

LATIBJONOV RAHMATILLO ABDURASHID O'G'LI

AMALIYOTCHI PSIXOLOGLARNING KOMMUNIKATIV KOMPETENSIYALARINI TAKOMILLASHTIRISH BO'YICHA TRENINGLAR TO'PLAMI

USLUBIY QO'LLANMA



FAOL
TINGLASH



SAMARALI
MULOQOT



ZIDDIYATLARNI
SAMARALI
BOSHQARISH



O'Z-O'ZINI
ANGLASH



KASBIY
SAMARADORLIK

ANDIJON – 2026

O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI

MAKTABGACHA VA MAKTAB TA’LIMI VAZIRLIGI

ANDIJON VILOYATI PEDAGOGIK MAHORAT MARKAZI

**PEDAGOGIKA VA PSIXOLOGIYA, TA’LIM TEXNOLOGIYALARI
KAFEDRASI**

LATIBJONOV RAHMATILLO ABDURASHID O‘G‘LI

**“AMALIYOTCHI PSIXOLOGLARNING KOMMUNIKATIV
KOMPETENSIYALARINI TAKOMILLASHTIRISH” BO‘YICHA
TRENINGLAR**

TO‘PLAMI

(Uslubiy qo‘llanma)

ANDIJON-2026

UO‘K 159.98:159.9.072(072)

L24

R.A.Latibjonov. “Amaliyotchi psixologlarning kommunikativ kompetensiyalarini takomillashtirish” bo‘yicha treninglar. [Uslubiy qo‘llanma] – “Omadbek print number one” MCHJ. Andijon: 2026. – 172 b.

Tuzuvchi:

Latibjonov R.A – AVPMM Pedagogika va psixologiya, ta’lim texnologiyalari kafedrası p.f.f.d (PhD)., v.v.b dotsenti

Treninglar to‘plami amaliyotchi psixologlar va pedagoglarga mo‘ljallangan bo‘lib, unda ta’limdagi amaliy jarayonlarda foydalaniladigan trening haqida so‘z boradi.

Ushbu trening to‘plamidan asosan psixolog va pedagoglar foydalanishi mumkin.

Taqrizchi:

Q. Azizova – AVPMM Pedagogika va psixologiya, ta’lim texnologiyalari kafedrası mudiri, p.f.f.d (PhD)., dotsent

M.X.Dumarov - Andijon Davlat Universiteti Pedagogika va psixologiya kafedrası mudiri, p.f.f.d (PhD)., dotsent

Ushbu uslubiy qo‘llanma AVPMM Ilmiy-metodik Kengashining 2026 yil 26-iyundagi № 6-son qarori bilan nashrga tavsiya etilgan.

Uslubiy qo‘llanma Pedagogika va psixologiya, ta’lim texnologiyasi kafedrasining 2026-yil 25-iyundagi № 6-son yig‘ilishida muhokama qilingan va ma’qullangan.

© R.A.Latibjonov
© Omadbek print number one

MUNDARIJA

Kirish.....	5
Psixologik treninglarning rivojlanish tarixi.....	6
Trening nima. Trening turlari, ularning maqsadlari, funksiyalari, metodlari va muammolari. Treningni tanlash mezonlari.....	17
Tanishtirish ko‘nikmalarini shakllantirishga qaratilgan mashqlar.....	25
Guruhni birlashtirish va ishonchni shakllantirishga yo‘naltirilgan mashqlar.....	28
O‘z his-tuyg‘ularini anglash va qabul qilishga yo‘naltirilgan mashqlar.....	30
Emotsional holatni o‘zi boshqarish usullarini o‘zlashtirish mashqlari.....	31
Tinchlantiruvchi nafas mashqlari.....	33
Pedagog (psixolog)larda kommunikativ kompetensiyalarni takomillashtirish bo‘yicha trening dasturi.....	35
Nizolarni boshqarishga doir trening mashg‘ulotlari.....	43
Empatiya asosida muloqot madaniyatini shakllantirishga doir trening mashg‘ulotlari.....	50
Hissiyotlarni aniqlash va aks ettirishga doir trening mashg‘ulotlari.....	54
O‘zini anglash va sog‘lom muloqot madaniyatini shakllantirishga doir trening mashg‘ulotlari.....	57
Refleksiya va natijalarni baholashga doir trening mashg‘ulotlari.....	61
Korporativ trening mashqlari.....	71
Stressni boshqarish bo‘yicha treninglar.....	84
Konfliktni yengib o‘tish metodlari.....	86
Emotsional taranglikni kamaytirish uchun treninglar.....	102
Ijtimoiy-psixologik treninglar: «nizolarni hal qilish va oldini olish».....	108
Ijtimoiy-psixologik trening «inson konflikt ichida».....	113
Kommunikatsiyalarni boshqarish bo‘yicha treninglar.....	118
Noverbal kommunikatsiyaga doir mashqlar.....	122
Verbal kommunikatsiyaga doir mashqlar.....	127
Relaksatsion mashqlar.....	129
Ortiqcha emotsional taranglikni kamaytirishga yo‘naltirilgan mashqlar.....	134
Ijtimoiy ko‘nikmalar va o‘zini-o‘zi anglashni rivojlantirish uchun mashqlar.....	135
Shaxsiy anglash va ijtimoiy ko‘nikmalarni rivojlantirish uchun mashqlar.....	137
«Ma’no qo‘yish va hayotiy perspektivani shakllantirish bo‘yicha trening».....	146
Mening professional istaklarim.....	156
“Ijtimoiy-psixologik trening «o‘z yo‘lingni top”.....	157
Yakuniy bosqich trening mashqlari.....	163
Foydalanilgan adabiyotlar.....	170

KIRISH

Bugungi kunda psixologiya sohalarining muammolaridan biri barkamol shaxslarni tarbiyalash va jamiyatda o'z o'rnini topishga ko'maklashish, malakalarini rivojlantirish hisoblanadi. Mamlakatimizda yoshlarning faolligini oshirish, ularni har tomonlama barkamol shaxs sifatida shakllanishi uchun barcha shart-sharoitlarni yaratish davlat siyosatining ustuvor yo'nalishi sifatida qaralmoqda. 2022-2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning Taraqqiyot Strategiyasida "...yoshlarni hayotga bo'lgan qat'iy ishonch va qarashlarga ega shaxs sifatida tarbiyalash..."¹ kabi muhim maqsadlar belgilangan. Bu maqsad yoshlarni har tomonlama sog'lom o'stirish bilan birgalikda ularning psixologik savodxonligini oshirish va aynan hayoti davomida vujudga kelishi mumkin bo'lgan muammolarni yechishda malaka va ko'nikmalarga ega bo'lishi yuzasidan chora tadbirlarni ishlab chiqarishni taqazo etadi.

Hozirgi zamonaviy pedagogik va psixologik faoliyat sharoitida malakali mutaxassislarni tayyorlash va ularning kasbiy kompetentsiyalarini rivojlantirish masalasi katta ahamiyat kasb etadi. Xususan, psixologlar uchun kommunikativ kompetentsiyalar - shaxslararo muloqot, hamkorlik, fikr almashinuvi va ijtimoiy o'zaro ta'sirni samarali tashkil etish qobiliyati - muhim ahamiyatga ega. Zamonaviy ta'lim jarayonida faqat nazariy bilim bilan cheklanib qolmasdan, amaliy ko'nikmalarni shakllantirish va rivojlantirish ham dolzarb vazifa hisoblanadi.

Ushbu qo'llanma "**Treninglar to'plami**" shaklida ishlab chiqilgan bo'lib, unda pedagogik va psixologik sohada keng qo'llaniladigan interaktiv metodlar va trening texnologiyalari jamlangan. Treninglar ishtirokchilarning ijodkorlik, tanqidiy fikrlash, tahliliy qobiliyat, muammoni hal qilish va o'z fikrini asoslab ifodalash ko'nikmalarini rivojlantirishga xizmat qiladi. Shuningdek, mashg'ulotlar orqali psixologlar o'zaro hamkorlik, guruh ichidagi o'zaro ta'sir va kommunikativ madaniyatni shakllantirish imkoniga ega bo'ladi.

Qo'llanma nafaqat pedagoglar va maktab psixologlari, balki malaka oshirish kurslari tinglovchilari uchun mo'ljallangan. Unda keltirilgan metodik yondashuvlar va trening mashg'ulotlari amaliyotga yo'naltirilgan bo'lib, ishtirokchilarning o'z kasbiy faoliyatida samarali kommunikatsiya va ijtimoiy ko'nikmalarni qo'llashlariga ko'maklashadi.

¹ 2022 — 2026 YILLARGA MO'ljALLANGAN YANGI O'ZBEKISTONNING TARAQQIYOT STRATEGIYASI. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi PF-60-son Farmoni

PSIXOLOGIK TRENINGLARNING RIVOJLANISH TARIXI

1. Qadimgi manbalarda trening elementlariga oid fikrlar. Guruhiiy terapiya elementlarining vujudga kelishi.

Jamoaviy marosim va tadbirlar o'tkazish orqali bir kishidan ko'ra guruhga ta'sir o'tkazish samarali bo'lishini tabiblik va shamanlik amaliyotlarida keng tarqalgan. Chunki ular shu tadbirlar orqali guruhdagi emotsional kayfiyatni ko'tarinki bo'lishi, ishtirokchilarga yuqishi va shu orqali insonlarni davolashda yaxshi natijalarga erishganlar. Ishtirokchilarning affekt sohasiga yo'naltirilgan ta'sir natijasida ularning g'ayrioddiy qobiliyat va mahoratlariga odamlarning ishonchlari keskin oshgan. Insonlarning guruhda bir-birlariga sog'lomlashtiruvchi ta'sirning mavjudligiga yorqin misol bo'lib, o'z vaqtida shov-shuv bo'lgan mashhur markiz de Sad (1740—1814)ning faoliyati bo'lishi mumkin. De Sadni SHaranton ruhiy xastaliklar shifoxonasiga joylashtirishganda, u shifoxonada p'yesalar yozib, palatadoshlari tomonidan ularni ijro etib, kasallar oldida namoyish ettirar edi. De Sadning tadqiqotlari natijasida "jonli teatr" orqali maxbuslarga shifobaxsh ta'sirining guvoxligi, zamonaviy mualliflar uchun buni guruhiiy psixoterapiyaning dastlabki tajribalari sifatida qarashi uchun asos bo'ldi. (Corsini, 1973).

2. M.Mesmer va Dj.Prattning guruhiiy terapiyaga asos solishi bilan bog'liq tadqiqotlarining mohiyati.

Guruhdagi kechayotgan jarayon, voqealar ilmiy-nazariy tahlillarni keltirishga dastlab avstriyalik shifokor Frants Antuan Mesmer "jonli magnetizm" nazariyasida tushuntirib berishga xarakat qilgan. U Parijda XVIII asrda o'z amaliyotini o'tkazgan.

Bu nazariyaning mohiyati quyidagicha:

- magnetik flyuid (suyuqliklar) mavjud bo'lib, ularni inson organizmida teng taqsimlanmasa kasallikni yuzaga keltirish mumkin;

- shifokorning vazifasi esa – maxsus muolajalar yordamida flyuidlarni qayta teng taqsimlab chiqish orqali bemorni davolash (L. SHertok, R. de Sossyur, 1991).

Guruhda davolash seansi kuyidagicha o'tar edi- saroy zallaridan birida mashxur mesmerning suvga to'ldirilgan qozoni joylashgan bo'lib, unga tosh, shisha siniqlari va boshqa narsalar solinar edi. SHuningdek suvdan navdalar ham chiqib turar edi. Bemorlar, (ko'p hollarda ayollar) shu navdalarni ushlab, ishtirokchilar o'zaro arqon bilan tutashar edilar. Mesmer esa qadimgi kimyogarlar sifatida yelkasiga keng mantiyani tashlab olib, ishtirokchilarga turli xarakatlar va muolajalar orqali qo'lidagi shisha kaltak bilan tegib qo'yar edi. Bo'lib o'tayotganlarning bu sirli muhiti bemorlarning ko'pi shifo topishiga yordam berganini ta'kidlashgan. Lekin Mesmer faoliyatini baholash yuzasidan, Lyudovik XVI tomonidan to'zilgan fanlar Akademiyasining ikki komissiyasi "jonli magnetizm" nazariyasini tanqid qildilar. Olimlardan xech biri Mesmer ishida aniqlangan shifokor va bemorning shaxslararo

xarakati, guruhning boshqa ishtirokchilariga shifo berish ta'siri va ijtimoiy-psixologik samaradorlikka e'tibor qartmadilar. Bostonlik shifokor Djozef Pratt repressiv-ruhiy davolash amaliyotchilaridan birinchi bo'lib sil kasalligiga chalingan va shifoxonada davolanishi uchun mablag'i bo'lmagan bemorlarni davolash bilan shug'ullangan. 1905 yilda vaqtni tejash maqsadida u bemorlarni yashash joyida 20tadan yig'ib, ularga gigiena asoslari, dam olish, toza havo shifobaxshligi va sog'lom ovqatlanish zarurligi haqida so'zlab berar edi.

Dj.Pratt g'amxo'r murabbiy va insonlarga ta'sir etish qobiliyatiga ega bo'lib, o'zining kamharj mijozlarining kasalligini ularni birlashishiga yordam beruvchi omil sifatida ko'rar edi. Mijozlari kundalik daftar tutib unda o'zlaridagi o'zgarishlarni va umumiylik, birdamlik va o'zaro yordam berishga intilish hissihlarini belgilab borishar edi. Ishning boshida Pratt guruhiiy ishga vaqtni tejash sifatida qaragan edi lekin 30-yillarning boshiga kelib u guruhdagi ishtirokchilarning bir-birlariga foydali ta'sir etishini ko'zatgan. Keyinchalik u shaxsga ta'sir etish orqali davolash maqsadida, guruhiiy terapiya seanslarini rejalashtirgan.

3. A.Everettning aql dinamikasi treninglarining mohiyati.

Trening guruhlari ish faoliyati. Trening guruhlar (T-guruhlar)ning yaralish tarixi K.Levin ismi bilan o'zviy bog'liqdir. Avval laboratoriya keyinchalik dala sharoitlarida ish olib borgan K.Levin "guruhdagi odamlar doim bir-biriga ta'sir qiladi" degan fikrga keldi. Guruh tarzida ta'lim berish o'qitishning yangi samarali usuli sifatida tezda mashxurlik qozondi. Bu guruhlarning asosiy vazifasi, guruh qatnashchilarini o'zaro muloqot, boshqara olish va qiyin vaziyatlarda to'g'ri qaror qabul qilishning asosiy qonunlarini o'rgatish bo'lib xisoblangan.

Dunyodagi birinchi "Aql Dinamikasi" (Mind Dynamics) treningi AQSHda ingliz Aleksandr Everett tomonidan ishlab chiqilgan. 1968 yilda inson ongini o'zgartirib va ong ostiga ta'sir o'tkazish mumkin bo'lgan teosofiya, falsafa, barcha dunyo dinlarining ruhoniycha amaliyotini o'rganib bo'lgan yosh psixolog to'rt kunlik "Shaxsiy rivojlanish" treningini ishlab chiqadi. Bu trening amaliy mashg'ulotlardan tashkil topgan bo'lib, unda borliqdagi haqiqatni anglash, yetakchilik va jamoaviy birdamlik bo'yicha ish yuritiladi.

4.Rossiyada trening guruhlarining rivojlanishi.

Psixolog N.Yu.Xryançeva 1982 yil LDU ning ijtimoiy-psixologiya kafedrasida asistent bo'lib ishlash davrida, guruhlarda ijtimoiy-psixologik treninglarni o'tkazish bo'yicha Leyptsiglik mutaxassislar professor Manfred Forverga va uning turmush o'rtog'i Traudl Albergga shogird bo'lib o'tgan. Vaqt o'tgach ijtimoiy-psixologik treninglar o'tkazish bo'yicha Bird o'z tajribasini psixologlarga o'rgata boshladi. Bu psixologlar treningni o'z psixologik faoliyatlari davomida muhim deb hisoblashardi. U

aytib berayotgan perspektiv-yo‘naltiruvchi treninglar, senzitivlik treninglari L.A.Petrovskaya va Yu.N.Emel’yanovlar uchrashuvlaridagi tajribalardan farq qilar edi. Ular o‘tkazadigan treninglar eng avvalo ishlab chiqarish, maktab, sog‘liqni saqlash, tibbiyot tashkilotlari, davlat boshqaruvidagi rahbarlar, majburiy boshqaruv uyushmalari, korxona tashkilotlari xodimlarining kompetentligini oshirish maqsadida yo‘naltirilgan treninglardir. Keyinchalik asta-sekin boshqa ko‘plab kasb egalari bilan trening o‘tkazish tajribasi yig‘ila boshladi. Trening sohasi mutaxassislarining metodik tayyorgarligi borgan sari rivojlanib bordi. Ular ko‘plab seminarlarga bora boshlashdi va boshqa trenerlarning yondashuvlarini ham o‘rganib chiqib, o‘zlarining tizimlashgan trening dasturlarini ishlab chiqishdi.

1990 yilda ular S.I.Makmanov bilan birgalikda kreativlik treninglari dasturini ishlab chiqishni boshladi. Bu vaktida S.I.Makmanov treningning asosi bo‘lmish nazariy va metodik ishlanmasi bilan shug‘ullanayotgan va bu metodlar barcha soha mutaxassislarida qo‘llanilganda muvaffaqiyatga erishishini bilardi (1998 yil jahonga uning “Trening psixologiyasi” monografiyasi chiqdi). Biroz o‘tgach ular o‘ziga ishonch treningini o‘tkazish dasturini ishlab chiqishdi. S.I.Makmanov treningda kam uchraydigan o‘zaro ta’sirlar, komanda va boshqalarning shakllanishi muharriri bo‘lib qoldi. Ye.Sidorenko juda noyob trening dasturi muharriri bo‘lib, bu trening shaxsga ta’sir etish va begona fikrlarga nisbatan, ta’sirlarga nisbatan qarshilik ko‘rsatish ta’sirini o‘rgatar edi. Bu trening dasturlari yangi trening dasturlarini yaratishdagi bir yo‘nalish bo‘lib, ular Trening instituti trener va konsultantlari bilan birgalikda o‘tkazilar edi. Eng asosiysi esa, Trening instituti 1993 yil mart oyida tashkil topgan bo‘lib, uning tashkil etilishi asosidagi fikrlar bu tashkilot bilan birgalikda rivojlanar va asosiylari uning tashkilotchilari tomonidan boshidayoq anglab yetilgan va shakllantirilgan edi. Ular qilib bo‘lmaydigan ishni qilishga urinishdan, birovlariga nimanidir o‘rgatishdan, eng asosiysi o‘zlari bilmaganni o‘rgatishdan yiroqdirlar.

Trening instituti trening sohasidagi mutaxassislarni tayyorlash yo‘nalishidir. Avvalgidek psixologlar orasida 15 kunlik trening sohasidagi metodik tayyorgarlik taniqli va dolzarbdir. Trening Institutida o‘z malakasini oshirish sohasidagi yangi bilimlarni egallash maqsadida 3 bosqichdan iborat bo‘lgan metodik mashg‘ulotlarni o‘qib o‘rganishadi. Bolalar o‘smirlar bilan ishlovchi psixologlar uchun “Psixodrammaga kirish” kabi mashg‘ulotlar mavjud.

Trening instituti trening sohasida juda ko‘plab izlanishlar olib borish natijasida bu sohaga anchagina yangilik va o‘zgarishlar kiritdi. Ularning ishi asosan trening o‘tishning nazariy va metodik asosini mustahkamlashga qaratilgan bo‘lib, shuningdek ularni amaliyotga tatbiq qilish uchun zarur vositalarni topishga ham harakat qilishmoqda. Shu bilan birgalikda psixogimnastik mashqlarni qo‘llash uchun zarur bo‘lgan metodik qo‘llanmalarni ham yarata boshlashdi. Ular sirasiga 2001 yil Sankt-

Peterburgda chop etilgan, 3 bobdan iborat “Treningda psixogimnastika” deb nomlangan kitob ham kiradi. Bu kitobda institut xodimlari tomonidan, ko‘p yillar mobaynida to‘plangan trening, psixologik mashqlar, turli xil chet el adabiyotlaridan olingan va o‘ylab topilgan trening mashg‘ulotlari jamlangan. Ularning deyarli barchasi ijtimoiy psixologiyaga taalluqli bo‘lib, 1983 yildan boshlab Leningrad, Moskva, Toshkent, Olma-Ota, Perm, Rostov-Don, Karaganda, Barnaul, Ijevsk, Chelyabinsk, Pskov, Kaliningrad va boshqa ko‘plab shaharlarda o‘tkazilgan. Barcha mashqlar muharrirlar tomonidan tajribalarda sinalgan bo‘lib, ular yaxshi natijalar bergan.

Bugungi kunda hamma uchun umumiy qabul qilingan “trening” tushunchasi yo‘q, shuning uchun bo‘lsa kerak, psixologik amaliyotda uning ma’nosini anglatuvchi ko‘plab metod, shakl va uni anglatib beruvchi manba hamda vositalar kabi tushunchalar kelib chiqadi.

Trening insonlarda mavjud bo‘lgan xulq-atvori va faoliyatini boshqaruv modelini qayta dasturlash vositasidir.

Trening shuningdek tashkilotni rejalashtirilgan faolligini oshirish uchun, kasbiy bilimlarini oshiruvchi, ko‘nikmalarini yaxshilashga yo‘naltirilgan, yoki tashkilotning maqsadli faoliyati talablariga mos keluvchi attityudlar modifikatsiyasi va jamoatning ijtimoiy xulq-atvorini to‘zatishtirish uchun zarurdir.

5.Psixologik trening amaliy psixologiyaning uslubi sifatida

Guruh psixologik ishining turli xil shakllarini ajratib olish uchun foydalanish chegarasi deyarli qo‘shilib ketgan keng qamrovdagi terminlar ishlatiladi: *guruh psixoterapiyasi, psixokorreksion guruh, tajriba guruhi, trening guruhlarini faol o‘qitish guruhlarini, amaliy eksperimental laboratoriya*. Ko‘pincha bir guruhni turli avtorlar har xil nomlashadi.

Shubhasiz bunday nomuntazam terminlar holati amaliy psixologiyaning nisbatan yangiligi bilan bog‘liq bo‘lib, birinchidan bunday guruhlar psixoterapiya va psixokorreksiyaning uchrashish chizig‘ida ishlaydi, ikkinchidan esa –ta’lim demakdir. Buning natijasi sifatida har qanday termining qo‘llanilishi to‘la mos emas, chunki psixoterapiya, psixokorreksiya, ta’lim va shaxsiy rivojlanish o‘rtasidagi chegara qaerdan o‘tishligini aniqlash juda qiyindir.

Shunga qaramasdan guruh ishlarining eng ko‘p shakllari “Trening guruhlarini deb ataladi”. Bu terminning nisbiyligini xis qilgan holda biz kelgusida undan foydalanamiz bunda treningning guruhlarini nomi ostida nafaqat ma’lum T-guruhlar va shuningdek barcha maxsus tashkil qilingan kichik turli xil psixologik muammolarni yechishda va o‘z-o‘zini rivollantirishda (ayniqsa o‘zini idrok etish) yordam berishga mo‘ljallangan kichik guruhlar ham kiradi.

Shu bilan birgalikda biz bu tushunchalar orasidagi chegaralarni aniqlab olish lozim deb hisoblaymiz.

Hozirgi vaqtda **psixoterapiya**, deb kishining psixik asab va psixosomatik kasalliklarda uning ongiga fikr yuritishiga, xissiyotlariga og‘zaki va noog‘zaki ta’sir qilishlik bilan davolash majmuasini tushunish qabul qilingan. SHartli ravishda, mavjud bo‘lgan simptomlarni yumshatish, yoki yo‘qotishga yo‘naltirilgan, klinik asosda olib boriladigan psixoterapiya va kishining ijtimoiy muhit, o‘zining shaxsiyatiga bo‘lgan munosabatni o‘zgartirishga intiladigan shaxsga yo‘naltirilgan psixoterapiyaga ajratiladi.

Psixologik korrektsiya shaxsni to‘laqonli rivojlantirish va shaxsning to‘laqonli faoliyatini ta’minlash maqsadida, u yoki bu psixologik tuzilishlarga yo‘naltirilgan psixologik ta’sir sifatida belgilanadi.

Guruh psixologik korrektsiyasini odatda nafaqat tibbiyotda qo‘llaniladigan uslub sifatida, balki amaliy psixologning faoliyat yo‘nalishi sifatida ko‘rib chiqiladi (hakim psixoterapevt bo‘lishi shart emas).

Guruh psixoterapiyasi psixologik treningga nisbatan ko‘proq tarixga ega – uning vujudga kelishini tadqiqotchilar 1904-1905 yillardagi I.V.Vyazemskiy (Rossiya) va Dj.Pretti (AQSH) ning hakimlik faoliyati bilan bog‘lashadi. “Guruh psixoterapiyasi” atamasini 1932 yilda muomalaga kiritishni taklif qilgan Dj. Moreno asos solgan. Haqiqatda esa “psixologik trening”ning vujudga kelishi M.Forverg tomonidan 50 yillarda ishlab chiqilgan yangi uslub tatbiq qilina boshlangan vaqtdan hisoblanadi. Ushbu uslubning asosiy ijtimoiy-psixologik trening (PT) deb atalgan va dramalashtirish elementlari bilan rolb o‘ynashdir. Yirik eksperimental-tadqiqot ishlari asosida Forverg PT ning shaxsning o‘zgargan tushunchalari va ularni professional faoliyatiga interiorizatsiya qilish hisobiga interpersonal saviyasini oshirishda samarador ta’sirga ega ekanligi haqida hulosasi qildi.

Guruh psixologik treningi terapiya, korrektsiya va ta’limdan asosan nimasi bilan farq qiladi?

Birinchidan, psixoterapiyadan farqli ravishda trening ishinig maqsadlari faqat davolashdan iborat emas. Trening yetakchisi psixologik yordam berishga yo‘nalgan bo‘ladi, davolash orqali ta’sir qilishga emas. Bu holat sog‘lomlashtirish muolajalarini tatbiq qilish mumkinligini istisno qilmaydi. Treningda nafaqat sog‘lom kishilar balki asabiy kishilar va psixik chegaraga borib qolgan kishilar ham ishtirok etadilar. Ushbu holatda amaliy psixologga (tibbiy ma’lumotga ega bo‘lmagan) klinik psixoterapevt bilan birgalikda ishlash tavsiya etiladi.

Ikkinchidan, psixologik treningni psixokorrektsiyadan farqi shu bilan aniqlanadiki, treningda nafaqat ichki dunyoning salbiy tavsifiga, balki alohida psixologik tuzilishlarga, shaxsning umumiy rivojlanishiga e’tibor qaratiladi. Bundan tashqari korrektsiya o‘zi yo‘nalgan psixik rivojlanish me’yorlari tushunchasi bilan

bevosita aloqador ayni vaqtda esa treningning bir necha turlarida me'yor kategoriyasi umuman qabul qilinmaydi.

Trening psixologik ma'nosida turli tushunchalar o'z aksini topadi va mutaxassisning nomlanish turlarida trening o'tkaziladi: boshlovchi, trening olib boruvchi, guruh direktori, trener, ekspert, fasiliator va boshqalar. Albatta o'tkazilgan treninglarni hammasi ham, biror bir ajratilgan turlarga qat'iy yondosha olmaydi, chunki trening oldida bir emas, bir necha, har-xil yo'nalishlarning aniq metodini amalga oshiruvchi, tegishli vazifalarning yechimini topuvchi topshiriqlar qo'yilgan.

Undan tashqari, adabiyotda bir necha marta trening gruppasini olib boruvchi shaxsning ahamiyatli roli haqida o'sha psixologik yo'nalishiga qarama qarshi boruvchi individual ko'rinish va tomonlarni o'zi ishlayotgan albatta va ko'rsatilgan metod va usullarni ishlatishdan ko'ra ko'proq ahamiyatga ega bo'lishi haqiqatda aytib o'tilgan.

Keyingi yillarda insonlar salomatligi muammosi faqat jismonan emas balki ham ma'nan, ham ruhan salomatlik darajasiga ko'tarilmoqda va bunday sharoitda zamonaviy psixologiyada keng qo'llaniladigan psixologik treninglarga talab ortib bormoqda. Trening ingliz tilidan olingan bo'lib, "mashq qilish", "takrorlash" ma'nolarini bildiradi. Psixologik trening haqida gap ketganda, bu atama ko'pchilik tomonidan "muammolarni yechimi topiladigan mashg'ulot" sifatida qabul qilinadi. Aslini olganda trening mashg'ulotlari kishilarning muammolarini hal qilmaydi, balki shu muammolarning asosini tahlil qila olish uchun lozim bo'lgan ko'nikma va malakalarni hosil qiladi.

TRENING – shaxsda mavjud bo'lgan yoki vujudga kelishi mumkin bo'lgan muammolarni hal qilish uchun zarur bo'lgan ko'nikma va malakalarni hosil qilish maqsadida turli xil o'yin va mashqlar orqali o'tkaziladigan mashg'ulot hisoblanadi. Treningga ta'rif berish yoki uni tushuntirishda turli mualliflar tomonidan turlicha yondashuvlar keltirilgan bo'lsada, ularning aksariyati trening mashg'ulotlari o'yin va mashqlar orqali amalga oshirilishiga va trening jarayonida ko'nikma va malakalar hosil etilishiga e'tibor qaratganlar.

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

O'tkaziladigan psixologik treninglarning maqsadi quyidagicha bo'lishi kuzatiladi:

- Shaxsda muloqotchanlik ko'nikmalarini hosil qilish;
- Hayotdagi qarama-qarshiliklarni to'g'ri tushuna olish va tahlil qilishga o'rgatish;

- Shaxsning ichki holati (ruhiyati)ni o'zgartirishga erishish;
- Shaxsni kamoloti uchun zarur bo'lgan ko'nikmalarni hosil qilish;
- Favqulodda vaziyatlarda to'g'ri qaror qabul qila olish ko'nikmasini hosil qilish.

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

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

Birinchi bosqich tashkiliy bosqich bo'lib, bu bosqichda treningni boshlashgacha bo'lgan barcha jihatlar qamrab olinadi. Bu bosqichda trener o'ziga xos bo'lgan 3 ta holatni hisobga olishi lozim. –

Guruhni yig'ish yoki tashkil etish;

- Treningni tashkil etishda muhim jihatlar;
- Trening dasturi va rejasini tuzish.

Tashkiliy bosqich:

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

Ma'lum bir psixologik muammolar yuzasidan murojaat etgan kishilar bilan shug'ullanish uchun tashkil etiladigan trening guruhlarini yig'ishdan va ular bilan individual suhbatlar tashkil etish maqsadga muvofiqdir. Chunki guruh ishtirokchilarining kimligi, ularning xarakter xususiyatlarini bilish trenerga butun guruh haqida ma'lum bir xulosaga kelish imkonini beradi. Bu esa trening mashg'ulotining dastur va rejasini tuzishda, mashg'ulot jarayonida qo'llaniladigan usullarni tanlashda qo'l keladi. Qolaversa, har bir ishtirokchining motivasiyasini yaxshi bilish ham trener uchun zarurki, aks holat ularning guruhni tark etishiga olib kelishi mumkin. Bu esa trening samarasiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Individual suhbat jarayonida ishtirokchiga asosan quyidagi savollar bilan murojaat qilinadi: Sizda, oilaviy (ota-onangiz, turmush o'rtog'ingiz, farzandingiz yoki boshqalar bilan) yoki ishda (rahbar yoki hamkasblaringiz bilan) qanaqadir muammolar bormi? Treningda

ishtirok etishga sizni nima majbur qilyapti? Treningdan nima kutyapsiz? Trening sizga nima beradi deb o'ylaysiz?

Trening ishtirokchilarini yig'ishda trenerdan yuqori darajadagi ko'nikma va malaka talab etadi va har qanday guruhni yig'ishda quyidagilarga e'tibor berilishi ahamiyatga muvofiq hisoblanadi:

- Trening mashg'ulotlari uchun mo'ljallangan guruhlariga imkon boricha, muammosi bir xil bo'lgan ishtirokchilarni to'plash kerakligi;
- Trening ishtirokchilari iloji boricha bir-biriga notanish bo'lishlari lozimligi;
- Har bir ishtirokchi o'zi uchun o'zi pul to'lashi shartligi.

Treningni tashkil etishda muhim jihatlar. Trening mashg'ulotlarining samarali o'tishini ta'minlash uchun uni tashkil etishda bir qancha muhim jihatlarga e'tibor berish lozim bo'ladi. Trening mashg'ulotiga tayyorgarlik ko'rish va uni o'tkazish jarayonida trener quyidagi muhim jihatlarni hisobga olishi maqsadga muvofiq:

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

1. Haftasiga 4-5 kun, bir kunda 8 soatdan mashg'ulot o'tiladi (orada 30 yoki 60 minut tanaftus beriladi). Bu eng samarali natija beradigan trening mashg'uloti hisoblanadi.

2. Haftasiga 2-3 kun, bir kunda 4-5 soat mashg'ulot o'tiladi. O'rtacha samarali natija beradi.

3. Haftasiga 1 kun, 3-4 soatdan mashg'ulot o'tkaziladi. Bunday davomiylikda tashkil etilgan trening mashg'ulotlari kamroq samara berishi kutiladi.

Trening o'tkaziladigan xona. Har bir ishtirokchi xonada o'zini erkin his etishi uchun lozim bo'lgan barcha sharoitlarning bo'lishi treningni samarasini ta'minlovchi omillardan biri hisoblanadi. Shuni hisobga olgan holda trening mashg'ulotlari o'tkaziladigan joy shinam, keng, erkin harakatlanishga mo'ljallangan, kerakli anjomlar bilan jihozlangan bo'lishi tavsiya etiladi. Xonaning bir qismida dumaloq shaklda qo'yilgan stullar, bir qismida yumshoq mebel o'rindiqlari, 2-3 dona stol, akvarium, devorda 1-2 dona manzarali tasvir aks ettirilgan rasmlar, imkon darajasida gullar bo'lishi tavsiya etiladi. Bulardan tashqari mashg'ulot jarayonida foydalanish uchun magnitofon, televizor, videopleer, proektor, kompyuter jihozlari bo'lishi ham lozim. Xonada ishtirokchilarning orasiga to'siq bo'ladigan ortiqcha jihozlar (stol, stullar) bo'lmasligi maqsadga muvofiqdir. Trening o'tkaziladigan xona albatta izolyatsiyalangan (ajratilgan) bo'lishi shart, ya'ni begona shaxslar ularni bezovta qilmasligi va ular ham boshqalarga halaqit bermasligi kerak.

Trening jarayonida guruh a'zolari soni 8-10 kishidan 19-20 nafargacha bo'lishi ma'qul variant hisoblanadi. Ishtirokchilar orasida ayol va erkaklar soni imkoni boricha

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

Boshlang'ich bosqich:

Trening mashg'ulotlarini olib borishning boshlang'ich bosqich quyidagi qismlarni o'z ichiga oladi.

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

Guruhiy norma (tamoyil, qoida)iarni ishlab chiqish: Guruhiy normalar trener bilan guruh ishtirokchilarining hamkorligida ishlab chiqilishi shart. Guruhiy normalarni ishlab chiqishda trener "Aqliy hujum" usulidan foydalangan holda fikrlar yig'ishishi maqsadga muvofiqdir. Mashg'ulot jarayonida qanday qoidalarga amal qilish lozimligi to'g'risida guruh a'zolarining o'zi takliflar, fikrlar berishi, bunda ma'lum bir fikrni berayotgan ishtirokchining bu fikrning trening uchun qanday ahamiyatga ega ekanligini izohlashi maqsadga muvofiqdir, shundan so'ng ishtirokchilar bilan uning taklifi qabul qilinadi yoki rad etiladi. Trening qoidalari yoki qonunlari guruh ichidagi jarayonlarni nazorat qilish va tartibga keltirish uchun xizmat qiladi. Bu qonunlarni qo'llash trening qatnashchilari uchun yordam bo'ladi va aksincha, agar trener bularga e'tibor bermasa trening guruhi "bo'linib ketishi" yoki qatnashchilarni "yaralashi" mumkin.

Har qanday treningda quyida keltirilgan qonunlarga amal qilinishi shart:

1. "00" qonuni. Barcha ishtirokchilar mashg'ulot boshlanishiga va tanaffusdan keyin kechikmay kelishlari, bunda trener ularga namuna bo'lishi kerak.

2. "Mikrofon" qonuni. Kimning qo'lida mikrofon bo'lsa o'sha odam gapiradi.

3. "Faollik" qonuni. «Siz biror bir mashqni bajarishda ishtirok etmasligingiz mumkin. Bu siz vazifani bajara olmaysiz degani emas, balki siz chetdan turib kuzatmoqchisiz. Bu haqida avvaldan ma'lum qilish kerak bo'ladi. Lekin guruhdan bir kishining chiqib ketishi shu guruhning ishiga ta'sir qilishini ham e'tiborga olish kerak bo'ladi.

4. "Faqat o'z fikrini bayon etish" qonuni. Bu qonun o'zining fikrini birinchi shaxs nomidan bayon etish, ya'ni "Mening fikrimcha, men his qilaman, mening

o‘ylashimcha...”. Har bir ishtirokchi guruhning boshqa qatnashchilarining fikrlarini bilmaydi. Guruh nomidan gapira olmaydi, shuning uchun ko‘pchilik, ya’ni “biz” deb boshlanadigan fikrlar mumkin emas.

5. “Guruhning barcha qatnashchilariga hayrixoh munosabatda, xushmuomala bo‘lish” qonuni. “Barchamizning afzallik tomonlarimiz va kamchiliklarimiz bor. Trening vaqtida boshqalarning xususiyatlariga sabrli bo‘lish kerak. Agar sizni nimadir qoniqtirmasa, hech bir ishtirokchiga zarar yetkazmagan holda bu haqida trenerga ma’lum qiling”.

6. “O‘z ismini aytish” qonuni. Agar trening qatnashchilari bir-biriga notanish bo‘lsa har bir chiqish oldidan o‘z ismini aytishi kerak bo‘ladi.

7. “Muloyimlik” qonuni. Barcha qatnashchilar bir-birlariga xushmuomalalik bilan va o‘zlarini taqdim qilganda aytgan ismlari bilan murojaat qilishlari kerak bo‘ladi.

8. “Shu yerda va hozir” qonuni. Ayni vaqtda va shu yerda bo‘layotgan jarayonning, shuningdek, qatnashchilarning his-tuyg‘ulari, kechinmalari va munosabatlarini trening doirasida ko‘rib chiqish va ularni kelajak yoki o‘tmish bilan bog‘lamaslik kerak. Bu qoida guruhning har bir qatnashchisiga mazkur trening vaqtidagi kechinmalarni anglab yetish imkonini beradi.

9. “Konfidensiallik” qonuni. “Trening vaqtida sodir bo‘ladigan barcha holatlar, vaziyatlar faqat shu yerda va faqat trening qatnashchilari bilan muhokama qilinadi va tashqariga chiqmaydi”.

10. “Ishtirokchi sifatida faqat o‘zini taklif etish” qonuni. Ko‘p hollarda ba’zi ishtirokchilar biror bir mashqda ishtirok etishni hohlamasdan boshqa ishtirokchilarni taklif etadilar. Bu esa boshqalarga ham ta’sir ko‘rsatib, treningning muvaffaqiyatli o‘tishiga sabab bo‘ladi. Shuning uchun bu qonunni trening boshlanishidan avval tanishtirish kerak bo‘ladi.

11. “Seminarning boshidan oxirigacha qatnashish” qonuni. Bu ishtirokchilarda mas’uliyatni vujudga keltirish uchun zarur bo‘lgan tamoyildir.

12. “Ixtiyoriylik” qonuni. Seminarda o‘z mulohazalarini bayon qilish, munozaralarda, o‘yin va mashqlarda ishtirok etishda ixtiyoriylikni joriy qilishi mumkin.

13. “Vaqtни tejash – sarishtalik” qonuni. Guruh ishtirokchilari trening mashg‘uloti davomida gaplarini imkon qadar qisqa, lo‘nda ifodalashi, mavzu doirasidan chetga chiqib ketmasligi lozim.

14. “Shaxsni baholamaslik” qonuni. Har bir ishtirokchi o‘z fikr mulohazalarini, hissiyotlarini bayon qilishi mumkin, biroq bunda boshlovchi va qolgan ishtirokchilar hikoyadagi vaziyatnigina muhokama qilishlari kerak va so‘zlovchining o‘sha paytdagi xulq-atvori, hatti-harakatini baholashdan qochishlari kerak. M: “o‘sha

paytda siz jahlga berilmasligingiz yoki bunday demasligingiz kerak edi” va hok... Buning o‘rniga bunaqa vaziyatda men bunday qilardim yoki der edim kabi variantlarda so‘zlashish yoki fikrini bildirish so‘raladi.

Treningda tanishuvni tashkil qilish: Trening mashg‘ulotining birinchi kunida o‘tkazilishi lozim bo‘lgan asosiy qismlardan biri - guruh a‘zolarining bir-biri bilan va trenerlar bilan tanishuvidir. Bu qism trener tomonidan taklif etiladigan turli xil o‘yinlar orqali amalga oshiriladi. Demak, tanishuvni turli xil usulda tashkil etish mumkin, lekin tanishuv qismining mohiyati bitta bo‘ladiki, har bir ishtirokchi o‘zini shu guruhda boshqalar qanday tanishini yoki uni qanday nom bilan atashlarini istasa, o‘zini shunday tanishtirishi mumkin.

Ishtirokchilarning kutishlarni aniqlash: Trener tanishuvdan so‘ng guruh a‘zolarining har biridan treningdan nimalar kutayotganligini so‘rab chiqadi. Bu qismning ahamiyatli jihati shundaki, ishtirokchiga o‘z muammosini gapirtirishga dastlabki turtki berilishi bilan birgalikda trener ularning kutishlarini bilib olganidan so‘ng shunga muvofiq o‘zining dasturi va rejasiga o‘zgartirishlar kiritishi mumkin. Kutishlarni aniqlash bosqichida guruh a‘zolari aylana bo‘ylab o‘tirgan holda o‘zlarining treningdan nima kutayotganligini, o‘zini xavotirga solayotgan holatlar yoki ularga yoqmayotgan jihatlar yuzasidan e‘tirozlarini aytib chiqishlari so‘raladi. Trener barcha ishtirokchilarning fikrlarini ularga baho bermasdan, muhokama qilmasdan, hayron bo‘lmasdan, xayrixohlik bilan eshitishi va har bir ishtirokchiga o‘z kutuvini boshqalar bilan baham ko‘rgani uchun minnatdorchilik bildirishi lozim.

Asosiy bosqich:

Treningni asosiy bosqichi bu trening mashg‘ulotlarining boshlang‘ich bosqichi tugaganidan to yakuniy bosqich boshlangungacha davom etadi. Bu davrda ishtirokchilar bilan asosiy ish olib boriladi. Mana shu jarayonda ularning muammolari bilan ishlanadi va ular uchun zarur bo‘lgan ko‘nikma va malakalarni shakllantirishga qaratilgan ish olib boriladi. Har qanday trening mashg‘ulotlarini olib borishda samaradorlikka erishish uchun eng avvalo ishtirokchilar orasida samimiylik, ochiqlik, o‘zaro ishonch muhitini yaratish lozim bo‘ladi. Bular amalga oshmasdan turib, treningdan ko‘zlangan maqsadga erishib bo‘lmaydi. Bunday muhitni yaratish esa boshlovchidan katta mahorat talab etish bilan birgalikda trening jarayonida qo‘llaniladigan usullarga ham bog‘liq bo‘ladi. Bunday usullar sirasiga "ta‘limning noan‘anaviy usullari" deb nom olgan va bizning ta‘lim tizimimizga ham keng kirib kelgan usullar kiradi. Ular quyidagilardir: ma‘ruza, aqliy hujum, bahs-munozara, psixogimnastik mashq, o‘yinlar, rolli o‘yinlar, psixodramma, SWOT - tahlil, guruhlariga bo‘lib ishlash, keys metodi. Bulardan tashqari maqsadga va vaziyatga qarab muammoli vaziyatlarni tahlil etish usuli ham qo‘llaniladi.

Yakuniy bosqich:

Har qanday ishning yakuni bo'lgani kabi trening mashg'ulotlarining ham yakuni mavjud. Demak, Treningni yakunlash bosqichida "Qayta aloqa" o'rnatish lozim. Ya'ni trening ishtirokchilari mashg'ulotdan nima oldi, birinchi kunda kutgan kutuvlari amalga oshdimi yoki yo'qmi, o'z muamolarini yechish uchun ko'nikma va malakalarni egallay oldimi va shu kabi savollarning javoblari sarhisob qilinadi. Yakuniy bosqichda trener guruhdagi har bir ishtirokchidan o'z kutishlari amalga oshgan yoki oshmaganligini so'rab chiqadi. Bu suhbatdan maqsad - guruhdagi har bir a'zoning kutishi qay darajada amalga oshganligini bilish va eng asosiysi, trening maqsadiga erishgan yoki erishmagani bilishdan iborat. Buning uchun trener tomonidan oldindan tuzilgan anketalar tarqatiladi va ishtirokchilarga bu anketani anonim tarzda to'ldirilishiga imkon yaratiladi. Chunki ishtirokchi o'z fikr-mulohazalarini aniq va ochiq-oydin yozib berishi uchun u himoyalanganlikni his etishi lozim. Anketada "Sizga mashg'ulot yoqdimi?", "Mashg'ulotdan o'zingiz uchun qanday foydali jihatlarni oldingiz?", "Mashg'ulotdan olgan bilim, ko'nikma va malakalaringizdan hayotingiz davomida foydalanishingizga ishonasizmi?", "Mashg'ulot jarayonida sizga yoqmagan holatlarni yozing?", "Trenerlarga qanday tavsiyalaringiz bor?" kabi savollar bilan murojaaaat etiladi. Bundan tashqari ishtirokchilarning kutuvlarini aniqlashda anketa savollari quyidagi ko'rinishda bo'lishi ham mumkin: "Menga treningda yoqqan narsa", "Men mashg'ulotda ... lar haqida ma'lumotga ega bo'ldim!" "Men navbatdagi uchrashuvda ... ni isbot qilaman."

Psixologik treninglar insonlar orasida sog'lom munosabatlarga erishni hal qilish uchun ijtimoiy amaliyotning turli sohalariga kirib bormoqda. Uning diagnostik tahlili, psixokorreksion imkoniyatlari kadrlar faoliyati: mutaxassislarni, psixolog, pedagog, psixoterapevtlar, korxona va tashkilot boshqaruvchilar, tadbirkorlarning ish faoliyatiga samarali ta'sirini ko'rsatadi. Shiddatli bir paytda yoshlarni zamon talabiga mos, teran fikrlovchi, turli vaziyatlarda o'zining oqilona tafakkuri orqali ijtimoiy muhitga ta'sir ko'rsatuvchi, keng dunyoqarashga ega tarbiyalashdek masalalarni psixologiya sohalariga ham yuksak vazifa qilib yuklaydi. Zero, milliy psixologiyamizda psixologik trening predmeti eng samarali va zamonaviy yechimdir.

Trening nima. Trening turlari, ularning maqsadlari, funksiyalari, metodlari va muammolari. Treningni tanlash mezonlari.

Trening ommaviy tushunchada — bu ikki nafar shaxs yoki shaxslar guruhi o'rtasidagi muloqot hamda yangi bilim va ko'nikmalarni egallash jarayonining uyg'unlashuvidir. Trening jarayonida insonlar o'zlari uchun ilgari noma'lum bo'lgan

yangiliklarni o'rganadilar, muammolarni hal etish, maqsadlarga erishish bo'yicha muhim ko'nikmalarni egallaydilar, shuningdek, turli to'siqlarni yengib o'tish san'atini o'rganadilar. Keling, trening nima ekanligini, uning qanday turlari mavjudligini va u insonlar uchun nima sababdan zarur ekanligini batafsil ko'rib chiqamiz.

Trening nima

Treningning asosiy maqsadlarini tahlil qilishdan avval, ushbu tushunchaga aniqlik kiritish lozim.

Trening — bu faol o'qitish metodi bo'lib, uning jarayonida bilimlar, ko'nikmalar, malakalar hamda ijtimoiy ustanovkalar (ijtimoiy yo'nalishlar) rivojlanadi.

Quyida trening turlarini ko'rib chiqamiz.

Ko'nikmalarga yo'naltirilgan treninglar — muayyan kompetensiyalarni shakllantirishga qaratilgan. Masalan, muzokaralar olib borish bo'yicha trening, sotuv san'ati, taqdimot o'tkazish ko'nikmalarini rivojlantirish treninglari.

Psixologik treninglar — ishtirokchilarning shaxsiy rivojlanishiga yordam beradi, turli psixologik holatlar bilan ishlashni, o'zini va boshqalarni chuqurroq anglashni ta'minlaydi. Masalan, emotsional intellektni rivojlantirishga qaratilgan treninglar, unda salbiy fikrlar va xulq-atvor modellari bilan ishlash, nizolarni konstruktiv hal etish o'rgatiladi.

Kommunikativ treninglar — samarali muloqotni rivojlantirish, kommunikativ qobiliyatlar va boshqalarni tinglash mahoratini takomillashtirishga yo'naltirilgan. Masalan, «Faol tinglash» treningida ishtirokchilar boshqalarni eshitish va tushunish, to'g'ri savollar berish hamda o'z fikrlarini aniq va ravshan ifoda etishni o'rganadilar.

Biznes-treninglar — boshqaruv ko'nikmalarini rivojlantirish va tashkilot faoliyati samaradorligini oshirishga qaratilgan. Masalan, vaqtni boshqarish bo'yicha trening ishtirokchilarga o'z vaqtini to'g'ri rejalashtirish, vazifalarni ustuvorlashtirish va chalg'ituvchi omillardan qochishni o'rgatadi.

Trening usullari

Guruhli munozara — bu usulda ishtirokchilar ma'lum bir mavzuni birgalikda muhokama qiladi va o'z fikrlarini bo'lishadi. Masalan, internetdagi yangi texnologiyalar bo'yicha seminar. Ishtirokchilarni turli texnologiya turlari — ma'lumot xavfsizligi, sun'iy intellekt, bulutli hisoblash — bo'yicha guruhlariga ajratish va ularga tajriba almashishni taklif qilish mumkin.

O'yin — bu rol o'yinlari, didaktik, ijodiy, biznes, imitatsion yoki tashkiliy tadbirlar bo'lishi mumkin. Masalan, «Oltin baliq» o'yini — ishtirokchilar mijozlar rolini, trener esa sotuvchi rolini ijro etadi. Maqsad — sotuv bo'yicha menejerlarga xaridorlar bilan samarali muloqot qilish va ularning ehtiyojlarini qondirishni o'rgatish.

Miya bo‘roni (brainstorming) — bu texnika yordamida ishtirokchilar ma’lum bir mavzuda maksimal miqdorda g‘oyalarni ishlab chiqadilar. Masalan, internet-do‘konda savdoni qanday yaxshilash mumkinligi haqida.

Proyektiv rasm chizish — bu usulda ishtirokchilar o‘z his-tuyg‘ularini yaxshiroq tushunishga yordam beradigan obrazlarni chizadilar. Masalan, ishtirokchilarga daraxt tasvirini chizish taklif qilinadi. Ish tugagach, ular o‘z rasmlarini trener yoki guruhning boshqa a‘zolari bilan muhokama qilib, ularning hayotlari va his-tuyg‘ulari kontekstida nima anglatishi mumkinligini tushunishga harakat qiladilar.

Treninglar - hayotning turli sohalarida ko‘nikmalarni rivojlantirishning ajoyib usulidir. Ular sizga kasbingizda muvaffaqiyatli bo‘lish, o‘zingizni va boshqalarni yaxshiroq tushunish, shuningdek samarali muloqot qilish va muammolarni hal qilishni o‘rgatadi.

Yagona va umumiy tan olingan treninglar klassifikatsiyasi mavjud emas, u turli mezonlarga ko‘ra bo‘linishi mumkin. Biroq treninglarning asosiy turlari ta’sir va o‘zgarish yo‘nalishiga ko‘ra ajratilishi mumkin: ko‘nikmaga yo‘naltirilgan, psixoterapevtik, ijtimoiy-psixologik va biznes-treninglar.

Ko‘nikmaga yo‘naltirilgan trening

Ko‘nikmaga yo‘naltirilgan trening ma’lum bir ko‘nikma (yoki ko‘nikmalar)ni shakllantirish va rivojlantirishga qaratilgan. Ko‘pgina biznes-treninglar ko‘nikmaga yo‘naltirilgan treninglarni o‘z ichiga oladi, masalan, muzokaralar olib borish, o‘zini taqdim etish, sotuv texnikalari bo‘yicha treninglar.

Ko‘nikmaga yo‘naltirilgan trening quyidagi mashg‘ulotlarni o‘z ichiga olishi mumkin:

Jismoniy mashqlar:

- quvvat mashqlari (strength training);
- intervalli mashqlar (interval training);
- ko‘cha mashqlari (Street Workout);
- fartlek.

Psixologik mashqlar:

- avtogen mashqlar (autogenic training).

Maxsus mashqlar:

- gipoksik mashqlar;
- qattiqlashtirish (zakalivanie).

Psixoterapevtik trening

Psixoterapevtik trening (to‘g‘riroq nomi — «psixoterapevtik guruh») ongda o‘zgarishlar yuzaga keltirishga qaratilgan. Bu — odamning nimani haqiqat deb qabul qilishi va nimani emasligini anglash usulini o‘zgartirish, stereotip xulq-atvorini

o'zgartirish: masalan, qanday qilib ushbu xatoga qaytmaslik va qo'llab-quvvatlashga yo'naltirish.

Bunday guruhlar mavjud psixoterapiya yo'nalishlari bilan bog'lanadi:

- psixodramatik guruhlar;
- Gestalt guruhlari;
- tanaga yo'naltirilgan terapiya guruhlari;
- raqs-harakat terapiyasi guruhlari.

Ijtimoiy-psixologik trening (IPT)

Ijtimoiy-psixologik trening (IPT) oraliq pozitsiyani egallaydi, u ham ongni, ham ko'nikmalarni shakllantirishga yo'naltirilgan. IPT ko'pincha ijtimoiy qarashlarni o'zgartirish va shaxslararo muloqot sohasida ko'nikma va tajriba rivojlantirishga qaratiladi.

Biznes-trening

Biznes-trening (va uning eng xarakterli turi — korporativ trening) xodimlarning ko'nikmalarini rivojlantirishga qaratilgan bo'lib, biznes-vazifalarni muvaffaqiyatli bajarish, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va boshqaruv aloqalarini yaxshilash maqsadida olib boriladi. Biznes-trening — bu keng va murakkab jarayon bo'lib, biznesning barcha jihatlarini (kompaniya yoki tashkilot faoliyati) qamrab oladi va tizimli yondashuvni talab qiladi.

Biznes-trening tarkibiga quyidagilar kirishi mumkin:

- sotuv va mijozlarga xizmat ko'rsatish bo'yicha treninglar;
- boshqaruv ko'nikmalarini shakllantirish treninglari;
- ish joyida murabbiylik treninglari;
- jamoa shakllantirish treninglari;
- vaqtni boshqarish treninglari;
- korporativ madaniyatni joriy etish treninglari.

Ammo yuqoridagi treninglarning hech biri alohida biznes-trening sifatida qabul qilinmaydi. Biznes-trening — bu tizimli yondashuv bilan bilim, ko'nikma va malakalarni bir vaqtning o'zida rivojlantirish jarayoni bo'lib, u biznes (kompaniya yoki tashkilot)ning samarali faoliyati uchun zarur bo'lgan barcha elementlarni qamrab oladi. Shu sababli uni biznes-trening deb atashadi.

Biznes-treninglarni korporativ (ichki) trener yoki tashqi mutaxassislar ishlab chiqishi va o'tkazishi mumkin. Biroq biznes-trening faqat sotuv treningi bilan cheklanmaydi (sales-trening), va sotuv bo'yicha trener (sales-trener) biznes-trener hisoblanmaydi. Sotuv bo'yicha trening faqat biznes-trening tarkibiy qismi hisoblanadi.

Biznes-trening turlari:

1. Professional rivojlanish:

- Shaxsiy samaradorlik;

- Tadbirkorlik faoliyati;
- Menejment;
- Marketing.

2. **Shaxsiy sifatlarni rivojlantirish:**

- Emotsiyalarni boshqarish;
- Vaqtni boshqarish (time-management);
- Maqsad qo'yish va ularga erishish;
- MBA (Master of Business Administration).

3. **Faoliyat sohalari bo'yicha:** marketing, menejment, kadrlarni boshqarish.

MBA — o'rta va yuqori darajadagi boshqaruvchilarni tayyorlash dasturi bo'lib, biznes, davlat va mahalliy boshqaruv sohalarida samarali ishlashga yo'naltirilgan.

Biznes-ma'horat ustaxonalari — biznes-treningning eng yangi turi. Ular trening shakllari bilan aralashadi: mini-lektsiyadan tortib, biznes va rol o'yinlargacha. Asosiy farqi shundaki, ishtirokchilar ustaxonada o'quv dasturini mustaqil yaratadilar, belgilangan mavzu, vaqt va tajriba doirasida ishlaydilar.

Biznes-ma'horat ustaxonasini muvaffaqiyatli o'tkazish shartlari:

- Ishtirokchilarning 70 % kamida 3 yildan ortiq ish tajribasiga ega bo'lishi;
- Ustaxonaning 70 % dan ortig'i mashqlar, biznes o'yinlar va case-lardan iborat bo'lishi;
- Biznes-trenerning asosiy roli — moderatsiya.

Ustaxonaning maqsadi — mavjud bilimlarni mustahkamlash yoki qayta anglash, shuningdek, foyda olish va uni oshirish uchun zarur bo'lgan ko'nikma va malakalarni rivojlantirish.

Trening metodlari

Trening usullari, texnikalari va metodlari juda xilma-xil:

• **Guruhli munozara** — muammoli vaziyat, savol yoki masalani birgalikda muhokama qilish va tahlil qilish. Guruhli munozara strukturali (trener tomonidan savollar yoki mavzular asosida boshqariladigan) yoki nostrukturali bo'lishi mumkin.

• **O'yin usullari** — biznes o'yinlari, rol o'yinlari, didaktik, ijodiy, imitatsion va tashkiliy faoliyat o'yinlari.

• **Ijtimoiy idrokni rivojlantirish** — verbal va noverbal usullar.

• **Tanaga yo'naltirilgan terapiya** (body therapy).

• **Mediatsiya texnikalari.**

Maxsus metodlar:

- «Akvarium» — ustaxonalar;
- «Algoritm-labirint» — vazifa metodi;
- Врифing-guruhlar — hodisalar metodi;
- «Kiruvchi hujjatlar papkasi» — case-metod;

- Simulyatsion o'yinlar;
- **Miya bo'roni** (brainstorming) — ijodiy faoliyatni rag'batlantirishning samarali usuli;

- **Debatlar** — dasturlashtirilgan ko'rsatmalar;
- **Demonstratsiya** — kichik guruh ishlari;
- **Diskussiya** — suhbat;
- **O'yinlar** — tor sohadagi masalalarni hal qilish;
- **O'yin-chiqishlar** — guruh dinamikasini boshqarish uchun;
- **Qisqa muddatli rotatsiyalar** — rol o'yinlari;
- **Lektsiya** — seminar;
- **Strategik kreativ sessiyalar.**

Treningda metodik va amaliy, ijtimoiy-psixologik usullarni tanlash

Treningda optimal metodik, amaliy va ijtimoiy-psixologik usullarni tanlash trening maqsadi va mazmuniga, guruh xususiyatlariga, vaziyatga, trenerning imkoniyatlari va mutaxassisligiga bog'liq. Ta'limning turli xil usullari juda ko'p va tanlangan metod trening vazifalarini qanday hal qilinishiga hamda trening tugagandan keyin uning ta'sirining qaysi muddat davom etishiga sezilarli ta'sir ko'rsatadi.

Trenerda materialni taqdim etishning ko'plab usullari mavjud. Turli metodlarni qo'llash nafaqat guruh e'tiborini va ish samaradorligini saqlashga yordam beradi, balki hayotiy vaziyatlarni aks ettiradi, u yerda bir nechta xulq-atvor modellari bir vaqtda qo'llanilishi talab qilinishi mumkin.

Trening mashqlari va o'yinlarning samaradorligi instruktsiya aniq, tushunarli va lo'nda bo'lishiga bog'liq. Instruktsiya yetarli va zarur ma'lumotni o'z ichiga olishi kerak.

Trening vositalari

Fasilitatsiya — guruh ichida ma'lumot almashishni rag'batlantiruvchi vosita. Fasilitatsiya ongni tezroq shakllantirish va guruh dinamikasini rag'batlantirish imkonini beradi. Trener fasilitatsiya jarayonida guruh munozarasini boshqaradi va uni kerakli yo'nalishda yo'naltiradi.

Video tahlil — trener tomonidan tayyorlangan video yoki trening ishtirokchilari turli xulq-atvor turlarini namoyish qilgan video yozuvlarni ko'rsatish vositasi. Video tahlil turli xulq-atvor turlarining afzallik va kamchiliklarini ko'rsatishga yordam beradi. Masalan, ma'lum jismoniy tayyorgarlik tizimining samaradorligini tahlil qilish uchun video animatsiyalar ishlatiladi.

Post-trening

Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, treningda o'rgatilgan materialning 90 % gacha qismi asta-sekin unutilib ketadi va xodimlar faqat 10–20 % bilim va ko'nikmalarni amalda qo'llaydi. Buning sabablari turlicha: ishtirokchilar kutgan natijaga erishdimi,

trening haqiqiy o'quv ehtiyojiga javob berdimi, kompaniyada treningdan keyin o'zgarishlar qo'llab-quvvatlanadimi.

Post-trening qo'llab-quvvatlash — xodimlar bilan ishlash tizimi bo'lib, trening ta'sirini saqlash va ishtirokchilarning o'rgangan bilim, ko'nikma, malaka va sifatlarini kundalik professional faoliyatda qo'llashni ta'minlaydi.

Post-trening quyidagi formatlarda o'tkazilishi mumkin:

- seminar;
- ustaxona (master-klass);
- trening fragmentlarini takrorlash;
- coaching va murabbiylik;
- trener bilan elektron yozishmalar;
- masofaviy kursni joriy etish.

Ko'rib turganingizdek, treninglar turli yo'nalish va sohalarga ega bo'ladi. Yana boshqa trening turlariga ta'riflarni keltirishimiz mumkin. Ularni shartli ravishda quyidagi guruhlariga ajratish mumkin: **ko'nikma treningi, ijtimoiy-psixologik trening, psixoterapevtik trening.**

Psixoterapevtik trening (yoki psixoterapevtik guruh) psixologlar va psixoterapevtlar tomonidan o'tkaziladi; bunga shuningdek psixologik qo'llab-quvvatlash guruhlar ham kiradi. Bu treninglar individual muammolarni hal qilish, shaxsiy o'zgarishlar va deviyatsiyalar, ruhiy va xulq-atvor buzilishlarini bartaraf etishga yo'naltirilgan. Treninglar ma'lum modalliklarda o'tkaziladi, masalan: **geshtalt terapiya, ekzistensial terapiya, psixodrama, art-terapiya, tanaga yo'naltirilgan terapiya** va boshqalar.

Bunday tadbirlarda ishtirok etadiganlar — psixologik muammolari bo'lgan, o'zini izlayotgan, shaxsiy rivojlanish va anglash yoqasida turgan, shuningdek, ushbu ta'lim turiga qiziqqan odamlardir. Asosan, bu odamlar motivatsiyalangan bo'ladi, guruh dinamikasida faol ishtirok etadi, natijada esa samarasi ijobiy bo'ladi.

Ijtimoiy-psixologik trening — ko'nikma va psixoterapevtik treninglarning asosini o'z ichiga oladi. Odatda, bunday treninglarning maqsadi — ijtimoiy qarashlarni o'zgartirish, xulq-atvor ko'nikmalarini shakllantirish, shaxsning ijtimoiylashuvini kuchaytirish. Jarayonda **kommunikativ ko'nikmalar** va shaxslararo muloqot tajribasi rivojlanadi.

Biroq, biz uchun eng qiziqarlisi — **ko'nikma (navik) treninglari**, chunki ular kundalik va korporativ hayotda zarur bo'lgan bilim va ko'nikmalarni keng qamrab oladi.

Shunday qilib, ko'nikma treninglariga quyidagilar kiradi: **biznes-trening** va **tashkiliy (organizatsion) trening**, ya'ni ular korporativ va ochiq formatda amaliyotga tatbiq etiladi. Bu treninglar ish kompetensiyalarini yaxshilash va rivojlantirishga yo'naltirilgan.

O'z jamoangiz uchun qaysi treningni tanlash kerak?
Barchasi sizning maqsad va vazifalaringizga bog'liq, ya'ni siz tashkilot yoki bo'lim rahbari sifatida oldingizda qanday natijalarni qo'lga kiritish kerakligini aniqlaysiz.

Biznes-treningni shunday hollarda tanlash kerakki, xodimlar ko‘nikmalarini rivojlantirish, ularning professional kompetensiyalarini oshirish va belgilangan biznes-vazifalarni samarali bajarish uchun tayyorlash lozim bo‘lsin. Shunga ko‘ra, ko‘pgina biznes-treninglar mavzuga yo‘naltirilgan bo‘lib, ularni shartli ravishda **to‘rt guruhga** ajratish mumkin:

1. Boshqaruv ko‘nikmalari treningi. Agar siz rahbar yoki menejerlar tarkibida strategik kompetensiyalarni oshirishni istasangiz, “**Boshqaruv treninglari**”ni tanlashingiz mumkin. Bu treninglar boshqaruv ko‘nikmalarini rivojlantirishga xizmat qiladi va uzoq muddatli istiqbolga yo‘naltirilgan. Bunday treninglarga quyidagilar kiradi:

- «Vaziyatga mos yetakchilik» (Situatsion liderlik)
- «Loyihalarni boshqarish»
- «Boshqaruv qarorlarini qabul qilish»
- «Transformatsion liderlik» va boshqalar

2. Ko‘nikma (navik) treninglari. Agar xodimlarning ayrim ko‘nikmalarini oshirish va ularni vazifalarni samarali bajarishga tayyorlash kerak bo‘lsa, ko‘nikma treninglari foydalidir. Ba‘zan xodimning umumiy salohiyati yaxshi bo‘lsa ham, bir tomoni zaif bo‘lib, bu tez va samarali natijaga erishishga to‘sqinlik qiladi. Shu guruh treninglari ma‘lum ko‘nikmalarni shakllantirishga yordam beradi. Bunday treninglarga kiradi:

- «Vaqtning boshqarish» (Time-management)
- «Samarali taqdimot» yoki «Nutq mahorati»
- «Nizom boshqaruvi»
- «Samarali muloqot»
- «Emotsional intellekt» va boshqalar

3. Sotuv treninglari. Ko‘pgina trening buyurtmachilari savdo kompaniyalari bo‘lganligi sababli, alohida guruh sifatida sotuv ko‘nikmalariga yo‘naltirilgan treninglar ajratiladi. Bu ko‘nikmalar eng ko‘p rivojlantirish va malaka oshirish talab etadigan sohalardan biridir. Ba‘zi kompaniyalar yangi xodimlarni, tajribasiz sotuvchilarni yoki sales lavozimiga tayyorlaydi, shunda treningning maqsadi — “nol”dan savdo qilishni o‘rgatish. Tajribaga ega xodimlar uchun esa, ma‘lum sohalarni rivojlantirish foydali bo‘ladi. Masalan, do‘kon xodimi savdo zalida a‘lo darajada ishlasa, unga endi telefon orqali savdo qilishni o‘rgatish kerak bo‘ladi.

Sotuv treninglariga kiradi:

- «Sotuv texnikasi»

- «Telefon orqali savdo»
- «Sovuq qo'ng'iroqlar»
- «Mijozning qarshiligini yengish»
- «Samarali merchandizing» va boshqalar

4. Jamoa shakllantirish (team building). Agar siz xodimlarda birlashgan jamoa ko'rmasangiz, nizolar va kelishmovchiliklar mavjud bo'lsa, sadoqat va kompaniyaga bog'liqlik past bo'lsa, umumiy maqsadga yo'naltirilish yo'q bo'lsa, jamoa shakllantirish treninglarini o'tkazish zarur.

Bular har xil bo'lishi mumkin:

- standart auditoriya treninglari
- arqon kurslari
- ko'p kunlik safar treninglari, hatto boshqa shahar va mamlakatlarda
- ekstremal sharoitdagi treninglar

Tanlov faqat sizning xohlashingiz va fantaziyangiz bilan cheklanadi.

Tashkiliy (organizatsion) treninglar. Bu format xodimlarni yangi qoidalar va normalarga o'rgatish, moslashuv, motivatsiya va kompaniya doirasida rivojlanishga yo'naltirilgan. Bunga shuningdek, shaxsiy tiplarni aniqlash, jamoa shakllantirish, imidj va korporativ treninglar kiradi. Odatda bunday treninglar **korporativ formatda**, ichki trener tomonidan olib boriladi. Bular misol bo'la oladi:

- «Xodimlarni moslashuvi yoki Welcome-trening»
- «Xodimlarni motivatsiya qilish»
- «Yangi lavozimga kirish»
- «Resurslarni optimallashtirish»
- «Nizo vaziyatlarida ish»

Aslida, bu treninglar kompaniyada **kadrlarni boshqarish vositasi** sifatida xizmat qiladi.

TANISHTIRISH KO'NIKMALARINI SHAKLLANTIRISHGA QARATILGAN MASHQLAR

Mashqlarning maqsadi:

- Trening ishtirokchilarini bir-biri bilan tanishtirish;
- Guruh ishiga faol jalb qilish;
- To'plangan taranglikni kamaytirish.

Mashqni bajarish vaqti: 15–20 daqiqa.

Materiallar: to'p, yumshoq o'yinchoq.

Guruh hajmi: 5–20 kishi

Mashq: “Exo”

Har bir ishtirokchi doira bo‘ylab o‘z ismini aytadi va unga tananing butun harakati yoki imo-ishorasi bilan hamroh qiladi. Guruh esa “exo” sifatida bu ism va harakatlarni takrorlaydi.

Mashq: “Bizning kutilmalarimiz”

Mashq boshlanishidan oldin barcha ishtirokchilar doira shaklida o‘tiradi. Trener ishtirokchilarga savollar beradi, va ular javoblarini ikki ustunga bo‘lingan varaqqa yozadi.

Savollar:

1. Har birimiz yangi ish yoki mashqdan nimani kutamiz? Ushbu treningdan qanday natijalarni kutaysiz? (har bir ishtirokchi o‘z kutilmalarini varaqning o‘ng ustuniga yozadi).
2. Siz treningga nima qo‘shishga tayyorsiz? (har bir ishtirokchi varaqning o‘ng qismida o‘z hissasini bayon qiladi).

Keyin ishtirokchilar navbatma-navbat doira bo‘ylab o‘z kutilmalari va hissalarini o‘qib chiqadilar.

Trenerning izohi:

– Biz yozib chiqqan narsalarimiz butun trening davomida o‘zgarishi mumkin. Balki, siz kutilmagan natijalarni ham olasiz. Ko‘p narsa sizning faoliyatingizga bog‘liq bo‘ladi. Trening oxirida biz o‘z kutilmalarimizni tahlil qilish imkoniga ega bo‘lamiz.

Mashq: “Muloqot karuseli”

Mashq boshlanishidan oldin barcha ishtirokchilar doira bo‘ylab o‘tiradi va trener tomonidan berilgan iboralarni davom ettiradi:

- “Men ...ni yaxshi ko‘raman”;
- “Meni xursand qiladi ...”;
- “Menga achinarli bo‘ladi, agar ...”;
- “Men jahlim chiqadi, agar ...”;
- “Men o‘zim bilan faxrlanaman, agar ...”.

Mashq: “Shiorlar”

Guruhga tanishishning yana bir variantini taklif qilish mumkin: o‘z ismini aytib, har bir ishtirokchi uni hayotiy shiori bilan hamroh qiladi.

Qiyinroq variantda ishtirokchilar shiorlarini yaratish uchun hech qanday “chegara” olmaydi. Ehtimol, ba’zi ishtirokchilar oldindan hayotiy shiorga ega bo‘lishi mumkin, lekin ko‘pchilik dastlab topshiriqni olgach biroz chalg‘iydi, chunki shiorni onlayn yaratish oson ish emas. Muhimi – guruhga fikr yuritish uchun yetarli vaqt berish va darhol navbat bilan so‘rashni boshlamaslik.

Shundan so‘ng, bu ish tugagach (yoki trening kontekstiga qarab biroz vaqt o‘tgach) trener guruhga mashhur odamlarning shiorlari, iboralari, shuningdek, mashq mavzusiga oid maqollar va hikmatlarni taqdim etishi yoki muhokama qilishi mumkin. Masalan, bu ma’lumot vaqtni boshqarish yoki liderlik ko‘nikmalari bo‘yicha treninglarda foydali bo‘ladi.

Soddalashtirilgan variant ham mavjud: ishtirokchilarga “Men yashayman ... uchun” yoki “Men ishlayman ... uchun” iboralarini davom ettirish taklif qilinadi.

Mashq: “Va yana salom!”

Ushbu mashq harakat komponentini o‘z ichiga oladi, shuning uchun trening boshida ishtirokchilarda yuzaga keladigan kuchaygan taranglikni kamaytirishga yordam beradi. Shu bilan birga, mashq ishtirokchilarga bir-biri bilan jismoniy kontaktga kirishish imkonini beradi.

Jismoniy kontakt har doim hissiyotlar bilan bog‘liq bo‘lib, bu esa har qanday material, jumladan ismni yodlashni osonlashtiradi. Shu bilan birga, qo‘l berib salomlashish – ijtimoiy jihatdan neytral kontakt shakli bo‘lib, odatda ishtirokchilarda uyat yoki shubha uyg‘otmaydi.

Mashqning bajarilishi:

1. Guruhdan o‘tirgan joyidan turib, xonada yurishni boshlash so‘raladi.
2. Ishtirokchilarning vazifasi – har bir hamkasbi bilan qo‘l berib salomlashish. Salomlashish paytida bir-birining ko‘ziga qarab, o‘z ismini aytish: “Men – Alla”, “Men – Vladimir”. Ishtirokchilar faqat ismni aytadi va harakat bilan uni eslab qolishga harakat qiladi.
3. Birinchi davr tugagach, barcha bir-biri bilan qo‘l berib salomlashgan bo‘ladi.

Ikkinchi davr:

- Ishtirokchilar yana qo‘l berib salomlashadi, lekin bu safar o‘zini tanishtirmay, hamkasbning ismini aytadi: “Salom, Alla!” yoki “Xayrli tong, Vladimir!”.
- Agar ismni eslay olmasa, ishtirokchi uni so‘rashi kerak.

GURUHNI BIRLASHTIRISH VA ISHONCHNI SHAKLLANTIRISHGA YO‘NALTIRILGAN MASHQLAR

Mashq: “Tartib raqami”

Ushbu mashq barcha ishtirokchilar bilan vizual kontakt o‘rnatishga yordam beradi.

Bajarilishi:

- Ishtirokchilar doirada o‘tiradilar.
- Bir kishi “Bir” deb aytadi va istalgan ishtirokchiga qaraydi.
- Qaralgan ishtirokchi “Ikki” deb javob beradi va boshqa ishtirokchiga qaraydi.

Shu tartibda davom etadi.

Mashq: “Hamma birga”

Variant 1 – harakat orqali:

- Mashq ishtirokchilarni diqqatli va kuzatuvchan bo‘lishga o‘rgatadi.
- Bir ishtirokchi xonadan chiqadi. Shu paytda qolganlar guruhni sinxron tarzda harakatlantiradigan “birinchi skripka”ni tanlaydi.
- Chiqib ketgan ishtirokchining vazifasi – qaytib kelgach, guruhning harakatlarini kuzatib, kim guruhni boshqarayotganini topish.
- Vazifa qiyin bo‘ladi, agar guruh ishtirokchilari boshqaruvchini yashirincha kuzatsa va u o‘z harakatlarini tez-tez, ammo sezilmas ravishda o‘zgartirsa.
- Ushbu mashq liderlik ko‘nikmalari yoki jamoaviy muloqot treninglarida samarali ishlatiladi.

Variant 2 – eshitish va diqqat:

- Bir ishtirokchi xonadan chiqadi. Qolganlar mashhur qo‘shiq yoki she‘rning bir necha satrini tanlaydi va so‘zlarni o‘zlariga taqsimlaydi.
- Har bir ishtirokchiga bitta so‘z beriladi. Agar so‘zlar yetarli bo‘lmasa, satr takrorlanadi.
- Chiqib ketgan ishtirokchi qaytadi va trener signalida barcha o‘z so‘zlarini bir vaqtda aytadi.
- Vazifasi – qaysi qo‘shiq yoki she‘r ekanini topish. Agar birinchi urinishda topa olmasa, so‘zlar yana takrorlanadi.

Mashq: “Yagona ritm”

- Guruh a‘zolari ketma-ket, keyin birgalikda, trener tomonidan berilgan ritmni ijro etadilar.
- Mashq jamoaviy uyg‘unlikni va ritmik ko‘nikmalarni rivojlantiradi.

Jismoniy faollik va guruhni birlashtirish mashqlari

Mashq: “Aralashish”

Maqsad: jamoaviy hamkorlik, muvofiqlik va muammolarni birgalikda hal qilish ko‘nikmalarini rivojlantirish.

Bajarilishi:

1. Trener yoniga 2–3 stul qo‘yadi va barcha ishtirokchilarni signal bilan stullarga o‘tirishni taklif qiladi.
2. Stullar to‘lib qolgach, qolgan ishtirokchilar o‘tirganlarning tizzalariga o‘tirishi mumkin.
3. Trener signal beradi: chap qo‘lni ko‘tarib bir-biriga tutish, keyin o‘ng qo‘lni ko‘tarib kimdir bilan tutashish.
4. Hammalari qo‘lini ushlab turgan holda, ehtiyotkorlik bilan, qo‘llarni ochmasdan va burmasdan, stullardan turish va biroz yon tomonga harakat qilib, o‘zlarini “erkinlashtirish”ga harakat qilishadi.
5. Natijada bir yoki ikki halqa, yoki bir zanjir shaklida ishtirokchilar hosil bo‘ladi.

Mashq: “Ovchi qiziqishi”

Maqsad: ishtirokchilarni faollashtirish, energiya va kuch berish.

Bajarilishi:

1. Ishtirokchilar juftlarga bo‘linadi.
2. Juftlikdagi birinchi ishtirokchi o‘z hamkasbini “tutishi” kerak, unga ushlangan shaxs 360° aylanib, keyin boshqa hamkasbini “quvishga” boshlaydi.
3. Ushbu mashqda yugurish taqiqlanadi, faqat tez yurish mumkin. Shu bilan birga, boshqa ishtirokchilarni to‘lish yoki aylanishni unutish mumkin emas.
4. Trener mashqni 3 daqiqadan so‘ng to‘xtatishi mumkin.

Mashq: “Umumiylikni ta’kidlash”

Maqsad: bir-biriga qiziqish, umumiy jihatlarni aniqlash va ijobiy aloqa o‘rnatish.

Bajarilishi:

1. Ishtirokchilar doirada turadi va biror ishtirokchi qo‘lida bo‘lgan to‘pni boshqa ishtirokchiga uloqtiradi.
2. To‘pni uzatayotgan shaxs gapni boshlaydi:
“Menimcha, bizni birlashtiradigan jihat...”
va keyin sifatni aytadi, masalan: “Biz ikkovimiz birdek ochiqsozmiz” yoki “Menimcha, biz ikkovimiz biroz to‘g‘riso‘zmiz”.
3. To‘pni olgan shaxs:
 - o Agar roziman desa: “Men roziman”

4. Keyin to'pni olgan shaxs boshqa ishtirokchiga uzatadi va shunday davom har bir ishtirokchi to'pni oladi.

Maqsad: ishtirokchilarni bir-birini qadrlash va ijobiy fikr bildirishga o‘rgatish.

1. Ishtirokchilar doirada turadi va to‘p bilan ishlaydi.

2. Har bir ishtirokchi bir hamkasbining qadrlashga arzigulik sifatini aytadi,

jumla quyidagicha boshlanadi:

"Tanya, menga senga yoqadi..."

va keyin sifatni aytadi.

3. Tanya o‘z navbatida bu so‘zlar unga qanday ta’sir qilganini bildiradi.

4. Mashq shu tarzda davom etadi, har bir ishtirokchi o'z fikrini bildirguncha.

Mashq: “Shanxayliklar”

Maqsad: jamoaviy uygʻunlik va koordinatsiyani rivojlantirish.

Bajarilishi:

1. Ishtirokchilar chiziqli bo'lib turadi va qo'llarini ushlashadi.

2. Birinchi ishtirokchi o‘z o‘qi atrofida aylanib, qolganlarini orqasidan tortadi va “spiral” hosil qiladi.

3. Shu holatda ishtirokchilar bir oz masofa bosib o'tishadi.

4. Guruh oxirida ehtiyotkorlik bilan cho'kib, dumaloq holatda o'tirishi mumkin.

O‘Z HIS-TUYG‘ULARINI ANGLASH VA QABUL QILISHGA YO‘NALTIRILGAN MASHOLAR

Maqsad: ichki taranglikni kamaytirishning samarali usullarini egallash, salbiy his-tuyg‘ular bilan ishlash, psixofizik funksiyalarni uyg‘unlashtirish.

Vaqt: har bir mashq 15–20 daqiqa.

Materiallar: talab qilinmaydi.

Guruh hajmi: 5–20 kishi.

Mashq: “His-tuyg‘u”

1. Ishtirokchilar kartochkalarga (yoki varaqalarga) o‘zlarining biror his-

tuygʻusini yozadilar.

2. Kartochkalar yig‘ilib aralashtiriladi.

3. Har bir ishtirokchi istalgan kartochkani oladi va undagi his-tuyg‘uni

ifodalaydi.

- Bu mimos yoki pantomima orqali bo‘lishi mumkin.

4. Qolgan ishtirokchilar bu his-tuyg‘uni qanday qabul qilganini bildiradilar.

5. Trener dastlab sirni oshirmaydi, barcha ishtirokchilar o'z fikrlarini bildirguncha kutadi.

6. Har bir ishtirokchi bir nechta his-tuyg'ularni namoyish qiladi.

Savollar muhokama uchun:

- Sizni qanday qabul qilishdi? Bu qanchalik to'g'ri edi?
- His-tuyg'uni aniqlashda qiyinchiliklar nimadan yuzaga keldi?
- O'z taassurotlaringizni aytib bering.

Mashq: "Emotsiyalar ro'yxati"

1. Guruhdan iloji boricha ko'p emotsiya so'zlarini aytish so'raladi.

2. Bir ishtirokchi xonadan chiqadi va mimos va gestlar yordamida bir emotsiyani ifodalaydi.

3. Qolganlari taxmin qiladi. Birinchi to'g'ri javob bergan ishtirokchi keyingi emotsiyani namoyish etadi.

Murakkablashtirish:

• Mashq doirada amalga oshiriladi. Bir kishi emotsiyani aytadi – hammalari uni namoyish etadi.

Savollar muhokama uchun:

- Qaysi emotsiyani ifodalash eng qiyin bo'ldi?
- Hammaning yuz ifodasi bir xil bo'ldimi? Nima uchun?
- Odamlar bir xil his-tuyg'uni boshdan kechirsa ham, yuz ifodasi har xil bo'lishi mumkinmi? Qachon? Misol keltiring.

Mashq: "His-tuyg'ularni uzatish"

1. Ishtirokchilar bir chiziq bo'ylab, bir-birining orqasida turadi.

2. Oxirgi ishtirokchi oldingisini buradi va unga mimos orqali bir his-tuyg'uni (quvonch, g'azab, qayg'u, hayrat va h.k.) uzatadi.

3. Har bir keyingi shaxs shu his-tuyg'uni mimos orqali oldingisiga uzatadi.

4. Birinchi turuvchi ishtirokchidan, unga qanday his-tuyg'u yetib kelganini so'rashadi va uni dastlab yuborilgan his-tuyg'u bilan solishtirishadi.

Mashq: "Assotsiatsiyalar"

- Trener so'z beradi, masalan: "ish", va ishtirokchilar birinchi kelgan assotsiatsiyalarini aytadilar.
- Shu tarzda turli so'zlar bilan ishlash mumkin.

EMOTSIONAL HOLATNI O'ZI BOSHQARISH USULLARINI O'ZLASHTIRISH MASHQLARI

Maqsad: o'z his-tuyg'ularini boshqarish usullarini aniqlash.

Tavsifi:

- Ishtirokchilar guruhlarga bo‘linadi va “Siz salbiy his-tuyg‘ular bilan qanday kurashasiz?” savoliga javob beradilar.

- Muhokama davomida salbiy his-tuyg‘ular bilan kurashish usullari ro‘yxati tuziladi.

- Ushbu ro‘yxat guruh treneri tomonidan to‘ldiriladi va tuzatib chiqiladi.

Mashq: “Tish shifoxonasi”

Tavsif:

- Tavsiya etiladi: ish va hayotda ortiqcha xavotir va bezovtalikni sezadigan shaxslarga.

- Tasavvur qiling: siz stomatologga yozilgansiz. Belgilangan kunda tayyorgarlik ko‘rib, stomatolog klinikasiga borasiz.

- Kirish eshigidan o‘tib, kerakli qavatga chiqasiz va tish shifoxonasi xonasining eshigini ochasiz.

- Soatingizga qarasiz – belgilangan vaqtni ko‘rsatadi. Siz xonaga kirib, kresloda o‘tasiz.

- O‘ngingizda – shisha savat tibbiy asboblari bilan; ularni ko‘rib, sovuq metall buyumlar tish va milklaringizga tegayotgandek his qilasiz.

- Chap tomonda – bormashina, uning yoqimsiz shovqini oldindan eshitilgandek tuyuladi.

- Orqangizda eshik ochiladi, kimdir kiradi. Siz aylanib bo‘lmay turib, hamshira aytadi:

- “Bugun shifokor kelmaydi. U biroz shamollagan. Keling, sizning tayiningizni boshqa vaqtda yozib qo‘yamiz.”

- Siz yengil nafas olasiz va xonadan chiqasiz.

Izoh:

Psixolog K. Shraynerning yozishicha, ko‘pchiligimiz hayotda tish protezi xonasida bo‘lgandek harakat qilamiz: nervlanamiz, tashvishlanamiz, tarang bo‘lamiz, oldinda yomon narsa bo‘lishidan qo‘rqamiz. Hech narsa bo‘lmagan bo‘lsa ham, biz oldindan tashvishlanamiz va qo‘rqamiz.

Xulosa:

- Faqat kutib turish va vaziyat yuz berishini kuzatish kifoya.
- Ehtimol, hech qanday yomon holat sodir bo‘lmaydi va biz faqat keraksiz tashvishlanganimizni keyin tushunamiz.

Mashq: “Kayfiyat”

Tavsifi:

1. Rangli qalamlar va toza varaq oling.

2. Chap qo‘lingiz bilan abstrakt tasvir chizing: chiziqlar, rangli dog‘lar, shakllar.

3. Muhim jihat: o‘z his-tuyg‘ularingizga to‘liq sho‘ng‘ish, rangni tanlash va chiziqlarni kayfiyatingizga mos tarzda tortish.

4. Tasavvur qiling: siz salbiy kayfiyatingizni varaqqa tushiryapsiz, uni moddiylashtiryapsiz.

5. Rasmni tugatgach, varaqni ag‘darib, orqa tomonida 5–7 ta so‘z yozing, ular sizning kayfiyatingizni ifodalasin.

○ Uzoq o‘ylamang, so‘zlar o‘z-o‘zidan paydo bo‘lishi kerak.

6. Keyin rasmga yana bir bor qarang, holatingizni qayta his eting, so‘zlarni o‘qing va rasmni xursandchilik bilan, hissiy jihatdan yirtib tashlang.

Natija:

• Faqat 5 daqiqa ichida sizning salbiy emotsional holatingiz yo‘qoladi, u rasmga o‘tadi va siz tomonidan yo‘q qilinadi.

TINCHLANTIRUVCHI NAFAS MASHQLARI

Mashq «Dam olish»

Boshlang‘ich holat: tik turish, oyoqlarni yelka kengligida qo‘yish.

Texnika:

1. Chuqur nafas oling.
2. Chiqarganda bo‘yin va yelkalarni bo‘shashtirib, tanani oldinga egib, bosh va qo‘llarni erkin pastga osib qo‘ying.
3. Chuqur nafas oling va nafasingizga e‘tibor bering.
4. Shu holatda 1–2 daqiqa turing.
5. Keyin sekin tiklaning.

Ta’siri: mushaklar bo‘shashadi, ichki taranglik kamayadi, ong tinchlanadi.

Mashq «Tanaffus»

Texnika:

1. Ko‘pincha biz biror narsadan xafa bo‘lganda nafasimizni ushlab turamiz. Nafasni bo‘shatish – bu tinchlanishning samarali usuli.
2. 3 daqiqa davomida sekin, tinch va chuqur nafas oling.
3. Hatto ko‘zlaringizni yuma olasiz.
4. Bu chuqur va sekin nafasni his qiling, tasavvur qilingki barcha noqulayliklar va tashvishlar sizdan uzoqlashib ketmoqda.

Ta’siri: ruhiy va jismoniy taranglik kamayadi, stress pasayadi, ichki tinchlik hosil bo‘ladi.

Mashq «Faollashtiruvchi nafas olish»

Boshlang‘ich holat: tik yoki o‘tirgan holda (orqa to‘g‘ri).

Texnika:

1. O'pkangizdagi havoni to'liq chiqaring.
2. Sekin va chuqur nafas oling.
3. Nafasni 2 soniya ushlab turing.
4. Chiqaring – chiqargan nafas ham kirgan nafas bilan bir xil davomiylikda bo'lsin.

5. Keyinchalik nafas olish fazasini asta-sekin uzaytiring.

Misol sifatida raqamli tartibda mashq:

- 4 (2) 4, 5 (2) 4; 6 (3) 4; 7 (3) 4; 8 (4) 4;
- 8 (4) 4, 8 (4) 5; 8 (4) 6; 8 (4) 7; 8 (4) 8;
- 8 (4) 8; 8 (4) 7; 7 (3) 6; 6 (3) 5; 5 (2) 4.

Qo'shimcha tavsiyalar:

- Nafas olishni murabbiyning hisoblashiga moslab yoki metronga muvofiq qiling.
- Uyda mashq qilganda o'z ongiy hisoblash bilan bajarish mumkin.
- Har bir hisob taxminan 1 soniyaga teng. Yurish paytida esa har bir nafasni qadam surish tezligiga moslashtirish qulay bo'ladi.

Ta'siri: tanani va ongini faollashtiradi, diqqatni jamlaydi, yurak-qon tomir tizimi va nafas olish ritmini tartibga soladi, stressni kamaytiradi.

Mashq «Qulflash»

Boshlang'ich holat: o'tirgan holda, tananing holati tik, qo'llar tizzalarda, «qulflash» pozitsiyasida.

Texnika:

1. Nafas oling va shu bilan birga qo'llaringizni bosh ustiga ko'tarib, kaftlaringizni oldinga qarating.
2. Nafasni 2–3 soniya ushlab turing.
3. Og'z orqali keskin nafas chiqarib, qo'llaringizni tizzalaringizga tushiring.

Ta'siri: tanani cho'zish, nafas ritmini tartibga solish, kuch va energiya uyg'otish, stressni kamaytirish, diqqatni jamlashga yordam beradi.

Pedagog (psixolog)larda kommunikativ kompetensiyalarni takomillashtirish bo'yicha trening dastur

Haf ta	Asosiy kompon entlar	Mavzu	Maqsad	Texnikalar	Tayanch test	Davom iylik	Kutilgan natija
1	Faol tinglash ko'nikm asini shakllan tirish	Faol tinglash va savol berish texnikasi	Faol tinglash ko'nikmalarini rivojlantirish	Tinglash printsiplari, savol texnikasi, mashq: "Ochiq suhbat"	E.G. Gelfman va boshq. – SKK (tinglash komponent i)	2 soat	Ehtiyojlarini tushunish uchun tinglash ko'nikmalari
		Muloqotda o'zini-o'zi nazorat qilish	Stressli muloqotda o'zini boshqarish	Nazorat mexanizmlari, strategiyalar, mashq: "Stressli suhbat"	M. Snayder – O'z-o'zini nazorat testi	2 soat	Stressda o'zini nazorat qilishni mustahkaml ash
2	Nizolarn i boshqari sh	Kommunik ativ va tashkilotch ilik qobiliyatla ri	Nizolarni aniqlash, ularning kelib chiqish sabablarini tushunish	Tashkilotchilik, guruh dinamikasi, mashq: "Guruh loyihasi"	Y.A. Klimov – KOS-2 metodikasi	2 soat	Guruh muloqotini boshqarish ko'nikmalari ni rivojlantirish
		Nizolarni konstruktiv boshqarish	Samarali muloqot orqali nizolarni konstruktiv tarzda hal qilish ko'nikmalarini shakllantirish	Mashq: "Nizo ssenariysi" – ishtirokchilar kichik guruhlarga bo'linib, nizo vaziyatini tahlil qiladi va konstruktiv yechim topish strategiyasini ishlab chiqadi	Y.A. Klimov – KOS-2 metodikasi	2 soat	Ishtirokchila r nizolarni aniqlash, ularni konstruktiv tarzda hal qilish va guruh muloqotini boshqarish ko'nikmalari ga ega bo'ladilar
3	Empatiy a asosida muloqot madaniy atini shakllan tirish	Empatiya va o'zini-o'zi nazorat qilish	Ishtirokchilarda empatiya ko'nikmalarini rivojlantirish va muloqotda insoniylikni kuchaytirish	Mashq: "Empatik tinglash" – sherikning hissiyotini sezish, so'z va tana tilidan to'g'ri foydalanish	T. Fey – Boshqalarn i qabul qilish shkalasi	2 soat	Ishtirokchila r boshqalarnin g hissiyotlarini tushunish, muloqotda empatik munosabat ko'rsatish va ishonchli muhit yaratish ko'nikmasig a ega bo'ladi
		Hissiyotlar ni aniqlash va aks ettirish	O'z va boshqalar hissiyotlarini to'g'ri ifodalashni o'rganish	Hissiyot xaritasi, mashq: "Hissiy aks ettirish"	E.G. Gelfman va boshq. – SKK (tinglash komponent i)	2 soat	Ehtiyojlarini tushunish uchun tinglash ko'nikmalari

4	O'zini anglash va sog'lom muloqot madaniyatini shakllantirish	O'zini anglash va hissiyotlarini boshqarish	O'z hissiyotlarini tanish va boshqarish ko'nikmalarini rivojlantirish	“Hissiyot kundaligi”, “Men kimman?” mashqi, hissiyotlarni nomlash va baholash	M. Snayder – O'zini nazorat qilish testi	2 soat	Ishtirokchilar o'z hissiyotlarini aniqlay oladi va mos boshqarish strategiyasini tanlaydi
		Refleksiya va natijalarni baholash	Ko'nikmalarni mustahkamlash va baholash	Ko'nikmalarni tahlil, refleksiya, mashq: “Yakuniy suhbat”	Barcha testlarning umumiy natijalari	2 soat	Ko'nikmalarni baholash, qo'llash rejalarini tuzish

I- FAOL TINGLASH KO'NIKMASINI SHAKLLANTIRISHGA DOIR TRENING MASHG'ULOTLARI

Tanishuv mashg'uloti: “Guruh do'stligi”

Maqsad: Guruh a'zolarini bir-biriga tanishtirish va ishonchli muhit yaratish.

O'tkazish usuli: Ishtirokchilar doira shaklida o'tiradi. Har bir ishtirokchi o'z ismi, professional tajribasi va treningdan kutgan maqsadini qisqacha aytadi. Trener guruhni “ism topish” o'yiniga jalb qiladi: har bir ishtirokchi o'ngdagi qo'shnisining ismini eslab, qaytaradi.

Davomiylik: 10 daqiqa.

Kutilayotgan natija: Guruhda ochiq muhit shakllanishi va ishtirokchilarning bir-biri bilan tanishishi.

Baholash usuli: Guruh muhitiga faol qo'shilish va tanishuv jarayonidagi ochiqlik.

1-mavzu: Faol tinglash va savol berish texnikasi

1-trening mashg'uloti

“Faol tinglash asoslari”

Maqsad: Ishtirokchilarda faol tinglashning mohiyatini anglash, uning bosqichlari va tamoyillarini o'rganish, amaliy mashqlar orqali uni mustahkamlash.

Vazifalar:

- ✓ Faol tinglash tushunchasi va ahamiyatini ochib berish.
- ✓ Faol tinglashning bosqichlarini (diqqat, aks ettirish, aniqlik kiritish, hissiy javob) tushuntirish.
- ✓ Ishtirokchilarda tinglash madaniyatini shakllantirish uchun amaliy mashqlarni o'tkazish.

Psixologik asos: Faol tinglash texnikasi insonlararo muloqotda samimiylilik, tushunish va hurmat muhitini yaratishga xizmat qiluvchi muhim kommunikativ

ko'nikmalardan biridir. Ushbu yondashuvning nazariy asosi mashhur amerikalik psixolog Karl Rogers (Carl R. Rogers, 1902-1987) tomonidan ishlab chiqilgan gumanistik psixologiya konsepsiyasiga tayanadi. Rogers o'zining "Client-Centered Therapy" asarida terapevtik jarayonning eng muhim unsuri sifatida empatik tinglash va shartsiz qabul qilish (unconditional positive regard) tamoyillarini ilgari surgan. K.Rogersga ko'ra, inson tabiatan o'sishga, o'zini anglashga va takomillashishga intiluvchi mavjudotdir. Biroq bu jarayon faqatgina xavfsiz psixologik muhitda, ya'ni suhbatdosh samimiy tinglovchi bo'lganida sodir bo'ladi. Shu sababli faol tinglashning asosiy maqsadi – suhbatdoshga "meni tinglashmoqda, tushunishmoqda va qadrlashmoqda" degan hissiy tajribani berishdir. Bu holat insonda ichki ochiqlikni, o'z fikrini erkin ifoda etish va o'zini tahlil qilish qobiliyatini rivojlantiradi.

Trening manbasi: Rogers, C. R. *Client-Centered Therapy: Its Current Practice, Implications and Theory*. Boston: Houghton Mifflin. 1951.

Mashg'ulot mazmuni:

1. Nazariy qism (10 daqiqa): Faol tinglash ta'rifi, uning afzalliklari, muloqotdagi o'rni.
2. Amaliy qism (20 daqiqa):
 - Mashq "Diqqatli tinglovchi": ishtirokchilar juftlikda suhbatlashadi, biri hikoya qiladi, ikkinchisi tinglaydi va keyin eshitganlarini qayta aytadi.
 - Mashq "Tana tili": tinglovchi suhbatdoshning tana tilini takrorlaydi va o'zini qanday his qilganini baham ko'radi.

3. Refleksiya (5 daqiqa): Olingan his-tuyg'ular muhokamasi, xatolar va to'g'ri yondashuvlarni tahlil qilish.

Jihozlar: Flipchart, markerlar, qog'oz va ruchkalar, stikerlar.

Ishtirokchilar soni: 10-15 nafar (optimal guruh).

Davomiyligi: 35 daqiqa.

Kutilayotgan natija: Ishtirokchilar faol tinglashning nazariy asoslarini biladi va amaliyotda tinglash bosqichlarini qo'llay oladi.

Baholash:

- Kuzatuvchi-psixolog tomonidan tinglash jarayoni tahlili.
- Ishtirokchilarning o'zini-o'zi baholash varaqasi (tinglash darajasini 1-5 ballik shkalada belgilash).

2-trening mashg'uloti
"Savol berish texnikasi"

Maqsad: Ishtirokchilarda samarali savol berish ko'nikmasini rivojlantirish, ochiq va yopiq savollardan to'g'ri foydalanishni o'rgatish.

Vazifalar:

- ✓ Savol berishning psixologik mohiyatini tushuntirish.

- ✓ Ochiq, yopiq, aniqlashtiruvchi va reflektiv savollar farqlarini o'rgatish.
- ✓ Amaliy mashqlar orqali savol berish texnikasini mustahkamlash.

Psixologik asos: Savol berish texnikasi inson tafakkurini faollashtirish, suhbatdoshni mustaqil fikrlashga undash, ichki resurslarini aniqlash hamda o'z qarashlarini ongli tahlil qilishga yo'naltiruvchi muhim kommunikativ ko'nikmadir. Mazkur texnika o'zining nazariy asoslarini qadimiy yunon faylasufi Sokrat tomonidan ilgari surilgan Sokratik dialog (Socratic Dialogue) tamoyillaridan olgan. Sokratning fikricha, inson o'z bilim va tushunchalarini chuqurroq anglash uchun tayyor javoblarga emas, balki to'g'ri savollar orqali fikrlash jarayoniga yo'naltirilishi zarur. Shu sababli, savol berish - o'qitish, o'rganish va o'z-o'zini anglash jarayonining eng samarali vositasi sifatida qaralgan.

Sokratik yondashuvning mohiyati shundaki, u suhbatdoshni fikr yuritishga, o'z e'tiqodlari va qarashlarini tahlil qilishga undaydi. Bu jarayonda o'qituvchi yoki psixolog tayyor javoblarni bermaydi, balki shunday savollar beradi-ki, suhbatdosh o'z fikrini mustaqil shakllantirish imkoniga ega bo'ladi. Ushbu yondashuv zamonaviy psixologiyada kognitiv yondashuv (Cognitive Approach) asoschisi A.Bek (A. Beck) tomonidan davom ettirildi. Beckning fikricha, to'g'ri berilgan savollar insonning irratsional fikrlarini aniqlash va ularni sog'lom tafakkur bilan almashtirish imkonini beradi.

Kognitiv psixologiyada savol berish jarayoni metakognitiv faollikni, ya'ni insonning o'z fikrlash jarayonini kuzatish va boshqarish qobiliyatini rivojlantiradi. Shu sababli savol berish texnikasi nafaqat axborot olish vositasi, balki psixoterapevtik va rivojlantiruvchi muloqot vositasi sifatida ham muhim ahamiyatga ega.

Gumanistik psixologiya vakillari - K. Rogers va T. Gordon ham savol berish jarayonini shaxslararo muloqotda ochiqlik va empatiya yaratish vositasi deb bilganlar. K. Rogers fikricha, savollar samimiy, tanqidiy bo'lmagan, suhbatdoshni himoya holatiga tushirmaydigan shaklda berilganda, inson o'z his-tuyg'ularini erkin ifoda etadi. T. Gordon esa o'qituvchilar va psixologlar uchun "rivojlantiruvchi savollar" texnikasini ishlab chiqqan bo'lib, bunda savol suhbatdoshni fikrlashga undashi, lekin unga yo'l-yo'riq bermasligi kerakligini ta'kidlagan.

Trening manbasi: Beck, A. T. *Cognitive Therapy and the Emotional Disorders*. New York: International Universities Press. 1976.

Mashg'ulot mazmuni:

1. Nazariy qism (10 daqiqa): Savollar turlari, samarali savolning xususiyatlari.
2. Amaliy qism (20 daqiqa):
 - Mashq "Savol zanjiri": ishtirokchilar bir mavzu bo'yicha ketma-ket ochiq savollar berib, suhbatni davom ettiradilar.

- Mashq “Noto‘g‘ri savollarni to‘g‘rilash”: berilgan agressiv yoki yopiq savollarni yumshoq va neytral shaklga keltirish.

3. Refleksiya (5 daqiqa): Qaysi savollar muloqotni rivojlantirganini, qaysilari to‘sqinlik qilganini muhokama qilish.

Jihozlar: Flipchart, rangli markerlar, misollar yozilgan kartochkalar, rolly o‘yin uchun stullar.

Ishtirokchilar soni: 10-15 nafar.

Davomiyligi: 35 daqiqa.

Kutilayotgan natija: Ishtirokchilar ochiq savollar yordamida suhbatni rivojlantira oladi, yopiq savollarni minimallashtiradi va muloqot jarayonini nazorat qila oladi.

Baholash:

- Trener tomonidan rolly o‘yin natijalarini baholash.
- Ishtirokchilar o‘z hamkorini baholaydi (savol berishning qanchalik qulay va rivojlantiruvchi bo‘lganini 5 ballik shkalada belgilash).

Mazkur ikki bosqichli trening dasturi ishtirokchilarni faol tinglash va samarali savol berishning nazariy va amaliy jihatlarini bilan tanishtiradi, ularda ochiq, samimiy va chuqur muloqot yuritish kompetensiyasini shakllantiradi. Natijada, ular ijtimoiy-psixologik muhitda o‘zaro tushunishni yaxshilash, nizolarni oldini olish va mijoz ehtiyojlarini to‘g‘ri anglash qobiliyatiga ega bo‘ladilar.

2-mavzu: Muloqotda o‘zini-o‘zi nazorat qilish

Tayorgarlik mashg‘uloti: “Muloqot xaritasi”

Maqsad: Ishtirokchilarni o‘z muloqot uslublarini kashf etishga tayyorlash va guruhda ochiq, ijodiy muhit yaratish.

O‘tkazish usuli: Ishtirokchilar 4-5 kishilik kichik guruhlariga bo‘linadi. Har bir guruhga katta qog‘oz varag‘i va rangli markerlar beriladi. Trener har bir ishtirokchidan o‘z muloqot uslubini “xarita” sifatida tasvirlashni so‘raydi. Xarita chizishda ishtirokchilar o‘zlarining muloqotdagi kuchli va zaif tomonlarini, afzal ko‘rgan uslublarini (masalan, faol tinglovchi, rahbar, murosa qiluvchi yoki ijodiy yondashuvchi) ramziy tasvirlar, so‘zlar yoki diagrammalar orqali ifodalaydi. Masalan, “tinglovchi” uslubni quloq shaklida chizish, “rahbar” uslubni yo‘l-yo‘riq ko‘rsatuvchi belgi sifatida tasvirlash mumkin.

Keyin har bir guruh o‘z xaritalarini taqdim etadi, boshqa guruhlar savol beradi yoki fikr-mulohaza bildiradi. Trener muloqot uslublari haqida qisqa ma’lumot beradi (masalan, hamkorlik, raqobat, moslashuvchanlik uslublari) va ularning professional faoliyatdagi ahamiyatini tushuntiradi. Mashg‘ulot oxirida guruhlar umumiy “guruh

muloqot xaritasi”ni yaratadi, unda har bir ishtirokchining uslubi guruh dinamikasiga qanday hissa qo‘shishi ko‘rsatiladi.

Psixologik asos: Muloqotda o‘zini-o‘zi nazorat qilish insonning o‘z hissiyotlari, fikrlari va xatti-harakatlarini ongli ravishda boshqarish, kommunikativ vaziyatga mos ravishda o‘zini tutish qobiliyatidir. Ushbu kompetensiya shaxsning ijtimoiy-psixologik yetukligini, emotsional barqarorligini va reflektiv fikrlashini namoyon etadi. Muloqotda o‘zini nazorat qilishning psixologik ildizlari sotsial psixologiya, gumanistik psixologiya hamda kognitiv-behavioral yondashuvlarga borib taqaladi.

Mazkur yondashuvlarning asoschisi sifatida M. Snyder (Mark Snyder, 1974) “Self-Monitoring Scale” metodikasini ishlab chiqib, shaxslarning muloqotdagi o‘zini tutish darajasi individual farqlarga ega ekanligini ta’kidlagan. Unga ko‘ra, yuqori darajada o‘zini nazorat qiluvchi shaxslar vaziyat talabiga qarab o‘z xatti-harakatlarini moslashtira oladilar, past darajadagilar esa ko‘proq o‘z ichki holatlariga tayanadilar. Shu bilan birga, bu jarayon shaxsning metakognitiv faolligi va emotsional intellekti bilan ham chambarchas bog‘liqdir.

Daniel Golemanning “Emotional Intelligence” konsepsiyasida ham o‘zini-o‘zi nazorat qilish shaxsning ijtimoiy muvaffaqiyatida muhim o‘rin tutadi. Goleman fikricha, o‘zini boshqarish insonning o‘z his-tuyg‘ularini tan olish, ularni anglab boshqarish, impulsiv harakatlarni cheklash va mos ijtimoiy xatti-harakatni tanlash qobiliyatidir. Shunday qilib, muloqotda o‘zini nazorat qilish faqat hissiy barqarorlik emas, balki ijtimoiy moslashuvchanlik va kommunikativ yetuklik belgisi hamdir.

Trening manbasi: Snyder, M. *Self-Monitoring of Expressive Behavior*. Journal of Personality and Social Psychology, 1974. 30(4), 526-537.

Davomiylik: 10 daqiqa (5 daqiqa xarita chizish, 5 daqiqa taqdimot va muhokama).

Kutilayotgan natija:

- Ishtirokchilarning o‘z muloqot uslublarini ijodiy tarzda kashf etishi.
- Guruhda ochiq va ishonchli muhit shakllanishi.
- Muloqot uslublarining xilma-xilligi haqida tushuncha hosil bo‘lishi.
- Keyingi mashg‘ulotlarga faol ishtirok uchun motivatsiya ortishi.

Baholash usuli:

- Xaritaning ijodiy va aniq ifodalanishi (masalan, ramziy tasvirlarning muloqot uslubiga mosligi).
- Taqdimotdagi ochiqlik va o‘zini ifoda etish sifati.
- Guruh muhokamasiga faol qo‘shilish va boshqa ishtirokchilarning xaritalariga qiziqish bildirish.

1-trening mashg'uloti

“Stressli muloqotda o'zini boshqarish”

Maqsad: Stressli muloqot vaziyatlarida xotirjam qolish va konstruktiv munosabatni saqlash ko'nikmasini rivojlantirish.

Vazifalar:

- Stressning psixologik va fiziologik belgilarini tanish.
- Stressni kamaytiruvchi nafas olish va tana bo'shashtirish texnikasini o'rgatish.
- Konflikt paytida hissiyotlarni nazorat qilishni mashq qilish.

Psixologik asos: Mazkur trening G. Selye (Hans Selye) tomonidan ishlab chiqilgan “Stress nazariyasi”, shuningdek D. Golemanning “Emotsional intellekt modeli” asosida qurilgan. G. Selye nazariyasiga ko'ra, stress bu tashqi yoki ichki talablar organizm imkoniyatidan oshib ketganda yuzaga keladigan holat bo'lib, u uch bosqichda kechadi: signal (alarm), qarshilik (resistance) va charchash (exhaustion) bosqichlari. Stress muloqot jarayonida, ayniqsa konfliktli yoki bahsli vaziyatlarda shaxsning fikrlash, idrok va hissiy nazorat tizimiga kuchli ta'sir ko'rsatadi. D. Goleman (1995) tomonidan ilgari surilgan emotsional intellekt konsepsiyasi esa stress holatlarida o'z hissiyotlarini anglash, ularni boshqarish va boshqalar hissiyotlariga mos ravishda munosabat bildirish qobiliyatini asosiy ko'nikma sifatida belgilaydi. Unga ko'ra, shaxs o'zini nazorat qila olmasa, muloqotdagi stressni konstruktiv boshqarishi qiyinlashadi. Shu bois bu trening ishtirokchilarda emotsional o'zini boshqarish va ichki muvozanatni tiklash mexanizmlarini rivojlantirishga xizmat qiladi.

Trening manbasi: Selye, H. *The Stress of Life*. New York: McGraw-Hill. 1956.

Mashg'ulot mazmuni:

- Nazariy qism (10 daqiqa): Stress va muloqotning o'zaro ta'siri, stress reaksiyalarining turlari.
- Amaliy qism (20 daqiqa):
 - Mashq “Stressni chiz”: ishtirokchilar stress vaziyatini chizib tasvirlaydi.
 - Mashq “3-2-1 Nafas”: chuqur nafas va mushaklarni bo'shashtirish texnikasi.
 - Rol o'ynash: “Qiyin suhbat” - stressli vaziyatda konstruktiv javob berish.
 - Refleksiya (5 daqiqa): Mashqlar paytidagi his-tuyg'ularni muhokama qilish.

Jihozlar: Flipchart, qog'oz, rangli qalamlar, tinch fon musiqasi, stullar.

Ishtirokchilar soni: 10-15 nafar.

Davomiyligi: 35 daqiqa.

Kutilayotgan natija: Ishtirokchilar stressli vaziyatlarda hissiy zo'riqishni tezda pasaytirish va suhbatni konstruktiv yo'nalishga burish ko'nikmasiga ega bo'ladilar.

Baholash:

- Rol o'yinlarida ishtirokchilarning o'zini tutish darajasi trener tomonidan baholanadi.

- Treningdan so'ng qisqa so'rovnoma (stress darajasini 5 ballik shkalada baholash).

2-trening mashg'uloti

“Muloqotda o'zini-o'zi nazorat qilish”

Maqsad: Ishtirokchilarda muloqot jarayonida o'zini kuzatish va impulsiv reaksiyalarni boshqarish ko'nikmalarini shakllantirish.

Vazifalar:

- ✓ O'zini-o'zi kuzatishning psixologik mohiyatini tushuntirish.
- ✓ Salbiy hissiyotlarda pauza qo'yish va “to'xtash” strategiyasini o'rgatish.
- ✓ Rol o'yinlari orqali o'zini nazorat qilishni mashq qilish.

Psixologik asos: Mazkur trening kognitiv-xulqiy psixologiya (Cognitive-Behavioral Psychology) tamoyillariga asoslanadi. Bu yo'nalishning asoschisi A. Bek (Aaron T. Beck) bo'lib, u insonning hissiy holati va xatti-harakatlarini uning fikrlash jarayoni bilan chambarchas bog'lagan. A. Bek nazariyasiga ko'ra, inson o'z fikrlarini ongli tarzda nazorat qila olsa, salbiy hissiyotlar va impulsiv javoblarni kamaytirish imkoniyatiga ega bo'ladi. Shuning uchun o'zini kuzatish (self-monitoring) shaxsning o'z fikr va hissiyotlarini tan olish, baholash va boshqarish mexanizmi sifatida qaraladi.

Treningda qo'llaniladigan “pauza qo'yish”, “ichki kuzatuvchi” va “to'xtash strategiyasi” elementlari A. Bek, A. Ellis (Ratsional-emotiv terapiya asoschisi) va D. Goleman (Emotsional intellekt modeli) ishlanmalariga tayangan holda ishlab chiqilgan. Ushbu yondashuv shaxsning ichki impulslarini boshqarish, o'z xatti-harakatlarini baholash va vaziyatga ongli javob qaytarish qobiliyatini shakllantirishga yordam beradi.

Trening manbasi: Beck, A. T. *Cognitive Therapy and the Emotional Disorders*. New York: International Universities Press. 1976.

Mashg'ulot mazmuni:

❖ Nazariy qism (10 daqiqa): O'zini nazorat qilishning ahamiyati, “ichki kuzatuvchi” kontseptsiyasi.

❖ Amaliy qism (20 daqiqa):

❖ Mashq “Pauza sanog'i”: ishtirokchilar stressli gap eshitganda 5 soniya sukut saqlashni mashq qiladilar.

❖ Rol o'ynash: “Keskin vaziyatga javob” – ishtirokchilar turli provokatsion gaplarga konstruktiv javob berishga harakat qiladi.

❖ Refleksiya (5 daqiqa): Qaysi strategiya eng samarali bo'lganini guruhda muhokama qilish.

Jihozlar: Flipchart, markerlar, rolly o'yin ssenariylari, qog'oz va ruchkalar.

Ishtirokchilar soni: 10-15 nafar.

Davomiyligi: 35 daqiqa.

Kutilayotgan natija: Ishtirokchilar o'z hissiyotlarini tezda aniqlay oladi, muloqot jarayonida shoshilinch yoki keskin javoblardan tiyilish ko'nikmasi rivojlanadi.

Baholash:

- ❖ Trener tomonidan kuzatuv varaqalari asosida ishtirokchilarning o'zini boshqarish darajasi baholanadi.
- ❖ Ishtirokchilar "o'zini nazorat qilish kundaligi"ni to'ldirib, qayta tahlil qiladilar.

II-NIZOLARNI BOSHQARISHGA DOIR TRENING MASHG'ULOTLARI

3-mavzu: Kommunikativ va tashkilotchilik qobiliyatlari

Tayyorgarlik mashg'uloti: "Guruh birligi"

Maqsad: Guruh hamkorligini mustahkamlash va tashkilotchilik mashg'ulotlarga tayyorlash.

O'tkazish usuli: Ishtirokchilar doira shaklida o'tiradi. Trener "birgalikda hikoya yaratish" o'yini o'tkazadi: har biri hikoyaga bir jumlani qo'shadi. Maqsad - guruhning hamkorlik qobiliyatini sinash.

Davomiylilik: 10 daqiqa.

Kutilayotgan natija: Guruhda hamkorlik muhiti shakllanishi va tashkilotchilik mashqlarga tayyorgarlik.

Baholash usuli: Hikoya yaratishda faol ishtirok etish va guruh hamkorligiga qo'shilish.

1-trening mashg'uloti

"Nizolar turlari va ularni xususiyatlari"

Maqsad: Ishtirokchilarda nizolarning asosiy turlarini (shaxslararo, guruhlararo, ichki) ajratish va ularni erta bosqichda aniqlash ko'nikmasini shakllantirish.

Vazifalar:

- Nizolar turlari va xususiyatlarini tushuntirish.
- Nizo alomatlarini (hissiy, verbal, xulqiy) aniqlashni o'rgatish.
- Guruhda konflikt vaziyatlarini tahlil qilish ko'nikmasini shakllantirish.

Psixologik asos: Mazkur trening mashg'uloti Kurt Levinning "Maydon nazariyasi" hamda Ralf Darendorfning "Konflikt nazariyasi" g'oyalariga tayanadi. K. Levin o'zining maydon nazariyasida inson xulqi tashqi muhit va ichki motivatsiyalar o'rtasidagi dinamik kuchlar maydonida shakllanishini ta'kidlaydi. Uning fikricha, har

bir inson o'z faoliyati davomida "qarama-qarshi kuchlar" ta'sirida bo'ladi, bu esa ichki ziddiyat (konflikt) holatini yuzaga keltiradi. Shunday qilib, nizolar inson psixikasining tabiiy qismi bo'lib, ular to'g'ri boshqarilsa, o'sish va rivojlanishga xizmat qiladi (Levin, *Field Theory in Social Science*, 1951).

R. Darendorf esa konfliktni ijtimoiy hayotning doimiy elementi sifatida talqin etadi. Unga ko'ra, ijtimoiy tizimda kuch va hokimiyatning notekis taqsimlanishi ziddiyatlarni keltirib chiqaradi. Darendorfning fikricha, nizolarni inkor etish emas, balki ularni konstruktiv boshqarish jamiyat va shaxs rivojining manbai hisoblanadi (*Class and Class Conflict in Industrial Society*, 1959). Mazkur trening ana shu ikki nazariyaning integratsiyasiga asoslanib, ishtirokchilarda nizolarning tabiiyligini anglash, ularni erta bosqichda aniqlash va boshqarish ko'nikmasini shakllantirishga qaratilgan. Bu yondashuv amaliyotchi psixologlarda muloqotda hissiy barqarorlikni saqlash, empatik tinglash, va konstruktiv fikr bildirish malakasini rivojlantiradi.

Trening manbasi: Lewin, K. *Field Theory in Social Science*. Harper & Row. 1951.

Mashg'ulot mazmuni:

- Nazariy qism (10 daqiqa): Nizo va uning turlari, boshlang'ich belgilari.
- Amaliy qism (20 daqiqa):
 - Mashq "Nizo belgilarini top": rolli vaziyatlar o'qib eshittiriladi, ishtirokchilar nizoning qaysi bosqichida ekanini aniqlaydi.
 - Mashq "Signal kartalari": ishtirokchilar turli konflikt signallarini (intonatsiya, tana tili) tasvirlaydi, boshqalar uni tanib oladi.
- Refleksiya (5 daqiqa): Har kim o'z ish joyi yoki sinfda uchraydigan nizo belgilarini misol keltiradi.

Jihozlar: Flipchart, markerlar, rolli vaziyatlar matni, rangli kartochkalar.

Ishtirokchilar soni: 10-15 nafar.

Davomiyligi: 35 daqiqa

Kutilayotgan natija: Ishtirokchilar nizo turlarini farqlay oladi, erta bosqichda ularni tanib, konstruktiv chora ko'ra boshlaydi.

Baholash:

- ✓ Trener kuzatuv varaqasi asosida nizoni aniqlash ko'nikmasini baholaydi.
- ✓ Qisqa yozma test: "Bu vaziyatda qaysi turdagi nizo?" - deb so'raladi.

2-trening mashg'uloti

"Nizolarning kelib chiqish sabablarini tahlil qilish"

Maqsad: Ishtirokchilarda nizolarning asosiy sabablari va ularni konstruktiv hal etish yo'llarini tahlil qilish ko'nikmasini rivojlantirish.

Vazifalar:

- ✓ Nizo sabablarini (resurs yetishmasligi, shaxsiy qadriyatlar to'qnashuvi, noto'g'ri muloqot) aniqlash.
- ✓ Guruhli tahlil orqali muammo ildizini topishni o'rgatish.
- ✓ Konstruktiv yechim izlashda "g'alaba-g'alaba" modelini qo'llashni mashq qilish.

Psixologik asos: Ushbu trening mashg'uloti T. Gordonning "Men-xabar" (I-message) konsepsiyasi hamda K. Tomas va R. Kilmannning konfliktni hal etish uslublari nazariyasiga tayangan holda ishlab chiqilgan.

T. Gordon o'zining "Parent Effectiveness Training" va "Teacher Effectiveness Training" dasturlarida insonlar o'rtasidagi nizolar ko'pincha noto'g'ri muloqotdan kelib chiqishini ta'kidlaydi. U "Men-xabar" konsepsiyasini ilgari surib, shaxs o'z his-tuyg'ularini "Sen aybdorsan" shaklidagi ayblovsiz, balki "Men o'zimni noqulay his qilyapman, chunki ..." kabi subyektiv, empatik shaklda ifodalash zarurligini asoslab bergan. Bu usul nizo sabablarini chuqurroq tushunish va emotsional bosimni kamaytirish orqali konstruktiv yechim topish imkonini beradi (Gordon, *Teacher Effectiveness Training*, 1974).

K. Tomas va R. Kilmann esa konfliktni hal etishda besh asosiy strategiyani (raqobat, murosa, moslashuv, chekinish, hamkorlik) ajratib ko'rsatgan. Ularning "Tomas-Kilmann Conflict Mode Instrument" modeli insonning nizolarga nisbatan xulqiy yo'nalishini aniqlaydi va konstruktiv uslub sifatida "hamkorlik" (collaboration) strategiyasini, ya'ni "g'alaba-g'alaba" yondashuvini taklif etadi.

Ushbu trening ana shu nazariyalarni uyg'unlashtirib, amaliyotchi psixologlarda nizo sabablarini aniqlash, vaziyatni neytral tahlil qilish, hissiy barqarorlikni saqlash va barcha tomonlar manfaatini hisobga olgan holda "g'alaba-g'alaba" modelida muloqot yuritish malakasini rivojlantiradi.

Trening manbasi: Gordon, T. *Teacher Effectiveness Training: The Program Proven to Help Teachers Bring Out the Best in Students of All Ages*. New York: David McKay Company. 1974.

Mashg'ulot mazmuni:

- ✓ Nazariy qism (20 daqiqa): Nizolarning asosiy sabablarini tahlil qilish modeli (insoniy, resurs, muloqot sababli).
- ✓ Amaliy qism (50 daqiqa):
 - Mashq "Sabab daraxti": berilgan konflikt vaziyati uchun sabab va oqibatlarini daraxt shaklida chizish.
 - Rol o'ynash: "Mediator" - ikki tomon bahsini tinglab, asosiy muammoni nomlash va taklif berish.

Refleksiya (5 daqiqa): Qaysi sabablar eng ko'p uchrashi haqida guruh fikr almashadi.

Jihozlar: Flipchart, markerlar, rangli stikerlar, konflikt vaziyatlari yozilgan kartochkalar.

Ishtirokchilar soni: 10-15 nafar.

Davomiyligi: 35 daqiqa

Kutilayotgan natija: Ishtirokchilar konfliktning faqat ko‘rinadigan tomonini emas, balki uning chuqur sabablarini ham aniqlay oladi va konstruktiv yechim ishlab chiqadi.

Baholash:

- Trener tomonidan “Sabab daraxti” ishlarini baholash (to‘g‘ri sabablarni topish darajasi).

- Ishtirokchilarning o‘zaro baholash kartalari (mediator sifatida qanchalik samarali bo‘lganini 5 ballik shkalada belgilash).

Mazkur ikki trening mashg‘uloti ishtirokchilarga nizolarni erta aniqlash va ularning kelib chiqish sabablarini to‘g‘ri tahlil qilish ko‘nikmasini shakllantirishga xizmat qiladi. Birinchi mashg‘ulot davomida ishtirokchilar nizo turlarini (shaxsiy, guruh, ichki) farqlashni o‘rganadilar, ularning boshlang‘ich belgilari va tashqi ifodalarini tanib olish malakasiga ega bo‘ladilar. Rolli vaziyatlar va signal kartalari yordamida amaliy mashqlar o‘tkazilishi, nazariy tushunchalarni real hayotiy misollar bilan bog‘lashga imkon beradi.

4-mavzu: Nizolarni konstruktiv boshqarish

“Nizolarni anglash va konstruktiv yechim yo‘llarini topish”

Tayyorlov mashqi (Har ikkala trening boshida qo‘llash uchun)

Mashq nomi: *“Assotsiatsiya zanjiri”*

Maqsad: Ishtirokchilarni treningga ruhiy tayyorlash, diqqatni jamlash va o‘zaro muloqotga kirishishni osonlashtirish.

O‘tkazish tartibi:

1. Trener ishtirokchilarga “NIZO” so‘zini aytadi.
2. Ishtirokchilar navbatma-navbat shu so‘z bilan bog‘liq birinchi kelgan fikrini aytishadi (masalan: bahs, stress, kelishmovchilik, yechim, tinchlik va hokazo).
3. Trener barcha javoblarni doskaga yoki flipchartga yozib boradi.
4. Oxirida barcha assotsiatsiyalarni guruh bo‘lib muhokama qiladi: qaysilari salbiy, qaysilari ijobiy va nega.

Davomiyligi: 7-10 daqiqa.

Psixologik asos: Ushbu mashq K. G. Yungning assotsiativ fikrlash nazariyasi hamda L. S. Vigotskiyning tafakkur va soʻz oʻrtasidagi bogʻliqlik haqidagi konsepsiyasi asosida ishlab chiqilgan.

K. G. Yung taʼkidlaganidek, inson ong ostidagi kechinmalar soʻzlar orqali bevosita ifodalanmasa ham, assotsiativ reaksiyalar yordamida namoyon boʻladi. Shuning uchun “NIZO” soʻzi bilan bogʻliq birinchi fikr ishtirokchining konfliktga nisbatan ichki munosabatini aks ettiradi. Bu mashq ishtirokchilarning ong ostidagi salbiy yoki ijobiy munosabatlarini aniqlashga yordam beradi.

L. S. Vigotskiy fikricha, soʻz inson tafakkurining tashuvchi vositasi boʻlib, har bir assotsiatsiya shaxsning tajribasidan kelib chiqqan maʼnodir. Shu bois ushbu mashq fikrlarni erkin ifoda etish, ogʻzaki tafakkurni faollashtirish va guruhda erkin muloqot muhitini shakllantirish uchun juda muhim.

Psixologik nuqtai nazardan, mashq affektiv (hissiy) va kognitiv (aqliy) faollikni uygʻunlashtiradi, bu esa asosiy trening mashgʻulotiga psixologik tayyorgarlikni oshiradi. Nizo mavzusidagi yashirin xavotir, stereotip va salbiy emotsiyalarni yuzaga chiqarish orqali **katarsis (emotsional tozalanish)** effekti yuzaga keladi.

Trening manbasi: Jung, C. G. *The Association Method*. American Journal of Psychology, 21(2), 219-269. 1910.

Jihozlar: Flipchart va markerlar. Xohlovchilar uchun rangli stikerlar (ijobiy va salbiy assotsiatsiyalarni ranglarga ajratish uchun).

1-trening mashgʻuloti

Maqsad: Ishtirokchilarda nizolarning asosiy sabablari va ularni konstruktiv hal etish yoʻllarini tahlil qilish koʻnikmasini rivojlantirish.

Vazifalar:

- ✓ Nizo sabablarini (resurs yetishmasligi, shaxsiy qadriyatlar toʻqnashuvi, notoʻgʻri muloqot) aniqlash.
- ✓ Guruhli tahlil orqali muammo ildizini topishni oʻrgatish.

Psixologik asos: Mazkur trening mashgʻuloti Tomas-Kilmann (T. Thomas & R. Kilmann, 1974) tomonidan ishlab chiqilgan konfliktni yechish uslublari modeli asosida qurilgan boʻlib, insonlarning nizoli vaziyatlardagi xulq-atvori va munosabat strategiyalarini tushuntiradi.

Tomas va Kilmann modeliga koʻra, shaxsning konfliktga munosabati ikki asosiy oʻqqa tayanadi:

1. Oʻz manfaatlarini himoya qilish darajasi (assertivlik)
2. Boshqa tomon manfaatlarini hisobga olish darajasi (hamkorlik)

Ushbu oʻlchovlar asosida beshta asosiy strategiya ajratiladi:

- Raqobat (Competition) – shaxs o‘z manfaatlarini ustun qo‘yadi, murosaga kam tayyor.
- Murosa (Compromise) – har ikki tomon o‘rtacha yo‘lni tanlaydi.
- Hamkorlik (Collaboration) – o‘zaro manfaatli, “g‘alaba-g‘alaba” yechim izlanadi.
- Moslashuv (Accommodation) – boshqalarning manfaatini o‘zidan ustun qo‘yish.
- Chekinish (Avoidance) – nizodan butunlay qochish, sust faoliyat.

Treningda aynan shu model asosida ishtirokchilar nizolarning kelib chiqish sabablarini tahlil qilish bilan bir qatorda, o‘zlarining xulq strategiyalarini anglash imkoniga ega bo‘ladilar. Konfliktni konstruktiv yo‘l bilan hal etishning asosi, uning sababini to‘g‘ri aniqlashdan boshlanishi ta’kidlanadi.

Shuningdek, mashg‘ulotda G. Selyening stress nazariyasi hamda D. Golemanning emotsional intellekt konsepsiyasi elementlari qo‘llaniladi. Zero, konflikt paytidagi hissiyotlarni boshqarish va stressni kamaytirish shaxsning o‘zini tahlil qila olish qobiliyatini oshiradi, bu esa “g‘alaba-g‘alaba” modelining samaradorligini ta’minlaydi.

Trening manbasi: Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. *Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument (TKI)*. CPP, Inc. 1974.

Mashg‘ulot mazmuni:

- Nazariy qism (10 daqiqa): Nizolarning asosiy sabablarini tahlil qilish modeli (insoniy, resurs, mulqot sababli) tushuntiriladi.
- Amaliy qism (20 daqiqa):
 - Rol o‘ynash “Mediator”: Ikki tomon bahsini tinglab, mediator asosiy muammoni nomlaydi va yechim taklif qiladi.

Refleksiya (5 daqiqa): Guruh qaysi sabablar eng ko‘p uchrashi haqida umumiy xulosa qiladi.

Jihozlar: Flipchart, markerlar, rangli stikerlar, konflikt vaziyatlari yozilgan kartochkalar.

Ishtirokchilar soni: 10-15 nafar

Davomiyligi: 35 daqiqa

Kutilayotgan natija: Ishtirokchilar konfliktning ko‘rinadigan tomonini emas, balki uning chuqur sabablarini aniqlashni o‘rganadi va konstruktiv yechim ishlab chiqadi.

Baholash:

- Ishtirokchilarning o‘zaro baholash kartalari (mediator sifatida qanchalik samarali bo‘lganini 5 ballik shkalada belgilash).

2-trening mashg'uloti

“Nizolarni konstruktiv boshqarish va yechim strategiyalarini qo'llash”

Maqsad: Ishtirokchilarda nizolarni hal qilishda “hamkorlik” va “g'alaba-g'alaba” strategiyasini qo'llash ko'nikmasini shakllantirish.

Vazifalar:

- ✓ Nizo paytida hissiy nazoratni saqlashni mashq qilish.
- ✓ Qarama-qarshi tomon manfaatlarini uyg'unlashtirishga qaratilgan muloqot usullarini qo'llash.
- ✓ Tomas-Kilmann strategiyalarini amaliyotda sinab ko'rish.

Psixologik asos: Ushbu trening K. Tomas va R. Kilmann tomonidan ishlab chiqilgan konflikt yechish strategiyalari modeliga tayangan. Mazkur model shaxslarning nizoli vaziyatlarda o'zini tutish usullarini ikki asosiy o'lchov orqali tasniflaydi:

1. O'z manfaatlarini himoya qilish darajasi (assertivlik)
2. Boshqalar manfaatlarini hisobga olish darajasi (hamkorlik)

Bu o'lchovlar kesishmasida beshta asosiy strategiya shakllanadi:

- Raqobat (Competition) — o'z fikrini ustun qo'yish, g'alabaga intilish;
- Moslashuv (Accommodation) — boshqa tomon manfaatlarini ustun qo'yish;
- Chekinish (Avoidance) — nizodan qochish, sust pozitsiya;
- Murosa (Compromise) — ikki tomon o'rtasida o'rtacha yechimga kelish;
- Hamkorlik (Collaboration) — “g'alaba-g'alaba” tamoyiliga asoslangan, manfaatlarni uyg'unlashtiruvchi strategiya.

Treningda asosiy e'tibor hamkorlik strategiyasiga qaratiladi. Bu strategiya nizo ishtirokchilari o'rtasida o'zaro hurmat, ochiqlik va konstruktiv muloqot asosida umumiy yechim topishni nazarda tutadi.

Mazkur yondashuv T. Gordonning “Men-xabar” konsepsiyasi bilan uzviy bog'liq bo'lib, u konflikt paytida ayblovi yoki himoyaga o'tish o'rniga, o'z his-tuyg'ularni ifodalash va boshqa tomon pozitsiyasini tushunishga qaratilgan muloqotni ilgari suradi. Shuningdek, D. Golemanning emotsional intellekt modeli asosida hissiy nazorat va empatiya konfliktini konstruktiv hal etishda hal qiluvchi omil sifatida ko'riladi.

Konstruktiv konflikt boshqaruvi, psixologik jihatdan, ijtimoiy o'zaro ta'sirning sog'lom shakli bo'lib, u shaxslararo ishonch, hamkorlik va ijobiy munosabatlarni rivojlantiradi. Trening jarayonida ishtirokchilar o'zlarining konflikt holatlaridagi xulq strategiyasini anglaydilar, “raqobat” yoki “chekinish” kabi samarasiz usullardan “hamkorlik” modeliga o'tish malakasini shakllantiradilar.

Trening manbasi: Goleman, D. *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books. 1995.

Mashg'ulot mazmuni:

Nazariy qism (10 daqiqa): Tomas-Kilman strategiyalarining qisqacha sharhi, ularning afzallik va kamchiliklari.

Amaliy qism (20 daqiqa):

- Mashq “Strategiyani tanlash”: Har bir guruhga konflikt stsenariysi beriladi va ular qaysi strategiyani tanlashni asoslaydi.
- Mini-rolli o'yin: Hamkorlik strategiyasidan foydalanib, nizoli vaziyatni sahnalashtirish.

Refleksiya (5 daqiqa): Ishtirokchilar o'z tanlagan strategiyasi samarali bo'lganmi, degan savolga yozma javob berishadi.

Jihozlar: Flipchart, markerlar, strategiya nomlari yozilgan kartochkalar, rolli o'yin uchun rekvizitlar.

Ishtirokchilar soni: 10-15 nafar

Davomiyligi: 35 daqiqa

Kutilayotgan natija: Ishtirokchilar konfliktni “g'alaba–g'alaba” asosida hal etishga intilishadi, qarama-qarshi tomon manfaatlarini inobatga olgan holda yechim topish ko'nikmalariga ega bo'ladilar.

Baholash:

- ❖ Har bir guruhning strategiyani tanlash asoslanganligi bo'yicha trenerning reytingi.
- ❖ Rol o'ynashdagi ishtirokchilar faolligi va samaradorligi (5 ballik baho).
- ❖ Guruhning umumiy xulosasi va yozma refleksiya sifatini tahlil qilish.

Yuqoridagi ikki trening mashg'ulotlari “Nizolarni tahlil qilish va ildiz sabablarini aniqlash” hamda “Nizolarni konstruktiv boshqarish va yechim strategiyalarini qo'llash” ishtirokchilarda konfliktologik kompetensiyani shakllantirishga qaratilgan bo'lib, ularning ijtimoiy-psixologik savodxonligini oshiradi.

III-EMPATIYA ASOSIDA MULOQOT MADANIYATINI SHAKLLANTIRISHGA DOIR TRENING MASHG'ULOTLARI

Tayyorgarlik mashg'uloti: “Tinchlanish daqiqasi”

Maqsad: Stressli mashqlarga tayyorlash va o'zini-o'zi boshqarishga tayyorlanish.

O'tkazish usuli: Ishtirokchilar tinch muhitda o'tiradi. Trener 2-3 daqiqalik nafas olish mashqini o'tkazadi (chuqur nafas olish va bo'shashish). Ishtirokchilar stressni boshqarish haqida fikr almashadi.

Davomiylik: 10 daqiqa.

Kutilayotgan natija: Stressli vaziyatlarga tayyorgarlik va o'zini-o'zi boshqarishga kirish.

Baholash usuli: Mashqda faol ishtirok etish va tinchlanishga qo'shilish.

5-mavzu: Empatiya va o'zini-o'zi nazorat qilish

1-trening mashg'uloti

“Empatiya: boshqalarning his-tuyg'ularini tushunish”

Maqsad: Ishtirokchilarda empatiya ko'nikmasini shakllantirish, boshqalarning emotsional holatini to'g'ri sezish va unga mos javob berish malakasini rivojlantirish.

Vazifalar:

- Empatiya tushunchasi va uning psixologik ahamiyatini tushuntirish.
- Boshqalarning his-tuyg'ularini sezish va nomlash ko'nikmasini rivojlantirish.
- Faol tinglash orqali empatik javob berish mashqlarini o'rgatish.

Psixologik asos: Mazkur trening K. Rojersning gumanistik psixologiya nazariyasi hamda D. Golemanning “emotsional intellekt” konsepsiyasiga tayanadi. Gumanistik psixologiya inson shaxsini o'z-o'zini anglaydigan, o'zini rivojlantirishga intiladigan faol mavjudot sifatida talqin etadi. Rojers fikricha, empatiya, bu boshqa insonning his-tuyg'ularini ularning o'z nigohi bilan ko'ra bilish, ularni baholamasdan tushunish qobiliyatidir. U bunday yondashuvni shaxslararo muloqotning eng muhim elementi deb bilgan. Shartsiz qabul qilish, chin dildan tinglash va samimiyat Rojers tomonidan terapevtik muloqotning “uch tayanchi” sifatida ko'rsatib o'tilgan.

Shuningdek, D. Goleman empatiyani insonning emotsional intellektining markaziy komponenti sifatida ta'riflaydi. Unga ko'ra, boshqalarning hissiyotlarini tushunish va ularga mos tarzda javob qaytarish shaxsning ijtimoiy barqarorligini, yetakchilik fazilatlarini va kommunikativ madaniyatini oshiradi. Empatik tinglash jarayonida inson o'z e'tiborini butunlay suhbatdoshga qaratadi, bu esa ishonch va o'zaro hurmat hissini mustahkamlaydi.

Trening jarayonida ishtirokchilar Rojersning “empatik tinglash” usulini amaliy mashqlar orqali o'rganadilar. Ular suhbatdoshning so'zlariga e'tibor bilan quloq solish, uning emotsional holatini yuz ifodalari va ovoz tembri orqali aniqlash, shuningdek, fikrini aks ettirish (“sen shunday his qilyapsan, to'g'rimi?”) kabi usullarni mashq qiladilar. Bu amaliy yondashuv empatiyani nazariy tushunchadan real kommunikativ ko'nikmaga aylantiradi.

Empatiya ko'nikmasi rivojlangan shaxs o'z his-tuyg'ularini boshqarish, boshqalarning holatini tushunish, ziddiyatlarni yumshoq hal qilish va ijtimoiy munosabatlarda muvozanatni saqlash qobiliyatiga ega bo'ladi. Shu bois mazkur

trening amaliyotchi psixologlar, pedagoglar hamda rahbarlar uchun ham muhim kompetensiyani shakllantirishga xizmat qiladi.

Trening manbasi: Rogers, C. R. *On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy*. Boston: Houghton Mifflin. 1961.

Mashg'ulot mazmuni:

- Nazariy qism (10 daqiqa): Empatiyaning turlari (kognitiv, emotsional, xulqiy), empatik tinglash bosqichlari.
- Amaliy qism (20 daqiqa):
 - Mashq "Oyna": juftliklardan biri hissiyotini gapiradi, ikkinchisi uni qayta ifodalaydi.
 - Mashq "Empatik savollar": his-tuyg'uni chuqurlashtiruvchi ochiq savollar berish.

Refleksiya (5 daqiqa): Empatik javob berishning muloqotga ta'siri muhokama qilinadi.

Jihozlar: Flipchart, markerlar, his-tuyg'u kartalari, stikerlar.

Ishtirokchilar soni: 10-15 nafar.

Davomiyligi: 35 daqiqa

Kutilayotgan natija: Ishtirokchilar boshqalarning hissiyotlarini aniqlay oladi, faol tinglash orqali empatik javob bera oladi va o'z muloqotini sezilarli darajada yumshatadi.

Baholash:

- Trener kuzatuv (empatik javoblarning to'g'riligi).
- Juftliklarning o'zaro bahosi (5 ballik shkalada).

2-trening mashg'uloti

"Stressli muloqotda o'zini-o'zi nazorat qilish"

Maqsad: Ishtirokchilarda stress vaziyatida emotsional barqarorlik va o'zini tutish qobiliyatini rivojlantirish.

Vazifalar:

- Stressni tanib olish va unga bo'lgan shaxsiy reaksiyalarni tushunish.
- O'zini-o'zi nazorat qilishning psixologik mexanizmlarini o'rgatish.
- Stressni kamaytirish va konstruktiv muloqotni davom ettirish strategiyalarini mashq qilish.

Psixologik asos: Mazkur treningning nazariy asosi R. Lazarus va S. Folkman tomonidan ishlab chiqilgan kognitiv baholash nazariyasi (Cognitive Appraisal Theory of Stress) hamda M. Snaydarning "O'zini-o'zi nazorat qilish" (Self-Monitoring) konsepsiyasiga tayangan.

Lazarus va Folkman ta'kidlaganidek, stress insonni o'rab turgan vaziyatning o'zi emas, balki shaxsning bu vaziyatni qanday baholashi bilan belgilanadi. Ya'ni, inson muammoni xavf sifatida emas, balki muammoli, lekin boshqarish mumkin bo'lgan holat sifatida qabul qilsa, u holda emotsional javob konstruktiv yo'nalishga ega bo'ladi. Shu bois, trening ishtirokchilarida stressli muloqot vaziyatlarida kognitiv baholashni ijobiy tomonga yo'naltirish ko'nikmasi shakllantiriladi.

M. Snayder tomonidan ilgari surilgan o'zini-o'zi nazorat qilish nazariyasiga ko'ra, shaxs ijtimoiy vaziyatga qarab o'z xatti-harakatini moslashtira oladi. O'zini nazorat qila oladigan insonlar muloqot davomida hissiyotlarini jilovlaydi, salbiy ta'sirlarni kamaytiradi va suhbatni konstruktiv yo'nalishda davom ettira oladi. Ushbu yondashuv stressli muloqotda hissiy o'zini boshqarish, pauza strategiyasi va reflektiv javob kabi muhim komponentlarni shakllantirishga xizmat qiladi.

Trening davomida ishtirokchilar stressni tanib olish (fiziologik va psixologik belgilar orqali), "to'xtash va nafas olish" texnikasi, ichki nutqni boshqarish, hamda "men-xabar" orqali muloqot qilish kabi psixotexnik mashqlarni bajaradilar. Ushbu mashqlar Lazarusning stress baholash modeli bilan uyg'un holda, insonni o'z emotsional holatini idora qilishga, stress ta'sirini kamaytirishga va ijobiy kommunikatsiyani saqlashga o'rgatadi.

Trening manbasi: Lazarus, R. S., & Folkman, S. *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company. 1984.

Tayyorlov mashqi: "*Stress signallari*" - ishtirokchilar stress vaziyatida o'zlarida paydo bo'ladigan jismoniy va hissiy belgilarni yozadilar, guruhda bo'lishadilar. (5-7 daqiqa)

Mashg'ulot mazmuni:

- Nazariy qism (5 daqiqa): Stress reaksiyalari, "kurash yoki qochish" mexanizmi, o'zini nazorat qilish strategiyalari.
- Amaliy qism (20 daqiqa):
- Mashq "Stressli suhbat": ishtirokchilar stressli vaziyatni rolli o'yin orqali sahnalashtiradilar va nazorat strategiyalarini qo'llaydilar.
- Mashq "3-3-3 usuli": chuqur nafas olish, uchta ijobiy fikr, uchta konstruktiv javob.

Refleksiya (5 daqiqa): Qaysi strategiyalar eng samarali bo'lganini tahlil qilish.

Jihozlar: Flipchart, markerlar, stress vaziyatlari yozilgan kartochkalar.

Ishtirokchilar soni: 10-15 nafar.

Davomiyligi: 35 daqiqa

Kutilayotgan natija: Ishtirokchilar stress signallarini erta sezadi, o'zini tinchlantirish va nazorat qilish strategiyalarini qo'llay oladi, muloqotni konfliktga aylantirmasdan davom ettira oladi.

Baholash:

- Trener kuzatuv (strategiya qo'llash darajasi).
- Guruh bahosi (har bir ishtirokchi boshqasining nazorat darajasini baholaydi).

“Empatiya va o‘zini-o‘zi nazorat qilish” mavzusidagi ikki trening mashg‘uloti ishtirokchilarda o‘z his-tuyg‘ularini boshqarish, boshqalar his-tuyg‘ularini anglash va ularga hamdardlik bildirish ko‘nikmalarini rivojlantirishga qaratildi. Birinchi treningda ishtirokchilar empatiya mohiyatini tushunib, boshqalar hissiyotlarini tinglash va to‘g‘ri munosabat bildirishni amaliy mashqlar orqali o‘rganadilar. Ikkinchi trening esa o‘zini-o‘zi nazorat qilish strategiyalarini ishlab chiqish, salbiy hissiyotlarni boshqarish va konstruktiv yechim topishga yo‘naltiriladi.

6-MAVZU: HISSIYOTLARNI ANIQLASH VA AKS ETTIRISHGA DOIR TRENING MASHG‘ULOTLARI

Tayyorlov mashqi**Mashq nomi: “Hissiyotlar palitrasi”**

Maqsad: Ishtirokchilarda o‘z hissiyotlarini tan olish va nomlash ko‘nikmasini shakllantirish, mashg‘ulotga emotsional tayyorgarlik yaratish.

Vaqt: 10 daqiqa

Jihozlar: Karta (rangli kartochkalar), qalam, doska yoki vatman.

O‘tkazish tartibi:

1. Ishtirokchilarga rangli kartochkalar tarqatiladi. Har bir rang ma’lum bir hissiyotni anglatadi (masalan: qizil - g‘azab, ko‘k - xotirjamlik, yashil - quvonch, sariq - hayajon).
2. Trener: “Bugungi kayfiyatingizni aynan qaysi rang ifodalaydi?”-deb so‘raydi.
3. Ishtirokchilar rangni tanlab, tanlov sababini qisqacha tushuntiradilar.
4. Mashq yakunida guruh bo‘lib eng ko‘p tanlangan hissiyot va uning sabablari muhokama qilinadi.

Natija: Guruh a‘zolari o‘z kayfiyatini tushunish va ifodalashga tayyor bo‘ladilar, treningga emotsional jihatdan moslashadilar.

1-trening mashg‘uloti “Hissiyotlarni aniqlash”

Maqsad: Ishtirokchilarda asosiy hissiyotlarni (quvonch, g‘azab, qo‘rquv, hayrat, nafrat, xafalik) farqlash va nomlash ko‘nikmasini shakllantirish.

Vazifalar:

- Hissiyotlarning asosiy turlarini va ularning belgilari (mimika, ovoz, tana tili)ni o'rgatish.
- Kundalik hayotiy vaziyatlarda hissiyotlarni aniqlashni mashq qilish.
- Hissiyotlar to'g'risida ochiq gapirish odatini shakllantirish.

Psixologik asos: Mazkur treningning nazariy poydevori Pol Ekman va K. Izardning asosiy hissiyotlar nazariyasi (Basic Emotions Theory) hamda emotsional tanish (recognition) jarayoniga oid psixologik yondashuvlarga asoslanadi.

Pol Ekman o'z tadqiqotlarida insonning hissiyotlari universal ekanini, ya'ni ular madaniyatdan qat'i nazar, barcha insonlarda o'xshash mimik ifodalar orqali namoyon bo'lishini isbotlagan. U quvonch, g'azab, qo'rquv, hayrat, nafrat va xafalikni olti asosiy hissiyot sifatida ajratgan. Ekman fikricha, inson o'z hissiyotini aniqlay olganda, u o'z xatti-harakatini ongli tarzda boshqarish imkoniyatiga ega bo'ladi. Shu sababli, hissiyotlarni aniqlash, emotsional intellektning boshlang'ich bosqichi hisoblanadi.

K. Izard esa "Differensial hissiyotlar nazariyasi"ni ilgari surib, har bir hissiyotning alohida fiziologik va motivatsion vazifasi borligini ta'kidlagan. Unga ko'ra, hissiyotlar inson xulqining tabiiy tartibga soluvchi tizimi bo'lib, ularni anglash va to'g'ri nomlash shaxsga o'z ichki holatini nazorat qilish, boshqalar hissiyotlarini sezish va u bilan hamdardlikda bo'lish imkonini beradi.

Trening manbasi: Ekman, P. *Emotion in the Human Face*. New York: Pergamon Press. 1972.

Mashg'ulot mazmuni:

Nazariy qism (10 daqiqa):

- Trener asosiy hissiyotlar va ularning psixofiziologik belgilarini tushuntiradi.
- "Hissiyotlar g'ildiragi" (Plutchik modeli) namoyish etiladi.

Amaliy qism (20 daqiqa):

○ Mashq "Hissiy mimika" - trener mimika namoyish etadi, ishtirokchilar hissiyotni topadilar.

○ Vaziyat kartochkalari - ishtirokchilar kichik guruhlarda kartochkadagi vaziyatni o'qib, qaysi hissiyotga tegishli ekanini aniqlashadi.

○ Guruhli muhokama - noto'g'ri talqinlar sabablarini birga ko'rib chiqish.

Refleksiya (5 daqiqa):

○ Ishtirokchilar qaysi hissiyotlarni aniqlash osonroq va qaysilari qiyin bo'lganini yozib, guruh bilan muhokama qiladilar.

Jihozlar: Hissiyot kartalari, Plutchik g'ildiragi posterlari, markerlar, flipchart.

Ishtirokchilar soni: 10-15 nafar.

Davomiyligi: 35 daqiqa

Kutilayotgan natija: Ishtirokchilar hissiyotlarni aniq farqlashni, ularni to'g'ri nomlashni va kundalik vaziyatlarda tan olishni o'rganadilar.

Baholash:

- ❖ Guruh ishlari va kartochka mashqlari tahlili.
- ❖ Trenerning individual kuzatuv qaydlari (hissiyotlarni to'g'ri aniqlash foizi).

Z**2-trening mashg'uloti****“Hissiyotlarni aks ettirish va ifodalash”**

Maqsad: Ishtirokchilarni o'z hissiyotlarini konstruktiv tarzda ifodalash va boshqalarning hissiyotiga empatik javob berishga o'rgatish.

Vazifalar:

- “Men-xabar” texnikasidan foydalanib hissiyotni to'g'ri ifodalash.
- Boshqa odam hissiyotini aks ettirish (aktiv tinglash) ko'nikmasini rivojlantirish.
- Konflikt vaziyatlarida tinchlantiruvchi kommunikatsiya usullarini mashq qilish.

Psixologik asos: Mazkur trening T. Gordonning “Men-xabar (I-message)” konsepsiyasi hamda K. Rogersning empatik tinglash nazariyasi asosida ishlab chiqilgan bo'lib, uning markazida shaxsning o'z hissiyotlarini ochiq, ammo boshqalarni ayblamasdan ifodalash va suhbatdosh hissiyotiga sezgirlik bilan javob qaytarish tamoyillari yotadi.

T. Gordon tomonidan ishlab chiqilgan “Men-xabar” texnikasi shaxslararo muloqotda ziddiyatni kamaytiruvchi vosita sifatida qo'llanadi. Bu uslubda shaxs o'z his-tuyg'ularini “men” shaklida ifodalaydi (masalan: “Men ranjdim, chunki fikrim inobatga olinmadi”), bu esa suhbatdoshni himoyalash holatiga tushmaslikka yordam beradi. Gordon ta'kidlaganidek, “Men-xabar” insonni o'z hissiyotiga egalik qilishga va uni boshqalarga tajovuzsiz tarzda yetkazishga o'rgatadi. Bu ko'nikma shaxsda ichki nazorat, hissiy yetuklik va munosabatlarda ochiqlikni shakllantiradi.

K. Rogersning gumanistik psixologiya nazariyasida esa “empatik tinglash” tushunchasi asosiy o'rin tutadi. Unga ko'ra, haqiqiy muloqotda shaxs suhbatdoshining so'zlarini emas, balki u so'zlar orqali ifoda etayotgan ichki hissiy holatini anglashga intiladi. Empatik tinglash “boshqaning ichki dunyosiga kirish” jarayoni bo'lib, u ishonchli munosabat, samimiy aloqa va nizolarni tinch yo'l bilan hal qilishga xizmat qiladi.

Mazkur treningda ushbu ikki yondashuv integratsiya qilinadi:

- “Men-xabar” orqali o'z hissiyotini konstruktiv tarzda ifoda etish,
- “Empatik tinglash” orqali suhbatdosh hissiyotini aks ettirish va tushunish.

Bu ikki komponent o'zaro uyg'unlashganda shaxsda quyidagi psixologik kompetensiyalar shakllanadi:

- Emotsional o‘zini anglash va ifoda etish qobiliyati;
- Shaxslararo muloqotda tinchlantiruvchi va qo‘llab-quvvatlovchi ohangni tanlash;
- Nizoli vaziyatlarda muloqotni konstruktiv yo‘nalishda davom ettirish.

Shunday qilib, hissiyotlarni aks ettirish va ifodalash - emotsional intellektning kommunikativ ifodasi bo‘lib, u ijtimoiy moslashuvchanlikni, muloqot madaniyatini va psixologik barqarorlikni kuchaytiradi.

Trening manbasi: Gordon, T. *Parent Effectiveness Training: The Proven Program for Raising Responsible Children*. New York: Wyden Books. 1970.

Mashg‘ulot mazmuni:

Nazariy qism (10 daqiqa):

- “Men-xabar” tuzilmasi: “Men ... his qildim, chunki ...”.
- Empatiya va aktiv tinglash tamoyillari.

Amaliy qism (20 daqiqa):

- Rol o‘ynash “Empatiya juftligi” - ishtirokchilar juftliklarda o‘zaro hissiy vaziyatlarni aytadi, sherigi ularni “Men-xabar” shaklida aks ettiradi.
- Mashq “Eshit va qaytar” - ishtirokchi sherigining so‘zini qaytarib aytadi va uning hissiyotini so‘z bilan nomlaydi (“Siz xafa bo‘ldingiz, shuning uchun jim qoldingiz”).
- Guruh muhokamasi – qaysi iboralar ko‘proq yordam berdi?

Refleksiya (5 daqiqa):

- Ishtirokchilar o‘zlariga foydali bo‘lgan yangi iboralarni yozib oladilar.
- “Bugun qaysi hissiyotingizni boshqarishni o‘rgandingiz?” savoliga javob beradilar.

Jihozlar: Rol o‘ynash stsenariylari, markerlar, stikerlar, flipchart.

Ishtirokchilar soni: 10-15 nafar.

Davomiyligi: 35 daqiqa

Kutilayotgan natija: Ishtirokchilar o‘z hissiyotini boshqarish, boshqalarnikini aks ettirish va konfliktlarda tinchlantiruvchi muloqot olib borish ko‘nikmalariga ega bo‘ladilar.

Baholash:

- ❖ Juftlikdagi mashqlarni baholash kartalari (5 ballik shkala).
- ❖ Trenerning kuzatuv: empatiya darajasi va konstruktiv ifodalash foizi.

IV-O‘ZINI ANGLASH VA SOG‘LOM MULOQOT MADANIYATINI SHAKLLANTIRISHGA DOIR TRENING MASHG‘ULOTLARI

7-mavzu: O‘zini anglash va hissiyotlarni boshqarish

Tayyorgarlik mashqi.

Mashq nomi: “Men kimman?”

Maqsad: Ishtirokchilarda o‘zini anglash jarayonini boshlash, ichki fikr va hissiyotlarga e‘tibor qaratish.

O‘tkazish tartibi:

1. Har bir ishtirokchiga oq qog‘oz va rangli markerlar beriladi.
2. 5 daqiqa davomida ular “Men kimman?” savoliga javob sifatida o‘zlarini tavsiflaydigan 5-6 ta so‘z yozadilar (masalan: mehribon, sabrli, talabchan, hazilkash).
3. Keyin juftliklarda ishlash: ishtirokchilar yozgan so‘zlarini sherigiga o‘qib beradi va nega shu sifatni tanlaganini qisqacha izohlaydi.
4. Yakunida guruh bo‘lib umumiy muhokama qilinadi: qaysi sifatlar ko‘proq uchradi va nimaga.

Davomiyligi: 10 daqiqa.

Psixologik asos: Ushbu mashq shaxsiy identifikatsiyani rivojlantiradi, o‘z-o‘zini kuzatish va tahlil qilishni rag‘batlantiradi, shuningdek, trening davomida ochiq muloqotga tayyorlaydi.

Baholash usuli: Tajribani ochiq baham ko‘rish va muhokamaga qo‘shilish.

1-trening mashg‘uloti

“O‘zini anglash ko‘nikmalarini rivojlantirish”

Maqsad: Ishtirokchilarda o‘z hissiyotlari, qadriyatlar va ichki motivatsiyasini aniqlash, ularni ongli boshqarish ko‘nikmasini shakllantirish.

Vazifalar:

- O‘zini anglash tushunchasi va uning psixologik ahamiyatini tushuntirish.
- O‘z shaxsiy his-tuyg‘ularini tanish va nomlashga o‘rgatish.
- O‘zini-o‘zi kuzatish va refleksiya qilish malakasini rivojlantirish.

Psixologik asos: Mazkur mashg‘ulot K. Rogersning gumanistik psixologiyasi hamda “Men-konsepsiya” nazariyasiga tayangan holda ishlab chiqilgan. K. Rogers fikricha, inson shaxsining eng muhim mohiyati bu o‘zini anglash va o‘zini qabul qilish jarayonidir. Shaxs o‘z hissiyotlarini, qadriyatlarini va motivlarini anglab, ularni ongli tarzda boshqargan sari ichki uyg‘unlik va psixologik muvozanatga erishadi.

Rogersning “haqiqiy men” (real self) va “ideal men” (ideal self) haqidagi konsepsiyasi ishtirokchilarda o‘z shaxsiy tajribasini tahlil qilish, o‘zini baholash va o‘z rivojlanish yo‘nalishini aniqlash ko‘nikmalarini shakllantirishga xizmat qiladi. Shu bilan birga, A. Maslouning “shaxsiy o‘zish” va “o‘zini aktualizatsiya qilish” haqidagi qarashlari ham treningning nazariy tayanchini mustahkamlaydi.

Psixologik nuqtayi nazardan, o‘zini anglash:

- hissiy o‘z-o‘zini nazorat qilishni kuchaytiradi;

- stress va ziddiyatli vaziyatlarda barqarorlikni ta'minlaydi;
- shaxslararo munosabatlarda samimiylik va o'zaro ishonchni oshiradi.

O'zini anglash reflektiv jarayon bo'lib, shaxsning o'z fikr, his va xatti-harakatlariga ongli baho berish imkonini yaratadi. Bu jarayon ijtimoiy-kommunikativ kompetentligining tarkibiy qismi sifatida qaraladi.

Trening manbasi: Rogers, C. R. *Client-Centered Therapy: Its Current Practice, Implications, and Theory*. Boston: Houghton Mifflin. 1951.

Mashg'ulot mazmuni:

Nazariy qism (10 daqiqa): O'zini anglash bosqichlari (o'zini bilish, o'zini baholash, o'zini boshqarish), ularning psixologik foydasi.

Amaliy qism (20 daqiqa):

- Mashq "Oyna": ishtirokchilar o'zlarini sherigiga 3 ijobiy va 1 neytral sifat bilan ta'riflaydi. Sherigi ham xuddi shunday javob qaytaradi.
- Mashq "Hissiyot kundaligi": berilgan kunlik vaziyatlar ro'yxatidan qaysi hissiyotlarni his qilishini belgilash va sababini yozish.

Refleksiya (5 daqiqa): O'zini anglash jarayonida yangi kashf etgan jihatlari haqida fikr almashish.

Jihozlar: flipchart, markerlar, A4 qog'ozlar, vaziyat yozilgan kartochkalar.

Ishtirokchilar soni: 10-15 nafar.

Davomiyligi: 35 daqiqa

Kutilayotgan natija: Ishtirokchilar o'z his-tuyg'ularini tanish, nomlash va nazorat qilishga qodir bo'ladi. Ichki motivatsiya va kuchli tomonlarini anglaydi.

Baholash:

Trener tomonidan "Hissiyot kundaligi" topshiriqlari tahlil qilinadi, ishtirokchilar o'zini-o'zi baholash jadvalini to'ldiradi.

2-trening mashg'uloti:

"Hissiyotlarni boshqarish strategiyalari"

Maqsad: Ishtirokchilarda salbiy hissiyotlarni nazorat qilish, stressga chidamlilikni oshirish va konstruktiv yechim topish ko'nikmalarini rivojlantirish.

Vazifalar:

- Hissiyotlarni boshqarishning asosiy mexanizmlarini tushuntirish.
- Stressli vaziyatlarda "pauza", "nafas" va "men-xabar" texnikalarini qo'llashni o'rgatish.
- Salbiy hissiyotlarni konstruktiv kanalga yo'naltirishni mashq qilish.

Psixologik asos: Mazkur mashg'ulotning psixologik negizi L. Festingerning kognitiv dissonans nazariyasi va D. Goleman tomonidan ishlab chiqilgan emotsional intellekt konsepsiyasiga tayanadi.

1. L. Festingerning kognitiv dissonans nazariyasiga ko‘ra, inson ongida fikr, his-tuyg‘u va xatti-harakatlar o‘rtasida nomuvofiqlik (dissonans) paydo bo‘lsa, u ichki noqulaylikni sezadi. Bu noqulaylikni kamaytirish uchun shaxs hissiy reaksiyalarini ongli tarzda boshqarishga intiladi. Shunday qilib, hissiyotlarni nazorat qilish – bu ichki kognitiv muvozanatni tiklashning psixologik mexanizmi hisoblanadi.

Ishtirokchilarni “pauza”, “nafas” yoki “Men-xabar” texnikalari orqali stressli vaziyatlarda to‘xtalib, o‘z hissiyotlarini qayta baholashga o‘rgatish kognitiv dissonansni kamaytiradi va o‘zini ongli boshqarish qobiliyatini kuchaytiradi.

2. D. Golemanning emotsional intellekt (EQ) konsepsiyasiga ko‘ra, insonning muvaffaqiyati faqat intellektual IQ darajasiga emas, balki hissiy ong, o‘zini anglash, o‘zini boshqarish, empatiya va ijtimoiy ko‘nikmalarga ham bog‘liqdir. Hissiyotlarni nazorat qilish emotsional intellektning asosiy komponentlaridan biridir.

Goleman ta’kidlaydiki, o‘z hissiyotlarini anglay olgan shaxs:

- stress holatlarida barqaror turadi;
- ziddiyatlarga konstruktiv yondashadi;
- hissiy energiyasini samarali faoliyatga yo‘naltira oladi.

Treningda qo‘llaniladigan “nafasni boshqarish”, “pauza”, “Men-xabar” texnikalari emotsional impulslarni tormozlash orqali shaxsning reflektiv (fikrli) xatti-harakatlarini faollashtiradi.

Trening manbasi: Festinger, L. *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford University Press. 1957.

Mashg‘ulot mazmuni:

Nazariy qism (10 daqiqa): Hissiyotlarni boshqarishning 3 bosqichi (tanish, qabul qilish, nazorat qilish).

Amaliy qism (20 daqiqa):

◦ Mashq “Hissiy pauza”: ishtirokchilar stressli vaziyatlar ro‘yxatidan birini tanlab, chuqur nafas olish va “men-xabar” texnikasi bilan vaziyatga munosabatini ifodalaydi.

◦ Rol o‘ynash: “Stressli suhbat” - ikki ishtirokchi bahslashadi, uchinchi ishtirokchi vaziyatni tinchlantirish texnikasini qo‘llaydi.

Refleksiya (5 daqiqa): Qaysi strategiya eng samarali bo‘lgani haqida guruh muhokamasi.

Jihozlar: flipchart, markerlar, stress vaziyatlari yozilgan kartochkalar.

Ishtirokchilar soni: 10-15 nafar.

Davomiyligi: 35 daqiqa

Kutilayotgan natija: Ishtirokchilar stress paytida hissiyotlarini boshqara oladi, muloqotda konstruktiv strategiyalarni qo‘llay oladi.

Baholash:

Trener tomonidan rolli o'yinlar baholanadi (5 ballik shkalada hissiyot boshqarish darajasi), ishtirokchilar o'z his-tuyg'ularini qayd etuvchi "kundalik"ni to'ldiradi.

**8-MAVZU: REFLEKSIYA VA NATIJALARNI BAHOLASHGA DOIR
TRENING MASHG'ULOTLARI****Tayyorgarlik mashg'uloti: "O'zini-o'zi tahlil qilish"**

Maqsad: Refleksiya mashqlariga tayyorlash va tajribalarni tahlil qilishga tayyorlanish.

O'tkazish usuli: Ishtirokchilar doira shaklida o'tiradi. Har biri trening davomida ishtirokchilar eng muhim tajribasini qisqacha aytadi. Trener refleksiyaning ahamiyatini tushuntiradi.

Davomiylik: 10 daqiqa.

Kutilayotgan natija: Refleksiyaga tayyorgarlik va tajribalarni tahlil qilishga kirish.

Baholash usuli: Tajribalarni ochiq baham ko'rish va muhokamaga qo'shilish.

1-trening mashg'uloti:**"Yakuniy suhbat"**

Maqsad: Ishtirokchilarda o'zlashtirilgan kommunikativ ko'nikmalarni tahlil qilish, umumlashtirish va kelgusida amaliyotda qo'llash rejasini shakllantirish.

Vazifalar:

- O'rganilgan ko'nikmalarni aniqlash va sanab o'tish.
- Ularning kundalik hayot va kasbiy faoliyatda qo'llash imkoniyatlarini muhokama qilish.
- Shaxsiy rivojlanish bo'yicha amaliy reja tuzishga yo'naltirish.

Psixologik asos: Mazkur mashg'ulot D. Kolbning tajribaviy o'rganish modeli (Experiential Learning Theory, 1984) va J. Dyuiyning reflektiv ta'lim konsepsiyasi (Reflective Learning, 1933) asosida tashkil etilgan.

D. Kolbning tajribaviy o'rganish modeliga ko'ra, haqiqiy o'rganish insonning tajribani boshdan kechirishi, uni tahlil qilishi, umumlashtirishi va amalda qo'llash bosqichlaridan iborat. Ushbu to'rt bosqichli sikl quyidagicha kechadi:

- ✓ Konkret tajriba (Concrete Experience) shaxs o'zi faol qatnashgan real yoki simulyativ vaziyatlar orqali tajriba orttiradi.
- ✓ Reflektiv kuzatish (Reflective Observation) o'z faoliyatini tahlil qiladi, nimani to'g'ri, nimani noto'g'ri bajarganini o'rganadi.
- ✓ Abstrakt konseptualizatsiya (Abstract Conceptualization) o'z kuzatuvlari asosida nazariy xulosalar chiqara boshlaydi.

- ✓ Faol eksperiment (Active Experimentation) yangi bilim va ko'nikmalarni amaliyotda qo'llaydi.

Shu sababli, "Yakuniy suhbat" mashg'uloti refleksiya va o'z tajribasini anglash jarayoniga qaratilgan. Trening davomida ishtirokchi o'z o'sish dinamikasini anglaydi, kuchli va zaif tomonlarini tahlil qiladi hamda o'zining kelgusi kasbiy rivojlanish strategiyasini belgilaydi.

J. Dyuiyning reflektiv ta'lim g'oyasi shundan iboratki, insonning haqiqiy o'sishi faqat tajribani tahlil qilish orqali ro'y beradi. Dyuiy "Thinking is not a sequence of ideas, but a consequence of experience" ("O'ylash bu g'oyalar zanjiri emas, balki tajriba natijasidir") deya ta'kidlaydi.

Unga ko'ra, o'quvchi yoki trening ishtirokchisi tajribasini fikr bilan qayta ishlamasa, u bilim sifatida mustahkamlanmaydi. Shu bois "Yakuniy suhbat" mashg'uloti ishtirokchilarga o'z tajribasini baholash, bilimlarini integratsiya qilish va real hayotda qo'llash rejasini shakllantirish imkonini beradi.

Trening manbasi: Kolb, D. A. *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. 1984.

Mashg'ulot mazmuni: Kirish qismi (5 daqiqa): Trener mashg'ulot maqsadini tushuntiradi, ishtirokchilarga yo'naltiruvchi savollar beradi:

- Qaysi ko'nikmalar siz uchun eng foydali bo'ldi?
- Qaysi mashg'ulot eng katta taassurot qoldirdi?
- Kelgusida ushbu ko'nikmalarni qaysi vaziyatlarda qo'llamoqchisiz?

Asosiy qism (25 daqiqa): Ishtirokchilar doira shaklida o'tirgan holda navbat bilan o'z fikrlarini bildiradilar. Har bir ishtirokchi o'zlashtirgan ko'nikmalarni sanab o'tadi va ularni amaliyotda qo'llash rejasini aytadi. Trener qo'shimcha savollar bilan tahlilni chuqurlashtiradi.

Yakuniy qism (5 daqiqa): Trener umumlashtiruvchi xulosa beradi, asosiy natijalarni ta'kidlaydi va ishtirokchilarga motivatsion fikrlar bildiradi.

Jihozlar: Doira shaklida joylashtirilgan yumshoq stullar, A4 qog'oz, markerlar, rangli stikerlar.

Ishtirokchilar soni: 10-15 nafar.

Davomiyligi: 35 daqiqa.

Kutilayotgan natija:

- ✓ Ishtirokchilar o'zlashtirilgan ko'nikmalarni umumlashtiradi.
- ✓ O'zini-o'zi baholash va refleksiya ko'nikmasi shakllanadi.
- ✓ Kelgusida kommunikativ ko'nikmalarni qo'llash rejalari ishlab chiqiladi.

Baholash usuli:

- ❖ Faol ishtirok etish darajasi.
- ❖ Fikrlarning asoslanganligi.

- ❖ Amaliy reja sifatining aniq va real bo'lishi.

2-trening mashg'uloti

“Kelajak rejasi”

Maqsad: Ishtirokchilarda o'zlashtirilgan kommunikativ ko'nikmalarni real hayotiy vaziyatlarda qo'llash bo'yicha aniq harakat rejasini ishlab chiqish va ularni kundalik amaliyotga joriy etish motivatsiyasini kuchaytirish.

Vazifalar:

- ✓ Har bir ishtirokchining o'z kommunikativ kuchli va zaif tomonlarini aniqlashiga ko'maklashish.
- ✓ O'zlashtirilgan ko'nikmalarni professional faoliyatda qo'llash rejasini og'zaki va yozma shaklda ishlab chiqish.
- ✓ Fikr-mulohaza (feedback) berish va qabul qilish madaniyatini mustahkamlash.

Psixologik asos: Mazkur mashg'ulot D. Kolbning tajribaviy o'rganish modeli (Experiential Learning Theory, 1984) va metakognitiv yondashuv (Flavell, 1979) asosida ishlab chiqilgan. Ushbu yondashuvlar shaxsning o'z faoliyatini anglab, tahlil qilib va rejalashtirib borish orqali barqaror o'sishiga imkon yaratadi.

D. Kolbning tajribaviy o'rganish modeli asosida:

Kolb o'rganish jarayonini “tajriba – tahlil – konseptualizatsiya – amaliyot” shaklidagi siklik tizim sifatida izohlaydi. “Kelajak rejasi” mashg'ulotida aynan to'rtinchi bosqich - faol eksperiment (Active Experimentation) amalga oshiriladi. Ya'ni, ishtirokchilar o'tgan mashg'ulotlarda orttirilgan kommunikativ bilim va ko'nikmalarini amalda sinab ko'rish, ularni kasbiy faoliyatga integratsiya qilish yo'nalishlarini rejalashtiradi.

Kolbga ko'ra, o'rganish jarayonining yakuniy bosqichi - yangi bilimni amaliy strategiyaga aylantirishdir. Shu bois, “Kelajak rejasi” mashg'uloti orqali ishtirokchilar tajriba natijasida o'zgarishlarni anglab, o'z kelgusi faoliyatida kommunikativ yondashuvni ongli tarzda qo'llashga tayyorlanadilar.

Metakognitiv yondashuv (J. Flavell, 1979):

Metakognitiv yondashuvga ko'ra, inson o'z fikrlash jarayonini kuzatish, tahlil qilish va boshqarish orqali yanada samarali o'rganadi. “Kelajak rejasi” mashg'uloti ishtirokchilarda aynan shu metakognitiv refleksiyaning faollashtiradi.

Ishtirokchilar:

- o'zining kuchli va zaif tomonlarini metakognitiv tahlil qiladi,
- kommunikativ strategiyalarni ongli ravishda rejalashtiradi,
- o'z shaxsiy rivojlanish yo'lini aniq belgilaydi.

Metakognitiv tafakkur shaxsni o'z faoliyati natijalarini kuzatishga, baholashga va takomillashtirishga undaydi. Bu yondashuv psixologik jihatdan kasbiy refleksiya, o'zini anglash va mas'uliyatli qaror qabul qilish jarayonlariga zamin yaratadi.

Motivatsion-psixologik jihat:

Mazkur mashg'ulot shuningdek, A. Banduraning ijtimoiy o'rganish nazariyasi (Social Learning Theory, 1977) bilan ham uyg'un. Bandura ta'kidlaganidek, shaxs o'z tajribasidan tashqari, boshqalar tajribasini kuzatib o'rganadi va bu jarayonda o'z-o'zini samaradorlikka bo'lgan ishonch (self-efficacy) kuchayadi. Trening jarayonida "feedback" orqali ijobiy mustahkamlash (reinforcement) ishtirokchilarni kelajak rejalarini amalga oshirishga yanada motivatsiya qiladi.

Bu mashg'ulotlar ishtirokchining o'rganish siklini yakunlaydi, o'z-o'zini rivojlantirishni davom ettirish uchun ichki motivatsion tayanchni shakllantiradi va kommunikativ kompetentlikni real hayotda qo'llashga asos yaratadi.

Trening manbasi: Flavell, J. H. *Metacognition and Cognitive Monitoring: A New Area of Cognitive-Developmental Inquiry*. American Psychologist, 34(10), 906–911. 1979.

Mashg'ulot mazmuni:

Kirish qismi (5 daqiqa):

Trener mashg'ulotning maqsadi va tartibini tushuntiradi. Ishtirokchilarga "Sizning so'nggi 3-4 haftada o'rgangan eng muhim kommunikativ ko'nikmalingiz qaysilar?" degan savol beriladi.

Asosiy qism (20 daqiqa):

- Ishtirokchilar juftlarga bo'linadi.
- Har bir ishtirokchi o'z kommunikativ ko'nikmalarini professional faoliyatida qanday qo'llashini og'zaki tasvirlab beradi (5 daqiqa).
- Juftdagi sherik konstruktiv fikr-mulohaza bildiradi, tavsiyalar beradi (5 daqiqa).
- Rollar almashinadi, jarayon takrorlanadi.
- Yakunda barcha ishtirokchilar o'z yozma rejasini qog'ozda rasmiylashtirib, "Kelajak rejasi" sifatida umumlashtiradi.

Yakuniy qism (5 daqiqa): Guruh bo'lib umumiy muhokama qilinadi, eng samarali reja namunalarini o'qib eshittirish mumkin. Trener motivatsion xulosa beradi va ishtirokchilarni o'z rejasini hayotga tatbiq etishga chaqiradi.

Jihozlar: Stullar (juftlikda ishlash uchun), A4 qog'oz, ruchka, markerlar, rangli stikerlar.

Ishtirokchilar soni: 10-15 nafar.

Davomiyligi: 35 daqiqa.

Kutilayotgan natija:

- ❖ Har bir ishtirokchi o'zining shaxsiy "Kelajak rejasi"ni ishlab chiqadi.
- ❖ Kommunikativ ko'nikmalarni ongli ravishda qo'llashga tayyor bo'ladi.

Trening ishtirokchilarini motivatsiyalash

Treningdagi eng muhim omil — ishtirokchilarning motivatsiyasi. Albatta, agar odam o‘zi tanlagan, o‘zi to‘lagan va maksimal darajada faol qatnashgan treningda bo‘lsa, natijada u barcha kerakli bilim va ko‘nikmalarni oladi va ularni har kuni amalda qo‘llaydi. Chunki u buning uchun pul to‘ladi!

Boshqa tomoni — korporativ treninglar, xodimlarni majburan bepul treningga jo‘natgan holatlar. Bunday vaziyatda muhim jihat: **har kimni treningga yubormaslik**. Ish beruvchi sifatida siz qaysi xodimlar rivojlanish va o‘qishga qiziqishini, qaysilari esa qiziqmasligini bilasiz. Trening va to‘lovni faqat kelajakni ko‘rmoqchi va kadrlar zaxirasida ko‘rgan xodimlar uchun amalga oshiring.

Trening boshlanishidan oldin, ishtirokchilar bilan suhbatlashib, oddiy savol bering:

“Olingan ko‘nikmalarni qanday ishlatasiz va nega sizga kerak?”
Agar xodim bu savolga javob bera olmasa — u hali treningga tayyor emas.

“Baliq boshidan chirydi!”

Qancha oddiy xodimlar uchun trening o‘tkazsam ham, ular doimo shunday deyishadi:

“Sizlar juda qiziqarli va to‘g‘ri gapiryapsizlar, lekin rahbarlarimiz buni biladimi? Ularga bu narsalar haqida umuman eshitmagandek tuyuladi!”

Ha, to‘g‘ri. Bu trener uchun signal: **hech kim bu bilimlarni auditoriyadan tashqariga olib chiqmaydi**.

Shuning uchun xodimlar motivatsiyalangan bo‘lishi va olingan ko‘nikmalarni amalda qo‘llashi uchun, treningni **avval rahbarlardan boshlash** kerak.

- Birinchi to‘lqin — departament rahbarlari bilan.
- Ular olingan ko‘nikmalarni ish jarayonida qo‘llashni boshlaganidan so‘ng, ierarxiya bo‘yicha navbatdagi xodimlarga trening o‘tkaziladi.

Bunday yondashuvda oddiy xodimlar allaqachon qiziqib qoladi: rahbarlar qanday yangi ish usullarini qo‘llayapti, qanday ish jarayonini o‘zgartirdi? Bu motivatsiya va katta afzallik: kompaniya bir xil standartlar, ritmlar va yangi iboralarni amalda qo‘llashni boshlaydi. Shu bilan korporativ madaniyat, sadoqat va kompaniyaga bog‘liqlik bir necha barobar oshadi va treningda olingan ko‘nikmalar amalda ishlatiladi — natija bor!

Trener shaxsiyati

Agar treningda xodimlarni maksimal jalb qilishni xohlasangiz, uni haqiqatan ham qiziqarli va samarali qilishni istasangiz, trenerni **diqqat bilan tanlang**.

- Ajoyib rezyume va ish tajribasi yetarli emas.
- Demo-trening so‘rang yoki trener o‘tkazayotgan ochiq treningni kuzating.

- Agar trener guruh dinamikasini boshqara olmasa, qiyin ishtirokchilar bilan ishlay olmasa, kitobga qarab gapirsa yoki zerikarli bo'lsa — darhol yo'q!

Haqiqiy trener ishtirokchilarning ko'zida, fikrida va qalbida **olov uyg'otishi**, guruh yetakchisi va murabbiy bo'lishi kerak. Faqat shunda ishtirokchilar uni tinglaydi va aytganlarini qabul qiladi. Trener shaxsiyati **butun trening natijalariga bevosita ta'sir qiladi**.

Har kunlik ish

Trening tugadi, lekin ko'pincha olingan bilimlar tezda unutiladi. Buni oldini olish uchun:

- Olingan ko'nikmalarni xodimning professional faoliyatiga imkon qadar tezroq tatbiq eting.

- Qo'shimcha mashg'ulotlar, namoyish savdolari, chiqishlar va bilim tekshiruvlarini tashkil qiling.

- Doimiy ravishda davra suhbatlari o'tkazing, treningdan keyin ishga qo'llanilgan narsalarni muhokama qiling.

- Yillik attestatsiyalarni amalga oshiring.

Siz biznesmen sifatida xodimlarga mablag' sarflagansiz, ularning samarasi oxir-oqibat daromad keltirishi kerak. Trening — sehr yoki barcha muammolarga panacea emas, trener esa sehrgar emas: u o'z miyosini xodimlarning boshiga qo'yolmaydi.

Trening — bu vosita bo'lib, to'g'ri ishlatilsa yoki umuman qo'llansa, ajoyib natijalar beradi, shaxsni rivojlantiradi va tashkilotning farovonligiga xizmat qiladi. Faqatgina ushbu o'quv shaklini to'g'ri tatbiq etish, xodimlarni motivatsiyalash va natijalarni kuzatish kerak. Trening samaradorligi uchun javobgarlik rahbarning zimmasida bo'ladi, va agar u bu javobgarlikni qabul qilsa, uni to'g'ri ishlatasa va yo'naltirsa, hammasi kompaniyaning rivojlanishi, o'sishi va muvaffaqiyatiga xizmat qiladi.

Endi trening mashqlari haqida so'z olib boramiz.

KORPORATIV TRENING NIMA

Korporativ trening - bu ma'lum bir sohada xodimlarning malaka va bilimlarini oshirish uchun o'qitish jarayonini bildiruvchi atama. Ushbu turdagi treninglar odatda tashkilotlar tomonidan o'z xodimlariga umumiy ish samaradorligi va mahsuldorligini oshirish maqsadida taqdim etiladi. Korporativ ta'lim dasturlari tashkilot ehtiyojlarini qondirish uchun ishlab chiqilgan.

Korporativ treningning afzalliklari ko'p. Bu xodimlarga yangi ko'nikma va bilimlarni egallashga yordam beradi, ular o'z mehnat vazifalarini yanada samarali bajarish uchun foydalanishlari mumkin. Korporativ treninglar, shuningdek,

xodimlarning ma'naviyatini yaxshilashga yordam beradi, chunki bu tashkilot ularning rivojlanishi va o'sishiga sarmoya kiritilishini ko'rsatadi. Bundan tashqari, korporativ o'quv dasturlari aylanma ko'rsatkichlarini kamaytirishga yordam beradi, chunki ta'lim olgan xodimlar o'zlarini qadrli his qilishlari va o'z ishlari bilan shug'ullanishlari ehtimoli ko'proq. Korporativ treningdan turli tashkilot ehtiyojlarini qondirish uchun foydalanish mumkin.

Har bir sanoat uchun 15+ korporativ trening misollari

Siz turli xil korporativ treninglarni qidirayapsizmi? Samarali korporativ ta'lim dasturlari tashkilot va uning xodimlarining ehtiyojlariga moslashtirilgan. Ular muayyan ko'nikmalardagi kamchiliklarni bartaraf etish uchun mo'ljallangan bo'lishi kerak va o'rganish uchun eng qulay formatda taqdim etilishi kerak.

#1. Bortga kirish treningi

Ushbu turdagi treninglar yangi xodimlarga kompaniya madaniyati, siyosatlari, tartiblari va o'ziga xos ish rollari bilan tanishishlariga yordam berish uchun taqdim etiladi. U odatda orientatsiya sessiyalari va hamkasblar va rahbariyat bilan tanishtirishni o'z ichiga oladi.

#2. Muvofiqlik va tartibga solish bo'yicha trening

Tashkilotlar ko'pincha o'z xodimlarining qonuniy va me'yoriy talablarga rioya qilishlarini ta'minlashlari kerak. Muvofiqlik bo'yicha treninglar ish joyi xavfsizligi, ma'lumotlar maxfiyligi, kamsitishlarga qarshi va sanoatga xos qoidalar kabi sohalarni qamrab oladi.

#3. Yetakchilikni rivojlantirish bo'yicha trening

Odatda yuqori martabali rahbarlar uchun yetakchilikni rivojlantirish bo'yicha trening maqsadi yuqori samarali jamoalarni yaratish va tashkiliy muvaffaqiyatga erishish uchun turli kontekst va vaziyatlarda qo'llanilishi mumkin bo'lgan yetakchilik qobiliyatlari va malakalarining mustahkam poydevorini yaratishga qaratilgan.

Yetakchilik treninglari orqali kompaniya bir qator etakchilik uslublari va turli vaziyatlarga va odamlarga qanday moslashishni, jamoa a'zolarini strategik rejalashtirish va amalga oshirish ko'nikmalarini rivojlantirish bilan birga tashkiliy maqsadlarga erishish uchun motivatsiya va ilhomlantirishni yaxshi tushunadigan yangi boshqaruv guruhlarini ilgari surishni kutmoqda.

#4. Sotish bo'yicha trening

Savdo bo'yicha trening - bu odamlarning mahsulot yoki xizmatlarni samarali sotish qobiliyatini yaxshilash maqsadida savdo rollari bo'yicha ko'nikmalari va bilimlarini oshirish uchun mo'ljallangan dastur.

Savdo bo'yicha treningda ishtirok etish orqali xodimlar mahsulot haqida bilim va qiymat takliflarini ifodalash qobiliyatini oshirishi, shuningdek, muzokaralar olib borish va yakuniy ko'nikmalarni oshirish, shuningdek, xaridorlarning e'tirozlarini

qanday hal qilish, savdo vositalari va texnologiyalaridan samarali foydalanishni mashq qilish imkoniyati haqida gapirmasa ham bo'ladi. CRM tizimlari va savdoni avtomatlashtirish dasturlari kabi.

#5. Mijozlarga xizmat ko'rsatish bo'yicha trening

Mijozlarga xizmat ko'rsatish bo'yicha trening - bu xodimlarni mijozlarga qanday ajoyib xizmat ko'rsatishni o'rgatish jarayonidir. Funktsional ko'nikmalarni o'rgatishning bunday turi odatda muloqot ko'nikmalarini, muammolarni hal qilish usullarini, nizolarni hal qilish strategiyalarini va mahsulot haqidagi bilimlarni o'z ichiga oladi.

Mijozlarga xizmat ko'rsatish bo'yicha treningning maqsadi xodimlarni mijozlar kutganlarini qondirish va ulardan oshib ketish, mijozlar bilan ijobiy munosabatlar o'rnatish va pirovardida mijozlar ehtiyojini qondirish va sodiqlikni yaxshilash uchun zarur vositalar bilan jihozlashdir.

#6. Ma'lumotlarni tahlil qilish va hisobot berish bo'yicha trening

Ma'lumotlarni tahlil qilish va hisobot berish bo'yicha trening - bu biznes qarorlarini qabul qilish uchun xodimlarning ma'lumotlarni tahlil qilish va sharhlash ko'nikmalarini rivojlantirishga qaratilgan texnik treningning bir turi.

Trening odatda ma'lumotlarni yig'ish, ma'lumotlarni tozalash, statistik tahlil qilish, ma'lumotlarni vizuallashtirish va hisobot yozish kabi mavzularni qamrab oladi. Ushbu treningning maqsadi xodimlarga ma'lumotlardan qimmatli tushunchalarni olish va bu tushunchalarni aniq va qisqacha hisobot berish orqali manfaatdor tomonlarga samarali etkazish qobiliyatini berishdir.

#7. Kiberxavfsizlikdan xabardorlik bo'yicha trening

Texnologik taraqqiyotning keskin o'zgarishi bilan kiberxavfsizlikning asosiy tushunchalari, umumiy tahdidlar va zaifliklar, parollar bo'yicha eng yaxshi amaliyotlar, ijtimoiy muhandislik hujumlari, fishingdan xabardorlik va xavfsiz ko'rish odatlari kabi mavzularni qamrab oluvchi kiberxavfsizlik bo'yicha treningni taklif qilish muhimdir.

Kiberxavfsizlik bo'yicha xabardorligini oshirish orqali xodimlar o'z tashkilotining maxfiy ma'lumotlari va tizimlarini himoya qilishga, ma'lumotlarning buzilishi va kiberhujumlar xavfini kamaytirishga va tashkilotning umumiy xavfsizligini ta'minlashga yordam berishi mumkin.

#8. Inson resurslarini tayyorlash

Agar kompaniya inson rivojlanishiga e'tibor qaratmoqchi bo'lsa, u ishga qabul qilish va tanlash, samaradorlikni boshqarish, xodimlar bilan munosabatlar, kompensatsiya va imtiyozlar hamda mehnat qonunlari va qoidalariga rioya qilishni o'z ichiga olgan inson resurslarini o'qitishni ko'rib chiqishi mumkin.

Xodimlar o'z vazifalarining inson resurslari jihatlarini samarali boshqarish uchun zarur bo'lgan ko'plab yondashuvlar, chuqur tushuncha va ko'nikmalar bilan jihozlangan bo'ladi, ular maxsus HR roliga bo'ladimi yoki yo'qmi.

#9. Loyihani boshqarish bo'yicha trening

Qisqa muddatli va uzoq muddatli loyihalarga tayyorgarlik ko'rish uchun kompaniyalar o'z xodimlarini loyihani boshqarish bo'yicha treninglar bilan jihozlashni ko'rib chiqishlari mumkin, bu ko'lam, vaqt va byudjet cheklovlari doirasida loyihalarni muvaffaqiyatli yakunlashda.

Trening xodimlarning loyihani rejalashtirish, rejalashtirish, byudjetlashtirish, risklarni boshqarish, vaqtni boshqarish, muloqot qilish, jamoani boshqarish va qarorlar qabul qilish bo'yicha bilim va boshqaruv ko'nikmalarini oshirishni o'z ichiga oladi.

#10. Mojarolarni hal qilish bo'yicha trening

Mojarolarni hal qilish bo'yicha trening - bu ish joyidagi nizolarni hal qilishda xodimlarning ko'nikmalarini rivojlantirishga qaratilgan yumshoq ko'nikmalarni o'qitishning bir turi. Ushbu trening odatda mojaro manbalarini aniqlash, faol tinglash, samarali muloqot, muzokaralar va vositachilik kabi mavzularni qamrab oladi.

Ushbu trening xodimlarga mojarolarni konstruktiv tarzda hal qilish, keskinlik va stressni kamaytirish va hamkasblar bilan ijobiy munosabatlarni saqlab qolish uchun zarur bo'lgan ma'lum tushuncha va ko'nikmalarni berish uchun mo'ljallangan.

#11. Salomatlik va xavfsizlik bo'yicha trening

Ushbu trening odatda ish joyidagi xavf va xavflar, xavfsizlik qoidalari va ularga rioya qilish, favqulodda vaziyatlarga tayyorgarlik ko'rish va javob berish, jarohatlarning oldini olish, salomatlik va salomatlikni targ'ib qilish bilan bog'liq kurslardan iborat.

Ushbu treningning maqsadi xodimlarga ish joyidagi potentsial xavflarni aniqlash va kamaytirish, baxtsiz hodisalar va jarohatlarning oldini olish, umumiy salomatlik va farovonlikni oshirish uchun zarur bo'lgan bilim va ko'nikmalarni berishdir.

#12. Ish joyi etikasi

Muvofiqlik bo'yicha trening xodimlarga o'z ishlarida axloqiy me'yorlarni saqlash uchun zarur bo'lgan bilim va ko'nikmalarni berish va zaharli ish muhitini kamaytirish bilan ish joyida halollik va javobgarlik madaniyatini yaratishga qaratilgan.

Bu kasbiy xulq-atvor, maxfiylik, manfaatlar to'qnashuvi, ish joyidagi kamsitish va ta'qib qilish, qonunlar va qoidalarga rioya qilishni o'z ichiga oladi.

#13. Xodimlar salomatligi va salomatligi dasturlari

Ba'zi tashkilotlar xodimlarning sog'lig'i va farovonligi, jumladan stressni boshqarish, ovqatlanish, fitnes va ruhiy salomatlik haqida xabardorlik bilan bog'liq treninglarni taklif qilishadi.

#14. O'zaro funktsional trening

O'zaro funktsional treninglar xodimlarga asosiy rollaridan tashqari bilim va ko'nikmalarga ega bo'lish imkonini beradi, bu esa tashkilot ichidagi hamkorlik va innovatsiyalarni kuchaytirishi mumkin.

#15. Jamoa tuzish va xodimlarni jalb qilish

Ushbu dasturlar jamoa dinamikasini mustahkamlash, ma'naviyatni oshirish va xodimlarning umumiy faolligini yaxshilashga qaratilgan. Faoliyatlar jamoa qurish mashqlari, mahorat darslari va dam olishlarni o'z ichiga olishi mumkin.

O'zingizning o'quv dasturlaringizni yarating

Trening turli formatlarda o'tkazilishi mumkin, o'quv biznesining 4 turi mavjud, jumladan sinfdagi mashg'ulotlar, onlayn modullar, rol o'ynash mashqlari va ish joyida murabbiylik. Va kadrlar bo'limi, shuningdek, birinchi navbatda funktsional ko'nikmalar yoki texnik ko'nikmalarga ustunlik berish kerakmi yoki yo'qligini hal qiladi va ushbu mashqlar/faoliyat turlari o'rtasida muvozanat mavjudligiga ishonch hosil qiladi, masalan chidamlilik, kuch, muvozanat va moslashuvchanlik.

Talaba o'quv dasturlarini qiziqitirmaydi, foydali yoki foydali deb bilishni istamaydimi yoki yo'qmi degan savollar tug'ildi. Buni o'ylab, siz o'quvchilarni rag'batlantirish, qiziqitirish va xursand qilishning yaxshiroq yo'llarini topishingiz mumkin. Bu yerda ajoyib o'quv dasturlarini taqdim etish bo'yicha ba'zi maslahatlar mavjud.

Professional murabbiy sertifikatini taklif qilish uchun o'quv markazi bilan birlashish.

Ularning ehtiyojlarini, kuchli tomonlarini va yaxshilanishi kerak bo'lgan sohalarni tushunish uchun so'rovlar va xodimlarning ishlashi/baholash yanada mosroq treningni taklif qilish.

Jozibador va interaktiv kontentni taqdim etish uchun innovatsion taqdimot vositalaridan foydalanish. [AhaSlides](#) g'oyalarni taqdim etish va jalb qilishning yangi usullarini izlayotgan kompaniyalar uchun yaxshi boshlanish bo'lishi mumkin [o'yinlar va viktorinalar](#) treningda ham bepul, ham pullik.

Masofaviy guruhlar mavjud bo'lsa yoki ish va hayot muvozanatini afzal ko'radiganlar uchun moslashuvchan onlayn o'quv modullaridan foydalaning.

Jamoani shakllantirish faoliyatini rasmiy mashg'ulotlar bilan birlashtirish.

Bottom tuhfa

Xulosa qilib aytganda, korporativ trening har qanday biznes strategiyasining muhim tarkibiy qismidir. Bu xodimlarning o'z ishlarini samarali bajarishlari uchun zarur ko'nikma va bilimlarga ega bo'lishini ta'minlaydi va bu tashkilotning umumiy faoliyatini yaxshilashga yordam beradi. To'g'ri o'quv dasturlari mavjud bo'lsa, tashkilotlar o'z maqsadlariga erishishlari va raqobatchilardan oldinda bo'lishlari mumkin.

KORPORATIV TRENING MASHQLARI

1-Trening mashg'uloti: "Yakuniy suhbat"

Maqsad:

Ishtirokchilarda o'zlashtirilgan kommunikativ ko'nikmalarni tahlil qilish, umumlashtirish va amaliy reja tuzish.

Vazifalar:

- O'rganilgan kommunikativ ko'nikmalarni aniqlash va sanab o'tish.
- Kundalik hayot va kasbiy faoliyatda qo'llash imkoniyatlarini muhokama qilish.
- Shaxsiy rivojlanish bo'yicha amaliy reja tuzishga yo'naltirish.

Psixologik asos (keng qamrovli)

1. D. Kolbning tajribaviy o'rganish modeli (Experiential Learning Theory, 1984):

○ Ta'lim va o'sish jarayoni **tajriba orqali amalga oshadi**. Kolbga ko'ra, haqiqiy o'rganish quyidagi bosqichlardan iborat:

1. **Konkret tajriba (Concrete Experience):** Ishtirokchi real yoki simulyatsiya qilingan vaziyatda faol ishtirok etadi, o'z tajribasini orttiradi.

2. **Reflektiv kuzatish (Reflective Observation):** Ishtirokchi tajribani tahlil qiladi, xatolar va muvaffaqiyatlarni ko'rib chiqadi, his-tuyg'ularini anglaydi.

3. **Abstrakt konseptualizatsiya (Abstract Conceptualization):** Kuzatuvlar asosida nazariy xulosalar chiqaradi, ularni boshqa vaziyatlarga qo'llash yo'llarini o'rganadi.

4. **Faol eksperiment (Active Experimentation):** Yangi bilim va ko'nikmalarni amaliyotda sinab ko'radi, tajribani yangilaydi.

2. J. Dyuiyning reflektiv ta'lim konsepsiyasi (Reflective Learning, 1933):

- Tajriba **fikr bilan qayta ishlanmasa**, bilim mustahkamlanmaydi.
- "O'ylash bu g'oyalar zanjiri emas, balki tajriba natijasidir" (Dyuiy).
- Ishtirokchi o'z tajribasini tahlil qilib, **o'zini baholash va amaliyot rejasini yaratish** orqali bilimni chuqur egallaydi.

3. Psixologik natija:

- Trening ishtirokchiga o'z kuchli va zaif tomonlarini aniqlash imkonini beradi.
- Refleksiya orqali **o'z-o'zini anglash va stressga bardoshlilik** ko'nikmalari shakllanadi.
- Kelgusida kommunikativ ko'nikmalarni real ish va kundalik vaziyatlarda **maqsadli qo'llash strategiyasi** hosil bo'ladi.

Mashg'ulot mazmuni

Kirish qismi (5 daqiqa):

- Trener mashg'ulot maqsadini tushuntiradi.
- Yo'naltiruvchi savollar beriladi:
 - Qaysi ko'nikmalar siz uchun eng foydali bo'ldi?
 - Qaysi mashg'ulot eng katta taassurot qoldirdi?
 - Ushbu ko'nikmalarni kelajakda qaysi vaziyatlarda qo'llamoqchisiz?

Asosiy qism (25 daqiqa):

- Ishtirokchilar doira shaklida o'tirib, navbat bilan fikr bildiradi.
- Har bir ishtirokchi o'zlashtirgan ko'nikmalarni sanab o'tadi va ularni amaliyotda qo'llash rejasini aytadi.

- Trener qo'shimcha savollar bilan tahlilni chuqurlashtiradi.

Yakuniy qism (5 daqiqa):

- Trener umumlashtiruvchi xulosa beradi.
- Asosiy natijalar ta'kidlanadi.
- Ishtirokchilarga motivatsion fikrlar bildiriladi.

Jihozlar

- Yumshoq stullar doira shaklida
- A4 qog'oz, markerlar
- Rangli stikerlar

Ishtirokchilar soni: 10–15 nafar

Davomiyligi: 35 daqiqa

Kutilayotgan natija:

- Ishtirokchilar o'zlashtirilgan kommunikativ ko'nikmalarni umumlashtiradi.
- O'zini-o'zi baholash va refleksiya ko'nikmasi shakllanadi.
- Kelgusida kommunikativ ko'nikmalarni qo'llash rejalari ishlab chiqiladi.

Baholash usuli:

- Faol ishtirok etish darajasi
- Fikrlarning asoslanganligi
- Amaliy reja sifatining aniq va real bo'lishi

2-Trening mashg'uloti: “Aktiv tinglash va samarali muloqot”

Maqsad:

Ishtirokchilarda aktiv tinglash va samarali muloqot ko'nikmalarini rivojlantirish.

Vazifalar:

- Aktiv tinglash texnikalarini o'rganish va amalda qo'llash.
- O'zaro muloqotda tushunishni oshirish va xatolarni kamaytirish.
- Stressli vaziyatlarda samarali muloqot usullarini qo'llashni mashq qilish.

Psixologik asos: Carl Rogers'ning inson markazli yondashuvi (Person-Centered Approach):

- Samimiy va hurmatga asoslangan muloqot inson psixologik xavfsizligini oshiradi.

- Aktiv tinglash orqali inson o'z fikrini erkin ifodalaydi va **stressni kamaytiradi**.

2. Albert Mehrabian'ning 7–38–55 qoidasiga asoslangan yondashuv:

- Kommunikatsiyaning 7% so'zlar, 38% ohang va 55% tana tili orqali yetadi.
- Shuning uchun tinglash va noverbal muloqot ko'nikmalari muhim.

3. Psixologik natija:

- Ishtirokchi **e'tiborli tinglash, empatiya va tushunish ko'nikmalarini** egallaydi.

- Muloqotdagi xatolar kamayadi, nizolarni oldini olish imkoniyati oshadi.

Mashg'ulot mazmuni

Kirish qismi (5 daqiqa):

- Trener mashg'ulot maqsadini tushuntiradi.
- Savollar:
 - Siz tinglash jarayonida nimaga e'tibor berasiz?
 - Qaysi holatda sizni tinglash qiyin bo'ladi?

Asosiy qism (25 daqiqa):

Mashq 1: "Eko tinglash"

- Juftlar hosil qilinadi.
- Birinchi ishtirokchi 1–2 daqiqa davomida o'z tajribasini so'zlab beradi.
- Ikkinchi ishtirokchi aytilganlarni o'z so'zlari bilan takrorlaydi (echo).
- Keyin rollar almashadi.

Mashq 2: "Emotsional akslantirish"

- Ishtirokchi boshqa kishining gaplaridagi emotsiyani aks ettiradi:
 - "Sizni bu holat qanday his-tuyg'ular bilan qamrab oldi?"
- Shuningdek, tanlangan nutq ohangini, yuz ifodasi va tana tilini moslashtiradi.

Yakuniy qism (5 daqiqa):

- Ishtirokchilar doira shaklida o'z fikrlarini bildiradilar:
 - Eng qiyin va eng foydali mashq qaysi bo'ldi?
 - Aktiv tinglash sizning muloqotingizni qanday o'zgartirdi?

Jihozlar

- Stullar doira shaklida
- Karta va markerlar

Ishtirokchilar soni: 10–20 nafar

Davomiyligi: 35 daqiqa

Kutilayotgan natija:

- Aktiv tinglash va empatiya ko‘nikmalari rivojlanadi.
- Ishtirokchilar muloqotdagi xatolarni aniqlay oladi.
- Stressli vaziyatlarda samarali tinglashni qo‘llash rejalari hosil bo‘ladi.

Baholash usuli:

- Faol ishtirok etish darajasi
- Mashqlarni to‘g‘ri bajarish
- Fikrlarning asoslanganligi

3-Trening mashg‘uloti: “Konfliktlarni samarali boshqarish”

Maqsad:

Ishtirokchilarda konfliktlarni oldini olish va samarali hal qilish ko‘nikmalarini shakllantirish.

Vazifalar:

- Konfliktni aniqlash va tahlil qilish.
- “Men – bayonotlari” (I-statements) orqali nizolarni yumshatish.
- Hamkorlik va muzokara ko‘nikmalarini rivojlantirish.

Psixologik asos

1. Thomas–Kilmann konfliktni hal qilish modeli (TKI):

- Nizolarni besh strategiya orqali boshqarish: musobaqa, hamkorlik, kompromis, qochish, moslashish.
- Har bir strategiya turli vaziyatda samarali bo‘ladi.

2. Erik Bernning tranzaktsion tahlil nazariyasi:

- Nizolar ko‘pincha “ego-statlar” orasidagi noto‘g‘ri tranzaktsiyalar tufayli yuzaga keladi.
- “Men-bayonotlari” orqali samarali kommunikatsiya rivojlanadi.

3. Psixologik natija:

- Ishtirokchi nizolarni tahlil qilish va o‘z hissiyatini nazorat qilishni o‘rganadi.
- Hamkorlik va konstruktiv muloqot ko‘nikmalari shakllanadi.

Mashg‘ulot mazmuni

Kirish qismi (5 daqiqa):

- Trener konfliktning tabiati va ahamiyatini tushuntiradi.
- Savol: “Siz oxirgi marta qanday vaziyatda nizoga duch keldingiz?”

Asosiy qism (25 daqiqa):

Mashq 1: “I-bayonnomalar”

- Ishtirokchilar 3–4 kishilik guruhlariga bo‘linadi.

- Vaziyat beriladi: masalan, loyiha muddati kechikishi.
- Har bir ishtirokchi o'z his-tuyg'usini "Men his qilaman... chunki... Men xohlayman..." shaklida ifodalaydi.

Mashq 2: "Konfliktni muzokara orqali hal qilish"

- Juftlar vaziyatni muhokama qiladi va hamkorlikda yechim topadi.
- Trener rollarni kuzatadi, xulosa chiqaradi.

Yakuniy qism (5 daqiqa):

- Refleksiya: "Qaysi strategiya samaraliroq bo'ldi?"
- Har bir ishtirokchi o'zini baholaydi.

Jihozlar

- Stullar doira shaklida
- Karta va markerlar
- Vaziyat tavsifi kartochkalari

Ishtirokchilar soni: 10–15 nafar

Davomiyligi: 35 daqiqa

Kutilayotgan natija:

- Konfliktlarni boshqarish ko'nikmalari rivojlanadi.
- "Men-bayonotlari" orqali nizolar yumshatiladi.
- Hamkorlik va konstruktiv muloqot qobiliyati shakllanadi.

Baholash usuli:

- Mashqlarda faol qatnashish
- Konflikt yechimi sifatining real va amaliy bo'lishi
- Refleksiya va tahlil natijalari

4-Trening mashg'uloti: "Stressni boshqarish va emosiyalarni nazorat qilish"

Maqsad:

Ishtirokchilarda stressni kamaytirish va konfliktli vaziyatlarda hissiyotlarni nazorat qilish ko'nikmalarini shakllantirish.

Vazifalar:

- Stressning shaxsiy belgilari va sabablari haqida tushuncha hosil qilish.
- Nafas olish va meditatsiya texnikalari yordamida hissiyotlarni nazorat qilishni o'rganish.
- Amaliy mashqlar orqali ruhiy barqarorlikni oshirish.

Psixologik asos:

1. Lazarus va Folkman'ning stressni baholash nazariyasi:

- Stressni boshqarish individual resurslarga bog'liq.
- Vaziyatga munosabat va qaror qabul qilish stress darajasini belgilaydi.

2. Autogen trening va nafas mashqlari:

- Jismoniy va ruhiy tinchlikni uygʻotadi.
- Hissiy reaksiyalarni boshqarish imkonini beradi.

3. Psixologik natija:

- Ishtirokchi stressga chidamlilik va emosiyalarni boshqarish koʻnikmalarini egallaydi.
- Konfliktli vaziyatlarda tinch va konstruktiv qaror qabul qilish imkoniyati oshadi.

Mashgʻulot mazmuni

Kirish qismi (5 daqiqa):

- Trener stress va hissiyotlarning ish samaradorligiga taʼsirini tushuntiradi.
- Savol: “Siz oxirgi marta qachon ish joyida stressga duch keldingiz va qanday reaksiya berdingiz?”

Asosiy qism (25 daqiqa):

Mashq 1: “Toʻliq nafas olish”

- Ishtirokchilar qulay holda oʻtiradi.
- Nafas olish tartibi: chuqur nafas, qorin va koʻkrakni toʻldirish, sekin chiqarish.
- Mashq 3–5 daqiqa davomida amalga oshiriladi.

Mashq 2: “Meditativ tasavvur”

- Trener soʻz orqali tasavvur mashqi qiladi:
 - “Oʻzingizni tinch va xavfsiz joyda tasavvur qiling. Hamma stressni orqada qoldiring...”

- Ishtirokchilar bu holatda 5 daqiqa qoladi.

Mashq 3: “Emotsiyalarni kartochkalar orqali ifodalash”

- Har bir ishtirokchi kartochkaga oʻzining stress yoki hissiyot holatini yozadi.
- Keyin ularni guruhda baham koʻradi va boshqalar bilan yechimlarni muhokama qiladi.

Yakuniy qism (5 daqiqa):

- Refleksiya: “Qaysi mashq sizga eng tinchlantiruvchi taʼsir koʻrsatdi?”
- Har bir ishtirokchi stressni kamaytirish rejasini shakllantiradi.

Jihozlar:

- Stullar, matras yoki yostiq (qulay oʻtirish uchun)
- Kartochkalar va markerlar
- Musiqa pleer (meditativ musiqa uchun)

Ishtirokchilar soni: 10–20 nafar

Davomiyligi: 35 daqiqa

Kutilayotgan natija:

- Ishtirokchilar stressni aniqlash va boshqarish koʻnikmalarini rivojlantiradi.

- Emosional barqarorlik va diqqatni jamlash qobiliyati oshadi.
- Kundalik ish jarayonida meditatsiya va nafas mashqlarini qo'llash rejalari hosil bo'ladi.

Baholash usuli:

- Mashqlarda faol ishtirok etish
- Refleksiya sifatining chuqurligi
- Shaxsiy reja asosida amaliyotga qo'llash niyatining aniq ko'rsatilishi

5-Trening mashg'uloti: "Jamoada hamkorlik va guruh muloqoti"

Maqsad:

Ishtirokchilarda jamoada samarali ishlash, o'zaro muloqot va hamkorlik ko'nikmalarini rivojlantirish.

Vazifalar:

- Guruh ichida konstruktiv muloqot va fikr almashishni o'rgatish.
- Hamkorlik orqali muammolarni yechish va qaror qabul qilish ko'nikmalarini shakllantirish.
- Jamoaviy ishonch va qo'llab-quvvatlash tuyg'usini kuchaytirish.

Psixologik asos:

1. Tuckman'ning jamoa rivojlanishi modeli (1965):

- "Forming – Storming – Norming – Performing" bosqichlari orqali guruh dinamikasini tushuntiradi.
- Har bir bosqichdagi hissiyot va muloqot xususiyatlarini aniqlash mumkin.

2. Lewin'ning guruh usuli (Group Dynamics, 1947):

- Guruh ichidagi har bir a'zo guruh faoliyatiga ta'sir qiladi.
- Hamkorlik, kommunikatsiya va ishonch samarali jamoa ishining asosidir.

3. Psixologik natija:

- Ishtirokchi jamoaviy ishning samarali mexanizmini tushunadi.
- Hamkorlik orqali qaror qabul qilish va muammolarni hal qilish ko'nikmasini egallaydi.

Mashg'ulot mazmuni:

Kirish qismi (5 daqiqa):

- Trener jamoada ishlashning ahamiyatini tushuntiradi.
- Savol: "Oxirgi marta jamoada ishlashda qanday qiyinchiliklar bo'ldi?"

Asosiy qism (25 daqiqa):

Mashq 1: "Mikroguruhlar orqali muammo yechish"

- Ishtirokchilar 4–5 kishilik mikroguruhlariga bo'linadi.
- Har bir guruhga muammo topshiriladi (masalan: mahsulotni tezkor ishlab chiqish, mijoz bilan kelishuv).

- Guruh ichida vazifani hal qilish strategiyasi ishlab chiqiladi.
- Keyin har bir guruh yechimini umumiy guruhga taqdim qiladi.

Mashq 2: “Rol almashish”

• Guruh ichida har bir ishtirokchi boshqa rolda ishlaydi: yetakchi, maslahatchi, qaror qabul qiluvchi.

• Bu mashq orqali ishtirokchilar har bir pozitsiyaning qiyinchilik va javobgarliklarini tushunadi.

Mashq 3: “Ishonch mashqi”

• Ikki-ikki ishtirokchi bilan: biri orqaga egilib, ikkinchisi uni qo‘llab ushlab turadi.

• Guruh ichida ishonch va qo‘llab-quvvatlash hissi kuchayadi.

Yakuniy qism (5 daqiqa):

- Refleksiya: “Bugungi mashqlarda siz uchun eng foydali narsa nima bo‘ldi?”
- Har bir ishtirokchi guruh ichida o‘zining rivojlanish nuqtalarini belgilaydi.

Jihozlar:

- Stullar (doira shaklida)
- Flipchart, markerlar
- Kartochkalar va stikerlar

Ishtirokchilar soni: 10–20 nafar

Davomiyligi: 35 daqiqa

Kutilayotgan natija:

- Ishtirokchilar jamoaviy ish va hamkorlikning asosiy tamoyillarini egallaydi.
- Guruh ichidagi muloqot va ishonch ko‘nikmalari rivojlanadi.
- Kelgusida jamoa ishida hamkorlik strategiyasini ishlab chiqadi.

Baholash usuli:

- Guruh ichidagi faol ishtirok etish
- Muammo yechish jarayonidagi kreativlik va muloqot sifatini tahlil qilish
- Refleksiya natijasida shaxsiy rivojlanish rejasining aniq ko‘rsatkichlari

6-Trening mashg‘uloti: “Konfliktlarni samarali boshqarish va yechish”

Maqsad:

Ishtirokchilarda konfliktlarni aniqlash, ularni boshqarish va konstruktiv yechim topish ko‘nikmalarini rivojlantirish.

Vazifalar:

- Konfliktlarning turli turlarini tushuntirish.
- Konfliktni konstruktiv tarzda hal qilish strategiyalarini o‘rgatish.
- “Men-hissiyotlari” (I-statements) va faol tinglash orqali muloqot ko‘nikmalarini mustahkamlash.

Psixologik asos:

1. Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument (TKI, 1974)

○Konfliktni boshqarish uslublari: raqobat, hamkorlik, moslashuv, qochish, kompromiss.

○Har bir uslub turli vaziyatlarda samarali bo‘lishi mumkin.

2. Galtung‘ning konstruktiv konflikt nazariyasi (1969)

○Konflikt faqat salbiy hodisa emas, balki o‘rish va yangi imkoniyatlar manbai bo‘lishi mumkin.

○Konfliktni yechish ikki tomonning ham manfaatlarini hisobga olish orqali amalga oshadi.

3. Psixologik natija:

○Ishtirokchi konfliktni konstruktiv ravishda boshqarishni o‘rganadi.

○Shaxsiy hissiyotlarini anglab, ularni boshqarish ko‘nikmasini rivojlantiradi.

Mashg‘ulot mazmuni:

Kirish qismi (5 daqiqa):

• Trener konfliktning tabiati va ahamiyatini tushuntiradi.

• Savol: “Oxirgi marta sizni jalb qilgan konflikt qanday kechdi?”

Asosiy qism (25 daqiqa):

Mashq 1: “Konfliktni aniqlash”

• Ishtirokchilar kichik guruhlariga bo‘linadi (3–4 kishilik).

• Har bir guruhga turli konflikt stsenariylari beriladi (kasbiy va shaxsiy).

• Guruh vazifasi: konflikt sabablarini aniqlash, asosiy muammo va hissiyotlarni ajratish.

Mashq 2: “Men-hissiyotlari” (I-statements)

• Har bir ishtirokchi konflikt stsenariysi bo‘yicha o‘z hissiyotini “Men ... his qildim, chunki ...” shaklida ifodalaydi.

• Maqsad: ayblashsiz va konstruktiv muloqotni rivojlantirish.

Mashq 3: “Rol o‘ynash”

• Ikki ishtirokchi konfliktning ikki tomonida rol o‘ynaydi.

• Guruh boshqa a‘zolari kuzatuvchi sifatida faol ishtirok etadi.

• Mashq davomida trener “hamkorlik” va “faol tinglash” tamoyillarini ko‘rsatadi.

Yakuniy qism (5 daqiqa):

• Refleksiya: “Bugun siz uchun eng foydali mashq qaysi bo‘ldi?”

• Har bir ishtirokchi kelgusida konfliktni boshqarish bo‘yicha shaxsiy strategiyasini belgilaydi.

Jihozlar:

• Stollar (doira shaklida)

- Kartochkalar, markerlar
- Flipchart yoki doska

Ishtirokchilar soni: 10–15 nafar

Davomiyligi: 35 daqiqa

Kutilayotgan natija:

• Ishtirokchilar konfliktlarni konstruktiv tarzda aniqlash va hal qilishni o‘rganadi.

- Shaxsiy hissiyotlarni boshqarish ko‘nikmasi shakllanadi.
- “Men-hissiyotlari” va faol tinglash orqali muloqot sifati oshadi.

Baholash usuli:

- Faol ishtirok etish va rolli mashqlarni bajarish
- Konflikt stsenariylarini tahlil qilish va yechimlar taklif qilish
- Refleksiya natijalarining aniqligi va real amaliy qo‘llanishi

7-Trening mashg‘uloti: “Jamoada samarali muloqot va hamkorlik”

Maqsad:

Ishtirokchilarda jamoaviy muloqot va hamkorlik ko‘nikmalarini rivojlantirish, shuningdek, jamoada samarali qaror qabul qilish va konfliktlarni konstruktiv hal etishni o‘rgatish.

Vazifalar:

- Jamoada muloqot qilishning asosiy qoidalarini tushuntirish.
- Hamkorlik va yordam berish ko‘nikmalarini mashq qilish.
- Qarama-qarshi fikrlarni konstruktiv tarzda hal qilish usullarini o‘rgatish.

Psixologik asos:

1. Tuckmanning jamoa rivojlanishi modeli (1965)

◦ Jamoa 5 bosqichdan o‘tadi: shakllanish (forming), inqiroz (storming), normalashtirish (norming), ishlash (performing), yakunlash (adjourning).

◦ Har bir bosqichda muloqot va hamkorlik o‘ziga xos strategiyani talab qiladi.

2. Lewinning ijtimoiy psixologik nazariyasi (1939)

◦ Guruh dinamikasi va ijtimoiy qaror qabul qilish jarayoni shaxslarning motivatsiyasi va xulq-atvoriga bog‘liq.

◦ Samarali jamoa qaror qabul qilish uchun konstruktiv muloqot va ishonch muhim.

3. Psixologik natija:

- Ishtirokchi jamoada samarali muloqot va hamkorlikni tashkil eta oladi.
- Qarama-qarshi fikrlarni konstruktiv tarzda muhokama qilishni o‘rganadi.

Mashg‘ulot mazmuni:

Kirish qismi (5 daqiqa):

- Trener jamoada muloqot va hamkorlikning ahamiyatini tushuntiradi.
- Savol: “Jamoada ishlashda eng ko‘p qaysi qiyinchiliklarga duch kelasiz?”

Asosiy qism (25 daqiqa):

Mashq 1: “Jamoat qurish”

- Ishtirokchilar 4-5 kishilik kichik guruhlar bo‘linadi.
- Har bir guruhga topshiriq: stol ustida berilgan turli elementlardan (qog‘oz, lego, ip, stiker) 2 daqiqa ichida maksimal bal li “minorani” qurish.
- Guruh a‘zolari faqat muloqot va hamkorlik orqali ishlaydi.

Mashq 2: “Rolli muloqot”

- Har bir guruhda 2-3 rol beriladi: rahbar, taklifchi, yozuvchi.
- Guruh muhokamasi davomida qaror qabul qilinadi, lekin har bir a‘zoning roli muloqot va hamkorlikni osonlashtiradi.

- Maqsad: qarama-qarshi fikrlarni inobatga olib, konsensusga kelish.

Mashq 3: “Aylana mulohaza”

- Guruhlar navbat bilan boshqa guruh ishini kuzatadi.
- Kuzatuvchilar quyidagi fikrlarni yozadi:
 - Qaysi usul samarali ishladi?
 - Qaysi xatti-harakatlar muammoni kuchaytirdi?
 - Qanday yaxshilanish mumkin?

Yakuniy qism (5 daqiqa):

- Har bir ishtirokchi shaxsiy refleksiya qiladi:
 - Bugun jamoada samarali muloqot qilish uchun nima qilishingiz kerak?
 - Kelgusida hamkorlikni qanday yaxshilaysiz?

Jihozlar:

- Stollar (doira shaklida)
- Lego yoki kichik konstruksiya elementlari
- Kartochkalar va ruchkalar
- Rangli stikerlar
- Vaqt soati yoki taymer

Ishtirokchilar soni: 10–15 nafar

Davomiyligi: 35 daqiqa

Kutilayotgan natija:

- Ishtirokchi jamoada samarali muloqot ko‘nikmasini rivojlantiradi.
- Qarama-qarshi fikrlarni konstruktiv tarzda muhokama qilishni o‘rganadi.
- Hamkorlik va yordam berish strategiyasini amalda qo‘llay oladi.

Baholash usuli:

- Faol ishtirok etish va muloqot sifatini kuzatish
- Guruh ishining natijalari va konsensusga kelish qobiliyati

- Refleksiya natijalarini tahlil qilish

8-Trening mashg'uloti: "Qaror qabul qilish va muammolarni hal qilish"

Maqsad:

Ishtirokchilarda samarali qaror qabul qilish va murakkab vaziyatlarni konstruktiv hal qilish ko'nikmalarini rivojlantirish.

Vazifalar:

- Qaror qabul qilish jarayonidagi asosiy bosqichlarni tushuntirish.
- Muammoni tahlil qilish va variantlarni solishtirish ko'nikmalarini mashq qilish.
- Guruhda muammolarni hal qilish va konsensusga kelish strategiyalarini o'rgatish.

Psixologik asos:

1. Vroom va Yettonning qaror qabul qilish modeli (1973)

- Qaror qabul qilish jarayoni 5 turdagi usulga bo'linadi: avtokratiya, maslahat bilan avtokratiya, maslahat bilan konsensus, guruh konsensusi va delegatsiya.
- Jamoaviy qaror qabul qilish samaradorligi vaziyatga mos usulni tanlashga bog'liq.

2. Tverskiy va Kahnemannning kognitiv nazariyasi (1974)

- Qaror qabul qilishda insonlar chegaralangan racional (bounded rationality) va intuitiv strategiyalardan foydalanadi.
- Qiyin qarorlar paytida stress va emotsional holat natijaga ta'sir qilishi mumkin.

3. Psixologik natija:

- Ishtirokchi murakkab vaziyatlarda samarali qaror qabul qilishni o'rganadi.
- Qarama-qarshi fikrlarni muhokama qilish va konstruktiv konsensusga kelish ko'nikmasi shakllanadi.

Mashg'ulot mazmuni:

Kirish qismi (5 daqiqa):

- Trener qaror qabul qilish jarayoni va muammo hal etishning ahamiyatini tushuntiradi.
- Savol: "Siz ilgari qiyin qaror qabul qilganingizda qanday qiyinchiliklarga duch kelasiz?"

Asosiy qism (25 daqiqa):

Mashq 1: "Muammo tahlili"

- Ishtirokchilar 3-4 kishilik guruhlariga bo'linadi.
- Har bir guruhga real yoki simulyativ vaziyat beriladi (masalan: mijoz shikoyati, jamoada nizolar, loyiha kechikishi).

- Vazifa: muammoni aniqlash, sabablarini tahlil qilish va yechim variantlarini ishlab chiqish.

Mashq 2: “Qaror qabul qilish strategiyasi”

- Guruhlar o‘z variantlarini baholaydi: afzallik va kamchiliklarini aniqlaydi.
- Har bir guruh bir qaror qabul qiladi va uni boshqa guruhga taqdim etadi.

Mashq 3: “Rolli qaror qabul qilish”

- Guruhdagi har bir a‘zo turli rolni egallaydi: rahbar, maslahatchi, xodim, kuzatuvchi.

- Muammoni hal qilish jarayonida ishtirokchilar rolini hisobga olgan holda qaror qabul qilishni mashq qiladi.

Yakuniy qism (5 daqiqa):

- Har bir ishtirokchi shaxsiy refleksiya qiladi:
 - Bugungi mashg‘ulotdan qanday qaror qabul qilish ko‘nikmasini o‘rgandim?
 - Kelgusida murakkab vaziyatlarda qanday strategiyalarni qo‘llayman?

Jihozlar:

- Stullar (doira shaklida)
- Kartochkalar, ruchkalar
- Vaziyatlarni tasvirolovchi slaydlar yoki qog‘ozlar
- Rangli stikerlar

Ishtirokchilar soni: 10–15 nafar

Davomiyligi: 35 daqiqa

Kutilayotgan natija:

- Ishtirokchi murakkab vaziyatlarda samarali qaror qabul qilishni o‘rganadi.
- Qarama-qarshi fikrlarni muvofiqlashtirish va konsensusga kelish qobiliyati shakllanadi.
- Muammoni tahlil qilish va yechim topish ko‘nikmasi rivojlanadi.

Baholash usuli:

- Faol ishtirok etish darajasi
- Qaror qabul qilish jarayonining konstruktivligi
- Refleksiya natijalarining aniq va asoslanganligi

STRESSNI BOSHQARISH BO‘YICHA TRENINGLAR

Dmitrenko I.S.

Treningning maqsadi va vazifalari:

Tez-tez uchraydigan stresslar emotsional charchash, nevrozlar va kasalliklarga olib keladi. Kasbiy stresslar inson psixikasiga ta’sir tezligi bo‘yicha ularning umumiy sonining uch chorak qismini tashkil qiladi. Stresslar hayotimizning ajralmas qismi

bo‘lib, ularni har doim oldini olish mumkin emas. Shuning uchun stressni oldini olish bo‘yicha profilaktik chora-tadbirlarni olib borish bilan bir qatorda, oldini olishning iloji bo‘lmagan vaziyatlarda o‘zini qanday boshqarishni o‘rganish muhim.

Maqsad: Stressli vaziyatlarni tahlil qilish va ulardan chiqish yo‘llarini o‘rganish; muammolarni hal qilish uchun ichki resurslarni aniqlash, faollashtirish va ulardan foydalanish.

Trening quyidagi vazifalarni bajarishga mo‘ljallangan:

1. O‘z his-tuyg‘ularini tushunish qobiliyatini rivojlantirish; boshqa odamlarning emotsional holatlarini qabul qilish va to‘g‘ri baholash (empatiya) ko‘nikmalarini shakllantirish; kommunikativ qobiliyatlarni rivojlantirish.

2. Emotsional ijobiy tajriba to‘plash, o‘ziga qiziqish va e‘tiborni oshirish.

3. Salbiy his-tuyg‘ularni kamaytirish va ularni ijobiy emotsional holatga aylantirish.

Mashg‘ulotning jarayoni:

1. Tanishtirish maqsad: **Guruh a‘zolari bilan dastlabki tanishuvni amalga oshirish.**

Vaqt: 5 daqiqa

- Guruh a‘zolarini tanishtiring va quyidagicha tanishishni o‘tkazing: har bir kishi o‘z ismini aytadi va ismning birinchi harfiga mos sifat (adjective) topadi, u shaxsiyatiga mos keladi.

2. Nimalar umumiy?

Maqsad: Guruhni isitish, ishonchni rivojlantirish.

Vaqt: 10 daqiqa

- Ishtirokchilar kam tanish bo‘lgan odamlar bilan 4–5 kishilik guruhlarni hosil qiladilar.

- 5 daqiqa ichida guruh a‘zolari umumiy xususiyatlarni topib, qog‘ozga yozadilar.

- Har bir guruh topilgan xususiyatlarni o‘qiydi.

“Tasavvurga sayohat”

Maqsad: Psixologik o‘zini boshqarish usullarini o‘rganish.

Vaqt: 15 daqiqa

- Qulay o‘tirib, ko‘zlaringizni yuming, tanangizni bo‘shating.

- Tasavvur qiling: daryo bo‘yida turibsiz, yoningizda o‘rmon, siz yashil maydonda turgansiz, daryoni tomosha qilyapsiz... (15 s).

- Keyin go‘zal bog‘dasiz, atrofda ko‘plab gullar, oldingizda katta qizil atirgul, u hali ochilmagan, lekin hidi taraladi... (15 s).

- Endi dengiz bo'yida, suv silliq, quyosh issiq, siz suzmoqchisiz, qizib ketgan tanangizni sovutayapsiz, suzib, xuddi delfin kabi erkin harakatlanasiz...

- So'ng orqangizga yotib dam olasiz... (15 s).

- So'ng kimdir sizni chaqiradi, siz voleybol o'ynashga qo'shilasiz...

4. **Stress nima?**

Vaqt: 10 daqiqa

- Guruhlarga bo'linib, ishtirokchilar "stress" so'zi bilan bog'liq assotsiatsiyalarini yozadilar.

- Keyin o'z yozganlarini o'qib, natijalar umumlashtiriladi.

5. **Stressdan chiqish yo'llari. Vaqt:** 15 daqiqa

- Guruhlarda stress holatlarini va his-tuyg'ularni chizish yoki yozish.

- Keyin muhokama qilib, stressdan chiqish yo'llari aniqlanadi.

6. **"Resurslarni aniqlash"**

Vaqt: 20 daqiqa

- Guruhlarda ishtirokchilar muvaffaqiyatli vaziyatni eslab, boshqalarga hikoya qiladi.

- Boshqa a'zolar muvaffaqiyatga olib kelgan resurslarni (sifat, qobiliyat, qiziqish) yozadi.

- Har bir ishtirokchi o'z muvaffaqiyatini aytgunga qadar davom etadi.

7. **"Panoh" mashqi**

Maqsad: Ichki tinchlik va qulaylik holatini yaratish.

Vaqt: 40 daqiqa

- Ishtirokchilar transta bo'lib, o'zlariga tinch va qulay joy yaratadilar (xona, chiroyli bog', dengiz qirg'oqlari, boshqa sayyoralar).

- Tinchlik, qulaylik va xavfsizlikni to'liq his eting.

- Vaqt vaqti bilan uzoqroq bo'lishi mumkin, so'ng chuqur nafas olib, ko'zlarni ochib, mashqdan chiqiladi.

- Savollar: Mashq davomida nima his qildingiz? Mashq sizga nima berdi?

8. **"Rangli sharlar" mashqi**

Maqsad: Taranglikni kamaytirish

Vaqt: 15 daqiqa

- Ko'zlarni yuming, 3 marta chuqur nafas oling.

- Eng stressli holatni eslab, unga kalit so'z toping (masalan, "konferensiya").

- Tasavvurda so'zni doskaga yozib, harf va ranglarni yumshatib, pastel ranglarga aylantiring.

- Keyin doskani rangli sharlarga bog'lab, ularni uchirishni tasavvur qiling.

9. **Rasm mashqi "Mening stressim"**

Vaqt: 15 daqiqa

- 10 daqiqa ichida har bir ishtirokchi stressni rasm orqali ifodalaydi (metafora yoki konkret tasvir).

So‘ng guruh bo‘lib rasmlar almashiladi, savollar beriladi:

1. Sizning rasmni kim taqdim qilmoqchi? Nima chizdingiz?
2. Sizga rasm yoqdimi yoki yo‘qmi? Nega?
3. Stress bilan qanday o‘zaro munosabatdasiz?
4. Stressni keltirib chiqaruvchi omillar tasvirlanganmi?
5. Stress holatini aniqlash mumkin bo‘lgan indikatorlar bormi?
6. Stress bilan o‘zaro munosabatingiz natijasi nima?

10. Mashg‘ulot yakuni. Refleksiya.

KONFLIKTNI YENGIB O‘TISH METODLARI

KONFLIKTNI BOSHQA BILAN YENGIB O‘TISH TRENINGI

Dmitrenko I.S.

Kursning maqsadi:

- Trening ishtirokchilariga konstruktiv tarzda konflikt vaziyatlarini hal qilish tajribasini olish imkoniyatini taqdim etish.

Kurs vazifalari:

- Konflikt vaziyatlarida yechim topish metodlarini o‘rgatish;
- Ishtirokchilarga konflikt vaziyatini obyektiv baholashni o‘rgatish;
- Ishtirokchilarga o‘z xulqini konfliktogenezlikni kamaytirish yo‘nalishida korrreksiya qilishga yordam berish (shaxsiy-emotsional sohada konfliktni kamaytirish);
- Ma‘lum bir jamoani birlashtirish (agar barcha ishtirokchilar bir jamoani tashkil etsa), jamoaviy hamkorlik ko‘nikmalari va malakalarini rivojlantirish.

Guruhlar ixtiyoriy asosda shakllantiriladi.

Trening 4 ta mashg‘ulotdan iborat, har biri 2 soat davom etadi (umumiy davomiyligi 8 soat).

Mashg‘ulot 1

Mavzu: “Konflikt tushunchasi”

Nazariy ma‘lumot: Konflikt — bu manfaatlar, maqsadlar yoki qarashlar bo‘yicha qarama-qarshilikni hal qilishning eng keskin shakli bo‘lib, ijtimoiy muloqot jarayonida ishtirokchilar o‘rtasidagi qarshilikni bildiradi va odatda salbiy emotsiyalar bilan birga kechadi, qoidalar va normalardan chiqib ketadi. Konfliktlar kundalik hayotning bir qismi hisoblanadi.

Psixologiyada u ikki yoki undan ortiq tomon — shaxslar yoki guruhlar o‘rtasida kelishmovchilik sifatida belgilanadi. Konfliktlarning nafaqat salbiy, balki ijobiy

funksiyalari ham mavjud. Shu sababli mashhur iqtibosda aytilganidek: "Konflikt va kelishuv — bir tanganing ikki tomoni, shuning uchun «konfliktsiz jamiyat — bu o'lik jamiyat»."

Konfliktni boshqarish — bu konfliktning rivojlanishi va kechishi qonuniyatlarini, uning tuzilishini va kompaniyada turli biznes-protsesslarga ta'sirini bilishdir. Konfliktni boshqarishni biladigan shaxs ustoz darajasiga chiqadi va o'zini salbiy tashqi ta'sirlardan, ba'zida esa ichki ta'sirlardan himoya qila oladi.

Kirish so'zi (lider tomonidan): "Salom. Biz konfliktologik treningni boshlaymiz. Trening — bu shunday mashg'ulot shakli, unda odamlar ko'p muloqot qiladi, o'z fikrini ochiq aytish va boshqa ishtirokchilarning fikrini eshitish imkoniyati mavjud, turli vaziyatlarda o'zini sinab ko'rish va o'z haqingizda yangi narsalarni bilib olish imkoniyati bor."

Tanishuv va trening qoidalarini qabul qilish:

1. Birin-birini tinglashni bilish

- Bu gapirayotgan odamga qarash va uni chalg'itmaslikni anglatadi.
- Kimdir gapini tugatgach, navbatdagi so'z oluvchi qisqacha oldingi fikrni takrorlay oladi, so'ng o'z fikrini bayon qiladi.
- E'tiborni jalb qilish uchun qo'lbola predmet (masalan, kichik to'p) ishlatilishi mumkin.

2. Asosiy mavzu bo'yicha gapirish

- Ishtirokchilar mavzudan chalg'ib ketganda: "Bu mavzu bilan qanday bog'liqligini tushunmayapman, izohlay olasizmi?" deb so'rash mumkin.

3. Hurmatni namoyon etish

- Ochiqlik faqat boshqalar fikriga nisbatan baho bermaslikni anglaganda paydo bo'ladi.

4. "Nol-nol" qonuni (punctuality)

- Barcha ishtirokchilar belgilangan vaqtda yig'ilishi kerak.

5. Maxfiylik

- Mashg'ulotda sodir bo'lganlar ishtirokchilar orasida qoladi.

6. "Stop" qoidas

- Agar shaxsiy tajriba muhokamasi noqulay bo'lsa, ishtirokchi "stop" deb aytishi mumkin.

7. Har kim o'z nomidan gapiradi

- "Barcha shunday deb hisoblaydi..." o'rniga "Men shunday deb hisoblayman..."

Mashq: "Biz o'xshashmizmi?"

Maqsad: ishtirokchilarni tanishtirish, bir-biriga ishonchni oshirish.

Qoidalar:

- Ishtirokchilar xonada erkin yurib, uchrashgan har bir kishi bilan 2 jumla aytadi:

- “Sen menga o‘xshaysan, chunki...”
- “Men senga farqliman, chunki...”

Mashq: “Biz nimada o‘xshashmiz va nimada farq qilamiz” (variant 2)

Tuzilishi:

- Ishtirokchilar juftlar bo‘lib ishlaydi.
- 4 daqiqa: mavzu – “Biz nimada o‘xshashmiz”;
- 4 daqiqa: mavzu – “Biz nimada farq qilamiz”.

Muhokama:

- Mashq tugagach, guruh bilan muhokama o‘tkaziladi:
- Qaysi qismi oson bo‘ldi va qaysi qismi qiyinroq?
- Nimalar kashf qilindi?

Xulosa:

- Har birimiz asosan o‘xshashmiz, lekin bir vaqtning o‘zida har birimiz turlicha.

- Bizning farqlarimizga hurmat qilinish huquqimiz bor, va hech kim bizni boshqa odam bo‘lishga majburlay olmaydi.

Mashq: “Assotsiatsiya bilan uchrashuv”

Tuzilishi:

- Ishtirokchilarga uchrashuv bilan bog‘liq assotsiatsiyalarini bildirish taklif qilinadi.

Masalan:

- “Agar bizning uchrashuvimiz hayvon bo‘lsa, u bo‘lardi... it”.

Mashq: “Ko‘rganimni aytaman”

Tuzilishi:

- Maqsad: boshqa ishtirokchilarning xatti-harakatlarini bahosiz kuzatib, tasviriy tarzda gapirishni mashq qilish.

Qoidalar:

- Boshqalarning harakatlarini kuzatib, baholamasdan yoki shaxsiy xususiyatlarga oid xulosa qilmasdan gapirish.
- Masalan: “Kolya oyoqlarini kesib o‘tirgan”, “Katya kulmoqda”.

Muhokama:

- Mashq tugagach:
- Qanchalik tez-tez baholash tendensiyasi kuzatildi?
- Mashq qiyin bo‘ldimi?

○ Ishtirokchilar qanday his qildilar?

Maqsad:

- Bahosiz, tasviriyl gapirishni mashq qilish.

Mashq: “Ishonchsiz, ishonchli va agressiv javoblar”

Tuzilishi:

Har bir ishtirokchi berilgan vaziyatda uch xil javobni ko‘rsatadi:

1. Ishonchsiz javob
2. Ishonchli javob
3. Agressiv javob

Vaziyat misollari:

- Do‘st siz bilan gaplashmoqda, siz esa ketmoqchisiz.
- Do‘st sizni notanish odam bilan uchrashishga chaqirdi, oldindan ogohlantirmadi.
- Kinoteatrda orqangizdagi odamlar baland gapirib sizga halaqit bermoqda.
- Qo‘shningiz sizni qiziqarli ma’ruza paytida chalg‘itmoqda, siz esa ularni savollari qiziqarsiz deb hisoblaysiz.
- O‘qituvchi sizning soch turmangiz o‘quvchining tashqi ko‘rinishiga mos emasligini aytadi.
- Do‘st sizdan qimmatbaho narsangizni qarzga so‘raydi, siz esa uni mas’uliyatli emas deb bilasiz.

Tuzilishi:

- Har bir ishtirokchi bitta vaziyatni ishlaydi.
- Juftlar shaklida rolli o‘yinlar o‘tkaziladi.
- Guruh har bir ishtirokchining javobini muhokama qiladi.
- Vaqt: 40–50 daqiqa

Maqsad:

- Turli vaziyatlarda adekvat reaksiyalarni shakllantirish
- Javoblarni “transaksion tahlil” orqali tahlil qilish va kerakli “rol sozlamalarini” rivojlantirish

Nazoratchi sharhi:

- Turli xatti-harakat turlari (Thomas bo‘yicha):
 1. Moslashish (Accommodation)
 2. Kompromiss (Compromise)
 3. Hamkorlik (Collaboration)
 4. E’tiborsizlik (Avoidance)
 5. Raqobat (Competition)
- Thomas testi o‘tkaziladi.

- 1–2 qo‘shimcha rolli o‘yinlar o‘tkazilishi mumkin, bunda ishtirokchilar turli xatti-harakat turlarini kuzatishadi.

Mashq: “Konflikt tarkibiy qismlari”

Maqsad: Konfliktning tarkibiy qismlarini ajratib ko‘rsatish.

Tuzilishi:

- Guruh mikro-guruhlarga bo‘linadi.
- 3 daqiqa davomida har bir mikro-guruh quyidagi masalalarni muhokama qiladi:
 - Konfliktida ishtirokchilarning xarakterli xatti-harakatlari
 - Emotsiyalarining o‘ziga xos namoyon bo‘lishi
 - Dialogning mazmuniga xos jihatlar
 - Imkoniyatli xulq-atvor aktlari
- Keyin umumiy guruhda diskussiya davom ettiriladi.

Mashq: “Xulqni kuchaytirish yoki to‘liq o‘zgartirish”

Tuzilishi:

- Bu rolli o‘yin bo‘lib, guruh a‘zolariga o‘z ichki shaxsiy konfliktlarini sahnalashtirish imkoniyati beriladi.
- Rolli o‘yin xulq-atvorni anglash va uni o‘zgartirish imkoniyatlarini kengaytirish uchun ishlatiladi.

Qoidalar:

- Ishtirokchi o‘zi tanlaydi: yoqimsiz shaxsiy xulq-atvor yoki guruh yordamida, ular o‘zlarida anglanmagan xulqni tanlaydi.
- Agar ishtirokchi bu xulqni anglamasa, u xulqni kuchaytirishi kerak. Masalan: uydin bo‘lmagan shaxs baland va avtoritar ohangda, doimo o‘zini maqtash bilan gapiradi.
- Agar ishtirokchi xulqni anglab, yoqimsiz deb bilsa, u uni to‘liq o‘zgartiradi.

Vaqt:

- Har bir rolli o‘yin uchun 5–7 daqiqa

Muhokama:

- So‘ng barcha ishtirokchilar kuzatish va his-tuyg‘ularini bo‘lishadilar.

Maqsad:

- Rolni o‘ynash va guruh tahlili asosida xulqni tahlil qilish va uni modifikatsiya qilish ko‘nikmalarini shakllantirish.

Mashg‘ulot 2 – Salomlashuv

Tuzilishi:

- Ishtirokchilar doira shaklida o‘tiradilar va navbat bilan bir-birini salomlaydilar.

• Salomlashuv davomida har bir kishi sherigi shaxsiy xususiyatini alohida ta’kidlaydi. Masalan:

- “Sizni ko‘rganimdan xursandman va aytmoqchimanki, siz ajoyib ko‘rinasiz.”
- “Salom, siz har doim shijoatli va quvnoqsiz.”

• Shu bilan birga, mashqning maqsadi birinchi tanishuvda aniqlangan shaxsiy xususiyatlarni eslatish (qarang: mashq “Tanishuv” mashqi).

- Ishtirokchi hamma bilan yoki shaxsiy kishiga murojaat qilishi mumkin.

Vaqt: 10–15 daqiqa

Muhokama:

- Trener ishtirokchilarning salomlashuv odatlari va xatolariga e’tibor qaratadi.
- Eng samarali salomlashuv usullari namoyish qilinadi.

Maqsad:

- Ishonchli kommunikatsiya uslubini shakllantirish
- Ijobiy emotsional kayfiyatni yaratish va ochiq muloqotga tayyorlash

Mashq: “Mening kuchli tomonlarim”

Tuzilishi:

- Barcha ishtirokchilar doira shaklida o‘tiradilar.

Instruksiya:

“Keling, bugungi mashg‘ulotni bir-birimizga e’tibor qaratishdan boshlaylik, bir-birimiz haqida o‘ylaylik. Shu tarzda qilamiz: ko‘zlarimizni yumamiz (trenyer pauza qiladi, barcha ishtirokchilar ko‘zlarini yumishi uchun kutadi) va tasavvurda doira bo‘ylab yurib, har bir ishtirokchining oldida to‘xtab, bu insonning qaysi kuchli tomonlari, ijobiy fazilatlari borligini o‘ylaymiz.”

• Trener ham mashqda ishtirok etadi, bu unga barcha ishtirokchilar topshiriqni bajara olishlari uchun kerakli vaqtni hisoblash imkonini beradi.

Keyingi bosqich:

“Ko‘zlarimizni ochamiz. Endi guruhdagi bir kishi tanlagan ishtirokchiga to‘pni uloqtiradi va uning qaysi shubhasiz ijobiy fazilati yoki kuchli tomoniga ega ekanligini aytadi. To‘pni olgan kishi uni keyingiga uzatadi va uning kuchli tomonini aytadi, shunday qilib, to‘p har bir ishtirokchiga yetguncha davom etadi. Har bir kishi o‘z kuchli tomonlarini bilib oladi.”

• Agar kimdir xohlasa, lekin to‘p uning qo‘liga kelishidan oldin boshqa kishi so‘zlagan bo‘lsa, trener unga to‘pni olish imkonini beradi. Bunday ishtirokchilar bir nechta bo‘lishi mumkin.

Muhokama:

- Mashq yakunida so‘ralishi mumkin:
“Endi o‘zingizni qanday his qilasiz?”
- Odatda, mashq davomida ishtirokchilar ijobiy his-tuyg‘ularni seza-dilar.

- Shu bilan birga, ba'zi ishtirokchilar o'zlariga to'g'ri kelmagan yoki qiyinchilik tug'dirgan vaziyatlarni aytishi mumkin. Bunday javoblar chuqurroq, mazmunli muhokamani rag'batlantiradi. Masalan, mashq mavzusi: "Ma'qullash, ijobiy fikr bildirish" bo'lsa, trener quyidagi savolni berishi mumkin:

"Boshqaga murojaat qilganingizda va sizga murojaat qilinganida qanday his qilganingizni ayting."

Nazariy ma'lumot: Konfliktning asosiy bosqichlari va tuzilishi

Konfliktning bosqichlari:

1. Potentsial qarama-qarshi manfaatlar, qadriyatlar, normalarning shakllanish bosqichi

2. Potentsial konfliktni realga aylantirish yoki ishtirokchilarning o'z manfaatlarini to'g'ri yoki noto'g'ri tushunish bosqichi

3. Konflikt xatti-harakatlar bosqichi

4. Konfliktni yechish yoki bartaraf etish bosqichi

Konfliktning tarkibiy elementlari:

1. **Obyekt:** Konflikt vaziyati obyekt, masalan: texnologik va tashkiliy qiyinchiliklar, mehnat haqi masalalari yoki shaxsiy va ishbilarmonlik munosabatlari.

2. **Maqsadlar va motivlar:** Ishtirokchilarning subyektiv motivlari, qarashlari, e'tiqodlari, moddiy va ruhiy manfaatlar.

3. **Opponentlar:** Konfliktning aniq ishtirokchilari.

4. **Asosiy sabab va bahona:** Har doim yuzaga kelgan voqea va uning asl sababini ajratib ko'rsatish muhim.

Objektiv sabablar:

- Shaxs yoki guruhning ehtiyojlarini qondirishni imkonsiz qilganda, shaxsiy va/ yoki guruh manfaatlariga ta'sir qilganda konfliktga sabab bo'ladi.

Individ reaksiyasi:

- Shaxsning rivojlanganligi, ijtimoiy normalar va qabul qilingan qoidalar bilan belgilanadi.

- Konfliktda ishtirok etish maqsadning ahamiyati va to'siqning ularni amalga oshirishga qanchalik to'siqinlik qilishi bilan bog'liq.

- Maqsad qanchalik muhim bo'lsa, uning uchun ko'proq harakat qilinsa, qarshilik shunchalik kuchli va konflikt interaktsiyasi keskin bo'ladi.

Mashq: "Konflikt nonverbal tarzda"

Maqsad: Guruh ishtirokchilari konflikt vaziyatlarini "jismoniy" va emosional darajada boshdan kechirsin.

Tuzilishi:

- Guruh 4 kichik guruhga bo'linadi.

- Har bir kichik guruhga quyidagi vaziyatlarni tasavvur qilib, noverbal tarzda namoyish qilish vazifasi beriladi:

1. Statusi teng bo'lgan odamlar ishtirokidagi konflikt, barcha bosqichlarda namoyon bo'ladigan konflikt.

2. Statusi teng bo'lmagan (ota-bola, rahbar-xodim) va barcha bosqichlarda namoyon bo'ladigan konflikt.

3. Spontan, potentsial qarama-qarshilik bosqichi bo'lmagan konflikt (masalan, navbatda, transportda, boshqa jamoat joylarida).

4. Yechimsiz konflikt, ya'ni oxirgi bosqichi mavjud emas.

Jarayon:

- Har bir guruh sahna ko'rinishida vaziyatni namoyish qiladi.
- Keyin boshqa ishtirokchilar ushbu konfliktning o'ziga xosligini tahlil qiladi.
- Muhokamada konfliktning jismoniy his-tuyg'ularga qanday ta'sir qilishi va turli bosqichlarda his-tuyg'ularda farq bor-yo'qligi ko'rib chiqiladi.

Mashq-razminka: "Armlashuv" (Armrestling)

Maqsad: Emotsional taranglikni kamaytirish.

Jarayon:

- Guruh juftliklarga bo'linadi.
- Juftliklar armrestling musobaqasidagi tartibda stolga joylashadi.
- Instruksiya:

"Guruhdagi barcha juftliklar orasida g'olib bo'ladigan shaxs – eng ko'p shirinlik (token) to'plagan ishtirokchi bo'ladi. Shirinlik (token) soni raqib ustidan qozonilgan g'alabalar soniga bog'liq. Musobaqa 3 daqiqa davom etadi."

- Musobaqa oxirida ishtirokchilar o'z yutuqlari va bu yutuqlarning qiymati haqida fikr bildiradi.

- Muhokamada, ayniqsa, kelishib ish yuritgan juftliklar va eng ko'p shirinlik to'plaganlar ustida to'xtalish muhim.

O'yin: "Qabul qiluvchi" (Obnimushki)

- Muntazam to'p yoki olma tanlab olinadi, uni iyak va ko'krak orasida ushlab turish kerak.

- Maqsad: to'pni qo'llarsiz navbat bilan qo'shniga uzatish.

- Musobaqa uchun ikki jamoa tashkil qilish mumkin.

Rolyoviy o'yin: "O'tmish konflikti"

Maqsad: Trening davomida olingan tajribani mustahkamlash.

Jarayon:

- Har bir ishtirokchi navbat bilan ilgari guvoh yoki ishtirokchi bo'lgan konfliktni so'zlab beradi.

- Ushbu hikoya asosida rolli o‘yin boshlanadi, barcha ishtirokchilar ishtirok etadi.

- Hikoya qiluvchi shuningdek, ssenariy muallifi va rejissyori bo‘lishi mumkin.
- Har bir konflikt yakunida ijobiy yechim yoki kompromiss bo‘lishi shart.

Mashg‘ulot 3: “Trening qanday o‘tdi?”

Maqsad: Ishtirokchilar mashg‘ulot davomida olingan taassurotlarni umumlashtirsin va ma’lumotni birlashtirsin.

Materiallar: Tabletka, A4 qog‘oz, qalam.

Vaqt: 15 daqiqa

Jarayon:

- Ishtirokchilar 3-4 kishilik mini-guruhlariga bo‘linadi.
- Har bir guruhga 5 daqiqa ichida mashg‘ulotga mos keladigan sifatlar yoki atamalar ro‘yxatini tuzish vazifasi beriladi (masalan, “aktiv”, “informativ”).
- Keyin har bir guruh o‘z ro‘yxatini o‘qiydi.
- Variant: sifatlar o‘rniga mashg‘ulot mavzusi bilan bog‘liq asosiy tushunchalar va terminlar ro‘yxatini tuzish.

Mashq: “Chopuvchi mashina” (Pechatnaya mashinka)

- Ishtirokchilarga so‘z yoki jumla beriladi.
- Har bir harf guruh a‘zolari orasida taqsimlanadi.
- Keyin jumla imkon qadar tez aytiladi, har bir ishtirokchi o‘z harfini aytadi, so‘zlar orasida barcha qo‘llar bilan qarsak chaladi.

Maqsad: Jamoaviy ishni rivojlantirish va tezkor harakat ko‘nikmalarini shakllantirish.

Mashq: “Agar... men bo‘lardim...”

- Doira bo‘ylab: bir ishtirokchi konfliktli vaziyatni boshlovchi jumla aytadi (“Agar meni do‘konda aldashganida...”).
- Keyingi ishtirokchi uni davom ettiradi (“... men shikoyat kitobini talab qilardim”).
- Bir nechta bosqichlarda barcha ishtirokchilar ishtirok etadi.
- Muhokama: konflikt vaziyatlari va ularning yechimlari takrorlanishi mumkinligini ko‘rsatish.

Maqsad: Konflikt vaziyatlariga tezkor javob ko‘nikmalarini shakllantirish.

Mashq-razminka

- Guruh juftliklarga bo‘linadi.
- Juftliklar bir-birining yelkasiga turib, harakat bilan bir-birini siqib o‘tkazishga harakat qiladi.
- Keyin orqa, yon va bel bilan takrorlanadi.

Mashq: “So‘nggi uchrashuv”

Instruksiya:

Tasavvur qiling, mashg‘ulotlar yakunlandi va siz bir-biringiz bilan xayrlashyapsiz. Lekin hamma narsani ayta oldingizmi? Balki, siz o‘z his-tuyg‘ularingizni guruh bilan bo‘lishishni unutdingiz? Yoki siz qaysidir kishining o‘z fikrini bilishni xohlaysiz? Yoki kimdandir minnatdorchilik bildirmoqchimisiz? Buni **“shu yerda va hozir”** bajaring.

Maqsad:

- Kommutativ madaniyatni takomillashtirish;
- Ishtirokchilar faolligini rag‘batlantirish.

Mashq: “Birlik” (gruppovaya splochnost)

Instruksiya:

- Ishtirokchilar doira shaklida o‘tiradi.
- Har bir kishi qo‘lini yumshoq qilib yoping, so‘ng yetakchi so‘z beradi va barcha barmoqlarini bir vaqtning o‘zida ochishadi.
- Guruh maqsadi: barcha ishtirokchilar mustaqil ravishda bir xil raqamni tanlashlari kerak.

- Suhbatlashish taqiqlanadi.
- O‘yin davom etadi, to guruh o‘z maqsadiga erishadi.

Maqsad:

- Intellektual birlikni prognozlash darajasida shakllantirish;
- Emotsional-vaqoviy birlikni rivojlantirish.

Mashq: “Pozitsiya”

Instruksiya:

- Ishtirokchilar ikki doira hosil qiladi: ichki va tashqi.
- Tashqi doira harakatlanadi, ichki doira joyida qoladi.
- Tashqi doiradagi ishtirokchilar ichki doira a‘zosi haqida o‘z taassurotlarini bildiradi, jumlar bilan boshlanadi:
 - “Men seni ko‘ryapman”
 - “Men seningga shuni aytmoqchiman”
 - “Menga sening bu xususiyating yoqadi”
- 2 daqiqadan so‘ng tashqi doira bir kishi suriladi va davom etadi.

Maqsad:

- Trening ishtirokchilarining o‘zaro baholash pozitsiyalarini refleksiya qilish.

Rolyoviy o‘yin

Instruksiya:

- Har bir ishtirokchi navbat bilan ilgari guvoh yoki ishtirokchi bo‘lgan konfliktni so‘zlab beradi.

- Hikoya asosida rolli o‘yin boshlanadi.
- Ishtirokchilar maksimal erkinlikka ega.
- Yetakchi tomondan shart: har bir konflikt ijobiy yakun topishi, kompromisga olib kelishi kerak.

Maqsad:

- Trening davomida olingan tajribani mustahkamlash.

Mashq: “Avtobus bekati”

Instruksiya:

- Trening xonasining 4 devoriga flipchart varaqalari osiladi.
- Har bir varaqda boshlang‘ich jumlar yoziladi, masalan:
 - “Mana shu daqiqadan boshlab men...”
 - “Rahmat...”
 - “Ushbu trening men uchun...”
 - “Eng muhim narsa – bu...”
 - “Bugun men kashf qildim,ki...”
- Ishtirokchilar 4 guruhga bo‘linadi va har bir bekatda 2-3 daqiqa qolib, jumlani davom ettiradi.

- So‘ng qo‘shimcha 2 daqiqa beriladi, barcha varaqalarni ko‘rib chiqish uchun.

Maqsad:

- Shaxsiy ahamiyatni anglash;
- Ishonch va guruhga birikish muhitini yaratish.

Mashq: “So‘nggi uchrashuv” (eyni vaqt)

Instruksiya:

- Barcha ishtirokchilar doira shaklida polga o‘tiradi.
- Ko‘zlarni yuming va tasavvur qiling, siz oxirgi marta uchrashyapsiz.
- Guruhga nima aytmoqchi ekaningizni o‘ylang.
- Ko‘zlarni oching va o‘zingizning so‘zlaringizni ayting.

Maqsad:

- Shaxsiy ahamiyatni anglash;
- Ishonch va hamdardlik atmosferasini yaratish.

KONFLIKTOLOGIYA BO‘YICHA TRENING MASHQLARI

Konseptual kirish

“**Konflikt**” so‘zi lotin tilidan tarjima qilinganda “**to‘qnashuv**” degan ma‘noni anglatadi. Inglizcha sinonimlar lug‘atida “**konflikt**” tushunchasi uchun quyidagi atamalar berilgan: kurash, to‘qnashuv, kelishmovchilik, dushmanlik, qarama-qarshilik va boshqalar. **N.V. Grishina** ijtimoiy-psixologik konfliktni quyidagicha ta’riflaydi:

Ijtimoiy-psixologik konflikt – bu muloqot sohasida yuzaga keladigan va davom etadigan **to‘qnashuv**, u **maqsadlar, xulq-atvor usullari va insonlarning qarashlari bilan bog‘liq qarama-qarshiliklar** natijasida paydo bo‘ladi va shaxslar ma‘lum bir maqsadlarga erishishga intilayotganda yuzaga keladi.

Konfliktning kelib chiqishida **ob‘ektiv va sub‘ektiv omillarning uyg‘unligi** muhim rol o‘ynaydi.

Konflikt – bu **shaxslar o‘rtasida yuzaga kelgan qarama-qarshilik bo‘yicha bir-biriga qarshi harakat qilish**, bu qarama-qarshilik haqiqiy yoki tasavvuriy bo‘lishi mumkin.

Konflikt sabablaridan ba‘zilari:

- Maqsadlarning farqliligi;
- Tomonlarning hodisa haqida yetarli ma‘lumotga ega emasligi;
- Tomonlardan birining malakasizligi;
- Past madaniyatli xulq-atvor va boshqalar.

Afsuski, **konfliktlar nazariyasining yagona, hamma narsani izohlovchi nazariyasi** mavjud emas, shuningdek, yagona klassifikatsiya ham mavjud emas. Shu bilan birga, ko‘pchilik olimlar (Grishina N.V., Pochebut L.G., Chiker V.A. va bir qator xorijiy olimlar) quyidagi **konflikt turlarini** ajratadilar:

- shaxsiy konfliktlar,
- shaxslararo konfliktlar,
- guruhlararo konfliktlar,
- guruh ichidagi konfliktlar.

Noma‘lum muallif quyidagi asosiy konflikt turlarini ajratadi, ular **munosabatlar va ish faoliyatiga salbiy ta‘sir ko‘rsatadi**:

1. **Mehnat faoliyati maqsadlariga erishishga to‘sqinlik qiluvchi konfliktlar** – masalan, ish topshiriqlarini bajarishda qiyinchiliklar, noto‘g‘ri qarorlar, ishlab chiqarish jarayonidagi muammolar.
2. **Shaxsiy maqsadlarga erishishdagi to‘sqinliklar natijasidagi konfliktlar** – masalan, ish bo‘linmalarini taqsimlashdagi nizolar, dam olish jadvaliga norozi bo‘lish va h.k.
3. **Xodimlarning xulq-atvorini ijtimoiy normalarga mos kelmasligi natijasidagi konfliktlar** – masalan, yuqori mehnat madaniyatiga ega bo‘lgan guruhdagi bir kishining mehnat intizomini buzishi.
4. **Shaxslararo to‘qnashuvlar**, individual psixologik xususiyatlar, ehtiyojlar, qiziqishlar va qadriyatlar farqi sababli yuzaga keladigan konfliktlar.

Trening maqsadi:

- Konflikt tabiatini tushunish bo‘yicha tasavvur hosil qilish;

- Turli konflikt vaziyatlariga adekvat javob berish qobiliyatini rivojlantirish.

Guruh ishining tamoyillari:

1) “Bu yerda va hozir”

Ushbu tamoyil trening ishtirokchilarini **diqqatni doimiy ravishda hozirgi jarayonlarga qaratishga** yo‘naltiradi: guruhda ayni damda sodir bo‘layotgan holatlar, hozirgi paytda his etilayotgan tuyg‘ular va paydo bo‘layotgan fikrlar. Maxsus kelishuvlardan tashqari, **o‘tgan yoki kelajak haqidagi prognozlar va fikrlar taqiqlanadi.**

Bu tamoyil ishtirokchilarda chuqur **refleksiya, o‘ziga e’tibor qaratish, fikr va his-tuyg‘ularni tahlil qilish** hamda **o‘z-o‘zini anglash** ko‘nikmalarini rivojlantirishga yordam beradi.

2) Samimiylik va ochiqlik

Guruhdagi eng muhim tamoyil – **soxtalik va yolg‘on qilmaslik.** Qancha samimiy va ochiq bo‘lsangiz, o‘zingizni haqiqatan nima qiynayotganini yoki qiziqtirayotganini ifoda etsangiz, guruh ishlashi shunchalik samarali bo‘ladi. Samimiylik va ochiqlik **halol fikr almashish** imkonini beradi, ya’ni har bir ishtirokchiga muhim bo‘lgan ma’lumotni olish va berish imkoniyatini yaratadi. Bu nafaqat **o‘zini anglash**, balki **guruh ichidagi o‘zaro munosabatlar mexanizmini** faollashtiradi.

3) “Men” tamoyili

Ishtirokchilarning diqqat markazi **o‘zini anglash, o‘z-o‘zini tahlil qilish va refleksiya** jarayonlarida bo‘lishi kerak. Boshqa guruh a’zosining xatti-harakatini baholash ham shaxsning **o‘z his-tuyg‘ulari va tajribasi orqali** amalga oshiriladi. Quyidagi iboralar **taqiqlanadi:**

- “biz o‘ylaymiz...”,
- “bizning fikrimiz boshqacha...”, ya’ni shaxsiy his-tuyg‘ularni noma’lum “biz” ga yuklash mumkin emas.

Barcha fikrlar **yagona shaxsiy olmoshlar bilan** ifodalanadi:

- “Men his qilaman...”,
- “Menga shunday tuyuladi...”

Bu tamoyil ayniqsa muhim, chunki u **mas’uliyatni o‘z zimmangizga olish va o‘zingizni qabul qilishni o‘rganishga** yordam beradi. Guruhdagi dastlabki munozaralar ishtirokchilarning fikr va his-tuyg‘ulari qanchalik farq qilishi mumkinligini ko‘rsatadi, bu tamoyilni joriy etish uchun asosiy dalil hisoblanadi.

4) Faollik

Guruhda **passiv “o‘tirib qolish” imkoniyati bo‘lmaydi.** Psixologik trening faol o‘quv metodlariga mansub bo‘lganligi sababli, barcha ishtirokchilarning **faol ishtirok etishi** majburiy hisoblanadi.

Ko'pchilik mashqlar **barcha ishtirokchilarni jalb qilishni** nazarda tutadi. Hatto mashq demonstratsion xarakterga ega bo'lsa yoki individual ishni talab qilsa ham, barcha ishtirokchilar **mashq yakunida o'z fikrini bildirishi shart**. Trening-maratonda esa, **hatto bitta sessiyada qatnashmaslik yoki guruhdan chiqib ketish** juda nojo'ya hisoblanadi.

5) Maxfiylik

Guruhda **ma'lum bir ishtirokchilar haqidagi barcha suhbatlar faqat guruh ichida qolishi** shart. Bu – **psixologik xavfsizlik va o'zini ochish** muhitini yaratish uchun etika talabidir. Shu bilan birga, psixologik bilimlar, aniq texnikalar, o'yinlar va psixotexnikalar **guruhdan tashqarida** ham – professional faoliyatda, o'qishda, kundalik hayotda, yaqinlar bilan muloqotda, shaxsiy rivojlanish maqsadida **foydalanilishi mumkin va kerak**.

Treningning bosqichlari

I. ISITISH (Rozogrev)

Mashq: “Salomlashish”

Maqsad: ishtirokchilarni salomlashish, guruh birlikligini kuchaytirish va ochiqlik muhitini yaratish.

Vaqt: 5–10 daqiqa

Materiallar: yo'q

Mashq jarayoni:

1. Guruh a'zolari doira shaklida o'tiradi; har birida qog'oz va ruchka tayyor bo'lishi kerak.
2. Ishtirokchilarga shaxsiy 3 ta gap yozish tavsiya qilinadi: **ikkitasi haqiqat, bittasi yolg'on**.
3. Har bir ishtirokchi navbatma-navbat o'z gaplarini o'qiydi, qolganlari esa haqiqatni va yolg'onni aniqlashga harakat qiladi. Fikrlar **asosli bo'lishi kerak**. Gaplarni yozganlar esa **tezkor izoh bermasliklari va boshqa ishtirokchilarning taxminlarini diqqat bilan tinglashlari** kerak. Bu mashq orqali **shaxsning boshqalar tomonidan qanday qabul qilinishi** tushuniladi.

Mashq: “Emotsiyalar alifbosi”

Maqsad: ishtirokchilarni salomlashish va guruhga energiya berish.

Vaqt: 5–10 daqiqa

Materiallar: yo'q

Jarayon: bir necha daqiqa davomida **har bir alifbo harfiga bir emotsiya** yoziladi, ayniqsa konflikt vaziyatlarida yuzaga keladigan emotsiyalar. Barcha ishtirokchilar bilan **umumiy emotsiya banki** yaratiladi.

II. ASOSIY QISM

Mashq: “Men konfliktda”

Maqsad: murakkab vaziyatda o‘zini qanday tutishini ifodalash, to‘plangan emotsiyalardan xalos bo‘lish.

Vaqt: 10–15 daqiqa

Materiallar: qog‘oz, ruchkalar

Jarayon:

1. Ishtirokchilarga qog‘ozlar va chizish materiallari beriladi, ular o‘zlariga xos tinch joyni tanlaydi.
2. 10 daqiqa ichida **“Men konfliktda”** mavzusidagi rasm chizish talab qilinadi. Bu – **avtoportret yoki abstrakt asar** bo‘lishi mumkin. Asosiy narsa – **rassomning konfliktga bo‘lgan munosabatini, his-tuyg‘ularini va xatti-harakat usullarini aks ettirish.**
3. Tayyor rasmlar yig‘ilib, aralashtiriladi, muallif aniqlanmaydi. Ishtirokchilar doiraga o‘tirib, qaysi rasm kimga tegishli ekanligini taxmin qiladilar. Keyin esa rasm **o‘tkazuvchi tomonidan navbatma-navbat ko‘rsatiladi.**

Muhokama savollari:

- Mashqni bajarish oson bo‘ldimi?
- Bu mashq davomida qanday his-tuyg‘ular paydo bo‘ldi?
- Rasmni muhokama qilish oson bo‘ldimi?

Mashq: “Kompliment”

Maqsad: muloqotda ijobiy tonning samaradorligini tushunish, psixologik jihatdan to‘g‘ri kompliment berishni o‘rganish.

Vaqt: 10–15 daqiqa

Materiallar: yo‘q

Jarayon:

1. Guruh ikki kishilik juftliklarga bo‘linadi.
2. Bir ishtirokchi **3 daqiqa davomida “tanqid qiladi”**, ikkinchisi esa **faqat va faqat mazmunli komplimentlar bilan javob beradi**, “bu yerda va hozir” qoidasi va **fikr almashish qoidalari** asosida.

Masalan:

- “Sizning so‘zlaringizni shunchalik aniq ifodalashingiz meni hayratga soldi!”
 - “Siz shunday ishonch bilan gapiryapsiz, bunga hayron qoldim!”
3. Juftliklar rollarni o‘zgartiradi.

Natija:

- “Tanqidchi” o‘zini **ijobiy munosabatda bo‘lgan insonga qarshi agressiv ohangni saqlab turolmasligini** tushunadi.

- Ishtirokchilar **mijozlarga ijobiy munosabat va kompliment berish motivatsiyasini oshiradi.**
- Dastlabki mashqlar orqali ishtirokchilar **psixologik jihatdan to‘g‘ri kompliment berishni o‘rganadi.**

Muhokama savollari:

1. Ushbu mashqni bajarish sizga oson bo‘ldimi?
2. Qaysi rolda o‘zingizni qulayroq his qildingiz?
3. Agressiv kayfiyatdagi kishiga kompliment aytish sizga oson bo‘ldimi?

III BOSQICH – YAKUNLASH

Mashq: “Vena diagrammalari”

Maqsad: ishtirokchilar orasida **o‘xshashlik va umumiy nuqtalarni aniqlash.**

Materiallar: qog‘oz, ruchka

Vahti: 10–15 daqiqa

Jarayon:

1. Ishtirokchilar **3 kishilik guruhlariga** bo‘linadi.
2. Har bir guruh **doiralar chizadi** va doiralar kesishgan joyiga **ularni birlashtiruvchi omillarni** yozadi.
3. Doira kesishmaydigan qismlariga har bir ishtirokchining **shaxsiy xususiyatlari** yoziladi. **Ilmiy jihatdan imkon qadar ko‘proq tezislar** yozish tavsiya etiladi.
4. Natija guruhga taqdim etiladi.

Muhokama savollari:

1. Hamkorlar orasidagi umumiy nuqtalarni topish sizga oson bo‘ldimi?
2. Umumiy nuqtalarni topishga nima yordam berdi?
3. Siz hayotda ham **muloqot qilayotgan odamlar bilan o‘xshash jihatlarni** izlaysizmi?

Mashq: “To‘r (Paútina)”

Maqsad: ishtirokchilardan **feedback olish**, dars oxirida **ijobiy muhit yaratish.**

Materiallar: ip to‘pi (koptok)

Vahti: 5–10 daqiqa

Jarayon:

1. O‘tkazuvchi **ip to‘pini qo‘lida ushlab**, guruhdagi mashqlar haqida o‘z taassurotlarini aytadi.
2. Keyin ipni **navbatdagi ishtirokchiga uloqtiradi**, u ham o‘z taassurotini bildiradi. Shu tarzda **to‘r shakli** hosil bo‘ladi.
3. Oxirida o‘tkazuvchi **to‘rning markaziga o‘tirib**, har bir ishtirokchiga **ipning bir qismini sovg‘a sifatida kesib beradi.**

Muhokama savollari:

1. Ushbu trening jarayonida qanday taassurotlar paydo bo'ldi?
2. Siz uchun yangi ma'lumotlar oldingizmi?
3. Guruhda muloqot qilish sizga oson bo'ldimi?

EMOTSIONAL TARANGLIKNI KAMAYTIRISH UCHUN TRENINGLAR

Ko'p va intensiv ijtimoiy aloqalar natijasida odamlar ko'pincha katta ruhiy va nerv psixologik yuklanishga duch keladi, bu esa hissiy charchash va emotsional bo'shashish bilan namoyon bo'ladi.

Trening maqsadi:

- Emotsional taranglikni kamaytirish;
- Psixologik sog'liqni mustahkamlash.

Vazifalari:

- Trening ishtirokchilarini psixologik o'zini boshqarish (samoregulyatsiya) usullari bilan tanishtirish;
- Shaxsiy rivojlanish va o'z ustida samarali ishlash uchun qulay sharoit yaratish;
- Ichki ruhiy barqarorlikni saqlagan holda shaxsiy sifatlarni rivojlantirish.

Treningni tashkil etish:

- Guruh soni: 12–15 kishi;
- O'tkazish shakli: doira; zal bo'ylab erkin harakat qilish va relaksatsiya vaqtida qulay tana holatini qabul qilish mumkin.

Treningning o'tish tartibi**Boshlanishi:**

- Musiqa chaladi.
- Ishtirokchilar xonaga kiradi va o'z kayfiyati hamda holatini belgilash uchun rangli qog'oz chiziqlaridan tanlaydi.
- Guruh doira shaklida joylashadi.

1.1. Kirish so'zi va muhitni yaratish

• Hayotimizda yetishmovchilik prinsipi muhim o'rin egallaydi: bizda bir-birimizga vaqt, mehr va e'tibor yetmaydi. Biz doimo shoshilamiz, bir-birimizni sezmaymiz. Keling, shu daqiqaga to'xtaylik va bir-birimiz bilan suhbatlashamiz.

- So'nggi paytlarda sizni biror narsa bezovta qilayaptimi?
- Yoki charchoqni his qilyapsizmi?
- Hatto kichik voqealar ham sizni taranglashtiradimi?

Agar javobingiz "ha" bo'lsa, bugun shuni muhokama qilamiz: tabiat insonni o'z hissiyotlarini boshqarish qobiliyati bilan taqdirlagan. Ya'ni, faqat siz o'zingiz o'z emotsional holatingizni boshqarishingiz mumkin.

1.2. Kayfiyat va holatni aniqlash

• Samarali ishni boshlash uchun, ishtirokchilar o‘z kayfiyati va holatini aniqlaydi. Psixolog tanlangan rangni sharhlaydi.

Ranglar ma’nosi:

- **Ko‘k** – osoyishtalik, qoniqish, empatiya, ishonch, sodiqlik.
- **Binafsha** – tashvish, qo‘rquv, xafagarchilik.
- **Yashil** – ishonch, qat’iyatlilik, qattqlik, o‘zini oqlash istagi.
- **Qizil** – agressivlik, hayajon, muvaffaqiyatga intilish, boshqaruv istagi.
- **Jigarrang** – tinchlik va barqarorlik, uy sharoitiga ehtiyoj.
- **Sariq** – faollik, quvnoqlik, muloqotga intilish, baxtni kutish.
- **Kulrang** – tashvish va salbiy holat.
- **Qora** – himoyalaniish, yopiq bo‘lish, “ichki olamga” qaytish istagi.

1.3. Mashq: “Vizitka”

• Guruh ishtirokchilari o‘z ismining birinchi harfiga mos keladigan va ularning xarakteri, temperamentini, hayot tarzini aks ettiruvchi so‘zni yozadilar.

- Bu “vizitkalar” keyingi mashqni bajarish uchun ko‘kraklariga yopishtiriladi.

1.4. Mashq: “Molekula”

• Barcha ishtirokchilar xonada erkin harakat qiladilar.

• Psixolog aytadi: “Ikki atomli molekula”. Ishtirokchilar juftlik hosil qilib, quyidagicha gaplashadilar:

- “Men saxiyman!”
- “Ha, sen saxiysan, va yana go‘zalsan!”

• Shu tarzda uch atomli, to‘rt atomli va besh atomli “molekulalar” hosil qilinadi.

• So‘ngra, ishtirokchilar qo‘l ushlab, doira shaklida turadilar va birgalikda aytadilar:

- “Qanchalik ajoyibki, bugun biz barchamiz shu yerda yig‘ildik!”

2. Emotsional taranglikni kamaytirish

• Har bir inson muvaffaqiyat va farovonlikka intiladi. U sevgini va hurmatni his qilishni xohlaydi.

• Ammo atrofqa qarang: ko‘plab odamlar o‘z hayotidan norozi. Ularning ustida yechilmaydigan muammolar “og‘irlik” sifatida turibdi.

• Natijada, tashvish, qo‘rquv, ishonchsizlik, emotsional taranglik, shaxslararo va ichki shaxsiy konfliktlar yuzaga keladi.

• O‘zini boshqarish qobiliyati qadimdan insonning orzusidir. Bu – dam olish, o‘zini nazorat qilish, jismoniy va emotsional taranglikni kamaytirish san’atidir.

2.1. Avtotrening va aromaterapiya

- Aromaterapiya insonning ruhiy va jismoniy holatiga hidi orqali ta’sir qiladi.

• **Apelsin efir moyi** kayfiyatni barqarorlashtiradi, depressiya, qayg‘u va tashvishni yo‘q qiladi. Optimistik ruhiyotni rivojlantiradi, qalbni yaxshilik va quvonchga ochadi.

• Sekin musiqa chaladi. Ishtirokchilar qulay holatda o‘tirib, ko‘zlarini yumadilar va psixologning so‘zlarini tinglaydilar:

Mashq bosqichlari:

1. Qulay o‘tirish holatini tanlang. Ko‘zlaringizni yuming. Chuqur nafas oling, biroz ushlab turing... keyin chiqarib yuboring. Tinch nafas oling. Har nafas bilan tanangiz bo‘shashadi. Siz tinchlikda ekanligingizni his qilasiz.

2. Tasavvur qiling: siz dengiz qirg‘og‘ida o‘tiribsiz. Atrofdagi qum quruq va yumshoq. Atrofga qarang – dengiz qirg‘og‘ida siz yolg‘izsiz.

3. Quyosh botishiga yaqinlashmoqda. Siz kechki quyoshning iliqqligini his qilasiz...

4. To‘liq nafas oling va dengizning sho‘r hidi bilan tanangizni to‘ldiring. Dengiz havosi yangi va biroz nam. Siz butunlay tinch va osoyishtaligingizni his qilasiz.

5. To‘lqinlar barcha tashvishlaringizni olib ketishini tasavvur qiling.

6. Men asta-sekin o‘z tashvishlarimdan chiqib ketaman. Men mutlaqo tinchman.

7. Tasavvur asta-sekin yo‘qoladi.

• **3-2-1:** Ko‘zlaringizni oching, cho‘zing va energiyali bo‘ling.

2.2. Mashq: “Shahar haqidagi ertak”

• Guruh dam oldi, kayfiyat yaxshi. Endi ichki tinchlikni uzoq saqlash maqsadida mashq bajariladi.

• Ishtirokchilar konfliktlarsiz, barcha odamlar baxtli va sevilgan bo‘lgan shahar haqidagi ertakni yaratadilar.

• Ertak boshlanishi: “Bir ajoyib shaharda mukammal bir oila yashardi...”

• Har bir ishtirokchi navbat bilan yumshoq o‘yinchoqni uzatib, ertakka bitta jumla qo‘shadi.

• Mashqning maqsadi: ijobiy fikrlash, tasavvur va ichki barqarorlikni rivojlantirish.

2.3. Test: “Yashirin stress”

• Har bir ishtirokchiga tayyorlangan test varaqalari beriladi.

• Ushbu testlar yordamida ishtirokchilar o‘z stress darajasini aniqlaydilar.

• Trening davomida emotsional stressni kamaytirish bo‘yicha psixologik mashqlar va maslahatlar taqdim etiladi.

Sizga 9 ta vaziyat taqdim etiladi. Eng ko‘p sizni asabiylashtiradiganlarini belgilang:

1. Siz sezsangiz, kimdir sizni kuzatayapti.

2. Telefon qilmoqchisiz, ammo kerakli raqam doim band.
3. Mashina haydayapsiz, lekin yoningizdagi odamlar doim maslahat berib turadi.
4. Siz kimdir bilan suhbatlashyapsiz, uchinchi kishi doim aralashadi.
5. Kimdir sababsiz ovozi ko‘taradi.
6. Kimdir sizning fikrlaringizni to‘sadi.
7. Ranglar kombinatsiyasi, sizga yoqmagan tarzda, sizni ranjitadi.
8. Salomlashayotganda hamkoringizning qo‘li bo‘sh bo‘lsa, bu sizni ranjitadi.
9. Suhbatdosh doim hammasini sizdan yaxshiroq biladi.

Natija: agar siz 5 ta va undan ko‘p vaziyatni belgilasangiz, demak kundalik noqulayliklar sizning nerv tizimingizga jiddiy ta‘sir qiladi. Bunday vaziyatlardan imkon qadar qoching yoki ularga kam e‘tibor bering.

2.4. Mashq: “Maslahatlar savati”

- Har bir ishtirokchi navbat bilan kartochkalarni oladi va undagi maslahatlarni baland ovoz bilan o‘qiydi.

Maslahatlar savati – Stressni qanday yengish mumkin:

1. Muntazam uxlash.
2. So‘zlash va yurishni sekinroq qiling.
3. Tabiatda ko‘proq sayr qiling.
4. Kunlik vazifalar ro‘yxatini tuzing.
5. Faqat real maqsadlarni qo‘ying.
6. Har kuni kamida bir soat faqat o‘zingizga ajrating.
7. O‘zingizga tabassum qiling va oynaga qarab kompliment ayting.
8. Yaqin odamingiz bilan noxush holatlaringizni bo‘lishing.
9. O‘zingizdan o‘nigacha sanashga harakat qiling.
10. Issiq o‘tli choy iching, iliq vannaga tushing yoki dush qiling.
11. Ortiqcha va‘da bermang, imkoniyatlaringizni baholang.
12. Kayfiyatingizning ko‘tarilishi va tushishini biling.
13. Bugungi kun bilan yashang, o‘zingizdan ortiqcha talab qilmang.
14. Hammasi yaxshi bo‘lgan paytlarni eslang.
15. Hammaga yoqishga urinmang – bu imkonsiz.
16. Siz yolg‘iz emassiz.
17. Optimist bo‘ling! Bu hayotda quvonchni ko‘proq topishga yordam beradi.
18. Qaror qabul qilishni shoshilmang. Avvalo tinchlaning.
19. O‘z muvaffaqiyatsizligingizni qabul qiling! Har bir insonning o‘z kuchli va zaif tomonlari bor.
20. Stressga qarshi samarali vosita – sevimli ish.

- Guruh bilan bo‘lishing: Siz qanday usullarni qo‘llaysiz?
- Stressli vaziyatda eng muhim narsa – tashqi ko‘rinishda ham bo‘lsa tinchlikni saqlash. Shu orqali siz kuchli inson ekaningizni o‘zingizga isbotlaysiz va sog‘ligingizni asraysiz.

Ma’lumot: Jahon sog‘liqni saqlash tashkiloti ma’lumotlariga ko‘ra, inson kasalliklarining 90% stress bilan bog‘liq.

2.5. Mashq: “Emotsiyani nomlash”

- Ishtirokchilar doira hosil qilib turadilar.
- Bir-birlariga to‘p otib, ijobiy emotsiyalarni aytadilar, keyin salbiylarini.
- Salbiy emotsiyalar ko‘proq ekanini ko‘rib, xulosa chiqaradilar.

Maqsad: guruh a‘zolarining kayfiyatini oshirish, ishda muvaffaqiyat va ruhiy barqarorlikni rivojlantirish.

2.6. Mashq: “Arttrepiya”

- Kosmik musiqa chaladi.
- Istagan ishtirokchilar ranglar, cho‘tka, guash, vatman va suv idishlari bilan tayyorlangan stolga keladi va musiqaning his-tuyg‘ularini chizmada ifodalaydilar.
- Qolganlar ko‘zlarini yumadilar. Psixolog:
 - “O‘zingizni Koinot markazi deb tasavvur qiling. E’tiboringizni faqat o‘zingizga qaratib. Siz noyob va takrorlanmassiz.”
- Mashq davomiyligi: 2–3 daqiqa.
- So‘ng ko‘z ochiladi va ishtirokchilar his-tuyg‘ularini bo‘lishadilar.

2.7. Nafas olishga e’tibor

• Barcha emotsional taranglikni kamaytirish mashqlarida **nafas olishga alohida e’tibor berish kerak.**

• Qadimgi xitoy tibbiyoti: barcha kasalliklar noto‘g‘ri nafas olishdan kelib chiqadi.

• Odatda nafasimiz yuzaki bo‘ladi: o‘pkaning faqat 1/3 qismi toza havo bilan to‘ladi.

• Har bir inson “Nafas gimnastikasi” to‘plamini o‘zlashtirishi lozim.

Mashq: “To‘liq nafas olish”

1. Mashq tartibi:

- Quvnoq va qulay o‘tiradigan joyni tanlang.
- E’tiboringizni nafas olishga qaratib, chuqur nafas oling: avval qoringiz, so‘ng ko‘kragingiz va yelkangiz ko‘tariladi. Havo o‘pkaning barcha qismlarini to‘ldiradi.
- Nafasni ushlang.

- Sekin chiqarib yuboring, og‘iz yoki burun orqali, “sss” tovushi bilan. Qorni ichkariga torting, barcha havo chiqsin.

- Tana bo‘shashadi. Siz ko‘rasizki, ko‘krak qafasi o‘z-o‘zidan yangi havoga to‘lib ketadi.

- Mashqni bir necha marta takrorlang.

Maslahat: Mashqni qulay kiyimda, yaxshi ventilyatsiyalangan xonada, sekin va zavqli nafas olish bilan bajaring, diqqatni nafasga qaratib.

Foydasi: Qon va miya kislorod bilan boyitiladi, ortiqcha taranglik yo‘qoladi.

Eslatma: “Meditativ mashq – o‘z emotsional holatingizni boshqarish uchun”

- Mening ovozim tinch va yoqimli.

- Nafasim oson, yoqimli va osoyishta.

- Men to‘liq tinchman.

- Og‘zim va bo‘g‘zimdagi tovush simlari bo‘shashgan.

- Hozir men o‘zimni baqirib yuborishim mumkin bo‘lgan vaziyatni tasavvur qilaman.

- Bu vaziyatni aniq ko‘raman, lekin to‘liq tinchman.

- Men o‘zimning yoqimli ovozimni tashqaridan eshitib, kuzataman.

- Men o‘zini tinch va o‘ziga ishonchli odam sifatida tasavvur qilaman, unga baqirish shart emas. Tinchlik bilan atrofdagilarga vaziyatni qanday hal qilish kerakligini tushuntiraman.

- Tanamning barcha mushaklari bo‘shashgan.

- Nafasim barqaror va osoyishta.

Yakuni: “Bugungi kun formulasi” (D. Karnegi)

- Psixolog magnitofon yozuvini yoqadi va kartochkalarda so‘zlarni ko‘rsatadi. Ishtirokchilar shivirlaydi.

Bugungi kun formulasi:

1. Aynan bugun! Men atrofdagi hayotga moslashishga harakat qilaman.

2. Aynan bugun! Men o‘z sog‘lig‘imga e‘tibor qilaman.

3. Aynan bugun! Men aqlimni rivojlantirishga e‘tibor beraman.

4. Aynan bugun! Men hamma narsaga do‘stona qarayman.

5. Aynan bugun! Men kunlik ishlarimni rejalashtiraman.

6. Aynan bugun! Men sevganlarimni sevaman va ular meni sevishiga ishonaman.

Sizning eng yaxshi kuningiz – aynan bugun!

Orqaga aloqa:

- Eng foydali bo‘lgan mashqim...

- Men eng ko‘p yoqtirganim...

- Men o'zgartirmoqchi bo'lganim...

Rahmat va tavsiya:

- Ish uchun minnatdorchilik bildirilsin!
- Hayotdagi qiyin vaziyatlarda o'ylashdan ko'ra faol harakat qilishni tanlang.
- Atrofingizdagi barcha narsalarga – odamlar, tabiat va dunyoga – ijobiy va do'stona munosabatda bo'ling.

IJTIMOIIY-PSIXOLOGIK TRENING: «NIZOLARNI HAL QILISH VA OLDINI OLISH»

Trening: Nizolarni hal qilish va oldini olish

Maqsad

- Nizolar tabiati va mohiyatini tushunish;
- Nizolarga munosabatni shakllantirish, ularni shaxsiy rivojlanish va ijodiy imkoniyatlar sifatida qabul qilish;
- Turli nizoli vaziyatlarga mos va adekvat javob berish ko'nikmalarini rivojlantirish;
- "Men-fikrlari" (I-statements) orqali nizolarni hal qilish ko'nikmalarini mustahkamlash;
- Hamkorlik uslubini namoyish etish, bu nizolarni oldini olish va hal qilishning muhim elementlaridan biri sifatida;
- O'zaro tushunishni kuchaytiradigan samarali muloqot omillarini aniqlash;
- Shaxsiyatni ijobiy rivojlantirish va mustahkamlash.

Nizolar haqidagi asosiy tushunchalar

Ko'pincha odamlar nizoni ikki tomonning g'alaba uchun kurashi sifatida tasavvur qiladi. Hech kim nizolardan qocholmaydi – ular hayotimizda muhim o'rin egallaydi. Biroq, nizoni ikki tomonning hamkorlikda ishtirok etadigan muammo sifatida qabul qilish ancha samaraliroq.

Nizo imkoniyat sifatida:

- Nizoni alternativ imkoniyatlar ochish va o'zaro rivojlanish uchun foydalanish mumkin.

Nizolarni hal qilish va tinchlik o'rnatish bo'yicha uch asosiy ko'nikma mavjud:

1. **Rag'batlantirish (Encouragement)** – nizodagi sherikning eng yaxshi fazilatlarini qadrlash va hurmat qilish.
2. **Muloqot (Communication)** – sherikni tinglash, nizoning kelib chiqish sababini tushunish, uning muhim jihatlarini aniqlash va nizo hal qilish bo'yicha niyatlarini bilish; o'z fikrlaringizni ifodalashda g'azab va ishonchsizlikni keltirib chiqaradigan so'zlardan foydalanmaslik.

3. **Hamkorlik (Collaboration)** – sherikka so‘z berish, uning qobiliyatlarini tan olish, g‘oyalarni birlashtirish, hech kim ustunlik qilmasligi, konsensus qidirish, o‘zaro yordam va qo‘llab-quvvatlash.

Mashq: “Nizo nima?”

Maqsad: Nizo tushunchasini kontent-tahlil qilish.

O‘tkazilishi:

1. Ishtirokchilarga kichik varaqchalar beriladi va ulardan nizo ta’rifini yozish so‘raladi:
 - o Masalan: “Nizo – bu...”
2. Keyin barcha varaqchalar improvisatsiya qilingan “nizo savati”ga (quti, sumka, shlyapa yoki paket) joylashtiriladi va aralashtiriladi.
3. Trener har bir ishtirokchi tomon navbat bilan boradi va ulardan bittasini olib, yozilganini o‘qishni so‘raydi.
4. Shu tarzda, guruh bilan birga nizo tushunchasini umumiy ravishda aniqlash mumkin bo‘ladi.

Nizolarni hal qilish va muloqot ko‘nikmalarini rivojlantirish

1. Mini-guruhlar bilan ishlash

Maqsad: Nizo sabablarini aniqlash va ularni hal qilish yo‘llarini ko‘rish.

Tashkiliy qism: Mini-guruhlar 5–6 kishidan tashkil etiladi. Buning uchun oldindan rangli jetonlar tayyorlanadi (jetonlar soni – ishtirokchilar soniga, jeton ranglari – mini-guruhlar soniga teng bo‘ladi).

- Ishtirokchilar o‘zlari istagan rangdagi jetonni tanlaydi.
- Shu bilan bir rangdagi jetonlarni tanlaganlar bir mini-guruhni tashkil qiladi.
- Masalan: qizil jetonli guruh, sariq jetonli guruh va boshqalar.

Vazifa: Mini-guruhlar nizolar sabablarini aniqlaydi.

- Guruh ishini tugatgach, barcha guruhlar natijalarni umumiy muhokama uchun birlashtiradi.
- Muhokama natijalari varaq (vatman)ga yoziladi.

Natija: Nizo uch asosiy omildan kelib chiqadi:

1. Muloqot qila olmaslik
2. Hamkorlik qila olmaslik
3. Boshqalarni ijobiy qadrlamaslik

Vizual usul: Bu tushuncha “ayzberg” tasviri orqali tushuntiriladi:

- Suv ustida – nizo ko‘rinadi
- Suv ostida – uch asosiy sabab

Nizo hal qilish yo‘llari: Muloqot qilish, hamkorlik qilish va boshqalarni hurmat qilib, ijobiy qadrlash.

2. “Tishli telefon” (Molva)

Maqsad: Muloqotda ma'lumotning buzilishini ko'rish.

Tashkiliy qism:

- O'yin 6 faol ishtirokchi bilan o'tkaziladi, qolganlari kuzatuvchilar va ekspertlar bo'ladi.
- To'rt ishtirokchi xonadan vaqtincha chiqib ketadi.
- Qolgan birinchi ishtirokchi ikkinchi ishtirokchiga kichik hikoya yoki vaziyatni o'qiydi.
- Ikkinchi ishtirokchi hikoyani diqqat bilan eslab qoladi va uchinchi ishtirokchiga yetkazadi, u xonaga signal bo'yicha kiradi.
- Hikoya shunday tarzda navbatma-navbat o'tkaziladi.

Muhokama:

- Barcha ishtirokchilar uchun hikoya asl nusxasi o'qiladi.
- Har bir ishtirokchi o'z hikoyasini asl hikoya bilan solishtiradi.
- Odatda, ma'lumot o'tkazilishi davomida ayrim elementlar buziladi.
- Ushbu jarayon seminar qatnashchilari bilan muhokama qilinadi: “Axborot qanday o'zgardi va odamlar muloqotida nima sodir bo'ladi?”

Misol hikoya:

“Men yopiq kooperativ bozorida yurgan edim, politsiya mashinalarini barcha eshiklar oldida to'xtayotganini ko'rdim... (hikoya davom etadi)”

3. “Muloqot variantlari”

Maqsad: Kommunikativ ko'nikmalarni rivojlantirish.

Tashkiliy qism: Ishtirokchilar juftlarga bo'linadi.

1. Sinxron suhbat:

- Juftlikdagi ikki kishi 10 soniya davomida bir vaqtda gaplashadi.
- Masalan: “So'nggi o'qigan kitobim haqida”.

2. E'tiborsiz qoldirish:

- 30 soniya davomida bir ishtirokchi gapiradi, ikkinchisi uni butunlay e'tiborsiz qoldiradi.
- Keyin rollar almashtiriladi.

3. Orqa-onga qarshi:

- Juftlik orqa-onga o'tiradi.
- 30 soniya davomida biri gapiradi, ikkinchisi tinglaydi.
- Keyin rollar almashadi.

4. Faol tinglash:

- Bir daqiqa davomida biri gapiradi, ikkinchisi diqqat bilan tinglaydi va o'z qiziqishini namoyon qiladi.
- Keyin rollar almashadi.

Muhokama:

- Birinchi uch mashq davomida qanday his qilindingiz?
- Tinglash qiyin bo‘ldimi? Nima qulaylikka xalaqit berdi?
- Oxirgi mashq davomida o‘zingizni qanday his qildingiz?
- Sizga muloqotda nima yordam beradi?

O‘yin va mashqlar bilan muloqot va ijtimoiy ko‘nikmalarni rivojlantirish treningi

2. “Akvallar”

Maqsad: Stressni kamaytirish va hamkorlik ko‘nikmalarini rivojlantirish.

Materiallar: ikki varaq qog‘oz

Tashkiliy qism:

- Ishtirokchilar ikki jamoaga bo‘linadi.
- Har bir jamoa o‘zini okeanda qiyinchilikda deb tasavvur qiladi: kemasi vayron bo‘lgan va ularning “oroli” (varaq) mavjud.
- Rahbar (kapitan) “Akvalla!” deb baqirganda, ishtirokchilar tezda o‘z “orollariga” chiqadi.

Qoidalar:

- Har safar varaqning kattaligi kamaytiriladi.
- Kim “orolda” qolmasa, o‘yindan chiqadi.
- O‘yin oxirida qaysi jamoada ko‘proq ishtirokchi qolganini va sababini muhokama qilish.

3. “Kompliment”

Maqsad: Kommunikativ va empatiya ko‘nikmalarini rivojlantirish.

Tashkiliy qism:

- Har bir ishtirokchi e’tiborini sherigi ijobiy tomonlariga qaratadi.
- Sherigiga samimiy va qalbdan chiqqan kompliment aytadi.

4. “Yomg‘ir”

Maqsad: Stressni kamaytirish va hamkorlik ko‘nikmalarini rivojlantirish.

Tashkiliy qism:

- Bir ishtirokchi “dirijyor” rolida markazga turadi.
- Dirijyor navbat bilan ishtirokchilarni “yomg‘ir simfoniyasi”ga jalb qiladi:
 1. Qo‘llarni ishqalash
 2. Barmoq chertish
 3. Belni qoqish va oyoqlarni urish
- Har bir qadam asta-sekin kuchayadi va so‘ngra kamayadi, oxirida barcha tinchlanadi.

5. “Men – ifodalar”

Maqsad: “Men – ifodalar” orqali nizolarni kamaytirish.

Tartib:

- Muammoli vaziyat sahnalashtiriladi (masalan, do‘st uchrashuvga kechikdi va kechirim so‘rmadi, balki hujum qildi).
- Trener “men – ifodalar”ni tushuntiradi: o‘z ehtiyoj va his-tuyg‘ularingizni aytilish, boshqa odamni ayblamasdan.

Qoidalar:

1. Harakatni baholamasdan tavsiflash:
 - Noto‘g‘ri: “Sen kechikding”
 - To‘g‘ri: “Sen 12:00 da kelding”
2. O‘z kutganingizni bildirish:
 - Noto‘g‘ri: “Sen itni olib chiqmading”
 - To‘g‘ri: “Men umid qilgandim, sen itni olib chiqasan”
3. O‘z his-tuyg‘ularingizni ifodalash:
 - Noto‘g‘ri: “Sen meni ranjitding”
 - To‘g‘ri: “Buni qilganingda men ranjiyapman”
4. Xohlagan xulqni bildirish:
 - Noto‘g‘ri: “Sen hech qachon qo‘ng‘iroq qilmayapsan”
 - To‘g‘ri: “Men xohlardimki, kechikganingda qo‘ng‘iroq qilarding”

Muhokama:

- Nima uchun ishtirokchilar oldingi vaziyatda shunday harakat qildi?
- Nima to‘sqinlik qildi?

6. Rol o‘yini

Maqsad: “Men – ifodalar” ko‘nikmalarini mustahkamlash.

Tartib:

- Oldingi sahna takrorlanadi, faqat rollar almashadi: qiz yigit, yigit qiz rolida.

Muhokama:

- “Men – ifodalar” qo‘llanishida nima o‘zgardi?
- Hayotda qachon bunday ko‘nikmalarni ishlatish mumkin?

7. “Qadrli rad etish san’ati”

Maqsad: Muloqot va o‘zini hurmat bilan ifodalash ko‘nikmalarini rivojlantirish.

Tartib:

- Ishtirokchilardan so‘raladi: Kundalik hayotda qachon va qanday holatlarda “yo‘q” demoqchi bo‘lishadi?
- Qiyin vaziyatlar sahnalashtiriladi va o‘rganiladi.

Muhokama va qoida:

1. Qattiq, lekin muloyim va xotirjam “yo‘q” deb aytish.
2. Qarshi argumentlarga rozi bo‘lish, lekin o‘z pozitsiyasida qolish.
3. Suhbatni muloyim tugatish.
4. Argumentlarni tushuntirish.
5. Kompromiss taklif qilish.

“Do‘stona qo‘l”

Maqsad: Mashg‘ulotni ijobiy kayfiyat bilan yakunlash, ishtirokchilarda pozitiv his-tuyg‘ularni uyg‘otish.

Tartib:

1. Har bir ishtirokchi varaq qog‘ozga o‘z qo‘lini chizadi va pastki qismiga ismini yozadi.
2. Qo‘l chizilgan varaq qog‘ozlar stullarga qo‘yiladi.
3. Ishtirokchilar turib, har bir varaqga navbat bilan yaqinlashadi va chizilgan qo‘llarga boshqa ishtirokchi haqida ijobiy fikr, maqtov yoki yaxshi tilaklarini yozadi (masalan, uning yoqqan fazilatlari, yaxshi odati yoki samimiy tilaklar).

Natija: Mashg‘ulot oxirida har bir ishtirokchi o‘z qo‘lida boshqalarning ijobiy fikrlarini ko‘rib, o‘zini qadrlangan va rag‘batlangan his qiladi.

IJTIMOIIY-PSIXOLOGIK TRENING «INSON KONFLIKT ICHIDA»**Maqsadlar:**

- Insonning emosional sohasining ahamiyatini va uning konflikt jarayonidagi ta’sirini namoyish qilish;
- O‘z emosional holatini ifodalash uchun tasavvurdan foydalanish ko‘nikmalarini rivojlantirish;
- Konfliktida o‘z shaxsiy emosional muammolarini aniqlash va tushunish.

Mashq 1.

Nomi: “Konflikt” so‘ziga assotsiativ qator bilan ishlash

Ish tartibi:

1. Ishtirokchilar dumaloq shaklda o‘tiradilar.
2. Rahbar instruktsiya beradi:

“Diqqat markazimiz – konflikt. Bu so‘zni eshitganimizda turli assotsiatsiyalar va his-tuyg‘ular yuzaga keladi. Biz konfliktni bilamiz, odamlarning xatti-harakatlarida qanday namoyon bo‘lishini tushunamiz. Endi esa konfliktning insonning ichki holatiga qanday ta’sir qilishini o‘rganamiz. Har biringiz “konflikt” so‘zi bilan assotsiatsiya qiladigan narsalarni aytsin. Tasavvuringiz qaysi obrazni ko‘rsatadi?”

3. Birinchi assotsiativ qator tugagach, qo‘shimcha savollar berilishi mumkin:

- Agar konflikt mebel bo'lsa, qanday mebel?
- Agar konflikt idish-ustki bo'lsa, qaysi tur?
- Agar bu kiyim bo'lsa...

Refleksiya:

Rahbar ishtirokchilarga savol beradi:

“Nega bu mashqni bajardik?” Assotsiatsiyalar konflikt so'zi bilan yuzaga kelgan ma'lum bir emosional holatni ifodalash ekanini ta'kidlash muhim. Shaxs o'zini konflikt vaziyatida boshqarish uchun, avvalo, bu his-tuyg'ularning tabiatini, chuqurligini va xatti-harakatlarga ta'sir darajasini aniqlay olishi kerak.

Mashq 2.

Nomi: “Emotsional yo'l”

Ish tartibi:

1. Ishtirokchilar konfliktning turli bosqichlaridagi o'z emosional holatini ramziy tasvirlar orqali ifodalaydilar.
2. Har bir ishtirokchi o'z “yo'lini” chizadi va muhim bosqichlar uchun ramzlarni qo'shadi. Qo'shimcha sifatida qisqa jumlar yozilishi mumkin.
 - **Bosqich A:** “Hamma yaxshi!”
 - **Bosqich B:** “Hamma yana yaxshi!”

Mashq 3.

Nomi: Guruhlarda ishlash

Ish tartibi:

1. Ishtirokchilar 3 kishilik guruhlariga bo'linadi va “haykaltarosh”ni tanlaydilar.
2. “Haykaltarosh” “konflikt” mavzusida haykaltaroshlik skulpturasini yaratadi va o'z o'rnini egallaydi.
3. Guruh a'zolari navbat bilan skulpturaga qo'shilib, o'z o'rnini topadilar va boshqalarning qulayligini buzmasdan harakat qiladilar.

Refleksiya:

- Mashq davomida his-tuyg'ularingiz qanday edi?
- Skulptura ishtirokchilarida tanadagi qaysi qismlarda taranglik sezildi?
- Har xil pozalarda qanday his-tuyg'ular va assotsiatsiyalar yuzaga keldi?
- Emotsional va jismoniy taranglikning bog'liqligi kuzatiladimi?

Mashq 4.

Nomi: O'zgarilgan ong holatida stress va yakunlanmagan harakatlar bilan ishlash

Ish tartibi:

1. Rahbar mashq maqsadini tushuntiradi:

“Konfliktdagi emosional taranglik mushak tarangligi bilan bog‘liq. Masalan, konflikt holatidagi odamning yuz ifodasi: jag‘lari siqilgan, tishlari tig‘langan, qosh orasida vertikal chiziqlar mavjud. Bunday holatda moslashuvchan xatti-harakatni kutish qiyin. Inson butunlay bir butun. Emotsional taranglik mushak tarangligini keltirib chiqaradi va aksincha. Shuning uchun biz mushaklarni bo‘shashtirish orqali konfliktdagi emosional taranglikni kamaytirishga harakat qilamiz. Qulay o‘tirish lozim...”

2. Rahbar relaksatsiya formulalarini o‘rgatadi. Guruh bo‘sh, qulay holatga kirganda rahbar quyidagicha davom etadi:

“Tasavvur qiling: oldingizda naqshlar bilan bezatilgan og‘ir teatr pardasi asta-sekin ochiladi. Bu sizning hayotingiz sahnasi. Sahnada sizni tanigan odamlar konflikt holatida. Siz tomoshabinlar zalida o‘tiribsiz va sahnadagi odamlar orasida o‘zingizni tanidingiz. Siz ularning ovozlari eshitasiz... Nimalar haqida gaplashishmoqda? Ularning kiyimlarini ko‘rib chiqasiz. Sizga yoqmadi va ularni boshqa davr kostyumlariga kiyintirasiz. Bu sizning hayotingiz pyesasi, siz uning rejissyori va bosh qahramonisiz. Siz sahnani televizor ekraniga ko‘chirasiz. Tasavvur qiling: avval qora-oq, keyin rangli. Endi ovozni o‘chirib, ishtirokchilarni jim holda gestikulyatsiya qilishini kuzating. Keyin ovozni yoqing va bosh qahramon – o‘zingizning – so‘zlarini eshiting. Siz nimani muhokama qilasiz?”

3. O‘yin davomida ishtirokchilar “shaxmat taxtasi” tasavvurida konflikt ishtirokchilarini joylashtiradilar, ularni harakatlantiradilar, so‘ngra xotiraga qaytarib, qutiga joylashtiradilar va teatr pardasini yopadilar.

Chiqish formulasi:

- “Qo‘llar tarang”
- Keyin: qo‘llarni cho‘zish va bukish, chuqur nafas olish, ko‘zlarni ochish. Harakatlar ketma-ketligiga amal qilinadi.

Refleksiya:

- Mashq davomida qanday his-tuyg‘ular yuzaga keldi?
- Mushak va emosional taranglik orasidagi bog‘liqlikni sezdingizmi?
- Ushbu mashq konfliktni boshqarishda qanday yordam berdi?

Ishtirokchilarning refleksiya:

Ishtirokchilar o‘z his-tuyg‘ulari va taassurotlarini bo‘lishadilar. Rahbar (trainer) mashqni bajarishda nimadir to‘sqinlik qilgani haqida savol beradi. E’tibor quyidagi jihatlarga qaratiladi:

- Mashqdan keyin emosional holat qanday o‘zgardi;
- Konfliktga va stress keltiruvchi shaxsga munosabat qanday o‘zgardi;
- Rahbar tomonidan taklif qilingan qaysi texnikalar yoki mashqlar ushbu munosabatni o‘zgartirishga yordam berdi.

IJTIMOIIY-PSIXOLOGIK TRENINGLAR

Maqsad va vazifalar:

- guruh vazifasini bajarish jarayonida ishtirokchilarning diqqatini va ijodiy tasavvurini safarbar etishga ko‘maklashish;
- belgilangan maqsad sari uyg‘un (hamjihat) guruhiiy faoliyatni mashq qilish;
- ishtirokchilarda hamkorga diqqatni jamlash ko‘nikmasini rivojlantirish;
- nodirektiv muhitda harakat qilish malakalarini shakllantirish;
- samarali hamkorlik faoliyatiga to‘sqinlik qiluvchi guruh ichidagi ichki ziddiyatlarni aniqlashni o‘rgatish.

Treninglar amaliy psixologik faoliyat shakli sifatida har doim trening mashg‘ulotlarini olib borayotgan psixolog amal qiladigan muayyan yo‘nalish paradigmasini o‘z mazmunida aks ettiradi.

1-mashq. Ikki guruh

Maqsadlari:

yetakchilik sifatlarini rivojlantirish, guruhda kechayotgan jarayonlar haqidagi axborotni tahlil qilish ko‘nikmasini shakllantirish, guruhda hamkorlik qilishni o‘rgatish.

Guruh hajmi: 8–15 nafar ishtirokchi.

Resurslar: talab etilmaydi.

Vaqt: 15–20 daqiqa.

Mashqning borishi:

Ushbu topshiriq trening ishtirokchilarida diqqat-e’tibor va mantiqiy tafakkurni rivojlantirishga yordam beradi. O‘yinchilardan biri — ko‘ngilli — xonadan chiqadi. Shu vaqt ichida guruh ikki kichik guruhga bo‘linish uchun ma’lum bir belgi haqida kelishib oladi. Dastlab bu belgi faqat **vizual** bo‘lishi kerak. Masalan, xonaning bir burchagida ko‘zoynak taqqanlar, ikkinchi burchagida esa ko‘zoynak taqmaganlar o‘tiradi. Yoki bir guruhda qo‘lida soati borlar, ikkinchi guruhda esa soatsiz ishtirokchilar joylashadi.

Guruh bo‘lingach, xonaga tashqariga chiqqan ishtirokchi qaytadi. Unga hosil bo‘lgan “manzara”ni tahlil qilish va ko‘rganlari asosida ishtirokchilar qaysi belgi bo‘yicha taqsimlangani aniqlash vazifasi yuklanadi.

Treningning murakkabroq bosqichida ishtirokchilarni shaxsiy fazilatlar, qiziqishlarning umumiyliigi asosida ajratish ham sinab ko‘rilishi mumkin.

2-mashq. Rassomlar arteli

Maqsadlari:

jamoaviy mas'uliyatni anglash va birgalikdagi jamoa faoliyatiga jalb etish orqali guruhni integratsiyalash; ko'rish tasavvuri va xotirani mashq qildirish; guruh a'zolari o'rtasida fazoviy uyg'unlik ko'nikmalarini rivojlantirish.

Guruh hajmi: 8–10 nafar ishtirokchi.

Resurslar: qog'oz varag'i.

Vaqt: 15–20 daqiqa.

Mashg'ulotning borishi:

Ishtirokchilar aylana shaklida o'tiradilar. O'yinchilardan biriga oppoq qog'oz varag'i beriladi. Trener undan varaqqa diqqat bilan qarab, "og'zaki chizish"ni boshlashni so'raydi, ya'ni manzara, portret, natyurmort yoki syujetsiz istalgan tasvirni so'z orqali tasvirlab beradi. Hikoyachi rasmning qismlarini, ularning qayerda va qanday joylashganini, qaysi ranglarda tasvirlanganini aniqlab, tafsilotlarni bayon qiladi.

Yetakchining qarsagi bilan qog'oz navbatdagi ishtirokchiga uzatiladi. U esa avval boshlangan tasvirni davom ettirib, varaq makonini yangi elementlar bilan to'ldiradi.

Rasm jamoaning birgalikdagi sa'y-harakatlari bilan shunday davom etadiki, oxir-oqibat ishtirokchilardan biri tasvir "parchalanganini", ya'ni qo'lidagi varaqda nimalar tasvirlangani esidan chiqqanini bildiradi. Ana shu ishtirokchidan boshlab keyingi yangi rasmni birgalikda "chizish" boshlanadi.

Yakun: o'yin muhokamasi.

O'yinda nimalar yoqdi, nimalar yoqmadi? Jamoa topshiriqning yashirin mazmunini qanday qabul qildi? Ushbu mashq nimaga o'rgatadi?

(Diqqat-e'tibor, ko'rish tasavvuri, fazoviy yo'nalishni aniqlash ko'nikmalarini rivojlantirish; diqqatni jamlashni mashq qildirish; guruhiiy hamkorlik va o'zaro tushunishni rivojlantirish.)

3-mashq. Chigallik

Maqsadlari:

faol muloqot uslubini o'zlashtirish va guruhda hamkorlik (shariklik) munosabatlarini rivojlantirish; yetakchilik xulq-atvorining aniq va ravshan belgilarini aniqlash hamda liderlik sifatlarini anglashni mashq qilish.

Guruh hajmi: 20 nafargacha ishtirokchi.

Resurslar: talab etilmaydi.

Vaqt: taxminan 1 soat.

Mashg'ulotning borishi:

Guruh aylana shaklida turadi, barcha ishtirokchilar qo'llarini aylana markaziga cho'zadilar. Trener o'yinchilarning qo'llarini shunday tutashtiradiki, natijada chigallashgan holat (tugun) hosil bo'ladi. Har bir ishtirokchining har bir qo'lida boshqa bir ishtirokchining qo'li bo'lishi kerak. Bunda trener imkon qadar bir-biridan eng uzoq turgan ishtirokchilarni tutashtirishga harakat qiladi.

Chigallik hosil bo'lgach, guruhga qo'llarni qo'yib yubormasdan, o'yin davomida sheriklariga ehtiyotkorlik bilan munosabatda bo'lib, o'ylamasdan bajarilgan harakatlar bilan ularga og'riq yetkazmasdan, belgilangan vaqt ichida chigallikni yechish vazifasi beriladi.

Yakun:

O'yinning natijasi sifatida yoki bitta umumiy aylana, yoki ketma-ket tutashgan bir nechta kichik guruhlar hosil bo'ladi. Amaliy tajribaga ko'ra, dastlab qanchalik murakkab ko'rinmasin, vazifa holatlarning taxminan 90 foizida muvaffaqiyatli bajariladi. Kamdan-kam hollarda esa yechib bo'lmaydigan tugun yuzaga kelishi mumkin.

KOMMUNIKATSIYALARNI BOSHQARISH BO'YICHA TRENINGLAR

Maqsad va vazifalar:

Kommunikatsiyalarni boshqarish jamoa a'zolari o'rtasidagi aloqa (o'zaro ta'sir) tizimini qo'llab-quvvatlashni, boshqaruv va hisobotga oid axborotlarni uzatishni ta'minlaydi hamda belgilangan maqsadlarga erishishga yo'naltirilgan jarayon sifatida namoyon bo'ladi.

1-MASHQ. KO'R MATN

Maqsadlari:

- matnning o'ziga xos xususiyatlarini tahlil qilish, nomlash (nominatsiya) va strukturaviy tuzish qobiliyatlarini mashq qildirish;
- ishtirokchilarga tasavvur, metaforik tafakkur, til va harakat ramzlaridan foydalanish ko'nikmalarini rivojlantirishga yordam berish;
- turli g'oyalarni taqqoslash, hosil bo'lgan assotsiatsiyalardan ijodiy vazifani hal etishda foydalanish qobiliyatini rivojlantirish;
- guruhda faol ijodiy muhit va ijobiy psixologik kayfiyat yaratish.

Guruh hajmi: 10–15 nafar ishtirokchi.

Resurslar: doska yoki topshiriqni yozish uchun yozuv anjomlari bilan jihozlangan flip-chart.

Vaqt: 40–60 daqiqa.

Mashqning borishi

Doskaga soʻzlar toʻplami yoziladi. Masalan:

Bularning hammasi gʻalati biz boramiz sovuq nam jin ursin va koʻzlar qizarib ketgan, ertalab esa yomgʻir yogʻdi shunday boʻlgani yaxshiroq ahmoqlarcha botib qoldik tomchi–tomchi–tomchi.

Topshiriqning mazmuni shundan iboratki, 5–7 kishidan iborat kichik guruhlar jamoaviy muhokama orqali berilgan soʻzlar majmuasini mazmunli **matnga aylantirishlari** lozim.

Buni qanday amalga oshirish mumkin?

Birinchidan, mantiqiy birliklarni ajratib, tinish belgilarini toʻgʻri joylashtirish orqali.

Ikkinchidan, intonatsiya toʻliq boʻlmagan gaplarda fikr mazmunini anglashga yordam beradi.

Uchinchidan, matn tuzib boʻlingach, uni **rollarga boʻlib sahnalashtirish** talab etiladi. Bu bosqichda semantikani aniqlashtirishning yana bir qoʻshimcha imkoniyati paydo boʻladi — **mimika va imo-ishoralardan foydalanish**.

Soʻzlarning joyini oʻzgartirish mumkin emas. Biroq berilgan joyida turgan soʻz yoki iborani bir necha marta takrorlashga ruxsat etiladi. Masalan:

— Birinchi: ...Shunday boʻlgani yaxshiroq!

— Ikkinchi: Yaxshiroq!? Ahmoqlarcha botib qoldik...

Bu yerda “yaxshiroq” soʻzining (aynan oʻz joyida) intonatsiya bilan takrorlanishi parcha mazmunini mantiqan bogʻlab, qahramonlar oʻrtasidagi dialogni yuzaga keltirdi.

Bir nechta guruhlar ishining natijalarini solishtirish ayniqsa qiziq boʻladi. Odatda, bir xil soʻzlar toʻplamidan turli xil matnlar yaratish mumkinligi ayon boʻladi. Bu esa axborotni tinish belgilari, intonatsiya va keyinchalik aktyorlik ijrosi orqali turlicha strukturaviy tashkil etish bilan izohlanadi. Baʼzan sahnalar turli janrlarda namoyon boʻladi: kimdir matnni komediya shakliga keltirsa, boshqalar unda fojia yoki “qoʻrqinchli hikoya” unsurlarini koʻrishi mumkin.

Muhokama

— Topshiriq sizga yoqdimi? Unda nimalar qiziqarli boʻldi? Qaysi jihatlarda qiyinchiliklarga duch keldingiz?

1. Matnni ishlab chiqish va sahna koʻrinishini tayyorlash jarayonida guruh qanday ishladi: nizolar yuzaga keldimi, liderlar namoyon boʻldimi, ozchilik fikri inobatga olindimi?
2. Namoyish etilgan sahnalardan qaysi biri sizga koʻproq yoqdi va nima sababdan?
3. Iltimos, soʻzlar toʻplamini mazmunli matnga — maʼnoga ega bayonotga aylantirishda qaysi kommunikatsiya vositalaridan foydalanganingizni eslab

o‘ting. O‘yinning ikkinchi bosqichi — yozma matnni teatr sahnasiga aylantirishda sizga nimalar yordam berdi?

2-MASHQ. MEHMONLARNI QABUL QILISH

Maqsad va vazifalar:

- trening ishtirokchilarini guruhliy faoliyatda ijodiy shaxsga xos sifatlarni faol namoyon etishga undash: tafakkur moslashuvchanligi, topqirlik, tasavvur, rolli ijro (aktyorlik) qobiliyatlari;
- o‘yin vaziyatida mantiqiy fikrlash va harakat qilishni rivojlantirish;
- “ijodkorlik chegaralari”ni kengaytirish, noma’lumlikdan, qo‘yilgan muammodan qo‘rquvni kamaytirish.

Guruh hajmi: muhim emas.

Resurslar: talab etilmaydi.

Vaqt: guruh tarkibiga bog‘liq.

O‘yinning borishi

Yo‘riqnoma: ushbu o‘yin uchun to‘rt nafar ko‘ngilli kerak bo‘ladi. Jasorat ko‘rsatganlarga rahmat, ularni qarsaklar bilan kutib olamiz!

Ishtirokchilardan biri **uy egasi** rolini bajaradi. U uch nafar mehmonni qabul qilishi kerak bo‘ladi. Biroq mehmonlar kim ekanligi noma’lum — muammo ham shundan iborat. Gap shundaki, uy egasi xonadan tashqariga chiqqan paytda, biz uch nafar aktyorga qanday rollar berilganini kelishib olamiz. Ular kim yoki nima bo‘lishi mumkin: uy egasining qarindoshlari, do‘stlari yoki dushmanlari, xizmat ko‘rsatish sohasi xodimlari, prezidentlar, jonsiz buyumlar, his-tuyg‘ular, fasllar — bu yerda tasavvurimiz mutlaqo cheklanmagan.

Mehmonlarning rollari belgilangach, uy egasi xonaga qaytib keladi va 5–10 daqiqa ichida bugun uning huzuriga qanday mehmonlar kelganini aniqlashi lozim bo‘ladi.

Mehmon obrazini qanday aniqlash mumkin? Birinchidan, mehmonlar rolini ijro etayotgan ishtirokchilar o‘z personaji uchun muayyan **plastik obraz** yaratishlari zarur, ya’ni harakatlar xarakteri muhim ishora vazifasini bajaradi. Bundan tashqari, **ovoz ifoda vositalaridan** foydalanish haqida ham o‘ylab ko‘rish lozim.

O‘yin davomida uy egasi mehmonlarga o‘z xohishiga ko‘ra umumiy yoki alohida savollar berishi mumkin. Savollarga javob berar ekan, mehmonlar o‘z rollarini saqlab qoladilar va inkognito holatini buzmaslikka harakat qiladilar (ya’ni javoblar ishora, aniqlashtirish shaklida bo‘lishi kerak, ochiqchasiga “niqobni yechish”ga yo‘l qo‘yilmaydi).

Agar ajratilgan vaqt ichida uy egasi mehmonlarning obrazlarini aniqlashga muvaffaq bo'lsa, u o'yindan g'olib sifatida chiqadi va keyingi turda mehmonlardan biri rolini bajaradi.

Yakun:

o'yin va uning natijalari bo'yicha muhokama o'tkaziladi.

3-MASHQ. PSIXOLOGIK MASOFA

Maqsad:

- a) trening ishtirokchilariga "psixologik masofa" atamasining **subyektiv mazmunini** tajriba yo'li bilan tekshirish va namoyish etish, shuningdek muloqot jarayonida masofaning ahamiyatini ko'rsatish;
- b) ishtirokchilarga muloqot jarayonlarini **o'z-o'zini tahlil qilish** ko'nikmalarini shakllantirish va/yoki mustahkamlashga yordam berish.

Guruh hajmi: 20 nafargacha.

Resurslar: talab etilmaydi.

Vaqt: 45 daqiqa.

Mashqning borishi

Guruh ishtirokchilaridan biriga guruhdoshlarining unga nisbatan tutayotgan **psixologik masofasi** haqida qay darajada xabardor ekanligini tekshirib ko'rish taklif etiladi. Yetakchi guruhga orqa o'girib turadi. Ishtirokchilar (yetakchi ko'rmayotgan paytda) o'zlari uchun qulay bo'lgan psixologik masofani tanlaydilar.

O'zini yetakchiga psixologik jihatdan eng yaqin deb hisoblaganlar unga yaqinroq joylashadilar. Yetakchidan o'rtacha psixologik masofada ekanini his qilganlar — unga na juda yaqin, na juda uzoq bo'lgan oraliqni tanlaydilar. Uchinchi guruhga esa o'zini yetakchidan ancha uzoqda deb hisoblaydigan ishtirokchilar kiradi.

Barcha ishtirokchilardan yetakchiga nisbatan tanlagan joyi va masofasini eslab qolishlari hamda keyin yana o'z joylariga qaytishlari so'raladi.

Shundan so'ng yetakchiga orqasiga o'girilib, o'z fikriga ko'ra, ishtirokchilar u ko'rmayotgan paytda qanday joylashgan bo'lsa, xuddi shunday tartibda ularni joylashtirish taklif etiladi.

Yetakchi vazifani bajargach, unga bir nechta savollar beriladi:

- Guruhdoshlaring aynan shu joylarni tanlaganiga qanchalik ishonching komil? Qaysi ishtirokchining joylashuvi borasida eng kam ishonch hosil qilding? Nima sababdan? Zarur bo'lsa, ularni seningcha mosroq bo'lgan joyga ko'chir. Unutma, bu yerda sen **ularning tanlovini**, emas, balki **o'zingning tasavvuringni** sharhlayapsan.

- Javobingning aniqlik darajasini oldindan baholashga harakat qil. Seningcha, yo‘l qo‘yilgan xatolik qanchalik katta — guruhdoshlaringni o‘zingga nisbatan **yaqinlashtirish** yoki **uzoqlashtirish** tomonga og‘dimi?

Shundan so‘ng jamoa a‘zolaridan mashq boshida o‘zlari tanlagan joylarga qaytishlari so‘raladi. Yetakchi hosil bo‘lgan holatni o‘z variantlari va his-tuyg‘ulari bilan taqqoslaydi.

Muhokama

- Mashq yakunida yetakchi va guruh o‘zini qanday his qilmoqda?
- O‘yin davomida sizga nimalar esda qoldi? Nimalar yoqdi? Qaysi jihatlar o‘ylantirdi?
- Guruhda shunday ishtirokchilar bormi-ki, ularning dastlabki joyi boshqacha bo‘lgan bo‘lsa ham, yetakchining ular haqidagi fikrini asosli deb hisoblaydilar?
- O‘tkazilgan mashq asosida qanday xulosalar chiqarish mumkin?

4-MASHQ. QISQA METRAJLI FILM (15 DAQIQA)

Ushbu mashqda ishtirokchilarga biror film voqealarini shunday **ixchamlashtirish** taklif etiladiki, to‘liq metrajli asar atigi **1 daqiqalik sahna ko‘rinishiga** aylansin. Bu jarayon kuchli tasavvur va materialni mantiqiy **strukturaviy tashkil etish** ko‘nikmasini talab qiladi. Qaysi epizodlarni olib tashlash mumkin? Filmni tanib olish uchun qaysi sahnalarni ko‘rsatish kifoya? Mazkur mashq ijodiy resurslarni tezkor safarbar etish uchun juda qulay imkoniyat yaratadi.

1. Ishtirokchilar uch kishidan iborat jamoalarga bo‘linadilar. Jamoalar barcha a‘zolari yaxshi biladigan va, ularning fikricha, qolganlar uchun ham tanish bo‘lgan filmni birgalikda tanlaydilar.
2. Har bir jamoaga tanlangan filmni **1 daqiqalik kichik sahnaga** qisqartirish uchun 3 daqiqa vaqt beriladi.
3. Film sahnalashtirilishida jamoaning barcha a‘zolari ishtirok etishi shart.
4. Jamoalar o‘z sahna ko‘rinishlarini namoyish etadilar, qolgan ishtirokchilar esa qaysi film tasvirlanganini aniqlashga harakat qiladilar.

NOVERBAL KOMMUNIKATSIYAGA DOIR MASHQLAR

Maqsad:

• ishtirokchilarda **imo-ishora, mimika va tana tilidan foydalangan holda samarali noverbal kommunikatsiya** ko‘nikmalarini rivojlantirish.

Kirish: “Uch figuralar” (Hind ertagi)

Bir paytlar Hindiston podshosi **Akbarga** uchta butunlay bir xil **oltin figuralar** sovg'a qilindi. Sovg'a qiluvchi shuni ham aytdiki, har bir figuraning o'z mazmuni va qiymati bor.

Ularni bir-biridan ajratib turadigan narsa nima edi? Bu savolni podsho maslahatchilari hal qilishi kerak edi. Qancha izlasalar ham, farqni topa olmadilar. Shunga qaramay, bir donishmand — **Birbal** — qidiruvni davom ettirdi. Nihoyat, har bir figurada quloqlarida kichik teshiklarni topdi. Shu teshiklardan u nozik oltin ipni o'tkazdi. Shu payt ko'rinib qoldiki: bir figurada ip ikkinchi quloqdan chiqadi, ikkinchisida — og'izdan, uchinchisida esa — yurakdan o'tadi.

Endi figuralarning qiymati va mazmunini izohlash vaqti keldi. Birbal shunday tushuntirdi:

- **Birinchi figura** — so'zlarni bir quloqdan kirib, ikkinchisidan chiqib ketadigan odamni ifodalaydi.

- **Ikkinchi figura** — eshitganini darhol boshqalarga yetkazadigan odamni eslatadi.

- **Uchinchi figura** — boshqalardan eshitganini o'z yuragidan o'tkazib, anglaydigan odamni ifodalaydi. Shu figura **uchalasidan eng qimmatli** hisoblanadi.

1-mashq. Sovg'a

Maqsadlar:

- muloqot jarayonida **informatsiyani uzatish qonuniyatlari** bilan bog'liq fikrlarni muhokama qilish;

- ishtirokchilar o'rtasida **do'stona muhit** yaratish va **hamkorga e'tibor qaratishni** rag'batlantirish.

Guruh hajmi: optimal 12–15 nafar; kichik yoki katta guruh mashqni cho'zib yuborishi mumkin.

Resurslar: har bir ishtirokchi uchun stul; muhokama natijalarini yozish uchun doska yoki flip-chart va marker.

Vaqt: 10–20 daqiqa.

Mashqning borishi

Guruh **dairaviy joylashadi**.

Yo'riqnoma: so'nggi psixologik tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, **tana harakati, mimika va imo-ishora** kommunikatsiyada so'z bilan teng ma'noni etkazadi. Agar biz bu noverbal tilni **noto'g'ri ishlatsak**, xabar yoki muloqot natijasi ham shunga mos bo'ladi — xuddi so'zlarni adashtirgan, to'xtab qolgan, fikrini aniq ifodalay olmagan kabi.

Sizga taklif qilinadi: har biringiz **so'zsiz muloqot vositalarini** qanchalik bilishini tekshirsin. Mashq "**Sovg'a**" bizga **noverbal kommunikatsiyaning**

ahamiyatini ko'rsatadi va so'ngra **so'zsiz samarali axborot uzatish** bilan bog'liq fikrlarni muhokama qilish imkonini beradi.

Vazifa:

- Mening o'ngimdagi ishtirokchi *****sovg'a*****ni o'ngdagi qo'shnisiga topshiradi.

- Sovg'a **jimlik bilan** uzatiladi, shuning uchun ishtirokchilarga va jamoaga ma'lumot faqat **vizual**, ya'ni beruvchining pantomimasi orqali yetadi.

- Sovg'ani olgan ishtirokchi **nima berilganini tushunishi** va keyin uni o'ngdagi qo'shnisiga uzatishi kerak. Shu bilan birga, sovg'aga **yangi tafsilotlar qo'shish** tavsiya etiladi, u sovg'aning mohiyatini yanada aniqroq ifodalaydi.

- Sovg'a shu tarzda barcha ishtirokchilar orqali aylanadi va oxirgi ishtirokchi **so'z bilan** nima olganini e'lon qiladi.

- So'ngra zanjir **teskari tartibda** qayta o'tkaziladi va har bir ishtirokchi olgan sovg'aning ma'nosini qanday qabul qilgani, xatolik yoki tushunmovchilik bo'lgan-yo'qligi muhokama qilinadi.

Muhokama

- Agar o'yinda **tushunmovchilik** bo'lgan bo'lsa, xatolikka nima sabab bo'lganini aniqlaymiz.

- Ishtirokchilar uchun **qaysi jihat eng qiyin** bo'lganini aniqlaymiz.

- **Noverbal muloqot vositalari** va ularni **to'g'ri ishlatish prinsiplarini** muhokama qilamiz.

2-mashq. "Nogironlar uyi"

Vaqt: 30 daqiqa

Mashqning mazmuni: Guruh **uch kishilik jamoalarga** bo'linadi va har bir ishtirokchiga quyidagi rollar beriladi:

1. **"Jim va ko'rmaydigan"**
2. **"Falaj va eshitmaydigan"**
3. **"Eshitmaydigan va jim"**

Dastlab barcha jamoalarga bir xil yo'riqnoma beriladi: ularga topshiriq variantlari taqdim etilgach, **ular avval o'zaro kelishib, qanday bajarilishini rejalashtirishlari**, so'ngra **boshqalarga tushuntirishlari** talab qilinadi.

Shundan so'ng, har bir jamoaga alohida vaziyat beriladi:

- **Birinchi jamoa:** dengiz bo'yiga dam olishga ketmoqchisiz; **qanday borish, quyoshda dam olish, suzish** va boshqa harakatlarni kelishib olish kerak.

- **Ikkinchi jamoa:** yozgi bog'ga kartoshka o'rg'atishga boradi.

- **Uchinchi jamoa:** o'rmonga qo'ziqorin yig'ishga yoki tug'ilgan kun tadbiriga boradi.

Qoida:

- Ko‘rmaydiganlar **ko‘zlarini yopadilar**.
- Eshitmaydiganlar **eshitmayotgandek harakat qiladilar**.
- Falajlar **qo‘llarini harakatlantirmaydilar**.

Keyin, jamoalar o‘zaro kelishib, har bir vaziyatni **boshqalarga yuz ifodalari bilan namoyish etadilar**.

Natija va muhokama:

O‘yin juda qiziqarli o‘tadi, ammo eng asosiy jihat shuki, ushbu mashq orqali quyidagilarni muhokama qilish mumkin:

- ba‘zi axborot kanallari buzilganda nimalar sodir bo‘ladi;
- ishtirokchilarga kelishish oson yoki qiyin bo‘ldimi;
- uch kishilik jamoada ular bir-birini qanchalik to‘ldirdilar.

3-mashq. “Tarabarshchina”

Vaqt: 20 daqiqa

O‘yinda ikki kishi ishtirok etadi — **erkak va ayol**. Masala: **oilaviy konflikt**.

Vazifa:

- **Erkak:** g‘azablangan xotin bilan tinchlashish.
- **Ayol:** eriga o‘zi haqida barcha fikrlarini aytish.

Ammo ular **so‘z ishlata olmaydi**, faqat **ma‘nosiz bo‘g‘inlar** (bu-bu, po-po, ko-ko va hokazo) ishlatiladi. Shu mashqda faqat **noverbal kommunikatsiya** mavjud.

So‘ng mashqni tugatgach, rollarni almashtirish mumkin: erkak — ayol, ayol — erkak va vaziyat **yana bir bor ijro etiladi**. O‘yin odatda juda qiziqarli o‘tadi va uni **jazm mashqi** sifatida ham o‘tkazish mumkin. Agar xohlasangiz, mashqni **noverbal kommunikatsiyaning roli** bo‘yicha muhokama qilishingiz mumkin.

4-mashq. “Chizilgan dialog”

Maqsad: kommunikatsiya faqat so‘z bilan cheklanmaydi. Hatto odamlar gaplashmasa ham, ular **mimika, imo-ishora, o‘zaro masofa, harakatlar yoki boshqalar bilan aloqalar orqali** muloqot qiladilar. Ushbu mashqda ishtirokchilarga **boshqa ifoda imkoniyati** beriladi. Har bir kishi o‘zining atrofdagilar bilan muloqotini **yangi nuqtai nazardan** ko‘radi.

Qiziqarli tajriba: asosan so‘zlashishga odatlangan ishtirokchilar, so‘z ishlatish imkoniyati cheklangan sharoitda **so‘zsiz muloqotning qiyinchiligini** his qiladilar.

Resurslar:

- Har bir juftlik uchun **A3 formatdagi qog‘oz**.
- Barcha guruh uchun **rangli kreyonlar yoki markerlar**.

Vaqt: 30 daqiqa

Mashqning borishi:

1. Mashq davomida **gaplashish mumkin emas**. Har bir ishtirokchi jimlikda o'z kreyoni yoki markerini tanlaydi.

2. Guruh **juftliklarga bo'linadi**. Har bir ishtirokchi **boshqa rangdagi vositani** oladi. Juftlik katta qog'ozni olib, hech kim xalaqit bermaydigan joyga o'tiradi va qog'ozni o'rta qo'yadi.

3. Har bir ishtirokchi mashqni **odatda yozmaydigan qo'li bilan** bajaradi. Vazifa: **jim holda birgalikda umumiy rasm chizish**. Chizilgan narsa muhim emas — chiziqlar, ramzlar, real predmetlar yoki turli elementlar aralashmasi bo'lishi mumkin.

4. Har bir kishi **sekin chizishi** va **hamkor bilan muloqot jarayonini kuzatishi** kerak.

5. Chizish faqat **o'z rangi bilan** va **navbat bilan** amalga oshiriladi. Juftlik a'zolari gaplashmaydi, rasm rejasi tuzilmaydi. Rasm asta-sekin **intuitsiya va hamkorning tashabbusiga e'tibor** orqali paydo bo'ladi. Buning uchun 15 daqiqa ajratiladi.

6. So'ng, juftliklar **o'z ishlarini baholaydilar va tahlil qiladilar**:

- o Chizish jarayonida o'zimni qanday his qildim?
- o Gapira olmaslik qanchalik to'sqinlik qildi?
- o Boshlang'ich munosabatlar qanday edi va qanday rivojlandi?
- o Ishonch paydo bo'ldimi?
- o Kutilmagan vaziyatlar bo'ldimi?
- o Bu muloqot uslubi yoqdimi?
- o Konfliktlar yoki hokimiyat kurashi bo'ldimi?
- o Vaqti-vaqti bilan bir-birimizga qaradikmi?
- o Rasm qanday chiqdi?
- o Turli elementlar jamlanmasi bo'ldimi?
- o Rasmning markazi, tuzilmasi bormi?
- o Rasm qanday his-tuyg'ular uyg'otadi?
- o Rasm juftlik munosabatlarini qanday aks ettiradi?

Juftliklarga 10 daqiqa beriladi, keyin **guruh yig'iladi**. Juftliklar o'z rasmlarini ko'rsatib, **muloqot jarayonini** tushuntiradilar.

Qo'shimcha variantlar:

• Agar vaqt yetarli bo'lsa, **shu juftliklar bilan ikkinchi tur** o'tkazish mumkin, ammo gapirish taqiqi olib tashlanadi.

• Qiziqarli usul: rasmni **uch yoki undan ortiq kishi** chizadi. Agar kichik jamoa (6–8 kishi) bilan ishlangiz, barchasi **bitta qog'ozda**, jimlikda chizishi mumkin. Shu tarzda **jamoa a'zolari o'rtasidagi munosabatlar** tezda kuzatiladi.

VERBAL KOMMUNIKATSIYAGA DOIR MASHQLAR

Kirish:

Odamlar o'rtasidagi muhim munosabatlar insonning **asosiy ehtiyojlariga** javob beradi:

- “Boshqalar ko‘zidan o‘zini ko‘rish” imkoniyati;
- Xavfsizlikka bo‘lgan ehtiyoj;
- O‘zini **menga muhim bo‘lgan narsa bilan bog‘liqligini his qilish**: guruh, oila, jamoa, jamiyat;
- Hurmat va e‘tiborga bo‘lgan ehtiyoj, o‘zining ahamiyatini his qilish;
- Ma’lumot olish va uzatish, muloqot qilish ehtiyoji;
- Munosabatlarni rivojlantirish ehtiyoji: o‘z yordamini, g‘amxo‘rligini, hamdardligini, qo‘llab-quvvatlashini boshqalarga taklif qilish va qabul qilish;
- Sevgi, empatiya va altruizmni namoyon etish imkoniyatiga bo‘lgan ehtiyoj.

Mashq №1. “Men kimman?”

Maqsadlari:

- Faol tinglash ko‘nikmalarini shakllantirish va rivojlantirish.
- Faol tinglashning asosiy texnikalari bilan tanishtirish.

O‘tkazish tartibi:

1. Guruhning barcha ishtirokchilari qog‘ozga **biror mashhur shaxsning ismi va familiyasini** yozadi, lekin shunday qilib, qo‘shnilar ko‘rmasin. Bu shaxs **yozuvchi, siyosatchi, aktyor, olim yoki hatto shu yerda bo‘lgan kimdir** bo‘lishi mumkin.

2. Keyin trener har bir ishtirokchiga yozuvni **kimningdir orqasiga yopishtirishni** taklif qiladi. Natijada har bir ishtirokchi **orqasida kimningdir ismi yozilgan qog‘oz** bilan qoladi, uni o‘zi ko‘rolmaydi, lekin boshqalar ko‘rishi mumkin.

3. Trener signal berganidan so‘ng, guruh o‘z joylariga o‘tiradi.

4. Mashqning vazifasi: ishtirokchilar faqat **yopiq (ha/yo‘q) savollar orqali** o‘z orqasidagi ismi kimligini aniqlashadi. Buning uchun avval **savollarni samarali tartibda berish algoritmi** ishlab chiqish zarur.

Tavsiyalangan algoritm:

- Avvalo **katta blokda ma’lumotlarni** aniqlash.
- So‘ng **kichikroq bloklarni** aniqlash.
- Oxirida esa **detallarni** aniqlash.

Misol:

- — Bu shaxs hali tirikmi?
- — Yo‘q.
- — Bu shaxs erkakmi?
- — Ha.

- — XX asrda yashadimi?
- — Yo‘q.
- — XIX asrda yashadimi?
- — Yo‘q.
- — XVIII asrda yashadimi?
- — Ha.
- — U Rossiyada yashaganmi?
- — Ha.
- — Siyosatchimi?
- — Yo‘q.
- — Olimmi?
- — Ha.
- — Lomonosovmi?
- — Ha.

Izoh:

Ishtirokchilarga algoritmgaga amal qilish va savollarni qat’iy ketma-ketlikda berish qiyin bo‘lishi mumkin. Shaxsiy mantiq ko‘pincha odamni boshqa yo‘lga olib boradi. Masalan, shaxsning vafot etganini bilganida, ishtirokchi birdan **“Bu Lev Tolstoy bo‘lsa kerak”** deb o‘ylashi mumkin.

Bu o‘yin **bizning ko‘plab suhbatlarimizning modeli** hisoblanadi. Unda professional aloqalarda tez-tez uchraydigan xatolarga yo‘l qo‘yish mumkin.

Qo‘shimcha:

Ushbu o‘yinning variantlari **suhbatni ketma-ket olib borish ko‘nikmasini** rivojlantirish uchun ishlatilishi mumkin.

Mashq №2. “Hameleon”

Maqsadlari:

• Tasviriy va emotsional rangga ega leksikadan foydalanish, **bahs-munozara ko‘nikmalarini rivojlantirish.**

• **Stressga chidamlilikni** oshirish.

O‘tkazish tartibi:

1. Talabalarga uyda **istalgan matnni tayyorlash** topshiriladi (har bir talaba o‘z matnini tayyorlaydi).

2. Keyin har bir talaba matnni **2–3 daqiqa davomida faqat “maqtovli”, “ijobiy” ohangda**, keng tasviriy va emotsional leksikadan foydalanib taqdim qiladi.

3. Guruh **juftlarga bo‘linadi** va har bir talaba o‘z juftiga matnni tushuntira boshlaydi. Juft esa **oldindan matn mazmunini bilmaydi**. Barcha juftlar bir vaqtning o‘zida ishlaydi, atrofdagi suhbatlarga e’tibor bermaydi.

4. Matn taqdim etilgandan so‘ng, **juftingiz darhol sizga endi faqat “salbiy”, “inkor etuvchi” ohangda** eshitganlarini tushuntiradi va sizni butunlay aksini isbotlashga harakat qiladi.

5. Keyin rollar almashadi va juftingiz **o‘z matnini sizga shu tartibda taqdim qiladi.**

Mashq №3. “Mening ovozim”

Maqsad:

- Tinglovchilarning e‘tiborini **faqat ovoz vositalari yordamida jalb qilish.**

O‘tkazish tartibi:

1. O‘qituvchi ma’lum bir matnni taklif qiladi.
2. Talabalar matnni **tinglovchilar oldida faqat ovoz yordamida**, gest va mimikadan foydalanmasdan taqdim etadilar.
3. Mashq davomida e‘tibor qaratish vositasi sifatida faqat intonatsiya, pauza va ovoz balandligi ishlatiladi.

RELAKSATION MASHQLAR

(texnika: taranglik va bo‘shashish)

Mashqlar maqsadi: mushaklardagi taranglikni aniqlash va yo‘qotish; ortiqcha kuchlanishni bartaraf etish.

Mashq «Mushak energiyasi»

Ishtirokchilarga ko‘rsatma:

1. O‘ng qo‘lning ko‘rsatkich barmog‘ini buking va iloji boricha kuch bilan taranglashtiring.
2. Mushak energiyasi qayerga ketayotganini sezib ko‘ring. Taranglik qo‘shni barmoqlarga tarqaladimi? Qo‘l bilagiga? Elka va bo‘yinga? Chap qo‘l ham taranglashadimi? Tekshiring.
3. Ortiqcha taranglikni bartaraf etishga harakat qiling. Barmoq tarang bo‘lishi bilan birga bo‘yinni, elkani va bilakni bo‘shashtiring. Qo‘l harakatlanuvchan bo‘lishi kerak, barmoq esa tarang qoladi.
4. Barmoqlardan ortiqcha taranglikni olib tashlang: bosh barmoq, halqa barmoq... Ko‘rsatkich barmoq esa tarangligini saqlasin.
5. Chap oyog‘ingizni taranglashtiring – go‘yo taglikka mix bosayotganingiz kabi. Mushak energiyasining tana bo‘ylab taqsimlanishini tekshiring. O‘ng oyog‘ingiz ham taranglashdimi? Orqa mushaklarda ortiqcha kuchlanish bormi?
6. Turing, egiling. Orqa mushaklarni taranglashtiring – go‘yo orqangizga og‘ir quti qo‘yilgan kabi. Tananing tarangligini tekshiring.

Mashq «Taranglik – bo‘shashish»

1. To‘g‘ri turing va diqqatni o‘ng qo‘lga jamlang. Qo‘lni maksimal darajada taranglashtiring.
2. Bir necha soniyadan so‘ng taranglikni bartaraf eting, qo‘lni bo‘shashtiring.
3. Shu mashqni navbat bilan o‘ng va chap qo‘l, o‘ng va chap oyog‘ingiz, bel, bo‘yinga takrorlang.

Mashq «Olov – muz»

Mashq maqsadi: butun tanani navbatma-navbat taranglashtirish va bo‘shashtirish orqali hissiy va jismoniy taranglikni boshqarishni o‘rganish.

Texnika:

1. Ishtirokchilar doira hosil qilib turadilar.
2. Yetakchi «olov» deb buyurganda, har bir ishtirokchi tananing barcha qismlarini faol harakatlantiradi – o‘zicha intensivlik va harakat tezligini tanlaydi.
3. Buyruq «muz» bo‘lganda, barcha ishtirokchilar darhol harakatni to‘xtatadi va tanani maksimal darajada taranglashtirib, harakatsiz holatda turadi.
4. Yetakchi bir necha marta bu buyruqlarni takrorlaydi, har safar harakat vaqtini o‘zicha o‘zgartiradi.

Mashq «Tarangliklar bo‘yicha doira»

Mashq maqsadi: tananing turli qismlaridagi taranglikni aniqlash, nazorat qilish va bo‘shashtirish.

Texnika:

1. Ishtirokchilar doira bo‘ylab harakatlanadilar.
2. Yetakchi buyruq beradi: chap qo‘l, chap oyoq, o‘ng qo‘l, o‘ng oyoq, ikkala oyog‘, bel, butun tana.
3. Har bir qism avval engil taranglanadi, keyin asta-sekin maksimal darajaga yetkaziladi.
4. Taranglik holatida 15–20 soniya harakat qilinadi, so‘ng yetakchi buyruq bilan taranglik to‘liq bo‘shashtiriladi.
5. Mashq davomida ishtirokchilar o‘zlarining odatiy mushak tarangligini eslab, uni maksimal darajaga yetkazib, yana bo‘shashtiradilar.
6. Shu jarayonni 3–5 marta takrorlash tavsiya etiladi.
7. Mashqdan so‘ng ishtirokchilarga uni kuniga 1–2 marta mustaqil bajarish tavsiya qilinadi.

Mashq «Yomg‘ir»

Mashq maqsadi: yumshoq stimulyatsiya orqali tanani bo‘shashtirish va hissiy taranglikni kamaytirish.

Texnika:

1. Ishtirokchilar doira bo'ylab turadilar, har birining qo'li oldinda turgan kishining yelkasida.

2. Har bir ishtirokchi yumshoq tegishlar bilan yomg'ir tomchilarini taqlid qiladi.

3. Tomchilar tez-tez tushib, yomg'ir kuchayadi va zilzila (lekin xavfsiz) darajasiga yetadi – katta oqimlar orqa bo'yga tushadi.

4. Keyin tomchilar asta-sekin kamayadi, so'ng to'xtaydi.

Meditatsiya

Meditatsiyaning maqsadi:

- Emotsional taranglikni kamaytirish;
- Fikrlar oqimini to'xtata olish qobiliyati (e'tiborning yuqori darajada markazlashishi yoki, aksincha, to'liq tarqalishi holati).

Meditatsiyaning qo'llanilishi juda keng: oddiy dam olishdan tortib, shaxsiy o'zgarishlarga olib keladigan chuqur psixologik va ruhiy rivojlanish jarayonlarigacha. Zamonaviy psixologik metodikalar bilan birgalikda meditatsiyadan foydalanish turli xarakterdagi muammolarni hal etishda, organizmni sog'lomlashtirishda va insonning ruhiy rivojlanishida yordam beradi.

Amaliy jihatdan meditatsiya shunchaki dam olish vositasi emas, balki **o'zini anglash va ruhiy o'sish vositasi**, shuningdek, **psixokorreksiya, o'zini dasturlash va psixik holatni o'zi boshqarish** vositasi sifatida muhimdir [10].

Meditativ usullarni tasnifi (diqqat obyektiga ko'ra):

1. **Aqliy takrorlash** – so'z yoki iborani o'z-o'ziga qayta-qayta takrorlash, shuningdek, kuylash mumkin.

2. **Jismoniy harakatni takrorlash** – diqqatni ma'lum bir jismoniy harakatga qaratish, masalan, nafas olish harakatlarini qayta-qayta bajarish.

3. **Muammaga diqqatni qaratish** – paradoksal komponentlarni o'z ichiga olgan muammalarni yechishga urinish, masalan: “Bir qo'lning chapani ovozi qanday eshitiladi?”

4. **Ko'rish orqali konsentratsiya** – vizual obyektga e'tibor, masalan, rasm, shamning olovi, barg va hokazo.

Meditatsiyada hisoblash usuli:

- Nafas olayotganda 10 dan 1 gacha teskari hisoblash. Har nafasda bitta raqam aytiladi.

- Har raqamni aytganingizda uni “ichki ko'rish” bilan tasavvur qiling.

- 1 ga yetgach, 1 dan 10 gacha hisoblashni boshlang va jarayonni takrorlang.

Oyg'onishga o'tishda hisoblash:

1–2 – o'zingizni yanada hushyor his qilasiz;

3–5 – asta-sekin uyg'onishingiz kuchayadi;

6–7 – oyoq va qo'llarni harakatlantiring;

8 – qo‘llar va oyoqlarni harakatlantiring;

9–10 – endi ko‘zlaringizni oching. Siz o‘zingizni tetik va uyg‘oq his qilasiz, ongingiz tiniq va tanaingiz yangilangan.

Quyida meditatsiyaga oid amaliy mashqlar keltirilgan.

1. “Hisoblashga diqqat” mashqi

Ko‘rsatma:

“Miyangizda sekin-asta 1 dan 10 gacha hisoblab chiqing va shu sekin hisobga diqqatni jamlang. Agar fikrlaringiz tarqala boshlasa va hisobga e‘tiboringizni qaratolmasangiz, hisoblashni boshidan boshlang. Bu mashqni bir necha daqiqa davomida takrorlang.”

2. “Neytral obyektga diqqat” mashqi

Bir necha daqiqa davomida e‘tiboringizni bir **neytral obyektga** qaratish. Quyidagi to‘rt variantni qo‘llash mumkin:

1. Sizga yoqadigan 10 ta predmet, narsa yoki voqeani yozib chiqing.
2. Emotsiyonal ranglanmagan predmetlarni sekin hisoblang: masalan, shoxdagi barglar, chop etilgan sahifadagi harflar va h.k.
3. E‘tiborni mustahkamlash uchun xotirani mashq qiling – kecha amalga oshirilgan 20 ta harakatni eslang.
4. Ikki daqiqa davomida o‘zingizda eng ko‘p yoqadigan sifatlarni eslab chiqing va har biri uchun misol keltiring.

Refleksiya savollari:

- Biror obyektga diqqatni uzoq vaqt davomida jamlashga muvaffaq bo‘ldingizmi?
- Diqqatni obyektga yoki ovozga qaratish qaysi biri osonroq?
- Bu qaysi omillarga bog‘liq?
- Konsentratsiya uchun qanday diqqat xususiyatlari zarur?
-

3. “Emotsiyalar va kayfiyatga diqqat” mashqi

Ko‘rsatma:

- Ichki suhatingizga e‘tibor qarating. Ichki suhatingizni to‘xtating.
- Kayfiyatingizga diqqatni jamlang va uni baholang: yaxshi, yomon, o‘rta, xursand, g‘amgin, ko‘tarinki?
- Keyin emotsiyalaringizga diqqatni qarating, o‘zingizni xursand va quvnoq holatda tasavvur qiling.
- Hayotingizdagi quvonchli voqealarni eslang.
- Mashq oxirida relaksatsiya holatidan chiqib, odatiy holatingizga qayting.

4. “Majak” mashqi

Tasavvur qiling: siz tunda kichik kema bilan dengizda suzasiz. Bo‘ron to‘lqinlar ko‘taradi, yomg‘ir palubani to‘ldiradi. Kema to‘lqinlar bilan siljiydi, bir tomondan ikkinchi tomonga qimirlaydi. Atrof zulmat.

- Kemaning qimirlayotganini his qiling, shamolning ovozini eshiting, yuzingizda yomg‘ir va shamol sovuqligini sezib ko‘ring.

- Bo‘ronli dengizni kuzating. Qo‘llaringiz charchaganini va rulni boshqarish qanchalik qiyin ekanini his qiling.

- To‘satdan uzoqda yorqin nur ko‘rasiz – bu **majak**. Uning harakat qilmaydigan nur shunchaki sizga yo‘l ko‘rsatadi. Siz ushbu yordamni xursandchilik bilan qabul qilasiz. Endi siz kemani qayerga yo‘naltirishni bilasiz.

- Majakka diqqatni jamlang, uning nuri atrofga yoyilib, yo‘ldan adashganlarga yo‘l ko‘rsatadi.

- Bo‘ron davom etmoqda, shamol esmoqda, yomg‘ir yog‘moqda, tun zulmat. Ammo majak o‘zining nurini va kuchini tarqatadi. Hech qanday bo‘ron uni buzolmaydi.

- Biroz vaqt o‘tgach, bu tasavvur yo‘qoladi, ammo orqada **parlayotgan kuch hissi** qoladi.

O‘zini-o‘zi boshqarish usullari (samoregulyatsiya)

Samoregulyatsiya – bu shaxsning o‘z psixo-emotsional holatini boshqarishi bo‘lib, u insonning o‘ziga so‘zlar, tasavvurlar, mushak tonusi va nafas olish orqali ta’sir ko‘rsatishi natijasida amalga oshadi.

Samoregulyatsiyaning ta’sirlari:

- **Tinchlantiruvchi effekt** – emotsional taranglikni yo‘qotish;
- **Qayta tiklash effekti** – charchoq belgilarini kamaytirish;
- **Faollashtiruvchi effekt** – psixofiziologik reaktivlikni oshirish.

Samoregulyatsiya usullari:

- kulish, tabassum, hazil;
- yaxshi, yoqimli narsalar haqida fikrlash;
- mushaklarni cho‘zish va bo‘shashtirish kabi harakatlar;
- xonadagi gullarni, derazadan ko‘rinadigan manzarani, fotosuratlarni yoki boshqa yoqimli va qadrli narsalarni kuzatish;

- yuqori kuchlarga (Xudo, Koinot, buyuk g‘oya) tasavvuriy murojaat qilish;
- quyosh nurlarida “cho‘milish” (real yoki tasavvuriy);
- toza havoni chuqur nafas bilan olish;
- she’r o‘qish;
- kimgadir shunchaki maqto‘v yoki kompliment aytish.

O‘zini qo‘llab-quvvatlash usullari (samopodderzhka)

1. **“Kecha voqealarini qayta ko‘rib chiqish” usuli** – bu usul, ayniqsa, odamlar bilan ishlaydiganlar uchun foydalidir. Eng zararli prinsip – “Men buning ustida ertaga o‘ylayman” degan yondashuv.

2. **Vizualizatsiya** – bu tasavvuriy mashq bo‘lib, odam hali sodir bo‘lmagan vaziyatni o‘zida tasavvur qiladi va shu orqali real hayotni qurishga yordam beradi. Inson o‘zini kerakli ishlarni qilayotgan yoki xohlagan narsaga ega bo‘lgan holda tasavvur qiladi va shunday qilib natijaga erishadi.

Mashq tartibi:

- Nimaga erishmoqchi ekaningizni aniqlang – aniq, rang-barang, vizual tasvirlarda;

- Mushaklaringizni bo‘shashtiring, dam oling;
- 5–10 daqiqa davomida o‘z xohlagan natijangizni tasavvur qiling, xuddi muvaffaqiyatli harakatlar video-filmini yaratgandek.

Muhim maslahatlar:

- Vizualizatsiya doimiy bo‘lishi kerak. Natijani tez kutmang. Bir-ikki marta tasavvur qilish yetarli emas. Natija ongda tasvir qayta-qayta o‘rnatilganda, haftalar va hatto oylar davomida keladi. Shu sababli mashqni davom ettiring, maqsadingiz amalga oshguncha.

- Agar shubhalar paydo bo‘lsa, ularni bostirmang. Qarshi kurashish ularni kuchaytiradi. Shubhalarni shunchaki e‘tibordan chetda qoldiring.

“Kes, uloqtir” texnikasi

Bu usul har qanday **salbiy fikrlar** bilan ishlashga mos keladi: masalan, “Yana hech narsa chiqmaydi...”, “Bularning hammasi foydasiz” va h.k.

Ko‘rsatma:

- Salbiy fikrni his qilgan zahoti, uni “kesib uloqtiring”: chap qo‘l bilan kesuvchi harakat qiling va vizual tasavvur qiling, fikrni kesib tashlayapsiz.

- Shundan so‘ng, vizualizatsiyani davom ettiring va salbiy fikr o‘rniga **ijobiy fikr** joylashtiring. Shu tarzda hamma narsa o‘z o‘rniga tushadi.

ORTIQCHA EMOTSIONAL TARANGLIKNI KAMAYTIRISHGA YO‘NALTIRILGAN MASHQLAR

Mashqlarning maqsadi:

- Pozitiv o‘z-o‘zini qabul qilishni rivojlantirish;
- O‘z-o‘zini qabul qilish xususiyatlarini va boshqalar tomonidan qabul qilinishni anglash.

Mashq davomiyligi: 15 daqiqa.

Kerakli materiallar: talab qilinmaydi.

Guruh hajmi: 5–20 kishi.

Mashq: «Kino sinovi»

Instruktsiya:

- Hayotingizdagi g‘ururlanishga sabab bo‘lgan beshta vaziyatni sanab chiqing.
- Shu ro‘yxatdan eng ko‘p g‘ururlanadigan yutuqingizni tanlang.
- Turganingiz holda, guruhga murojaat qilib ayting: «Men maqtanishni xohlamayman, lekin...» va gapni o‘z yutug‘ingiz haqida so‘zlar bilan davom ettiring.

Muzokara savollari:

- Yutuqlaringizni baham ko‘rganda qanday his qilgansiz?
- Sizning fikringizcha, siz nutq qilgan paytda boshqa ishtirokchilar ham xuddi shunday his qilgan bo‘lishi mumkinmi? Nima uchun?

Mashq: «Ijobiy fazilatlar»

Instruktsiya:

- Guruh a‘zolari doira shaklida joylashadi.
- Har bir ishtirokchi soat miliga qarab o‘z ijobiy fazilatlarini aytadi va keyin boshqalarning aytgan fazilatlarini shu tartibda takrorlaydi.

Mashq: «Chemodan»

Instruktsiya:

- Guruhning bir a‘zosi xonadan chiqib ketadi.
- Qolganlar esa unga uzoq yo‘lga «chemodan» tayyorlaydi.
- Ushbu «chemodan»ga guruhning fikricha, insonning shaxsiy va professional rivojlanishida foydali bo‘ladigan barcha ijobiy xususiyatlar solinadi.
- Shuningdek, insonga to‘sqinlik qiladigan, yaxshilanishi kerak bo‘lgan salbiy xususiyatlar ham ko‘rsatiladi.
- Guruhdan «sekretar» tanlanadi, u barcha xususiyatlarni qayd qiladi.
- Sekretar listni vertikal ravishda ikkiga bo‘ladi: bir tarafida «+», ikkinchisida «-». Har bir tomon uchun kamida 5–7 xususiyat kiritilishi zarur.
- So‘ng, guruh a‘zosi xonaga qaytadi va unga tayyorlangan ro‘yxat o‘qib beriladi hamda topshiriladi.

IJTIMOY KO‘NIKMALAR VA O‘ZINI-O‘ZI ANGLASHNI RIVOJLANTIRISH UCHUN MASHQLAR

Mashq: «Sehrli so‘z»

Ma’no: Har bir ijtimoiy faol inson uchun muhim ko‘nikmalardan biri – «sehrli so‘zlarni» (odobli so‘zlar) ishlatish qobiliyatidir. Bu so‘zlar iliq va do‘stona

munosabatlarni o'rnatishga yordam beradi, ba'zan «butunlay yopiq eshikni» ham ochadi.

Instruktsiya:

- Ishtirokchilarni ikki jamoaga bo'ling.
- Har bir jamoaga 1 daqiqa beriladi, shu vaqt ichida imkon qadar ko'p odobli so'zlar va iboralarni eslab chiqib, yozib qo'yish topshiriladi.

Natija: Mashq so'z boyligini oshirishga yordam beradi, odobli so'zlarni eslab qolish va ularni salomlashuv va kundalik muloqotda qo'llash imkoniyatini beradi.

Mashq: «Kompliment»

Instruktsiya:

- Har bir ishtirokchi doira bo'ylab o'z qo'shnisi bilan muloqot qiladi.
- Frazani tugatadi: «Menga sizda ... xususiyati yoqadi» va shu xususiyatni aytadi.

Mashq: «O'xshashlikni ta'kidlash»

Ma'no: Mashq shaxsiy muammoning yagona ekanligini kamaytirish va boshqalarning kayfiyatini his qilish ko'nikmasini rivojlantiradi.

Instruktsiya:

- Har bir ishtirokchi doira bo'ylab jumlaning tugatadi:
- «Men o'ylaymanki, Oleg (Misha, ...) xuddi men kabi quvnoq inson».

Mashqlar: Refleksiya va o'z-o'zini anglashni rivojlantirish

Ma'no: Ushbu mashqlar guruhda olingan tajribani tahlil qilish va o'zaro fikr almashish orqali fikr-mulohazalarni shakllantirishga xizmat qiladi.

Vaqt: 15 daqiqa

Materiallar: to'p, yumshoq o'yinchoq

Guruh hajmi: 5–20 kishi

Mashq: «Avtoportret»

Instruktsiya:

- Tasavvur qiling, siz tanish bo'lmagan inson bilan uchrashasiz va u sizni tanishi kerak. O'zingizni tasvirlab bering.
- O'zingizni odamlar orasida ajratib ko'rsatadigan xususiyatlarni aniqlang: tashqi ko'rinish, yurish-turish, nutq uslubi, kiyinish tarzi, diqqat tortuvchi imo-ishoralar.
- Ish juftliklarda amalga oshiriladi: bir ishtirokchi taqdimot qiladi, ikkinchisi esa aniqlik kirituvchi savollar berishi mumkin.
- Juftliklarda ishlash uchun 15–20 daqiqa ajratiladi.

- Mashq yakunida ishtirokchilar doiraga o'tirib, o'z taassurotlarini bo'lishadilar.

SHAXSIY ANGLASH VA IJTIMOIIY KO'NIKMALARNI RIVOJLANTIRISH UCHUN MASHQLAR

Mashq: «Maksiz» («Maskasiz»)

Ma'no: Ishtirokchilarning ichki hissiyotlarini ochiq va samimiy ifodalash ko'nikmasini rivojlantirish.

Instruktsiya:

- Har bir ishtirokchiga tugallanmagan jumla yozilgan karta beriladi.
- Ishtirokchi oldindan tayyorgarliksiz ushbu jumlaning davom ettirib, tugatadi.
- Javoblar samimiy bo'lishi kerak; agar guruh a'zolari yolg'on yoki sun'iylik sezsa, ishtirokchi yana bir karta oladi.

Misollar:

- «Eng ko'p yoqadigan narsam shuki, atrofimdagi odamlar...»
- «Ba'zan men haqiqatan xohlaydigan narsa – bu ...»
- «Ba'zan odamlar meni tushunmaydi, chunki men ...»
- «Ishonaman, men ...»
- «Menga uyalish hissi keladi, chunki men ...»
- «Eng ko'p meni asabiylashtiradigan narsa shuki, men ...»

Mashq: «Ha»

Ma'no: Muloqot va tushunishni rivojlantirish, faol tinglash.

Instruktsiya:

- Guruh juftliklarga bo'linadi.
- Birinchi ishtirokchi o'z holati, kayfiyati yoki his-tuyg'ularini ifodalaydigan jumla aytadi.
- Ikkinchi ishtirokchi unga savollar berib, tafsilotlarni aniqlaydi.
- Misol: «Qiziq, lekin men sezdimki, shunday kayfiyatda bo'lganimda kiyimimning rangi deyarli bir xil bo'ladi».
- Mashq to'liq bajarildi deb hisoblanadi, agar ishtirokchi uch marta «ha» javobini olgan bo'lsa.

Mashq: «Karusel»

Ma'no: Tez va samarali muloqot o'rnatish, qisqa vaqt ichida kontaktga kirish ko'nikmasini rivojlantirish.

Instruktsiya:

- Ishtirokchilar ikkita doira hosil qiladi: ichki (harakatsiz) va tashqi (harakatlanuvchi).

- Har bir uchrashuv davomida vazifa: suhbatni boshlash, davom ettirish va xayrlashish.

Vaziyatlar misollari:

- Sizga uzoq vaqt ko‘rmagan yaqin odam duch keladi. Siz bu uchrashuvdan xursandsiz.

- Sizga tanish bo‘lmagan odam duch keladi. Uni tanishing va suhbat qiling.

- Sizga kichkina bola duch keladi, u nimadandir qo‘rqdi. Yondashib, tinchlantiring.

- Uzoq ajralishdan so‘ng sevimli insoningiz bilan uchrashdingiz, siz juda xursand bo‘ldingiz.

Vaqt: Har bir kontakt 3–4 daqiqa. Keyin ishtirokchilar navbatdagi shaxsga o‘tadi.

Mashq: «Xususiyatlar»

Ma’no: O‘z-o‘zini baholash va shaxsiy anglashni rivojlantirish.

Instruktsiya:

- Har bir ishtirokchi o‘zining 10 ta ijobiy va 10 ta salbiy xususiyatlarini yozadi.

- Xususiyatlar ro‘yxatini tartiblash va birinchi hamda oxirgi xususiyatlarga e’tibor qaratish tavsiya etiladi.

Mashq: «Komissiya do‘koni»

Ma’no: O‘zini anglash, salbiy xususiyatlardan qutulish va ijobiy xususiyatlarni rivojlantirish ko‘nikmasini shakllantirish.

Instruktsiya:

- Mashqni do‘kon o‘yini shaklida tashkil qilish: mahsulot – insoniy xususiyatlar.

- Ishtirokchilar o‘z ijobiy va salbiy xususiyatlarini kartochkalarga yozadi.

- Keyin ular «savdo» qiladi: keraksiz xususiyatlardan qutulish va zarur xususiyatlarni olish.

- Misol: Kimdir hayotini samarali o‘tkazish uchun ravon nutqni xohlashi mumkin va buning evaziga o‘zidagi tinchlik va barqarorlikdan bir qismini beradi.

- Mashq yakunida natijalar muhokama qilinadi va ishtirokchilarning taassurotlari eslatib o‘tiladi.

O‘ZINI ANGLASH VA IJTIMOIIY REFLEKSIYA UCHUN MASHQLAR

Mashq: «Qaysi pog‘onadayman?»

Ma’no: Shaxsiy o‘zini baholashni aniqlash, o‘z-o‘zini anglash.

Instruktsiya:

- Ishtirokchilarga 10 pog‘onali zinapoyasi chizilgan blank beriladi.
- Ko‘rsatma: «O‘zingizni hozir qaysi pog‘onada deb hisoblasangiz, shu pog‘onani belgilang».

Kalit:

- 1–4 pog‘ona – past o‘zini baholash;
- 5–7 pog‘ona – adekvat o‘zini baholash;
- 8–10 pog‘ona – yuqori o‘zini baholash.

Mashq: «Men shundayman, qanday men bor»

Ma’no: O‘zini anglash, shaxsiy tasavvurlar va hissiyotlarni ifodalash.

Instruktsiya:

- Ishtirokchilar o‘zlarini chizadilar, boshqalar ko‘rmaydi.
- Keyin barcha chizmalar yig‘iladi, aralashtiriladi va ularni ko‘rib chiqib, fikr almashish amalga oshiriladi.

Mashq: «Uch ism»

Ma’no: O‘zini turli kontekstlarda tushunish va aks ettirish.

Instruktsiya:

- Har bir ishtirokchiga uchta kartochka beriladi.
- Kartochkalarga o‘zining uch turdagi ismini yozadi (masalan, oila, ish yoki do‘stlar tomonidan chaqirilgan).
- So‘ngra har bir ishtirokchi o‘sha ismlardan foydalangan holda o‘z xarakterining tegishli tomonini ta’riflaydi, yoki bu ism qanday paydo bo‘lganini tushuntiradi.

Mashq: «Xohlashlar doirasida»

Ma’no: Ijobiy fikrlash va guruh a’zolari bilan iliq aloqalarni mustahkamlash.

Instruktsiya:

- Ishtirokchilar doira shaklida o‘tiradilar.
- Har biri navbat bilan boshqalarga o‘z xohlashlarini, tilaklarini bildiradi.

Mashq: «Orqaga aloqa»

Ma’no: Refleksiya, kun davomida olingan tajriba va hissiyotlarni tahlil qilish.

Instruktsiya:

- Mashq an’anaviy kechki «sharing» shaklida o‘tadi.

- Savollar bir xil bo‘lishi mumkin, lekin turli trenerlar ularni turlicha ifodalashi mumkin.

Misol savollar:

- «Bugun nima o‘rgandingiz?»
- «Bugungi kun davomida nima yangiliklarni bildingiz?»
- «Trening kuni sizda qaysi xotiralarni qoldirdi?»
- «Bugun bizning ishlash jarayonida qanday his-tuyg‘ularni boshdan kechirdingiz?»

Izoh:

- Savollar turli faoliyat sohalariga tegishli: xulq-atvor, bilim va his-tuyg‘ular.
- Agar siz ishtirokchilardan ularning his-tuyg‘ularini so‘rasangiz ham, kun oxirida ular odatda chuqur hislarni bo‘lishmaydi, chunki guruh charchagan va ko‘plab yangi ma‘lumot olgan.
- Agar kun davomida jiddiy hissiy konflikt bo‘lmagan bo‘lsa, kechki «sharing»ni tez va soddalashtirilgan holda o‘tkazish tavsiya etiladi.
- Agar hissiy oqim to‘g‘ri qayta ishlangan bo‘lsa, unga qaytishga hojat yo‘q.

Natija:

- Ishtirokchilardan javoblar olingach, trener qisqacha kun yakunini chiqaradi.

Mashq: «Qiyin kunning kechasi»

Ma’no: Kunning o‘rtasidagi yoki oxirgi trening kunlarini konstruktiv va samarali yakunlash, ishtirokchilarni uydagi yoki shaxsiy ishlariga psixologik tayyorlash.

Tavsif:

- O‘quv yoki trening kunlarini (birinchi kundan to oxirgacha) yakunlash, ularni boshlash kabi kreativ va funksional bo‘lishi mumkin.
- Kunning boshlanishida turli kayfiyatlar bilan ishga kirish mumkin bo‘lsa, kun oxirida asosiy maqsad bir: **kun gesta‘lini (gestalt) yopish va ishtirokchilarga o‘z kechki ishlariga o‘tish imkoniyatini berish.**
- Bu ayniqsa, agar ishtirokchilarga uy vazifasi berilgan bo‘lsa va ular ertasi kuni bajarishlari kerak bo‘lsa, muhimdir.

Yakunlash strategiyasi:

- Kunning oxirini «tinch o‘yinlar» bilan yakunlash tavsiya etiladi (masalan, bolalar bog‘chasidagi kabi).
- Agar siz oxirgi mashq sifatida kuchli hissiy reaksiyani keltirib chiqaradigan rol o‘yinini tanlasangiz, bu faqat trening maqsadlariga mos bo‘lishi va guruhni nazorat qila olishingiz sharti bilan.

Kunning yakunini belgilash vazifalari:

1. **Kun natijalarini tahlil qilish:** nima bajarildi, nimalar o'rganildi, qaysi bosqichlar o'tildi.

2. **Ishtirokchilar hissiy holatini nazorat qilish:** ularning kayfiyati va ruhiy holatini baholash.

3. **Keyingi kun uchun konstruktiv zamin yaratish:** ishtirokchilar ertasi kuni faol qatnashishga tayyor bo'lishi.

Izoh:

- Agar kunni xafa, ranjigan yoki charchagan holda yakunlasangiz, ishtirokchilarning keyingi kun qatnashishga qarshiligi kuchayadi.

- Kunning yakunida **sensorli va assotsiativ stimullar** ishlatish mumkin: musiqiy fon, sham yoqish, kichik ritullar va boshqalar. Bu trening va kundalik hayot orasidagi o'tishni yengillashtiradi.

Kunning bir nechta kundan iborat treninglarda:

- Har kuni yakunlash uchun **maxsus ritual ishlab chiqish** tavsiya etiladi.
- Oxirgi kunda ritualni modifikatsiya qilgan holda davom ettirish mumkin, lekin uning tanib olish belgisi saqlanishi kerak.
- Ritual elementlari: kichik so'z birikmasi, barcha ishtirokchilar bajaradigan imo-ishora yoki qisqa mashq bo'lishi mumkin.

TRENING «HAYOTIY PERSPEKTIVA VA KASBIY O'ZINI BELGILASH»

Talabalarga hayotiy perspektivani shakllantirish va kasbiy o'zini belgilash masalalarida yordam berish maqsadida **“Hayotiy perspektiva va kasbiy o'zini belgilash”** treningi ishlab chiqilgan. Trening psixologik bilimlarni yetkazish, muayyan ko'nikma va malakalarni rivojlantirish, shuningdek, ishtirokchilarda **o'zini ochish, o'zini o'rganish va o'zini anglash** imkoniyatlarini yaratish bo'yicha eng samarali metodlardan biri hisoblanadi (Qo'shimcha 1).

“Hayotiy perspektiva va kasbiy o'zini belgilash” treningi 2–3-kurs talabalariga mo'ljallangan bo'lib, ular uchun shaxsiy va kasbiy rivojlanish masalalari eng dolzarb hisoblanadi. Trening guruhidagi shaxslararo muloqot **psixologik prinsiplarga asoslangan** holda tashkil etiladi (Qo'shimcha 2).

Trening dasturi **to'rtta mashg'ulotdan** iborat:

1. Trening: **“O'z yo'lingga safar yoki men kimman?”**
2. Trening: **“Maqsad qo'yish va hayotiy perspektivani shakllantirish”**
3. Trening: **“Kasbiy o'zini belgilash”**
4. Trening: **“Kasbiy o'z-o'zini rivojlantirishdagi to'siqlar va resurslar”**

MASHG'ULOT 1. TRENING «O'Z YO'LINGGA SAFAR YOKI MEN

KIMMAN?»

Mashg'ulot dasturi:

Trening dasturi **“O‘z yo‘lingga safar yoki men kimman?”** mashg'uloti uchun **1,5–2 soatga** mo‘ljallangan.

Mashg'ulot maqsadi: ishtirokchilarda shaxsiy **o‘zini anglash va rivojlantirishga** yo‘naltirilgan munosabatni shakllantirish va rivojlantirish.

1. Mashq: “Ism va epitet”

Maqsad: trening guruhidagi ishtirokchilar bilan tanishish, psixologik taranglikni kamaytirish.

Ishtirokchilarga ko‘rsatmalar:

- Guruh a‘zolari doira bo‘ylab o‘tiradi.
- Birinchi ishtirokchi o‘zini tanishtiradi va o‘ziga mos epitet tanlaydi. Epitet **ismi bilan birinchi harfdan boshlanishi**, odamni ijobiy tarzda tavsiflashi va imkon qadar oshirib yuborilgan bo‘lishi lozim. Masalan:
 - “Iqtidorli Ilhom”, “Yorqin Yulduz”, “Beqiyos Bekzod”.
- Ikkinchi ishtirokchi avvalgi ishtirokchining ism va epitetini takrorlaydi, so‘ng o‘z kombinatsiyasini qo‘shadi.
- Uchinchi ishtirokchi ikkalasini takrorlab, o‘zini tanishtiradi. Shu tarzda doira bo‘ylab davom etadi.
- Oxirgi ishtirokchi uchun eng qiyin, lekin barcha ismlarni yaxshiroq eslab qolish imkoniyati yuqori bo‘ladi.

O‘yinning yakunida guruh a‘zolari o‘z taassurotlarini almashadi.

Muhokama savollari:

1. Qaysi epitetlar eng ko‘p taassurot qoldirdi?
2. Qaysi ismlarni eslab qolish qiyin bo‘ldi?

2. Mashq: “O‘zaro taqdimotlar”

Maqsad: ishtirokchilarda o‘z **shaxsiy identifikatsiyasini** anglash.

Ishtirokchilarga ko‘rsatmalar:

1. Endi sizlar **juftlarga bo‘linasiz**. Sizlarga **10 daqiqa** beriladi, shu vaqt ichida bir-biringiz haqida iloji boricha batafsil ma‘lumot berishingiz kerak – chunki siz ushbu ma‘lumotlarni guruhga taqdim qilishingiz kerak bo‘ladi.
 - Taqdimotda quyidagi masalalarni yoritish tavsiya etiladi:
 - Treningdan nima kutayotganim;
 - O‘zimda qaysi fazilatlarni qadrlayman;
 - Qaysi yutug‘im bilan faxrlanaman;
 - Qaysi ishni eng yaxshi qilaman.

2. Taqdimot jarayoni:

○ Bir juftlikdan bir kishi stulda o'tiradi, ikkinchisi esa uning ortida turib, qo'lini ularning yelkasiga qo'yadi.

○ Turuvchi **o'tirgan ishtirokchi nomidan** gapiradi va unga tegishli bo'lgan ma'lumotlarni so'zlab beradi.

○ **Vaqt:** aniq 1 daqiqa – na ko'p, na kam!

○ Bir daqiqa tugagach, trener nutqni to'xtatadi. Agar kishi erta tugatsa, qolganlar jim turadi.

○ Taqdimotdan so'ng, guruh a'zolari yoki trener savollar berishi mumkin. Savollarga ham o'tirgan kishi nomidan javob berish lozim.

○ Taqdim qilinayotgan shaxs javoblarni bilmasligi mumkin, shuning uchun u o'z sherigini tushunib, u qanday javob berishini his qilishi kerak. O'tirgan ishtirokchi bu vaqt davomida jim turishi kerak.

Savol berish usuli:

• Savollar turuvchi ishtirokchi taqdim etayotgan shaxsning **o'yinga berilgan nomi bilan murojaat qilinadi.**

• Savollar turli mavzularda bo'lishi mumkin, masalan:

○ Odamlarda qaysi fazilatlarni qadrlaysan?

○ Eng yoqimsiz nima?

○ Hayotingga kuchli ta'sir qilgan odam bormi? Kim?

○ Eng orzu qilgan istaging nima?

○ Hayotda nima erishmoqchisiz?

Mashq yakunlanadi ishtirokchilarning hissiyot va fikrlarini muhokama qilish bilan.

Muhim jihatlar:

• Taqdimot vaqtini hisoblash qobiliyati;

• Sherik haqidagi ma'lumotlarni aniq va qisqacha yetkazish qobiliyati;

• Boshqa odamning holatiga kirib, yetarlicha tushunish qobiliyati.

Muhokama savollari:

1. Sherikingiz vaqtini to'g'ri hisoblay olmadi, nima his qildingiz?

2. Sherikingiz siz haqingizdagi ma'lumotlarni to'g'ri yetkazdimi?

3. Sherikingiz sizning "ikkinchi meningiz" bo'la oldimi?

4. Sherikingiz siz nomidan bergan javoblarga rozi edingizmi?

3. Mashq: "Besh savol"

Maqsad: ishtirokchilarning o'zlari va guruhdagi boshqa a'zolar haqida bilimlarini kengaytirish.

Ishtirokchilarga ko'rsatmalar:

• **Qog‘ozga 5 ta savol yozing**, ularni guruhdagi biror kishidan javobini eshitishni xohlaysiz.

• Formal savollardan qochishga harakat qiling. (Savollarni yozish uchun vaqt beriladi.)

• Keyin, yozgan savollaringizni o‘qing va **o‘zingiz javob bering**.

Muhokama savollari:

1. Ushbu ko‘rsatmada kutilmagan burilish sizda qanday birinchi reaksiyani uyg‘otdi?

2. Individual ishlash va guruh bilan ishlash jarayonida qanday his-tuyg‘ular yuzaga keldi?

4. Mashq: “Men kimman, qandayman?”

Maqsad: o‘zini anglash, yaqin shaxsiy rivojlanish sohasini aniqlash.

Ishtirokchilarga ko‘rsatmalar: mashq **uch bosqichda** bajariladi.

1-bosqich:

• Qog‘oz olib, yuqoriga quyidagi savollarni yozing:

◦ “Men kimman?”

◦ “Men qandayman?”

• Javoblarni ustma-ust yozing. So‘zlar, iboralar, jumlar bo‘lishi mumkin. Baholamang, shunchaki o‘zingizga kelgan narsalarni yozing. **Kamida 15 ta javob** bo‘lishi kerak.

2-bosqich:

• O‘zingiz yozganlarni yana bir marta o‘qib chiqing.

• 15 ta tavsifdan eng muhim, eng xarakterli 5–6 tasini tanlang.

• Ehtimol, ba’zi tavsiflaringizni **bir umumiy xususiyatga birlashtirish** mumkin. Uni yozing.

3-bosqich:

• Yaxshilab o‘tirib, dam oling, ko‘zlaringizni yuming. Tasavvur qilingki, sehrli tun keldi va barcha to‘siqlar yo‘q bo‘ldi. Hamma narsa mumkin va erishish mumkin.

• Siz o‘zingizni qanday ko‘rasiz? Ko‘zlaringizni ochib, tasavvurdagi kelajakdan **5–6 ta xususiyatingizni yozing**.

• Shu tarzda, barcha narsa mumkin bo‘lsa, siz qanday bo‘lar edingiz?

Muhokama:

• Mashqning barcha 3 bosqichi qanday bajarildi?

• Qanday his-tuyg‘ular, fikrlar yuzaga keldi?

• Birinchi ro‘yxatdagi ijobiy va salbiy xususiyatlar soni **o‘zini qabul qilish ko‘rsatkichi** sifatida muhokama qilinadi.

- Hozirgi “Men” va xohlagan “Men” orasidagi o‘zgarishlarni, real va optimistik bo‘lgan tasavvurni muhokama qiling.

5. Mashq: “O‘zini reklama qilish”

Maqsad: o‘zini taqdim etish ko‘nikmalarini o‘rgatish.

Ishtirokchilarga ko‘rsatmalar:

- Guruhdagi barcha ishtirokchilarga **25–30 daqiqa** beriladi.
- Har bir ishtirokchi **ish beruvchiga** o‘z xizmatlarini taklif qiluvchi maktub yozadi: psixologik xususiyatlar, qobiliyatlar, moyilliklar, yutuqlarni tavsiflaydi.
- Muallif maktubni imzolaydi va trenerga topshiradi.
- Trener barcha maktublarni yig‘ib, **muallifini nomlamay** ovozli o‘qiydi.
- Keyin guruh bilan muhokama o‘tkaziladi. Ishtirokchilar kim maktubni yozganini topishga harakat qiladi.

6. Mashq: “Maskasiz”

Maqsad: hissiy va xulqiy qattqlikni kamaytirish, **samimiy fikrlarni** aytish ko‘nikmalarini shakllantirish va “Men” mohiyatini tahlil qilish.

Ishtirokchilarga ko‘rsatmalar:

- Har bir ishtirokchi navbat bilan stol ustidagi **kartochkalarni** oladi.
- Kartochkadagi boshlang‘ich gapni **oldindan tayyorlanmasdan** davom ettiradi.
- Guruh intonatsiya va ovozni eshitadi, samimiylik darajasini baholaydi.
- Agar guruh samimiy deb hisoblasa, mashq keyingi ishtirokchi bilan davom etadi.
- Agar javob shablonli yoki samimiy bo‘lmasa, ishtirokchi **boshqa navbatda yana bir urinish qiladi.**

Kartochkalardagi boshlang‘ich gaplar misoli:

- “Menga ayniqsa yoqmaydi, qachonki ...”
- “Menga tanish yolg‘izlik hissi keladi. Eslayman ...”
- “Men juda xohlardim unutishni, shuni ...”
- “Ba’zan yaqin odamlar menga deyarli nafrat uyg‘otadi. Bir kuni, qachonki ...”
- “Bir kuni meni qo‘rqitgan narsa shuki ...”
- “Noma’lum jamiyatda men o‘zimni shunday his qilaman ...”
- “Hatto yaqin odamlar ba’zan meni tushunmaydi. Bir kuni ...”
- “Eslayman, bir vaziyatda menga uyat bo‘ldi, men ...”
- “Ayniqsa meni bezovta qiladigan narsa shuki ...”

7. Mashq: "... ammo sen"

Maqsad: guruhda ijobiy atmosfera yaratish.

Ishtirokchilarga ko'rsatmalar:

1. Har bir ishtirokchi o'z varag'iga **ismini yozadi** va **o'zining bir kamchiligini** yozadi.

2. So'ngra varaqni boshqa ishtirokchilarga uzatadi.

3. Har bir yangi egasi varaqda yozadi:

o "... ammo sen ..."

o va keyin shu insonning **pozitiv xususiyatini** yozadi. Masalan: "Sening ko'zlaring juda chiroyli", "Sen eng yaxshi hazillarni aytasanki" va hokazo.

4. Mashq oxirida har bir ishtirokchiga **uning o'z varagi** qaytariladi.

Mashq yakunida guruh quyidagi savollar bo'yicha muhokama qiladi:

1. Guruh mashqlari davomida **o'zim haqimda nimani yangi bilib oldim?**

2. Guruhdagi boshqalar haqida nimani yangi bilib oldim?

3. Mashqlar yakunida o'zimda nimani o'zgartirmoqchi bo'ldim?

4. Buni qanday amalga oshiraman?

"MA'NO QO'YISH VA HAYOTIY PERSPEKTIVANI SHAKLLANTIRISH BO'YICHA TRENING"

Darsning o'tkazish dasturi

«Ma'no qo'yish va hayotiy perspektivani shakllantirish bo'yicha trening» dasturi **2–3 soat** davom etadi.

Darsning maqsadi: o'z qadriyatlar tizimini anglash, maqsad qo'yish, rejalashtirish va maqsadlarga erishish ko'nikmalarini o'rgatish, hayotiy perspektivani shakllantirish.

1. Mashq: «Maqsaddga erishish»

Maqsad: o'z maqsadlarini to'g'ri va aniq ifodalash ko'nikmasini shakllantirish.

Ishtirokchilarga ko'rsatmalar:

• Maqsadga erishish uchun uni **aniq tasavvur qilishingiz** va **qaysi yo'l bilan unga borishni bilishingiz** kerak.

• To'g'ri maqsad qo'yish — muvaffaqiyatli shaxsiyat uchun zarur.

• Maqsadlar haqiqatan ham muvaffaqiyatli bo'lishi uchun quyidagi shartlar muhim:

1. Maqsad **aniq, o'lchab bo'ladigan** va **real** bo'lishi kerak;

2. Katta maqsadlarni ("fil kabi") **kichikroq va yaqin muddatli bosqichlarga** bo'ling;

3. Maqsadlarni qo'yishda o'z va boshqalarning mavjud **salohiyatiga** tayaning, kim sizga yordam bera olishini hisobga oling.

Amaliy qism:

• Har bir ishtirokchi o'z maqsadini tasavvur qiladi va unga erishish uchun zarur bo'lgan qadamlarni yozadi.

• Buning uchun har bir ishtirokchi **blank** oladi va uni to'ldiradi:

◦ **Nima qilish kerak (maqsad)?**

◦ **Qachon? (muddat)**

◦ **Nima kerak? (vositalar, harakatlar)**

◦ **Kim yordam bera oladi?**

◦ **Qanday to'siqlar bo'lishi mumkin va ularni qanday yengish kerak?**

Misol:

• Maqsad: kelajakda yaxshi ish topish.

• Yordam: ta'lim, mehnat birjasi bilan aloqalar, tanishlar, haqiqiy ish tajribasi.

2. Mashq: «Ichki cheklovlarni yengish»

Maqsad: o'z ichki cheklovlarini anglash va ularni bosqichma-bosqich bartaraf etish vositasini egallash.

Ishtirokchilarga ko'rsatmalar:

• Asosiy narsa: **ketma-ketlik**, **sekinlik** va **noziklik** bilan bajarish.

Bosqichlar:

1. Ichki va tashqi to'siqlarni ajratish:

◦ "Maqsadga erishishda turli to'siqlar bilan duch kelamiz. Ularni tashqi va ichki to'siqlarga bo'lish mumkin. Ko'pchilik ichki to'siqlarni yengish tashqi to'siqlarga qaraganda murakkabroq deb hisoblaydi. Ichki to'siqlarni qanday aniqlaymiz? Odatda biz shunday boshlaymiz: 'Men qila olmayman...'"

◦ Endi siz **to'rtinchi qog'ozni olib**, besh marta "Men qila olmayman..." deb yozasiz va bo'sh joy qoldirib, gapni davom ettirasiz.

2. Gapni davom ettirish:

◦ "Endi o'z jumalaringizni yakunlang: siz **nima qila olmayotganingizni yozing**. Shu uchun vaqt ajratiladi. Tayyormisiz? Kim o'z jumlasini hammani eshitishi uchun o'qiy oladi?"

3. "QILA OLMAYMAN"ni 'XOHLAYMAN' bilan almashtirish:

◦ "Endi barcha jumalarda 'qila olmayman' so'zini ustidan chizing va o'rniga 'XOHLAYMAN' deb yozing. Natijani o'qing va ovoz chiqarib ayting."

4. 'YO'Q' so'zini olib tashlash:

o“Keyingi qadam: barcha jumalardan ‘YO‘Q’ so‘zini olib tashlang. Endi o‘z jumalaringizni o‘qing va o‘zingizga shunday savol bering: ‘Men buni chin dildan xohlaysizmi?’ Jumalarni yana o‘qing va ‘xohlash’ so‘ziga urg‘u bering.”

5. Yakuniy bosqich:

o“Oxirgi qadam: ‘xohlash’ so‘zidan so‘ng ‘VA OSONLIK BILAN QILA OLAMAN’ iborasini yozing. Natija: ‘Men xohlayman va osonlik bilan qila olaman...’ Endi yangi jumalarni ovoz chiqarib o‘qing. Avval gapirgan ishtirokchilarni takroran boshlashlarini so‘raysiz.”

3. Mashq: «Hayotiy maqsadlar»

Maqsad: ishtirokchilarda hayotiy maqsadlarni shakllantirish ko‘nikmasini rivojlantirish.

Ishtirokchilarga ko‘rsatmalar: mashq **5 bosqichda** bajariladi.

1-bosqich.

• “Hayotiy maqsadlaringiz haqida gaplashamiz. Qalam va qog‘oz oling. **15 daqiqa davomida** o‘ylang: ‘Men hayotimdan nimani chin dildan xohlardim?’

• Uzoq vaqt o‘ylamang, esingizga kelgan barcha narsalarni yozing. Hayotingizning barcha sohalariga e‘tibor bering. Fantaziyangizni ishga soling – qancha ko‘p, shuncha yaxshi. Javobingizni shunday yozing: vaqt cheklovi yo‘q. Bu sizga barcha orzularingizni eslatadi.”

2-bosqich.

• “Endi, **2 daqiqa** davomida, yaqin uch yil ichida nimaga e‘tibor qaratishni xohlashingizni tanlang.

• Keyin yana **2 daqiqa** – ro‘yxatni to‘ldirish yoki o‘zgartirish. Maqsadlar **realistik** bo‘lishi kerak.

• Shu bosqich va keyingilarida yozayotganda, shuni tasavvur qilingki, bu sizning oxirgi yillar va oylaringiz. Bu sizni haqiqatan muhim narsalarga konsentratsiya qiladi.”

3-bosqich.

• “Endi **keyingi olti oyga mo‘ljallangan maqsadlarni** aniqlaymiz: **2 daqiqa** ro‘yxat tuzish va **2 daqiqa** uni tuzatish.”

4-bosqich.

• “**2 daqiqa** davomida o‘z maqsadlaringizni tahlil qiling: ular qanchalik aniq, bir-biriga mos, va vaqt hamda resurslar bo‘yicha realistik?

• Ehtimol, yangi maqsad qo‘shish kerak – masalan, yangi resurs egallash.”

5-bosqich.

• “Ro‘yxatlarni davriy ravishda ko‘zdan kechiring, shunchaki yo‘nalishingizni tekshirish uchun.

• Bu mashq yurish paytida xaritadan foydalanishga o‘xshaydi: vaqti-vaqti bilan unga murojaat qilasiz, yo‘nalishni tuzatasiz, ehtimol, yo‘nalishni ham o‘zgartirasiz, ammo eng muhimi – qayerga borayotganingizni bilasiz.”

Savollar muhokama uchun:

1. Mashqdan keyin o‘zingizni qanday his qildingiz?
2. Siz uchun qanday qiziqarli xulosalar chiqdi?
3. Sizga nimasi kutilmagan bo‘ldi?
4. Eng qiyin narsa nima edi? Nima uchun?
5. Qaysi ishtirokchi realistik reja tuzdi va unga amal qilishga tayyor?

4. Mashq: «Hayotimdagi voqealar»

Maqsad: hayotingizni tuzilgan tarzda ko‘rish, muhim voqealarni aniqlash; voqealar va atrofdagi insonlar bilan bog‘liqlikni anglash va bu bog‘liqliklarni xarakterini belgilash.

Ishtirokchilarga ko‘rsatmalar:

• “O‘zingizning butun hayotingizni tasavvur qiling: o‘tgan, hozirgi va kelajakdagi kutilayotgan voqealar. Eng muhim **5–7 voqeani** aniqlang. Bu har qanday o‘zgarishlar bo‘lishi mumkin:

- tabiat va jamiyatdagi;
- fikr va his-tuyg‘ularda;
- oilaviy, o‘quv, ish va shaxsiy hayotingizda.
- Faqat o‘tgan voqealarni emas, balki kelajakdagi voqealarni ham hisobga oling.

Qog‘ozga yozing:

- Voqea A
- Voqea B
- Voqea V
- Voqea G
- Voqea D

Har bir voqea bo‘yicha quyidagi savollarga javob bering:

- Kim eng ko‘p yordam berdi (yoki beradi)?
- Kim eng ko‘p to‘sqinlik qildi (yoki qiladi)?
- Kimni eng ko‘p xursand qildingiz (yoki qilasiz)?
- Kimni eng ko‘p xafa qildingiz (yoki qilasiz)?
- Javoblaringizda qaysi insonlarning ismlari ko‘proq uchradi? Bu quyidagilar bo‘lishi mumkin:
 - qarindoshlar
 - do‘stlar
 - qo‘shnilar

- o‘qish yoki ishdagi hamkasblar
- badiiy asarlar qahramonlari
- tarixiy shaxslar
- avvalgi yoki keyingi avlod vakillari

Mashq tugagach: ishtirokchilar guruhda natijalarni muhokama qiladi.

5. Mashq: «Kelajak»

Maqsad: ishtirokchilarda hayotiy perspektivalarni anglash va shaxsiy xususiyatlarning hayotiy yo‘lga ta’sirini tushunish.

Ishtirokchilarga ko‘rsatmalar:

• “Ko‘zlaringizni yuming. O‘zingizni iloji boricha uzoq kelajakda tasavvur qiling. Qayerdasiz? Nima bilan shug‘ullanasiz? Qanday insonsiz? Sizdan tashqari bu yerda yana kimlar bor?”

• Sekin-asta ko‘zlaringizni oching va aylana ichiga qayting. (**Vaqt:** 5–7 daqiqa)

• Keyin yetakchi ishtirokchilardan tasavvur qilgan obrazlarni so‘zlab berishni so‘raydi.

• Ishtirokchilar kelajak haqidagi o‘xshash tasavvurlariga qarab **mikroguruhlar**ga birlashtiriladi.

• Har bir guruhga quyidagilarni bajarish tavsiya etiladi:

◦ Guruh nomi yoki shiori yaratish.

◦ 10–15 daqiqa ichida guruh ruhini, shiorini aks ettiruvchi “videoklip” tayyorlash va sahnada ijro etish.

• Muhokama guruhlar boshqa guruhlarining kliplari bo‘yicha savollar bilan boshlanadi, agar nimadir tushunarsiz bo‘lsa.

• So‘ngra har bir ishtirokchi o‘z guruhining klipini tayyorlash va boshqa guruhlarining klipini ko‘rish jarayonida yuzaga kelgan his-tuyg‘ularini ifodalaydi.

6. Mashq: «Hayotiy perspektivalar»

Maqsad: maqsad qo‘yish va ularni amalga oshirishni rejalashtirish ko‘nikmalarini shakllantirish, qaror qabul qilish va o‘z tanloviga mas’uliyat bilan yondashish qobiliyatini rivojlantirish.

Ishtirokchilarga ko‘rsatmalar:

• “Hayotimizda istagan natijaga erishish uchun ko‘pincha maqsadlar qo‘yish, ularni tartibga solish, muhimligini baholash, kerakli harakatlarni rejalashtirish va bu jarayonda qaysi shaxsiy resurslar kerakligini tushunish zarur.

• Qog‘oz oling, uni **4 ustunga bo‘ling** va quyidagilar bilan sarlavhalang:

1. **Mening maqsadlarim**

2. **Ularning mening uchun ahamiyati**

3. Mening harakatlarim

4. Mening resurslarim

- Har bir ustunni ketma-ket to'ldiring: hozir, hafta, oy, yarim yil, yil davomida erishmoqchi bo'lgan maqsadlaringizni yozing. Shuningdek, uzoq muddatli maqsadlarni ham qo'shing (5–10 yil ichida erishmoqchi bo'lgan natijalar).

- Ikkinchi ustunda har bir maqsadning siz uchun muhimligini **10 dan 1 gacha baholash** (10 – eng muhim, 1 – eng kam muhim).

- Uchinchi ustunda har bir maqsadni amalga oshirish uchun bajarilishi lozim bo'lgan **harakatlarni** yozing.

- To'rtinchi ustunda esa maqsadga erishish uchun kerak bo'ladigan **shaxsiy sifatlar, qobiliyatlar va resurslarni** yozing.

- Keyin ishtirokchilar **juftliklarda ishlaydi**, bir-biriga eng muhim maqsadni aniqlash va qabul qilishda yordam beradi.

Natija: ishtirokchi eng muhim maqsadini **qisqa va aniq shaklda** bayon qiladi. Maqsad bayonoti quyidagi talablarni qondirishi kerak:

- aniq va konkret;
- qisqa;
- ijobiy shaklda;
- faqat o'z harakatlaringiz va o'z xususiyatlaringizni, kerakli o'zgarishlarni o'z ichiga olishi, boshqalarni emas;
- hozirgi zamonda, mavjud holatdek ifodalanishi.
- So'ngra, aylana ichida har bir ishtirokchi **eng muhim maqsadini** so'zlab beradi.

TRENING «PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION» (KASBIY O'ZINI ANIQLASH)

Vaqt: 2–3 soat

Maqsad: ishtirokchilarga kasbiy o'zini aniqlash ko'nikmalarini o'rgatish

1. Mashq: «Mening ehtiyojlarim»

Maqsad: ishtirokchilarda kasbiy faoliyatning hayotdagi ahamiyat darajasini aniqlash

Ishtirokchilarga ko'rsatmalar:

- Mashq juftliklarda bajariladi.
- Ishtirokchilar o'zaro ishonchli insonlar bilan hamkorlik qilishga kelishib, quyidagi savolni yozadilar:

“Men o'z hayotimni nima qilmasdan tasavvur qila olmayman?”

- Mualliflar hayotda bo‘lmasa chidab bo‘lmaydigan narsalarni 1, 2, 3... tarzida yozadilar.

- Mashqdan so‘ng ishtirokchilar o‘z ochiqliklarini guruhda bo‘lishadilar.

Guruh muhokamasi:

- Kasbiy faoliyat ishtirokchining ro‘yxatida bormi va uning hayotdagi o‘rni qanchalik muhimligi haqida diqqat qaratiladi.

2. Mashq: «Mening kasbiy tanlovim»

Maqsad: kasbiy tanlov xususiyatlarini anglash

Ishtirokchilarga ko‘rsatmalar:

- “O‘zingiz tanlagan kasbingiz haqida eslang va gapirib bering.”
- Agar guruh 7–10 kishi bo‘lsa, har bir ishtirokchi umumiy doirada so‘zlaydi; agar ko‘p bo‘lsa — 3–4 kishilik kichik guruhlariga bo‘linib, keyin umumiy guruhga ma’lumot beriladi.

Muhokama savollari:

1. Bu tanlov mustaqil va ongli bo‘ldimi?
2. Agar vaqtni orqaga qaytarsangiz, qaysi kasbni tanlardingiz?

3. Mashq: «Motive tanlovi (Sostyazanie motivov)»

Maqsad: kasbni tanlashdagi asosiy motivlarni anglash

Ishtirokchilarga ko‘rsatmalar:

- Har bir ishtirokchi uchun eng muhim motivni aniqlaymiz.

- Motivlar ro‘yxati (16 ta motiv, ilova 3):

1. Shuhrat qozonish
2. Oilaviy an’analarni davom ettirish
3. Do‘stlar bilan o‘qishni davom ettirish
4. Odamlarga xizmat qilish
5. Daromad olish
6. Mamlakat iqtisodiy va jamiyat ahamiyati
7. Ishga oson kirish
8. Ishning istiqbolliligi
9. Qobiliyatlarni namoyon qilish
10. Odamlar bilan muloqot qilish
11. Bilimlarni boyitish
12. Turli-tuman ish
13. Kasbning romantik va sharaflari tomonlari
14. Yaratijilik, kashf qilish imkoniyati
15. Qiyin va murakkab kasb

16. Tinch, oson ish

- Boshlanishi: har bir juftlik eng ma'qul motivni tanlab, "g'olib" raqamini ustunga yozadi.

- Keyin g'olib motivlar o'zaro bellashib, 4 asosiy motiv, so'ng yarim final va final aniqlanadi.

- Oxirida har bir ishtirokchi **3 ta eng muhim motivini** aniqlaydi.

4. Mashq: «Mening kasbim»

Maqsad: tanlangan kasbning shaxsiy ma'nosini anglash

Ishtirokchilarga ko'rsatmalar:

- Mashq juftlikda bajariladi: biri eksperimentator, biri ishtirokchi.

- Eksperimentator savol beradi:

“Nima uchun shu kasbni tanlading?”

- Javob **“uchun...”** bilan boshlanishi kerak, **“chunki...”** bilan emas.

- Misol: “O'z muammolarimni hal qilish uchun”, “Nufuzli kasbni egallash uchun”.

- Keyingi savol:

“Nima uchun siz o'z muammolaringizni hal qilishingiz kerak?”

“Garmoniyali shaxs bo'lish uchun”.

“Nima uchun garmoniyali shaxs bo'lishingiz kerak?” va h.k.

- Bu zanjirda **kategoriyalar** aniqlanadi: asosiy maqsadlar, shaxsiy motivlar, oxirgi ma'nolar.

- Oxirgi ma'noga yetib, eksperimentator ilgari yozilgan zanjirlarni kuzatib chiqadi.

- Har bir kategorya bo'yicha savol berish davom etadi, yangi zanjirlar mavjud zanjirlarga qo'shilishi mumkin.

- Ishtirokchilar rollarni almashadilar va jarayon takrorlanadi.

Natija: mashq shaxsiy rivojlanish, kasbiy anglash va kasbning shaxsiy ma'nosini chuqur tushunishga yordam beradi.

TRENING «TO'SIQLAR VA RESURLAR KASBIY O'SISHDA»

Vaqt: 1,5–2 soat

Maqsad: ishtirokchilarda kasbiy o'sish jarayonida yuzaga keladigan to'siqlarni aniqlash, mavjud ichki va tashqi resurslarni aniqlash hamda ularni samarali qo'llash ko'nikmalarini shakllantirish.

1. Mashq: «Psixotexnologiya kasbiy o'sishda to'siqlarni yengish»

Maqsad: kasbiy maqsad sari harakat jarayonida amalga oshiriladigan amaliy qadamlarning mohiyatini anglash

Ishtirokchilarga ko'rsatmalar:

1. O'zingiz uchun biror narsani aniqlang: «Hozir men qilmayotgan, lekin muntazam qilinsa, kasbiy o'sishimda katta ijobiy natijaga olib keladigan bir ish nima?»

2. Shaxsiy javobni shakllantirgach, quyidagi amallarni bajaring:

- Kasbiy o'sish darajasini oshirish uchun boshqa zarur ishlar ro'yxatini tuzing.
- Ro'yxatdagi har bir ishni **ahmiyati bo'yicha** baholang: muhim yoki unchalik muhim emas.
- Keyin shunday ishlarni **tezligi va zarurligi bo'yicha** baholang: hozir qilinishi kerak yoki keyinroq.

3. Natijalarni jadval yoki sxema shaklida yozish tavsiya etiladi, bu amaliyotni yanada vizual qiladi va kelajakdagi harakatlarni rejalashtirishni osonlashtiradi.

Maslahat: ishtirokchilarga **o'z harakatlarini tahlil qilish va muqobil variantlarni ishlab chiqish** bo'yicha savollar berish mumkin:

- Bu ishni bajarish uchun qanday resurslar kerak?
- Bu ishni muntazam bajarish qanday natijalarga olib keladi?
- Qanday ichki yoki tashqi to'siqlar bo'lishi mumkin?

Natija: ishtirokchilar kasbiy rivojlanish yo'lida to'siqlarni aniqlash, ularni tartibga solish va mavjud resurslardan samarali foydalanish bo'yicha amaliy ko'nikmalarni egallashadi. Shu bilan birga, ular **shaxsiy va professional strategiyalarni rejalashtirish** imkoniyatiga ega bo'ladi.

2-Mashq: «To'siq (Barrier)»

Maqsad: professional maqsadga erishish yo'lida to'siqlarni anglash va ularni yengish strategiyasini ishlab chiqish.

Ishtirokchilarga ko'rsatma: «Har bir ishtirokchi o'zining yaqin professional maqsadiga erishishda duch keladigan to'siqni tasavvur qiladi. Ushbu to'siqni guruh a'zolari sifatida tasavvur qiling: ular ishtirokchini o'rab, undan chiqishiga to'sqinlik qiladilar. Har bir a'zo – bu to'siqlardan biri: masalan, dangasalik, vaqt yetishmasligi, bilim yetishmasligi va boshqalar. «To'siqlar» qarshilik ko'rsatishi, kafolat talab qilishi, ishontirishga harakat qilishi mumkin (masalan, dangasalik shunday deydi: «Nima uchun meni tark etishing kerak? Hayoting doimiy stress va kurashga aylanadi. Biz birga yaxshi yashayapmiz. Men senga kerakman, ortiqcha faoliyatdan himoyalayman»). Ishtirokchi chiqish uchun kamida bitta to'siqni ishontirib, yengishi kerak.»

Muhokama savollari:

1. Siz doiradan chiqishga muvaffaq bo'ldingizmi?
2. Qaysi to'siqni eng oson yengdingiz?
3. To'siqlarni yengish uchun qanday harakatlar qilishingiz kerak bo'ldi? Ushbu tajriba real hayot bilan qanday bog'liq?

3-mashq: «Takliflarni yakunlash»

Maqsad: yetakchidan ishtirokchilarga **orqaga aloqa (feedback)** olish.

Ishtirokchilarga ko'rsatma:

«Quyidagi iboralarni yakunlang:»

1. Trening natijasida quyidagi o'zgarishlar sodir bo'ldi...
2. Men yengishga muvaffaq bo'lgan narsa...
3. Trening jarayonida men angladim...
4. Men, kelajakdagi mutaxassis sifatida, shuni qilmoqchiman...
5. Yetakchining kuchli tomonlari...
6. Yetakchining zaif tomonlari...

4-mashq: «Safar uchun sumka (Sbor chemodana)»

Maqsad: trening yakunida ishtirokchilarga **musbat feedback** yaratish.

Ishtirokchilarga ko'rsatma:

«Bizning ishimiz yakunlanmoqda. Biz bir-birimiz bilan ishladik va har bir ishtirokchi uchun “sumka” to'playmiz. Mazmuni shunday bo'ladiki, u har bir ishtirokchiga professional maqsad va karera tanlovini yana bir bor tahlil qilish imkonini beradi. Sumkani yig'ishda ishtirokchi o'zi ishtirok etmaydi, boshqa guruh a'zolari yig'adi. Qoidalar:»

1. Sumkaga **mavjud va yetishmaydigan, lekin kasbga erishish uchun zarur bo'lgan sifatlar** teng miqdorda qo'yiladi.

2. Har bir sifat **butun guruh roziligi bilan** qo'yiladi. Agar kamida bitta ishtirokchi rozilik bermasa, uni qo'yishdan voz kechiladi yoki ishontirishga harakat qilinadi.

3. Sumkaga faqat **guruh ishida namoyon bo'lgan sifatlar** qo'yiladi.

4. Sumkaga faqat **o'zgartirish mumkin bo'lgan sifatlar** qo'yiladi.

Tashkiliy tartib:

- Har bir ishtirokchi navbat bilan sumkani yig'ish jarayonini boshqaradi.
- Sumkani yig'ishda do'stona bo'ling, ishtirokchilarga **yo'l-yo'riq** bering.
- Yakunda yetakchi barcha ishtirokchilarga **sumka va undagi xatlarni** topshiradi, ular hech qanday savol bermasdan olib ketadi

MENING PROFESSIONAL ISTAKLARIM

Maqsad:

- Shaxsning professional istaklarini anglash;
- Professional istaklarni rejalashtirilayotgan ish joylari yoki o'quv muassasalari bilan bog'lash;
- O'zini anglash va shaxsiy diagnostika vositalarini egallash.

Nog'ay jumlar (ishtirokchi ularning istalgan 5 tasini tanlaydi va to'ldiradi):

- Men rejalashtiraman...
- Men o'z professional maqsadimni shunda ko'raman, deb...
- Men intilaman...
- Men muvaffaqiyatga erishishim mumkin...
- Menda mos yosh bor...
- Men mutlaqo ishonganman, men xohlayman...
- Mening muvaffaqiyatim bog'liq...
- Menda mavjud narsa bor, bu... uchun yetarli
- Men bilaman, men bo'laman...
- Men mutlaqo ishonchdaman...
- Menga yoqadi ega bo'lish...
- Menga yoqadi bo'lish...
- Ishda men o'z xohishimni qondiraman...
- Menda tabiiy intilish bor...
- Mening o'qishim yoki ish faoliyatim menga imkon beradi...
- Mening uchun qulay va foydali...
- Menda qobiliyat bor...
- Men orzu qilaman...
- Mening professional qiziqishim yo'naltirilgan...
- Menda yetarli kuch va istak bor...
- Mening hozirgi holatim imkon beradi...

Qo'shimcha savollar:

1. Mening professional istaklarim taxminiy ish joylari yoki o'quv muassasalari bilan bog'liqmi?
2. Mening professional faoliyatim uchun boshqa imkoniyatlar, ish joylari yoki o'quv muassasalari mavjudmi, ular mening istaklarimni to'liqroq qondiradimi?
3. Men yetarli darajada xabardormikanman, o'zim belgilagan ish joylarida istaklarim qanday qondirilishini bilamanmi?

“IJTIMOIY-PSIXOLOGIK TRENING «O‘Z YO‘LINGNI TOP”

*“O‘zingning fikrlaringga e’tibor ber — ular so‘zga aylanadi.
O‘zingning so‘zlaringga e’tibor ber — ular xatti-harakatga aylanadi.
O‘zingning xatti-harakatlaringga e’tibor ber — ular odatga aylanadi.
O‘zingning odatlaringga e’tibor ber — ular xarakterga aylanadi.
O‘zingning xarakteringga e’tibor ber — u taqdiringni belgilaydi.”*

Boris Pasternak

«O‘zinga yo‘l» ijtimoiy-psixologik treningi

Mashg‘ulot 1. Tanishtirish: «Ismingni ayt + vizitka»

Mashg‘ulot maqsadi:

- Ishtirokchilarni bir-biri bilan va yetakchi bilan tanishtirish.
- Yangi guruhga moslashuvni ta’minlash.
- O‘z his-tuyg‘ularini anglash va ijobiy sifatlarini bilish.

O‘tkazish bosqichlari:

1. **Ishtirokchilarni kutib olish** va yetakchi bilan tanishtirish.

2. **Vizitka yaratish:**

- Har bir ishtirokchi vizitka tayyorlaydi (beyjdga ilovalanadigan kartochka) va o‘z ismini yozadi.
- Har bir ishtirokchi navbati bilan o‘z ismini aytadi va o‘ziga xos ijobiy sifatini aytadi (masalan, o‘zida qadrlaydigan sifat).

Muhokama savollari:

- «O‘zinga eng yoqadigan sifat nima?»
- «O‘zinga yaxshi sifat topish qiyin bo‘ldimi?»

Mashg‘ulot 2. «Qor bo‘roni»

Maqsad:

Guruhdagi barcha ishtirokchilarning ismlarini yodlashni osonlashtirish.

Ko‘rsatma:

- Birinchi ishtirokchi (masalan, yetakchidan chap tarafdagi) o‘z ismini aytadi.
- Ikkinchi ishtirokchi birinchi ishtirokchining ismini aytadi, keyin o‘z ismini qo‘shadi.
- Uchinchi ishtirokchi ikki ismni aytadi va o‘z ismini qo‘shadi.
- Shu tartibda guruh bo‘ylab davom etadi. Mashg‘ulot, birinchi ishtirokchi barcha guruh ismlarini eslab chiqqanida tugaydi.

«Turinglar, kim...»

Maqsad:

- Diqqat va kuzatuvchanlikni rivojlantirish.
- Guruh ichida tanishtirishni davom ettirish.

O‘tkazish tartibi:

• Yetakchi shunday taklif qiladi: «Turinglar, kim...» va keyin turli holatlarni aytadi:

- yugurishni yoqtiradi;
- yaxshi ob-havoga xursand bo‘ladi;
- kichik opa-singilga ega;
- gul sovg‘a qilishni yoqtiradi; va h.k.
- Istasangiz, yetakchilik rolini bolalar ham bajarishi mumkin.

Mashg‘ulot yakuni:

- Bolalarga savollar beriladi:
 - «Hozir guruhimizda eng diqqatli kim ekanligini ko‘ramiz. Kim shirinlikni yaxshi ko‘radi?»
 - «Kimning kichik singlisi bor?» va hokazo.
- Keyin savollar murakkablashadi va ikkita o‘zgaruvchiga ega bo‘ladi:
 - «Guruhimizda kim shirinlikni yaxshi ko‘radi va kichik singlisi bor?»
- Har bir savol alohida bola uchun beriladi, agar u javob bera olmasa, guruh yordam beradi.

«Mening portretim»

Maqsad:

- O‘smirlarni o‘z shaxsiy sifatlarini anglashga yordam berish.

Manba:

- XIX Milliy tanlov «Oltin Psixeya», 2017 yil yakunlari.
- «O‘zimga yo‘l» loyihasi (ijtimoiy-psixologik trening)
- <https://psy.su/psyche/projects/2090/>

O‘tkazish tartibi:

- Har bir ishtirokchi varaq oladi, u fotosurat ramkasi shaklida tayyorlangan.
- O‘z shaxsiy sifatlarini shu varaqga yozadi.
- Muhokama uchun fliychartga guruhning umumiy shaxsiy sifatleri yoziladi.

Muhokama savollari:

- «O‘zlaringizda qaysi shaxsiy sifatlarni topdingiz?»
- «Mashg‘ulot davomida qaysi jihatlar qiyin bo‘ldi, qaysi jihatleri oson edi?»

«Do‘stingni tasvirla»

Maqsad:

• Diqqatni rivojlantirish va ko‘rgan narsani tasvirlash ko‘nikmasini shakllantirish.

O‘tkazish tartibi:

- O‘smirlar juftlarga bo‘linadi, orqalarini bir-biriga qarshi qo‘yadi.
- Navbatma-navbat do‘stining soch turmagi, kiyimi, yuzi va boshqa tashqi jihatlarini yoddan tasvirlaydi.
- Mashg‘ulot tugagach, bolalar o‘z tasvirlarini asliga solishtiradi va qanchalik aniqligini tahlil qiladi.

Muhokama savollari:

- «Mashg‘ulot davomida qaysi jihatlar qiyin bo‘ldi, qaysi jihatlar oson edi?»
- «Sizni tasvirlash va siz tasvirlanganda qanday hislar paydo bo‘ldi?»
- «Tasvir qanchalik aniqlik bilan berildi?»

«Maqtovchilar tanlovi»

Maqsad:

- Tan olinishga bo‘lgan ehtiyojni qondirish.
- Bolalarning o‘zini baholash darajasini oshirish.
- Guruhni birlashtirish, jamoaviy ruhni kuchaytirish.

Ko‘rsatma:

• Bugun biz siz bilan odatiy bo‘lmagan mashqni o‘tkazamiz — **maqtovchilar tanlovi**.

- G‘olib bo‘luvchi — eng yaxshi maqtov qilgan kishi.
- Maqtov qilish qo‘shniga qarshi bajariladi — o‘ngingizdagi qo‘shningizni maqtaysiz.
- Qo‘shningizga e‘tibor bilan qarang, o‘ylang: u qanday, nimalarga qodir, qaysi ishlarni yaxshi uddalaydi, shaxsiy xususiyatlari qanday.

Misol:

«Nina — juda, juda aqlli, muloyim, hazilkash, chiroyli, tez yuguradi va hokazo.»

• Barcha guruh a‘zolari navbati bilan maqtovini aytgach, g‘olib **jamo**a tomonidan aniqlanadi.

Muhokama savollari:

- Mashq davomida qaysi jihatlar qiyin bo‘ldi, qaysi jihatlar oson edi?
- Qo‘shningiz haqida gapirish yoki o‘zingiz haqingizda eshitish sizga qaysi biri yoqdi?
- Siz haqingizda aytilgan gaplar haqiqatga qanchalik mos keldi?
- Qanday his-tuyg‘ular paydo bo‘ldi?

Refleksiya:

- Bugun nima foydali bo‘ldi?
- O‘zingiz uchun nima yangi narsani ochdingiz, ilgari sezmagan jihatlar?
- Qanday his bilan ketmoqdasiz?

Xayrlashuv:

- Trening kunlari **har doim bir xil xayrlashuv bilan yakunlanadi.**
- Ushbu xayrlashuv ishtirokchilarni birlashtiradi va barcha kunlarni yagona dasturga bog‘laydi.
- Birinchi kun davomida o‘smirlarga barcha kunlar uchun **bitta xayrlashuv marosimi** ishlab chiqish taklif qilinadi.
- Ushbu marosim o‘zaro aloqani o‘z ichiga olishi mumkin:
 - umumiy qo‘l siqish;
 - yelkaga engil urish;
 - doira hosil qilib, qo‘lni qo‘lga qo‘yib, yonma-yon tebranish va hokazo.

Maqsad:

- Shaxsning o‘z his-tuyg‘ularini va kuchli tomonlarini anglash.
- Ijtimoiy tajriba yetishmasligidan kelib chiqqan psixologik to‘siqlarni yengib o‘tish sharoitlarini yaratish.
- O‘ziga bo‘lgan ishonchni shakllantirish va kuchli tomonlarini anglash.
- Shaxsiy sifat sifatida rahmdillikni anglash va nega rahmdil bo‘lish muhimligini tushunish.

Salomlashuv

Maqsad: Ishga hissiy jalb qilinish sharoitini yaratish.

- Guruhning barcha a‘zolari turib, bir-birini standart bo‘lmagan usullarda salomlashadi.
 - Masalan: elkaga yoki orqaga teginish, oyoq bilan tegish, tepish va hokazo.
- Keyin doira hosil qilib o‘tiradilar va quyidagi savolga javob beradilar:
 - ➤ Kechagi mashg‘ulotdan so‘ng sizda qanday his-tuyg‘ular paydo bo‘ldi, hozir qaysi hissiyotlar sizni egallagan?

Mashq «Kompliment»

Maqsad: Guruhni birlashtirish.

- Guruh a‘zolari doira bo‘ylab bir-birlariga **iliq, samimiy so‘zlar** aytadilar.

Mashq «Menga yaqin kelma»

Maqsad:

- Shaxsiy hududga boshqa odamning kirishi tajribasini olish.
- Har bir ishtirokchining shaxsiy hududini aniqlash.

Ko'rsatma:

- Ishtirokchilar doira bo'ylab turadilar.
- Doira markaziga birinchi o'smir chiqadi, qolganlari navbati bilan unga sekin yaqinlashadi.
- Markazdagi odam noqulaylik his qiladigan masofaga yetganda, u «To'xtang!» deydi.
- Shu tarzda navbat bilan keyingi o'smirlar ham markazga chiqadi.
- Vazifa: har bir guruh a'zosi uchun qaysi masofaga yaqinlashish mumkinligini eslab qolish, shunda markazdagi odamga qulay bo'ladi.

Muhokama savollari:

- Mashq davomida qanday his-tuyg'ular paydo bo'ldi? Sizga yaqinlashganida va siz yaqinlashganingizda qanday edi?
- Qaysi odamni shaxsiy hududingizga yaqinroq kiritishingiz mumkin, qaysini uzoqroq saqlaysiz?
- Sizning shaxsiy hududingiz chegarasi qayerda o'tadi?

Ma'lumot bloki:

- Har bir insonning **shaxsiy chegarasi** bor — uni buzishga faqat eng yaqin odamlar, ya'ni yaqin qarindoshlar va do'stlar haqli.
- Masofa va shaxsiy hududga hurmat madaniyat, odob-axloq va yashash joyiga bog'liq: masalan, tundrada yoki cho'lda aholisi kam bo'lgan joylarda odamlar uzoq masofadan muloqot qiladi. Aholi zich bo'lgan shahar sharoitida esa bu masofa qisqaradi.
- Muloqotda boshqa odam orqaga chekinayotgan bo'lsa, demak siz uning shaxsiy hududini buzdingiz.
- **Eslatma:** Rahbar ham shu mashqdan o'tishi kerak, ya'ni o'smirlar bilan teng darajada bo'lishi zarur.

Mashq «Mening shaxsiy chegaralarim»

Maqsad:

- Psixologik chegaralarni anglash va ularni himoya qilishni o'rganish.

Ko'rsatma:

- Ishtirokchilarga shaxsiy hududini tasvirlash topshirig'i beriladi:
 - Shu hududni biror tasvir shaklida chizish.
 - Tasvirga nom berish.
 - Chegaralarni belgilash.

Muhokama savollari:

- Sizning shaxsiy hududingiz chegarasi qayerda o'tadi?
- Bu chegarani buzishga kim haqli?
- Qaysi odamni hududingizga yaqinroq kiritishingiz mumkin?
- Sizning psixologik chegara buzilganda qanday his-tuyg'ular paydo bo'ldi?
- Siz o'z psixologik chegaraingizni qanday himoya qilishingiz mumkin?

Ma'lumot bloki

• Biz bolalikdan boshlab jamiyatga moslashishni o'rganamiz, uning qoidalari, qonunlari va kutishlarini his qilamiz.

• Bu eng aniq maktabga kirgan paytda seziladi. Shu yerda ko'plab ijtimoiy aloqalar yuzaga keladi, lekin muammolar ham ko'payadi: do'stlar va o'qituvchilar bilan munosabatlarni yo'lga qo'yish, samarali xulq-atvor strategiyalarini ishlab chiqish zarur.

• Sizning yoshda maktab o'quvchilarida ayniqsa tengdoshlarning va ba'zi muhim kattalarning kutishlariga mos kelish masalasi dolzarb bo'ladi.

• Ular ma'lum bir doira yoki do'stlarni tanlashni xohlashadi va ba'zan buning uchun qurbonlikka ham tayyor bo'lishadi.

• Atrofdagilarning bosimi bilan kurashishga tayyor bo'lish va o'zini himoya qilish yo'llarini bilish uchun **psixologik chegaralarni** bilish zarur.

Mashq «Yetakchi»

Maqsad: Mas'uliyat va ishonch tajribasini olish.

- Guruh juftlarga bo'linadi.
- «Yetakchi» ko'zlari bog'langan ishtirokchini xonaning boshqa tomoniga olib boradi, to'sqinliklarni (stullar, stollar va boshqa ishtirokchilar) yengib o'tadi.
- Mashq mas'uliyat, zaiflik va sherikka ishonch tajribasini beradi. Har bir ishtirokchi guruh a'zolariga turlicha darajada ishonadi.

Muhokama savollari:

- Mashq davomida qanday qiyinchiliklar yuzaga keldi?
- Yetakchi va ko'zoyoq bo'lganingizda qanday his-tuyg'ular paydo bo'ldi?
- Sizni yetakchi qanday olib bordi?
- Qaysi rol — yetakchi yoki yetaklangan bo'lish yaxshiroq edi?
- Odamlarga ishonasizmi va ishonchni qanday aniqlaysiz?
- Qanday tajriba oldingiz?

YAKUNIY BOSQICH TRENING MASHQLARI

Diskussiya «Rahmdillik»

Hayot rahmdillikka muhtoj,
Rahmdillik yetishmaydi bizda.
Kimdir gʻazablanadi, kimdir jahli chiqadi,
Kimdir qayta-qayta qiyinchilikda.
Hayot rahmdillikka muhtoj,
Bizning ruhlarimiz — qirgʻichlar...
Juda koʻpchiligimizni soʻz bilan ranjitdik,
Soʻzlar oʻtkir ekanini unutib.

A.Dementyev

Maqsad: Rahmdillik tushunchasini aniqlash.

- 1998 yilda AQShning Sietl shahrida nogironlar uchun paralimpiya oʻyinlari boʻlib oʻtdi.
- Yarish davomida sportchining ahvoli yomonlashdi va u yiqildi.
- Musobaqada 9 sportchi qatnashardi. Ular har biri yurtiga medal olishni xohlashgan edi.
- Lekin ular yiqilgan sportchiga yordam berish uchun yugurishni toʻxtatib, uni koʻtardilar va finishga yetkazdilar.
- Barcha 9 sportchi bir vaqtda finish chizigʻini kesib oʻtishdi.

Muhokama savollari:

- Sizningcha, tomoshabinlar tribunlarda bu vaziyatga qanday javob berdi?
- Qaysi shaxsiy sifatlar sportchilarni shaxsiy maqsadlardan voz kechishga majbur qildi?
- Sudyalar sportchilar uchun qanday qaror qabul qilishdi?
 - («Sudyalar qaror qildiki, har biri 9 sportchi ushbu yugurishda oltin medalga loyiq. Chunki ular nafaqat jismoniy kuch va chidamlilikni, balki rahmdillikni ham sinovdan oʻtkazdilar»).
- Sizningcha, **rahmdil inson boʻlish** nimani anglatadi?
- Rahmdillik soʻzi bilan qanday soʻz bogʻlanadi?
 - (Rahmdillik — bu boshqalarga hamdardlik qilish, samimiy yordam berish).
- Rahmdillik qayerda namoyon boʻladi?
 - Moddiy va maʼnaviy yordam berish, yordamga muhtojlarga yordam berish: keksa va zaiflarga yordam berish, kiyim va poyabzal berish, oziq-ovqat yigʻish, yoʻlda yotgan odamlardan oʻtmaslik, yaqinlariga hurmat va mehr koʻrsatish.

Maʼlumot bloki:

- «Kim rahmdil, u albatta jasur, lekin jasur har doim rahmdil bo‘lmaydi.» — Konfutsiy

- **Rahmdillik** — bu insonning boshqalarga hamdard bo‘lishi, ularning ishlariga sherik bo‘lishi.

- Rahmdillik orqali boshqa insonning dardini ko‘rib, unga yordam berish mumkin.

- Bu insonga sevgi bilan munosabatda bo‘lish, xatolarga kechirimli bo‘lish va qiyin vaziyatda yordam berish imkonini beradi.

- Bunday insonning yuragi «ko‘r» bo‘lmaydi, u boshqa odamning og‘rig‘ini o‘zining og‘rig‘i kabi his qiladi.

Refleksiya

- Bugun nima foydali bo‘ldi?

- O‘zingiz uchun nima yangilikni kashf qildingiz?

- Qanday his-tuyg‘ular bilan ketmoqdasiz?

Xayrlashish

- Trening kunlari oxirida barcha ishtirokchilar bir xil xayrlashuv marosimini bajaradilar.

- Bu marosim guruhni birlashtiradi va kunlarni yagona dasturga bog‘laydi.

Maqsad: O‘z resurslarini anglashga yordam berish, rahmdillik sifatini rivojlantirish va o‘z fikrini konstruktiv himoya qilish qobiliyatini shakllantirish.

Salomlashish

Maqsad: Emotsional ishtirokni yaratish.

- Guruhdagi barcha ishtirokchilar turib, bir-birini noodatiy usullarda — elkalar, orqa, oyoq taglari bilan urish yoki teginish orqali salomlashadi.

- So‘ngra doira shaklida o‘tirib, quyidagi savolga javob beradi:

- ➤ Kechagi mashg‘ulotdan keyin sizda qanday o‘zgarishlar bo‘ldi, hozir qanday his-tuyg‘ular sizni to‘ldirmoqda?

Mashq «Tillar» (Pojelanie)

Maqsad: Ishtirokchilarni faol qilish va guruhni isitish.

Material: To‘p

Vositachi:

- «Keling, ishni bugungi kun uchun bir-birimizga tilak aytish bilan boshlaylik. Siz to‘pni kimgadir otasiz va shu bilan birga tilakni aytasiz. To‘pni olgan ishtirokchi keyingi ishtirokchiga otadi va unga tilak aytadi.»

Guruh muhokamasi

Mavzu: «Sizga ishonish va fikringizni tinglash uchun qanday sifatlar kerak?»

Maqsad: Tajriba va bilimlarni faollashtirish, o'z resurslarini anglash qobiliyatini rivojlantirish.

- O'smirlar oldingi vaziyatlarni eslaydilar, qachon ular o'z fikrini himoya qilgan.

- ➤ Qanday ishontirish usullaridan foydalandilar?
- ➤ Atrofdagilar ularni qanday qabul qildi?
- ➤ O'z fikrini isbotlashga muvaffaq bo'ldingizmi?
- ➤ Fikrini ishontirish uchun insonda qanday sifatlar bo'lishi kerak?

Izoh: Agar ishtirokchilar o'zlari agressiv xatti-harakatlarni aytib bersa, juda yaxshi. Agar aytmasa, ularga shuni tushuntirish kerakki, ishontirish jarayonida odamlar ba'zan biroz agressiv yoki qat'iyatli bo'lishi mumkin.

Rol o'yini «O'z fikrini himoya qilish»

Maqsad: O'z fikrini himoya qilish qobiliyatini rivojlantirish.

Ko'rsatma:

- Ikkita ko'ngilli chaqiriladi, «o'qituvchi» va «o'quvchi» rollari taqsimlanadi.
- Vaziyat: o'qituvchi nohaq baho qo'ygan.
- Ko'ngillilar vaziyatni sahnalashtiradi, guruh kuzatadi va «o'quvchi» qayerda xato qilganini belgilaydi.

- Savollar: O'quvchi o'z pozitsiyasini qanday himoya qilishi kerak, shunda o'qituvchi uni qabul qiladimi?

Muhokama savollari:

- ➤ «O'quvchi» va «o'qituvchi» tanasi bilan nima sodir bo'ldi? (mushaklar tarangligi, tana holati, mimika, intonatsiya)
- ➤ Qaysi vaziyatda o'zingizni cheklangan his qildingiz? («O'quvchi» o'qituvchining ustunligi ostida, tengdoshlar masxara qilmoqda.)
- ➤ «O'quvchi» qanday usullar bilan o'z huquqlarini himoya qilishi mumkin? (masalan, vaqt va joyni tanlash, javobni tinglash, muloyim so'z bilan o'z fikrini aytish).

Mashq «Ishonchli yiqilish»

Maqsad: Guruhdagi ishtirokchilarga ishonchni shakllantirish.

Vositachi:

- «Doira shaklida juda yaqin turing. Bu oddiy doira emas, balki sehrli, chunki doira ichidagi ishtirokchilar markazdagi odamni qo'llab, u ajoyib his-tuyg'ularni boshdan kechiradi. Kim birinchi markazga turishni xohlaydi? Boshqalar qo'lini

ko'tarsin. Markazdagi odam siz tomon yiqilsa, uni ushlab, ehtiyotkorlik bilan asl holatiga qaytaring. Markazdagi odamning ko'zlari bog'langan.»

Muhokama:

- ➤ Markazda turganingizda qanday his qilgansiz?
- ➤ Boshqalarga ishonasizmi?
- ➤ Yiqilayotganlarni ushlaganda qanday his-tuyg'ular paydo bo'ldi?
- ➤ Qanday qiyinchiliklarga duch keldingiz?
- ➤ Nimalar sizga yoqimli bo'ldi?

Mashq «Yaxshi so'zlar»

Maqsad: Rahmdillik sifatini rivojlantirish.

• Guruh ishtirokchilari to'pni uzatib, quyidagi so'zlarni aytadi: tinchlik, sevgi, birlik, hurmat, muloyimlik, rahmdillik, hamdardlik va boshqalar.

Muhokama:

- ➤ Mashq davomida qanday his-tuyg'ular paydo bo'ldi?
- ➤ Qiyinchiliklar yuzaga keldi mi?

«Rassom»

Maqsad: Rahmdillik sifatini rivojlantirishga yordam berish.

• Quyidagi mashqni bajaramiz: o'smirlarga vazifa yozilgan kartochkalar tarqatiladi.

- Vazifa: **Sevgi, do'stlik, yaxshilik, rahmdillikni chizing.** (Chizish jarayonida meditatsion musiqa tinglanadi.)
- Keyin juftlarga bo'linib, natijalarni muhokama qilish:
 - ➤ Qaysi ranglarni tanladingiz va nima uchun? Mashq davomida paydo bo'lgan assotsiatsiyalar va his-tuyg'ular haqida gapiring.
 - ➤ Sizningcha, sevgi va rahmdillik nima uchun kerak? («Barchaning hayoti osonroq bo'lishi, muloqot zavqli bo'lishi uchun»).

«Muammo vaziyatlari»

Maqsad: Rahmdillik sifatini rivojlantirish.

- O'smirlar kichik guruhlariga bo'linadi va har bir guruhga bir muammo vaziyati beriladi:
 - Uy yonida bir necha kundan beri bo'sh ovqatlanish uchi osilib turibdi.
 - Maktabdan qaytayotgan o'smir qari ayolni ko'rdi, u katta paket bilan qiyin nafas olib ketayotgan edi.

- Tatyana maktabga shoshilayotganda, chorrahada birinchi sinf o'quvchisi yo'lni kesib o'tolmay qolgani ko'rdi.

- Petr do'stiga uy vazifasini qilgan, keyin esa nazorat ishini nusxalashga yordam bergan.

- Ukasining kiyimi iflos edi, katta aka doimo uni tozalab turardi.

- Maktabdan qaytayotib stadionda o'quvchilar o'rtasida janjal bo'ldi.

Doira shaklida muhokama:

- ➤ Har bir vaziyatda qanday harakat qilishingiz mumkin?

- ➤ Qaror qabul qilishda qanday his-tuyg'ular paydo bo'ldi?

Xulosa: Yaxshi ish faqat haqiqatan muhtoj bo'lganlarga yordam berish orqali amalga oshiriladi. Yaxshi ish qilgan odam evaziga biror narsani kutmasligi kerak, ya'ni yordamni faqat yaxshi niyat bilan amalga oshirish lozim.

«Yaxshi ishlar»

Maqsad: Rahmdillik sifatini rivojlantirish.

- Navbatma-navbat qog'ozga yoziladi:

- ➤ Siz rahmdillikni qanday ko'rsata olasiz?

Muhokama:

- ➤ Siz shaxsan nima qildingiz yoki qilasiz, rahmdilligingiz qanday namoyon bo'ladi?

- ➤ Rahmdillik qilganingizda qanday his-tuyg'ular paydo bo'ladi?

«Oltin axloq qoidasi»

- Umumiy etika qoidasi: **«Boshqalarga shunday munosabatda bo'ling, qanday o'zingizga shunday munosabatda bo'lishlarini xohlaysiz».**

- Salbiy shakli ham mavjud: **«Boshqalarga o'zingizga yoqmaydigan ishni qilmang».**

- «Yaxshilikka ishonish uchun, uni qilishni boshlash kerak».

- Siz juda rahmdil va saxiy ekaningizni ko'rsatishingiz, va doimo muhtojga yordam berishingiz mumkin.

Refleksiya

- ➤ Treningning uch kunida nimalar foydali bo'ldi?

- ➤ O'zingizda nimani kashf qildingiz, ilgari sezmagan nimalar?

- ➤ Qanday his-tuyg'ular bilan ketayapsiz?

Xayrlashish – metafora orqali

- Vositachining soʻzlari:

«Bir dehqonning oʻgʻli bor edi, u boshqalarni xafa qilardi. Atrofdagilarga qoʻpol, muhtojlarga yordam bermaydi, doʻstlarini va yaqinlarini soʻz va amalda xafa qilardi. Barcha tarbiyaviy usullar sinovdan oʻtgach, ota quyidagicha fikr bildirdi: har bir yomon ishidan keyin devorga bir mix urish.

Vaqt oʻtib, devor mixlar bilan toʻlib ketdi. Bu holat bolaning tasavvurini hayratga soldi va u oʻzini tuzatishga qaror qildi. Shundan soʻng ota har bir xayrsiz kun uchun bir mixni chiqarib turdi. Va nihoyat, oxirgi mix chiqarildi. Bola ota bilan devor oldiga keldi:

- Koʻryapsizmi, qancha teshik qoldi? Endi hech qachon eski holatda boʻlmaydi. Bola chuqur taʼsirlanib yigʻlab yubordi.

- Nega yigʻlayapsan? – dedi ota. – Mixlar tugadi-ku?

- Mixlar tugadi, lekin teshiklar qoldi, – dedi bola.

Demak, har bir harakat oʻz oqibatiga ega va siz hayotingizda qanday harakat qilishni oʻzingiz tanlaysiz.»

Xulosa qilib aytganda psixologik treninglar shaxsning ijtimoiy, emotsional va kognitiv rivojlanishini taʼminlovchi samarali psixologik taʼsir vositasi hisoblanadi. Trening jarayonida ishtirokchilarning oʻz-oʻzini anglash, muloqot madaniyati, emotsiyalarni boshqarish va muammoli vaziyatlarga moslashuvchan munosabat bildirish koʻnikmalari shakllanadi. Interaktiv mashgʻulotlar, guruhviy muhokamalar va amaliy mashqlar orqali ishtirokchilarning faolligi oshib, ularning shaxsiy salohiyati yuzaga chiqadi.

Psixologik treninglar nafaqat bilim va koʻnikmalarni rivojlantiradi, balki ishtirokchilar oʻrtasida oʻzaro ishonch, empatiya va hamkorlikni mustahkamlaydi. Trening davomida ijobiy psixologik muhit yaratilishi shaxslarning emotsional barqarorligini taʼminlab, stress va ichki ziddiyatlarni kamaytirishga xizmat qiladi. Shu bilan birga, treninglar ishtirokchilarning ijtimoiy moslashuvini yengillashtirib, ularning kundalik hayot va taʼlim jarayonidagi muvaffaqiyatiga ijobiy taʼsir koʻrsatadi. Psixologik treninglar ilmiy asoslangan metodlar va zamonaviy yondashuvlar asosida tashkil etilganda, shaxs rivojlanishi, sogʻlom ijtimoiy-psixologik muhitni shakllantirish hamda taʼlim va tarbiya jarayonining samaradorligini oshirishda muhim ahamiyat kasb etadi. Shuningdek, psixologik treninglar qatnashchilarning shaxsiy resurslarini aniqlash va rivojlantirishga xizmat qiladi. Treninglar davomida oʻquvchilar va yoshlar oʻz kuchli va zaif tomonlarini anglab, maqsadli oʻzini rivojlantirish strategiyalarini shakllantiradilar. Treninglar metodik jihatdan turli xil usullarni qoʻllaydi: rol oʻyinlari,

vaziyatli mashqlar, guruh muhokamalari, refleksiya mashqlari va interaktiv o'yinlar orqali ishtirokchilar faoliyati faollashtiriladi. Bu jarayon ularni nafaqat bilim, balki amaliy ko'nikmalar bilan ta'minlaydi, shuningdek, jamoaviy ish, hamkorlik va empatiya kabi ijtimoiy ko'nikmalarni rivojlantiradi. Shaxs trening jarayonida o'zini xavfsiz va qo'llab-quvvatlangan muhitda his qilgani sababli, yangi tajribalarni sinab ko'rishdan cho'chimasdan, o'z imkoniyatlarini kengaytiradi. Shu bilan birga, treninglar tashkilotchilariga ishtirokchilarni kuzatish va ularning psixologik xususiyatlarini aniqlash imkonini beradi, bu esa individual yondashuvni kuchaytiradi va shaxsiy rivojlanish uchun qo'shimcha tavsiyalar berishga xizmat qiladi.

Psixologik treninglar shaxsning o'z-o'zini baholash va o'ziga bo'lgan ishonchini oshirishga yordam beradi. Shaxs trening jarayonida o'zini xavfsiz va qo'llab-quvvatlangan muhitda his qilgani sababli, yangi tajribalarni sinab ko'rishdan cho'chimasdan, o'z imkoniyatlarini kengaytiradi. Shu bilan birga, treninglar tashkilotchilariga ishtirokchilarni kuzatish va ularning psixologik xususiyatlarini aniqlash imkonini beradi, bu esa individual yondashuvni kuchaytiradi va shaxsiy rivojlanish uchun qo'shimcha tavsiyalar berishga xizmat qiladi. Bundan tashqari, psixologik treninglar shaxsning kommunikativ kompetensiyasini rivojlantirishda muhim vosita hisoblanadi. Trening mashg'ulotlari davomida ishtirokchilar faol tinglash, empatiya bildirish, konstruktiv fikr almashish, o'z fikrini aniq va ravon ifodalash hamda nizoli vaziyatlarni tinch yo'l bilan hal etish ko'nikmalarini amaliy mashqlar orqali egallaydilar. Rolli o'yinlar, guruh muhokamalari, "aqliy hujum", keystadi va refleksiya mashqlari ishtirokchilarning nazariy bilimlarini amaliy faoliyat bilan uyg'unlashtirishga imkon yaratadi.

Psixologik treninglarning yana bir muhim jihat shundaki, ular shaxsning emotsional intellektini rivojlantirishga xizmat qiladi. Ishtirokchilar o'z his-tuyg'ularini anglash, ularni boshqarish, boshqalarning emotsional holatini tushunish va ularga mos ravishda muloqot qilish ko'nikmalarini shakllantiradilar. Natijada jamoada sog'lom psixologik muhit yuzaga keladi, o'zaro hurmat va ishonch mustahkamlanadi, hamkorlik samaradorligi ortadi. Treninglar jarayonida muntazam ravishda beriladigan teskari aloqa (feedback) ishtirokchilarga o'z kuchli va rivojlantirilishi zarur bo'lgan jihatlarini aniqlash imkonini beradi. Trener tomonidan beriladigan tavsiyalar, guruh a'zolarining fikr-mulohazalari hamda o'z-o'zini tahlil qilish mashqlari shaxsning kasbiy va shaxsiy rivojlanishiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Bu jarayon o'z ustida ishlash motivatsiyasini kuchaytirib, yangi bilim va ko'nikmalarni kundalik faoliyatga tatbiq etishga zamin yaratadi. Treninglarda egallangan bilim, ko'nikma va malakalar mijozlar bilan samarali muloqot qilish, psixologik maslahat berish, diagnostika va korreksion ishlarni tashkil etish, guruh bilan ishlash hamda murakkab psixologik vaziyatlarni boshqarishda muhim ahamiyat kasb etadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni, 28.01.2022 yildagi PF-60-son. <https://lex.uz/uz/docs/-5841063>
2. Акимова, А.Р. Психология тренинга: исследования субъективных и объективных компонентов эффективности [Электронный ресурс] : монография. — М. : ФЛИНТА, 2014. — 119 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=63060
3. Анн, Л.Ф. Психологический тренинг с подростками / Людмила Анн. — СПб.: Питер, 2006. — 271 с. — (Эффективный тренинг).
3. Белогай, К.Н., Дранишников, С.А. Психологический тренинг как технология помощи семье [Электронный ресурс]: учебное пособие. — Кемерово: Изд-во КемГУ, 2014. — 230 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=61409
4. Beknazarova, L., Maxmudova, M., Shodiyev, B. “Ijtimoiy psixologik trening” Ilmiy-uslubiy qo‘llanma – Toshkent: “Tafakkur qanoti”, 2016.-112b
5. Васильев, В.Н. Здоровье и стресс. Москва, 1991
6. Вачков, И.В. Основы технологии группового тренинга / И.В. Вачков. — М.: Изд-во «Ось-89», 1999. — 176с.
7. Вачков, И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники : учебн. пособие для вузов / . — М.: Ось-89, 2005. — 256 с.
8. Вачков, И.В. Основы технологии группового тренинга. — 2007. —256с.
9. Вид В.Д. Хорошее настроение — это просто! СПб., 2001
10. Грачёва Л.В. Тренинг внутренней свободы. СПб., 2005
11. Гришина Н. В. Давайте договоримся. Практическое пособие для тех, кому приходится разрешать конфликты. — СПб.: 1993
12. Ежова, Н. Н. Научись общаться!: коммуникативные тренинги / . — Изд. 2-е. — Ростов н /Д.: Феникс, 2006. — 250 с. — (Психологический практикум)
13. Емельянов С. М. Практикум по конфликтологии. — СПб.: 2000
14. Жуков Ю.М., Петровская Л А., Растяников П. В. Диагностика и развитие компетентности в общении. М.: Изд-во Московского ун-та, 1990
15. Зайцев Г.К. Твоё здоровье. Релаксация психики. СПб., 2000
16. Захаров В.П., Хрящева Н.Ю. Социально-психологический тренинг. Л., 1990
17. Ismoilova N “Psixologik trening asoslari” /O‘quv qo‘llanma/. T:INNOVATSIYA-ZIYO” 2019, 244 b

18. Кипнис М. Ш. лучших игр и упражнений для развития управления коммуникациями: Тренируем общение, способность влиять и убеждать/ М. Кипнис.-М: АСТ; Прайм-ЕВРОЗНАК, 2009 - 224с
19. Кипнис М. Ш. лучших игр и упражнений для развития управления коммуникациями: Тренируем общение, способность влиять и убеждать/ М. Кипнис. - М: АСТ; Прайм-ЕВРОЗНАК, 2009-224с.
20. Кипнис, М. Большая книга лучших игр и упражнений для любого тренинга [Электронный ресурс] – М: Издательство: АСТ, Серия: Библиотека успешного психолога, 2017. – 637 с. - Режим доступа: <https://www.labirint.ru/books/572719/>
21. Кипнис М. Ш. Тренинг лидерства/ М. Кипнис.- М: Ось-89, 2008.- 144с
22. Кирейчева, Е.В., Кирейчев, А.В. Психологический тренинг развития Я-концепции. Ялта, 2006. – 80 с
23. Кичанова И.М. Конфликт: за и против. М., 1978
24. Лампен Д. и Дж. Молодые люди управляют конфликтом.– Мн.: 1998
25. Лебедева М.М. Урегулирование социальных конфликтов // Политическая психология. Ростов-на-Дону, 1996
26. Лидерс, А. Г. Психологический тренинг с подростками : учебн. пособие для вузов / . – М.: Академия, 2003. – 256 с
27. Никифоров Г.С. Психология здоровья. СПб., 2003
28. Олифирович, Н.И. Индивидуальное психологическое консультирование: Теория и практика / Н.И. Олифирович. – Мн.: Тесей, 2005. – 264 с. – (Современная психология и психотерапия)
- 29.Осипова Е.А. Конфликты и методы их преодоления (социально-психологический тренинг)/ Осипова Е.А.: учебн.-метод. пособие / Авт.-сост., - Мн., 2004. – 54с
- 30.Парыгин Б.Д. (ред.) Практикум по социально-психологическому тренингу / Под ред. Б.Д. Парыгин. СПб., 1994
31. Петровская, Л. А. Компетентность в общении: Социально-психологический тренинг / . – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 216с
32. Рамендик, Д.М. Тренинг личностного роста: Учебное пособие/ Д.М. Рамендик.–М.:ФОРУМ, 2007. –176с. – (Профессиональное образование)
33. Самоукина Н.В. Игры в которые играют... Дубна, 1996

LATIBJONOV RAHMATILLO ABDURASHID O'G'LI

**“AMALIYOTCHI PSIXOLOGLARNING
KOMMUNIKATIV KOMPETENSIYALARINI
TAKOMILLASHTIRISH” BO‘YICHA
TRENINGLAR
(USLUBIY QO‘LLANMA)**

Muharrir: O.Abdullayev

Dizayner: J.Qobilov

“OMADBEK PRINT NUMBER ONE” MCHJ

Andijon shahri, Boburshoh ko`chasi, 39 a uy.

Nashriyot litsenziya raqami: № 156677.

2023-yil 7-noyabrda berilgan.

Tijoriy takliflar uchun: 99-906-90-71



Bosmaxonaga 2026 yil 24 iyulda berildi.

Bosishga 2026 yil 30 iyulda ruxsat etildi.

Bichimi 84x108 1/16. Hajmi 10,7 bosma taboq.

Times New Roman garniturası,

ofset qog`ozi, ofset usulida chop etildi.

Buyurtma 723 Adadi 50 dona.

Ushbu kitobning hech bir qismidan mualliflarning yozma ruxsatisiz elektron yoxud bosma shaklda tijoriy maqsadlarda foydalanish uchun chop etish hamda internet, ijtimoiy tarmoqlar orqali tarqatish mumkin emas.

Mualliflik huquqlari qonun bilan himoya qilinadi.

“OMADBEK PRINT NUMBER ONE” MCHJ

bosmaxonasida chop etildi.

Andijon shahar Boburshoh ko`chasi, 39 a uy.

O`zbekiston Respublikasi Prezidenti adminstratsiyasi

huzuridagi Axborot va ommaviy

kommunikatsiyalar agentligining **19.02.2025** dagi

627268 raqamli guvohnomasi.



“

Samarali muloqot – ishonch,
hamkorlik va muvaffaqiyat kalitidir.

”

USLUBIY QO'LLANMA:

- ✓ amaliyotchi psixologlarning kommunikativ kompetensiyalarini rivojlantirishga yordam beradi;
- ✓ treninglarni tashkil etish va o'tkazish bo'yicha amaliy tavsiyalarni o'z ichiga oladi;
- ✓ muloqot ko'nikmalarini shakllantirishga doir mashg'ulotlar, o'yinlar va amaliy topshiriqlar bilan boyitilgan.



INTERAKTIV
YONDASHUV



AMALIY
MASHG'ULOTLAR



TRENER UCHUN
TAVSIYALAR



NAZARIY VA AMALIY
MATERIALLAR



BAHOLASH VA
MONITORING



ANDIJON – 2026