

ИЖТИМОЙ-ПСИХОЛОГИК ТРЕНИНГ ҲАРБИЙ ХИЗМАТЧИНИНГ ЕТАКЧИЛИК ЛИДЕРЛИК ФАЗИЛАТЛАРИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ ВОСИТАСИ СИФАТИДА

Дадабоев Мамиржон Пўлатжонович

ЎР ҚК Кичик мутахассислар тайёлаш маркази тактика цикли катта йўриқчиси,
III-даражали сержант.

Мирзакулов Шаяхмед Мухтарбекович

ЎР ҚК Кичик мутахассислар тайёлаш маркази тактика цикли катта йўриқчиси,
III-даражали сержант.

АННОТАЦИЯ

Мақолада ижтимоий-психологик тренинг шароитида ҳарбий хизматчининг етакчилик фазилатларини шакллантиришнинг ўзига хос хусусиятлари кўриб чиқилди. Гуруҳдаги иш самарадорлигини таъминлайдиган шартлар сифатида ижтимоий ҳамкорликнинг асосий тамойиллари, ҳолати ва вазифалари ўрганилди.

Калит сўзлар: ижтимоий-психологик тренинг, етакчилик фазилатлари, мотивация, гуруҳ, мулоқот, қадриятлар, муносабатлар.

Бугунги кунда ижтимоий-психологик тренинглар ўтказиш учун турли хил ёндашувлар мавжуд. Давлат бошқаруви университети мутахассислари томонидан ишлаб чиқилган етакчиликни ўқитиш дастурларидан бири ушбу ишда батафсил кўриб чиқилган. Такдим этилган тренинг дастури мулоқотда малакани оширишга, самарали мулоқот қилиш учун зарур бўлган билим ва мулоқот қобилиятларини ривожлантиришга қаратилган.

Тренинг жараёнида унинг иштирокчилари турли хил ишбилармонлик муносабатларида мақсадга мувофиқ бўлган муайян алоқа воситаларини (техник ва техникани) эгаллашади: омма олдида нутқ, суҳбат, йиғилиш ва ҳ.к. Ижтимоий-психологик тренинг давомида, шахслараро мулоқотда етакчилик хатти-ҳаракатлари қобилиятлари ва кўникмаларини ривожлантириш орқали инсоннинг етакчилик фазилатларини ривожлантириш амалга оширилади.

Тренинг орқали шахснинг фаол позициясини шакллантириш, мотивация тузилиши, етакчига хос бўлган қадриятлар ва муносабатлар муаммоси ҳал қилиниши мумкин. Етакчилик тренинглари ва тренинг дастурлари деярли ҳар қандай контекстда иш учун ўз қарашларини изчил тарғиб қилиш ва амалга

ошириш имкониятига эга бўлган ишончли профессионални шакллантиришга қаратилган.

Тренинг инсон билан муносабатлар соҳасида фаол ижтимоий тайёргарликка асосланган. Тренингда мулоқот ҳолати моделлаштирилади, унинг натижалари машғулот иштирокчилари ва иштирокчилар томонидан кўп томонлама таҳлил қилинади.

Тавсия этилган тренинг 50-150 соатлик аудиторлик иши учун мўлжалланган ва шунинг учун амалий ўқув курсини ташкил этади. Унда иштирок этиш махсус тайёргарликни талаб қилмайди. Курс гуруҳда ишонч ва ҳамкорлик муҳитини яратишнинг методик принципига, ҳар бир инсон томондан “ўзларини кузатиш” имконини берадиган “нометалл” тизимининг ўзига хос турига асосланган.

Таълимнинг фаол ижтимоий-психологик шакллариининг хилма-хиллиги мулоқот видео тренингидир. У, анъанавий маъруза машғулотларидан фарқли ўлароқ, тингловчилардан жуда катта ҳиссий ва интеллектуал харажатларни талаб қилади, чунки у нафақат янги билимларга эга бўлишга, балки хатти-ҳаракатларнинг ўзгаришига, янги кўникмалар ва одамлар билан мулоқот қилиш шаклларига эришишга қаратилган.

Ушбу таълим шаклининг асосий хусусияти иш жараёнида тингловчиларнинг катта иштироки ҳисобланади. Бунинг сабаби, таҳлил ва тузатиш учун материал асосан гуруҳ аъзоларининг ҳақиқий ёки ўйин хатти-ҳаракати бўлиб хизмат қилади. Дидактик материалларнинг аксарияти гуруҳ баҳслари, психогимнастик процедуралар ва тренинг машқлари шаклида хизмат қилади.

Ўйин контекстида жамоада самарали ишлашга ёрдам берадиган барча асосий омиллар кўриб чиқилади. Гуруҳдаги иш энг самарали тарзда амалга оширилиши учун иштирокчилар қўйидаги асосий принципларга риоя қилишлари керак – фаолият принципи тренинг иштирокчиларининг фаол бўлиш истагини, гуруҳнинг фаолияти давомида юзага келадиган барча воқеалар, вазиятларда иштирок этиш орқали фаол бўлишга қаратилган. “Бу ерда ва ҳозир” тамойили таҳлил фақат гуруҳ аъзолари долзарб ҳодисага дучёр бўлади, деб таклиф қилади.

Гуруҳнинг фаолияти давомида зарур бўлган асосий нарса иштирокчилар томонидан имкон қадар кўп турли хил хатти-ҳаракатларнинг намоён бўлиши. Турли хил хулқ-атвор намуналари билан самарали ўзаро таъсирни тарғиб қилувчи ва тўсқинлик қилувчи омилларни аниқлаш самарадорлиги сезиларли даражада ошади. Шундай қилиб, тренинг давомида таҳлил ва тузатиш учун материал берадиган ҳар қандай вазиятли хатти-ҳаракатлар қимматга тушади.

Самимийлик тамойили. Иштирокчи нима демокчи бўлса, унинг ҳис-туйғуларига жавоб бериши керак.

Бундан ташқари, тренинг гуруҳининг фаолияти давомида, ўқув мақсадидан ташқари, иштирокчиларни ижтимоий тарбиялашнинг мақсади жуда муваффақиятли амалга оширилиши мумкин. Ижтимоий психология инсоннинг нуқтаи назарини, қадриятларини, мотивларини ва хатти-ҳаракатларини тузатишнинг бой услубий воситаларига эга. Мисол учун, инсон онгига таъсири кучли иштирокчилари долзарб ижтимоий муаммоларни муҳокама давомида гуруҳ муҳокама усули ҳисобланади. Ушбу вазиятда тренинг иштирокчилари учун тарбиячи ва мураббий сифатида иштирок этадиган тренинг гуруҳи раҳбари алоҳида ўрин тутди.

Видео-тренинг курсининг ўтиши кучли томонларни ривожлантиришга ва мулоқотда заиф томонлардан халос бўлишга, мақсадларга эришишга олиб келадиган умумий схемалар ва алгоритмларни тушунишга, турли вазиятларда шахслараро мулоқот усуллари ва техникаси билан танишиш имконини беради. Самарали ўзаро муносабатларни ўрганиш жараёни, бизнинг фикримизча, учта ўзаро боғлиқ, аммо нисбатан мустақил вазифаларни ҳал қилишни ўз ичига олади: (1) ўзаро муносабатларга асосий муносабатни ўзгартириш, (2) мавжуд бўлган янги билимларни ўзлаштириш ва тузатиш (ўз-ўзини англаш, бошқалар, умуман ижтимоий ҳақиқат жараёни), (3) турли ижтимоий вазиятларда хулқ-атвор қобилиятлари ва кўникмаларини шакллантириш (услуглар, стратегиялар ва хатти-ҳаракатларнинг тактикасини).

Ушбу билим доираси шартли равишда уч қисмга бўлинади. Биринчиси, инсон ва унинг идрок жараёнлари ҳақида билишдир. Иккинчиси – ички ҳаётнинг асосий қонунлари ва ҳодисаларини билиш. Бу гуруҳнинг асосий тузилмаларини ўз ичига олади: рол ижро этувчи тузилмалар, куч тақсимотининг тузилиши ва ҳиссий шахслараро муносабатларнинг тузилиши, гуруҳнинг ривожланиши ва фаолиятининг нақшлари, гуруҳдаги ҳиссий "инфекция" ва гуруҳ босими, гуруҳ қадриятлари ва нормаларини ривожлантириш ва бошқалар.

Ижтимоий вазият биринчи навбатда муҳим ижтимоий элементлар билан тавсифланади. Бунга маълум бир вазиятда бўлган одамларнинг мақсадлари ва эҳтиёжлари, бу мақсадларнинг нисбати ва ўзаро алоқаси киради; одамлар томонидан қабул қилинган роллар, уларнинг шаклланишининг ўзига хос хусусиятлари яхлит рол тизимлари; иштирокчиларнинг ижтимоий қобилиятлари нисбати, уларнинг ўзаро умидлари ва улар кўрсатадиган долзарб хатти-ҳаракатлар.

Алоқа шароитида самарали хатти-ҳаракатни ўрганишнинг учинчи қисми хулқатвор кўникмаларини шакллантириш, коммуникатив усулларни

ўзлаштириш ва уларни қўллаш қобилиятини ривожлантиришдир. Айниқса, бу маҳоратнинг аҳамияти оммавий нутқ шароитида намоён бўлади. Оммавий нутқ кўникмаларини ривожлантириш амалий машғулотлардан ташқарида амалга оширилмайди, бунинг асосида алоқа тайёрлаш дастури тузилади.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати: (REFERENCES)

1. Ковалев А. Г. Коллектив ва бошқарувнинг ижтимоий-психологик муаммолари.
2. Почебут Л.Г., Чискер ва ташкилий ижтимоий психология. - Санкт-Петербург.: Бутрус, 2000. Шchedровитский Г. П. Ташкилот, бошқарув. Т.