1973). Psixodramatik vaziyat to'liq emotsional bo'shashish uchun mo'ljallangan.

Insayt. Psixodramatik jarayonning yakuniy natijasi ishtirokchilarning idrok doirasi tuzilishining qurilishida o'zgarishlarga olib kelinishi bo'lib, bu holat *insayt* deb ataladi. Insayt – bu anglash turi bo'lib, mavjud muammoning yechimini tez topish yoki muammoni yangicha tushunishga olib keladi (Greenberg, 1974). Psixodrama turli xil usullarni qo'llagan holda ishtirokchilarga o'z o'tmishidagi muhim voqeani boshqatdan boshidan kechirishiga imkon beradi. Qoidaga ko'ra, guruhda yuqori emotsional zo'riqish guruh tahlil yoki ma'lumotlarni muhokama qilish jarayonida emas, balki sahna ko'rinishi vaqtida yuzaga keladi. Lekin ayrim paytda insayt katarsis bilan bir vaqtda, shuningdek psixodramatik harakatlar vaqtidagi kechinmalarning muhokamasi jarayonida yuzaga keladi.

Asosiy davolash tadbirlari. Psixodramada qo'llaniladigan ko'pgina atamalar teatrdagiga o'xshaydi. Guruh boshqaruvchisi *rejissor* deb ataladi. Rejissor guruh ishlash uchun zarur bo'lgan muhitni, ya'ni qat'iy ishonch muhitini yaratib beradi va ishtirokchilarda o'z shaxsiy muammolarini o'rtaga tashlashga va o'rganishga ishtiyoq uyg'otadi. Psixodramaning rejissori, guruhdagi eng tortinchoq, odamovi ishtirokchiga turli xil rollarni o'ynashni taklif etadi. Rejissor uch xil rol o'ynaydi: prodyuser, terapevt va analitik (Moreno, 1945).

Guruhning aniq psixodramatik harakatlarda ishtirok etuvchi a'zosi *protagonist* deb ataladi. Rejissorning, auditoriyaning va maxsus ijodiy usullarning yordami bilan protagonist «hozir va shu yerda» tamoyilini his qiladi, o'zining ruhiy holatni va real hayotidagi muammolarini yechish yo'llarini yaxshilashga harakat qiladi.

Protagonist bilan birga ishlaydigan ishtirokchi «Yordamchi Men» rolini o'ynaydi. Zerka Moreno (Moreno, 1978) «Yordamchi Men»ning sta asosiy vazifasini ajratib ko'rsatgan.

Nazorat savollari

1. Inkaunter guruh tushunchasining mohiyatini yoriting.
2. Inkaunter guruhning asosiy tushunchalarini sanang.
3. Psixodrama guruh faoliyatini tushuntiring.
4. Psixodrama guruh faoliyatining asosiy tushunchalari qaysilar?
5. Psixodrama guruh faoliyatida davolash tadbirlari.

TRANZAKSION TAHLIL VA GURUHIY FAOLIYATDA GESHTAL YONDASHUV

Reja:

1. Tranzakt tahlil nazariyasining tarixi va rivojlanishi.
2. Tranzakt tahlilda munosabatning 4 xil pozitsiyasi.
3. Guruhiiy faoliyatda geshtal yondashuv.
4. Geshtal yondashuvdagi asosiy tushunchalar.

Tranzakt tahlil nazariyasining tarixi va rivojlanishi

Bu nazariya E.Bern tomonidan ishlab chiqilgan. U asosan ijtimoiy muammolar va munosabatlarni ijobiylashtirishga qaratilgan. E.Bernning fikricha, "odam hayotida uch xil pozitsiyadan iborat rolni o'ynaydi: ota-ona", "katta odam" va "yosh bola". Odam hayotda shu pozitsiyalardan biriga asoslanib faoliyat ko'rsatishga o'rgangan. Vaziyatga qarab bu pozitsiyalar o'zgarib boradi. Chunonchi, bolada yoshligidan katta odam haqidagi tasavvuri asosida "katta odam" pozitsiyasi, ota-onaning ta'siri natijasida esa "ota-ona" pozitsiyasi vujudga keladi.

Bolaligidan to'plangan tajriba bolaning shaxsiy pozitsiyasining vujudga keltiradi va bu narsa uning munosabatlarida namoyon bo'lishi mumkin. Masalan, bir odam boshqa odamga ota-ona pozitsiyasidan turib maslahat qilsa, boshqasi esa bola pozitsiyasidan turib javob qilishi yoki qarama-qarshilik mavjud bo'lsa, u holda boshqa pozitsiyalarning biridan javob berishi ehtimol. Qarama-qarshilik, ya'ni transaksiyalarning qarama-qarshi kelishi konflikt (nizo)larning oldini olish rollarini ijro etmasdan turib, yashash uchun o'zidagi "katta odam" pozitsiyasini anglab yetganidagina rivojlantirishi mumkin. Bu metod odamning munosabatlarni anglashga yordam beradi.

Tarixi va rivojlanishi. Tranzakat tahlil asoschisi bo'lgan San-Fransiskolik psixiatr Erik Bernning mijozlari orasida mashg'ulotlarni o'zlatirishga qiyalayotgan bir advokat ranchoda kuzatgan bir voqeani aytib beradi. Ranchoda otni egarlayotgan ishchiga 8 yoshli otboqarlarga o'xshab kiyingan bolakay yordam beradi va ishchi unga qarab «rahmat senga, otboqar», deydi. Bola esa: «Men otboqar emasman, hali bolaman», - deydi. Advokat Bernga tan olib aytadiki, «men ham o'zimni advokat emas, boladay his qilyapman». Kap-katta erkakning o'zini

boladek his qilishi Bernga qattiq ta'sir qiladi va u odamlarning xulq-atvori va hissiyotlarini tahlil qilishga harakat qiladi. U «Men»ning 3 xil holatini tahlil qiladi va ularni: Bola, Katta, Ota-ona pozitsiyalariga ajratadi.

Bern 1950-yillarda Tranzakat tahlilning asosiy konsepsiyasi ustida ishlaydi. O'z tadqiqotlari va izlanishlariga ko'ra 1964-yilda Tranzakat tahlilning Xalqaro assotsiatsiyasi tuziladi. Bugungi kunda bu tashkilot maxsus dastur asosida tayyorlanayotgan sertifikatga ega bo'lgan mutaxassislarni tayyorlamogda.

«Transakt tahlil» tushunchasi o'zaro ta'sirni tahlil qilish degan tushunchani anglatadi. Bu nazariyaning asosiy kategoriyasi «transaksiya»dir. Transaksiya — bu muloqotdagi sheriklarning o'zaro ta'sir etishidagi birlik bo'lib, o'zaro munosabatlar jarayonida ularning pozitsiyasini aks ettiradi.

Bu nazariyaning asoschisi bo'lgan E. Bernning fikriga ko'ra biz hayotda o'zaro munosabatlarga kirishar ekanmiz turli xil odamlar bilan muloqot jarayonida turlicha pozitsiyalarda turib muloqotga kirishamiz va o'zaro ta'sir ko'rsatamiz (transaksiya). E.Bern bu jarayonlarda asosan uch xil pozitsiyani ajratib ko'rsatgan: BOLA (B), KATTA (K), OTA-ONA (O).

E.Bernning nazariyasiga ko'ra, har qanday shaxs uchta alohida olingan funksional strukturadan iborat bo'lib, u «Men»ning holatini aks ettiradi. «Men»ning har bir holati tafakkurning, hissiyot va xulqning alohida chizgilariga ega bo'lib, uni quyidagi 3 xil holatda ko'rish mumkin. Bu holatlarni muallif quyidagicha ifodalaydi:

• **BOLA** — o'z hissiyotlarini (xafa bo'lganini, qo'rquvni, aybdorlikni va boshqalarni) namoyish etadi, bo'ysunadi, sho'xlik va nojo'ya harkatlar qiladi, himoyasizligini namoyon qiladi, «Nega men?», «Nega men jazolanishim kerak?» kabi savollar beradi, tanbeh berilganda kechirim, uzr so'raydi. Har bir katta kishi qachonlardir yosh bola bo'lgan. Bu bola har birimizning ichimizda Men holatida namoyon bo'ladi va BOLA (B) pozitsiyasida aks etadi.

• **KATTA** — ma'lumotlar bilan ishlaydi, mulohaza bilan ish ko'radi, tahlil qiladi, vaziyatni aniqlashtiradi, o'ziga teng ko'rib gaplashadi, aqlga va mantiqqa tayanib ish ko'radi, va h.k. Har bir rivojlangan miyaga ega bo'lgan inson real hayotni adekvat baholay olish qobiliyatiga egadir. Tashqaridan olingan ma'lumotlarni tizimlashtirish

va aqlli qaror qabul qila olish qobiliyati Men holatining KATTA (K) pozitsiyasiga xosdir.

• OTA-ONA — talab qiladi, baholaydi (ayblaydi, jazo beradi va ma'qullaydi, taqdirlaydi), o'rgatadi, boshqaradi, himoyasiga oladi va b. Har bir yoshini yashashga ulgurgan yetuk individda ota-ona bo'la olish yoki ularning o'rnini bosish imkoni bo'ladi. Ota-onalik pozitsiyasi har bir shaxsda «Men» holatining OTA-ONA (O) pozitsiyasini shakllantiradi.

Bu o'rinda ishlatilayotgan Bola, Katta, Ota-ona real hayotdagi bola, katta, ota-ona haqida emas, balki «Men»ning holatini ifodalaydi.

Tranzakat tahlil nazariyasiga ko'ra, shaxs tabiiy holatda «Men»ning bu 3 xil holatini differentsiya qiladi. Tranzakt tahlildagi bu 3 pozitsiya Freyd nazariyasidagi U, Men, Oliy Menga o'xshaydi. Lekin Berning qayd etishicha, ular orasida o'ziga xos farq ham mavjud.

«Men» holati biroz murakkabroq hisoblanadi. «Men» holatining Ota-ona pozitsiyasi xuddiki real hayotdagi ota-onalarga o'xshab o'zini tutadi. Ularning e'tiqodlari, qadriyatlari, real hayotga munosabatlari aynan shu pozitsiya asosida kechadi.

«Men» holatining Katta pozitsiyasi o'zida obyektivlik, tashkilotchilik, ishonchlilik, aqllilik, donolik kabi sifatleri bilan ajralib turadi. U qaysidir jihatleri bilan kompyuter texnikasiga o'xshab ketadiki, rejalarni real baholash, imkoniyatlarning mavjudligini tekshirib ko'rish va keyin qaror qabul qilishga o'rganadi.

«Men»ning sodda holati bo'lgan «Bola» pozitsiyasi shaxsning bolaga o'xshash pozitsiyasini ifodalaydi, bunda uning fikrlashi, hissiyotlari va xulq shakllari namoyon bo'ladi.

Inson fe'l-atvorida «Men»ning holatida odatda qaysi biridir ustunlik qiladi. Ba'zida bir individda bir vaqtning o'zida ikki holat amal qiladi.

Tranzakt tahlilda munosabatning 4 xil pozitsiyasi

Bern inson o'z hayotida qo'llashi mumkin bo'lgan 4 xil asosiy hayotiy pozitsiyani ko'rsatib bergan. Bular: «Menda hammasi yaxshi va Sizda ham hammasi yaxshi», «Menda hammasi yaxshi va Sizda esa yaxshi emas», «Sizda hammasi yaxshi va Menda esa yaxshi emas»;

«Menda hammasi yomon va Sizda ham hammasi yomon».

Kimda-kim: «Menda hammasi yaxshi va Sizda ham hammasi yaxshi» variantini tanlasa, ular hayotda o'zlarini e'tiborga loyiq inson

deb hisoblashadi va boshqa odamlar ham yaxshi odamlar va hayotda hamma narsaga erishish mumkin, degan xulosaga kelishgan.

Kimda-kim: «Menda hammasi yaxshi va Sizda esa yaxshi emas», variantini tanlasa, boshqalarni xafvli va ular ishonishga loyiq emas deb hisoblashadi, hayotda yashab qolishning eng maqbul yo'li moslashishdan iboratdir. Ularning bu pozitsiyasi oxir-oqibat paranoidlikka olib kelishi mumkin.

Kimda-kim «Sizda hammasi yaxshi, menda esa yaxshi emas», degan pozitsiyani tanlagan bo'lsa, atrofida ular unga nisbatan baxtli ekanligini, o'zida esa nuqul omadsizlik bo'lishini ta'kidlaydilar va odatda depressiya holatiga tushishga moyilroq bo'ladilar.

Kimda-kim «Menda hammasi yomon va sizda ham hammasi yomon» variantini tanlagan bo'lsa, ular hayotda boshqa odamlarga ishonib bo'lmaydi deb hisoblaydi va o'zining hayotidan norozilikni his qiladi, ular o'z hayotiy pozitsiyasining oqibatida shizoid shaxsga aylana boradi.

Bola qaysidir hayotiy pozitsiyani egallar ekan, u o'zini himoyalash usullarini ham o'zlashtiradi va unga salbiy ta'sir o'tkazishi mumkin bo'lgan holatlardan qochishga harakat qiladi. Bern shaxsda patologik holatning rivojlanishiga quyidagi yaqqol misolni keltiradi: Rita bolaligida otasi ishdan kelishida uni kutib olish va u bilan uchrashishdan qochish odatiga ega bo'lib qoldi. Faqat u bir narsani hech tushuna olmas edi — otasi bir qarasang unga nihoyatda mehribon va jonkuyar bo'lsa, boshqa safar qo'pol va dag'al munosabada bo'lar edi. Bunday qo'polliklar ko'paygan sayin qizchada otasining ishdan qaytishini kutmaslik va unga ro'para bo'lmaslik istagi kuchaya bordi. Shunday bo'lardiki, otasi uyga yaxshi kayfiyatda qaytganida uni kutib olmaganini uchun qizini koyirdi, aksincha Rita otasini kutib olishga yugurib chiqqanida u ishdan kayfiyatsiz kelgan bo'lsa, qizini quvib solardi. Rita 4 yoshga to'lganida otasi va onasi qattiq urushib qolishadi va Rita esa qo'rqqanidan qattiq yig'laydi. Shundan so'ng u quyidagi qat'iy xulosaga keladi: «erkaklar — hayvon bo'ladi» va «Menda hammasi yaxshi sizda (erkaklarda esa) yaxshi emas». Ulg'ayganida esa Rita ayollarga nisbatan e'tiborsiz bo'lganlar bilangina munosabat o'rnatib boshladi, chunki qolganlarining barchasi uning erkaklarga nisbatan pozitsiyasida ikkilanishga olib kelardi. Rita bolaligida erkaklar (otasi) tufayli yo'qotgan psixologik yo'qotishlarning o'rnini to'ldirishi va har qanday ko'rinishidan odamshavanda ko'ringan erkaklarda ham yaxshi odatlar

ostida qo'pol hayvoniy fe'l-atvor yashirin degan bolaligida qabul qilingan qarorning to'g'riligiga o'z-o'zini ishonitirishga harakat qilardi.

Kattalarning ijtimoiy munosabatlardagi hayotiy pozitsiyalari bolaligidayoq tanlangan bo'ladi. O'sha davrda qabul qilingan qarorlar uning katta bo'lganidan keyingi butun hayoti davomidagi fikrlari, hissiyotlari va fe'l-atvorini belgilab beradi. Tranzakat tahlil guruhidagi treninglarda ishlash jarayonidagi mashg'ulotlarda, bu kabi odamlarda «Menda hammasi yaxshi, sizda ham hammasi yaxshi» pozitsiyasini shakllantirishga erishiladi. O'zida va boshqalarda «hammasi yaxshi», deb hisoblovchilar odatda «g'oliblar kabi ta'riflanadi. Ular boshqalar bilan stabil munosabatda bo'lishadi va har doim yaxshi kayfiyatda yurishadi. «Omadsizlar» esa o'zlarini faqat hayotlarida nimadir o'zgarishlar bo'lgandagina yaxshi his qiladilar. Ularning bor energiyasi o'tmishiga achinish, afsuslanish va kelajakdan nimadir kutishga sarflanadi.

Bern tomonidan trening jarayonida ishtirokchilarga beriladigan savollar quyidagi ko'rinishda tuzilgan: "Ota-onangizning dunyoqarashi qanday bo'lgan?", "Ota-onangiz qanday hayot kechirishgan?", "Ota-onangiz tabassum qilishi va kulishi uchun sizdan nimalar qilishingiz talab etiladi?". Bu savollarga javob berish jarayonida ularning muammosi, rejalari va maqsadlari bilib olinadi. Shuningdek hayot tarzi o'zaro bir-biriga o'xshash bo'lgan ishtirokchilar orasida o'zaro munosabat o'rnatish qulay bo'ladi.

Tranzakat tahlilda ishtirokchilar o'ynaydigan ssenariyda Karpman uchburchagi deb nomlanuvchi didaktik o'yin taklif etiladi. Uchburchakning burchaklarida Jabrlanuvchi, Xaloskor va Ta'qib etuvchi.

Jabrlanuvchilar har doim azoblanib yuradi, har doim o'zlarining o'jizligini namoyon qiladi va ularda hammasi yaxshi ekanligini hech qachon his qilmaydi. Xaloskorlar esa kimgadir yordam bera olganidagina o'zini yaxshi va risoladagidek tutadilar. Ta'qib etuvchilar atrofdagilarni tanqid qiladilar, monopulyatsiya qiladilar va shu yo'l orqali ularni Jabrlanuvchi holatiga soladilar.

Guruhning aksar a'zolari odatda, o'zlari yoqtirgan va o'zlari uchun afzal sanalgan pozitsiyalarni o'ynashga harakat qilishadi. Lekin Karpman uchburchagi asosida mahorat bilan o'ynash ularni butunlay o'zgartirib yuboradi. Masalan, qandaydir erkak Jabrdiyda rolini o'ynar ekan o'zini nochor ahvolda ekanligini va guruh ishida ishtirok eta

olmasligini aytadi. Shunda Xaloskor rolidagi ayol o'rtaga chiqadi va Jabrdiydaning ruhini ko'tarishga harakat qiladi va unga o'z yordamini taklif etadi. Lekin Jabrdiyda erkak battar nochor holga tushadi va unga bog'lanib qoladi. Ta'qib etuvchi esa bu holatdan jahli chiqadi hatto g'azablanadi. Agar Jabrdiyda o'ziga yuklatilgan vazifani ado eta olmasa ham Ta'qib etuvchi o'z g'azabini Xaloskorga sohadiki, buning hammasiga xaloskor aybdor ma'nosida. Bu holatda Jabrdiyda Ta'qib qiluvchiga va Xaloskor esa o'zini Jabrdiyda his qilishi mumkin.

Guruhiy faoliyatda geshtal yondashuv

Geshtalt guruhi yondashuvi faoliyatiga oid tarixi uning asoschisi Frits Perlzning biografiyasi bilan bog'liq. Berlindagi universitetni neyropsixiatriya mutaxassisligini tugatgach, Perlz 1926-yilda Karen Xorni bilan birga psixanalizga murojaat etadi va Freydzni ta'limotlariga asoslanib o'z amaliyotini ochadi. Geshtalt psixologiyasi Perlzga mavjud tajriba fenomenologiyasining ahamiyatini tushunishga yordam berdi. U ongsizlikni tushuntirishda ehtiyotkorona munosabatda bo'lib, bemorning ko'rindigan holatlariga e'tibor qaratdi. Ekzistensializm odamlarning hozirgi holatini qanday boshdan kechirishini tushuntirishga urinayotgan bo'lsa, ilmiy geshtalt psixologiyasi ularning mavjudligini qanday qabul qilganiga javob berishga urinadi. Geshtalt psixologiyasini asoschilari Keler, Koffka va Vertgeymer alohida-alohida voqealarni tuzgan va ularga ma'no bergan perseptorning faoliyatini inson harakati motivatsiyasi sohasida qo'llaydi. Perlz his-tuyg'ular va ularni his qilishni tushuntirish uchun "Figura va fon" konsepsiyasidan foydalangan holda geshtalt nazariyasini shaxsiyatni o'rganish uchun kengaytirdi. Perlz zamondoshi Kurt Levin odamning ijtimoiy muhitga ta'sirini va ijtimoiy jihatdan o'zgaruvchan shaxsiyat o'zgarishini tushuntirish uchun Goldshteynning yaxlitlik prinsipiga asoslandi.

1946-yilda Perlz AQShga ko'chib o'tgach, shaxsiy rivojlanish va terapevtik o'zgarishning asl va samarali nazariyalarini ishlab chiqqan. 1952-yilda Nyu-Yorkdagi Geshtalt terapiya institutiga asos soladi. Bu qudratli yangi psixoterapiya harakatining boshlanishi bo'ladi. Perlz Kaliforniya shtatining Big-Sure shahridagi Esalen institutida yashab, u

yerda geshtalt terapiyasi uchun seminarlar, terapevtik guruhlar va trening kurslarini o'tkazadi.

Perlz Kurt Levinning sahna nazariyasi psixodrama teatri, bioenergetika va Aleksandr usullari kabilarni muhokama qiladi va o'zining terapevtik modeli uchun muhim bo'lishi mumkin bo'lgan narsalarni topdi.

Geshtalt terapiyasi individual psixoterapiya usuli sifatida shakllangan bo'lsada, uning guruh shakllari eng keng tarqalgan bo'lib qoldi. 60-yillarda Perlz individual mashg'ulotdan guruh shaklda ishlashga o'tganini e'lon qiladi. Geshtalt guruhi boshqa guruh turlaridan farq qiladi. Geshtalt terapiya Perlz ta'kidlaganidek, guruh lideri bilan shartnomali aloqa va alohida ishtirokchini ixtiyoriy ravishda mijoz bo'lishini hal etishi va "Issiq joy" deb ataluvchi, terapevt qarshisidagi stulga o'tirishini o'z ichiga oladi. Qolgan ishtirokchilar tomoshabin bo'lib, terapevt va "Issiq joy"da o'tirgan mijoz o'rtasida kechayotgan jarayonni kuzatadilar. Kuzatishlar natijasida ishtirokchilar o'z muammolarini yaxshiroq anglaydilar. Geshtalt guruhlari 1960-yilda ommalashdi va konsultatsiya hamda terapiyaning asosiy turlaridan biriga aylandi.

Perlz har qanday nazariyani, ayniqsa falsafiy va psixologik turlarni rad qilgan bo'lsada, uning terapevtik yondashuvi 5 ta asosiy nazariyaga asoslangan edi:

- figura va fon;
- ong va hozirgi kunga e'tibor;
- qarama-qarshiliklar;
- himoya funksiyalari;
- yetuklik va javobgarlik.

Geshtalt yondashuvdagi asosiy tushunchalar

Figura va fon. Geshtalt nazariyasi tadqiqotchi fikrlariga ko'ra, odamlar o'zlari uchun muhim bo'lgan informatsiyani ong markaziga o'tkazadilar va muhimlik darajasi pastroq bo'lgan informatsiyani markazdan chetroqqa qo'yadi. Perlz ushbu qoidani shaxsning ishlashiga izoh berib, shakllantirish va tugatishda ritmik o'zgarish mavjudligini, masalan, qo'llab-quvvatlashni yoki g'azabni ifodalashni talab qilganda taqdim etdi. Geshtalt nazariyasi odam o'z-o'zini boshqarish prinsipi asosida ishlaydi. O'zining dinamik muvozanatini o'zida yuzaga kelgan

va atrof dan kelib chiqadigan ehtiyojlarini doim tan olgan holda, ehtiyojlarini qondirish orqali ushlab turadi, bu jarayon bilan bog'liq bo'lmagan boshqa narsalar va voqealar fon hisoblanadi.

Ong va hozirgi kunga e'tibor. Geshtalt shakllantirish va to'ldirish uchun inson hozirgi paytda o'zini to'la anglashi kerak. Ong va hozirgi kunga e'tibor geshtalt nazariyasining kalit tushunchasi hisoblanadi. Biz ehtiyojlarimizni qondirish uchun ichki va tashqi dunyomiz bilan doimo aloqada bo'lishimiz kerak.

Qarama-qarshiliklar. Perlz aytadiki hayotimizda qarama-qarshi his-tuyg'ularga uchraymiz. Masalan, sevamiz-nafratlanamiz; baxtli bo'lamiz yoki xafa bo'lamiz. Perlz aytadiki, insonda "Hujumchi" va "himoyachi" fikrlash mavjud. Bularning yangi boshlanganda insonda aybdorlik hissi, passivlik, depressiya va qaror qabul qila olmay qoladi.

Himoya funksiyalari. Individ muammolarni bartaraf qilish uchun tahdid yoki stressga javob beradi. Bu reaksiyalar himoya funksiyalarini bajaradi, ular tahdid soladigan vaziyat bilan aloqani buzadi va yoki to'xtatadi. Agar inson uzoq muddat davom etuvchi xavfga duch kelsa yoki birdan ko'p xavfga yo'liqsa, u aksa urishdan ham qo'rqib qoladi. Geshtalt nazariyasi individual psixologik salomatlik va yetuklikka erishishda to'sqinlik qiluvchi "Men" chegarasida 4 asabiy mexanizmini ajratadi: birlashish, retrofleksiya, introeksiya va proyeksiya. Geshtalt guruhini maqsadi-retrofleksiv energiya salohiyatini chiqarish, introvertlarni assimilyatsiya qilish va prognozlarni harakatlar bilan almashtirish orqali ongni ochishdir.

Perlz yetuklik haqida quyidagicha fikrlarni bildiradi: yetuklikka yetgan inson o'z istaklarini qondiradi, yetuklikka yetmagani atrof idagilarning istagini qondiradi.

Geshtalt guruhining maqsadi har bir ishtirokchida organizmik jarayonlarni uyg'otishdir. Uzoq muddatli maqsadi eski samarasiz xulqdan qutilib, shaxsiy kamolotga erishish va yangi xulq modellarini yaratish. Har bir eksperiment organizm jarayonlarini rag'batlantirish va yetuklik salohiyatini oshirishga qaratilgan.

Geshtalt guruhida ko'ngillilar rahbarga rahbar va ixtiyoriy "hozirgi ong" holatini yaratadilar. Rahbar esa topishi kerak. Trenerning asosiy vazifasi guruhda ishonch muhitini yaratish hisoblanadi. Keyin trener guruh a'zolaridan "xavfsizlik" tushunchasini 0 dan 10 gacha baholashlarini so'raydi. Agar xavfsizlik darajasi past bo'ladigan bo'lsa,

guruh yetakchilari guruhni rivojlantirish jarayoniga to'sqinlik qiluvchi omillarni tekshirishi kerak.

Geshtalt guruhlarida qo'llaniladigan metodlar 6 ta funksional toifaga bo'linadi. Ular ongni kengaytirish, qarama-qarshiliklarni birlashtirish, his-tuyg'ularga e'tiborni oshirish, orzular bilan ishlash, o'ziga nisbatan mas'uliyatni o'z zimmasiga olish va qarshilikni yengish uchun mo'ljallangan. Trener ishtirokchilarga ichki va tashqi zonalarga tegishli bo'lgan narsalardan xabardor bo'lishlari uchun ko'zlarini yumishlari va ichki zonaga diqqatlarini qaratishlarini so'raydi. Keyin tashqi zonaga e'tibor qaratishlari kerakligini aytadi. Keyin guruh a'zolari o'tmishda tugallanmagan hayotiy tajribalar bilan ishlaydilar. Bunda ishtirokchiga qo'shimcha "hozirda nimani his qilayapsiz?" degan savol beriladi.

Geshtalt guruhini rivojlanishining birinchi bosqichida ongni rivojlantirish eng samarali vosita hisoblanadi.

Tahlil. Foydalangan adabiyotim Kell Rudestamning "Grupповая психотерапия" kitobida geshtalt guruhining tarixi va rivojlanishi, asosiy tushunchalari, asosiy protseduralari, baho va xulosa kabi ma'lumotlar berilgan.

Rivojlanishi va tarixida geshtalt guruhi asoschisi Frits Perlz biografiyasi keltirilgan. Perlz o'z amaliyotini Freyd ta'limotiga asoslanib boshlagani, his-tuyg'ular va ularni his qilishni tushuntirish uchun "Figura va fon" konsepsiyasidan foydalangani, Nyu-Yorkda Geshtalt terapiya institutiga asos solgani, Kaliforniyadagi Esalen institutida yashab, geshtalt terapiyasi uchun seminarlar olib borganini keltirilgan. Geshtalt terapiyada ishtirokchilar o'z ixtiyorlari bilan "issiq joy" deb ramziy nom berilgan stulga o'tirishiga yo'naltirilgan. Qolgan ishtirokchilar tomoshabin sifatida jarayonni kuzatishar ekan va "issiq joy"da o'tirgan ishtirokchi bilan kechadigan voqealar, buning yechimiga olib keluvchi suhbatlar va harakatlarni kuzatuvchanliklari orqali o'zlaridagi muammolarni yechimini topishlari mumkin.

Asosiy tushunchalarda geshtalt terapiyada qo'llaniladigan tushunchalar va ularning mazmuni keltirilgan.

Asosiy protseduralarda Geshtalt terapiyasida qo'llaniladigan metodlar, masalan, 2 ta stul kabi usullar va shu usullarning mazmun mohiyati ochib berilgan. Geshtalt terapiyasida qo'llaniladigan usullar ishtirokchilarga katta ta'sir qiladi, chunki qisqa vaqt ichida ishtirokchilarning "Men"ining hayratlanarli va qo'rqinchli tomonlarini

aniqlash imkonini beradi. Geshtalt guruhi terapiyasini olib boruvchi shaxs tajribali terapevt bo'lishi kerak.

Geshtalt terapiyasi ishtirokchilardagi travmatik tuyg'uni yashirish uchun sarflanadigan energiyani samarali maqsadlarga yo'naltirishni ko'zlaydi. Geshtalt guruhi treningini olib boruvchi trenerlar foydalanadigan usullar ishtirokchilarning o'z hissiyotlariga e'tibor qaratishlarini ta'minlaydi. Trenerlar: "His-tuyg'ularimizni to'liq his qilsak, nimani xohlayotganimizni va nimaga intilayotganimizni yaxshiroq anglaymiz" deb hisoblashadi.

Garchi geshtaltterapiya individual psixoterapiyaning usuli sifatida shakllangan bo'lsada, uning guruh shakli ko'proq tarqalgandir. 1960-yillarning o'rtalarida individual mashg'ulotlardan guruh shakliga o'tganligini ma'lum qiladi. Lekin odatiy geshtalt-guruh boshqa guruhlardan keskin farqlanadi. Agar T-guruh va inkaunter-guruhlarda guruh a'zolarining barchasi ishga jalb etilib, ular o'rtasidagi munosabatlar kengaytirilsa, geshtaltterapiya, Perlzning ta'kidlashicha guruh lideri bilan istalgan biror a'zoning kelishilgan muloqotiga asoslanadi. O'z ixtiyori bilan mijoz bo'lishga rozi bo'lgan guruh a'zosi uning uchun ajratilgan «issiq joy»ga o'tiradi, bu stul terapevt o'tirgan stulning ro'parasida bo'ladi. Guruhning qolgan a'zolari esa kommentariysiz terapevtik jarayonni, ya'ni terapevt va mijozni kuzatishadi. Zero geshtaltterapiyaning ayrim mashqlarida butun guruh a'zolari ham ishtirok etishlari mumkin, ularga indamas tomoshabin va guruh madad beruvchi rollarini topshiriladi.

Perlz guruh shakli ishning qay darajada ahamiyatligini shunda ko'radiki, bunda terapevt bilan patsientning xulq-atvorini kuzatib turgan guruh a'zolari o'zini va o'z muammolarini anglay boshlaydi. Guruh a'zolari o'zlarini «issiq o'rin»da o'tirgan patsient bilan o'xshashligini anglay boshlaydi. Bundan tashqari, zanjir reaksiyasi tamoyiliga asosan guruhning bir a'zosida yuzaga kelgan kuchli emotsional holat boshqalarga ham tezda ko'chishi mumkin. Bu tarzda o'z holicha kuzatish o'zgarishlarga yordam beradi.

Bir qancha geshtaltterapevtlar guruh o'zaro ta'sir va guruh yordamdan juda ko'p foydalanishadi. Guruhdagi sodir bo'layotgan o'zgarishlar o'zaro tushunishning ortishiga va guruh a'zolarining muammolarini ochiq tahlil qilishiga yordam beradi. Shu tarzda guruh a'zolari bevosita guruh jarayonga jalb etiladi va individual terapiyaning ta'siri ostida bo'ladi.

Agar qaysidir bir guruh a'zosi yodam so'rasa, unga yordam beruvchilar bilan birga unga negativ munosabat bildiruvchilar ham bo'ladi, albatta. Agar bir guruhdagi ayol shu guruhdagi erkakdan jahli chiqsa, trener uning erkaklarga bo'lgan munosabatdagi nafrat hissiyoti bilan ishlashni boshlashi kerak. 60-yillarda geshtalt-guruh yetarli darajada tanilganidan so'ng maslahat va terapiyaning asosiy turlaridan biriga aylandi.

Garchi geshtaltterapiya individual psixoterapiyaning usuli sifatida shakllangan bo'lsada, uning guruh shakli ko'proq tarqalgandir. 1960-yillarning o'rtalarida individual mashg'ulotlardan guruh shakliga o'tganligini ma'lum qilinadi. Lekin odatiy geshtalt-guruh boshqa guruhlardan keskin farqlanadi. Agar T-guruh va inkaunter-guruhlarda guruh a'zolarining barchasi ishga jalb etilib, ular o'rtasidagi munosabatlar kengaytirilsa, geshtaltterapiya, Perlzning ta'kidlashicha, guruh lideri (trener) bilan guruhning istalgan biror a'zosining kelishilgan muloqotiga asoslanadi. O'z ixtiyori bilan mijoz bo'lishga rozi bo'lgan guruh a'zosi uning uchun ajratilgan «issiq joy»ga o'tiradi, bu stul terapevt o'tirgan stulning ro'parasida bo'ladi. Guruhning qolgan a'zolari esa kommentariysiz terapevtik jarayonni, ya'ni terapevt va mijozni kuzatishadi. Zero geshtaltterapiyaning ayrim mashqlarida butun guruh a'zolari ham ishtirok etishlari mumkin bo'lsada, ularga indamas tomoshabin va guruh madad beruvchi rollarini topshiriladi.

Perlz guruh shakli ishning qay darajada ahamiyatligini shunda ko'radiki, bunda terapevt bilan patsiyentning xulq-atvorini kuzatib turgan guruh a'zolari o'zini va o'z muammolarini anglay boshlaydi. Guruh a'zolari o'zlarini «issiq o'rin»da o'tirgan patsiyent bilan o'xshashligini anglay boshlaydi. Bundan tashqari, zanjir reaksiyasi tamoyiliga asosan guruhning bir a'zosida yuzaga kelgan kuchli emotsional holat boshqalarga ham tezda ko'chishi mumkin. Bu tarzda o'z holicha kuzatish o'zgarishlarga yordam beradi.

Bir qancha geshtaltterapevtlar guruh shakli o'zaro ta'sir va guruh yordamdan juda ko'p foydalanishadi. Guruhdagi sodir bo'layotgan o'zgarishlar o'zaro tushunishning ortishiga va guruh a'zolarining muammolarini ochiq tahlil qilishiga yordam beradi. Shu tarzda guruh a'zolari bevosita guruh jarayonga jalb etiladi va individual terapiyaning ta'siri ostida bo'ladi.

Geshtaltterapevt mijozga o'zini anglashga yordam berish uchun uning xatti-harakatlariga diqqatini qaratishi, ya'ni xatti-harakatni

anglash orqali hislarini anglashga, hislarni anglash orqali esa geshtalt tuzilishiga, ya'ni muammoning yechilishiga yordam berishi mumkin. Mijozdagi himoyalash mexanizmlarini uning o'ziga anglatish ham geshtaltterapiyaning yo'lidir, ya'ni odam tashqi olamga yo'naltirilgan ehtiyojlarining qondirilmassligi natijasida o'ziga qaytarilishidir. Bu narsa ijtimoiy qarama-qarshilik natijasida o'ziga qaytarilishidir. Bu narsa retrofleksiya deb atalib, u "o'ziga qaytarish" ma'nosini anglatadi. Bu energiya keyinchalik shu yo'nalishdagi boshqa ehtiyojlar vujudga kelishiga to'siq bo'lishi mumkin. Masalan, birovni urishga ehtiyoj tug'ilishi natijasida odam qo'lida og'riq paydo bo'lishi va buning sababini anglash og'riq zarbini yo'qotishi mumkin. Keyinchalik Perlz odam o'zini o'zi qiynashini, "bu narsani qilaman va buni qilmayman" degan mulohazasini "yuqori va pastki" deb nomlagan.

Intreksiya - odamning tashqi olamidagi narsalarni birovlar obro'iga asoslanib qabul qilib olishidir. "Intrekt chaynalmagan, hazm bo'lmay qolgan ovqatga o'xshaydi", -deb yozadi Perlz. Intrektni anglash ham muammoni yechishga yordam beradi. Masalan, "Qiz bolaning sochi uzun bo'lishi kerak" degan fikr intrekt bo'lishi mumkin. Bu narsani anglamasdan qabul qilgan qiz chiroyli bo'lishi uchun sochini kestiradi va vijdon azobida qoladi. Buni tushunib yetishi uni vijdon azobidan qutqaradi.

Proyektsiya - intreksiyaga qarama-qarshi, o'z fikrini boshqalarning fikrlari sifatida qabul qilishdir. Masalan, hammaga qarama-qarshi turadigan odam "Boshqalar ham menga qarshi" degan fikrda bo'lishi mumkin. Boshqalar bunday fikrda bo'lmasa-da, o'z fikrlaridan qaytmaydi. Perlz proyektsiyaning oldini olish uchun "O'z fikriga javobgar qiling" degan g'oyani ilgari suradi. Javobgarlikni qabul qilish orqali, ya'ni muammo o'zini ekanligini qabul qilish natijasida mijoz yetuklikka yetishi mumkin. Geshtaltterapiya-shaxsning o'zligini anglashga, ana shu orqali o'z muammolarini "hozir va shu yerda" hal qilishga yordam beruvchi metodidir.

Nazorat savollari

1. Tranzakt tahlil nazariyasining asoschisi kim?
2. E. Bern tomonidan ishlab chiqilgan uch xil pozitsiyani sanang.
3. «Transakt tahlil» tushunchasining mohiyatini tushuntiring.
4. Tranzakt tahlilda munosabatning 4 xil pozitsiyasi?

5. Geshtalt guruhi yondashuvining mohiyati?
6. Geshtalt yondashuvdagi asosiy tushunchalar?

TESTLAR

1. Quyida keltirilgan olimlardan qay biri tranzakt tahlil asoschisi bo'lgan?
A) Erik Bern*
B) Zigmund Freyd
S) Jon Lokk
D) Spinoza
2. San-Fransiskolik psixiatr Erik Bernning mijozlari orasida mashg'ulotlarni o'zlatirishga qiynalayotgan bir ranchoda kuzatgan voqeani aytib beradi?
A) yurist
B) artist
S) rejissor
D) advokat*
3. Tranzakat tahlilning Xalqaro assotsiatsiyasi qachon tuzilgan?
A) 1960-yilda
B) 1964-yilda*
S) 1962-yilda
D) 1965-yilda
4. Tranzakt tahlildagi bu 3 pozitsiya kimning nazariyasiga o'xshaydi?
A) Erik Bern
B) Zigmund Freyd
S) Jon Lokk
D) Spinoza
5. «Nega men jazolanishim kerak?» kabi savollar beradi, tanbeh berilganda kechirim, uzr so'raydi. Kim?
A) Katta
B) Bola*
S) Ota
D) Ona
6. Ma'lumotlar bilan ishlaydi, mulohaza bilan ish ko'radi, tahlil qiladi, vaziyatni aniqlashtiradi, o'ziga teng ko'rib gaplashadi, aqlga

va mantiqqa tayanib ish ko'radi?

- A) Katta*
B) Bola
S) Ota
D) Ona
7. Talab qiladi, baholaydi (ayblaydi, jazo beradi va ma'qullaydi, taqdirlaydi), o'rgatadi, boshqaradi, himoyasiga oladi?
A) Katta
B) Bola
S) Ota —ona*
D) Ona
 8. Geshtalt guruhi yondashuvining faoliyati tarixi kimning nomi bilan bog'liq?
A) Frits Perlz*
B) Karen Xorni
S) Zigmund Freyd
D) Jozef Pratt
 9. Perlz 1926-yilda kim bilan birga psixoanalizga murojaat etadi?
A) Frits Perlz
B) Karen Xorni*
S) Zigmund Freyd
D) Jozef Pratt
 10. Perlz ta'limotlariga asoslanib o'z amaliyotini ochadi?
A) Bixeviorizm
B) Geshtalt
S) Freydizm*
D) Tranzakt tahlil
 11. Geshtaltterapiya qachondan boshlab individual mashg'ulotlardan guruhii ish shakliga o'tganligini ma'lum qiladi?
A) 1960-yillarning o'rtalarida*
B) 1963-yillarning o'rtalarida
S) 1965-yillarning o'rtalarida
D) 1969-yillarning o'rtalarida

GLOSSARIY

Agressiya - odamlarga, odamlar guruhiga nisbatan jismoniy yoki ruhiy zarar yetkazishga qaratilgan xatti - harakat.

Agressiv xulq - 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 hujum - muhokama qilinayotgan mavzu yuzasidan ishtirokchilarning aytgan fikriga hech bir shubha qilmastlik, aksincha har qanday fikrni bildirishda to'la erkinlik yaratib berishga qaratilgan interfaol usul.

Barkamollik - insonning har tamonlama yetuklik darajasi.

Bahs- munozara - bu faoliyatning dialogik shakli bo'lib, turli fikrlar orasida boradigan shiddatli kurashni, suhbatni yuzaga keltirishdir.

Birgalikda aziyat chekmoq - birovning hislari, 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 xarakteriga 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 xulq - o'zgalar huquqini poymol qilmagan holda o'z huquqlarini himoya qila olishga qaratilgan huquq.

Yo'riqnoma - mashq haqida aniq, qisqa, tushunarli axborotni berish.

Kichik guruh - a'zolari birgalikdagi faoliyat bilan shug'ullanuvchi va bevosita shaxsiy munosabatlarda bo'luvchi kishilarning kichik guruhi.

Kuzatuvchanlik - shaxs xususiyatlaridan 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'shib, ichki tomonidan qo'shilmay o'z fikrida qolishlik.

Konflikt - kishilar va guruhlar 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.

Muloqotchilik - kishilarning boshqalar bilan muloqotga tez kirishuvchanlik qobiliyati.

Nizo - o'zaro ta'sir ko'rsatayotgan kishilarning qarama-qarshi qizishishi.

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.

Psixogimnastik mashqlar - kishini barkamollashtirishga, emotsional zo'riqlashlarni bartaraf etishga qaratilgan mashqlar majmuyi.

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.

Relaksatsiya - odamdagi jismoniy zo'riqlashning psixik keskinligi tugashi natijasida bo'ladigan tinchlik, osoyishtalik holati.

Rolli o'yin - turli ijtimoiy rollarni bajaruvchi kishilar orasidagi munosabatlarni muvofiqlashtirishga qaratilgan mashqlar majmuasidir.

Sust xulq - o'z huquqlarini himoya qilmaydigan, o'zgalar fikriga yon beruvchi va ularni yuqori qo'yuvchi xulq - 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 muhit bilan o'zaro ta'sirda bo'lishida namoyon bo'ladi.

Flipchart qog'oz – trening jarayonida qo'llaniladigan maxsus qog'oz.

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'liqlantirish) odamlarning subyektiv 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 empathia – 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, bir-birining shaxsini hurmat qilishi.

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 xayoliy xavf – xatarga 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.

Xulq – atvor normalari – jamiyat tomonidan qabul qilingan axloqiy me'yorlarga asoslangan xulq-atvor.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Mirziyoyev Sh.M. "Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib intizom va shaxsiy javobgarlik har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak". O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2016-yil yakunlari va 2017-yil istiqbollari bag'ishlangan majlisidagi O'zbekiston Respublikasi Prezidentining nutqi // "Xalq so'zi" gazetasi 2017-yil 16 yanvar. №11.
2. I.Karimov. Yuksak ma'naviyat – yengilmas kuch. – T.: «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. СПб. 2001
11. Девид Ли. Практика группового тренинга. СПб. 2010
12. Жуков Ю.М., Петровская Л.А., Растяпников 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., Abdullayeva D.U. Trening o'tkazish metodikasi. Toshkent - 2009.
17. Ismoilova N.Z., Abdullayeva D.U. Ijtimoiy psixologiya. Toshkent - 2013.
18. Ismoilova N.Z., Fayzullayeva O. Psixologik treningdan laboratoriya mashg'ulotlari. Toshkent - 2013.
19. Исурин 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., Минович 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. Немировский 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. Финкс 2002
37. Семенова М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога. М., 2007
38. Шевцова И.Г. Тренинг тренеров. М., 2006.
39. Хрящева Н.Ю. Психогимнастика в тренинге. М., 2001

MUNDARIJA

Kirish	3
Psixologik faoliyatda guruhij jihatdan ishlashning tarixi.	4
Sotsial psixologik treninglar haqida tushuncha	19
Guruhij dinamika jarayonlari	33
Sotsial psixologik treningni asosiy bosqichlari	51
Sotsial psixologik treningni metodologik asosi. Trenerning malakalari, trener shaxsiga qo'yiladigan talablar	61
Sotsial psixologik treningni asosiy usullari	87
Sotsial psixologik treningning tashkiliy savollari	100
Trening guruhlarida o'zini anglash. Qayta aloqa – muomalada asosiy component sifatida	112
Guruhij psixologik faoliyatning alohida ko'rinishlari	123
Guruhij uchrashuvlar va psixodramma guruhij faoliyatning turli ko'rinishi sifatida	132
Tranzaksion tahlil va guruhij faoliyatda geshtal yondashuv..	146
Glossariy	149
Foydalanilgan adabiyotlar	

Ismoilova Nurjahon Zuhriddinovna

SOTSIAL PSIXOLOGIK TRENING

O'QUV QO'LLANMA

Toshkent - "INNOVATSIYA-ZIYO" – 2021

Muharrir Xolsaidov F.B.
Nashriyot litsenziyasi AI №023, 27.10.2018.
Bosishga 30.09.2021 da ruxsat etildi. Bichimi 60x90.
"Times New Roman" garnituras.
Ofset bosma usulida bosildi.
Shartli bosma tabog'i 10. Nashr bosma tabog'i 9,5.
Adadi 50 nusxa.



ISBN 978-9943-6212-3-7



9 789943 621237