

88.492

U 81

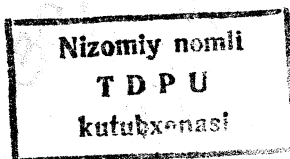
ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ

НИЗОМИЙ НОМИДАГИ ТОШКЕНТ ДАВЛАТ
ПЕДАГОГИКА УНИВЕРСИТЕТИ

Н.ИСМОИЛОВА, Д.АБДУЛЛАЕВА

ТРЕНИНГ ЎТИШ МЕТОДИКАСИ

(МЕТОДИК ҚЎЛЛАНМА)



ушк 923907

ТОШКЕНТ – 2009

Мазкур методик қўлланмада психологиянинг муҳим соҳаларидан бири тренинг ўтиш методикасига доир назарий ва амалий масалалар қамраб олинган. Қўлланмада тренинг усулининг моҳият мазмуни ривожланиш тарихи, тренинг усулининг қўллашга қўйиладиган талаблар, шунингдек тренер шахсига қўйиладиган талаблар аниқрақ турли мавзулардаги тренинг машғулотларининг намуналари келтирилган.

Мазкур методика қўлланма «Педагогика ва психология» факультети бакалавр ҳамда магистрантлари, шунингдек, тренинг муаммоси билан боғлиқ масалаларга қизиқувчи кенг китобхонлар оммасига мўлжалланган.

Тақризчилар: Психология фанлари номзоди **Ш.Самарова**
Психология фанлари номзоди, доцент
Н.Ғ.Камилова

Масъул муҳаррир: Психология фанлари номзоди, доцент
Ф.И.Ҳайдаров

Низомий номи ТДПУ нинг 2009 йил 28 май № 12 сонли қарор билан тасдиқланган.

КИРИШ

Республикамиз мустақилликка эришганидан сўнг энг аҳамиятли ва устувор вазифа сифатида давлат сиёсати даражасига кўтарилган масалалардан бири - таълим соҳасини ислоҳ қилиш масаласи бўлди. Бу борадаги асосий талаблардан бири – кадрлар тайёрлашда сифат даражасини яхшилашдир. Бу талабга жавоб бериш учун бошланғич таълимдан бошлаб Олий таълимгача бўлган соҳани талаб даражасидаги адабиётлар билан бойитиш мақсадга мувофиқ деб топилди ва бу борада талай ишлар амалга оширилди.

Кейинги йилларда айниқса психология соҳасида яратилган адабиётлар рўйхати фикримизнинг далили бўла олади.

Психология соҳасининг ўзи ҳам кейинги ўн йилликлар мобайнида анчагина ривожланди. Шунингдек, психология соҳасининг алоҳида йўналишлари сифатида Ижтимоий Психологик Тренинг (ИПТ) тармоғи ҳам ривожланди. Фан сифатида ривожланаётган Тренинг ўтказиш методикаси мазмун жиҳатдан айнан ИПТ қандай ташкил этилиши ва ўтказилиши борасидаги масалаларни ёритишга бағишланади.

Ўқув қўлланмада айни кунда муҳим соҳа сифатида ривожланаётган тренингни барча босқичлари, тренинг турлари, тренинг ўтказишда қўлланиладиган усуллар батафсил ёритилган.

Шунингдек, қўлланмада тренинг ўтказувчи дуч келиши мумкин бўлган муаммолар ва уларни бартараф этиш учун тавсияларга ҳам тўхтаб ўтилган.

ПСИХОЛОГИК ТРЕНИНГ ҲАҚИДА ТУШУНЧА УНИНГ МАҚСАД ВА ВАЗИФАЛАРИ

Тренинг ҳақида тушунча

Психологик тренингни мақсади ва вазифалари

Кейинги йилларда жамиятдаги инсонлар саломатлиги муаммоси давлат сиёсати даражасига кўтарилиши билан бирга кувонарли ҳол шундан иборатки, ҳар бир киши ўз саломатлигига нисбатан онгли муносабатда бўлмоқда. Саломатлик деганда нафақат жисмоний балки, президентимиз таъкидлаганларидек, "... ҳар томонлама, яъни ҳам жисмонан, ҳам руҳан, ҳам маънан" соғлом бўлишга эътибор берилаётганлиги ҳам бизнинг ютуғимиздир.

Замонавий психологик адабиётларда ва бу соҳадаги мутахассислар орасида тренинг атамаси жуда кўп ишлатилмоқда. Тренинг инглиз тилидан олинган бўлиб, "машқ қилиш", "такрорлаш" маъноларини билдиради. Психологик тренинг ҳақида гап кетганда, бу атама кўпчилик томонидан "муаммоларни ечими топиладиган машғулоти" сифатида қабул қилинади. Аслини олганда тренинг машғулоти кишиларнинг муаммоларини ҳал қилмайди, балки шу муаммоларнинг асосини таҳлили қила олиш учун лозим бўлган кўникма ва малакаларни ҳосил қилади. Яъни ТРЕНИНГ – шахсда мавжуд бўлган ёки вужудга келиши мумкин бўлган муаммоларни ҳал қилиш учун зарур бўлган кўникма ва малакаларни ҳосил қилиш мақсадида турли хил ўйин ва машқлар орқали ўтказиладиган машғулоти ҳисобланади.

Тренингга таъриф бериш ёки уни тушунтиришда турли муаллифлар томонидан турлича ёндашувлар келтирилган бўлсада, уларнинг аксарияти тренинг машғулоти ўйин ва машқлар орқали амалга оширилишига ва тренинг жараёнида кўникма ва малакалар ҳосил этилишига эътибор қаратганлар.

Жумладан, О.Горбушина, тренинг – бу шахсни ўзгартиришга қаратилган ҳиссиётларга бўй бўлган машғулоти, деб таърифлайди.

Шундан келиб чиққан ҳола тренингни мақсади ва вазифаларига ҳам аниқлик киритиб олиш мумкин. Ўтказиладиган психологик тренингларнинг мақсади қуйидагича бўлиши кузатилади:

- ✦ Шахсда мулоқотчанлик кўникмаларини ҳосил қилиш;
- ✦ Ҳаётдаги қарама-қаршиликларини тўғри тушуна олиш ва таҳлил қилишга ўргатиш;

✚ Шахснинг ички ҳолати (руҳияти)ни ўзгартиришга эришиш;

✚ Шахсни камолоти учун зарур бўлган кўникмаларни ҳосил қилиш;

✚ Фавқулодда вазиятларда тўғри қарор қабул қила олиш кўникмасини ҳосил қилиш.

Тажрибалардан келиб чиқиб айтиш мумкинки, тренинглар учун умумий бўлган вазифалар мавжуд бўлиши мумкин эмас. Чунки ҳар бир тренинг ўз олдига қўйган ўзининг ўзига хос ва мос вазифаларига эгаки, шунга мувофиқ ҳолда ҳам айтиш мумкин, тренингларда вазифа сифатида ҳар бир танлаб олинган муаммо юзасидан маълум ҳолатлар назарда тутилади. Лекин умумий ҳолда психологик тренингларнинг вазифаларига қуйидагиларни киритиш мумкин:

✚ Гуруҳ аъзоларининг бир-бирлари билан танишувини ташкил этиш;

✚ Гуруҳ аъзолари билан биргаликда нормаларга амал қилишга ўрганиш;

✚ Гуруҳ аъзоларининг муаммоларини гапиртиришга шароит яратиш;

✚ Гуруҳ аъзолари ўртасида ўзаро дўстона муҳит яратиш;

✚ Гуруҳ аъзоларининг кайфиятини кўтариш;

✚ Гуруҳ аъзолари ўртасида самимийлик муҳитини яратиш;

✚ Гуруҳ аъзоларининг ўзаро жипслигини, аҳиллигини таъминлаш;

✚ Гуруҳ аъзоларининг “қайта алоқа”сини таъминлаш;

✚ Гуруҳ аъзоларида турли хил ҳаётий кўникма ва малакаларни ҳосил қила олувчи машғулотлар ташкил этиш.

ТРЕНИНГ ТАРИХИ

Психологияда тренинг гуруҳларининг вужудга келиши

Гуруҳларда тренинг ўтказишга бағишланган ишлар тарихи шунинг кўрсатадики, бу борадаги ишлар дастлаб айнан психологик маъно ва мазмун касб этмаган. Бу соҳа асосан психосоматик касалликлар билан беморлар гуруҳини бир жойда даволашга ҳаракатдан бошланган. Бунда дастлабки тадқиқотлардан бири сифатида австриялик психиатр Ф.А.Месмернинг (1734-1815й.й) ва америкалик шифокор Джозеф Праттнинг (1930й) олиб борган

ишларини келтириш мумкин. Улар ҳар иккаласи ҳам гуруҳий терапия усулини қўллаган ҳолда ўз касалларини даволашга ҳаракат қилганлар. Д. Пратт дастлаб ўз беморларини гуруҳий даволашнинг фақат иқтисодий жиҳатдан фойдалилигини англаган ҳолос, у гуруҳда иш олиб боришнинг психологик жиҳатларига эътибор ҳам бермаган. Лекин аста-секин у шу нарсага амин бўлганки, психотерапияда асосий ҳолат – гуруҳий ўзаро таъсирдир. Яъни, Пратт гуруҳдаги кишиларнинг бир-бирига ижобий таъсири – уларнинг касалликдан соғайишларига ҳам катта таъсир кўрсатаётганлигини кузатган. Д.Праттнинг тадқиқоти гуруҳий терапияда дастлабки қадам бўлган бўлса, бу соҳада иккинчи қадам сифатида Фрейднинг психоанализ назариясини давом эттирувчиларан бири бўлган – Тригант Барроунинг ишларини таҳлил қилиш мумкин. Т.Барроу 1925 йилдаёқ гуруҳий таҳлил (групповой анализ) атамасини киритганки, бунда у кишиларни тушуниш учун улар билан бирга бўлган ижтимоий гуруҳларни ўрганиш лозимлигини қайд этган.

Гуруҳий терапия ҳақида гап кетганда Я.Моренонинг ишларини ҳам гапириб ўтиш лозимки, ўз вақтида у ҳам бу соҳани тушуниш учун анчагина ишларни амалга оширган. У гуруҳий терапияда асосий бўлган психодрамманинг асосчиси ҳисобланади. У 1932 йилда гуруҳий психотерапия атамасини киритди.

XX асрнинг 50-60-йилларига келиб психотерапевтлар орасида гуруҳ билан иш олиб боришга қизиқиш ортди. Улардан бири – психологиядаги гуманистик йўналишни ривожланишига ҳисса қўшган олимлардан бири Карл Роджерс ҳисобланади. Унинг иши бошқалардан шуниси билан фарқланадики, у гуруҳ бошқарувчисини мутахассис ёки мижозни даволовчи шифокор эмас, балки, иштирокчилар билан тенг бўлган, улар билан ўзаро тенг муносабатда бўла олувчи шерик сифатида қарайди.

1960 йилларда К.Роджерснинг гуманистик психология анъанасига мос ҳолда ижтимоий ва ҳаётий кўникмаларни шакллантирувчи тренинглар ўтказила бошланди. Бу тренинглар ўқитувчилар ва менеджерларнинг касбий малакаларини ва тайёргарлигини ошириш мақсадида амалга оширилган. Ҳаётий кўникмаларни шакллантириш юзасидан олиб борган тренингларда иштирокчиларга йўналтирилган учта асосий моделдан фойдаланилган.

Биринчи модел ҳаётий кўникмаларнинг етти хил турини ўз ичига олган бўлиб, булар: муоммоларни еча олиш, мулоқот, ўзига ишончни сақлаб туриш, танқидий тафаккур, қатъиятлилиқ, Мен — концепциясини ривожлантириш ва ўзини бошқара олиш кўникмаларидир.

Иккинчи модел тренингни асосий мақсади сифатида ҳаётий кўникмаларнинг тўртта категориясини ўз ичига олади. Булар: шахслараро мулоқот, саломатлигини асраш, қарор қабул қилиш ва муаммоларни ечиш кўнималаридир.

Учинчи модел ўз хиссиётларини назорат қилиш, шахслараро муносабат, ўзини тушуниш, ўзини иқтисодий ҳимоя қилиш, ўзини қўллаб-қувватлаш кўникмаларини ҳосил қилишга қаратилгандир.

Рухий ишни ташкил қилиш борасида Курт Левин ҳам иш олиб борган бўлиб, у ўз тадқиқотлари натижасида шундай хулосага келадики “Кишиларнинг индивидуал хусусиятларини аниқлашда уларни алоҳида алоҳида текширгандан кўра битта гуруҳга жамлаб текшириш осонроқ кечади”. Гуруҳий терапияни муваффақиятини таъминловчи сабаблардан бири ўйин ва машқлар жараёнида хиссий муносабатлар натижасида иштирокчиларнинг бир-бирига бўлган муносабати ниҳоятда илқ бўлади. Шу билан биргаликда тренинг гуруҳларда инсон ўзига дўсбатан бошқалар томонидан илқ муносабатни, ишончни, меҳрни ва ёрдам беришга тайёрлик хисларини сезади.

Даволовчи врач ёки мутахассис билан эмас гуруҳдаги иштирокчилар билан ўз муаммоларини ҳал қилиш ҳар бир иштирокчида қулайлик хиссини вужудга келтиради. Шу йўналишда олиб борган ишлари натижасида Лэкин (1972) психокоррекцион гуруҳлар учун умумий бўлган 6 та жараёни ажратиб кўрсатади:

1. Хиссиётларни ифодалаш енгил кечади;
2. Гуруҳга тааллуқлилиқ хисси туғилади;
3. Ўзини-ўзи намоён қилишга масъуллик сезади;
4. Хулқ-атворнинг янги кўринишларини ўзлаштиради;
5. Шахслараро муносабатларни солиштиришда гуруҳ билан бирга хулоса чиқазади;

6. Гуруҳни бошқаришда маълум бир лидернинг жавобгарлиги хис қилинади.

Бу жараёнлар деярли барча психокоррекцион гуруҳларда олиб бориладиган ишларда кузатишган.

Психокоррекцион гуруҳларни муаммосининг ечилишига қараб раҳбарларни тайёрлаш ва шахслараро муносабат кўникмаларини ўргатиш, шахсни баркамоллаштирувчи, турли хил рухий зўриқишларни бартараф этувчи гуруҳларга ажратиш мумкин. Ҳар қандай турдаги гуруҳнинг қамрови жуда кенг бўлади: ахборот олиш ёки вазифани бажаришга қаратилган гуруҳдан то шахсни баркамоллаштириш ёки тушунишга қаратилган гуруҳгача; бошқарувчига йўналтирилган гуруҳдан то иштирокчига йўналтирилган гуруҳгача; юқори тузилмадаги гуруҳдан то паст тузилмадаги гуруҳгача, қисқа вақтли гуруҳдан узоқ вақтга мўлжалланган гуруҳгача; соғлом одамлар гуруҳидан то касаллардан тузилган гуруҳгача.

Мулоқот жараёнида компитетликни ошириш юзасидан дастлабки иш К.Левиннинг шогирдларига тегишли бўлиб, улар АҚШнинг Бетел шаҳрида тренинг гуруҳини ташкил этиб, улар билан иш олиб борганлар ва Т – гуруҳ номини олган. Улар ишининг асосида куйидаги ғоя ётади: кўпчилик одамлар гуруҳларда ишлайдилар ва яшайдилар, лекин улар кўпинча бу гуруҳда қандай иштирок этаётгани, атрофидаги одамлар уларга қандай кўз билан қараётгани, уларнинг хулқ-атвори ва хатти-ҳаракатларига нисбатан қандай муносабат билдираётганлиги ҳақида ўйлаб-ҳам ўрмайдилар. К.Левин кишиларнинг хулқ-атворида ва установакаларида юзага келадиган ўзгаришлар улар билан алоҳида ишлаганда эмас балки маълум бир гуруҳга бирлаштириб ишланганда самаралироқ бўлганлигини таъкидлайди. Шунинг учун одам ўзидаги установакаларни ўзгартириш ёки хулқ-атворнинг янги шакллари ва вужадга келтириш учун атрофдаги одамлар унга нисбатан қандай муносабатда бўлишига қараб ҳаракат қилишлари лозим.

К.Левиннинг шогирдлари томонидан гуруҳлараро муносабатлар соҳасида олиб борилган ишлар АҚШда тренинг бўйича миллий лабораториянинг тузулишига асос солди. Бу лабораторияда базавий кўникмаларни ҳосил қилиш бўйича гуруҳ тузилган эди. Олиб борилган ишлар натижасида Т-гуруҳ амалиёти ривожланди. Бу гуруҳда раҳбарлар, менеджерлар, сиёсий лидерлар иштирок этиб, уларда шахслараро ўзаро муносабатда самарали мулоқот ўрнатиш, бошқариш, низоларни ҳал қилиш ва гуруҳларни жиғлаштириш кўникмалари шакллантирилди. Баъзи Т-гуруҳлар эса инсоннинг ҳаётий қадриятлари ва ўзига тўғри баҳо бериш ва ўзига

нисбатан ижобийлик хисларини кучайтиришга йўналтирилган эди. Бундай Т-гуруҳларнинг дастлабкиси 1954 йилда ташкил этилган бўлиб улар *сензитив* гуруҳлар деб номланган.

1970 йилларда Лейпциг ва Йенском университетларида М.Форверг раҳбарлиги остида ижтимоий-психологик тернинг усули ишлаб чиқилди. Бу тренингда саҳна кўриниши элементларини ўз ичига олган ролли ўйинлардан фойдаланилди, уларнинг мақсади самарали мулоқот кўникмаларини шакллантиришга қаратилган эди.

Рус психологиясида ҳам ижтимоий психологик тренинг ўзига хос тарзда кенг кўламда ўрганилган ва ишланган. Ижтимоий психологик тренинг юзасидан дастлабки монография 1982 йилда Л.А.Петровский томонидан нашр этилган бўлиб унда ижтимоий-психологик тренингни назарий ва услубий аспекти ёритиб берилган. Кейинчалик бу ишлар аста-секин ривожлана бори. XX аср охири ва XXI аср бошларига келиб рус психологиясида психологик тренинглар муаммоси шитоб билан ривожланишини кузатиш мумкин. Бу борада рус психологларидан бир қанча олимлар иш олиб борган. Россиядаги ижтимоий-психологик тренингнинг назарий ва методик жиҳатларига бағишланган қўлланмалардан дастлабкиси 1982 йилда Л.А. Петровский томонидан оммага тақдим этилган. Бугунги кунда бу қўлланмада берилган методлар болалар, ота-оналар, ижтимоий гуруҳлар (иш жараёнида инсонлар билан мулоқотга кирувчилар), ташкилот раҳбарлари билан ишлашда, яъни юқорида саналган гуруҳлар билан тренинглар ташкил қилишда, ишни олиб боришда фаол қўлланилиб келинмоқда.

Мамлакатимизда ҳам психология соҳасининг бир йўналиши сифатида психологик тренинглар кейинги йилларда анчагина ривожланаётганлигини кўриш мумкин. В.Каримова, Т.М.Адизова, Ф.Акромова кабиларнинг ишларида бу соҳага тегишли маълумотларнинг ёритилганлигини кўриш мумкин.

ТРЕНИНГНИ МУҲИМ ЖИҲАТЛАРИ

Психологик тренингга мурожаат этувчилар гуруҳи

Ҳозирги даврда одамлар орасида психологик муаммоларга дуч келиш ва бу муаммолар натижасида рухий зўриқишлар, асабийлашиш ҳоллари нисбатан анча кўп кузатилаётганлиги сир

эмас. Бундай рухий зўриқиш ва асабийлашишларнинг натижасида инсонларда турли ҳаётӣ муаммолар, жумладан шахслараро муносабатларнинг бузилиши, юрак-қон томир, асаб тизими касалликларининг вужудга келаётганлиги кўпчиликни, айниқса кенг жамоатчиликни, шунингдек айнан психолог мутахассисларни ҳам ташвишга сояётганлиги бежиз эмас. Айтиш мумкинки бундай асабийлашиш ҳолатлари турли даражадаги зўриқишлар натижасида вужудга келмоқда.

Айни кунларида асабийлашиш ҳолатлари кузатилаётган куйидаги кишилар гуруҳини алоҳида таъкидлаб ўтиш жоиз:

I. Болалар орасида:

1. Мактабгача тарбия муассасалари болалари орасида кузатиладиган асабийлик ҳолатлари

2. Кичик мактаб ёши ўқувчилари орасида кузатиладиган асабийлик ҳолатлари;

3. Ўсмирлар орасида кузатиладиган асабийлик ҳолатлари;

II. Катталар орасида:

1. Иш жойларида (раҳбар ёки ходимлар орасида) кузатиладиган асабийлик ҳолатлари;

2. Оилада (эр-хотин, қайнона-келин, ота-она ва фарзандлар орасида) кузатиладиган асабийлик ҳолатлари;

3. Кексалар орасида (психологик ўзгаришлар натижасида) кузатиладиган асабийлик ҳолатлари.

Юқорида санаб ўтилган асабийлашишлардан келиб чиқадиган муаммолар мавжуд бўлиб, бу муаммоларни ечиш имконини топа олмаслик натижасида психологик маслаҳат ва психологик коррекцияга муҳтож бўлиб қоладиган бир неча хил гуруҳлар вужудга келадики, булар:

1. Мулоқотчанликнинг етишмаслиги муаммосидан сиқилган кишилар гуруҳи.

2. Иқтисодий етишмовчиликдан сиқилган кишилар гуруҳи.

3. Ўз яқинларини йўқотиб сиқилган кишилар гуруҳи.

4. Турли бахтсиз ҳодисалардан кейин рухий зўриқишларни бошидан кечираётган кишилар гуруҳи.

5. Бегона жойга кўчиб келиб, туб аҳолининг босимидан сиқилган кишилар гуруҳи.

6. Раҳбарлар томонидан ёки ўзидан катталар томонидан шахсиятига тегилган ҳолларда сиқилишга дуч келган кишилар гуруҳи.

7. Янги ўқиш ёки иш жойига мослаша олмасдан сиқилишга дуч келган кишилар гуруҳи.

8. Чекиш, ичиш, наркотик моддалар истеъмол қилишдан қутила олмасликдан сиқилаётган кишилар гуруҳи.

Юқорида санаб ўтилган муаммоларни ҳал қилишда психологик тренинг деб аталувчи ўйин ва машқлар тўпламидан иборат машғулотлар ёрдам беради.

Шуни алоҳида қайд этиш лозимки, тренинг жараёнида муаммоларни ечиш ҳам, бу борадаги билим, кўникма ва малакаларни ҳосил қилиш ҳам тренердан шахс психологияси, шахс индивидуал психологияси билан ишлашни тақозо этади. Шунинг учун психологияда бундай тренинглар психологик тренинглар деб аталади.

Ҳар қандай психологик тренингларни ташкил этиш қуйидаги босқичлардан ташкил топади.

1. Гуруҳни ташкил этиш ёки йиғиш босқичи.
2. Бошланғич босқич.
3. Ишни олиб бориш босқичи.
4. Якунлаш босқичи.

Юқорида саналган барча босқичларнинг ўзига хос муҳим жиҳатлари мавжуд бўлиб, қуйида шу ҳақда сўз юритилади.

ГУРУҲНИ ТАШКИЛ ЭТИШ ЁКИ ЙИҒИШ БОСҚИЧИ

Гуруҳни ташкил қилиш босқичи

Гуруҳни ташкил этиш босқичи – тренинг гуруҳини, яъни тренингда иштирок этувчилар гуруҳини йиғишга қаратилган босқичдир. Гуруҳни ташкил этиш босқичида қуйидаги муҳим жиҳатларга эътибор бериш керак:

Аввало, тренингда қатнашиш истагини билдирган ҳар бир иштирокчи билан тренер ёки унинг гуруҳда бирга ишлаган мўлжаллаган шериги индивидуал суҳбат олиб бориши лозим. Бу суҳбатдан мақсад гуруҳнинг ҳар бир аъзосининг мотивини аниқлаш орқали гуруҳ мотивациясини аниқлашдан иборатдир. Бу суҳбатда иштирокчига асосан қуйидаги саволлар билан мурожаат қилинади. Сизда, оилавий (ота-онангиз, турмуш ўртоғингиз, фарзандингиз ёки бошқалар билан) ёки ишда (раҳбар ёки ҳамкасбларингиз билан) қанақадир муаммо борми? Тренингда иштирок этишга сизни нема

мажбур қияпти? Тренингдан нима кутяпсиз? Тренинг сизга нима беради деб ўйлайсиз?

Бундан ташқари иштирокчининг индивидуал психологик хусусиятларини аниқлаш мақсадида психологик методикалардан (Кеттел, Люшер тести, СНД - Субъектив назорат даражасини аниқлаш методикаси ва шунга ўхшаш проєктив тестлардан) фойдаланиш мумкин. Баъзи ҳолларда (агар иштирокчиларнинг психикаси ва ҳуждада жиддий ўзгариш борлиги сезилса) ММРІ сўровномасининг мослаштирилган вариантларидан фойдаланиш мақсадга мувофиқ бўлади. Индивидуал суҳбат натижасида тренер гуруҳнинг ҳар бир аъзоси ҳақида маълум бир информацияга эга бўлиш билан бирга, гуруҳнинг умумий аҳволи ҳақида ҳам тасаввурга эга бўлади. Бу маълумотлар унга гуруҳнинг муаммоси юзасидан ўтказиладиган тренинг дастурини тузишда катта аҳамиятга эга бўлади.

Индивидуал суҳбат охирида тренер иложи борида бўлажак иштирокчининг "Мен ҳақимда нима дея оласиз", "Тест натижаси қанақа чиқди" деган саволларига жавоб беришдан қочишга ҳаракат қилиши лозим. Чунки бундай маълумотларнинг иштирокчи ҳукмига ҳавола этилиши иштирокчида турли ўзгаришларни юзага келтириши мумкин.

Тренингни ташкил этишда муҳим жиҳатлар

Гуруҳни ташкил этиш босқичида асосий жиҳатлардан бири сифатида тренингни ташкил этишнинг муҳим жиҳатларини таъкидлаб қотиш керак бўлади. Тренингни ташкил этишнинг муҳим жиҳатлари сифатида қуйидагиларга алоҳида эътибор қаратиш мақсадга мувофиқ:

Тренинг ўтказиладиган хона. Ҳар бир иштирокчи хонада ўзини эркин ҳис этиши учун лозим бўлган барча шароитларнинг бўлиши тренингни самарасини таъминловчи омиллардан биридир. Шунга ҳисобга олган ҳолда тренинг машғулотилари ўтказиладиган жой шинам, кенг, эркин ҳаракатланишга мўлжалланган, керакли анжомлар билан жиҳозланган бўлиши тавсия этилади. Хонанинг бир чеккасида думалоқ шаклда қўйилган стуллар, бир чеккасида юмшоқ мебель ўриндиқлари, 2-3 дона стол, аквариум, деворда 1-2 дона манзарали тасвир акс эттирилган расмлар, имкон даражасида чиройли манзарали гуллар бўлиши лозим. Булардан ташқари

машғулот жараёнида фойдаланиш учун магнитофон, телевизор, видеоплеер, проектор, компьютер жиҳозлари бўлиши керак. Хонада иштирокчиларнинг орасига тўсиқ бўладиган ортиқча жиҳозлар (стол, стуллар) бўлмаслиги тавсия этилади.

Тренинг ўтказиладиган хона албатта изоляцияланган бўлиши шарт, яъни ҳеч ким уларни безовта қилиши мумкин эмас ва улар ҳам бошқаларга ҳалакит бермаслиги керак. Чунки тренинг машғулотлари ҳиссиётларга бой жараён ҳисобланиб, айнан бундай ҳолатда кимнингдир оддийгина эшикни чиб қараши ҳам иштирокчиларни бу ҳиссиётдан чиқариб юбориши, уларнинг диққатининг бўлинишига сабаб бўлиши мумкин. Бундан ташқари гуруҳдаги доимий баҳс-мунозаралар, ўйин ва машқлар натижаси бўлган шовқин атрофдагиларга ҳалакит бериши керак эмас.

Бундай шароитлар яратиш ҳар бир тренер учун имкон даражасидан келиб чиқади. Шунинг учун бундай хонага эга бўлмаган ҳолатларда тренинг ўтказиш мумкин эмас деган хулосага келмаслик лозим. Оддий хоналарда ҳам гуруҳ аъзоларини доира шаклида жойлаштирилган стуллар қўйиб тренинг машғулотлар олиб борилиши ҳолатлари бўлади. Яъни тренинг жараёнида асосий эътибор иштирокчиларнинг доира шаклида ўтиришига қаратилиши керак. Доира шаклида ўтиришнинг афзаллиги шундаки, ҳамма иштирокчилар бир-бирининг борлигини ҳис қилиши ва бир-бирини кўриб туришига имконият яратилади. Бу эса иштирокчиларда бир-бирига эътиборни орттириш билан бирга машғулотларга диққат билан муносабатда бўлиш ҳиссини, шунингдек ўзаро ишонч, ўзаро қизиқиш каби хусусиятларни вужудга келтиради. Бундан ташқари, доира шаклида ўтириш бошловчи ва иштирокчилар орасида эркин мулоқотда бўлиш имкониятини яратади. Айниқса, ўсмирлар гуруҳи билан ишлаганда, улар қаршисида ўқитувчининг бўлмаслиги ўсмирларда ҳақиқий тенгликни ҳис этишга ёрдам беради. Бу орқали гуруҳ аъзоларининг ҳақиқий ижтимоий тенглигини таъминловчи психологик муҳит (иклим) яратилади.

Баъзи тренинг хоналари оддий гиламлар тўшалган ва иштирокчилар гиламларнинг устида ўтирган ҳолда машғулотлар ташкил этиладиган ҳолатлар ҳам бўлади.

Тренинг жараёнида гуруҳ аъзолари сони 8-10 кишидан 19-20 гача бўлиши маъқул вариант ҳисобланади. Энг идеал, яъни тренер учун ишлаш енгил ва юқори самарага эришиш мумкин бўлган гуруҳ 13-15 кишидан иборат бўлган гуруҳдир. Иштирокчиларнинг

кўпайиб кетиши ўзаро ишонч мухитининг таркиб топишига халакит бериши мумкин. Аъзолари кам бўлган алоҳида гуруҳларда эса иштирокчилар бир-бирларидан тез зерикишлари эҳтимоли мавжуд. 13-15 кишилиқ гуруҳда гуруҳ аъзолари ва тренер бир-бирларини тезроқ тушунадилар ва уларнинг ахиллашишлари осон кечади.

Лекин баъзи тренинглар тавсия этилган сондан кўпроқ кишилар билан машғулот ўтишга ҳам тўғри келиши мумкин. Агар гуруҳда иштирокчилар сони 25 кишидан ортиб кетса дастур ва машқлар иштирокчиларни бир неча гуруҳларга бўлган ҳолда ўтказилади, аммо бунда кўп вақт талаб этилади ва иштирокчиларнинг диққати бўлинади. Айнан психологик тренинг учун бундай ҳол тавсия этилмайди, чунки бу қутилган натижага эришишга халакит беради ва иштирокчиларнинг норозилигига оли келиши мумкин.

Тренингда иштирокчиларнинг жинси масаласи ҳам муҳим аҳамиятга эга. Иштирокчилар орасида аёл ва эркаклар сони имкони борича тенг бўлиши керак. (7та аёл 6та эркак, ёки 6та аёл 9та эркак). Чунки қайсидир жинс вакилининг кўп, қайсинисинингдир кам бўлиши гуруҳнинг ўзаро эркин муносабатда бўлиши ва улар орасида ишонч мухитининг вужудга келишига халакит бериши мумкин. Бундан ташқари гуруҳда эркаклар сонининг кўп бўлиши (10та эркак 5та аёл) олиб борилаётган баҳс-мунозараларда эркакларча муносабатнинг устун бўлишига, аксинча ҳолат (12 аёл 4-5та эркак) эса аёлларга хос фикрларнинг устунлиқ қилишига олиб келиш эҳтимолини оширади..

Тренинг иштирокчиларининг ёши иложи борича тахминан тенг бўлиши, яъни улар орасидаги фарқ 4-5 ёшни ташкил этиши мақсадга мувофиқ. Алоҳида қайд этиш лозим, 45-50 ёшдан катталар учун тренинг жуда катта ва аҳамиятли таъсирга эга бўлмаслиги ва улар кутганчалиқ натижа бермаслиги ҳам мумкин.

Тренинг машғулотларининг давомийлиги куйидагича бўлиши мақсадга мувофиқ:

1. Ҳафтасига 4-5 кун 8 соатдан (орада 1 соат, 30 минут танаффус берилади). Бу энг самарали натижа беради.

2. Ҳафтасига 2-3 кун ҳар куни 4-5 соат. Самарали натижа беради.

3. Ҳафтасига 1 кун 3-4 соатдан. Камроқ самара бериши кутилади.

Ҳар қандай тренинг тренернинг қисқача маълумот бериш билан бошланади. Бунда у тренингнинг мақсади, вазифалари, шунингдек, иштирокчилар эгаллаши мумкин бўлган натижалар ҳақида гапиради. Яъни иштирокчиларга тренинг ҳақида тушунча, унинг қандай ташкил қилиниши, ўтказилиши ва иштирокчилар тренинг охирида қандай натижаларга эришиши мумкинлиги тушунтирилади.

Тренинг машғулотларини ташкил этишда яна қуйидаги ҳолатларни ҳам ҳисобга олиш лозим.

Психологик тренинг машғулотларида (ногиронлар билан ўтказиладиган махсус тренингларни ҳисобга олмаганда) ташқи жисмоний камчиликка эга бўлган ва психик ҳолатида бузилишлар бўлган кишилар иштирок этмаслиги лозим. Негаки, бундай ҳолатларда айнан ана шундай камчиликка эга бўлганларда акс таъсир бўлиши эҳтимолли кучлироқлиги ҳар қандай мутахассис учун тушунарли бўлса керак.

Тренингда муаммоси бир хил бўлган одамларни тўплаш керак. Тренинг иштирокчилари иложи борица бир-бирига нотаниш бўлишлари лозим. Ҳар бир иштирокчи ўзи учун ўзи пул тўлаши шарт. Бу эса иштирокчиларнинг тренингда қатнашишидаги ташкилий жараёнларда ёрдам беради ва уларнинг мотивациясини кучайтиради. Расмийлашган гуруҳ бўлишига йўл қўймаслик лозим. Тренердан аудитория эркин бўлишини таъминлаш ва аудиторияни яхши билиш талаб этилади.

ТРЕНИНГНИ БОШЛАНГИЧ БОСҚИЧИ

Тренингни биринчи куни

Тренинг машғулотининг бошланғич босқичи тренингнинг самарадорлигини таъминлашда асос бўлиб хизмат қилади. Бу босқич биринчи кундаги қуйидаги босқичларини ўз ичига олади:

1. Гуруҳий нормаларни ишлаб чиқиш босқичи
2. Танишув босқичи *4 5 даъта алоқа босқичи.*
3. Кутишларни аниқлаш босқичи

Гуруҳий норма (тамойил, қоида)ларни ишлаб чиқиш босқичи. Тренинг жараёнида албатта ўтказилиши керак бўлган босқич — гуруҳий нормаларни ишлаб чиқиш босқичидир. Гуруҳий нормалар гуруҳда машғулотнинг дастлабки соатлариданок самимийлик, ўзаро ишонч, ўзаро ҳурмат муҳитини вуждга келтириш

мақсадида қабул қилинади. Гуруҳий нормаларни ишлаб чиқиш жараёнида иштирокчилар билан бу нормаларга албатта риоя қилиш кераклиги тўғрисида келишиш ва ҳар бир аъзонинг розилигини олиш керак. Бу қоидаларга риоя этиш тренингнинг мақсадига эришиш ва қулай психологик иқлимнинг яратилишида катта аҳамиятга эга ҳисобланади.

Гуруҳий нормалар тренер билан гуруҳ иштирокчиларининг ҳамкорлигида ишлаб чиқилиши шарт. Машғулот жараёнида қандай қоидаларга амал қилиш лозимлиги тўғрисида гуруҳ аъзоларининг ўзи таклифлар, фикрлар бериши керак ва бу фикрларини асослаб берганидан кейин қабул илинади. Бунинг учун тренер "Ақлий ҳужум" усулидан фойдаланган ҳолда фикрлар йиғишга ҳаракат қилади.

Кўпгина ҳолларда тренернинг ўзи йўналтирувчи фикр сифатида бирорта қоида қилиб қўлади.

Тренинг жараёнида гуруҳда ишларни ташкил қилишга доир нормалар қуйидагилардан иборат бўлиши мумкин:

* *"Интизомга қатъий риоя қилиш ёки "О-О қоидаси"*. Бунда ҳар бир гуруҳ аъзоси машғулотга ўз вақтида келиши, ўз вақтида кетиши кераклиги зарурлигини ҳис этиши лозим ва бунга қатъий амал қилиши керак. Чунки тренинг машғулотида бирор бир аъзо кечикиб келганида одатда уни кутишга тўғри келади. Шунинг учун бундай ҳолнинг бўлиши баъзи иштирокчиларнинг жаҳлини чиқариши, ғашига тегишли, машғулотларнинг тўхтаб қолиши ва норозиликларга олиб келиши мумкин.

* *"Махфийлик"*. Тренинг жараёнида баён этилган кимнингдир, аниқроғи бирор-бир гуруҳ аъзосининг ҳаётига оид маълумотлар, фикрлар, ҳиссиётларнинг ифодаланиши, ўйин ва машқларни бажариш жараёнида ноқулай ҳолатларга тушиб қолишлар тренинг доирасидан четга чиқмаслиги лозим.

* *"Шу ерда ва ҳозир"*. Гуруҳдаги муомала-муносабат машғулоти жараёнига бевосита алоқадор, яъни ҳозирги замонга боғлиқ бўлиши зарур. Ҳаттоки иштирокчилардан бирортаси ўтган замондаги воқеани ҳикоя қилаётганда ҳам, унинг шу ерда ва айни пайтда нимани ҳис қилаётганлиги муҳим аҳамият касб этади. Шунингдек, тренер ҳам, ҳар бир иштирокчи ҳам барча муаммоларини унутиб, ўзини фақат "шу ерда ва ҳозир" ҳолатида ҳис қилиши лозим.

* *"Фикрни биринчи шахс томонидан баён этиш"*. Бунда доимо мулоҳазалар "Менимча...", "Менинг фикримча...", "Менинг

ўйлашимча..." қабилда баён этилиши мақсадга мувофиқлиги ўқтирилиши керак.

* **"Ягона микрофон"**. Бирор иштирокчи ўз фикрини гапираётганда, бошқалар унга диққат билан қулоқ солиши ва унинг гапини бўлмаслиги, бир-бирининг шахсини ҳурмат қилишлари лозим. Кимдир гапираётганида бошқа бировнинг унга қулоқ солмаслиги сўзловчининг шахсиятига тегиши ва у кейинги баҳсларда ўз муносабатини билдиришдан бош тортишига олиб келиши мумкин. Бу эса тренинг самарасига салбий таъсир кўрсатиши эҳтимолини келтириб чиқаради.

* **"Семинарнинг бошидан охиригача қатнашиш"**. Бу норма иштирокчиларда масъулиятни вужудга келтириш учун зарур бўлган тамойилдир. Агар иштирокчилардан икмдир бирор кун, ҳатто бирор соат машғулоти қолдирадиган бўлса, бу нафақат унинг ўзи, балки гуруҳ учун ҳам, тренер учун ҳам машғулот эффектнинг пасайишига олиб келади.

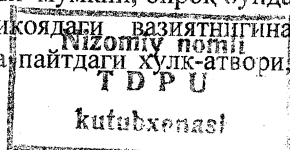
Умуман иштирокчилар бир-бирларига дўстона муносабатда бўлиши, бир-бирларининг ҳиссиётларини ҳурмат қилишлари керак. Агарда кетиши керак бўлиб қолса албатта бошловчини огоҳлантириши ва аксинча.

* **"Ихтиёрийлик"**. Семинарда ўз мулоҳазаларини баён қилиш, мунозараларда, ўйин ва машқларда иштирок этишда ихтиёрийликни жорий қилиш муҳим аҳамиятга эга. Яъни жараёнларда иштирокчилар ихтиёрий иштирок этмасдан бири-бирига "мулозамат қилиши" вақтнинг йўқотилиши ва муҳитнинг бузилишига олиб келади.

* **"Вақтни тежаш"** ёки **"Регламентга риоя қилиш"**. Гуруҳ иштирокчилари тренинг машғулооти давомида гапларини имкон қадар қисқа, лўнда ифодалаши, мавзу доирасидан четга чиқиб кетмаслиги лозим. Чунки гапни айлантиравериш, гапни узокдан бошлаб олиб келиш, бир фикрни қайта-қайта такрорлайвериш каби ҳоллар гуруҳ иштирокчиларининг ғашига тегиши билан бирга тренингда энг қимматли бўлган вақтни бекорга сарфланишига олиб келади. Бу ҳам иштирокчиларнинг норозиликка ва улар орасида дўстона муҳитнинг бузилишига олиб келиши мумкин.

* **"Шахсни баҳоламаслик"**. Ҳар бир иштирокчи ўз фикр мулоҳазаларини, ҳиссиётларини баён қилиши мумкин, бироқ бунда бошловчи ва қолган иштирокчилар ҳикоядаги вазиятнинггина муҳокама қилишлари ва сўзловчининг ўша пайтдаги ҳулқ-атвори,

923907



хатти- ҳаракатини баҳолашдан қочишлари керак. Масалан, "ўша пайтда сиз жаҳлга берилмаслигингиз ёки бундай демаслигингиз керак эди" каби жумлаларнинг қўлланилиши иштирокчининг эътирозига сабаб бўлиши билан бирга қолган иштирокчилар ўз фикрларини ва муаммоларини баён этишда очиқ гапиришдан тортинишлари мумкин. Шунинг учун, "бунақа вазиятда мен бундай қилардим ёки деярдим" каби вариантларда сўзлашиш ёки фикрини билдириш сўралади.

* **"Фаоллик".** Яъни гуруҳнинг ҳар бир аъзоси баариладиган машғулотларда ўз фаоллигини намоён этиши лозим.

Булардан ташқари тренер томонидан гуруҳ иштирокчиларига нисбатан билиб олиши учун қуйидагилар алоҳида таъкидлаб ўтилиши шарт:

- Бировнинг фикрини умуман нотўғри деб ҳисоблаган ёки унга қўшилмаган тақдирда ҳам уни тўхтатиб қўйиш ёки унинг устидан қилишга ҳеч кимнинг ҳаққи йўқ.

- Иштирокчилар бир-бирини масхаралаши ёки ғурурига тегадиган гаплар айтиши мумкин эмас.

- Иштирокчилар ҳам, бошловчи ҳам, агар савол унинг шахсий ҳаётига тегишли бўлса, жавоб бермаслик ҳуқуқига эга.

- Бошловчига саволлар ва фикрлар аноним тарзда берилиш имконияти яратилиши шарт. Лекин бу ҳаддан ташқари чегарадан чиқиш имконини бермаслиги, яъни бошловчининг шахсиятига тегиш кабиларга йўл қўйилмаслиги таъминланиши керак.

Нормаларни машғулот ўтказишдан аввалроқ катта қоғозга ёзиб, хонага осиб қўйиш ёки гуруҳ аъзолари билан биргаликда "Ақлий ҳужум" усули орқали аниқлаштириб олиш мақсадга мувофиқ.

Бу тренер ва иштирокчилар орасидаги биринчи гуруҳий келишув ҳисобланади. Бунда шу нарса муҳимки, ҳар бир кишининг фикрини албатта эшитиш, нима учун бу тамойилга хайрихоҳлиги ёки норозилигини изоҳлашини сўраш лозим. Тамойилларни тасдиқлашни овозга қўйиш керакмас. Чунки агар кимдир гуруҳнинг фикрига норози бўладиган бўлса, уни кўндиришга ҳаракат қилиш ёки гуруҳ бошқа қарорга келиши лозим бўлади. Унинг фикрини инобатга олмаслик эса гуруҳдаги психологик иқлимга салбий таъсир этиши аниқ. Яъни фикри инобатга олинмаган иштирокчида норозилик ҳолати пайдо бўлади ва бу унинг тренингдаги бутун иштироки давомида норозилигини намоён қилиб, қолганларга ҳалақит бериши мумкин. Бундан ташқари агар бу шахс ўзини паст

баҳоловчи шахс бўлса, унда руҳий тушқунлик, ўз-ўзини баҳолашнинг пасайиши ва ҳ.к.лар ҳам пайдо бўлиш эҳтимолини тугдиради.

Танишув босқичини ташкил қилиш

Тренингдаги асосий босқичлардан бири – гуруҳ аъзоларининг бир-бири билан ва тренерлар билан танишув босқичидир. Бу босқич тренер томонидан таклиф этиладиган турли хил ўйинлар орқали амалга оширилади. Демак, танишувни турли хил усулда ташкил этиш мумкин, лекин танишув босқичининг моҳияти битта бўладики, ҳар бир иштирокчи ўзини бу ерда қандай танишларини ёки уни қандай ном билан аташларини истаса, ўзини шундай таништириши мумкин.

Бу босқични тренер иштирокчилар шунчаки бир-бирларининг исмини билиши билан боғлиқ бўлган расмийчилик деб қабул қилмаслиги керак. Иштирокчиларнинг танишув босқичи - уларнинг ўтказилаётган машғулотга ва айни пайтдаги муҳитга мослашиш жараёни бўлиб, улардаги ҳаяжон ва ноқулайлик ҳолатларини бартараф этишнинг энг қулай ва яхши йўлидир.

Машғулот аввалида тренер ўзини аудиторияга таништириб, қайси ташкилот, муассасадан эканлигини ва ўзи ҳақдаги баъзи маълумотларни (ёқтирган ранги, қизиқишлари ва ҳ.к.) айтади. Тренер ҳақида иштирокчиларда пайдо бўлган илк тасаввур кейинги ишлар натижасига, тренер ва гуруҳ аъзолари ўртасидаги муносабатлар характериға ва албатта, машғулотнинг якуниға, самарадорлиғига ўз таъсирини ўтказади.

Танишувда иштирокчилар доира ёки бошқа шаклларда ўтиришлари мумкин.

Танишув босқичини ташкил қилиш учун жуда кўплаб ўйинлар мавжуд бўлсада, умуман тренинг жараёнларида қуйидаги уч хил усулда танишув кўпроқ қўлланади.

1. **Интервью усули.** Бунда иштирокчилар тренер томонидан жуфтликларға бўлиб чиқилади. Жуфтликларға бўлинганларидан сўнг улар бир-бирларидан интервью оладилар. Бунинг учун уларға 10-15 минут вақт берилади. Бу вақт давомида улар бир-бирларидан қандай маълумотларни сўрашлари лозимлиғи тренер томонидан тавсия этилган саволлар асосида бўлиши ҳам ёки иштирокчиларнинг ўз ихтиёриға, истағиға ҳавола этилиши ҳам

мумкин. Шериклар бир-бирлари тўғрисида маълумот тўплаб бўлганларидан сўнг ҳар бир жуфтликни навбат билан махсус жойга таклиф этилади ва ҳар бир иштирокчи ўзининг шеригини гуруҳ аъзоларига иложи борица батафсилроқ тарзда таништириши лозим бўлади.

2. **Видеоёзув усули** — бунда тренер томонидан ҳар бир иштирокчи алоҳида жихозланган хонага чақирилади ва у гуруҳ аъзоларига ўзи ҳақда нималарни айтиб беришни истаса, шуни гапиради. Барча иштирокчилар ўзи ҳақдаги маълумотларни видеотасмага тушириб бўлганларидан сўнг, уларнинг ҳаммаси хонага таклиф этилади ва тасма ёзуви қўйиб берилади.

3. **Карточкалар усули** — ҳар бир иштирокчи тренер томонидан тарқатилган махсус карточкага ўзи тўғрисида нима маълумотни беришни истаса, ўшани ёзади. Карточкаларни табличкага ўхшатиб ҳамма ўз олдига қўйиб қўйиши, олдига ёки орқасига илиб олиши ҳам мумкин. Ҳамма бир-бирининг карточкасини ўқиб ўзаро танишади.

Танишув босқичида иштирокчилар бир-бирларининг исмини билиш билан бирга, ҳар бир иштирокчи ўзининг исми, ҳаётидаги муҳим нарсалар ҳақида ўйлаб қўриш ва буни овоз чиқариб айтиш имконига эга бўлади. "Қор уюми" ўйини орқали ташкил этиладиган танишувларда эса қўшнисининг айтганини такрорлаш учун эшитишнинг, айниқса ўздан олдинги кишини эшитишнинг қийинлигини ҳис қилиш имконини беради. Кўпчилик иштирокчилар ўздан олдинги иштирокчи нима деганлигини эшитмайди, чунки у эшитишдан кўра ўзи нима дейиши кераклиги ҳақида ўйлайди. Муҳокамада тренер томонидан иштирокчи "Диққат марказида" бўлганида ўзини қандай ҳис қилгани сўралади.

Кўпинча тренингларда танишув жараёнида иштирокчилардан исмини айтиш билан бирга мулоқотга киришиш жараёнига салбий ва ижобий таъсир этувчи жиҳатларини ҳам айтиб ўтиш сўраладики, бу маълумот тренер учун ҳар бир иштирокчининг индивидуал жиҳатларини билишга ҳам хизмат қилади.

Кутишларни аниқлаш босқичи

Тренинг машғулотида келаётган ҳар бир иштирокчи ўз муамоларининг ҳал бўлишини кутиб келиши сир эмас. Лекин гуруҳ аъзоларининг ҳар биридан тренингдан нималар кутаётганлигини

сўралади. Тренер уларнинг кутишларини билиб шунга қараб ўзининг дастурига ўзгартиришлар киритиши ва ишларини режалаштириши мумкин.

Кутишларни аниқлаш босқичида гуруҳ аъзолари айлана бўйлаб ўтирганлари ҳолда ўзларининг тренингдан нима кутаётганлигини, ўзини хавотирга солаётган ҳолатлари ёки уларга ёқмаётган жихатлар юзасидан эътирозларини айтиб чиқишлари сўралади. Тренер барча иштирокчиларнинг фикрларини уларга баҳо бермасдан, муҳокама қилмасдан, ҳайрон бўлмасдан, ҳайрихоҳлик билан эшитиши ва ҳар бир иштирокчига ўз кутувини бошқалар билан баҳам кўргани учун миннатдорчилик билидириши лозим.

Мана шу жараёнлар тўлиқ бажариб бўлинганидан сўнггина гуруҳ ишлаш учун тайёр ҳисобланади ва тренер асосий машғулотларни бошлаши мумкин. Яъни ишни олиб бориш босқичига ўтиш мумкин бўлади.

ИШНИ ОЛИБ БОРИШ БОСҚИЧИ

Ишни олиб бориш босқичи – бу тренинг жараёнини ва машғулотларнинг қандай олиб борилиши, уларнинг турлари, тренинг жараёнида қўлланиладиган усуллардан иборатдир.

Тренинг турлари

Тренингларни қандай мақсадда ташкил этилишига қараб, асосан қуйидаги турларга бўлиш мумкин:

1. Турли хил психологик муаммолардан чиқиб кетиш учун кўникмалар ҳосил қилиш мақсадидаги тренинглар

2. Даволаш мақсадида ташкил этиладиган тренинглар

3. Бошқарув малакаларини шакллантирувчи тренинглар

Биринчи турдаги тренингни яна бир неча хилга ажратиш мумкин:

- Шахслараро мулоқотчанлик кўникмаларини ҳосил қилиш учун ташкил этиладиган тренинглар.

- Шахсни баркамоллаштиришга қаратилган тренинглар

- Эмоционал ҳиссий зўриқишларни бартараф этиш билан боғлиқ тренинглар.

- Танани янги хатти-ҳаракатларга ўргатиш учун тренинглар.

Буларни ҳар бирини алоҳида қараб чиқиладиган бўлса, қуйидаги маълумотларни бериш мумкин бўлади:

Шахслараро мулоқотчанлик кўникмаларини ҳосил қилиш учун ташкил этиладиган тренинглар

Шахслараро мулоқотчанлик кўникмаларини ҳосил қилиш учун ташкил этиладиган тренингларнинг мақсади - мулоқот жараёнида вужудга келадиган низоли ва муаммоли вазиятларни ечишга ўргатишдан иборатдир.

Бу борада олиб борилган тренинглар иштирокчиларга нима беради?

✚ Гуруҳ аъзоларининг ҳар бирида кузатувчанликнинг ошишига олиб келади;

✚ Мулоқотга киришаётган шеригининг вербал ва невербал мулоқотидаги фарқни ажрата билишга ўргатади, яъни иштирокчилар мулоқотдаги шеригининг сўзлари билан мос келмаётган хатти-ҳаракати, ҳолати, имо-ишораларини ўқий билишга, уларни таҳлил қилишга ўрганади;

✚ Турли хил вазиятларда суҳбатдоши билан мулоқотга кириша олиш йўллари эгаллашга ўргатади;

✚ Низоли ва муаммоли вазиятларда хулқ-атворини меъёрида ушлаб туришга ўргатади.

✚ Мулоқот жараёнида бошқаларни, ўзини, шунингдек одамлар орасидаги муносабатларни яхшироқ тушунишга ўргатади.

✚ Шахснинг ўз-ўзини англаш жараёнини тезлаштиради.

✚ Ўзи ва суҳбатдошининг эмоционал ҳолатини солиштиришга, ўзидаги эмоционал зўриқишни пасайтиришга ўргатади.

Тренинг жараёнида тренер шахсларо муносабатларни яхшилаш учун мўлжалланган ўйин ва машқлар, баҳс-мунозараларни таклиф этиши учун айнан мулоқот ҳақида, шунингдек бу борадаги психологик билимларга эга бўлиши талаб этилади. Шахсларо муносабатлар психологиянинг энг мураккаб ва асосий йўналиши бўлиб, буни билмасдан туриб тренинг жараёнини ташкил этиш ва унинг самарасини таъминлаш мумкин эмас.

Одатда ўзаро муносабатда бўлаётган одамлар — мулоқот иштирокчилари турли хил позициялардан келиб чиққан ҳолда ўзаро муносабатларда бўладилар. Бу позициялар кўп жиҳатдан мулоқот иштирокчиларининг ўзаро ҳолатига, мулоқот натижасига таъсир этади ва кейинги муносабатлар мазмунини ҳам белгилаб беради. Инсонлар ўзаро муносабатларда қандай позицияда туриб мулоқот

ўрнатишларига қараб психологияда 5 хил муносабат типлари фарқланади:

I. Рақобат усули — мулоқот жараёнидаги бир томоннинг иккинчи томон устидан ҳукмронлигини намоён қилган ҳолда мулоқот вазиятини бошқаришга ва бутун жараёни ўз қўлига олишга ҳаракат қилишини англатади. Одатда, катта ёшлилар ва кичиклар ўртасида, раҳбар ва унга тобе ходим муносабатларида шундай манзарани кузатишимиз мумкин. Бунда биринчи томон ўз устунлигидан фойдалангани ҳолда иккинчисининг устидан ўз эркини намоён этади. Табиийки, мулоқотдан мулоқотга томон ўзини тобе деб ҳис этаётган одамда ички ноқулайлик ва зўриқишлар йиғилиб боради. Бундай ҳолатни психологик тил билан ифодаланганда “яширин низо йиғилиб боради” дейиш мумкин. Бу эса ўзаро муносабатларнинг кескинлашуви ва вақти келиб каттарок низоларнинг пайдо бўлишига олиб келади.

II. Ён бериш — юқорида айтилган ҳолатга ўхшашроқ, бироқ ундан кўра фарқлироқ ҳолат ҳисобланади. Бунда шахс мулоқот жараёнида ён беришга мажбур эмас, лекин у ён беришга бурчлиман деб ҳисоблайди. Бунда киши ўзидан ёши, мансаби, мавқеи жиҳатдан катта киши олдида ўз манфаат ва истакларини тўла ифода этолмай ўзини тобе ҳис этади. Агар юқоридаги мисолда тобелик ўзга киши тазйиқи остида вужудга келса, ён бериш позициясида шахс ўз ихтиёри билан шу хил муносабат тарафдори бўлади. Лекин маълум вақт ва натижалардан сўнг унда ички қониқмаслик ҳислари пайдо бўла бошлайди. Бундай қониқмаслик ҳислари ортиб бориши натижасида эса ён бераётган кишисига нисбатан ички норозилик келиб чиқади. Ён бериш инсонни пассивликка ундайди, унинг ички таппаббусини бўғиб қўяди ва эркинлигини чеклайди. Кўп жиҳатдан бу позиция ҳам муқаррар низоларга олиб келади.

III. Пассивлик — бирон масалани ҳал этиш лозим бўлган вазиятлардан шахснинг ўзини олиб қочиши, турли баҳоналар билан қарорни орқага суришини англатади. Кўпинча бу хил ҳаракат низоли вазиятларни ҳал этиш жараёнида намоён бўлиши мумкин. Айтиш мумкинки, пассивлик — низодан қочиш эмас, балки масалани узил- кесил ҳал этишдан қочишдир. Муаммони иссиғида ҳал қилиш керак, уни ҳал қилишни чўзиб юриш керак эмас. Чунки низони ҳал этишдан қочганимиз билан низо ўз-ўзидан ҳал бўлиб қолмайди. Бу ўринда ўқувчида “Келишмасдан қолган ёки орасида

низо пайдо бўлган икки киши вақт ўтиши билан бир-бирини кечириб кетиши ҳам мумкин-ку, буни қандай тушуниш мумкин?" каби эътироз туғилиши ҳам мумкин. Бу эътироз ташқи томондан қараганда туғри, лекин психологик жиҳатдан таҳлил қилинса, атрофдагилар назарида улар бир-бирини кечиргандек кўринсаларда, аслида маълум муддатгача бир-бирларига нисбатан ички норозилик ҳолатида қолаверади.

IV. Компромисс — яъни келишувчанлик. Баҳсли вазиятларда "Сен ҳам ютқизма, мен ҳам ютқизмай" қабилида иш тутиш, мунозарали вазиятдан иккала томон ҳам хафа бўлмай чиқиб кетиш имкониятини излашдан иборат бўлган ҳолдир. Албатта, бу юқорида санаб ўтилган муносабат типларининг орасида энг самаралиси ҳисобланади. Лекин бу хил муносабат вазиятни айнан ҳозир ҳал этишга, "кейин нима бўлса бўлар" қабилида иш тутишга қаратилган бўлади. Бунда салбий жиҳати шундаки, муаммони охиригача ҳал этилмаса, бора-бора барибир низо келиб чиқиши мумкин.

V. Ҳамкорлик — бу ҳолат мулоқот жараёнда иштирок этаётган барча иштирокчиларнинг ўзаро манфаатларини ҳисобга олган ҳолда мулоқотда бўлиш ва муаммони вазиятни охиригача ҳал этишга интилишдир. Ҳар қандай мулоқот жараёнида ҳамкорликка эришиш учун эришиладиган охириги натижа иккала томоннинг ҳам манфаатларининг қондирилиши ва уларнинг қизиқишларига мос келиши керак. Оилавий муносабатлар, ишхонадаги вазиятлар ва турли ҳоллардаги инсоний муносабатларда бу усул жуда кўп қўлланилади.

Ҳаётини вазиятларда фақат ўзининг манфаатинигина эмас, балки бошқаларнинг ҳам манфаатини ўйлаш, бошқаларнинг манфаатлари ҳақида ҳам қайғуриш ҳамкорлик муносабатларининг гарови ҳисобланади. Замонавий психология фанида ҳамкорлик муносабатларини шакллантиришнинг қонуният ва механизмлари етарли даражада тўла ишлаб чиқилган. Шу маълумотларга таянган ҳолда ҳозирги пайтда махсус ташкил этиладиган тренинг машғулотларида турли хил ўйин ва машқлар ёрдамида одамларга ҳамкорлик муносабатларининг амалга оширилиши ҳақида маълумотлар бериш, инсоннинг ҳамкорлик позициясида туриб мулоқотга киришиши борасида кўникма ва малакаларни шакллантириш йўлга қўйилган.

Шу ўринда алоҳида таъкидлаш лозимки, бу жараёни ташкил қилиш ва олиб боришда нафақат тренинг ўтказиш услуги, балки тренернинг шахсий позицияси ҳам етакчи омиллардан бири бўлиб ҳисобланади. Яъни бу хил муносабат услуги тренернинг эътиқодига айланган бўлиши ва у ҳар қадамда буни намоён қилиши керак.

Юқорида айтганимиздек, самарасиз мулоқот услублари инсонлар ўртасида низоли вазиятларнинг келиб чиқишига олиб келади. Одатда низо — манфаат, қизиқиш ва дунёқарашларнинг қарама-қаршилиги сифатида таърифланади. Ҳар бир инсон бошқалар билан муносабатга киришар экан, у албатта бирон манфаатни, ҳатто айтиш мумкинки, энг аввало ўз манфаатини кўзлаган ҳолда ва масалага ўз қарашини ифодалаб мулоқотга киришади. Лекин мулоқот камида икки томоннинг ўзаро фикр алмашувидан иборат ва иккала томон ҳам мулоқот муаммосига нисбатан ҳар хил фикрларни билдириши мумкин. Натижада фикрлар қарама-қаршилиги, яъни низоли вазиятлар вужудга келиши муқаррар. Одатда низоли вазиятларда бир томон ўз фикрини тўғри деб ҳисоблайди, иккинчи томоннинг фикрини эса инкор этади, натижада мулоқот жараёнида узилиш ва мулоқотдан қониқмаслик ҳисси юзага келади. Бу қониқмаслик ҳисси очик-ойдин ифода этилса — томонлар ўртасида келишмовчиликлар келиб чиқади, ҳатто ўртада низо (жанжал) пайдо бўлади. Лекин баъзи ҳолларда биз бундай қониқмаслик ҳиссини очик ифода эта олмаймиз ва ичимизга "ютиб" кетамиз, натижада томонлар ўртасида яширин низо пайдо бўлади ва ўртадаги давомий совуқчиликнинг асосига айланади.

Демак, айтиш мумкинки, биргаликдаги фаолият ва ҳаётга, яъни мулоқотга ҳалақит берувчи тўсиқ ҳамда нохушликларни ўз вақтида бартараф этишга интилиш керак. Бунинг учун энг яхши усул — унутишдир. Унутиш вазифасини эса вақт бажариши мумкин, яъни вақт ўтиши билан биз низоли вазиятларни, ким биландир ўртамизда пайдо бўлган нохуш вазиятларни унута бошлаймиз. Лекин ҳозирги жадал тараққиёт даврида вақтга ишонгандан кўра, фаол ҳаракат қилиб низоли вазиятлар натижаси бўлган нохушликларни ихтиёрий равишда бартараф этиш самаратирок натижалар бериши мумкин. Бунинг учун эса шу мақсадда ташкил этиладиган тренинглар яхши натижа беради.

Шахслараро мулоқотчанлик кўникмаларини ҳосил қилиш учун ташкил этишга мўлжалланган тренинг давомида қуйидаги машқ аябатга ўтказилиши керак.

Ҳар бир иштирокчи "Қаршимдаги одам ким?" деган саволга жавоб ола билинадиган саволларни билиши лозим. Умуман шахс ўз қаршисидаги одам, яъни суҳбатдоши ҳақида имкон даражасида кўпроқ маълумотга эга бўлиши лозим. Психологик адабиётларда таъкидланишича, ҳеч бўлмаганда мулоқотга киришаётган одам ҳақида 7 та маълумотга эга бўлиш мақсадга мувофиқдир. Бу маълумотлар суҳбатдошнинг:

- ✚ исми
- ✚ мутахассслиги
- ✚ оилавий аҳволи
- ✚ соғлиги ҳақида маълумотлар
- ✚ касбининг ўзига ёқадиган ва ёқмайдиган томонлари
- ✚ у кадрлайдиган инсоний сифатлар
- ✚ қизиқиши ёки хоббиси.

Бу маълумотлар қатори қанчалик кўп бўлса, шунча яхши, chunki суҳбатдоши ҳақида маълумотларнинг кўплиги самарали мулоқот ўрнатиш кафолати ҳисобланади.

Демак, ҳар қандай одам муваффақиятли мулоқотга киришиш учун суҳбатдоши ҳақида кўпроқ маълумот билиши талаб этилади.

Самарали мулоқотни ташкил қилишда эътиборга олиниши лозим бўлган яна бир ҳолат шундан иборатки, бунда тренинг иштирокчилари "Қаршимдаги одам қандай ҳолатда?" деган саволга жавоб билишлари талаб этилади.

Шахсни баркамоллаштиришга қаратилган тренинглар

Шахсни баркамоллаштирувчи тренингларнинг мақсади — шахсни психологик жиҳатдан баркамолликка эриштиришдир. Бошқача айтганда, ҳар қандай муаммоли вазиятда шахсни фақат ўзидан ёрдам олишга ўргатишдир. Масалан, талабалар орасидан кимдир ўзини "Талабаликда берилаётган барча билимларни яхши эгаллаяпман, мен келажакда яхши мутахассислардан бири бўла оламан" деб ҳисоблайди ва бунга ишонади. Кимдир эса бутунлай бунинг акси, яъни бундай гапни айтиш учун ўзига ишонмайди. Ҳаётда ўзига ишонган одамлар билан бир қаторда ўзига унчалик ишонмайдиган, баъзан ўзига умуман ишонмайдиган кишилар ҳар

доим учраб туради. Улар ноқулай ва қутилмаган вазиятларга тез-тез тушиб турадилар ва бу вазиятларда ҳимоясизлик ва ёрдамга муҳтожлик ҳолатида бўлади. Бундай ҳолатларда ва айтиш мумкинки, бундайларни ҳар доим ҳам атрофидегилар қўллайвермайди, айниқса бу хил "омадсиз" одамларни. Шунинг учун шахс энг аввало ўзидан ёрдам олишга ўрганиши — ҳар қандай вазиятда ҳам муаммони ечишнинг бирор бир йўлини излаши, топиши ва уни амалда қўллай олиши лозим бўлади.

Шахсни баркамоллаштиришга қаратилган тренингларнинг мақсади ҳаётда шунақа ҳолатларга тушиб қолган одамларни ўзига ишонмаслик ҳолатидан чиқариш учун махсус билим, кўникма ва малакалар ҳосил қилишдан иборат.

Эмоционал ҳиссий зўриқишларни бартараф этиш билан боғлиқ тренинглар

Шахс ҳаётида қутилмаган ёки баъзан қутилган ҳолатларда ҳам ноҳуш, кишини салбий эмоцияларга берилувчанлигини оширувчи вазиятлар юзага келиши — ҳаётда кўп кузатилади. Айниқса, шахс учун қутилмаган ҳолатлар сифатида — авария ҳолатига тушиш ёки бу ҳолатнинг кўз олдида содир бўлиши, яқин кишисини йўқотиши ва уни унута олмаслик каби салбий ҳиссиётлар уйғотувчи воқеалар шахсда эмоционал ҳиссий зўриқишларни юзага келтиради. Бундан ташқари, ёқтирмаган одамни учратиш қолиш, кимгадир озор бериб қўйиб, виждон азобида азобланиш каби ҳар қандай шахсда ноҳуш ҳисларни пайдо бўлишига асос бўлади. Лекин шахс оддий ҳолатда бундай ҳиссиётларни чиқариб юбора олмайди. Бундай ҳолат эса кишига жуда катта ички рухий зўриқиш беради ва буни чиқариб юбора олмаганлиги натижасида салбий ўзгаришлар — невроз ҳолатлари келиб чиқади. Кўпинча бундай кишилар ўша пайтда ҳис қилган нарсаларини гапириб бера олмайман, дейишади. Маълумки, бундай ҳолатлар шахс психикасига салбий таъсир кўрсатади.

Тренинг натижасида шахсни шундай воқеаларни, ҳиссиётларни унутишга ёки буни тўғри қабул қилишга ўргатилади. Эмоционал соҳадаги тренингнинг мақсади — шахсдаги ноҳуш ҳолатлардаги ҳиссиётларни гапиртира олишдан иборатдир. Агар тренинг жараёнида шахс ҳужайраларининг ҳар бир жойида содир бўлаётган ўзгаришларни ва рухий кечинмаларни гапиртиришга эришилса — бу тренингнинг самарадорлигидан дарак беради. Демак, бу

тренингни мақсади — ўз ҳиссиётларини тасвирлаб, гапиришга ўргатиш орқали салбий ҳисларни шахс психикасидан чиқариб юборишдан иборат.

Танани янги ҳатти – ҳаракатларга ўргатиш учун тренинглар

Ҳаётда шунақа одамларни учратиш мумкинки, уларнинг одамлар орасида, ҳатто яқинлари орасида ҳам кулиши қийин. Бундай одамлар гапираётганида ҳам юзида жуда кам мимикаларни кузатиш мумкин. Уларнинг атрофдагилар, айниқса кўпчилик олдида эркин ҳаракат қилишга тортинаётганлигини, ботинмаётганлигини сезиш қийин эмас. Айтиш мумкинки, бундай одамлар ҳаракат қилишга ҳам кўрқади, негаки уларда “Ножўя ҳаракат қилиб, кулгуга қолмай ёки уларда ўзим ҳақимда салбий фикр уйғотиб қўймай”, деган ўзига нисбатан паст баҳо бериш устунлиги мавжуд. Улар одамлар орасида ўзини ҳаддан ташқари қандайдир рамка ичида сезади. Бундай муаммонинг асл сабаби — уларнинг ички дунёсида қандайдир муаммо мавжуд. М: бахтлилар ичида бахтсизлигини (отаси, онаси, эри, фарзанди йўқлигини) ўзи билгани ҳолда, бу ҳолатини атрофдагиларга билдирмасликка ҳаракат қилиш. Унинг ўз муаммосини бошқалардан яшириб юриши — бундай тренингга келувчиларнинг асосий муаммосидир. Чунки юқорида санаб ўтилган ҳолат билан боғлиқ муаммолар шахснинг тана ҳаракатларида намоён бўлади. Ва унинг танаси билан ишлаш натижасида ана шу муаммони гапиртириш ва унинг ечимини кўрсатиш лозим.

ТРЕНИНГ МАШҒУЛОТЛАРИНИ ОЛИБ БОРИШ УСУЛЛАРИ

Ҳар қандай тренинг машғулотларини олиб боришда самарадорликка эришиш учун энг аввало иштирокчилар орасида самимийлик, очиқлик, ўзаро ишонч муҳитини яратиш лозим бўлади. Булар амалга ошмасдан туриб, тренингдан кўзланган мақсадга эришиб бўлмайди. Бундай муҳитни яратиш эса бошловчидан катта маҳорат талаб этиш билан биргаликда тренинг жараёнида қўлланиладиган усулларга ҳам боғлиқ бўлади. Бундай усуллар сирасига “таълимнинг ноанъанавий усуллари” деб ном

олаётган ва бизнинг таълим системамизга ҳам кенг кириб келаётган усуллар киради. Улар қуйидагилардир:

- Ақлий ҳужум
- Баҳс-мунозара
- Машқ (ўйин)лар
- Ролли ўйинлар
- Психогимнастик машқлар
- Карточкалар усули
- Муаммоли вазиятларни таҳлили этиш
- Гуруҳларга бўлиш

"Ақлий ҳужум" усули

Тренинг жараёнида энг кўп қўлланиладиган усуллардан бири "Ақлий ҳужум" дейилади. Бу шундай усулки, муҳокама қилинаётган мавзу юзасидан ҳар бир иштирокчи ўз фикрини билдириши шарт ва тренер ҳар бир жавоб вариантларини эътирозсиз ва эътибор билан қабул қилиши лозим.

Бунда муҳими билдирилаётган фикрга баҳо бериш эмас, балки уларнинг ҳаммасини қабул қилиш ва ҳар бир иштирокчи айтаётган фикрни доска ёки қоғозга ёзиб боришдир. Айнан шу усулдан тренингларда жуда кўп фойдаланилади. Чунки бу усул иштирокчиларнинг ўз мустақил фикрларини билдира олишининг энг яхши йўлидир. Бу усулдан тренинг бошида фойдаланиш мақсадга мувофиқ. Айниқса, гуруҳ кайфиятини билиш, уларнинг билим даражасини аниқлаб олиш ва тренингдан нима қутаётганликларини билиб олишда бу — энг қулай усул ҳисобланади. Фикрий ҳужум натижасида олинган маълумотлар гуруҳ билан олиб бориладиган кейинги ишлар учун йўлланма бўлиши мумкин.

Ақлий ҳужум усулининг фойдали томонлари қуйидагиларда намоён бўлади:

- нозик ва мунозарали саволларни муҳокама қилишда
- ўзига ишонмайдиган иштирокчиларни мунозарарага тортиш ва уларни қизиқтириш учун (бу иштирокчини албатта рағбатлантириш шарт)
- қисқа вақт мобайнида кўпроқ фикр йиғиш учун бу усул жуда қўл келади.

"Ақлий ҳужум" босқичлари.

Фикрий ҳужум қуйдаги босқичлардан иборат бўлиши лозим:

1. Тренер "Ақлий ҳужум" мавзусини тақдим қилади.
2. Тақдим қилинган мавзу юзасидан фикр, мулоҳаза ва таклифларни билдириш учун иштирокчиларга имкон берилади
3. Билдирилган барча фикр, мулоҳазалар махсус қоғоз ёки доскага ёзиб борилади.
4. Муҳокама якунида гуруҳда турли фикрлилиқдан ягона фикрга келинади.

Ақлий ҳужумнинг 3 та қоидаси бор.

1. Барча фикрларни эътирозсиз қабул қилиш ва ҳар бир иштирокчига билдирган фикри учун миннатдорчилик билдириш.
2. Фикрларни ёзиб олаётганда бирорта ҳам фикрни ташлаб кетмаслик, яъни ҳар бир иштирокчи билдирган фикрни албатта ёзиб бориш.
3. Билдирилган фикрларни яқунлаш, бир қарорга келиш учун ҳар бир иштирокчидан унинг рози ёки рози эмаслигини сўраш шарт.

Демак, "Ақлий ҳужум"нинг самарадорлиги учун албатта ана шу қоидаларга риоя қилиш лозим. "Ақлий ҳужум"нинг асосий қоидаси — билдирилган барча ғояларни ҳеч бир эътирозсиз қабул қилиш. Шу сабабли бошловчи иштирокчилар томонидан билдирилган фикрларни диққат билан тинглаб бориши ва йўналтириб туриши лозим. Бу қоидага амал қилмаслик гуруҳ кайфиятини тушириши ва ўзаро ишонч руҳини сўндириши мумкин.

Бошловчи иштирокчилар томонидан билдирилаётган таклиф ва фикрларни ёзиб олаётганда эътиборли бўлиши ва улардан бирортасини ҳам тушириб қолдирмаслиги керак. Чунки баъзан иштирокчи ўз уятчанлигини енгиб, фикрини ҳаяжон билан билдиради ва ўзи билдираётган фикр барчанинг диққатини тортади ва муҳокама қилинаётган фикрлар ичида энг яхшиси бўлади, деб ишонади. Агар унга озгина эътиборсизлик қилинса, у буни "Менга эътибор қилишмади, демак менинг фикрим уларни қизиқтирмайди", деган маънода тушуниши мумкин ва "ичимдан топ", "индамаслик" касалликларига чалиниб қолиши ҳам мумкин.

Билдирилган барча фикрларни маълум бир гуруҳга ва шаклга келтириш босқичига ўтаётганда бошловчи албатта иштирокчилардан унинг фикрига рози ёки рози эмаслигини ёхуд

бошқача тушуниб қолмаганлигини сўраши керак, агар норозилик ёки тушунмовчиликлар бўлса, албатта аниқлик киритиш лозим бўлади.

Фикрий хужумнинг натижаси бу — турли хил ғоялар, фикрлар, мулоҳазалар йигиндисидир. Асосийси эса — иштирокчиларнинг фаол ишлаши. Шунинг учун тренинг давомида фикрий хужум натижаларига тез-тез мурожаат қилиб туриш керакки, бунда иштирокчилар ўзларининг фаол ҳаракатлари натижасини, улардан кейинчалик ҳам фойдаланилаётган-лигини кўришлари керак, бу эса уларда "Нима кераги бор эди, бу гапларнинг?" каби саволлар туғилишининг олдини олади.

Ҳозирги замон таълим жараёнида кенг қўлланилаётган ноанавий таълим усулларидан бири баҳс-мунозарадир. Бу усул тренинг машғулотларида ҳам яхши самара беришди.

Баҳс-мунозара усули

Баҳс-мунозарани ташкил этиш. Мунозарани катта гуруҳларда ўтказса ҳам бўлади, лекин у кичик гуруҳларда ўтказилса кўпроқ фойда беради. Муаммони гуруҳда муҳокама қилиш иштирокчиларга нафақат ўзаро фикр алмашиш, балки муҳокама этилаётган мавзу ҳақида аниқ маълумотлар олиш, ўз ҳиссиётлари ва нуқтани назарларини ифода этиш имкониятини ҳам бериши мумкин. Мунозара бошланишидан олдин бирор ҳикоя ёки воқеа айтиб бериш ва иштирокчилар унинг "илдизи"ни илғаб олиши мунозара жараёнининг яхши ўташини таъминлайди.

Гуруҳда мунозара ўтказётганда қоида сифатида шуни эътиборга олиш керакки, бирор иштирокчи ўз фикрини баён этаётганида бошловчи уни бўлиб қўйишга ёки унинг фикри нотўғрилигини исботлашга ва ўзининг сўзини ўтказишга ҳаракат қилмаслиги керак. Чунки бу бериладиган кейинги саволга бутун гуруҳнинг ёки кўпчилиكنинг жавоб беришдан бош тортишига олиб келиши мумкин. Шунингдек, савол бергандан сўнг иштирокчиларни шошилтирмаслик, жавобни ўйлаб олишлари учун вақт бериш лозим. Лекин бунда улар берилган савол устида кўп ўйланмасликларига ҳам эътибор берилса, машғулотнинг бир хил темпа ва қизиқарли ўтишига шароит яратилади. Тренер иложи борида "ҳа", "йўқ" жавобларига элтувчи саволлар бермасликка ҳаракат қилиши лозим. Иштирокчиларни гаптириш учун саволлар тушунарли ва аниқ тузилган бўлиши керак.

Муайян масалаларда гуруҳий мунозаралардан фойдаланиш муаммонинг турли ечимларини топишда асқотади. Мунозара иштирокчиларнинг муҳокама қилинаётган мавзуга қизиқишини оширади, уларга ўз фикрини баён қилиш ва бошқаларнинг фикрни эшитишига имкон беради. Бундан ташқари, мунозара давомида муаммо ечимининг турли йўллари топилади, гуруҳнинг бирлашишига ва ўзаро мустаҳкамланишига олиб келади.

Тренингда гуруҳий мунозара ҳар бир иштирокчининг муайян масалаларга оид тушунча ва қарашларини аниқлаб олиш усули сифатида ишлатилади. Мисол учун, иштирокчиларнинг "Оилавий ҳаёт ва масъулият", "Севги, оила ва жинсий алоқа", "ОИТСга онгли муносабат", "Низоли вазиятларни ҳал этиш йўллари" ва ҳ.к. мавзулардаги фикрларини билиш қизиқарлидир. Шунда муаммо ечимларини топиш ҳам осонлашади. Бахс-мунозара ўтказишнинг босқичлари.

Мунозара жараёни қўйдаги босқичлардан иборат бўлиши лозим.

1. Йўналтириш босқичи — бунда мунозара мавзуси танланади, мақсад аниқланади, иштирокчилар томонидан билдирилган тушунча, фикр, мулоҳазалар асосида иш учун зарур булган ахборот йиғилади.

2. Вактни бошқариш босқичи — бунда тренер мавзунини эълон қилиш, иш шаклини тушунтириш ва заруриятга қараб иштирокчиларнинг фикрини йўналтириб туриш учун вақтни олдиндан тақсимлаши лозим.

3. Баҳолаш босқичи — муҳокама давомида барча фикрлар эшитиб бўлгандан сўнг уларни тартиб билан асосли тарзда ва ҳамкорликда баҳолаш жуда муҳимдир.

4. Тугаллаш босқичи бунда мунозара яқунлари сарҳисоб қилинади. Гуруҳий мунозарада тренер гуруҳда ишонч муҳитини яратиш учун масъулдир. Шунинг учун у бир пайтнинг узида 2 та ролни ҳам тренер, ҳам иштирокчи ролини ўташга бурчлидир. Ва охирида тренер ягона хулосани эълон қилади, иштирокчиларга миннатдорчилик билдиради.

Тренинг жараёнида машқ усули

Машқ усули — тренинг жараёнида иштирокчиларни фаоллаштириш, кайфиятини кўтариш, улар орасида ўзаро ишонч ва

самимийлик муҳитини яратиш мақсадида психогимнастик машқлар усулини қўллаш тактикасидир.

Машқ усули — зарур малака ва кўникма ҳосил қилиш ҳамда уларни мустаҳкамлаш учун назарий, амалий билимларни онгли равишда, қўл марталаб такрорлашдан иборат.

Бу усулнинг вазифаси — олинган билимлардан кўникма ва малакаларга утишдир.

Шунингдек, машқлар тренинг давомида олинган маълумотларни иштирокчилар қандай ўзлаштираётганлигини ҳам кўрсатади. Тренердан талаб қилинадиган хусусиятлар, яъни машқни танлашда тренер нималарни ҳисобга олиши зарурлиги ҳақида гап кетганда қуйидагиларни таъкидлаб кўрсатиш жоиз.

Тренер биринчи навбатда машқни ўтказиш натижасида гуруҳда қандай ҳолат вужудга келишини ҳисобга олиши лозим. Бунда асосан 2 хил ҳолат кузатилади.

- а) бутун гуруҳнинг ҳолати узгаради.
- б) гуруҳдаги ҳар бир иштирокчининг ҳолати узгаради.

Иккинчи навбатда тренер гуруҳ тараққиётнинг қайси босқичида турганлигини ҳисобга олиши керак. Бунини билишнинг зарурияти шундаки, гуруҳ иштирокчилари қанчалик жипслашган бўлса, ўзини эркин сезса, ўтказилаётган машқлар таҳлиқасиз ўтади. Айниқса гуруҳ аъзоларининг тана контактларига оид бўлган ва кўзни юмиб бажариладиган машқларга эътибор қаратиш керак, чунки бундай машқларнинг бевақт ўтказилиши гуруҳда зўриқиш ёки норозилик ҳолатларини келтириб чиқариши мумкин.

Тренер ҳисобга олиши зарур бўлган учинчи ҳолат кун вақтини ҳисобга олишдир, кун бошланишида гуруҳда ишчанлик, аҳиллик, ўзаро ишонч муҳитини яратувчи машқларни ўтказиш мақсадга мувофиқдир. Бу — гуруҳнинг айни пайтдаги ишга тааллуқли бўлмаган ташвиш ва муаммоларини унутишга олиб келади, гуруҳ аъзолари "ҳозир ва шу ерда" деган шароитни сезишади. Бундан ташқари, бутун диққат-эътиборини ва ақлий фаолиятини сафарбар этишига имкон туҳиладди. Куннинг иккинчи ярмида эса чарчокни тарқатадиган, ҳаяжонли ҳис-туйғуларни юмшатишга олиб келадиган машқларни ўтказиш тавсия этилади.

"Тушгача очликка қарши, тушдан сунг уйкуга қарши курашиш керак" — бу ҳар қандай тренернинг шиори бўлиши керак.

Машқ усулида йўриқноманинг аҳамияти

Машқда энг асосий самарадорликни таъминловчи қисм йўриқнома дейилади. Машқнинг самарадорлиги йўриқноманинг аниқ, пухта, ойдин ва ихчамлигига боғлиқ бўлиб, у ўзида етарли даражада зарур ахборотларни ифода этиши керак. Йўриқномани ортиқча тафсилотлар ва тушунтиришлар билан тўлдирмаслик керак. У қанчалик аниқ, қисқа, тушунарли бўлса, машқ шунчалик самарали ўтади ва кутилган натижани беради. Тренернинг йўриқномани тушунтириш учун сарфлаган вақти машқни бажаришга кетган вақтга нисбатан камроқ вақтни олса, бундай йўриқномани рисоладагидек йўриқнома дейиш мумкин. Тренер йўриқномани тушунтириш давомида ҳар бир иштирокчи билан кўз орқали контакт ўрнатиши керак. Бу эса иштирокчиларнинг эътиборини ошириш, диққатини жалб этиш ва уларни яхшироқ тушунишга олиб келади. Тренер йўриқноманинг тушунарлилиги ёки тушунмаганлик ҳолати бўлганлигини сўраш шарт.

Йўриқнома ҳамма учун тушунарли бўлганлигини ва иштирокчилар нима қилишни билиб олганлигига ишонч ҳосил қилгандан кейингина бошловчи машқни бажаришга киришиши мумкин. Агар машқни бажариш жараёнида йўриқномани кимдир яхши тушунмаган бўлса, у ҳолда машқни бажаришни тўхтатиш ва йўл қўйилган хатони тузатиш лозим бўлади.

Тренернинг ўзи машқ бажаришда қатнашиши керакми? деган саволга жавоб изланадиган бўлса, айтиш мумкинки, бу саволга жавоб аниқ эмас. Бу борада фақат баъзи бир кўрсатмаларни таъкидлаб ўтиш мумкин.

- Тренер куннинг 1-ярмида ўтказиладиган қисқа психогимнастик машқларда имкониятига қараб иштирок этиши керак, айниқса кун бошида. Буни ҳатто қоида сифатида қабул қилиш ҳам мумкин. Имконият деганда эса битта одам тренер бўлиб ишлаш қийин, ҳар доим ёрдамчи тренер бўлиши кераклиги назарда тутилади.

- Иштирокчиларнинг тоқ ёки жуфт сони талаб қилинадиган машқларда гуруҳни тўлдириш учун қатнашиши мумкин. Лекин, бу тренер шундай ҳолатдаги барча машқларда албатта қатнашиши шарт деганимас. Лекин тренер машқ жараёнида гуруҳни тартибга солиб туриши керак.

• Агар тренердан машқни назорат қилиб туриш талаб этилса, у машқ бажаришда қатнашмайди. Айниқса кўзни юмиб бажариладиган машқларда

Машқни тўхтатиш ва муҳокама қилиш

Тренинглар давомида қўлланиладиган машқлар иштирокчилар учун қизиқарли ва ғайри оддий бўлганлиги учун одатда кўгчилик уларнинг узоқроқ давом эттирилишини истайди. Лекин бу тренернинг режаси бузилишига ва тренинг самарасининг пасайишига олиб келиши мумкин. Шунинг учун тренер ҳар бир машқни вақтида тўхтатиш ва муҳокама қилиш техникасини пухта эгаллаши зарур.

Манتيкий якунга эга бўлган машқлар ҳам мавжуд. Бундай машқлар жумласига "Бузуқ телефон" номи билан кенг тарқалган машқ киради. Бу машқ маълумот охириги иштирокчига етиб борганда якунланади. Бошловчи баъзан машқ тугагининг шартларини олдиндан айтиб қўяди. Масалан, агар гуруҳ иштирокчиларидан бирортаси гапириб юборса, бундай шароитда машқ тўхтатилади. Бошловчи танлаши мумкин бўлган йўллардан яна бири, машқни олдиндан айтиб беришдир. Бунда бошловчи вақтни кузатиб боради ва унинг тугагини гуруҳга маълум қиледи. Лекин кўпинча машқни ўтказишнинг чегарасини олдиндан аниқлаб бўлмайди, бунда асосий эътибор гуруҳ аъзолари ўзларини қандай сезиши, уларнинг бу ишга қўшилганлиги ва қизиққанлик даражасини ҳисобга олишга қаратилади.

Умумий қоида шундай: машқдан қониқиш юқори даражага етганда, уни якунлаш керак. Диагностикани амалга ошириш ва гуруҳ иштирокчиларининг ҳолатидаги ўзгаришларни диққат билан кузатаётган бошловчи ана шундай дақиқани пайқаб олиши керак. Бу дақиқа шундан иборатки, бир томондан машқ мақсади учун ва унинг муҳокамаси учун етарли материаллар йиғилади, бошқа томондан эса гуруҳнинг кўпгина иштирокчилари машқни бажаришни давом эттириш ниятида бўлиб ва уни тугатилга розилигини изҳор этадилар.

Умумий қоида шундай: машқ қанчалик кўп ва мазмунли ахборот олишга йўналтирилган бўлса, унинг муҳокамасига ҳам шунча кўп вақт сарфланади.

Агар машқларнинг мақсади гуруҳ аъзолари ҳолатидаги ўзгаришларни билишга қаратилган бўлса, унда муҳокамада "Сиз ўзингизни қандай ҳис қиляпсиз?", "Ҳозир кайфиятингиз қандай?" каби қисқа саволлар берилади.

Баъзан бир хилдаги "яхши", "тетикман", "нормада" каби жавоблар билан чегараланилади. Баъзи ҳолларда иштирокчиларнинг аниқ бир ҳолатини кўрган бошловчи ўзи ҳам уларга гап қотади: "Сиз хушвақтсиз энди кейинги мураккаб ишларга ҳам ўтиш мумкин", "Мен кўряпманки ҳамма табассум қиляпти, менимча кайфиятлар яхши, ишни давом эттириш мумкин" ва ҳ.к.

Бошловчи машқ жараёнида қуйидагиларни ҳам кузатиб бориши лозим: иштирокчиларда кийинчилик тухиляптими (агар кийинчиликлар бўлса, у қандай мазмунга эга), иштирокчиларнинг ҳолати қандай ўзгараёпти, улар нимага эришяпти ва нимага эришолмаяпти. Бундай кузатишлар эса машқлар тугагандан кейинги бериладиган саволлар ҳарактерини белгилайди.

ЎЙИН - ГУРУҲ БИЛАН ИШЛАШ ВОСИТАСИ

Тренернинг эмоционал таъсир қилиши

Ўйиннинг жадаллиги ва суръати

Ўйинлар бизнинг ҳаётимизда жуда муҳим аҳамият касб этади. "Ўйин" атамаси кўпчилик тилларда ҳазил, кулгу, енгиллик, ҳузур-ҳаловат каби тушунчаларга мос келади ва ижобий ҳиссиётлар билан боғлиқ муносабатларни англатади.

Тренинг жараёнида ўтказилган ҳар қандай ўйин ўзида икки хил мазмунни акс эттиради: биринчиси, ўйинда қатнашувчилар учун маълум бўлган - дам олиш, кўнгил очиш, хордиқ чиқариш, кайфиятни кўтариш бўлса, иккинчи маъноси, тренингни олиб борувчи (бошловчи) учунгина маълум бўлиб, бунда гуруҳ билан ишлаш жараёнида тренер ўз олдига қўйган муайян вазифаларни амалга ошириши кўзда тутилади. Шу тариқа ўйин - фақат кўнгилхушлик эмас, балки гуруҳ ёки бирор бир иштирокчининг хулқ атворини бошқариш, ўзгартириш, шунингдек бошловчи учун зарур йўналишда ҳаракатланиш воситаси сифатида намоён бўлади. Бундан ташқари, ўйин гуруҳ аъзоларини бир-бири билан таништириш, жипслаштириш, фаолиятга мослаштириш, муаммони

ҳал қилишга тайёрлаш каби кўникмаларни шакллантириш вазифаларини ҳам бажаради.

Ўйинни ўтказишда албатта умумий қоидаларни ҳисобга олиш ва уларга амал қилиш лозим.

Тренернинг эмоционал таъсирчанлик қобилияти

Тренер ўзидаги истак-хоҳишни аниқ намоён қилиш орқали иштирокчиларни ўйинни бошлашга қизиқтириши лозим. Ўйинни бошлаш учун қилинган таклиф жонли, қувноқ тарзда айтилиши ва иштирокчиларни ҳаракатга келтириши керак. Гуруҳдан ўйинни бошлашга бўлган хоҳишини сўраш тавсия этилмайди, чунки кўпчилик иштирокчилар учун бу ноодатий ҳол бўлиб, улар ўйинга қатнашишдан бош тортиши мумкин. Шунинг учун гуруҳни танлаш имконияти (яъни "хоҳласанг қатнаш, хоҳламасанг ўйнамаслигинг мумкин" каби) вазиятида қолдирмаслик керак, "албатта ўйнаймиз" деган қарор — ягона қарор бўлиши керак!

Ўйиннинг жадаллиги ва суръати

Тренер ўйиннинг боришини, унинг жадаллиги ва суръатини аниқлаб олиши муҳимдир. Агар ўйин чўзилиб кетадиган бўлса, уни тезлатишга, иштирокчиларни қизиқтириш учун кўтаринки ружда тугатишга ҳаракат қилиш зарур.

Қизиқтириш ва сирлилиқ (ўйинга жалб қилиш)

Баъзи ҳолларда тренер ўйинни бошлашдан ва ўйин қоидаларини тушунтиришдан олдин иштирокчиларни қизиқтириш учун ўйинга доир қизиқарли воқеа-ҳодисаларни сўзлаши, эртасанг афсоналар айтиб бериши мақсадга мувофиқдир.

Баҳслашиш. Ўйиндан чиқариладиган ҳулоса.

Баҳслашиш (Мусобақалашини)

Катталарда ҳам ва болалар руҳиятида ҳам мусобақалашини бошлаган бўлган мойиллик кузатилади. Ана шу мойилликдан фойдаланган ҳолда, тренер иштирокчиларда ўйинга ҳос қайфиятни вужудга келтириш учун гуруҳлар ўртасида рақобат ҳиссини уйғотиши яхши натижа беради. Масалан, "Қайта қуриш" каби ўйинларда, ("Мумё" ёки "Минора" каби) агар тренер топшириқни мусобақа ҳолатида ташкил қила олса, (яъни "қани қайси гуруҳ тезроқ бажаради?"га ўхшаган кўринишларда берса), ўйин жадалроқ ва қизиқарлироқ ўтади. Албатта, барча ўйинларда бу тактикани қўллаш мақсадга мувофиқ эмас, бироқ ўрни келганда фойдаланиш яхши натижа беради.

Ўйиндан чиқариладиган хулоса

Ўйиннинг охири доимо қандайдир эмоционал аҳамиятга эга бўлиши керак. Яъни ўйин охирида албатта икки хил ҳолат кузатилиши зарур: биринчидан, иштирокчиларда кўтаринки кайфият кузатилиши лозим. Иккинчидан, ўйиндаги ўзаро муносабатлардан мантикий яқун келиб чиқиши керак. Энг оддий эмоционал олқиш сифатида қарсак роль ўйнаши мумкин, вазиятдан келиб чиққан ҳолда олқишлашнинг бошқа усулларида ҳам фойдаланиш мумкин.

Ўйин пайтидаги ўзаро муносабатларнинг муваффақиятини таъминлаш учун тренер гуруҳдаги шарт-шароитларни — масалан, гуруҳ аъзоларининг ёшини, ҳисобга олиши зарур. Ҳамма ўйинлар ҳам турли ёшдаги гуруҳларда муваффақиятли ўтавермайди. Ҳар бир ўйин гуруҳ билан ишлаш жараёнида ўз ўрнига эга бўлади. Ўйинлар ўзига хос мантиқ асосида ташкил қилиниши лозим, масалан, "тактил тўсикларни бартараф қилиш" ўйинини ўтказмасдан туриб, "ишонч асосида" ўйинини ўтказиб бўлмайди. "Исملарни эслаб қолиш" ўйини муваффақиятли ўтиши учун доира шаклида ўтирган иштирокчилар бир-бирларининг исмини эшитганлигига, бир-бирига аҳамият берганлигига ишонч ҳосил қилиш керак, чунки билмаган нарсани эсда сақлаб бўлмайди.

Бошловчи гуруҳ билан ишлашдан олдин ўйинни ўтказиш учун зарур бўлган барча материалларни ва ҳатти-ҳаракатларни яхшилаб ўйлаб олиши керак. Қатнашчиларнинг ўйинга қизиқишини ошириш учун материалларнинг ёрқинлиги, жозибадорлигини назардан қочирмаслик лозим.

Бошловчи эътибор бериши керак бўлган муҳим жихатлардан яна бири — гуруҳнинг ўйин жараёнига киришиб кетишидир. Ҳар бир гуруҳ учун ўйинлар қандайдир янги ва ўзига хос ҳодисадир. Шунинг учун ўйинларни танлашда "оддийдан мураккабга" тамойилига амал қилиш зарур. Айни ҳолларда бошловчининг кайфияти кўтаринки бўлиши ва кўзланган мақсадга эришиши учун бу кайфиятни гуруҳ аъзоларига ҳам "юқтириш" керак. Агар гуруҳ ўйинга киришишни истамаса - чўчиш керак эмас, бу одатланилмаган ҳолатга нисбатан дастлабки акс таъсир (реакция) бўлиб, тезда ўтиб кетади.

Албатта, кўплаб ўйинларни ўтказиш жараёнидаги бошловчида бу борадаги зарур кўникма ва малакалар шаклланиб боради, бироқ муайян ўйин қоидаларини бажариш, вазифаларни тушуниш, шарт-

шароитларни ҳисобга олиш натижасида тренернинг иши осонлашади, энг муҳими — гуруҳдаги ишнинг сифати ошади, тренинг олдига қўйилган мақсад ва вазифалар юкори даражада амалга оширилади. Шундай экан, тренинг жараёнида ўйинлардан унумли фойдаланишга ҳаракат қилиш зарур.

Гуруҳларда биргаликда ўтказиладиган ўйинлар

Гуруҳларда биргаликда ўтказиладиган ўйинларда ғолиб ва мағлублар бўлмаслиги ва ҳеч ким ўзини яккаланиб қолгандай ҳис қилмаслиги керак. Ўйин бу — вақтихушлик қилишдир ва у ўйин иштирокчиларида умумийлик, муштараклик ҳиссини вужудга келтиради. Ўйинлар болаларда ҳам, катталарда ҳам бошқаларга ишонч, диққатни жамлаш, киришимлилиқ ва ўзаро мулоқот кабиларга кўникма, малакалар ҳосил қилади. Шу тарзда ўйинлар иштирокчиларнинг нафакат аклий жиҳатдан, балки умуман шахс сифатида ривожланишига ҳам катта ёрдам беради. Шунингдек, узоқ давом этган зўриқтирувчи машғулотлар ёки нохуш ҳаётий вазиятлардан сўнг ўзини тиклаб олишига ёрдам беради. Гуруҳдаги барча иштирокчилар ҳам ўйинда иштирок этишни истайвермайдилар ва уларни мажбурлаш шарт эмас. Агар улар битта ўйинда қатнашсалар, ўз-ўзидан кейинги ўйинларда ҳам иштирок этишни хоҳлаб қоладилар. Тренер ҳар доим елиб-югуриб иштирок этиши шарт. Бу эса гуруҳда хуш кайфият, дўстлик муҳитини яратишга ёрдам беради.

РОЛЛИ ЎЙИНЛАР

Ролли ўйинларни ўтказиш

Ролли ўйинлар ҳаётий вазиятлар ва муносабатлар моделлаштириладиган, махсус ташкил қилинадиган ўйинлардир. Улар шахслараро муносабатлар характери́ни англаш, бу муносабатларни яхшилаш ишида қўл келади. Тренинг жараёнида ролли ўйинлар кўпинча турли ижтимоий ролларни бажарувчи кишилар орасидаги муносабатларни мувофиқлаштириш учун таклиф қилинади.

Ижтимоий ролларга биз ҳаётда ўзимиз сезмаган ҳолда жуда кўп дуч келамиз. Эр, хотин, ота, ўғил, она, киз, йўловчи, хизматчи, талаба, бошлиқ ва ҳ.к. — булар фақат инсон эканлигимизни

англатувчи тушунчаларгина эмас, балки муайян ижтимоий роллар ҳамдир. Улардан ҳар бири ўз йўл-йўриқлари ва хулқ-атвор қоидалари, нормаларига эга.

Ролли ўйинларда асосийси — мулоқот ёки муносабатдир. Ўз позициямизни ўзгаларникига мослаштириш жараёнида муносабатларнинг янги усулларини ишлаб чиқишимиз мумкин: бунда одатланилган хулқ-атворнинг яхши ва ёмон жиҳатлари яхшироқ англанади ёки бошқа иштирокчилар билан бевосита мулоқот жараёнида янги хулқ-атвор кўринишлари шакллантирилади.

Ролли ўйинларда ҳулоса чиқариш, тажриба тўплаш, уни англаш ва кундалик ҳаётга тадбиқ этиш муҳимдир.

Ролли ўйинларни ўтказиш қоидалари

Қоидалар нафақат ўйинга, шунингдек унинг яқунларини муҳокама қилишга ҳам тегишлидир. Ўйин қоидалари ўйиннинг мазмунидан келиб чиққан ҳолда ишланади, бунда ўйиндаги ўзаро муносабатлар ва тажриба алмашишга катта аҳамият бериш зарур.

1 Ўйинда қатнашаётганда ҳар бир иштирокчи ўзи ва ўзгалар билан самимий муносабатда бўлиши, таклиф қилинган ролга масъулият билан ёндашиши лозим.

2 Тажрибаларни ўртоқлашаётганда иштирокчиларнинг фикри тренернинг фикрига мос келмаган ҳолда ҳам тренер уларнинг нуқтаи-назарини ҳурмат қилиши зарур. Шунинг учун ҳамма бир-бирининг фикрини бўлмасдан, диққат билан эшитиб, бошқа иштирокчиларнинг ўйин жараёнида нималарни хис қилганлигини тушунишга ҳаракатқилиш зарур.

3. Муҳокамада барча иштирокчилар фақатгина ўз кечинма ва ҳиссиётлари ҳақида гапириши, бошқаларнинг хатти-ҳаракатини таҳлил қилмаслиги шарт. Уларнинг фикрини, тажрибасини ўзидан эшитган маъқулроқ.

Ролли ўйинлар фойдали усул бўлиши билан бирга уни ўзлаштириш қийинроқдир. Қуйидаги тавсиялар бу усулнинг фойдалилигини оширишга ёрдам беради:

Тренингни дастлабки кунларида ўйинга кўнгилли, сергап ва фаол иштирокчиларни танлаб олиш лозим;

Тренернинг ўзи ҳам бош роллардан бирини ижро этиши мақсадга мувофиқдир;

Иштирокчиларга қайси йўналиш бўйича ҳаракат қилишлари лозимлигини тушунтириш ёки уларнинг ишни бошлаб олишлари учун бирорта сценарийни таклиф этиш керак;

Иштирокчиларга инструкция беришда "Реквизит"лар — сляпа, исмлар ёзилган карточкалар, париклар ва ҳ.к.лардан фойдаланишлари мумкинлигини айтиш керак;

Тренер имкони бўлса, вазиятни юмор билан тўлдиришга ҳаракат қилиши лозим;

Бутун гуруҳни жуфтликларга бўлиб ташлаш ва ҳар бир жуфтлик ҳаётий вазиятлардан келиб чиқиб, маълум бир сахнани (масалан, ота-ўғил каби роллар) ижро этишини сўраш керак.

Шу тарзда бутун гуруҳ олдида мавжуд бўлган ҳижолатпазлик, бир-биридан уялиш кабилар йўқолади.

Ўйинни ўтказиш босқичлари

• Ўйин қоидаларини ўйиннинг моҳияти ва мазмунини тушунтирмасдан олдин таништириш мақсадга мувофиқ ва бунда энг яхши усул — ҳар бир иштирокчи қоидаларга риоя қилишини озгаки тасдиқлаши лозим;

• ролли ўйинлар ўтказилиши учун маълум вақт белгиланиши керак, белгиланган вақт иштирокчиларга эълон қилинади ва тренер томонидан назорат қилиб борилади;

• тренер ўйин қоидаларидан сўнг ўйин мақсадини тушунтиради (нима учун бу ўйинни ўтказаяпти). Ўйиннинг мазмуни ўқиб берилади ёки у акс этган карточка иштирокчиларга тарқатиледи ва уларга ўзини қандай тутиши лозим бўлган маълум бир вазият ёки ҳолат таклиф этилади;

• ролли ўйин тугаганидан сўнг ўқил қилинган таъриба муҳокама қилинади. Тренер ролли ўйин қатнашчиларига фикрларини баён қилишлари учун кўмаклашади. Фикрларни баён этиш ҳам ҳолида асосида — маълум тартиб ва шаклда амалга оширилади, ҳар бир қатнашчининг ўз кечинмалари ва фикрларини баён қила олиши жуда муҳимдир, бунинг учун тренер ўйин жараёнида қатнашчиларда намоён бўлган ҳар бир ҳиссиётнинг юзага чиқишини кўллаб-қувватлаб, рағбатлантириб бориши зарур;

• агар бирорта ўйин қатнашчиси ўз кечинмалари билан ўртоқлашишни истамаса, унинг бу истагини албатта инobatга олиш керак.

ЎЙИН ТУРЛАРИ

Танишув ўйинлари

Ҳар бир гуруҳ билан олиб бориладиган машғулот қандай мақсадда ўтказилишидан қатъий назар "танишиш" ўйини билан бошланади, чунки гуруҳ аъзолари бир-бирларини яхшироқ билиб олишлари лозим. Айниқса, биринчи ўйиндаёқ иштирокчилар фақат исмларинигина айтиш билан кифояланиб қолмасдан, ўзининг ҳолати, кайфияти ва ҳатто ҳарактерини ҳам ифодалай олса, бу жуда яхши самара беради.

Гуруҳ аъзолари бир-бирлари билан мулоқатга киришишлари осон бўлиши учун бир-бирларининг исмларини эслаб қолишга ёрдам берувчи ўйин ўтказиш лозим. Энг кенг тарқалган ўйин — бу "Қор йиғими" ўйинидир.

"Танишув" ўйини — гуруҳнинг барча аъзолари ўзларини ҳар жиҳатдан қулай, дадил тутишлари, шунингдек, ўзаро ишонч ҳосил қилишлари учун биринчи ва энг муҳим қадамдир.

"Тана (тактил) тўсиқларини бартараф қилиш" ўйини

Одам нотаниш гуруҳга тушиб қолса, у албатта ўзини ноқулай, сиқилиб қолгандай ҳис қилади, уялади. Агар биз кимнингдир елкасига қўлимизни қўйишга, соч турмагининг у ёқ бу ёғини тўғрилаб қўйишга ҳаддимиз сиғса, ўша одам ёнида ўзимизни дадил ва хотиржам ҳис этамиз. Агар одамлар бир-бирини яхши танимаса, билмаса, бундай хатти-ҳаракатларни бажара олмайдилар ва ўзаро мулоқотда руҳий зўриқиш, ноқулайлик каби ҳислар пайдо бўлади. Лекин шундай ўйинлар борки, улар бундай тўсиқларни бартараф этишга ёрдам беради. "Тана тўсиқларини бартараф қилиш" ўйинларининг моҳияти шундаки, гуруҳ аъзолари бир-бирларига "тега олиш"ларига имкон яратилади. Гуруҳ аъзолари ўртасида ўзаро ишонч ва ишчанлик муҳитини юзага келтириш учун бу ўйинни "Танишув ўйинлари" ўтказилганидан кейиноқ бошлаш мақсадга мувофиқдир. Бу ўйиннинг энг оддий ва кенг тарқалган тури "Чигилни ечиш"дир.

Ишчанлик муҳитини яратиш бўйича ўйинлар

Бу хилдаги ўйинлар гуруҳ иштирокчиларига маълум бир муҳитда ўзини қулай ҳис қилиш кўникмаларини шакллантиришга имкон беради. Бу ўйинларда иштирокчилар бино (хона, майдонча) бўйлаб юришлари, ҳатто югуришлари, сакрашлари мумкин. Бундан қўзланган мақсад — уларга ўйин ўтказилаётган жойнинг ҳар бир бурчагида ўзини дадил, ишончли сезиши учун шароит яратиб беришдир. Айни ҳолатда "Анаконда" ўйинини ўтказиш тавсия этилади.

"Кузатиш ва эшитиш" ўйинлари

Бу хил ўйинлар иштирокчилардан бошқа иштирокчиларнинг кўриниши, уларнинг нималарни гапираётгани, нимани ҳис қилаётганлигига (масалан, қаерда яшаши, қачон туғилганлиги кабиларга) эътибор бериш талаб қилинади. Яъни, бу ўйинларнинг қатнашчилари норасмий шароитда, норасмий ҳолатда бир-бирлари хақида кўпроқ маълумотга эга бўладилар.

"Ишончга асосланган" ўйинлар

Бундай ўйинларнинг асосий мақсади уларнинг номланишидаёқ намоён бўлади. Улар ёрдамида гуруҳда ўзаро ишончли муносабатларни шакллантириш мумкин. Бу ўйинларни гуруҳ билан иш бошлаган дастлабки пайтда эмас, балки бошловчи ва гуруҳ аъзоларида гуруҳга нисбатан қандайдир ишонч ҳисси пайдо бўлиши учун кейинроқ ўтказиш маъқулроқ. Бу ўйинларда гуруҳ иштирокчилари ўртасида тактил алоқалар бўлиши натижасида улар орасида ўзаро ишонч, аҳиллик пайдо бўлади. Шунингдек, бундай ўйинларни ўтказиш жараёнида иштирокчиларнинг бир-бирларига нисбатан ўзаро масъулият билан муносабатда бўлиши ҳам намоён бўлади.

Гуруҳнинг кайфиятини кўтарувчи ўйинлар

Бу типдаги ўйинларга қувноқ, кайфиятни кўтаришга асосланган ҳазил-ўйинлар киради. Шунингдек, уларга гуруҳ аъзолари бир-бирларига миннатдорчилик билдирадиган, илиқ сўзлар айтадиган, тилаклар, комплиментлар ижобий психологик

муҳит яратадиган ва кайфиятни кўтарадиган ўйинларни мисол қилиб келтириш мумкин. Бу ўйинларни учрашувнинг самарали тугашини таъминлаш учун машғулотнинг охирида ўтказиш тавсия этилади.

Ўғил болалар ва қизлар ўртасидаги ўзаро муносабатларга доир ҳазил ўйинлар

Иштирокчиларнинг талаблари асосида оилавий ҳаётнинг икир-чикирлари билан боғлиқ баъзи машғулотларда интим муносабатларга доир мавзулар ҳам бўладики, бу шундоқ ҳам зўр диққат билан қатнашаётган иштирокчиларни баттар ҳаяжонлантириб юбориши мумкин. Аини ҳолатни ҳазил ўйинлар воситасида йўқотса бўлади. Бу ўйинларда улар бир-бирларига илтифот қилиши, қўлтиклашиши, хуллас ўзлари хоҳлайдиган, бироқ ифодалашга уяладиган, ижтимоий-маданий ҳаётда қайси жиҳатдандир йўл қўйилмайдиган хатти-ҳаракатларни бажаришлари мумкин. Бундай ўйинлар умумий кулгу остида қувноқ ва жонли ўтади. Шу билан бирга гуруҳда ўзаро ишонч даражаси ошади, аҳеҳлик кучаяди.

Бироқ уларни гуруҳда мулоқот юзасидан ва тактил тўсиқлар йўқотилгач, ўзаро хайрихоҳларча муносабат вужудга келгачгина ўтказиш тавсияэтилади.

ТРЕНЕРГА ТАВСИЯЛАР

Тренер ва унга қўйиладиган талаблар

Тренернинг машғулотни қандай олиб бориши, яъни ннг тренерлик маҳоратидан ташқари унинг ўзи ҳам иштирокчиларга жуда катта таъсир кўрсатадики, бунда асосан икки нарсага эътибор қаратилади:

1. Тренернинг кийиниши (имиджи).
2. Тренернинг хатти-ҳаракатлари, қилиқлари, одатлари.

Кийим танлаш муаммоси

Худдики театр гардеробдан бошлангани каби тренингни бошланиши ҳам тренернинг ташқи кўриниши, кийиниши билан боғлиқдир. Буни қандай тушуниш мумкин?

Тренернинг кийиниши гуруҳда у ҳақдаги дастлабки тасаввурнинг ижобий ёки салбий бўлишига, гуруҳ уни қабул

қилиши ёки қабул қилмаслигига олиб келиши мумкинки, бу ҳолат тренинг жараёнига ҳам ўз таъсирини албатта кўрсатиши табиий.

Имидж – бу атрофдагилар сизни қандай қабул қилиши, қандай кўра олишидир. Шу ўринда бир мисол келтириб ўтамизки, тренернинг кийиниши қанчалик муҳим эканлигини бу мисолдан кейин осонгина тушуниб олиш мумкин.

Фараз килинг қанақадир фирма ёки давлат муассасига ишга таклифни ўқиган икки киши ўша жойга борди. Уларнинг бири – костюм-шимларда, оқ кўйлак, галстук, қўлида портфел билан келса, иккинчиси эғнида футболка, оёғида крассовка, орқасига рюкзак особ олган бўлса, албатта биринчи одам кишида ҳақиқий мутахассис таасуротини беради, ваҳоланки, у тажриба юзасидан, маълумот юзасидан иккинчи одамдан кўра пастроқ бўлиши мумкин. Лекин уларнинг кийиниши, ташқи кўриниши, имиджи кишида қарама-қарши тасаввурларни уйғотади. Шундан келиб чиққан ҳолда тренернинг кийиниши ҳам ўзига хос ва вазиятга мос бўлиши талаб этилади.

Аввало тренинг қанақа гуруҳ учун мўлжалланганлигини эътиборга олиш зарур. Лекин имкон даражасида тренингга ишчи формада келиш лозим. Бу кийим аввало минталитет хусусиятларига мос келиши, шунингдек тренернинг ўзи учун ҳам қулай, ҳаракатланишга мос бўлиши лозим.

Тренернинг безаклари ҳақида ҳам тўхталиш лозимки, тренер учун ҳаддан ортиқ безаклар билан безаниш мақсадга мувофиқ эмас.

Тренернинг ўзини тутиши, ҳатти-ҳаракатлари.

Ҳар қандай тренинг машғулотида тренер иштирокилар учун таъсир кўрсатувчи шахс ҳисобланади., гарчи у улар билан ўзини тенг тутса ҳам. Чунки одатда тренерлар психологик билимларга эга бўлган кишилар бўлганлиги боис, бу тахлит кишиларга нисбатан иштирокчиларнинг ҳурмати баланд бўлади. Шунинг учун кўпгина тренингларда тренернинг ҳатти-ҳаракатлари ва қилиқларини такрорлаш, айнан ўзлаштириб олиш кузатилади. Демак, тренернинг нафақат сўзлари, маслаҳатлари, балки унинг бутун ҳаракатлари гуруҳ иштирокчиларига таъсир кўрсатади. Шунинг учун тренер ҳатти-ҳаракатларда ҳам эътиёткорроқ бўлиши керакки, унинг ҳатто ўзига ёқмаган жиҳатлари ҳам иштирокчилар томонидан ўзлаштирилмаслиги ёки аксинча иштирокчиларнинг ғашига тегмаслик учун.

Тренернинг компетентлиги

Тренинг жараёнида тренер ҳар бир иштирокчининг психологияси билан ишлайди. Инсон психологиясининг ҳар бир жиҳати эса жуда нозик соҳа бўлиб, унинг қайсидир жойига ноҳосдан тегиб кетиш катта ноҳушликларга, муаммоларга, ҳаттоки азиятларга олиб келиши мумкин. Шунинг хисобга олган ҳолда тренернинг ишини қимматбаҳо олмос (жавохир) билан ишлайдиган моҳир заргарнинг ишига ўхшатиш мумкин.

Тренинг жараёнини ташкил қилиш ва уни ўтказишда тренердан жуда кўп нарса талаб этиладики, тренер бўлиш истагида бўлган ёки тренерлик қилаётган ҳар бир мутахассис буларни билиши ва амал қилиши зарур.

Энг муҳими тренерлик қилаётганда шунинг унутмаслик керакки, тренер ўқитувчи эмас. Унинг вазифаси — шароит, вазиятни яратиш ёки иштирокчиларга кўмаклашишдан иборат.

Тренер машғулотларни олиб боришда катта тренерлик тажрибаси ва маҳоратини эгаллаши керак.

Тренер қуйидагиларни бажармасликка ҳаракат қилиши лозим.

➤ Гуруҳга раҳбарлик қилиш.

➤ Гуруҳга тайёр ахборотларни бериш.

➤ Гуруҳ нима иш қилиши кераклиги тўғрисида маслаҳат бериш ёки таклиф киритиш.

Моҳир тренер гуруҳ билан ишлаш жараёнида нафақат гуруҳнинг аҳволи, кайфияти, муаммосига, балки ҳар бир иштирокчининг аҳволи, кайфияти, муаммосига катта эътибор билан қарайди.

Тренернинг вазифаси — Гуруҳнинг қизиқишини ошириб, уларни йўналтириб ва рағбатлантириб боришдан иборат. Иштирокчиларнинг ўзи ишлаши учун тренер уларга фақат шароит яратиб бериши лозим. Шундай қилинса иштирокчилар муаммоларни таҳлил қилиш ва маълум бир ҳулосаларга келиш жараёнида ўзаро ишонч ва ҳурмат қўниқмаларини эгаллаб боради. Иштирокчилар мустақил равишда бирор фикрга келса, тренер уни тўғри қарор сифатида қабул қилиши керак. Тренер ҳар бир иштирокчининг муваффақиятини рағбатлантириб уларнинг яширин истеъдодларини намойиш қилишларига имкон яратиши керак. (М: иштирокчи кечикиб келганда чиройли қўшиқ ёки шеър айтиши; ролли ўйинда яхши роль бажариши.

Тренер ҳар қандай вазиятда қуйидагиларга амал қилиши керак.

• Мавзу доирасидан четга чиқмаслик, муҳокама этилаётган мавзуларга нисбатан ўз фикрини билдириш ва машғулоти сўнггида албатта хулоса ясаши шарт.

• Тренер ҳар бир кишини эшитиши, сусти иштирокчиларни фаоллаштириши ва фаол қатнашаётган иштирокчиларни рағбатлантириши шарт.

• Тренер иложи борица иштирокчиларни яқиндан билиши, ишни яхши ташкил қилиши, гуруҳда дўстона муҳитни ташкил қилиши, зиддиятли ҳолатларга йўл қўймасликка ҳаракат қилиши керак.

Тренерда фикр алмашиш малакаси жуда яхши ривожланган бўлиши керак. Бу малакани эгаллаш қуйидагиларга боғлиқ:

- диққат билан эшитиш;
- эшитиб бўлгач ўз фикрини билдириш;
- ўз ҳиссиётларини ва кечинмаларини билдириш.

Диққат билан эшитиш малакаси қуйидагилардан иборат:

- гапираётган кишига қараб туриш керак ва иложи борица кўзларига боқиб туриши керак;
- унинг гапларини бўлмаслик керак;
- атрофдаги таъсирларга берилмаслик керак;
- иложи борица тинчликни сақлашга ҳаракат қилиш керак;
- гуруҳда иш жараёнида юзага келувчи муаммоли вазиятларни ҳал этишга тайёр бўлиши керак.

Гуруҳ билан ишлаш жараёнида пайдо бўлиши мумкин бўлган муаммоли вазиятлар ҳақида маълумот

Гуруҳ билан ишлаш жараёнида турли муаммоли вазиятлар вужудга келиши мумкин. Шунинг ҳисобга олган ҳолда машғулотлар давомида пайдо бўлиши мумкин бўлган баъзи бир муаммолар устида тўхталиб ўтамиз:

Кичик гуруҳчалар пайдо бўлиши. Гуруҳ фаолиятининг бошланғич босқичида иштирокчиларда хавотирланиш ҳислари пайдо бўлиши мумкин. Бунинг сабаби баъзи иштирокчилар гуруҳ уни қабул қилмаслигидан хавотирланади ҳамда гуруҳдаги баъзи иштирокчиларнинг қўллаб-қувватлашига муҳтожлик сезади. Натижада гуруҳ ичида кичик гуруҳчалар пайдо булади. Бу гуруҳларда иштирокчилар ўзаро яқинлик ва ўзаро ишончни ҳис

этадилар, "шериклик" ҳисларини сезадилар. Бу ҳолат гуруҳда ишонч муҳитини яратишга ҳамда гуруҳни аҳиллаштиришга ҳалакит бериши мумкин.

Бошловчи нималар қилиши керак: иштирокчиларни "ажратадиган" ва аралаштириб юборадиган ўйинлар ўтказиши керак, жуфтликлардаги ва кичик гуруҳлардаги машқларда иштирокчиларни доимо алмаштириб бориши керак. Иштирокчиларнинг бир-бирларини янада чуқурроқ билишлари ва танишишларига ёрдам берувчи ўйинлар ўтказиши керак.

Бошловчининг ёки иштирокчиларнинг диққатини жалб этиш. Ҳар қандай гуруҳда шундайлар топиладики, улар иложи борича ҳамманинг диққатини ўзларига қаратмоқчи бўлишади. Буни улар турли хилда амалга оширадилар: доимо ўз фикрларини баён этишади, бошқаларнинг гапини бўлишади, иштирокчилар ва бошловчи ўртасида низо келтириб чиқаришга ҳаракат қилишади, "ҳазил-хузул"га йул қўйишади, машғулотларга қизиқишлари йўқлигини намоён этишади ёки ҳар хил қилиқлар чиқаришади,

Бошловчи нима қилиши керак: Агар бу хил қилиқлар гуруҳга ишлатган бўлса, уларни новербал равишда рағбатлантириш керак эмас. (табассум қилиш, бош қимирлатиб тасдиқлаш ва ҳ.к.). Уларга сўзлаш учун бериладиган вақтни чеклаш керак, гуруҳнинг иши ва диққати бир хил тақсимланганлигини эътироф этиш керак: "Мен сизнинг гапингизни бўлишга мажбурман, ахир бошқалар ҳам гапиришлари керак". Бошқа иштирокчиларга, айниқса гапирмасдан ўтирганларга мурожаат этиш керак, "бузғунчи" иштирокчи билан очик гаплашиб, унга нисбатан фикрларни баён қилиш лозим.

Жим ўтирадиган, индамас иштирокчиларни гуруҳ ишига жалб қилиш

Бошловчи уларга қийин бўлмаган саволлар билан мурожаат қилиши мумкин, уларни жуфтликлардаги машқларга кўпроқ жалб этиши керак, ролли ўйинларда уларга етакчи ролларни бериш керак, уларнинг ташаббусларини қўллаш керак, гуруҳнинг ҳамма аъзоларининг фикрини давра бўйлаб сўраш керак.

Қаршилик кўрсатиш — ўзини ҳимоя қилиш. Баъзи иштирокчилар жуда кўп ички муаммоларга эга булиши мумкин, бундай ҳолат гуруҳ қоидаларига бўйсунмасликда кўриниши мумкин. Масалан, баҳсга чакирув; ишончсизлигини очик намоён

килиш; бошловчини низоларга ундаш (бунда иштирокчи бошловчи ўзини бошқалардай тутадими ёки йўқми эканлигини текшириб кўрмоқчи бўлади); агар бошловчи бундай "бузгунчи" иштирокчиларнинг қилиқларига эътибор бермаса, улар ҳеч нарса гапирмай жим ўтириш реакцияси орқали жавоб беришлари мумкин. Иштирокчининг қаршилиги у конструктив равишда намоён эта олмайдиган ички зўриқиши билан боғлиқ бўлиши ҳам мумкин.

Бошловчи нима қилиши керак: иштирокчи билан алоҳида гаплашиб олиш керак; агар гуруҳда битта шундай иштирокчи бўлса, унинг ичидаги гапларни айта олиши учун имконият яратиш керак; уни нима қийнаётгани, ғазаблантираётгани ҳақида гаплашиш керак; фаол ишлаш услубларидан фойдаланиш керак — зўриқиш, агрессияни сусайтирувчи ўйинларни қўллаш керак.

Баҳсларда кўпчилик иштирокчилар ҳар доим ҳам ўз фикрларини мулоийм баён эта олмайдилар ва низоларни ҳал этиш йўл-йўриқларини билмайдилар. Бошловчи нима қилиши керак: баҳски мунозарага айлантириш керак, иштирокчи кўпол равишда баён этган фикрни қайтадан тўғрилаб айтиш керак, иштирокчилар ўз фикрларини очик баён этишларини сўраш ва шундан сўнг бошқалардан бирон томоннинг фикрига қўшилишларини сўраш ёки шахсий фикрларини айтишга ундаш керак.

*Гуруҳ аъзолари ўртасида, кичик гуруҳлар орасида ёки
бошловчи ва иштирокчи муносабатларида низонинг пайдо
бўлиши*

Бошловчи нима қилиши керак: агар гуруҳдаги иштирокчилар ёки кичик гуруҳлар ўртасида ўзаро низолар келиб чиқса, низони конструктив йўл билан ҳал этиш лозим; агар бошловчи ва иштирокчи ўртасида низо пайдо бўлса, бошловчи ўз хиссиётларини баён этиб иштирокчи билан гаплашишга уриниб кўриши, компромиссга келишга уриниши ва кези келганда ўз хатосини тан олиши керак. У қуйидаги қондани эсда тутиши керак: "Бошловчи ҳамма иштирокчиларга албатта ёқиши ва ўзи ҳам ҳаммани яхши кўриши шарт эмас, улар бир-бирларини яхши кўришга ҳам мажбур эмаслар!"

Тренинг жараёнида кичик гуруҳлар билан ишлаш Кичик гуруҳлар билан ишлаш қоидалари

Тренинг жараёнида гуруҳни тез-тез кичик гуруҳларга бўлиб ишлаш мақсадга мувофиқдир. Бундан мақсад гуруҳнинг ҳар бир иштирокчисини фаол иштирок этишга ундашдир. Бирор бир мавзу катта гуруҳларда муҳокама этилса, бутун гуруҳнинг иштирокини таъминлаб бўлмаслиги аниқ. Бу эса гуруҳдаги сушт иштирокчиларни умуман четда қолишига сабаб бўлади. Кичик гуруҳларда ишланганда эса уларнинг фаол иштироки талаб этилади ва бу ҳар бир иштирокчининг қизиқувчанлигини оширади. Бундан ташқари кичик гуруҳларда ишлаш иштирокчилар учун тинч ва ишончли муҳитни яратади, уларнинг бир-бирлари билан тезроқ танишиши ва бир-бири билан киришишига имкон яратади. Айниқса, оилавий мавзуларга дойр нозик саволлар муҳокама этилганда баъзи иштирокчиларда ноқулайлик, уялиш ҳолатлари вужудга келади. Кичик гуруҳларда ишлаш эса улардаги уялиш, ноқулайликни йўқотиши мумкин. Гуруҳ сони қанча кичик бўлса, ундаги иштирокчиларда кўрқув, ноқулайлик, уялиш ҳислари камроқ намоён бўлади.

Кичик гуруҳлар билан ишлаш қоидалари:

1. Кичик гуруҳларга бўлишда ўйин орқали бўлиш усулидан фойдаланиш лозим.

2. Гуруҳларга бажарилиши лозим бўлган топшириқларни аниқ ва тушунарли қилиб бериш керак.

3. Микрогуруҳларга топшириқ бераётганингизда инструкцияни уларнинг ҳаммасига бирваракайига тушунтириш керак. Негаки, агар тренер битта гуруҳга кўрсатма бериб, қолганларига ҳам бирма-бир тушунтирмоқчи бўлса, у ҳолда топшириқни олган гуруҳлар дарҳол муҳокамани бошлаб юборишади ва синфда шозкин-сурон кўтарилади, тренер эса қолган гуруҳларга кўрсатма беришга қийналиб қолади.

Топшириқ бажарилгандан кейин уни албатта умумий гуруҳда муҳокама қилиш керак, бунда ҳар бир микро гуруҳдан биттадан вакил чиқиб, уз гуруҳининг фикри билан таништиради.

Микрогуруҳлар билан ишлашда вазифа бажарувчи, кузатувчи ёки эксперт ролларини тренернинг ўзи тақсимлаб бериши керак.

Микрогуруҳлар билан ишлашга ҳаддан ташқари берилиб кетиш керак эмас, бу нарсa тренингни самарадорлиги ва

ривожланишига ҳалакит бериши ҳам мумкин. Шунинг учун 2 соатлик тренинга 3 кишилик гуруҳга бўлинадиган топшириқлардан иккита, 7-8 кишилик гуруҳга бўлинадиган топшириқлардан биттадан ортиқ бажартирмасликка ҳаракат қилиш лозим.

Тренер микрогуруҳлар билан ишлаётганда уларнинг фаоллигини ошириш учун куйидаги коидаларга қатъий риоя қилиши керак.

- иштирокчиларга ҳеч қачон камситувчи оҳангда огоҳлантириш бермаслик керак;
- гуруҳдаги бирор иштирокчи гапираётганда унинг сўзини бўлмасдан эшитиши ва қолганларни ҳам шунга ўргатиш керак;
- мавзу доирасидан четга чиқмасликни сўраш керак;
- ҳамманинг сўзга чиқишини таъминлаш керак;
- мунозараларда қайсидир шахс ҳаётига алоқадор фикрлар шу ерда қолишга гуруҳни одатлантириш керак.

Гуруҳдаги муаммоли ҳолатни ҳал қилиш

Баъзида кичик гуруҳларда берилаётган топшириқларни ҳамма иштирокчилар ҳам бир хилда бажаришни истайвермайдилар. Тренер кичик гуруҳларда баъзи иштирокчилар томонидан юзага келтирилиши мумкин бўлган куйидаги кўринишдаги муаммоларни ҳал қилишга тайёр туриши керак:

- иштирокчи суҳбатга аралашавериб, қолганларнинг жиғига тегиши мумкин;
- иштирокчи ўзини кўрсатиш учун бошқаларни танқид қилиши, ноўрин камситиши мумкин;
- иштирокчи бировларга нима қилиши кераклигини айтиб, ақл ўргатишга ҳаракат қилиши мумкин;
- иштирокчи гапираётган иштирокчининг гапини бўлишга ҳаракат қилиши мумкин;
- иштирокчи гуруҳ ишида қатнашишдан бош тортиши мумкин;
- иштирокчи топшириқда тегишли бўлмаган нарсалар ҳақида гапириб вақт ўтказишга ҳаракат қилиши мумкин.

Гуруҳда бундай муаммоларни ҳал этиш учун қуйидагича йўл тутishi мумкин:

• Агар гуруҳ ишида оғишлар рўй берса, гуруҳга мулойимлик билан вақт беҳуда кетаётганлигини ва берилган топшириқни бажариш ёки муаммони муҳокама қилиш лозимлигини эслатиш лозим.

• Муаммо туғдираётган иштирокчи билан алоҳида гаплашиш керак. Гуруҳ қабул қилган қоидаларга тўхталиб, кейин бир кишининг хулк-атвори қолганларга ҳам салбий таъсир қилишини тушунтириш лозим ва ундан кейинги машғулотларда гуруҳ билан ҳамкорликда ишлашини сўраш керак.

• Бошқаларнинг сўзини бўлаётган иштирокчига шундай огоҳлантириш бериш мумкин: "Мени кечирасиз-у лекин сизга шуни эслатиб қўймоқчиман — гуруҳнинг ҳар бир аъзоси гапириш ҳуқуқига эга ва унинг сўзини бўлиш керакмас".

• Агар бирор иштирокчининг хулк-атвори ва хатти-ҳаракати ишлашга ҳалақит бераётган бўлса, уни гуруҳнинг ўзида очикчасига муҳокама қилиш керак. Қилинган ҳаракат ёки айтилган гапни танқид қилинади, унинг салбий томонини ва гуруҳ ишига ҳалақит берганлигини кўрсатиб берилади, лекин ҳеч қачон шу ишни қилган ёки гапирган иштирокчининг ўзини танқид қилинмайди.

• Машғулот сўнгида гуруҳнинг ўзлаштириш даражасини муҳокама қилиш ва бунда кимнингдир ҳиссиётларига тегиб кетмасликка ҳаракат қилиш лозим.

Гуруҳда ишлаш

Қуйида кичик гуруҳларда машғулот ўтказишда нималарга эътибор бериш лозимлиги ҳақида айрим тавсияларни ҳавола этамиз:

Ишни 3 ёки 4 кишидан иборат бўлган гуруҳлар билан ишлашдан бошлаш мақсадга мувофиқ. Шу усул билан иштирокчилардаги қурқувни йўқотиш осонроқ кечади.

Бошловчининг вазифаси — тренинг ёпилишини юқори ҳиссий тўлқинларда якунлаш тadbирини тайёрлаш ва ўтказиш, ҳар бир иштирокчига қулай шароит яратиш, уларга биргаликдаги фаолиятлари учун ўзаро ташаккур билдиришларига имкон бериш, улардан бўлиб ўтган тренинг самараси ҳақида фикрларини сўраш, ҳамда иштирокчиларга нисбатан ўз мойиллигини намоён этиш.

МАШҒУЛОТ ЖАРАЁНИДАГИ МУҲИТ

Тренинг машғулотларига нисбатан иштирокчиларнинг муносабати

Тренинг машғулотларини ўтиш жараёнларида иштирокчилар турлича муносабат билдиришлари мумкин.

- иштирокчилар тренерга турли хил чалғитувчи саволлар бериши мумкин (тренерни уялтириш, хижолатга қўйиш мақсадида);
- баъзи иштирокчилар ўзини ҳаддан ташқари ўнғайсиз ҳис қилиб, сукут сақлаши, умуман гапирмасдан туриб олиши мумкин;
- оилавий ҳаётнинг нозик масалалари ҳақида очикдан очик гапириб бошқаларнинг норозилиги ёки хижолат бўлишига сабаб бўлиши мумкин;
- тренернинг шахсий ҳаётига алоқадор жудаям нозик саволлар бериши мумкин.

Бу хилдаги вазиятлардан чиқиб кетиш учун тренер иштирокчилар билан бирга ишлаб чиқилган, машғулот вақтида барча амал қилиши лозим бўлган хулқ-атвор ва хатти-ҳаракат қоидаларига мурожаат қилиши лозим, яъни иштирокчиларга ёки айнан ўша иштирокчига қоидаларни яна бир бор такрорлатиш керак.

Қоидаларнинг таъсирини ошириш учун 2-3-кун бошланишида иштирокчилар билан ролли ўйин ташкил қилиш мақсадга мувофиқ. (Ҳозир ҳар бир гуруҳ биттадан қоидадан танлаб олиб, понтимиша шаклида кўрсатиб беради).

Гуруҳий динамикасини билиш ва уни ҳисобга олиш.

Гуруҳлар психологиясида айтилишича нотаниш одамлар бир жойга тўпланганда гуруҳда маълум бир зўриқиш пайдо бўлади, тренернинг вазифаси шу зўриқишни иложи борида юмшатишга ҳаракат қилишдан иборат. Бунинг учун тренер гуруҳдаги ноқулай вазиятлар вужудга келмаслиги ёки вужудга келган ноқулай ҳолатларни бартараф этишга мўлжалланган, гуруҳ билан қай усулда ишлаш режасини пухта ўйлаб чиқиши керак, айниқса гуруҳнинг бир неча ривожланиш босқичлари борлигини билиши шарт.

1. Бошланғич босқич — нотаниш муҳит ва ноаниқ вазиятда иштирокчилар ички безовталиқни ҳис қилади, ўзларига яқин шерик излайди, ҳар бир иштирокчини "Мен ўзимни қандай тутишим керак" деган савол ўйлантиради. Бу босқич иштирокчиларнинг

индивидуал хусусиятларига қараб 10 минутдан то куннинг охиригача давом этиши мумкин.

Тренернинг вазифаси: иштирокчиларни бир-бири билан таништиришда самимийлик муҳитини ярата олиш, фикрини очик баён қилган иштирокчиларни қуллаб-қувватлаш, суст иштирокчиларни даврага жалб қилишдан иборат.

2.Ўтиш босқичи — бунда иштирокчилар ўртасида анча яқинлик пайдо бўла бошлайди. Энди улар тренернинг ишларини баҳолашлари, яъни унинг ўзини тутиши, гуруҳга аралашиб кетиши, гуруҳни фаоллаштириши, ҳозиржавоблиги, билим доирасини кузатишади.

Тренернинг вазифаси — иштирокчиларда намоён бўлаётган хиссиётларни эътиборидан четда қолдирмаслик, гуруҳ эришмоқчи булган мақсад ва кутишларни аниқлаш, гуруҳ аъзолари ўзларини қандай ҳис этаётганлигига эътибор бериш. Асосийси — иштирокчиларни қандай бўлса шундайлигича қабул қилиш ва уларни ўзгартиришга уринмасликдан иборат.

3.Иш фаолияти босқичи — бу босқич иштирокчиларнинг ўз мақсадларига эришишида асосий қисм ҳисобланади. Иштирокчилар гуруҳда ишлаш қоидаларига риоя қилишади. Ўзаро ёрдам сўраш имкониятдан келиб чиқиб бир-бирларига ишонч пайдо бўлади. Шунинг учун тренернинг айрим фикрларига қўшилмасалар, улар орасида тренерга нисбатан норозилик, айрим ҳолларда асабийлашиш, тушқунлик ҳолатлари ҳам кузатилади.

Тренернинг вазифаси: гуруҳда ишончли муносабатлар шаклланишига ёрдам бериш, гуруҳдаги воқеаларни эътиборсиз қолдирмаслик, гуруҳ динамикасини кузатиш, гуруҳдаги низолик ва асабийлашиш ҳолатларини бартараф этувчи ўйинлар ўтказиш, гуруҳда ишонч муносабатининг шаклланишига ёрдам беришдир.

4. Яқунлаш босқичи — бу босқич машғулот яқунланишининг мантикий нуқтасидир, агар машғулот муваффақиятли тугаган бўлса барча иштирокчиларнинг кайфияти аъло даражада бўлади. Бу босқичда иш давомида йўл қўйилган баъзи камчиликларни силлиқлаб кетиш имконияти туғилади. Босқич пухта ўйлаб чиқилиб, аниқ ташкил этилиши керак, уни ўз холича ўтказиш ярамғйди, чунки бундай муносабат олиб борилган ишнинг ижобий ёки салбий баҳоларини кўпайтириб юбориши мумкин.

Тренернинг вазифаси: машғулотни юқори ҳиссий кайфиятда яқунлаш тадбирини тайёрлаш ва ўтказиш, ҳар бир иштирокчига

кулай шароит яратиш, бир-бирларига ёки тренерга ташаккур билдиришлари учун имкон яратиш, "тескари алоқа"ни амалга ошириш, ҳар бир иштирокчига ўзига яраша миннатдорлик билдиришдан иборат.

ТРЕНИНГ ДАВОМИДА ФОЙДАЛАНИЛАДИГАН МАШҚ ВА ЎЙИНЛАР

**Оилавий тасаввурларнинг шаклланишига кўмак берувчи
ўйинлар**

"Оила ҳақидаги афсоналар"

Мақсад: Ўсмирларнинг оилавий ҳаётга оид кенг тарқалган лекин ноўрин "афсонавий" фикрларга муносабатини аниқлаш ва уларда мустақил фикрлар ва қарашларни шакллантириш.

Материаллар: "Кўшилмайман", "Кўшиламан", "Қисман Кўшиламан", "Билмайман" каби ёзувлар.

Ўйин давомийлиги: 20-25 мин.

Ўйиннинг бориши:

1. Хонанинг турли томонларига "Кўшилмайман", "Кўшиламан", "Қисман кўшиламан", "Билмайман" ёзувлари ёпиштириб чиқилади.

2. Ўсмирларга оилавий ҳаётга оид ҳодисаларни акс эттирувчи ва омма орасида кенг тарқалган ғайритабиий фикрлар — "афсона"ларни ўқиб эшиттирилади. Болалар бу фикрларга кўшилиш ёки кўшилмасликларини девордаги ёзувлар ёнига ёриб туриши орқали намоён этадилар. Шундан сўнг улар ўз танловларини асослаб, изохлаб берадилар. Бошловчи ҳар томондаги ўсмирларнинг фикрларини бошқа ўсмирларни баҳсга жалб этган ҳолда муҳокама қилади ва гуруҳиймунозара орқали ўқувчиларни тўғри жавоб сари етаклайди.

3. Жинслар ўртасидаги тенглик, оилавий ҳаётдаги поклик ва инсондаги маънавий етуклик ҳақидаги тушунчалар мажмуаси қуйидагича бўлиши мумкин:

- 1) Оилада доимо эркак киши хўжайин;
- 2) Аёл киши ҳеч қаерда ишламай уйда ўтириши керак.
- 3) Оилага пул топиб келиш фақат эркак кишининг иши.
- 4) Хотин эрининг руҳсатисиз ҳеч қаерга чиқа олмайди.

Бошловчи ўз ихтиёрига кўра бу таърифлар ёнига бошқаларини ўйлаб топиб қўшилиши ҳам мумкин.

“Оила муаммолари”

Мақсад: Оилавий ҳаётда учраши мумкин бўлган муаммолар ҳақида тушунча бериш. Уларни ҳал қилишнинг турли ечимларини топа билишга оид билим, кўникма ва малакаларни шакллантириш.

Ўйиннинг бошланишида иштирокчилардан бошловчи ҳозирги пайтда оилаларда энг кўп учраши мумкин бўлган муаммолар нималардан иборат эканлигини сўрайди. Жавобларни флипчартга ёзиб борилади.

Шундан сўнг гуруҳда “Оила муаммолари” ўйини ўтказилади.

Фаолиятнинг бу турини амалга оширишда гуруҳни 5-8 кишидан иборат кичик гуруҳларга бўлиш мумкин. Шундан сўнг кичик гуруҳларнинг ҳар бирига қуйидагича топшириқ берилади:

“Биргаликда иш олиб бориб, юқорида санаб ўтилган оила муаммоларидан бирини танлаб олинг ва шу асосда 10 дақиқага мўлжалланган сахна кўриниши тайёрланг. Ҳар бир гуруҳ турли хил муаммоларни танлаб олиши лозим. Кейин эса ана шу муаммони сахна кўриниши асосида очиб беришлари лозим. Сизга муаммони танлаш ва шу муаммо асосида сахна кўриниши тайёрлаш учун 15 дақиқа вақт берилади”.

Бунда бошловчи албатта ҳар бир гуруҳнинг мавзу танлашида турли муаммоларга мурожаат қилиши учун уларга маслаҳат бериши ва тайёрланаётган сахна кўринишларини кузатиб бориши лозим. Муаммолар турлича бўлиши мумкин. Масалан: оиладаги ота-она ва бола ўртасидаги келишмовчиликлар, эр-хотин ўртасидаги низолар, ажралиш, қайнона-келин ўртасидаги келишмовчиликлар, ичкиликбозлик, гиёҳвандлик муаммоси ва ҳоказо.

Гуруҳ аъзоларига ўз чиқишларини намойиш этишларида турли хил усуллардан масалан: мусиқа, рақс, юмор, драматик ўйин ва ҳ.к. лардан фойдаланишлари мумкинлигини эслатиб ўтилади.

Гуруҳлар ўзлари тайёрлаган сахна кўринишини намойиш этиб бўлганларидан сўнг кўтариб чиқилган муаммонинг келиб чиқиш сабаблари ва бу муаммони ҳал қилишнинг турли ечимларини барча иштирокчилар томонидан муҳокама қилинишини ташкил қилиш керак.

Муҳокамадан сўнг ўқувчиларга, ҳеч қайси оилавий муаммонинг ечими ягона бўлмаслигини, оилавий ҳаётда муаммо вужудга келар экан, уни албатта ўша вазият, ўша шароитдан келиб чиққан ҳолда ҳал қилиш лозимлигини алоҳида таъкидланади.

"Оила тасвири"

Ушбу ўйин аввалгиси билан боғлиқ бўлиб, бунда доска ёки плакатда ёзилган афсоналар рўйхати гуруҳ иши учун материал бўлиб хизмат қилади.

Мақсад: Оиладаги турли хил наҳаққоний муносабат шакллари оила аъзолари ҳаётига салбий таъсирини аниқлаш.

Материаллар: Оила ҳаётидаги "афсона"лар рўйхати, "Оила тасвири" деб номланувчи оиланинг ҳамма аъзолари шартли равишда тасвирланган плакат, маркерлар ёки 3 хил рангли елим қоғозлар.

Ўйин давомийлиги: 10-15 мин.

Ўйиннинг бориши: иштирокчилар учта кичик гуруҳга бўлинишади. Ҳар бир гуруҳ аъзолари оила ҳаётига оид афсоналарга муурожаат этган ҳолда ушбу самарасиз ҳаёт услублари оила аъзоларининг қайсиларига салбий таъсир этишини таҳлил этишади.

Кейин эса ҳар бир гуруҳдан бир киши ўртага чиқади ва "Оила тасвири" плакати олдида туриб ҳар бир афсона оила аъзоларидан қайси бирига кўпроқ таъсир этиши ҳақида ўз кичик гуруҳининг фикрини баён этади.

Бошловчи иштирокчиларининг муҳокамасидан сўнг улар билан биргаликда қуйидагича хулоса қилиши мумкин: "Кўриниб турибдики, оила аъзоларидан бирининг ноҳўй хулки оиланинг ҳамма аъзоларига салбий таъсир этади".

"Оилавий ҳаётдаги қадриятлар таҳлили" ўйини

Мақсад: Инсон ҳаётида етакчилик қилувчи қадриятларни ва одамлар орасида содир бўладиган тушунмовчиликларнинг келиб чиқиш сабабларини аниқлаш.

Материаллар: Оилавий ҳаёт қадриятлари рўйхати ёзилган карточкалар.

Ўйиннинг бориши: Бахтли оилавий ҳаёт таърифлари ёзилган 6 та карточка хонанинг турли томонларига қўйилади. Иштирокчилар ушбу таърифларнинг ҳар бири билан танишиб, ўзларига маъқул келувчи фикрни танлашади ва ушбу ёзув олдида бориб туришади. Ҳар бир ёзув олдида йиғилган иштирокчилар ўз кичик гуруҳларини ташкил этишади ва нима учун шу таъриф

уларнинг ҳаётларида етакчи эканлиги ҳақида асосли далиллар ишлаб чиқишади. Сўнгра ҳар бир гуруҳдан биттадан вакил чиқиб, ўз гуруҳининг фикрини асослаб беради. Бошқа гуруҳ аъзолари эса бу чиқишга нисбатан ўз фикрларини, эътироз ва саволларини билдиришлари мумкин.

Ўйин ниҳоясида бошловчи иштирокчиларнинг диққатини қуйидаги фикрларга қаратади: "Ҳаётда ҳар бир одам эътиқод қилувчи ғоя ва қадриятлар хилма-хилдир. Бу хилма-хиллик одамларнинг турли характер ва мойилликларини ифодалайди. Инсон ўзаро мулоқотда мана шу фарқларни доимо ҳисобга олиши, иложи борича уларни четлаб ўтиши, ғоя ва қадриятларга қарама-қарши бормаслиги керак".

"Турмуш қуриш ёши ва ёшларнинг ҳақ-ҳуқуқлари" машғули.

Мақсад: Ўсмирларнинг турмуш қуриш ёши ҳақидаги билимлар даражасини аниқлаш ва бу соҳадаги қонунлар мазмуни билан таништириш.

Ўйиннинг бориши: Бошловчи иштирокчиларга қуйидаги саволлар билан мурожаат қилади: "Неча ёшдан турмуш қуриш мумкин?", "Ўзбекистон Республикаси қонунларида бу борада нималар дейилган?", "Агар оила аъзоларидан кимдир аёлни эрга мажбурлаб бермоқчи бўлса ёки унинг эрга тегишига тўсқинлик қилса, аёл бундай ҳолатда нима қилиши керак?", "Аёлларни эрга мажбурлаб бериш ёки аёлнинг эрга тегишига тўсқинлик қилинса, бу ҳолатга нисбатан Ўзбекистон Республикаси қонунларида бирор бир жазо белгиланганми?".

Бошловчи айтилаётган фикрларни флипчартга ёзади ва билдирилган ҳар бир фикрнинг оқибат-натижалари гуруҳ билан муҳокама қилинади. Бунда шу нарсага эътибор бериш лозимки, энг сўнгги ҳулоса аёлнинг кейинги ҳаёти учун ҳавф тутдирмаслиги ва муаммо иложи борича камрок, йўқотишлар билан ҳал этилиши лозим.

Бу борада қонунчиликдаги мавжуд баъзи ҳоллар билан ҳам Ўсмирларни таништирган маъқул. Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодекси 136-моддасида айтилишича, "Аёлларни эрга мажбурлаб бериш ёки аёлнинг эрга тегишига тўсқинлик қилган шахс моддий жарима солишдан 3 йил муддатгача озодликдан маҳрум этиш билан жазоланади".

Оиладаги эркак ва аёлларнинг мажбуриятлари

Мақсад: Оилавий ҳаётда эркак ва аёлларнинг вазифаларини аниқлаштириш ва амалиётда айрим вазифаларни эркакларга юклатиш.

Материаллар: гендерли роллар тахлили; "эркак", "аёл", "эркак ва аёллар бирга турган" 3 та алоҳида тасвирдаги расмлар; мажбуриятлар тасвирланган 12 та ундан зиёд расмлар; ручка ва қоғозлар. Бошловчи учун кўрсатма:

*** Агар бу машғулот билан бундан олдинги машғулотлар орасида узилиш рўй берса, гуруҳ бундан олдинги учрашувдан нималарни ўрганганлигини ва қандай қарорга келганлигини муҳокама қилинг.

*** Иштирокчиларни 5-8 одамдан иборат гуруҳларга бўлиб ташланг.

*** Гуруҳдан қуйидаги топшириқни бажаришни сўранг: Ҳар бир гуруҳга эркак, аёл, эркак ва аёл бирга (жуфт ҳолда) тасвирланган расмлар берилади. Шунингдек, турли мажбуриятлар тасвирланган суръатлар тахлами ҳам тақдим этилади. Гуруҳ аъзолари бу мажбуриятларни қимлар бажаришини муҳокама қилишади. Сиз улардан бир фикрга келишгач, мажбуриятлар тасвирланган суратларни аёл, эркак ёки жуфтлик тасвирланган расм остига қўйишларини сўранг. Эркак ва аёл бирга тасвирланган (жуфт) расм иккала жинс ҳам бу мажбуриятни биргаликда бажаришини аниқлатади.

*** Гуруҳларнинг мустақил ишлаши ва олинган натижаларни муҳокама қилишига имкон беринг. Бунинг учун, Сиз уларни тоза қоғоз варағи билан таъминлашингиз зарур.

*** Гуруҳлар топшириқни бажариб бўлгач, ҳар бир гуруҳдан биттадан вакил чиқиб, ўз гуруҳининг қарорини қолган иштирокчиларга тақдим этиб, тушунтириб бериши ва саволларга жавоб бериши лозим.

*** Гуруҳ билан, қуйидагиларни муҳокама қилинг:

-Ким нима билан шуғулланади?

-Эркак ва аёлларнинг иш билан бандлиги.

-Уларнинг бандлигидаги фарқ

-Эркак ва аёл бажарадиган мажбуриятлар доирасининг ўзгаришидаги ютуқ ва камчиликлар.

*** Гурух билан у нималарни ўрганиши, унга нималар ёкди-ю нималар ушбу машғулотда ёкмаганлигини муҳокама қилинг.

Оила қийинчиликлари

Ҳаётнинг иқир-чиқир, майда-чуйдалари гўёки оила пойдеворига қўйилган минадир, минани эса фақат ён бериш орқали зарарсизлантириш мумкин. И.И.Шевелев.

Бошловчи: Никоҳдан ўтаётганлардан бирортаси бўлажак оиласида кўнгилсизликлар бўлиши мумкинлиги ҳақида ўйлаб ҳам кўришмайди. Бу эса ҳар бир оила ҳаётида албатта учраб туради. Кўнгилсизлик нима? Ақлли, фаросатли киши никоҳдан ўтишдан аввал бу ҳақда ўйлаб кўриб, унга жиддий тайёргарлик кўради.

Масалан, бўлиши мумкин бўлган кўнгилсизлик, қийинчиликни олдиндан тасаввур этиб, уни бартараф этиш чораларини ўйлаб кўради. Ҳаммасини олдиндан кўриб чиқиб бўлмайди, деб эътироз билдиришингиз мумкин. Ҳаётини позициядан келиб чиқадиган бўлсак, у ҳолда ҳеч нарса қилмасдан, ҳаммаси ўз оқими бўйича ўтаверади, деб кўл қовуштириб ўтиришга тўғри келади. Келинг, биргаликда ҳаётнинг биринчи ҳафтасида учраши мумкин бўлган қийинчиликларни тасаввур этишга ҳаракат қилиб кўрайлик. 10 минут вақт ичида уларни ёзиб чиқишингиз керак бўлади. Табиийки, қийинчиликлар рўйхатини тузиб чиқишда ўз тасаввурларингизга таянасиз. Биринчи босқичда варақнинг чап томонидан озгина жой ташлаб оилавий ҳаёт қийинчиликларини устунча шаклда ёзиб чиқинглар. Рўйхат ҳар бирингизнинг кўлингизда бўлиши керак. Кейинги босқичда ундан фойдаланасиз. Чап томонда қолдирилган жойга тегишли рақам қўйилади. Иккинчи босқичда 3 минут оралиғида ҳар бир киши ўзи мустақил равишда қийинчиликларнинг оила ҳаётига ҳавфлилик даражасига қараб ўз тасаввури бўйича уларга рақамлар қўйиб ўрин белгилайди. 3-босқичда кичик гуруҳларга бўлиниб, гуруҳингиз фикри билан ўз фикрингизни солиштириб кўрасиз.

Фикрларингиз бир-бирига яқин, мос келган бўлса уларни муҳокама қилишингиз мумкин. Сиз нима учун шу вазият, ҳолат, муаммони оила ҳаёти учун ҳавфли деб ҳисобладингиз? — каби саволлар бериб фикрингизга аниқлик киритиб олишингиз мумкин.

Бошловчига кўрсатма:

Машғулотнинг якунида ўз фикрини билдириш истагида

бўлганларни тинглаб, оилавий ҳаёт кийинчиликларининг умумий шкаласини ишлаб чиқиш ва иштирокчилар рўйхатидаги 1-3 рақамли кийинчиликларни алоҳида ажратиб ёзиш мақсадга мувофиқдир. Ҳар бир гуруҳ иштирокига караб 5 баллгача баҳоланади.

Оила шажараси

Бошловчи иштирокчиларга миллий қадриятларнинг оилавий ҳаёт мустақамлигига таъсири ҳақида тушунча беради. Сўнг ўйинни қуйидаги тарзда олиб бориш мумкин.

Бошловчи: Ишончим комилки, сизларнинг ҳар бирингиз ўз ота-онангизнинг нафақат исми, балки фамилияси, шунингдек туғилган кунларини ҳам биласиз. Оиланинг бошқа аъзоларини-чи? Илтимос, ота-онангизнинг исми, фамилиясини, уларнинг қачон туғилганликларини айтинг. Ота-онангизнинг туғилган йили, ой, кунини аниқ эслай олган бўлсангиз, жуда соз. Мабодо, эслай олмасангиз ҳечқиси йўқ, сира ташвишланманг ҳали олдинда имкониятингиз бор. Энди оила шажарасини тузсак. Аристократлар 10 пуштгача бўлган авлод-аждодларининг аниқ исми-фамилияси, туғилган йили, таржимаи ҳолига хос фактларни эсда сақлаб қолганлар, ёзиб берганлар ҳамда бу маълумотларни ўз фарзандларига қолдирганлар. Бугунги кунда худди шундай шажарани тузиш бироз мушкул, аммо шундай бўлсада ҳеч бўлмаганда 3 пуштгача бўлган авлодлар шажарасини тузинг. Бунинг учун иловадаги схемадан фойдаланинг.

"Оила шажараси"да кўрсатилган барча қариндошларнинг исми, фамилияси, туғилган жойи ва вақтини кўрсатишингиз шарт.

Бошловчи мураккаблигига қарамасдан ота-оналар ва оила мавзусини муҳокама қилиши мақсадга мувофиқ. Ушбу этиодни муҳокама қилишда унга тўлиқ жавоб олишнинг имконияти йўқ. Жадвални охиригача тўлдиришни талаб этиш шарт эмас. Синалувчилар оила шажараси устида озгина фикр юритсинлар.

Уларни рағбатлантириш мақсадида 10 балли системда баҳолаш керак.

Бу ўйин оилавий муаммолар билан боғлиқ бўлган барча ўйинлар каби ўта эҳтиёткорлик ва назокатлилиқни талаб қилади. Иш жараёнида иштирокчиларнинг эмоционал ҳолатини диққат билан кузатиш керак бўлганда қўллаб-қувватлаш лозим.

Хулк-атвор нормаларига рноя қилиш "Таъқиқланган мева"

Мақсад: Оилада, ўзбек маданий турмушида таъқиқланган хулқ ҳолатлари мотивларини аниқлаш.

Материаллар: Кути, "мумкин эмас" деб ёзилган иккита табличка.

Ўйиннинг бориши: Ўйин 25 минутгача давом этади.

1. Бошловчи қутини хона ўртасига қўяди ва унинг икки томонига

"мумкин эмас" деган ёзувларни қўяди, ушбу ёзув ҳамма қатнашчиларга кўриниб туриши керак.

Қутича кун бошланишиданок хона ўртасига қўйилгани маъкул, натижада иштирокчиларнинг қизиқиши ортади, ўйиннинг асосий қисмига ўтиш осонлашади. Бошловчи ўйин бошланишида иштирокчиларнинг қизиқишларини ошириши мумкин ("ҳа, энди, бир қизиқ нарса яширилган-да", "Кейин кўрасизлар", "Бир нарса бор-да" каби сўзлар билан), лекин қутига қарамаслик ҳақидаги таъқиқ ўз кучида туриши керак. Кўп ҳолларда баъзи болалар ўзларини тия олмай қути ичига қарашга уринишади ва таъқиқни бузишади. Сўнгра бошловчи ушбу машқ билан боғлиқ бўлган асосий қисмга ўтади ва гуруҳга қуйидагича йўриқнома беради:

"Хона ўртасида кун бошиданок чиройли қути турибди, унинг хусусияти шундаки унинг ичига қараш мумкин эмас. Бу қутига нисбатан Сизда бирон қизиқиш уйғонган бўлса керак. Келинлар кимнинг ичида нима кечаётганлигини таҳлил қилиб кўрайлик. Ўз кечинмаларингиз ҳақида айтиб беринлар".

Таҳлил. Бошловчи иштирокчилардан улар нега ўзини шу ҳилда тутганлигини сўрайди, уларнинг ҳаракатларидаги асосий сабабни аниқлашга ҳаракат қилади. Таъқиқ ҳақидаги қонидани бузиш қанчалик қийин бўлганлиги ҳақида сўрайди, ўзини тийиб туриш осон ёки қийин кечганлиги ҳақида билишга ўринади.

2. Ўйин якуни сифатида одамлар нега таъқиқланган хатти-ҳаракатларни содир этишлари, оилавий ҳаётга зид бўлган хатти-ҳаракатларни амалга оширишларининг сабаблари аниқланади. Ушбу якуний хулосалар кичик гуруҳларда ҳам ишлаб чиқиши мумкин.

"Ўзимизни қандай тутамиз"

Мақсад: Турли хулқ ҳаракатларини кўриб чиқиш ва уларнинг мулоқотга тегишли ҳаракатларининг шаклланишига таъсирини аниқлаш.

Материаллар: тоза қоғоз, ручка, қалам, 3 та суратли плакат ва уларга тааллуқли хулқ, ҳаракатларининг изоҳи.

Материалларни тайёрлаш: Ҳар бир плакатнинг чап томонига у ёки бу хулқ ҳаракатини кўрсатувчи тасвир туширилган қоғоз ёпиштирилади. Расмнинг ёнида ушбу хулқнинг тавсифлари ёзилган.

Суст (пассив) хулқ:

- Ўз ҳуқуқларингизни таъкидлаш учун ҳеч қандай хатти-қаракат қўлламаяпсиз.

- Ўзгаларни ўзингиздан юқори қўяяпсиз.

- Бошқаларнинг хоҳишига ён бераяпсиз.

- Сизни нимадир безовта қилса ҳам индамай турибсиз.

- Доимо узр сўраяпсиз.

Агрессив хулқ:

- Бошқаларни ҳеч қанча ўйламай ўз ҳуқуқларингизни ҳимоя қилаяпсиз.

- Ўзгалар устидан ҳукмронлик қилишга уринаяпсиз.

- Ўзгаларни унутиб фақат ўзингизни ўйлайсиз.

- Бошқалар ҳисобига ўз ҳуқуқларингизга эришаяпсиз.

Ишончли хулқ.

- Ўзгалар ҳуқуқини поймол қилмай ўз ҳуқуқларингизни ҳимоя эта оласиз.

- Ўзингизни ва ўзгаларни ҳурмат қиласиз.

- Тинглашни ва гапиришни биласиз.

- Ҳам ижобий, ҳам салбий ҳиссиётларингизни айта оласиз.

- Ўзингизга ишонасиз, лекин ўзгаларни "ҳақоратламайсиз".

Ўйиннинг бориши: Ўйин 20 минут давом этади.

1. Кириш. Кўпинча ўзимизга ишонмаслигимиз бизни турли салбий кучларга қарши туrolмаслигимизга олиб келади, натижада ҳар хил ножўя вазият ва хулқларнинг иштирокчисига айланиб қоламиз. Ҳар хил салбий йўлларга кириб кетмаслик учун биз ўз хулқ-атворимизни, унинг ички сабабларини яхши тушунишимиз, хатти-ҳаракатларимизни назорат қилишимиз, ҳиссиётларимизни бошқара олишимиз керак.

2. Синф учта кичик гуруҳларга бўлинади.

3. Ҳар бир кичик гуруҳга қуйидагича топшириқ берилади: кўрсатилган учта суратга асосланган ҳолда ҳар хил хулқ формаларининг хатти-ҳаракатлари, ички ҳолатлари ва нутқ хусусиятларини изоҳлаб беринг (гуруҳдар ишлаётган пайтда суратларга тааллуқли тавсифлар ёпиб қўйилади, суратлар эса очик қолади).

4. Ҳар бир гуруҳ томонидан тақдим этилган вариантларни муҳокама қилиш.

Сўнгра бошловчи плакатдаги тавсифларни ўқиб изоҳлайди. Бошловчилар ўз хатти-ҳаракатлари орқали ҳар хил хулқ моделларини мисол тариқасида кўргазмали намоён этишлари мумкин.

5. Иккала бошловчи иштирокида агрессив ва суст хулқ кўринишлари тасвирланади. Иштирокчилардан эса бошловчиларнинг ҳаракатлари, имо-ишора ва сўзларини кузатган ҳолда ушбу хулқ кўринишларининг номларини туғри топишлари сўралади.

Биринчи вазият: агрессив ҳолатдаги бир киши иккинчи — суст ҳолатдаги ва ўзи яхши танимайдиган одамдан катта миқдордаги пулни қарз сўраяпти.

Иккинчи вазият: Агрессив ҳолатдаги бир киши иккинчи — ўзига ишонган ва эътироз билдираётган одамни спиртли ичимлик ичишга ундаяпти.

6. Иштирокчилар орасидан кўнгилли бир кимса чақирилади ва унга гуруҳдан сир тутилган ҳолда у ўйнаши лозим бўлган роль ва шу ролга тааллуқли вазият айтилади. Бошловчи бу вазиятда ўзига ишонган одамнинг ролини ўйнаса, гуруҳнинг бошқа аъзоси кўнгилли бўлиб агрессив хулқли кимсанинг ролини ўйнайди.

Шуниси аҳамиятлики, бошловчи иштирокчилар орасидан гуруҳ лидерларини ва гуруҳ аъзолари ёқтирмайдиган болаларни ажрага билиши, табиатдан агрессив ва суст хулқли иштирокчиларни аниқлаб олиши зарур. Бу ҳол кўнгиллиларни аниқлашда жуда муҳимдир — агрессив хулқли ўсмирларга суст ёки ўзига ишонган хулқли ролларни тақдим этган маъқул бўлса, суст хулқли ўсмирлар ўзига ишонганларнинг ролини ўйнашсин.

Ўсмир ўзига берилган ролни муваффақиятли ижро этиши ёки ижро эта олмаслиги унчалик муҳим эмас. Агар бу ролни яхши ижро

эта олмаса ўзи ёки гуруҳ бунинг сабабини муҳокама қилишлари мумкин, агарда рол яхши ижро этилса гуруҳ аъзолари ушбу хулқ кўриниши қайсинга тегишли эканлигини дарров билиб олишади.

7. Иштирокчилар тақдим этилаётган хулқ кўринишларини аниқлашади, ўз тахминларини изоҳлашади.

"Ҳалокатга учраган кема" ўйини

Ўйиннинг мақсади: Иштирокчиларда жавобгарлик, масъулиятлилик ҳақидаги тушунчаларни ойдинлаштириш, шу соҳада кўникма ва малакаларни шакллантириш.

Ўйин бошланишидан олдин бошловчи "Жавобгарликнинг ўзи нима? Сиз буни қандай тушунасиз?" деган саволни ўртага ташлагани маъқул.

Бошловчи ўқувчиларнинг жавобларини флипчартга ёзар экан, ўқувчилар томонидан "жавобгарлик" сўзининг маъносини тушунишга ҳаракат қилишларини одилонга баҳолаши ва ушбу масала юзасидан билдирилган фикрлар кундалик турмуш тарзимизда учраб туришини таъкидлаб, сўнг жавобларни кўшимча янги мисоллар билан янада бойишга ҳаракат қилиши лозим.

Бу ўринда бошловчи "Ўзбек тилининг изоҳли луғати"да жавобгарлик сўзига қандай тариф берилганлигини айтиб ўтиши мумкин. Лекин луғатдаги сўзнинг маъноси фақат бир тушунча билан кифояланиб қолмайди. Ундаги "жавобгарлик" тушунчасининг изоҳидан ташқариг ўз зиммасига олинган "жавобгарлик масъулияти", "жавобгарликни ўз зиммасига олиш", ўз бўйнидан жавобгарликни соқит қилиш, жавобгарликка тортиш, жавобгарлик кимгадир "тушяпти" каби жавобгарликка тааллуқли умумий тушунчалар изоҳи билан ҳам яқиндан таништириб ўтиш керак.

Луғатда "жавобгарлик" сўзига, бирор нарсага жавоб бериш, бўйин эгиш, кафил бўлиш, қарзни узиш каби маънолар сингдирилган.

Алоҳида иқтидорли ўқувчилар учун "жавобгарлик" сўзининг маъноси, унинг келиб чиқиши (этимология) билан яқиндан таништириб, ўзаги "жавоб"дан иборат "жавобгарлик" сўзи ўзбек тилида қадимдан мавжуд эканлигини, баъзи тилларда шу жумладан рус тилида "жавобгарлик" сузи XIX аср охирида пайдо бўлганлигининг қайд этилиши, сўзнинг аҳамиятини ва унга бўлган эътиборини янада оширади.

Сухбат мавзусига нисбатан ўқувчиларнинг фаоллигини янада ошириш мақсадида, сўзга тегишли изоҳ бермасдан аввал, ўртага "Жавобгарлик" сўзи қандай келиб чиққан? У қандай пайдо бўлган? Қани ким жавоб беради?", — деб савол ташлаш ўринли.

"Жавобгарлик" сўзи тушунчаси ҳақида тўла-тўқис маълумот берилганидан сўнг, "ўз зиммасига жавобгарлик олиш"нинг аҳамияти қайд этилади, кейин бошловчи томонидан ўқувчиларга ушбу сифатни шакллантириш машқини таклиф этиш мақсадга мувофиқдир. Ушбу машқни бажариш учун ўқитувчи томонидан қуйидаги йўриқнома берилади: "Ўзингизни Тинч океанида яхтада сузиб кетаётгандек хис қилинг. Ёнгин туфайли яхтанинг ва юкларнинг кўп қисми нобуд бўлди. Яхта аста-секин чўқа бошлайди. Зарур жиҳозларнинг ишдан чиққанлиги сабабли сиз турган жой ноаниқ. Яқин куруқликдан тахминан жанубий-ғарбий йўналиш бўйича 1000 км. масофада турибсиз. Бу ҳолатдан қандай чиқиш мумкин?

Қуйида ёнгиндан сўнг бутун қолган ва зиён кўрмаган 14 та жиҳознинг рўйхати берилган. Бунга қўшимча равишда ихтиёрингизда эшқаги бор пуфакли қайиқча ҳам сақланиб қолган. У экипаж аъзоларини сақлаш имконига эга. Шунингдек, бундай ҳолатларда жуда зарур булган 4 та нарсаси ҳам омон қолган. Булар бир кути сигарет, бир неча кути гугурт ва 5 та қоғоз пул.

Ҳар бирингизга 15 минутдан вақт берилади. Шу вақт ичида океанда сиз ўзингиз учун ҳамда бошқалар учун жавобгарлик масъулиятини хис этишингиз керак. Пастда берилган 14 та жиҳоздан ҳаёт учун зарур булган 4 та нарсани аниқлаш лозимки, бу жиҳозлар ёрдамида чўқаётганларни ҳам қутқариш мумкин бўлсин. Бундай танлаш жараёнида энг муҳим ҳисобланган жиҳоз 1-ўринга, кейинги муҳим жиҳоз 2-ўринга ундан кейингиси 3-ўринга ва ҳ.к. қўйилади.

Бу усул ёрдамида мавжуд барча жиҳозларнинг ўрни белгиланади. Оқибатда, 14-ўринни унчалик аҳамиятига эга бўлмаган жиҳоз эгаллайди.

Энди қуйидаги 14 та жиҳозни ўз ўрнига қўйишингиз керак бўлади. Бунда асло сиз ўзингиз ва дўстларингиз учун жавобгарлик вазифасини олаётганлигингизни унутмаслигингиз керак". Шундан кейин иштирокчиларга қуйидаги жиҳозлар рўйхати ҳавола этилади.

1. Компас
2. Сокол олиш учун кўзгу

3. 5 литрли сув идиш
4. Балиқ тутадиган тўр
5. Тинч океани хариталари
6. Даво тўлдирилган ёстик
7. 2 литрли нефт ва газ аралашмаси идиши
8. Кичик транзистрли радио
9. Акулаларни кўрқитувчи жиҳоз, рапеллент
10. Ёмғир сувини йиғиш учун катта юзали тимкора пластик (клеенка)
11. Бир неча 80* ли Пуэрто-рико роми
12. Икки қути шоколад
13. 25 метр нейлон йўғон арқон
14. Бир яшиқ консерва

Ўқувчилар томонидан тегишли жиҳозни ажратиб олиш жараёни бажарилгач, бир қарорга келиб олишлари учун синфга яна вақт берилади. Ўқувчилар берилган вазифани алоҳида-алоҳида бажариб бўлишганидан сўнг, биргаликда ҳаёт учун ёрдам берадиган 4 та асосий жиҳозни танлаб олишлари керак бўлади.

Уларнинг умумий бир тўхтамга келиши осонроқ бўлиши учун ўқувчиларга қуйидагиларни тавсия қилиш мумкин:

- ўзини шахсий фикрини ҳимоя қилишдан эҳтиёт бўлиш, яъни ўзини устун қўймасдан, кўпчилик томонидан қабул қилинган ягона қарорга кўра жавобгарликни олиш;

- бу қийин бўлса, умумий қарорнинг маъқул жиҳатларинигина қисман қабул қилиш;

- қарор қабул қилинишида ёрдам берадиган турли фикрларни кўриб чиқиш.

Бутун гуруҳ юқорида қайд этилганларинг энг муҳимларини танлаганидан кейин, шахсий натижаларни гуруҳ натижалари билан солиштириш ва тегишли жиҳозларни танлаб олган бетараф гуруҳ фикри билан қиёслаш фойдадан ҳоли бўлмайди.

Бетараф гуруҳ томонидан танлаб олинган жиҳозлар қуйидагилардан иборат:

1. Соқол олиш учун кўзгу: У ҳаво ва денгиз қутқарувчилари учун сигнал бериш вазифасини ўтайди;

2. Гугурт ёки пул билан ёкиш мумкин бўлган нефть ва газ қоришмасининг икки литрли идиши. Бу ҳам қутқарувчилар эътиборини тортадиган воситалардан биридир;

3. Чанқоқни қондириш учун беш литрли сув идиши;

4. 1 яшик консерва.

"Кеманинг ҳалокатга учраши" машғулоти тугаганидан кейин бошловчи ўз зиммасига жавобгарлик масъулиятини олиш оғир пайтларда юзага келмай, бу сифат ҳар бир кишининг оилавий ҳаётида, кундалик турмуш тарзининг асосий хусусиятларидан бири бўлиши лозимлигини алоҳида қайд этади.

Мен ҳеч қачон ...маганман

Ўйиннинг мақсади: Иштирокчиларда ўзи ҳақида ўйлаш, ўз ютуқларарини кўра олиш кўникма ва малакаларини шакллантириш.

Иштирокчилар навбатма-навбат "Мен ҳеч қачон ...маганман" деган жумладан иборат гап айтишлари лозим (масалан, "Мен ҳеч қачон парашютдан сакрамаганман", "Мен ҳеч қачон денгизда чўмилмаганман", "Мен ҳеч қачон сигарет чекмаганман" ва ҳ.к.). Қолган иштирокчилар эса, айтилаётган гаплар, агар улар учун нотўғри бўлса бармоқларини букиб борадилар. Яъни, масалан, бирор иштирокчи парашютдан сакраган бўлса, битта бармоғини буқади, кейинги иштирокчи томонидан айтилган гап ҳам унинг учун нотўғри бўлса (яъни у денгизда чўмилган бўлса) яна битта бармоғини буқади ва ҳ.к. 10 та гап айтилганидан сўнг кимнингдир бармоқларидан бирортаси ёки бир нечтаси букилмасдан қолган бўлса, ўша ютади. Бошловчи иштирокчиларни олдиндан айтилаётган гаплар ҳаётий бўлиши лозимлиги ва бармоқларни адолатли букиш лозимлиги ҳақида огоҳлантириши керак. Жинс хусусиятларини эътиборга олмасдан гап айтган иштирокчи ютқазади. Бир ҳил ҳаёт тарзига эга бўлган одам (букилмаган бармоқлари қанча кўп бўлса) ютади, аксинча бой ҳаётий тажрибага эга бўлган одам (барча бармоқлари букилган) ютқизади. Ўйин шу тарзда барча иштирокчилар биттадан гап айтгунларича давом эттирилади.

"Қадриятлар"

Мақсад: Шахсий қадриятлар иерархияси тузилиши муҳимлигининг аҳамиятлиликлари даражасини ҳис қилиш ва англаш.

Шарт-шароитлар: Машқ тинлантирувчи, бир маромдаги мусика садолари остида бажарилиши зарур. Бунда матн ўқиётган

бошловчи овозининг қандай оҳангда эканлиги ҳам муҳим аҳамият касб этади.

Ўйиннинг бориши:

Иштирокчиларга олтита варақ тарқатилиб, мана шу қоғозларга ўз ҳаётларидаги энг қадрли нарсаларни аҳамиятлилик даражасига кўра ёзиб чиқишлари суралади. Кейин варақлар шундай аралаштириладики, энг қадрли нарса ёзилган варақ охирида туриши керак. Бошловчи иштирокчиларга қандайдир ҳодиса рўй бериб, биринчи варақда ёзилган қадриятдан маҳрум бўлганликларини ҳис қилиб кўришларини таклиф қилади. Сўнгра бошловчи иштирокчилардан шу қадрият ёзилган қоғозни ғижимлаб улоқтиришни ва ҳаётни ана шу қадриятсиз тасаввур қилиб кўришларини сўрайди.

Шу тариқа ҳар бир қадриятдан воз кечиб борилади. Шундан сўнг иштирокчиларга қадриятдан ажралаётган вақтда қанақа ҳиссиёт, қанақа туйғуни ҳис қилганлигини эслаш таклиф қилади. Кейин бошловчи мўжиза рўй бериб, қадриятларни бирма-бир қайтариш имконияти туғилганлигини эълон қилади ва ғижимланган қоғозларни бирма-бир қайтариб олади. Сўнг иштирокчилардан қадриятларнинг йўқотилган пайтдаги ҳолати ва ғижимланган қоғозларга ёзилган ҳолатини солиштириб, йўқотилган пайтдаги қадриятларни ҳозир ҳам худди шундай кадр-қимматга эгами ёки йўқми эканлигини сўрайди. Агар гуруҳ аъзолари қадриятларни аҳамиятига кўра ўринларини алмаштирган бўлса, буни ҳам баён қилишлари керак. Машғулот сўнгида бошловчи натижаларни муҳокама қилиб, хулосаларни баён этади.

Дикқат! Машғулот жараёнида иштирокчилар кучли руҳий кечинмаларни, зўриқишларни ҳис қилишлари мумкин. Шунинг учун машғулот ортиқча шовқин-суронсиз ўтишига, ортиқча овозлар бўлмаслигига, иштирокчиларнинг бир-бирига ҳалакит бермаслигига ва бегона одамларнинг хонага кирмаслигига эътибор бериш лозим. Шу билан бирга бошловчи ҳам иштирокчиларга диққат-эътиборли бўлиши зарур.

"Мумкин эмас..."

Ўйиннинг мақсади: Иштирокчиларда ҳаётда дуч келиши мумкин бўлган муаммоларни ечиш юзасидан кўникма ва малакаларни ҳосил қилиш.

Ўйиннинг бориши:

Гуруҳ иккига бўлинади. Биринчи гуруҳ ўз истак-хоҳишларини баён қилади, иккинчи гуруҳ эса бунга рад жавобини бериши керак. 10 минутдан кейин гуруҳлар ўз ўринларини алмашади. Ўйин тахминан қуйидагича бошланиши мумкин:

- Мен бугун кечкурун дискотекага бормокчи эдим.

- Йўқ, мумкин эмас, кеч булиб қолади.

Ўйиндан сўнг хоҳишларни рад қилиш учун қўлланилган далиллар, уларнинг сабаблари ва мазмуни таҳлил қилиб чиқилади. Бошловчи қуйидагича хулоса қилса бўлади: "Асосли ва асоссиз рад этишлари бор. Кўпинча сизга баъзи тақиқлар асоссиздай туюлиши мумкин, бироқ уларда ҳам мақсад, мазмун борлигини инкор эта олмаймиз. Агар биз истагимиз нега рад этилаётганлигини англасак, тушунсак, бунга кўнишимиз осонроқ бўлади. Баъзан ўзимиз қилаётган хатти-ҳаракатларимиз, истагимиз ноўрин эканлигини ҳам англаб турамыз. Бундай ҳолда тушунишимиз қийин бўлган кечинмаларни ҳис қиламиз".

Низоли вазиятлар ўйинлари "Низоли вазиятларни ҳал этиш"

Мақсад: Низони бартараф этувчи ҳаракатлар намунаси ҳавола этишдан иборат (айни ҳолатда бу — ўз-ўзига ишончли хулқ-атвор кўринишидир). Иштирокчиларни "ичи пуч" низоларнинг сабаблари билан таништириш. "Ижтимоий хавфли" вазиятлардан конструктив (ижобий ечим топган ҳолда) чиқиб кета олиш ва низодан четда қолиш малакаларини шакллантириш.

Материаллар: Вазиятлар баён этилган 3 хил рангли қоғозлар.

Вазиятлар:

1: "Тенгқурларинг ҳали бирор марта сигарет чекиб кўрмаганингни мазах қилиб устингдан қулишаяпти. Улардан бири сенга: "Сен ҳали ёш боласан ва бундай жиддий ишлар билан шуғулланиш сенга эртаклик қилади", — деди. Унинг гапи сенга жуда оғир ботди ва Сен унга жавоб беришга қарор қилдинг.

2: Хулқи яхши бўлмаган тенгқурларингдан бири кечкурун қаердадир ўтадиган кечага сени таклиф қилаяпти. У бола (қиз) спиртли ичимлик истеъмол қилади ва ҳатто сигарет ҳам чекади. У сенга: "Юр, бир дам олиб келамиз, сен ахир катта йигитсан-ку (қизсан-ку), уйингдагилар сенга рухсат беришади-ку", — деяпти.

Бу вазият сени безовта қияпти ва сен унга рад жавобини бермоқчисан.

3: Агрессив ҳолатдаги киши иккинчи — ўзига ишонган ва эътироз билдираётган одамни спиртли ичимлик ичишга ундаяпти.

Ўйиннинг бориши: Ўйин 20 минут давом этади.

1. Бошловчи кўпинча учрайдиган низоли вазиятларнинг сабабларини айтади ва уларнинг олдини олиш ёки улардан чиқишнинг қадам-бақадам босқичларини санаб ўтади.

"Ичи пуч" низоларнинг сабаблари:

Кўпинча одамлар ўртасидаги низоли муносабатларнинг сабаби — улар бир-бирларини ёки бирон муаммога нисбатан шеригининг муносабатини охиригача яхши тушунмаслиги. Бундай вазиятларда суҳбат келишиш йўналишида эмас, балки ўзаро талаблар қўйиш даражасида олиб борилади. Кўп жиҳатдан, бу хил ҳаракат услубини танлашнинг сабаби низоли вазиятлардан чиқиш тажрибасининг йўқлиги ва низоларни конструктив ҳал эта олмасликдир.

Низоли конструктив ҳал этиш учун ҳар икки томонни нима қониқтирмаётганлигини аниқлаб олиб зарур. Бунинг учун эса бир неча қадамдан иборат бўлган қуйидаги алгоритмни ўзлаштириб олган маъқул:

***Муаммонинг моҳиятини ва айти пайтда нимани ҳис этаётганлигини тушутиринг, Муаммо ҳақидаги ўз фикрини тўла баён этинг.

Ушбу вазиятдан чиқиш ечимини, ўз талабингиз ва илтимосингизни айтинг.

***Сизнинг талабингиз юзасидан шерингизнинг фикрини аниқланг.

*** Шерингизнинг самимий гаплари ёки у таклиф этган ечим учун унга ташаккур билдиринг.

2. Бошловчи иштирокчилар орасидан N3 вазиятни ижро этиш учун кўнгиллиларни чақиради ва бу ўйин орқали низоли вазият келиб чиқишининг олдини олиш имконияти намоён этилади. Муҳокама.

3. Гуруҳ учликларга булинади.

Ҳар бир учликда учта вазият ўйин тарикасида ижро этилади (ҳар бир иштирокчи агрессив, низодан чиқа олувчи ва ўзига ишонган одам ролида ҳамда кузатувчи ролида иштирок этиши шарт).

4. Ҳар бир вазият ижро этилганидан кейин кузатувчилар ўз таассуротлари билан ўртоқлашадилар.

5. Ўйин ниҳоясида иштирокчилар ўз кечинмалари ҳақида фикр алмашадилар, қандай ижобий натижаларга эришилганлиги ёки муваффақиятсизликларнинг сабаблари муҳокама қилинади.

Мулоқот мавзусига тегишли ўйинлар "Бузуқ телефон" машқи

Мақсад: Маълумот узатишдаги бузилишларни англаш.

Маълумотни англаган ҳолда идрок қилиш ва фаол тинглаш услубини ҳзлаштириш.

Йўриқнома: "Ушбу машқимизда 6 киши иштирок этиши керак. Бунда 5 киши хонадан ташқарида пойлаб туришади, 1 киши эса хонада қолади. Мен хонада қолган одамга оғзаки топшириқ айтаман. Бу одам иложи борица ҳамма топшириқни эслаб қолади ва иккинчи (хонадан ташқарида турганлардан бирига) одамга айтади. Иккинчи одам учинчисига, учинчиси тўртинчисига ва ҳ.к. Биз эса маълумотлар қандай узатилишини кузатиб турамиз. Кейин эса худди шу жараёни муҳокама қиламиз".

5 та ўқувчи хонадан чиққанидан кейин бошловчи қолган 1 кишига қуйидагича топшириқ айтади: "Сиз мактаб директорининг муовинисиз. Директоримиз Собир Комилович Сизни анча пойладилар. Лекин келмаганингиздан сўнг сизга мен орқали топшириқ айтиб кетдилар. Айтдиларки, у киши ҳозир бизга Япония аппаратурасини олиш учун ҳужжатларни расмийлаштиришга кетдилар, у ердан чиқиб районда кенгайтирилган йиғилишга борар эканлар. Агар улар соат 12 гача келмасалар ўқитувчилар мажлисини ўзингиз ўтказар экансиз, бу мажлисда 8 "б" синфнинг даъоматини кўриб чиқиш керак. Кейин соат 15.00 да мактабимизга Польшадан келаётган меҳмонларни кутиб олиш учун аэропортга 1 та "Нексия" билан 1 та "Дамас" автомашинасини чиқариш керак экан. Яна айтдиларки, соат 17.00 да РайОНОнинг ижтимоий таъминот бўлиmidан гўшт келар экан. Ҳамма ўқитувчиларга 2 килодан гўшт тарқатиб директорнинг улушини холодильникка солиб қўйсангиз ўзлари келиб олиб кетар эканлар".

Шундан сунг маълумотлар бирин-кеин кириб келаётган ўқувчиларга узатила бошлайди.

Машқ сўнгида одатда маълумотнинг бузилиши кузатилади. Машқда иштирок этган ўқувчилар видео ёрдамида маълумот мазмунини билиб оладилар. Шундан сўнг ўқувчиларга ҳар қандай маълумотни биринчи манбадан олиш зарурияти айтиб ўтилади. Маълумотларнинг бир кишидан иккинчи кишига ўтиши натижасида у қанчалик ўзгариб кетиши пайдо бўладиган миш-миш гапларга асос бўлиши айтиб ўтилади.

Маълумот узатишдаги хатоларни бартараф этиш мақсадида фаол тинглашни ўрганиш машқи таклиф этилади. Бу машқ йўриқномасига кўра ҳамма ўқувчилар уч кишилиқ гуруҳларга бўлинадилар. Бу гуруҳдаги уч ўқувчи уч хил ролда иштирок этади: гапирувчи, тингловчи ва назоратчи.

Гапирувчи ҳаётдаги бирор бир воқеани айтиб беради ва тингловчи бу воқеани иложи борича эсида олиб қолиб, қайтадан такрорлаб айтиб бериши керак. Назоратчининг вазифаси йўл қўйилган хатоларни айтишдан иборат. Гуруҳдаги ҳар бир иштирокчи уччала ролдан бирортасида иштирок этиши шарт. Ушбу машқни бажариш орқали иштирокчилар вербализация, яъни фаол тинглаш методини ўзлаштирадилар.

Шахслараро муносабатлар ва низоли вазиятларни ҳал этиш усуллари

Мақсад: Ролли ўйин орқали ҳамкорлик муносабатлари ҳақидаги тасаввурларни шакллантириш.

Бошловчи 10 та ўқувчини хонанинг ўртасига таклиф этади. Улар икки қатор бўлиб, бир-бирларига қарама-қарши туришади ва улар олдида йўриқномага биноан вазифа қўйилади.

Йўриқнома: "Тасаввур қилинг, сиз иккита мактабнинг вакилларисиз. Яқинда физика фанидан икки кунлик олимпиада бўлиши керак, лекин олимпиаданинг қаерда бўлиши ҳали аниқ эмас. Биринчи қатор — А томон — биринчи мактаб вакиллари, иккинчи қатор эса — В — томон — иккинчи мактаб вакиллари. Олимпиада кимнинг мактабида ўтиши ҳозирги сизнинг ҳаракатингизга боғлиқ. Ҳар бир томондаги ўқувчи иложи борича қаршисидаги шеригини ҳар хил ваъдалар, таклифлар билан ўз томонига оғдириб олишга ҳаракат қилиши керак. Лекин бу мулоқот сўзсиз — имо-ишоралар ёрдамида ўтиши керак. Қайси томонга ўтилса, олимпиада шунинг мактабида ўтади. Бунинг учун сизга икки минут вақт берилади".

Ўқувчиларнинг мулоқоти тугагандан сўнг бажарилган вазифа таҳлил этилади. Иштирокчилар жойларига ўтирганларидан сўнг бошловчи бўлиб ўтган ечим вариантларини флипчартга ёзади. Ушбу музокарадаги муносабатлар қуйидагича бўлиши мумкин.

1. А Б. А томон Б томонга ўтади ва Б жойида қолади. Муносабатларнинг бу тури Б нуктаи назаридан қараганда рақобат деб аталади.

2. А Б. А томон жойида қолади, Б томон эса А томонига ўтади. Б нуктаи назаридан қараганда бу хил муносабат ён бериш деб аталади.

3. А Б. А ҳам Б ҳам бир-бирларининг томонига ўтишмайди ва ўз жойларида қолишади, бу хил муносабат пассивлик, яъни масалани ҳал этишдан қочиш дейилади.

4. А Б. Тўртинчи муносабат типи компраимист деб аталади. Бизнинг мисолимизда олимпиада 3-бир мактабда ўтказилиши таклиф этилади.

5. А Б. Бу муносабат тури ҳамкорлик деб аталади. Ва бунда муаммо иккала томоннинг манфаатлари ҳисобга олинган ҳолда ҳал этилади. Яъни олимпиаданинг бир куни бир мактабда, иккинчи куни эса иккинчи мактабда ўтади. Бу ҳолда иккала томоннинг қизиқишлари қондирилади. Ва ҳеч қайси томон ўзини қамситилган деб ҳис этмайди.

Бу машқ ҳулосасига кўра, мулоқотнинг ҳамкорлик услуби энг самарали ва конструктив бўлиб ҳисобланади.

Машғулотнинг иккинчи ярми низоли вазиятларни ҳал тишга қаратилган бўлиб, ўқувчилардан бирон-бир низоли, муаммоли вазиятни айтиш сўралади. Ушбу низоли вазиятнинг турли ечимлари ўқувчилардан сўралади ва ҳар бир таклиф этилаётган вариант бирон муносабат турига тааллуқли деб топилади. Одатда, муаммоли вазият ечимларидан ҳамкорликка тааллуқли бўлган вариант низоли ҳал этишдаги конструктив йўл бўлиб ҳисобланади. Бир неча низоли вазиятларни таҳлил этиш орқали ўқувчилардан ушбу ҳулоса мустақкамланади.

"Автобусда" ўйини

Мақсад: Ўқувчиларда муомала маданиятини шакллантириш, шахслараро муносабатларни ижобий ривожлантириш.

Иштирокчилардан бири автобусдаги безори ролини ўйнайди, қолганлар эса йўловчилар. Безори автобусдаги иккита ўриндикни эгаллаб олиб, бирига ўзи ўтирибди, бирига эса магнитофонини қолган. У ҳеч кимга жой бермокчи эмас. Йўловчилардан ҳар бири безори билан тил топишиб унинг ёнига ўтиришга ҳаракат қилиб кўриши керак. Шарт шуки — мақсадга жанжалсиз эришиш лозим.

"Авлодлар ўртасидаги низо" ўйини

Мақсад: Ўқувчиларда муомала маданиятини шакллантириш, шахслараро муносабатларни ижобий ривожлантириш.

Бунда уч киши иштирок этади — йигит, қиз ва катта ёшли одам. Авлодлар ўртасида "Эҳ, ҳозирги ёшлар..." қабилида тақлид уюштирилади. Йигит ва қизнинг вазифаси: имкон борича хушмуомалалик билан низодан қочиш. Жюри аъзолари ҳар бир ўқувчининг ҳаракатини баҳолаб боради.

"Орқадаги ёзувлар"

Иштирокчиларнинг орқаларига варақ маҳкамлаб қўйилади. Ҳамма иштирокчилар хонада ҳоҳлаган одамнинг олдига бориб унинг орқасидаги қўғозга бу одамнинг нимаси ўзига ёкишини ёзиши керак. Вазифани мукаммаллаштириш ҳам мумкин. Масалан, ўша одамда нимани ўзгартиришни хоҳлашини ёзиши мумкин.

Информацияни (маълумотни) сўзсиз узатиш

Бу ўйинда бошловчи йўналтириб турувчи ролини бажаради. Бошловчи шундай тушунтириш беради: "Ҳозир бир киши хонадан ташқарига чиқиб туради, қолганлар эса унга қанақа маълумотни айтиш лозимлиги ҳақида келишиб олишади. Мен уни чакираман, шунда бутун гуруҳ имо-ишора, турли қилиқлар ва юз ҳаракатлари билан унга шу информацияни узатишга ҳаракат қилишади. Чакирилган одамнинг вазифаси — гуруҳ унга айтмокчи бўлаётган маълумотни англаб олишдан иборат".

Бошловчига эслатма: Одатда, ўсмирлар ўйин муҳитидан ножўя хатти-ҳаракатларни бажариш учун баҳона сифатида фойдаланишлари мумкин. Албатта, бу ўйинда ножўя ҳаракатлар бўлиши табиий, лекин кимки вазиятдан шўхлик ва ҳазил-қузул учун фойдаланмокчи бўлса, уни ўйнаётган гуруҳнинг ўзи тарғибга келтириб қўйиши керак. Бу усулнинг муҳим таъсир кучига

эгалитини ҳисобга олиб, уни жамоатчиликдан ҳоли ва шовкин кам бўлган махсус хоналарда ўтказиш мақсадга мувофиқдир.

Икки қўллаб кўришиш

Иштирокчиларнинг ҳаммаси доира шаклида ўтиришади. Қўллар бир-бирига бирлаштирилган бўлади. Иштирокчилар бир-бирига хоҳлаган томонидаги (чап ёки ўнг ёнидаги) кишига саломлашиш учун қўшқўллаб қўл узатади. Униси эса қўлларини ёнидагисига узатиши мумкин ва биринчи иштирокчига навбат етгунича шу ҳолда давом этади. Шундай қилиб бир нечта мос келмаслик ҳолати кузатилиши табиий. Ана шунда қанақанги қий-чув кўтарилишини кўрасиз!

Бу ўйинни бир неча бор такрорлаш нафас ростлаш ва тинчланиш учун фойдалидир.

Азиз меҳмон ўйини

Мақсад: а) шахснинг ва хусусан, протоголист (меҳмон) шахсининг гуруҳ томонидан ҳурмат қилинишини тасдиқлаш; б) гуруҳда одам билан муомала қилиш санъатини шакллантириш; в) бевоқиф (ўйинни амалга ошириш орқали) гуруҳдаги айрим иштирокчиларнинг протоголистга нисбатан салбий муносабатини шакллантириш.

Бу ўйинда протоголист сифатида гуруҳдаги энг кўзга ташланмайдиган, сушт ўсмир танланади.

Бошловчи ўйиннинг моҳиятини қуйидагича тушунтиради: "Ҳозир бир киши ташқарига чиқиб, то уни чақирмагунимизча эшик орқасида кутиб туради. Қолганлардан 7 кишини биз ҳар бир ўйин катнашчиларининг иштирокини ва ҳулқ-атворини баҳолаш учун (5 балли системада) ҳакам сифатида сайлаймиз. Вазифангиз нимадан ибратлигини айтиб олинг: эшик ортидаги киши — бизнинг энг азиз меҳмонимиз. Тасаввур қилинг, у бизнинг республикамиз учун дўст мамлакат бўлган АҚШ давлатининг вакили бўлиб, Ўзбекистон ва Америка ўртасида мустақкам алоқаларни йўлга қўйиш учун ташриф буюрган. Иштирокчилардан бири меҳмонни чақиради, шу билан бирга унга ҳамроҳлик ва таржимонлик ҳам қилади. Қолган иштирокчиларнинг ҳар бири меҳмон билан кўришишга, ундан ниманидир сўрашга, унга нималарнидир гапириб беришга ҳаракат қилиши керак, чунки меҳмон зерикиб қолмаслиги керак. Ҳакам аъзоларининг вазифаси: катнашчиларнинг иштирокини

кузатиб бориб, кимда-ким меҳмон билан курук, бетакаллуф, сохта, хушомадгўйларча ва одобсизларча муносабатда бўлса, уларнинг балларини туширишдан иборат. Одобсизлар ва баллари паст бўлганлар ўйиндан чиқарилади. Ҳакамлар ҳар бир иштирокчининг ўртача баҳосига қараб, унинг ўзаро муносабатга киришиш қобилиятига баҳо берадилар".

Бошловчи ҳам иштирокчилар билан биргаликда ҳакам аъзоларини, ҳамроҳлик қилувчи (таржимон)ни ва "меҳмон"ни танлайди. Ҳамроҳлик қилувчи хонадан чиқиб кетади ва бир пасдан сўнг "меҳмон"ни бошлаб киради. Иштирокчилар протогонистни доира шаклида ўраб оладилар ва унинг атрофида ким қандай истаса шундайлигича ўтирадилар. У билан гаплашишнинг навбатманавбатлиги шарт эмас, муҳими ҳар бир иштирокчи у билан муносабатга киришиши керак.

Олдиндан маълум бўлган кулгули нарсалар (меҳмон билан "чет тилида гаплашиш" ва мулоқотнинг одатланилмаган усули) ўйинга завқ бағишлайди, кулгу уйғотади, лекин таъкидланган жиддийлик йўқолмайди. Таҷрибаларда кўринишича, протогонист билан мулоқотда бўлувчи шахслар ўз муносабатларида ҳазиломуз, кулгули ҳаракатларни ҳам қўллайдилар. Бунда иштирокчилар, ҳатто ҳакамлар томонидан баллар камайтирилиши эҳтимолини ҳам унутиб қўядилар. Шундай вазият кузатилганда, ўйин ниҳоясида бошловчи иштирокчиларнинг бу хил (ноўрин) ҳаракатларини енгилгина бўлса ҳам таъкидлаб ўтиши керак.

Меҳмон номига айтилаётган олқишлар ҳақида олдиндан бошқотириб ўтириш шарт эмас, балки иштирокчилар бунини ўйин жараёнида ўйлаб топишларига имконият яратиш керак.

"Автобус" ўйини

Мақсад: Мулоқот мазмунини шахснинг новербал ҳаракатларидан англаш имконияти ҳақидаги тушунчаларни шакллантириш. Новербал компонентлар: имо-ишора, мимика ва миссий ҳолатларни ўқий олиш қобилиятларини аниқлаш.

Бошловчи иштирокчиларга инсоннинг мулоқот жараёни қанчалик бой эканлиги, у фақатгина оғзаки мулоқотдан иборат бўлмай, балки сўзлар ёрдамисиз узатиладиган маълумотларга ҳам бой эканлиги ҳақида айтиб ўтади. Сўзлар ёрдамисиз узатиладиган маълумотлар мулоқотдаги новербал компонент дейилади. Бу хил

компонентларни: имо-ишоралар, мимика (юз ифодаси) ва ихтиёрсиз тана ҳаракатларини мулоқотга киришаётган ҳар қандай одамда кузатиш мумкин. Бу хил компонентларни зеҳн билан кузатиш ва тушуниш натижасида кўпинча суҳбатдошимиз айта олмайдиган майл, истаклари ҳақида маълумот олишимиз мумкин. Бу хил ҳаракатларни кузата олиш қобиляти инсон ички оламида юзага келаётган норозиликларни олдиндан сезиш, суҳбатдошини "яримта" гапидан тушуна олиш имкониятини беради. Натижада, мулоқот жараёнида бу хил омилларни ҳисобга олиш бу жараёни анча енгиллаштиради ва ўзаро тушуниш ҳиссини келтириб чиқаради.

Ўқувчиларда бу хил билимларни мустаҳкамлаш учун куйидаги машқ таклиф этилади. Ўқувчилар икки қатор бўлиб бир-бирларига қарама-қарши ҳолда юзма-юз турадилар. Ҳар бир ўқувчи қаршисидаги шериги билан машқни бажаради.

Йуриқнома: Тасаввур килинг, сизлар қарама-қарши томонларга кетаётган автобусда кетаяпсизлар, автобус ойнасида бошаа автобусда кетаётган танишингизни кўриб қолдингиз. Биринчи гуруҳдагилар сизларнинг уша танишингизга бирон зарур, муҳим гапингиз бор. Имо-ишора орқали унга ўз фикрингизни тушуштиришингиз керак. Иккинчи гуруҳдагилар, сизлар ўз суҳбатдошингизни имо-ишорасидан нима демоқчи эканлигини тушуниб олишингиз керак.

Ўқувчилар машқни бажариб бўлганларидан сўнг бошловчи ҳар бир гуруҳ иштирокчиларига куйидаги савол билан мурожаат қилади: Шерингиз бермоқчи бўлган маълумотдан нимани тушудингиз? Иккинчи гуруҳдагиларга эса "Сиз аслида нима демоқчи эдингиз?", деб сўралади. Натижалар солиштириб чиқилади ва новербал имо-ишора ва хатти-ҳаракатлар индивидал хусусиятга эга бўлиши билан бирга умумий томонларга ҳам эгаллиги таъкидлаб ўтилади. Мулоқот давомида бу жараён иштирокчиларнинг нафақат сўзлари балки, хатти-ҳаракатлари, юз ифодаси, товушидаги интонацияларни уқий олиш зарурлиги ҳақида ҳулоса чиқарилади.

Танишув ўйинлари "Қор йиғими" ўйини

Бошловчи кўрсатмасига биноан унинг ўнг ёки чап томонида турган иштирокчилардан биттаси ўз исмини айтади. Иккинчиси эса биринчи иштирокчининг ва ўзининг исмини айтади. Учинчи иштирокчи эса биринчи, иккинчи иштирокчининг ва ўзининг исмини айтади. Шу тариқа охиригача давом этади. Охириги иштирокчи биринчи иштирокчидан бошлаб то гуруҳ аъзоларининг ҳаммасини ва ўзининг исмини айтади. Гуруҳ аъзоларининг бири бири билан танишиши ана шу тарзда амалга ошади.

Иккинчи турда ҳар бир иштирокчи ўзига тахаллус (гул, мева, бадий қаҳрамон, планеталар номи каби) ўйлаб топиб, кейин ўша тахаллус бўйича ўзини таништиради. Бу машқ ҳам шахслараро чиниқиш, хотирани мустаҳкамлаш, эмоционал тангликнинг олдини олиш мақсадида хизмат қилиши мумкин.

"Олма"

Қатнашувчилар давра кўриб ўтирадилар. Бошловчи "Менинг исмим... Мен ...ни яхши кўраман (хоҳлаган нарсга ёки кишини айтиши мумкин)", — дейди ва олма (копток)ни бирон кишига қараб отади. Олма (копток)ни илиб олган иштирокчи ҳам ўз навбатида ўзини шундай таништиради ва коптокни бошқа иштирокчига узатади. Ўйин барча иштирокчилар ўзларини таништириб бўлгунларига қадар давом этади.

Иштирокчилар таништириш жараёнида айтилиши мумкин бўлган жумлалар:

Мен ... яхши кўраман (кишини исми ҳам бўлиши мумкин).

Болалигимда яхши кўрган овқатим ... (каша) эди.

Мен ёқтирадиган ранг (гул ёки мева) — ...

"Исмлар — фазилатлар"

Бу ўйин гуруҳ иштирокчиларининг кайфиятини кўтариш, иштирокчилар ўзларини эркин ҳис қилишлари учун ташкил қилинади.

Ҳар бир иштирокчи бирон-бир исмнинг биринчи ҳарфи билан бошланадиган шахснинг ижобий характер хусусияти, киши

фазилати номини айтиш лозим (Масалан, Рашид — ростгўйлик, Мурод — мардлик ва ҳоказо).

"Жуфтлик асосида танишув"

Иштирокчилар жуфт-жуфт бўлиб 10 минут давомида бир-бирларига ўзлари ҳақида маълумот берадилар. Кейин улардан бири иштирокчилар бир-бирларини таништиргунларига қадар давом этади.

Аҳиллаштирувчи ўйинлар "Ботқоқлик ўйини"

Бунинг учун картондан ясалган ўртача катталиқда "ликопчалар" керак бўлади. Уларнинг сони 9 та бўлиши керак. Гуруҳ аъзолари қатор бўлиб, бирин-кетин тарелкаларга оёқ қўйиб ботқоқликдан ўта бошлайдилар, атрофда эса (иккинчи гуруҳ аъзолари) қароқчи тимсоҳлар юради. Тимсоҳлар тарелкаларни олиб қўйишга шай турадилар, мақсад ҳар бир гуруҳ аъзоси тарелкалардан оёқ узмаслиги, ҳеч бўлмаганда бир оёқнинг учи билан уларни босиб туриши керак. Агар гуруҳ аъзолари иттифок бўлиб ҳаракат қилсалар, мағлубиятсиз ботқоқликдан ўтадилар, биронта ликопчани тимсоҳга бермайдилар.

"Автобус"

Иштирокчилар икки гуруҳга бўлинадилар. Бошловчи улар иккита автобусда жойлашишлари кераклигини айтади. Автобус ўриндиқлари сифатида стуллардан фойдаланиш мумкин. Иштирокчилар стулларга бир-бирларига қарама-қарши жойлашиб ўтирадилар. Ҳамма икки автобусга жойлашиб бўлгач, бошловчи биринчи автобус юрмаслигини, у бузилиб қолганлигини маълум қилиб, ҳамма иккинчи автобусга ўтиши кераклигини айтади. Бу ўйин бошловчига гуруҳга иштирокчилар орасида бир-бирига ишончни ривожлантиришга ёрдам беради.

Топинг-чи, бу ким?

Бунинг учун ҳар бир иштирокчи шу гуруҳ аъзоларидан кимнингдир 10 тадан кам бўлмаган характер хусусиятларини коғозга ёзади, лекин ким ҳақда ёзганлигини, хатто ўғил ёки қиз болалигини ҳам ҳеч кимга айтмайди. Қолган иштирокчилар ёзилган характер хусусиятларига қараб гап ким ҳақда кетаётганлигини топишлари лозим. Агар гуруҳ гап ким ҳақда кетаётганлигини қанчалик тез топса, уни таърифлаган иштирокчи моҳир одам сифатида рағбатлантирилади.

"Орқама-орқа"

Иштирокчилар хона бўйлаб ҳаракат қиладилар. Бошловчи тана аъзоларидан бирининг номини айтади, масалан, "орқа" дейди. Шунда иштирокчилар ўзларига жуфт топиб, бир-бирига суянишлари керак. Ўзига шерик топа олмаган иштирокчи эса ўртага чиқади ва ўйинни давом эттириш учун бошқа тана аъзоларининг номини айтади (масалан қўл, оёқ, бош бармоқлар, елка ва ҳоказо).

"Ғарам, тепалик, сўқмоқ"

Иштирокчилар 6-10 кишилик гуруҳга бўлинадилар. Ҳар бир гуруҳ аъзолари бир-бирларининг қўлларидан ушлаб, давра курадилар. Ўйин иштирокчиларнинг ўнг томонга қараб айланиши билан бошланади. Бошловчи томонидан "Сўқмоқ" дейилганда иштирокчилар бир қатор бўлиб ўтириб олишлари керак. "Ғарам" дейилганда ҳар бир гуруҳ 2 кичик гуруҳга бўлинади ва бир-бирига юзма-юз бўлиб, қўлларини бирлаштириб юқорига кўтарадилар. "Тепалик" дейилганда эса, иштирокчилар яна бир қатор бўладилар, бироқ бунда гуруҳдаги бир иштирокчи турса, иккинчиси ўтириб олади, натижада тепаликлар кўринишини акс эттирадилар. Вазифани бошқалардан олдин ва яхши бажарган гуруҳга 1 балл берилади. Шундай қилиб энг кўп балл жамғарган ғолиб деб топилади.

"Қаерга, қаерга"

Гуруҳ аъзоларининг ҳар бири рақам билан номланади. Иштирокчилар ўз рақамларини эслаб қолишлари керак. Шундан сўнг улар аралашиб кетишади. Бошловчи ўртада туриб иккита сонни айтади. Шу рақамлар билан номланган иштирокчилар "қаерга, қаерга" деб бир-бирларининг ўринларига ўтиб олишлари зарур. Бошловчи ҳам бу орада очик қолган жойни эгаллашга ўринади. Жойсиз қолган иштирокчи ўйинни давом эттиради.

"Қайта тузилиш"

Иштирокчилар 2 гуруҳга бўлинадилар ва бошловчи ишораси билан турли белгиларга кўра тезроқ сафга тизилишга ҳаракат қиладилар (масалан, оёқ кийимининг ўлчами, туғилган куни ва ҳ.к.лар ҳисобига олиниши мумкин).

"Ишонч паравози"

Барча иштирокчилар бир қаторга тизилишади. Биринчи иштирокчидан ташқари гуруҳ аъзоларининг ҳаммаси кўзларини юмишади ва бир-бирларининг белидан ушлаб олишади. Биринчи иштирокчининг вазифаси — "паравоз"ни хона бўйлаб тўсиқлар (йўллар) орасидан олиб юриш, қолганлар эса олдиндаги иштирокчининг ҳаракатларига мос равишда тўсиқлар орасидан уриб-май-суринмай ўтишлари даркор.

"Ўмғир"

Иштирокчилар айлана кўринишида туриб олишади. Бунда жимлик ҳукм суриши керак. Бошловчи ҳозир сиз ўмғир товушини эшитасиз, лекин бунинг учун менинг ҳаракатларимни такрорлашингиз керак", — дейди. Бошловчи ўртада туриб ҳар бир иштирокчининг олдига келади ва унинг кўзига қараб, муайян ҳаракатларни бажариб кўрсатади. Ҳар бир иштирокчи токи бошловчи бутун даврани айланиб келиб бошқа ҳаракатни кўрсатмагунча шу ҳаракатни бажариб туриши зарур.

Ҳаракатлар:

- Кафтларни бир-бирига ишқалаш;
- Бармоқларни кирсиллатиш;
- Тиззаларни шапатилаш;
- Тиззаларни шапатилаб, оёқларни дўпиллатиш;
- Тиззаларни шапатилаш;
- Бармоқларни кирсиллатиш.

"Кўринмас совға"

Иштирокчилар давра куриб олишади. Бошловчи кўлида нарсани ясаш мумкин бўлган кўринмас лой борлигини ва иштирокчилар ундан совға ясаб, ўнг томонидаги иштирокчига узатишлари лозимлигини айтади. Совға ясалади ва қабул қилиб олингач, яна бошқатдан совға ясалиб, навбатдаги иштирокчига тақдим этилади. Шу тариқа барча "совға" олмагунича бу ҳаракатлар такрорланади. Ўйин охирида кимнинг нима совға қилгани ва сабаби сўралади.

"Яширин лидер"

Гуруҳ аъзоларидан бири хонадан чиқиб туради. Қолганлардан бирини — "лидер"ни танлашади. Қолган иштирокчиларнинг вазифаси: лидер муайян ҳаракатларни бажарганда улар ҳам бу ҳаракатларни такрорлаши керак. Хонадан чиқариб юборилган иштирокчини хонага таклиф қиладилар, унинг вазифаси: "лидер" кимлигини аниқлаши керак. Агар тўғри топса, лидер билан ўран алмашади.

Сакраш

Гуруҳ иштирокчилари юзларини бир томонга ўгирган ҳолда бир қатор турадилар.

Йўриқнома: "Мен "бир, икки, уч", деб санайман ва ҳар "уч" деганимда сиз куйидагича ҳолатларда сакрашингиз мумкин:

1. Жойингизда турган ҳолда.
2. Сакраб ўнг томонга ўгирилиш.
3. Сакраб чап томонга ўгирилиш.

Топшириқни бир-биримиз билан гаплашмасдан, жимликда бажарамиз. Машқ ҳамма иштирокчилар бир томонга караб турмагунларича давом этаверади. Машқни бажаришда ўзаро

кўрсатмалар берилмаслигига, айрим иштирокчиларнинг келишиб олмасликларига ва бир иштирокчининг буйруғи билан бирор томонни танламасликка эътибор бериш керак.

Машқ гуруҳни жипслаштиради, кайфиятни кўтаради, қизгинликни, тангликни юмшатади. Шунингдек, гуруҳ қатнашчиларининг биргаликдаги фаолиятда келишиб олишларига ва умумий қарорга келишларига имкон беради.

Ўйин охирида гуруҳга бериладиган саволлар: "Гуруҳнинг олдида қўйган вазифани бажаришда нима ёрдам берди?", "Вазифани тезроқ бажаришга нима халақит берди?", "Вазифани тезроқ бажаришга нималар ёрдам бериши мумкин эди?" ва ҳ.к.

Бармоқ ташлаш

Гуруҳнинг ҳамма иштирокчилари дойра шаклида ўтирадилар.

Йўриқнома: "Ҳозир ҳаммамиз биргаликдаги қуйидаги топшириқни ҳал этишимизга тўғри келади: Мен "бир, икки, уч", — деб санайман ва ҳамма тезлик билан, бир вақтнинг ўзида бир-бири билан келишмасдан, гаплашмасдан, қўлдаги панжаларни хоҳлаган миқдорда ташлайди". Машқ ҳамма бир хилда бармоқ ташламагунча давом этаверади. Давранинг ҳамма иштирокчилари бир хилдаги бармоқлар сонини ташлаганда машқ тугаган ҳисобланади.

Машқлар турлича ўтиши мумкин. Баъзан гуруҳга вазифа ечилмагунча ўттиз мартагача такрорлаш талаб қилинади, баъзан тўрт-беш марта етарли бўлади. Ҳар қандай ҳолатда ҳам, машқ муҳокама қилиш учун бой маълумотлар беради.

Чигилни ечиш

Қатнашчилар дойра шаклида турадилар.

Йўриқнома: "Келинлар, бир-биримизга яқинроқ туриб оламиз, кичикроқ дойра ҳосил қилиб, барчамиз қўлларимизни дойра ўртасига чўзамиз. Менинг ишорам билан ҳаммамиз бир вақтда қўлларимизни ушлаймиз. Шундай ушлашимиз керакки, ҳар биримизни қўлимиз орасида яна кимнидир қўллари бўлиши керак. Шунинг учун ёнимиздаги киши қўлини эмас, кейинги қаршимиздаги одамникини ушлашга ҳаракат қилайлик. Иккала қўлингиз билан бир одамнинг иккала қўлини ушламанг — бир қўлингиз билан бир иштирокчининг, иккинчи қўлингиз билан эса

иккинчи иштирокчининг кўлини ушланг. Шундай қилиб бошлаймиз. Бир, икки, уч".

Шундан сўнг тренер барча кўллар бир-бирини ушлашганига ишонч ҳосил қилганидан сўнг, гуруҳ катнашчиларига кўллари кўйиб юбормай, машқни бошлаш, яъни "чигални ёзишни" таклиф қилади. Тренер ҳам бевосита машқда катнашади, аммо бу пайтда турли ечимлар таклиф этмайди. Машқ бажариш давомида, гуруҳда машқни ечиш қийинлиги ёки мумкинмаслиги тўғрисида турли фикрлар тўтилади. Бундай пайтда тренер хотиржамлик билан, бу ҳал қилиниши мумкин бўлган вазифа эканлигини, чигал ечилиши мумкинлигини таъкидлаши керак. Машқ уч вариантнинг бирор кўринишида ижро этилиши мумкин.

Гуруҳнинг барча катнашчилари бир дойра ичида турадилар. Бу пайтда кимдир орқасига, яна кимдир ёнига қараб туриши мумкин, Асосийси дойра ҳолати сақланиб қолиши керак.

Агар гуруҳ катта бўлса, унда икки ёки ундан ортиқ мустақил доиралар ташкил қилиниши мумкин.

Гуруҳ катнашчилари занжир бўлиб, бир-бирларига боғланиб дойра ҳосил қиладилар. Бу машқни бажариш учун гуруҳ катнашчиларига вақтни 3-5 минутдан 20 минутгача белгилаш мумкин. Баъзан гуруҳлар занжирни ечишдан бош тортишлари мумкин.

Машқ якунлангандан сўнг, гуруҳга бундай саволлар билан мурожаат қилинади: "Машқни бажаришга нима ёрдам берди?", ёки "Машқни тезроқ бажариш учун яна нима қилса бўларди?". "Бу машқни тезроқ бажариш учун нима халақит берди?". Бизнес назаримизда бундай саволлар бериш мақсадга мувофиқдир. Одатда иштирокчилар, уйин муҳокамасида шундай фикрга келадилар: "бундай машқни муваффақиятли ҳал этиш учун ҳамкорлик, бир-бирига ҳурмат билан муносабатда бўлиш, барча ўзини эркин ҳис этиши, барча кишини фикрларини инобатга олиш ва машқ жараёнини диққат билан кузатиб бориш керак экан". Бу машқ гуруҳни бириктиришга, шунингдек оғир кечган кунни марокли якунлаш имконини беради. Машқни эҳтиёткорлик билан бажариш талаб қилинади, чунки у иштирокчилар орасида жисмоний боғланишни такозо этади. Агар тренер ўйин давомида бирор катнашчининг толиққанини сезса, уни ўйиндан озод қилиши мумкин.

Ишчанлик муҳитини яратувчи ўйинлар

Жой алмашиш

Иштирокчилар дойра атрофида ўтирадилар, тренер эса дойра ўртасида туради.

Йўриқнома: "Ҳозир бизда танишимни давом эттириш имконияти бўлади. Бунини шундай қиламиз: доиранинг марказида турган киши (бошида бу мен буламан) бирор умумий белгига эга булган нарсани ҳаммага таклиф этади ва кимда шу белги бўлса у жойини алмашади. Масалан, мен шундай дейман: "Синглиси борлар жойингизни алмаштиринг" ва ҳамма синглиси борлар жойларини алмаштиришлари керак. Бунда доиранинг марказида турган киши бўшаган жойни эгаллашга улгуриши керак. Марказда жойсиз қолган иштирокчи эса ўйинни давом эттириши керак".

Машқ тутаганидан сўнг тренер гуруҳга қуйидаги саволлар билан мурожаат этиши мумкин: "Сиз ўзингизни қандай сезаяпсиз?", "Ҳозир сизнинг кайфиятингиз қандай?". Қоидаги мувофиқ машқлар қуйидагича ўтади. У қизишганликни пасайтиради, кайфиятини кўтаради, диққат ва фикрларни фошлаштиради.

Ўтириб туриш

Ҳамма иштирокчилар дойра шаклида ўтирадилар.

Йўриқнома: "Мен сизларга у ёки бу панжалар сонини кўрсатаман. Баъзан бир қўлда, баъзан икки қўлда, мен қўлимни кўтаришим билан, шунча иштирокчилар ўринларидан туришлари керак, нечта эканлигини мен кўрсатаман. (кўп ҳам, оз ҳам эмас) Масалан: агар мен қўлимни кўрсатиб тўртта панжамни кўрсатсам (кўтаради ва кўрсатади) унда мумкин қадар тезроқ сизлардан тўрт киши туради. Қачонки, мен кафтимни туширсам, улар ўтиришлари мумкин".

Тренер гуруҳга бир неча марта у ёки бу панжаларининг сонини кўрсатади. Машқ бошланишида 5-7 панжани кўрсатиш яхшироқ бўлади, схирига бориб эса 1-2 та панжаларни. Машқнинг бажарилиши жараёнида тренер гуруҳ иштирокчиларининг вазифани бажаришга бўлган интилишлари ҳақида мулоҳаза юритади ва тааллуқли хулосалар чиқаради. Муҳокама вақтида тренер гуруҳга бир неча саволлар бериши мумкин: "Биз олдимизга қўйилган вазифани бажаришимизда нима ёрдам берди, ёки унинг бажарилишини нима қийинлаштирди?", "Сиз туришга қарор қилганингизда нимани назарда тутдингиз? Агар бизда бу вазифани

олдиндан муҳокама ыилиш, қарор қилиш имконияти бўлганда, ишни қандай ташкил этган бўлардик?"

Мевали салат

Ўйин иштирокчилари дойра шаклида ўтириб олишади, улардан биттаси (чакирувчи) ўртада туради. У учта одамдан энг яхши кўрган мевасининг номини айтишини сўрайди ва кейин дойра бўйлаб юриб, ўздан бошлаб ҳар бир иштирокчига айтилган уч хил меванинг номи билан "исм" қўйиб чиқади. Масалан, агар мевалар — олма, анор, узум бўлса, ўзига "олма" деб ном қўяди ва қолганларга ҳам шу тарзда ном қўйиб чиқишни давом эттиради (иштирокчиларнинг ҳаммасига исм қўйилмагунча). Шундан сўнг бошқаларга ном берган ўртадаги одам мевалардан бирортасининг (масалан, олма) номини айтса, барча "олмалар" ўринларини алмашишлари лозим бўлади, ўртадаги одам эса улардан бирининг ўрнига ўтириб олишга ҳаракат қилиши керак. Туриб қолган одам чакирувчи бўлади. Агар ўртадаги одам "мевали салат" деса барча иштирокчилар ўринларини алмашади.

Бу ўйин жуда қизиқarli ва жалб қилиш хусусиятига эга бўлиб, иштирокчилар ўртасидаги барьерни йўқотишга ва уларни тез ўйлаб, тез ҳаракат қилишга ундайди.

Ҳайвонот олами

Ўйин иштирокчилари дойра бўлиб туришади ва ўзларига бирорта ҳайвоннинг номини танлашади. 20 кишидан иборат гуруҳ учун 6 та ҳайвоннинг номи етарли. Бир хилдаги ҳайвонларнинг номи қоғозга сонлар билан ёзилиб, уларга шулардан бирини олиш таклиф этилади. Иштирокчилар маълум бир ҳайвонларни танлаб бўлганларидан сўнг кўзларини юмиб, атрофда айланиб юрадилар ва ўзлари мансуб бўлган турдаги шерикларини излайдилар. Бунда ҳамма ўзига хос овоз билан бир-бирини чорлаши керак (масалан, "ба-а-ба-а", "мёв-мёв", "вов-вов" ва ҳ.к.). Иккита бир хил "ҳайвон" бир-бирини топиб олса, улар қўлларини маҳкам ушлаганча кейинги шеригини излашга тушадилар ва барча шеригини топиб, токи алоҳида гуруҳлар тузилмагунча давом этаверади.

Бу кириш ўйини ҳисобланиб, у асосан иштирокчиларда бир-бирларига ишонч ҳосил қилади.

ИЗОҲЛИ ЛУҒАТ

Агрессия — одамларга, одамлар гуруҳига нисбатан жисмоний ёки руҳий зарар етказишга қаратилган хатти — ҳаракат.

Агрессив хулқ — инсон билан вазият ўртасидаги ўзаро таъсири натижасида вужудга келувчи агрессив жараён.

Асабийлашиш — одам организмнинг барча функцияларини ўзаро ҳамда ташқи муҳит билан алоқасидаги нерв психик зўриқиш.

Ақлий хужум — муҳокама қилинаётган мавзу юзасидан иштирокчиларнинг айтган фикрига ҳеч бир шубҳа қилмаслик, аксинча ҳар қандай фикрни билдиришда тўла эркинлик яратиб беришга қаратилган интерфаол усул.

Баркамоллик — инсоннинг ҳар тамонлама етуқлик даражаси.

Баҳс мунозара — бу фаолиятнинг диалогик шакли бўлиб, тузати фикрлар орасида борадиган шиддатли курашни, суҳбатни юзага келтиришдир.

Биргаликда азият чекмоқ — бировнинг хислари, фикрларини тушунган ҳолда унга маънавий далда бериш тури.

Босқич — бирор бир фаолиятни бажариш кетма — кетлиги.

Гуруҳ — одамларнинг биргаликдаги фаолият мазмуни ёки мулоқотда бўлиш характериға асосланган ижтимоий жамоа.

Гуруҳий норма — одамларни биргаликдаги фаолият мазмуни ёки мулоқотда бўлиши характериға асосланган ижтимоий қонун қоидалар тизими.

Ён бериш — мулоқот жараёнида шахс ўз ихтиёри билан тобелик тарафдори бўлади.

Ишончли хулк — ўзгалар ҳуқуқини поймол қилмаган ҳолда ўз ҳуқуқларини ҳимоя қила олишга қаратилган ҳуқуқ.

Йўриқнома — машқ ҳақида аниқ, қисқа, тушунарли ахборотни бериш.

Кичик гуруҳ — аъзолари биргаликдаги фаолият билан шуғулланувчи ва бевосита шахсий муносабатларда бўлувчи кишиларнинг кичик гуруҳи.

Кузатувчанлик — шахс ҳусусиятларидан бири у кишининг идрок қилиш жараёнида нарсаларни камдан-кам учрайдиган, аммо муҳим томонларини пайқаб олишида намоён бўлади.

Компромисс — бу келишувчанлик, яъни “сен ҳам ютқизма, мен ҳам ютқизмай” қабилида иш тутиш, мунозарали вазиятдан келишилган ҳолда чиқиб кетиш имкониятини излашдан иборат ҳолатдир.

Конформлик — индивиднинг гуруҳ фикрларига ташқи томондангина қўшилиб, ички томонидан қўшилмай ўз фикрида қолишлик.

Конфликт — кишилар ва гуруҳлар орасидаги кучли салбий ҳиссий кечинмаларни келтириб чиқарувчи тўқнашув.

Кайфият — бирорта эмоциянинг барқарор кечиши.

Киноя — маъқуллашнинг ёлғон устидан кулишнинг бир кўриниши.

«Махфийлик» — тренинг жараёнида бирор — бир гуруҳ аъзосининг ҳаётига оид ҳиссиёт, фикр, ахборотлар тренинг доирасидан четга чиқмаслиги.

Машқ — ўзлаштириш мақсадида қайта-қайта бажаридиган ҳаракатлар.

Машқ қилиш — маълум кўникма ва малакаларни ҳосил қилишга, такомиллаштиришга қаратилган жараён.

Машқ қилиш усули — зарур кўникма ва малакаларни ҳосил қилишга, такомиллаштиришга қаратилган жараённинг самарадорлигини ошириш усули.

Мимика — новербал мулоқот воситаси бўлиб, ўз фикр-мулоҳазаларини юз ифодаси орқали ифодалаш.

Муаммоли вазият — билиш эҳтиёжини қондиришда тафаккур қилиш шarti бўлган психологик вазият.

Мулоқот — икки ёки ундан ортиқ одамларнинг ўзаро бири-бирига таъсир этиши, ахборот алмашиши.

Мулоқатчанлик — кишиларнинг бошқалар билан мулоқотга тез киришувчанлик қобилияти.

Низо — ўзаро таъсир кўрсатаётган кишиларнинг қарама-қарши қизишиши.

Низоли вазият — ўзаро таъсир кўрсатаётган кишиларнинг қарама-қарши фикрларини тўқнашув вазияти.

Прогноз қилиш — тренингдан келиб чиққан ҳолда унинг самарасини олдиндан кўра билиш.

Психологик зўриқиш — инсоннинг рухий жиҳатдан азобланиши.

Психологик муаммо — бу фикрлашни кенгайтиришга, ҳаётга ижодий ёндашувни шакллантирувчи вазият.

Психогимнастик машқлар — кишини баркамоллаштиришга, эмоционал зўриқишларни бартараф этишга қаратилган машқлар мажмуи.

Рақобат усули — мулоқот жараёнидаги бир кишининг иккинчи киши устидан ҳукмрон бўлиши ва бутунлай вазиятни бошқариши.

Реакция — (лот. *re* — қарши, *action* — ҳаракат) психология ва физиологияда ички ва ташқи муҳитнинг турли таъсирларига аъзоларнинг жавоб қайтариши.

Релаксация — одамдаги жисмоний зўриқишнинг психик кескинлиги тугаши натижасида бўладиган тинчлик, осойишталик ҳолати.

Ролли ўйин — турли ижтимоий ролларни бажарувчи кишилар орасидаги муносабатларни мувофиқлаштиришга қаратилган машқлар мажмуасидир.

Суст ҳуқ — ўз ҳуқуқларини ҳимоя қилмайдиган, ўзгалар фикрига ён берувчи ва уларни юқори қўювчи ҳуқ — атвор.

“Таъинишув” ўйини — гуруҳнинг барча аъзоларини ҳар жиҳатдан қулай, дадил тутишлари ва ўзаро ишонч ҳосил қилишга қаратилган машқ.

Тренинг — шахсда мавжуд бўлган ёки вужудга келадиган муаммоларни ҳал қилиш учун зарур бўлган билим, кўникма, малакаларни ҳосил қилиш мақсадида баҳс-мунозара, ўйин, машқлар орқали ўтказиладиган машғулотлар йиғиндиси.

Тренинг гуруҳ — шахслараро муносабатлар тизимида унинг аъзоларига таъсир кўрсатиб, уларда мулоқот малакасини ва ўзаро таъсирини ривожлантиришга қаратилган қисқа муддатли машқ тури.

Тренер — тренинг машғулотларини ташкил этиб, бу жараёни бошқарувчи шахс.

Усул – бирор – бир фаолиятни бажаришнинг йўл-йўриги.

Фаоллик – тирик материянинг умумий хусусияти, теварак – атрофдаги муҳит билан ўзаро таъсирда бўлишида намоён бўлади.

Флипчарт қоғози – тренинг жараёнида қўлланиладиган махсус қоғоз.

Шахс – ижтимоий муносабатларга киришувчи ва онгли фаолият билан шуғулланувчи одам.

“Шу ерда ва ҳозир” – гуруҳдаги муомала – муносабат машғулоти жараёнига бевосита алоқадор, яъни ҳозирги замонга боғлиқ бўлиши лозим.

Эмоция – (лот. *emovek* – уйғотиш, тўлқинлантириш) одамларнинг субъектив ифодаланган ички ёки ташқи қўзғатувчилар таъсирига жавоб реакцияси.

Эмоционал таъсирчанлик – ўйинни бошлаш учун қилинадиган таклифларни жонли, қувноқ тарзда айтилиши ва иштирокчиларни ҳаракатларга келтириш жараёни.

Эмпатия – (юнон *empathia* - биргаликда дардлашмоқ) бошқа одамларнинг психик ҳолатларини тушуниш ва уларга ҳамдардлик қилиш қобилияти.

“Ягона микрофон” – бир иштирокчи сўзлаганда, бошқалар унга диққат билан қулоқ солиши ва гапини бўлмаслиги, бир-бирининг шахси ҳурмат қилиши.

Ўйин – кишиларнинг иш – ҳаракатларини, одамлар ўртасидаги ўзаро муносабатларни акс эттиришда ифодаланган ва теварак – атрофдаги борлиқни билишга қаратилган фаолият.

Ўйиннинг жадаллиги — ўйинни давом этиш тезлиги.

Ўз — ўзини англаш — индивиднинг ўзи ҳақида нисбатан барқарор анланган тасаввурлар тизими.

Қўрқув — одамнинг ўзига ёки яқин кишиларига тааллуқли бўлган ҳақиқий ёки ҳаёлий хавф — хатарга нисбатан юзага келган эмоционал ҳолат.

Ҳамкорлик — бу ҳолат барча иштирокчиларнинг ўзаро манфаатларини ҳисобга олган ҳолда мулоқотда бўлиш ва муаммоли вазиятни охиригача ҳал этишга интилишдир.

Ҳиссиёт — одамнинг юксак эҳтиёжларини қондириш ёки қондирмаслик қобилиятининг мавжудлиги ва психик образ ярата олиш натижасида унинг теvarак-атрофдаги оламга бўлган муносабатларининг онда акс эттирилишидан иборат жараён.

Хулқ-атвор нормалари — жамият томонидан қабул қилинган ахлокий меъёрларга асосланган хулқ-атвор.

АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ

1. Захаров В.П. Хрящева Н.Ю. Социально-психологический тренинг. Л. 1990г.
2. Петровская Л. А. Теоретические и методические проблемы социально- психологического тренинга.М. 1982г.
3. Вачков И.В., Дерябо С.Д. Окна в мир тренинга. Методологические основы субъектного подхода к групповой работе. С.Пб 2004г.
4. Организация и проведение тренинга. Учебное пособие/ Под. Ред. Федотова А.В.Л.: ЛГТУ,1991г
5. Макшанов С.И. Психология тренинга. С.Пб 1997г.
6. Марсанов Г.И. Социально – психологический тренинг М. 1998г.
7. Емельянова Ю.Н. Активное социально психологическое обучение. Л.1985г.
8. Лютова Е.К. Моница Г.Б. Тренинг эффективного взаимодействия с детьми. С.Пб 2001г.
9. Макшанов С.И., Хрящева Н.Ю. Психогимнастика в тренинге. М. СПб. 1993.
10. Ромонова Е.С., Потемкина О.Ф. Графические методы в психологической диагностике М. Дидакт 1992г.
11. Форверг, Альберг Т. Характеристика социально – психологического тренинга поведения / Психол. Журнал. 1984г №4.
12. Жуков Ю. М., Петровская Л.А., Растяников Диагностика и развитие компетентности в общении. М. МГУ 1990г.

13. Анисимов О.С. Развивающие игры и игротехника. Новгород.Л.1989г.

14. Робер М.А., Тильман Ф. Психология индивида и группы.

15. Шмидт И. , Хенке М. Вербальные и невербальные коммуникативные средства тренера-психолога: влияние различных действий тренера на тренируемых./Средовые условия групповой деятельности. Таллинн.1988г.

16. Рудестам К. Групповая психотерапия. М. Изд. Группа «Прогресс-Универс»,1993г

17. Г.Р.Замалдинова, А.М. Ялов Тренер и группа секреты успеха.

18. В.А. Ананьев Избранные технологии психологического консультирования.2001г.

19. Цзень Н.В., Похомов Ю.В. Психотренинг: игры и упражнения М. 1988г.

20. Вачков И.В., Дерябо С.Д. Окна в мир тренинга. Методологические основы субъектного подхода к групповой работе. С.П.б 2004г.

Н.ИСМОИЛОВА, Д.АБДУЛЛАЕВА

ТРЕНИНГ ЎТИШ МЕТОДИКАСИ

**Босишга рухсат этилди 28.05.2009 йил. Бичими 60x84 ¹/₁₆.
«Times Uz» гарнитураси. Офсет усулида босилди.
Шартли босма табағи 6,0. Тиражи 500.
Буюртма № 82.**

**«Fan va texnologiya Markazining bosmaxonasi» да чоп этилди.
100003, Тошкент шаҳри, Олмазор кўчаси, 171-уй.**