

**Қазақстан Республикасы Төтенше жағдайлар министрлігі
Мәлік Ғабдуллин атындағы Азаматтық қорғау академиясы**

Азаматтық қорғаныс және әскери дайындық кафедрасы

Оқу құралы

«Әскери педагогика және психология»

Көкшетау 2024 ж.

«Әскери педагогика және психология» – Көкшетау. Қазақстан Республикасы Төтенше жағдайлар министрлігі Мәлік Ғабдуллин атындағы Азаматтық қорғау академиясы, 2024 ж., 228 б.

Авторлары:

Тимирғали А. – магистр, ҚР ТЖМ М. Ғабдуллин атындағы Азаматтық қорғау академиясы Азаматтық қорғаныс және әскери дайындық кафедрасының аға оқытушысы.

Абдрахманов А. А. – әскери ғылымдарының кандидаты, ҚР ТЖМ М. Ғабдуллин атындағы Азаматтық қорғау академиясы Азаматтық қорғаныс және әскери дайындық кафедрасының бастығы.

Даулетов К. С. – ҚР ТЖМ М. Ғабдуллин атындағы Азаматтық қорғау академиясы Азаматтық қорғаныс және әскери дайындық кафедрасының оқытушысы.

Жолдакаева Г. Д. – Қазақстан Республикасы Төтенше жағдайлар министрлігі 52859 әскери бөлімінің ТжӘҚЖ бөлімі бастығының аға көмекшісі (мемлекеттік тілді енгізу жөніндегі)

«Әскери педагогика және психология» пәні бойынша оқу құралы Қазақстан Республикасы ТЖМ Мәлік Ғабдуллин атындағы Азаматтық қорғау академиясының күндізгі оқу факультетінің курсанттарымен «Азаматтық қорғаныс күштерінің командалық тактикалық» мамандығы бойынша сабақ өткізуге арналған.

Қазақстан Республикасы ТЖМ М. Ғабдуллин Азаматтық қорғау академиясының оқу-әдістемелік кеңесі қаралды және бекітілді

2024 жылғы «14» ақпандағы № 7 хаттамасы.

Қазақстан Республикасы ТЖМ М. Ғабдуллин Азаматтық қорғау академиясы, 2024 ж.

МАЗМҰНЫ

Кіріспе.....	5
I. Әскери педагогика.	
1.1. Педагогиканың негізгі мақсаттары мен мұраттары.....	7
1.2. Әскери-педагогикалық процестің ерекшеліктері.....	15
II. Әскери дидактика.	
2.1. Әскери дидактика және оның әскерлердің жауынгерлік және мемлекеттік-құқықтық даярлығын ұйымдастырудағы рөлі. Сарбаздарды дайындау принциптері туралы түсінік.....	20
2.2. Жауынгерлерді оқытудың мәні мен ерекшелігі. Әскери қызметшінің жеке басына педагогикалық әсер ету құралдары мен әдістері.....	29
2.3. Жауынгерлерді тәрбиелеу барысы. Тәрбиенің мәні, негізгі бағыттары, принциптері, нысандары мен әдістері.....	35
2.4. Жауынгерлердің өзін-өзі тәрбиелеуі. Қазіргі жағдайдағы жауынгерлерді тәрбиелеудің ерекшеліктері.....	42
III. Әскери психология ғылым ретінде. Тәрбиеші офицердің қызметіндегі психологиялық білімнің орны.	
3.1. Жалпы психологияның мәні, пәні, міндеттері мен принциптері.....	47
3.2. Әлеуметтік-психологиялық жұмыстың негізгі міндеттері.....	50
IV. Офицер-тәрбиешінің педагогикалық мәдениеті.	
4.1. Педагогикалық мәдениет. Офицердің педагогикалық мәдениеті.....	56
4.2. Қазіргі жағдайда педагогтың адамгершілік-психологиялық бейнесі. Офицердің педагогикалық мәдениетін қалыптастыру жолдары.....	65
V. Тұлғаның психологиялық құрылымы.	
5.1. Әскери қызметшінің тұлғасы.....	77
5.2. Әскери қызмет жағдайындағы әскери қызметшілердің сезімдері мен еркі.....	84
5.3. Жеке тұлғаны зерттеудің психодиагностикалық әдістері.....	94
VI. Жеке құрамның психологиялық даярлығының талаптары және әскери қызметшілерді әскери қызметке бейімдеу мәселелері.....	100
6.1. Қызметтік-жауынгерлік іс-әрекеттің әртүрлі түрлерін және олардың жағдайларының жеке құрамның моральдық-психологиялық жағдайына әсерін әлеуметтік-психологиялық талдау.....	101
6.2. Әскери қызметшілерді әскери қызметке бейімдеу езеңдері. Әскери қызметке бейімделу жолдары.....	108
6.3. Жауынгерлердің жүйке-психикалық тұрақсыздыққа бейімделу мәселелері.....	118

VII. Әскери тәртіптің психологиясы және оны бөлімшеде нығайту жолдары.

7.1. Бөлімдер мен бөлімшелердің жауынгерлік дайындығын арттырудағы әскери тәртіптің мәні мен рөлі.....125

7.2. Жауынгер тәртіптілігінің параметрлері.....132

VIII. Психологиялық көмек көрсету және психологиялық денсаулықты сақтау бойынша офицер-тәрбиешінің жұмысы.

8.1. Әскери қызметшілердің психикалық денсаулық нормалары.....135

8.2. Жүйке-психикалық тұрақсыздықтың алдын алу бойынша жұмыс кезеңдері.....140

8.3. Нашакорлық пен нашакорлыққа бейім адамдарды анықтау. Бөлімшеде нашакорлықтың алдын алу.....143

8.3.1. Әскери қызметшілерді психологиялық оңалту және қызметтік-жауынгерлік қызметтің экстремалды жағдайлары әсерінің жағымсыз психологиялық зардаптарының алдын алу.....148

8.3.2. Психо-оңалту жұмысының негізгі принциптері.....152

IX. Әскери ұжымның әлеуметтік-психологиялық құрылымы.

9.1. Әскери ұжымның әлеуметтік-психологиялық құрылымы. Топтың негізгі әлеуметтік-психологиялық түсініктері. Бастапқы әскери ұжымдардағы теріс көшбасшылық. Әскери ұжымды психологиялық зерттеудің негізгі бағыттары.....156

9.2. Топтардың негізгі белгілері мен түрлері. Әр түрлі деңгейдегі топтардың тұлғаның дамуына әсері. Ұжым туралы түсінік. Әскери бөлімшелер ұжым ретінде. Әскери ұжымның ерекшеліктері.....164

X. Жеке құрамның моральдық-психологиялық дайындығы.

10.1. Психологиялық соғыс. Психологиялық әсер ету түрлері.....173

XI. Әскери ұжымды басқару бойынша педагогикалық қызметтің психологиялық негіздері.

11.1. Әскери топтарды дамыту процесінде басқару. Әскери ұжымды басқару ерекшеліктері.....186

11.2. Әскери ұжымның әлеуметтік-психологиялық климатын басқару. Ұжымдық пікірді қалыптастыру.....198

11.3. Ұжымдық көңіл-күй формаларын зерттеу әдістерін практикалық қолдану.....209

11.4. Қақтығыстардың алдын алу мен жеңу және ұжымдық тәртіпті басқару үшін социометриялық әдісті қолдану.....216

КІРІСПЕ

«Әскери педагогика және психология» курсанттарды (тыңдаушыларды) кәсіби даярлау үшін қажетті пән болып табылады. Мазмұны бойынша қызметі айқын педагогикалық сипатта болатын және әскери педагогика мен психологияны терең білуді, теорияны оқу-тәрбие процесінде шығармашылық қолдануды, оқытушы мен тәрбиешінің қасиеттерін дамытуды, педагогикалық шеберлікті игеруді талап ететін әскери психолог-педагогтарға қатысы болуы керек.

Бұл пән курсанттарға әскери ұжымдарда болып жатқан әлеуметтік-психологиялық процестердің нақты табиғаты мен заңдылықтары, сондай-ақ әскери басшының жеке басының психологиялық ерекшеліктері туралы қажетті білім беруге арналған.

Пәннің мақсаты – психологиялық-педагогикалық құбылыстарды тиімді зерделеу және түсіну және әскери қызметшілерге білім беру, сондай-ақ курсанттарды (тыңдаушыларды) олардың мінез-құлқы мен қызметін тиімді басқару үшін қажетті басқару дағдыларымен қаруландыру.

Пәннің негізгі міндеті – әскери қызметшілерді оқыту және тәрбиелеу процесінде әскери басшының басқару қызметінің нақты табиғаты мен заңдылықтары туралы қажетті білімді, икемділік мен дағдыларды қалыптастыру.

«Әскери педагогика және психология» пәнін оқытудың мақсаты:

- педагогикалық ойлауы дамыған, жан-жақты білімі бар командир және тәрбиеші ретінде курсанттың (тыңдаушының) жеке басын қалыптастыру;
- жалпы қабылданған құндылықтарды, педагогикалық қызмет мәдениетін бекіту;
- әлемдік және ұлттық педагогикалық ойдың жетістіктерін зерделеу негізінде педагогикалық қабілеттердің берік базасын дамыту;
- оқу процесін басқарудың практикалық бағыты арқылы басшылықтың педагогикалық қабілеттерін қалыптастыру.

Пәнді оқу міндеттері:

- курсанттардың (тыңдаушылардың) негізгі педагогикалық ұғымдар мен қызмет нысандарын меңгеруі, тиісті пәндік және операциялық құзыреттерді қалыптастыру;
- педагогикалық процеске тұрақты қызығушылықты, өзін-өзі жетілдіруге ұмтылысты дамыту;
- курсанттарды (тыңдаушыларды) елде де, жақын және алыс шетелде де педагогикалық көзқарастарды түсінуге және талдауға бағдарлау;
- педагогикалық міндеттер мен кәсібим әселелерді шешу де болашақ офицерлердің азаматтығын, белсенді жеке ұстанымын бекіту;
- басқару шешімдерін қабылдау дағдыларын қалыптастыру, қоғамдық өмір салаларының даму тенденцияларын, оқыту мен тәрбиелеудің нақты саласында жүзеге асырылатын мемлекет саясатын түсіну.

Пәнді оқу нәтижесінде курсанттар (тыңдаушылар) мынаны түсінуі керек:

- педагогиканы ғылым, өнер және практикалық қызметретінде;
- оның басқа ғылымдармен байланысы туралы;
- педагогикалық қызмет объектісі туралы, (диагностика);
- педагогикалық әсердің ықтимал нәтижелері туралы, (болжау)

мыналарды;

Білуі керек:

- әскери педагогиканың қалыптасу және даму кезеңдерін;
- әскери-педагогикалық процестің негізгі құрылымдық элементтерін;
- әскери-педагогикалық процесті ұйымдастыру және басқару

технологиясын;

– басшы мен білім алушы қызметінің психологиялық-педагогикалық аспектілерін;

Мыналарды істей білуі керек:

– әскери-педагогикалық процесті құру үшін ғылыми білімнің негізгі ережелерін қолдану;

– жеке құрамды оқытуда педагогикалық технологияларды қолдану;

– командирдің басшы ретіндегі педагогикалық қабілеттерін дамыту.

Құзыретті болу:

– педагогикалық материалды шығармашылық жүйелеуде және жеке құрамды оқыту мен тәрбиелеудің практикалық міндеттерін шешу үшін алынған педагогикалық білімді пайдалануда;

– дидактикалық принциптер мен әдістерді ескере отырып, жауынгерлік даярлық пәндері бойынша сабақтарды дайындау және өткізуде;

– жеке құрамда жоғары моральдық-жауынгерлік қасиеттерді тәрбиелеуде.

Педагогика ғылымының негізгі міндеттерінің бірі – инновациялық процестердің теориялық, әдіснамалық негіздерін, теория мен практиканы нұтымды байланыстарын дамыту.

Жоғары оқу орнындағы педагогикалық процесс болашақ мамандарды тәрбиелеу, білім беру және оқытуды жүзеге асыру үшін жүргізіледі. Әрине, әр курсанттың (тыңдаушының) өзіндік оқу мақсаты бар. Бір сабақ барысында оқытушы мен курсанттың (тыңдаушының) мақсаттары әр түрлі болуы мүмкін, бірақ оқу процесінің соңында жалпы міндеттер шешіледі. Курсанттың (тыңдаушының) мақсаттары мемлекеттік міндеттер мен еңбек нарығының қазіргі заманғы талаптарын ескере отырып, білім беру процесіне енуі тиіс.

Оқу процесі жүйелі ғылыми білім мен іс-әрекет тәсілдерін игеру кезінде білім алушылардың жеке басын дамытудың мақсатты, әлеуметтік шартты және педагогикалық ұйымдастырылған әрекеті болып қала береді.

Білім беру мазмұны дегеніміз-оқу процесінде игерілген ғылыми білім, практикалық дағдылар, дүние танымдық және моральдық-эстетикалық идеялар жүйесі. Білім беру мазмұны қатаң ғылыми негізде құрылады.

I. Әскери педагогика

1.1. Педагогиканың негізгі мақсаттары мен мұраттары

Педагогика өз атауын гректің «пай-дос» - бала және «аго» - жетелеу.

Сөзбе-сөз аударғанда «пайдагогос» «бала жетелеуші» дегенді білдіреді. Ежелгі Грецияда педагого өз қожайынының баласын қолынан ұстап, мектепке ертіп баратын құл болды. Бұл мектептегі мұғалімді көбіне басқа құл, тек ғалым оқытқан.

Кейінірек «педагогика» сөзі «баланы өмір бойына жетелеу» өнерін білдіретін жалпы мағынада қолданыла бастады - оны тәрбиелеу және оқыту, рухани және дене дамуын бағыттау.

Яғни, педагогика бала тәрбиесі мен оқыту ғылымына айналды. Педагогиканы осылай қабылдау XX ғасырдың ортасына дейін сақталды. Тек соңғы онжылдықтарда ғана балаларға ғана емес, ересектерге де білікті педагогикалық басшылық қажет деген түсінік қалыптасты.

Педагогика – адам тәрбиесі туралы ғылым. Мұнда «тәрбиелеу» ұғымы кең мағынада қолданылады, соның ішінде білім, оқыту, дамыту. Сондықтан әлемдік педагогикалық лексиконда жаңа терминдер – «андронологика» (грек тілінен «андрос» - ер және «аго» -жетелеу) және «антропология» (грек тілінен «антропос» - адам және «аго» - жетелеу).

Педагогика-адамды, ең алдымен, балалар мен жасөспірімдерді тәрбиелеу және оқыту туралы ғылым. Педагогика пәні – тұлғаны тәрбиелеу, оқыту және білім беру жағдайында оның бағытталған дамуы мен қалыптасуының біртұтас педагогикалық процесі.

Армия нақты әлеуметтік құбылыс ретінде пайда болғаннан бері әскери қызметтің ең маңызды құрамдас бөлігі жеке құрамды оқыту, тәрбиелеу болды және болып қала береді. Негізінде бұл практикалық әскери педагогика – жауынгерлерді сәтті ұрыс қимылдарына жан-жақты даярлаудың қажетті, міндетті құралы. Бастапқыда әскери педагогика командирлер мен бағыныстылардың практикалық қызметі ретінде пайда болды. Ұрпақтан ұрпаққа аңыз-әңгімелер, өсиеттер, мақал-мәтелдер, нақыл сөздер түрінде беріліп отырған жауынгерлерді оқыту мен тәрбиелеу туралы білімдер уақыт өте жинақталады. Әскери істер күрделене түскен сайын, әсіресе мемлекеттердің құрылуы және салыстырмалы түрде көп тұрақты әскерлердің құрылуы дәуірінде әскери педагогикалық ой одан әрі дамыды. Тиісті тәжірибе нұсқаулықтарда, қағидаларда, жарғыларда, бұйрықтарда және басқа да жазбаша

дереккөздерде көрсетіледі. Бұған І Петр, А. В. Суворов, М. И. Кутузов, Д. Ф. Ушаков, С. О. Макаров, М. И. Драгомиров елеулі үлес қосты.

XIX ғасырдың соңы мен XX ғасырдың басында әскери педагогика дербес ғылыми сала ретінде қалыптаса бастады. М. В. Фрунзенің, М. Н. Тухачевскийдің, И. . Якирдің еңбектері, Азаматтық және Ұлы Отан соғыстары жылдарындағы жауынгерлерді оқыту мен тәрбиелеу тәжірибесі қазіргі әскери педагогиканың қалыптасуына негіз болды. Оның дамуына А. Г. Базанов, Г. Д. Луков, А. В. Барабанщиков, Н. Ф. Феденко, В. П. Давыдов, В. Н. Герасимов, В. И. Вдовюк, В. Я. Слепов, В. И. Халзов және басқалар үлесін қосты.

Әскери педагогиканың объектісі – әскери қызметшілер мен әскери топтар. Пән жалпы әскери-педагогикалық процесс және әскери қызметшілер мен әскери ұжымдарды оқытудың, тәрбиелеудің, білім берудің, қызметтік және жауынгерлік міндеттерді ойдағыдай шешуге даярлаудың тікелей педагогикалық заңдылықтары болып табылады.

Әскери педагогика – әскери педагогикалық процестің заңдылықтарын, әскери қызметшілер мен әскери жасақтарды оқыту мен тәрбиелеуді, оларды ұрыс қимылдары мен әскери кәсіптік іс-әрекеттерді табысты жүргізуге дайындауды зерттейтін педагогика ғылымының саласы. Бұл Қарулы Күштердің жеке құрамын тәрбиелеу, оқыту, бөлімшелерді (бөлімдерді) әскери жағдайда сәтті іс-қимылдарға дайындау туралы ғылым.

Әскери педагогиканың ерекшелігі әскери қызметшілер жоғары оқу орнында қызмет ету немесе оқудың алғашқы күндерінен бастап әскери маман ретінде оқып, дайындалып қана қоймай, нақты оқу, қызметтік, жауынгерлік міндеттерді шешуге кірісетіндігінде. Тиісінше, әскери-педагогикалық ықпалдар мен өзара әрекеттесулер ең тікелей практикалық, қызметтік бағдарға ие. Яғни, іс жүзінде әрбір әскери қызметші бірден әскери ұжымның қызметіне қосылады, кәсіби әскери қызметке кіріседі және оқу сапасына, мінез-құлқына, тәртібіне және алға қойылған міндеттерді шешуге толық жеке (моральдық ғана емес, сонымен қатар құқықтық) жауап береді. Бұл ретте педагогикалық әсер ету және өзара әрекеттесу субъектілері негізінен 18 жастан асқан, өзіндік, белгілі бір дәрежеде қалыптасқан көзқарастары, дүниетанымы, жеке қасиеттері бар әбден ересек адамдар болып табылады.

Әскери педагогика көптеген басқа педагогикалық салалардан тәрбие, оқыту, білім беру объектілерін (субъектілерін) жоғары моральдық-психологиялық қасиеттерді, күрделі ортада әрекет етуге дайындықты, қабілеттілікті және дағдыларды талап ететін жауапты міндеттерді шешуге байланысты нақты кәсіби қызметке тікелей қосумен, оның ішінде өмірге қауіп

төндірумен және денсаулықпен ерекшеленеді.

Құрылымы тұрғысынан әскери педагогика ғылым ретінде әскери педагогиканың әдіснамасы, әскери педагогиканың тарихы, оқыту теориясы (әскери дидактика), әскери қызметшілерді тәрбиелеу теориясы, жоғары әскери мектептің педагогикасы, жауынгерлік даярлықтың жеке әдістері және басқа да бірқатар бөлімдер кіреді.

Әскери педагогиканың мазмұны:

- әскери-педагогикалық және әскери-ғылыми зерттеулер мен өмірлік бақылау нәтижесінде алынған фактілер;
- әскери педагогиканың категорияларында, заңдылықтарында, принциптерінде, концепцияларында көрсетілген ғылыми жалпылаулар;
- практикалық тексеруді қажет ететін гипотезалар;
- әскери педагогикалық шындықты зерттеу әдістері;
- әскери қызметтің адамгершілік құндылықтар жүйесі.

Гуманитарлық және әлеуметтік ғылымдардың деректері әсер ету мен өзара әрекеттесу объектісі мен субъектісі ретінде адам мен ұжым туралы тұтас түсінік алуға мүмкіндік береді. Адамның биологиялық мәні туралы мәліметтер жаратылыстану ғылымдары арқылы беріледі. Ғылыми-техникалық және әскери-ғылыми білімдерді практикалық қолдану әскери педагогикалық процесті және оның элементтерін модельдеуге мүмкіндік береді.

Әскери педагогика белгілі бір категориялармен әрекет етеді; оның негізгілері мыналар:

- әскери – педагогикалық процесс – командирлердің, штабтардың, тәрбие құрылымдары мамандарының, жауынгерлер мен әскери ұжымдарды мақсаты бойынша іс-қимылдарға даярлау жөніндегі қоғамдық ұйымдардың оқу-тәрбие қызметінің мақсатты, ұйымдастырылған жүйесі;
- әскери қызметшілерді тәрбиелеу – әскери қызметшінің жеке басын, оның қасиеттерін, қарым-қатынастарын, көзқарастарын, сенімдерін және мінез-құлық тәсілдерін дамытуға мақсатты әсер ету процесі мен нәтижесі;
- әскери қызметшілерді оқыту – білім алушылардың білімін, іскерлігін және дағдысын дамыту үшін командирлер (бастықтар) мен бағыныстылар арасындағы өзара іс-қимылдың мақсатты процесі;
- әскери қызметшілерді дамыту – әскери қызметшінің сан-сапалық өзгерістерін жинақтау, психикалық, зияткерлік, дене шынықтыру, кәсіби қызметін және оның тиісті қасиеттерін функционалдық жетілдіру процесі;

– әскери қызметшілердің психологиялық дайындығы - әскери қызметшілердің психикалық тұрақтылығын және әскери кәсіптік қызметті орындауға дайындығын қалыптастыру;

– әскери қызметшілердің білімі – әскери қызметшілердің ғылыми білімдер жүйесін және әскери кәсіптік дағдылар мен әскери – дағдыларды меңгеруінің, қызметтік міндеттерін және қоғамдағы өмірін табысты орындау үшін қажетті тұлғалық қасиеттерді қалыптастыру процесі мен нәтижесі.

Әскери педагогикада аталғандардан басқа офицердің кәсіптік-педагогикалық мәдениеті, әскери қызметшілердің өзін-өзі тәрбиелеуі, өзін-өзі оқытуы және т.б. категориялар қолданылады.

Әскери педагогика ғылым ретінде келесі мәселелерді шешеді:

– әскери педагогикалық процестің мәнін, құрылымын, функцияларын зерттейді;

– әскери оқу орындарында оқу-тәрбие процесін ұйымдастыру және жетілдіру мәселелерін зерттейді;

– әскери педагогикалық процесті ұйымдастырудың тиімді нысандарын және әскери қызметшілер мен әскери топтарға әсер ету әдістерін әзірлейді;

– әскери педагогикалық процесті және әскери қызметті ізгілендіруге жәрдемдеседі;

– әскери қызметшілерді оқыту, тәрбиелеу, дамыту және психологиялық дайындаудың мазмұны мен технологиясын негіздейді;

– әскери қызметшілерді оқыту және тәрбиелеу процестерінің заңдылықтарын анықтайды және қағидаттарын тұжырымдайды;

– әскер түрлері мен салаларының ерекшеліктерін ескере отырып, сарбаздарды оқыту және психологиялық дайындау әдістемесін негіздейді;

– әскери қызметшілердің өзін-өзі оқыту және өзін-өзі тәрбиелеу мазмұны мен әдістемесін әзірлейді;

– әскери педагог қызметінің ерекшеліктері мен мазмұнын және оның педагогикалық мәдениеті мен шеберлігін қалыптастыру мен дамыту жолдарын зерттейді;

– әскери-педагогикалық зерттеулердің, біліктілікті арттыру және тәрбиелеу тәжірибесін жалпылау, тарату және енгізу әдістемесін әзірлейді;

– әскери педагогиканың тарихи мұраларын шығармашылықпен пайдалану бойынша ғылыми ұсыныстар береді.

Әскери педагогика мәселелерін шешу, ең алдымен, Қазақстан Республикасы Қарулы Күштерінің жауынгерлік қуатын нығайту мүддесінде адами факторды белсендіру жолдарын іздеумен, командирлер (бастықтар)

арасында заманауи педагогикалық ойлауды дамытумен, әскери ұжымдарда шығармашылық, ұйымшылдық, өзара қатаңдық және функционалдық міндеттерді сапалы орындау үшін жеке жауапкершілік атмосферасын құрумен, заңдылықты, құқықтық тәртіпті және әскери тәртіпті бұзуға қарсы тұрумен байланысты.

Офицердің қызметтік міндеттерін орындауы бірқатар педагогикалық функцияларды жүзеге асырумен байланысты. Ең алдымен, офицер бағыныстыларды оқытумен, даярлаумен, олардың әскери шеберлігін, жауынгерлік дағдыларын жетілдірумен айналысады. Қарамағындағылар үшін тікелей бастық бола отырып, ол әскери қызметшілерде Отан қорғаушының қасиеттерін тәрбиелеуге, қалыптастыруға, олардың заңдардың, жарғылардың талаптарын сақтауына, олардың зияткерлік және физикалық қасиеттерін дамытуға жауап береді. Сонымен қатар, офицер сержанттарды (кіші командирлерді) бағыныстыларды оқыту және тәрбиелеу практикасына үйретеді, олардың педагогикалық қызметін ұйымдастырады және бағыттайды. Бұл ережелер ҚР ҚК ішкі қызметі Жарғысының тиісті баптарымен бекітілген және күнделікті қызметте орындау үшін міндетті болып табылады. Әскери-кәсіби қызметтің тиімділігі көбінесе әскери ұжымның офицері – басшысының әскери педагогика саласындағы білімі, дағдылары мен дағдыларының болуымен анықталады.

Педагогикалық білім офицерге мыналарға рұқсат етеді:

- бағыныстыларының жауынгерлік қызметін шебер ұйымдастыру, бөлімшенің жауынгерлік және жұмылдыру дайындығын қажетті деңгейде ұстап тұру;
- жауынгерлік дайындықты сәтті басқару, жеке құрамды әдістемелік сауатты оқыту;
- бөлімшеде тәрбие жұмысын нәтижелі жүргізу, әскери қызметшілерде Отанды қорғауға моральдық және психологиялық дайындықты, ҚР ҚК-не қатыстылығы үшін мақтаныш пен жауапкершілікті тәрбиелеу;
- мықты әскери тәртіпті сақтау, бөлімшенің әскери ұжымын біріктіру жөніндегі қызметті нәтижелі жүзеге асыру;
- бағынысты бөлімшеде ішкі тәртіптің мүлтіксіз сақталуын қамтамасыз ету, тәуліктік нарядта қызмет атқаруға жан-жақты дайындықты ұйымдастыру және жүргізу;
- бағынысты кадрлармен жұмыс құрып, оларға кәсіби білім мен әдістемелік шеберлікті жетілдіруге қажетті көмек көрсеткен жөн;
- жеке кәсіптік даярлықты және бөлімшені басқару әдістерін тиімді жетілдіру;

– әскери қызметшілермен қарым-қатынаста адамгершілік тәсілді қолдану.

Командирдің (бастықтың) педагогикалық білімі, оның жеке құрамды оқыту және тәрбиелеу дағдылары үнемі жетілдіріліп отыруы тиіс. Бұл педагогикалық әсер ету объектісі (әскери қызметшілер мен әскери ұжым) үнемі өзгеріп, дамып, барған сайын (қазіргі заманғы тәсілдерге сәйкес) педагогикалық өзара әрекеттесу субъектілерінің бірі ретінде қарастырылатындығына байланысты. Сонымен қатар, әскери-педагогикалық процесс жүзеге асырылатын жағдайлар да өзгереді. ҚР Қарулы Күштерінде офицерлерді әскери психология және педагогика бойынша біліммен қаруландыру жүйесі жұмыс істейді.

Оның негізгі элементтері мыналар:

- әскери оқу орындарында психология мен педагогиканы зерттеу;
- командирлік даярлық жүйесіндегі сабақтар, ең алдымен қоғамдық-мемлекеттік даярлық бойынша;
- офицерлермен арнайы өткізілетін әдістемелік кеңестер мен сабақтар;
- әскери-педагогикалық процесті ұйымдастыру бойынша офицерлердің практикалық жұмысын, сабақтарды тексеру және бақылау барысында бағыныстылармен қарым-қатынас тәжірибесін талдау;
- қарамағындағыларды оқыту және тәрбиелеу жөніндегі офицерлердің жұмыс тәжірибесімен алмасу, озық тәжірибені насихаттау;
- психологиялық-педагогикалық әдебиеттерді зерделеу, оқыту мен тәрбиелеу дағдылары мен дағдыларын жетілдіру бойынша офицерлердің өзіндік жұмысы;
- оқу орталықтарында, курстарда кәсіби қайта даярлау, біліктілікті арттыру барысында офицерлердің психологиялық-педагогикалық білімдерін жетілдіру.

Педагогикалық, кез-келген басқа рухани құндылықтар сияқты, педагогика мен білім беру практикасының дамуына көп әсер ететін қоғамдағы әлеуметтік, саяси, экономикалық қатынастарға байланысты. Сонымен қатар, бұл тәуелділік механикалық емес, өйткені қоғам деңгейінде қажет және қажет нәрсе көбінесе қайшылыққа түседі, бұл белгілі бір адам, педагог өзінің дүниетанымына, идеалдарына байланысты мәдениеттің көбеюі мен даму тәсілдерін таңдай отырып шешеді. Белгілі бір құндылықтардың тасымалдаушысы-оқушының өзі. Педагогикалық құндылықтарды игеру педагогикалық қызмет процесінде жүзеге асырылады, оның барысында субъективтілік жүреді. Бұл педагогикалық құндылықтардың субъективтілік деңгейі мұғалімнің жеке және кәсіби дамуының көрсеткіші болып табылады.

Орыс педагогикасындағы құндылықтар тұжырымдамасынан

айырмашылығы, идеал ұғымы көбірек қабылданды. Идеал (грек тілінен – идея, түпбейне), жалпы қолданылатын мағынада мынадай:

а) қандай да бір құбылыстың құнды немесе ең жақсы, аяқталған күйінің ең жоғары дәрежесі;

б) әдетте жеке қасиеттерге немесе қабілеттерге қатысты бір нәрсенің жеке қабылданған стандарты (танылатын үлгі).

Философиялық мағынада идеал - абсолютті құнды түсінік (жақсылық пен әділеттілік туралы). Идеал ұғымы құндылық ұғымына қарағанда кеңірек және тереңірек, ұмтылыстың мақсатына жеке көзқарасты сипаттайды, өйткені – «идеал ұғымына қиялмен құрылған, белгілі ойды, идеяны, жалпы идеалды мазмұнды бейнелейтін, физикалық және психикалық болмыстың жеке ойлау деректерін бір жіңішке тұтастыққа салыстыру арқылы шығармашылық өкілдік кіреді» (М. И. Демков).

«Ақыл-ой деректерін» шығармашылық түрлендіру нәтижесінде құндылықтар беріледі, идеалдар қалыптасады. Мәндер жүйесін бір немесе басқа кадрмен шектей алмайсың. Елдің ғана емес, тіпті белгілі бір адамдар қауымының ұлттық және әлеуметтік-азаматтық ерекшеліктері тек берілген шарттарға ғана тән, өзекті ерекше құндылықтарды алға шығарып, жасай алады. Құндылық ұғымының мағынасы идеал ұғымына жақын болуы керек: бір нәрсенің белгілі бір «бағасы» туралы жинақталған идея ретінде ғана емес, бірақ өмірдің мәні туралы шығармашылық қайта қаралған идея ретінде. Әмбебап және абсолютті идеалдың болуы құндылықтарды таңдау және бағалау критерийі ретінде танылады ма, жоқ па, соған байланысты ойшылдар абсолютистер мен релятивистерге бөлінеді.

Тұлғалық-педагогикалық құндылықтар мұғалімнің жеке басының мақсаттары, мотивтері, мұраттары және басқа дүниетанымдық сипаттамалары бейнеленетін әлеуметтік-психологиялық білім ретінде әрекет етеді, олардың жиынтығында оның құндылық бағдарларының жүйесін құрайды.

Бұл жүйе мыналарды қамтиды:

– педагог еңбегінің қоғамдық маңыздылығының құндылықтары (педагогикалық қызметтің беделі, кәсіпті жақын мандағы жеке орта деп тану және т.б.);

– қарым-қатынас қажеттілігін қанағаттандыратын және оның шеңберін кеңейтетін құндылықтар (балалармен, әріптестермен, анықтамалық адамдармен қарым-қатынас, идеялармен, біліммен және жеке тәжірибемен бөлісу және т.б.);

– шығармашылық даралықтың өзін-өзі дамытуға бағытталған құндылықтар (кәсіби және шығармашылық қабілеттерін дамыту мүмкіндіктері, әлемдік мәдениетке баулу, сүйікті пәнімен айналысу, үнемі өзін-өзі жетілдіру

және т.б.);

– шығармашылық өзін-өзі жүзеге асырудың құндылықтары (педагог еңбегінің шығармашылық сипаты, педагогикалық мамандықтың романтикасы мен тартымдылығы, әлеуметтік жағдайы төмен балаларға көмек көрсету мүмкіндігі және т.б.);

– прагматикалық сипаттағы құндылықтар әлеуметтік кепілдіктер, мансап, ақылы демалыс және т.б.).

Аталған педагогикалық құндылықтардың ішінде өзін-өзі қамтамасыз ететін және аспаптық типтегі құндылықтарды бөліп көрсетуге болады. Өзін –өзі қамтамасыз ету-бұл құндылықтар-педагог еңбегінің шығармашылық сипатын, беделін, әлеуметтік маңыздылығын, мемлекет алдындағы жауапкершілігін, өзін-өзі растау мүмкіндігін, балаларға деген сүйіспеншілік пен сүйіспеншілікті қамтитын мақсаттар. Бұл түрдегі құндылықтар тұлға мен мұғалім мен оқушының дамуына негіз болады. Құндылықтар-мақсаттар басқа педагогикалық құндылықтар жүйесінде басым аксиологиялық функция ретінде әрекет етеді, өйткені мақсаттар үшін мұғалім қызметінің негізгі мәні көрсетілген. Педагогикалық қызметтің мақсаттарын іске асыру жолдарын іздей отырып, мұғалім өзінің және басқалардың дамуын құрайтын өзінің кәсіби стратегиясын таңдайды. Демек, құндылықтар-мақсаттар мемлекеттік білім беру саясатын және педагогикалық ғылымның даму деңгейін көрсетеді, олар субъективті бола отырып, педагогикалық қызметтің маңызды факторларына айналады және құндылықтар-құралдар деп аталатын аспаптық құндылықтарға әсер етеді. Олар теорияны, әдіснаманы және педагогикалық технологияларды игеру нәтижесінде қалыптасады, мұғалімнің кәсіби білімінің негізін құрайды.

Сонымен, әскери педагогиканың теориялық негіздерін терең білу және оларды практикалық қызметте шебер пайдалану офицерге әскери-педагогикалық процесті тиімді және сапалы ұйымдастыруға, бағынысты қызметкерлерді оқыту мен тәрбиелеуге мүмкіндік береді.

1.2. Әскери-педагогикалық процестің ерекшеліктері

Әскери-педагогикалық процестің ерекшеліктері нақты жүйе ретінде өзіндік ерекшеліктері бар.

Біріншісінің мәні – әскери еңбек, әскери шеберлікті игеру-әрбір әскери қызметшінің міндеті. Ол қолданыстағы заңнамада заңды түрде бекітілген, оған сәйкес әскери қызметші өзінің әскери жұмысының сапасына заңды түрде жауап береді. Әскери мамандықты игеруге, өз міндеттеріне жосықсыз қарау Отанды қорғау жөніндегі борышты орындаудан жалтару ретінде саралануы мүмкін.

Екінші ерекшелігі-әскери-педагогикалық процесс әскери қызметшілердің қызметтік іс-әрекетімен үздіксіз бірлікте жүзеге асырылады және айқын практикалық сипатқа ие. Әскери қызметшінің алған білімі, дағдылары мен дағдылары жүйесі оның қызметтік қызметінің негізі болып табылады. Олар қызметтік және оқу-жауынгерлік міндеттерді орындау кезінде бірден қолданылады. Бұл, бір жағынан, білімнің, дағдылардың және дағдылардың жоғары беріктігін талап етеді, ал екінші жағынан, оларды тез бекітуге және пайдалануға үнемі дайын болуға ықпал етеді.

Келесі ерекшелігі-әскери-педагогикалық процесс тұрақты жауынгерлік дайындық жағдайында ұйымдастырылады және оны қамтамасыз етуге бағытталған. Тәрбие, оқыту, психологиялық даярлық бөлімшелер мен бөлімдердің жауынгерлік дайындығы төмендемеуі үшін жүзеге асырылады. Сонымен қатар, қазіргі армия жағдайында тәрбие мен оқыту көбінесе оқу-жауынгерлік тапсырмаларды тікелей орындау процесінде ұйымдастырылады, олардың сәтті шешілуі көбінесе жауынгерлік дайындық жағдайына байланысты. Басқаша айтқанда, объективті түрде әскери-педагогикалық процестің сапасы мен тиімділігінің және жауынгерлік дайындық жағдайының тығыз байланысы бар.

Төртінші ерекшелік әскери-педагогикалық процестің әскери техникамен және қару-жарақпен жоғары қанықтылығымен сипатталады. Бүгінгі таңда Қарулы Күштердің бірде-бір түрі, әскерлердің бірде-бір түрі қару-жарақ пен әскери техниканың заманауи үлгілерін пайдаланбай, оның алдында тұрған міндеттерді сапалы шеше алмайды. Жеке құрамның жауынгерлік техниканы білуі, оны қолдану дағдылары мен дағдыларын дамытудың жоғары деңгейі қазіргі ұрыста жеңіске жетудің кепілі болып табылады.

Әскери-педагогикалық процестің бесінші ерекшелігі ретінде оның ерекше шиеленісін атап өту қажет. Бұл, бір жағынан, қызмет ету мерзімінің қысқаруымен, екінші жағынан, әскери қызметшілерге қызметтік міндеттерін сәтті орындау үшін қажетті білім, дағдылар мен икемділіктің ұлғаюымен

анықталады. Әскери істің даму тенденциялары кәсіби қызметі ерекше қиын жағдайларда жұмыс істеуге байланысты әскери қызметшілер санының артып келе жатқанын көрсетеді. Демек, физикалық және психикалық жүктемелер едәуір артады, әскери-педагогикалық процестің шиеленісі артады.

Алтыншы ерекшелік оқыту мен тәрбиелеу процесінің ұжымдық сипатына байланысты. Онда әр маманды жеке даярлау міндеттері шешіліп қана қоймай, бөлімшелер мен бөлімдер біртұтас жауынгерлік организмдер ретінде қалыптасады. Қазіргі заманғы ұрыста жеңіске жету, күнделікті іс-әрекеттің міндеттерін сапалы шешу әскери қызметшілердің нақты өзара іс-қимылы, олардың үйлесімділігі, жұмыс істеуі болған жағдайда ғана мүмкін болады.

Әскери-педагогикалық процестің жетінші ерекшелігі – оның көп қырлы, көп сатылы, көп қырлы болуы. Тәрбие мен оқыту субъектілері әр түрлі мамандықтағы әскери қызметшілермен ғана емес, сонымен қатар олардың тәрбиесі мен кәсіби дайындығының әртүрлі деңгейлерімен де айналысуы керек. Сонымен қатар, әскери-педагогикалық процесс барысында толыққанды, ұйымшыл әскери ұжым құру, әскери қызметшілердің өзара түсіністігі мен өзара алмасуын қамтамасыз ету міндеттері шешіледі. Әскери-педагогикалық процестің үздіксіздігін қамтамасыз ете отырып, запасқа шығарылатындарды мерзімінен бұрын ауыстыруға ерекше мән беріледі. Сонымен қатар, әскери қызметшілердің қызметі әртүрлі жағдайларда, әртүрлі жағдайлар туындаған кезде, жиі өзгертін жағдайларда жүреді. Бұл әртүрлі жағдайлар мен жағдайларда іс-әрекетке психологиялық дайындықты қалыптастыруды талап етеді.

Тәжірибе көрсеткендей, келісімшарт бойынша әскери қызметшілермен жұмыс көбінесе кадрлық өзгерістерді жүзеге асыруға және көптеген шаблондар мен шығындар бар ресми білім беру іс-шараларын өткізуге байланысты. Олар асығыс, тиісті ойланбастан, белгілі бір адамның мүдделерін, оның кәсіби қызметінің себептерін, кәсіби қанағаттану дәрежесін ескермей дайындалады. Келісімшарт бойынша қызмет ететін сарбаздар мен сержанттарды тәрбиелеуге күмәнмен қарайтын офицерлер мұны түсінуі керек жетілген жас Бұл тәрбиеден бас тартудың себебі емес және бұл әскери қызметшіні тәрбиелеудің қажеті жоқ дегенді білдірмейді және оны кәсіби және әлеуметтік орта тәрбиелемейді.

Тұлғаның кәсіби дамуы жеке тұлғаны дамытудың екі процесінің интеграциясы ретінде қарастырылуы керек, атап айтқанда, бүкіл өмір жолында және жеке тұлғаны кәсібилендіру, яғни кәсіби өзін-өзі анықтау басталған кезеңнен бастап белсенді еңбек қызметі аяқталғанға дейін.

Тәрбие субъектілері (тәрбиешілер) үшін кәсіби қалыптасу мақсаттары кәсіпқойлық идеясынан, келісімшарт бойынша әскери қызметші мәртебесінен,

кәсіптік білім беру бағдарламасынан туындайды және оларды әзірлеу мынадай екі кезеңнен тұрады:

- келісім-шарт бойынша әскери қызметшілердің қалыптасу қажет кәсіби қасиеттерін анықтау (профессиограмма, келісімшарт бойынша әскери қызметшінің үлгісі);

- тәрбиенің нақты мақсаттарын, кәсіптік тәрбиелеу шараларын және жекелеген тәрбие актілерін айқындау.

Тәрбие объектісі үшін мақсат қою әскери қызметшінің офицердің, келісімшарттың, сарбаздың моделінің болуын көздейді, оны жүзеге асыруға ол ұмтылуы керек және жалпы және жеке мақсаттардың болуы. Әскери қызметшінің кәсіби қызметін реттеу тұрғысынан кәсіптік тәрбиенің маңызды факторы-бұл білім беру объектісі негіз ретінде қабылдайтын және өзін кәсіпқойлықтың әр кезеңіндегі эталонмен салыстыратын кәсіби маманның идеалды (анықтамалық) моделі («кәсіби маманның бейнесі») деп болжауға болады. «Мен» бейнесін және кәсіпқой бейнесін салыстыру, олардың сәйкес келмеу дәрежесін бағалау, эталондық модельге жақындау стратегияларын әзірлеу және түзету кәсіби қасиеттерді жетілдіруге көзқарастар мен ынталандырушы күштердің қалыптасуына ықпал етеді. Мақсат қоюдың келесі кезеңі, кәсіби әскери қызметшінің моделін анықтағаннан кейін, мақсаттарды анықтау кезеңі болып табылады. Әскери бөлім үшін-бұл кәсіптік тәрбиенің жиынтық процесінде шешілетін жалпы мақсаттар және әскери қызметтің белгілі бір саласында, белгілі бір кәсіпте, практикалық жағдайларда шешілетін жеке мақсаттар. Бұл мақсаттар өздері үшін тәрбиешілер ұжымын да, әр мұғалімді де жеке-жеке анықтауы керек.

Тәжірибе көрсеткендей, келісімшарт жасаушылармен жұмыс көбінесе кадрлық өзгерістерді жүзеге асыруға және көптеген шаблондар мен шығындар бар ресми білім беру іс-шараларын өткізуге байланысты. Олар асығыс, тиісті ойланбастан, белгілі бір адамның мүдделерін, оның кәсіби қызметінің себептерін, кәсіби қанағаттану дәрежесін ескермей дайындалады. Келісімшарт бойынша қызмет ететін сарбаздар мен сержанттарды тәрбиелеуге күмәнмен қарайтын офицерлер мұны түсінуі керек жетілген жас Бұл тәрбиеден бас тартудың себебі емес және бұл әскери қызметшіні тәрбиелеудің қажеті жоқ дегенді білдірмейді және оны кәсіби және әлеуметтік орта тәрбиелемейді.

Әскери қызметтің жетістігі мен өнімділігі, әскери қызметшілердің оған қанағаттануы, сондай-ақ оның жеке тұлға ретінде дамуының ауқымы, сапасы мен келешегі оның әскери қызметте қандай рөл атқаратынына байланысты екенін ескеру қажет. өмірі, оның кәсіби қызметін өмірінің көп өлшемді кеңістігіне, өзінің өмірлік әлемінің контурына қалай сәйкестендіретіні, оның өз

өміріндегі өз ісінің мәні мен орнын қалай түсінетіні және қалай сезінетіні, өзін-өзі анықтауы.

Материалдық қажеттіліктерді қанағаттандыру арқылы тәрбиеге мұқият қарау керек, материалдық ынталандыруға сүйену керек, кәсіби білім беру мақсаттарына жету міндетімен келісімшарт жасасқан әскери қызметшілердің қажеттіліктерін қанағаттандырудың басқа түрлерін іздеу керек. Келісімшарт жасасқан әскери қызметшілердің кәсіби қызметінің қоғамдық маңызды мотивтерін қалыптастыруда халықтың ер бөлігінің әскери мамандыққа табиғи бейімділігіне назар аудару қажет. Өкінішке орай, қазір кәсіби қызметке адамдар келеді, олардың тек 27% - ы әскери қызметке бейім. Бұл, тиісінше, кәсіби қызметке деген ынтаны төмендетеді, кәсіби білім беру процесін қиындатады. Сонымен қатар, мұндай бейімділік адамның ішкі мотивациясына, белгілі бір кәсіпке тартылуына айтарлықтай үлес қосады. Әскери мамандыққа деген сүйіспеншілік-бұл жоғары деңгейлі маманды ерекшелендіретін өз ісіне деген жеке берілгендіктің құрамдас бөліктерінің бірі ғана. Қызметке деген шығармашылық құштарлық, әскери қызметшінің бойында оң имиджді қалыптастыру, өз қабілеттеріне деген сенімділік бірқатар жағдайларға ықпал етеді: кәсіптің әлеуметтік маңыздылығы мен беделінің жоғары деңгейі; лайықты материалдық жағдай; әріптестер мен командирлерді құрметтеу; жолдастар мен бастықтардың көмегі мен қолдауы; өзін-өзі бағалаудың дамыған қабілеті.

Жеке тұлғаның өзін-өзі бағалауын төмендететін барлық әсерлерден бас тарту принципін басшылыққа алу қажет. Бұл қағида айыптауды, жазалауды және мінез-құлықты түзетудің басқа шараларын қолдануды жоққа шығармайды. Алайда, бұл шаралар, біріншіден, жеке тұлғаның жалпыланған іс-әрекетіне емес, нақты теріс қылықтарға қатысты болуы керек, екіншіден, сәтсіздіктің себебі әскери қызметшінің күш-жігерінің жеткіліксіздігі болған жағдайда ғана қолданылуы керек, оның еркіне тәуелсіз жағдайларда емес. Әскери қызметшіге жеке тұлғаның құндылық өзін-өзі бағалауын төмендететін және оның материалдық жағдайына әсер ететін санкциялар үнемі қолданылған жағдайда, ол психологиялық қорғау шараларына жүгінеді (санкциялардың маңыздылығын жоққа шығару) немесе қызмет орнынан кетеді (келісімшартты тоқтатады). Әрбір әскери қызметші азды-көпті интуитивті түрде өзінің жеке формасын сезінетінін ескеру қажет. Әскери қызметші үшін әскери қызмет-бұл ең алдымен жұмыс, ал жұмыс сізге ұнауы керек. Және бұл моральдық-құндылық жағынан ол өзіне қатысты қандай позицияны иеленсе де, өзін басқа әскери қызметшілермен теңестіреді.

Әскери қызметшінің кәсіби бағытын қалыптастырудың негізгі

бағыттарының бірі-оның кәсіби өмірбаяны оның күш-жігері мен жетістіктерінің тарихына айналуы үшін кәсіпті толық игеру үшін жағдай жасау. Әскери практика оң нәтиже бермейтін кәсіби іс-әрекеттің әскери қызметшіге немқұрайлылық, тәуелділік сезімін тудыратыны, оған қанағаттану сезімін тудырмайтыны, оның кәсіби бағытына теріс әсер ететіндігі туралы көптеген мысалдар келтіреді. Әскери қызметші өзінің кәсіби қызметі арқылы әскери бөліммен белгілі бір қарым-қатынасқа түседі, онда ол өзін армияға тән бақылау жүйесі жағдайында, мінез-құлық нормаларының, кәсіби стереотиптердің жиынтығымен, әскери қызметшілер арасындағы қарым-қатынастың белгілі бір формаларымен жүзеге асырады. Әскери қызметшінің мотивациялық әлеуеті, оның қызметінің өнімділігі және мамандыққа қанағаттануы барлық осы қатынастардың сипатына байланысты. Көптеген кәсіби күш-жігер мен жетістіктерден әскери қызметшінің кәсіби өмірбаяны қалыптасады, ол оны мақтан тұтуы керек және болашақта оның кәсіби өмірі туралы жағымды естеліктер болуы керек.

Кәсіби өмір желісі – бұл оқиғалар тізбегі, өмірбаяндық эпизодтар, қиын жағдайлардан шығу тәжірибесін жинақтау және кәсіби дүниетанымды қалыптастыру. Кәсіби өмір сызығын ескере отырып, жеке тұлғаның бағытын қалыптастыруға көмектеседі.

Келісімшарт жасасқан әскери қызметшілердің кәсіби бағытын қалыптастыруда басшылықтың белгілі бір функцияларына қатысу принципі үлкен маңызға ие. Бұл қағида ең жақсы әскери қызметшілерге әскери қызметшілердің кәсіби қызметіне немесе олардың арасындағы қатынастарға басшылық ету мен бақылаудың әртүрлі функцияларын беруді міндеттейді. Ол жауапкершілік сезімін арттырады, әскери қызметшінің рөлдік маңыздылығын арттырады, оның мамандыққа деген көзқарасын өзгертеді. Офицерлерге әскери қызметшілерге көбірек сенім артуға, оларға өз міндеттерінің бір бөлігін тапсыруға, атап айтқанда сабақтарды өткізуге басшылық жасауға, тұлғааралық жанжалды жағдайларды шешуге кеңес беріледі.

Әскери-педагогикалық процестің ерекшеліктері: басшының қызметінде ол өмірдің барлық аспектілерінде (кәсіби, отбасылық, жеке) жеке мысалды түсінуге және көрсетуге негізделуі керек және оны түсініп қана қоймай, сонымен бірге осы қағиданы сөзсіз орындауға, өзін-өзі реттеуге және басшының мінез-құлқын өзін-өзі бақылауға негізделуі керек. Әскери қызметшілер командирлердің шақырулары мен мінез-құлқының сәйкессіздігіне қатты жауап береді. Мұндай сәйкессіздік әскери қызметші-келісімшарт жасаушы, сарбаздың кіші офицерлер құрамын құрудың бүкіл процесіне орны толмас зиян келтіреді. Әрқашан тәрбиені өзіңнен бастау керек екенін есте

ұстауың керек.

II. Әскери дидактика

2.1. Әскери дидактика және оның әскерлердің жауынгерлік және мемлекеттік-құқықтық даярлығын ұйымдастырудағы рөлі. Сарбаздарды дайындау принциптері туралы түсінік

Әскери дидактиканың негізгі категориялары: сабақ беру, үйрету, оқыту, білім беру, білім, білік, дағды, мақсат, мазмұн, ұйымдастыру, оқыту түрлері, нысандары, әдістері, нәтижелері (өнімдері) болып табылады.

Демек, әскери дидактика – бұл барлық санаттағы әскери қызметшілер қол жеткізген оқу және білім, олардың мақсаттары, мазмұны, әдістері, құралдары ұйымдастырылуы туралы ғылым.

Сабақ беру – оқытудың мақсатын (білім беру міндеттерін) іске асыру, білімді ақпараттандыруды, тәрбиелеуді, іске асыруды және практикалық қолдануды қамтамасыз ету бойынша педагогтің реттелген қызметі.

Үйрету – бұл таным, жаттығу және алынған тәжірибе негізінде мінез-құлық пен іс-әрекеттің жаңа формалары пайда болатын, бұрын алынған әрекеттер өзгертін процесс (дәлірек айтқанда, бірлескен процесс). Үйрету – қойылған мақсатқа жетуге бағытталған педагогтің оқушылармен реттелген өзара іс-қимылы.

Білім беру – оқу процесінде алынған білім, дағды, білік және ойлау тәсілдерінің жүйесі.

Білім – адам санасының игілігіне айналған ұғымдар, диаграммалар, фактілер, заңдылықтар, дүниенің жалпылама бейнесі. Білім тәжірибе арқылы алынған эмпирикалық және объектілер мен құбылыстар арасындағы заңдылықтарды, байланыстарды, қатынастарды қарастыру нәтижесінде алынған теориялық болуы мүмкін. Білім ынталандырушы және реттеуші рөл атқарады. Олардың құрылымы когнитивтік, эмоционалдық, мотивациялық және ерікті компоненттердің бірлігінен тұрады.

Білік – алған білімдерін практикада қолдану жолдарын (әдістерін, әрекеттерін) меңгеру.

Дағдылар – бұл автоматизмге және жоғары дәрежеде жетілдірілген дағдылар. Дағдылар сенсорлық, ақыл-ой, қозғалтқыш немесе күрделі болуы мүмкін.

Мақсат (оқу, білім беру) - бұл оқытудың ұмтылатыны, оның күш-жігері

бағытталған болашақ.

Мазмұн (оқыту, білім беру) – бұл студенттердің оқу процесінде меңгеруі қажет ғылыми практикалық дағдылардың, іс-әрекет пен ойлаудың әдістерінің жүйесі.

Ұйымдастыру – дидактикалық процесті белгілі бір критерийлер бойынша ретке келтіру, мақсатты жақсы жүзеге асыру үшін оған қажетті форма беру.

Нысан – оқу процесінің өмір сүру тәсілі, оның ішкі мәні, логикасы мен мазмұнының қабығы. Пішін, ең алдымен, білім алушылардың санына, оқу уақыты мен орнына, оны жүзеге асыру тәртібіне және т.б. байланысты.

Әдіс – оқытудың мақсаты мен міндеттеріне жету (іске асыру) жолы.

Құрал оқу процесіне елеулі қолдау көрсету болып табылады. Құралдар мұғалімнің дауысы (сөйлеуі), кең мағынадағы шеберлігі, оқу құралдары, сынып жабдықтары және т.б. болып табылады.

Нәтижелер (оқыту өнімдері) - бұл оқытудың қандай нәтижеге әкелетіні, оқу процесінің соңғы нәтижелері, қойылған мақсаттың жүзеге асырылу дәрежесі.

Әскери дидактика бір жағынан әскери қызметшілерді оқытуды нақты педагогикалық процесс ретінде қарастырады, оның басты міндеті – бөлімдердің жоғары тұрақты жауынгерлік дайындығын, олардың халық алдындағы конституциялық борышын орындау қабілетін қамтамасыз ету-отанды кез-келген агрессордың қол сұғушылығынан қорғау. Екінші жағынан, әскери қызметшілерді оқыту күрделі әлеуметтік және педагогикалық процесс ретінде түсініледі. Оның негізгі функциялары мыналар:

1) білімдік (әскери қызметшіні біліммен, білікпен, дағдымен қаруландыру; қоршаған әлем, оқытылатын пәндер мен бағыттар туралы дұрыс ұғымдар мен түсініктерді қалыптастыру; белгілі дүниетанымын дамыту; логикалық ойлауды дамыту, оқу-тәрбие мәселелерін шешуде дербестік және т.б.);

2) тәрбиелік (әскери қызметшінің кәсіби маңызды тұлғалық қасиеттерін, әскери ұжымның салауатты моральдық-психологиялық жағдайын қалыптастыру);

3) дамытушылық (әскери қызметшілерде туындайтын мәселелерді шешу кезінде шығармашылық ойлау қабілетін қалыптастыру; әскери қызметшілердің интеллектуалдық және дене күшін, олардың қабілеттерін арттыру);

4) психологиялық (әскери қызметшілерде психологиялық тұрақтылықты және қазіргі ұрыс жағдайында сәтті іс-қимылдарға, жауынгерлік, оқу-жаттығу және қызметтік міндеттерді шешуге дайындығын қалыптастыру).

Қазақстан Республикасы Қарулы Күштері дамуының қазіргі кезеңінде оқу

процесінде әмбебап сипаттағы ғылыми-зерттеу қызметі ерекше маңызға ие болып, жаңа мазмұнға ие болуда. Оның негізгі мақсаты – әскери қызметшілер мен әскери жасақтарды тәрбиелеу, оқыту, оқыту процестеріне ғылыми талдау жасау, осы процестердің тиімділігін, нәтижелілігін, мазмұны мен жаңашылдығын қамтамасыз ету.

Әскери дидактика әскери қызметшілерді оқыту процесінің заңдылықтары мен принциптерін ашады, жеке құрамды оқытуда әртүрлі әдістерді, әдіс-тәсілдерді, формалар мен құралдарды табысты қолданудың шарттарын негіздейді. Мұның бәрі тағы бір маңызды функцияны жүзеге асыру үшін қажет – болжамдық: оқу процесінің ұйымдастырылуын, мазмұны мен әдістемесін болжау және оны жетілдіру бойынша ұсыныстар әзірлеу.

Бұл функциялардың барлығы өзара байланысты және өзара жанамалау, бірақ бұл жүйедегі басым (құрылым құраушы) функция білім функциясы болып табылады.

Бұл функцияларды олардың органикалық бірлігінде жүзеге асыру әскери қызметшілерді даярлауда сарбаздар мен әскери ұжымдарды оқытуға кешенді тәсілді енгізудің ең маңызды алғышарты болып табылады.

Әскери қызметшілерді оқыту процесі мемлекеттің әскери саясатының талаптарына сәйкес, сондай-ақ Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрлігінің бұйрықтары мен өкімдеріне сәйкес ұйымдастырылады және өткізіледі.

Оның ұйымдастырушылық-мазмұндық негізін мыналар құрайды: мемлекеттің әскери доктринасы, әскери ғылым, әскери жарғылар, оқу құралдары, жауынгерлік және қоғамдық -мемлекеттік оқу бағдарламалары, мемлекеттік білім беру стандарттары және әскери мамандарды даярлауға қойылатын біліктілік талаптары.

Әскери кадрларды даярлаудың ерекшеліктері мыналар:

1. Жауынгерлердің бойында қалыптасатын білім, білік, дағды мен қасиеттердің ерекшелігі олардың басқыншылық әрекеттердің алдын алуға, қажет болған жағдайда жауды басып, жоюға бағытталғандығынан.

2. Әскери қызметшілер үшін әскери істерді оқу (әскери мамандықты меңгеру) міндетті болып табылады.

3. Әскери қызметшілерді даярлау қызметтік міндеттерін орындаумен, ұдайы жауынгерлік әзірлік жағдайында жүзеге асырылады.

4. Бұл ретте оқытудың жеке (жалғыз жауынгерді дайындау) және ұжымдық (бөлімше дайындау) түрлері қолданылады.

5. Әскери қызметшілерді оқыту айқын практикалық бағытқа ие, ол оқу аудиторияларында, сыныптарда және зертханаларда емес, далада, теңізде,

әуеде, ұшыру және атыс позицияларында, аэродромдар мен танк станцияларында жүргізіледі.

Соңғы уақытта негізгі дидактикалық категориялардың мәртебесін дидактикалық жүйе (білім беру процесінің тиімділігіне қол жеткізуге бағытталған әдістер, құралдар мен процестер жиынтығы) және оқыту технологиясы (әдістер, әдістер жүйесі) ұғымдарына тағайындау ұсынылады.

Біртұтас дидактикалық процестің құрылымдық компоненттері ретінде негізгі дидактикалық категориялар арасында тығыз байланыс бар, бірақ әрбір категория дидактикалық жүйенің дербес элементі болып қала береді.

Қоғамдық-мемлекеттік дайындық – Қазақстан Республикасы Қарулы Күштерінің әскери қызметшілері мен азаматтық қызметкерлерін оқытудың міндетті нысаны және ұйымдасқан нысаны болып табылады. Басшылық құжаттарға сәйкес, қоғамдық және мемлекеттік оқыту жеке құрам арасында Отанды қорғауға әзірлікті, әскери борышқа адалдықты, тәртіпті, мақтаныш пен Қазақстан Республикасының Қарулы Күштерінің қатарына кіру жауапкершілігін дамыту, сондай-ақ әскери қызметшілердің психологиялық-педагогикалық және құқықтық білімін арттыру мақсатында ұйымдастырылады және өткізіледі.

Қазақстан Республикасының Қарулы Күштерінде қоғамдық-мемлекеттік даярлықты ұйымдастыру кезінде әскери қызметшілердің отандық тарихты, армия дәстүрлерін, мемлекеттік және әскери құрылыс проблемаларын, әскери педагогика мен психологияны, қолданыстағы заңнаманы, Қазақстан Республикасы халықтарының көпұлтты мәдениетінің жетістіктерін, жеке құрамды оқыту мен тәрбиелеу практикасын зерделеуіне басты назар аудару қажет.

Қоғамдық-мемлекеттік даярлықтың міндеттері мыналар:

- әскери қызметшілер арасында Қазақстан Республикасының әскери қауіпсіздігін және қорғаныс қабілетін қамтамасыз ету, Қазақстан Республикасы Қарулы Күштерінің жоғары жауынгерлік әзірлігі мен тиімділігін сақтау қажеттілігі туралы терең түсінік қалыптастыру.

- жеке құрам арасында Конституцияға, заңдарға, жалпы әскери жарғыларға, командирлер мен бастықтардың бұйрықтарына құрметпен қарауды тәрбиелеу;

- жеке құрам арасында рухани-адамгершілік-этикалық құндылықтар жүйесін, мінез-құлық ережелерін, нормалары мен принциптерін, моральдық мотивтерді, мотивацияларды және жауынгерлік мамандықты игеруге, жауынгерлік дайындық тапсырмаларын сапалы орындауға, ұрыс жағдайында шебер іс-әрекеттерге дайындықты қалыптастыру;

– өз мемлекетіне, әскеріне, әскерлерінің, құрамдарының, бөлімшелерінің тармағына тиесілігін мақтаныш сезімін ояту;

– әскери ұжымдарда салауатты моральдық-адамгершілік ахуалды, құқықтық тәртіптің, ұйымшылдық пен тәртіптің жоғары деңгейін қалыптастыру;

– деструктивті ақпараттық әсерлерге қатысты жеке құрамның тұрақтылығын қамтамасыз ету.

Қоғамдық-мемлекеттік даярлық, барлық санаттағы жеке тұлғалармен тәрбие жұмысының маңызды нысаны болып табылады, оның негізгі мазмұны мемлекеттік саясаттың әскерлерінде (күштерінде) өткізу, әскери қызметшілерде азамат-патриоттың, әскери кәсіпқойдың, Отанның сенімді қорғаушысының қасиеттерін қалыптастыру болып табылады. Сонымен бірге, барлық Қарулы Күштерге енетін жіңішке, тармақталған құрылымы бар қоғамдық-мемлекеттік дайындық әскерлердің (күштердің) алдында тұрған міндеттерді шешуде ақпараттық қамтамасыз етудің ең тиімді компоненттерінің бірі болып табылады. Осыған байланысты дайындық Қарулы Күштерде болып жатқан процестер мен қайта құруларды насихаттауға, мемлекеттің сыртқы және ішкі саясатының мәселелерін ашуға, Халықаралық өмір мен қазақстандық шындықтың аса маңызды оқиғалары мен құбылыстарына баға беруге, ҚР халықтарының жетістіктері мен дәстүрлерін насихаттауға, әскерге қатысты деструктивті ақпараттық ықпалға қарсы іс-қимылды қамтамасыз етуге арналған.

Қоғамдық-мемлекеттік дайындықтың негізгі мақсаты жеке құрамға қолда бар ақпараттың мазмұнын жан-жақты және жан-жақты түсінуге, оны түсінуге және түсінуге, өзіне, кәсіби қызметіне дұрыс қорытынды жасауға, оның нәтижелерін қойылған талаптармен салыстыруға көмектесу. Басқаша айтқанда, қоғамдық-мемлекеттік дайындық әскери қызметшінің дүниетанымдық деңгейде, тұрақты моральдық және психологиялық көзқарастар мен бағдарлар деңгейінде болып жатқан жағдайға қатынасын дамыту процесін аяқтауы керек. Осылайша, оның негізгі функциясы – тәрбиелік.

Қоғамдық-мемлекеттік дайындық – ағымдағы, өзекті мәселелерге жауап беретін және жедел әрекет ететін, перспективаға, түпкілікті нәтижеге бағдарланған тәрбие нысаны. Осылайша, қоғамдық-мемлекеттік дайындық ҚР Қарулы Күштеріндегі ақпараттық-тәрбие жұмысында негізгі орынды алады.

Жеткізілген міндеттерді ескере отырып және Қарулы Күштер түрлерінің, әскерлер (күштер), округтер (флоттар), бірлестіктер, арий бөлімдері (1 дәрежелі кемелер) құрамаларының тәрбие жұмысы органдары әзірлейтін үлгілік оқу жоспарлары негізінде тақырыптық жоспарлар әзірленеді. Олар шешілетін

міндеттердің ерекшеліктері мен сипатын, әскерлердің (күштердің) орналасу аймағындағы жағдайды, жеке құрамға психологиялық және физикалық жүктеме дәрежесін және басқа факторларды ескереді. Әскери қызметшілердің барлық санаттары үшін қоғамдық-мемлекеттік даярлықты жоспарлау оқу жылына жүзеге асырылады. Үлгілік оқу жоспарларын нақтылау және толықтыру сабақтардың тақырыптары арасында сағаттарды қайта бөлу, оларды өткізу нысандары мен әдістемелерін өзгерту есебінен жүргізіледі. Оқу уақытының резерві ағымдағы заңнаманы, Қарулы Күштерді реформалаудың өзекті мәселелері жөніндегі құжаттарды, әскерлердің (Күштердің), әскери бөлімдердің тарихы мен дәстүрлерін зерделеу, әскери тәртіпті нығайтудың өткір проблемаларын талқылау, құқықтық тәртіпті сақтау, әскери қызметшілерді оқыту мен тәрбиелеу үшін пайдаланылады.

Сабақтарды ұйымдастыру. Қоғамдық-мемлекеттік даярлық бойынша сабақтарды бағдарлама мен оқу жоспарларына сәйкес тәрбие жұмысы органдарының командирлері (бастықтары), лауазымды тұлғалары ұйымдастырады. Құрамалар мен әскери бөлімдердің офицерлерін қоғамдық-мемлекеттік даярлау бойынша сабақтар әзірленген тақырыптық оқу жоспарларына сәйкес айына 2-3 рет 4-6 сағат көлемінде, әдетте командирлік даярлық күндерінде жоспарланады және өткізіледі.

Сарбаздармен (матростармен) сабақтар, әдетте, аптасына 2 рет, кем дегенде 3 сағат, таңертең өткізіледі. Келісімшарт бойынша әскери қызмет өткеретін сарбаздардың жауынгерлік даярлығы жекелеген топтарда ұйымдастырылған бөлімдерде, бөлімшелерде олармен сабақтар қажет болған жағдайда бөлім командирінің шешімімен түзетілген жекелеген оқу жоспары бойынша білім алушылардың алдыңғы даярлығы ескеріле отырып өткізіледі. Сержанттармен (старшиналармен) сабақтар тиісті оқу жоспарлары бойынша жекелеген топтарда ұйымдастырылады.

Ауыспалы құрамды қоғамдық-мемлекеттік даярлау, сондай-ақ оқу құрамалары мен бөлімдерінде, келісімшарт бойынша әскери қызметке қабылданған сарбаздарды, сержанттарды даярлауды (қосымша даярлауды, қайта даярлауды) жүзеге асыратын мамандар мен кіші командирлерді даярлау (қосымша даярлау, қайта даярлау) оқу жоспарлары бойынша оқудың барлық кезеңі ішінде жауынгерлік даярлықтың тиісті бағдарламаларында айқындалған оқу уақыты аптасына кемінде 3 сағат көлемінде өткізіледі.

Әйел әскери қызметшілерді қоғамдық-мемлекеттік даярлау олардың әскери лауазымдарына сәйкес келетін топтардың құрамында ұйымдастырылады. ҚР Қарулы күштерінің азаматтық қызметкерлермен сабақтар, әдетте, әскери бөлімдер командирлерінің, ҚР Қорғаныс

министрлігінің кәсіпорындары, мекемелері мен ұйымдары бастықтарының жоспарлары бойынша айына кемінде 2 сағат өткізіледі. Сабақ барысында әлеуметтік-саяси, экономикалық және құқықтық мәселелерді зерттеуге баса назар аударылады. Бітімгершілік күштер құрамында әрекет ететін, сондай-ақ тұрақты орналасу орындарынан бөлек басқа да міндеттерді орындайтын құрамалар мен бөлімдердің жеке құрамымен қоғамдық-мемлекеттік даярлық шешілетін міндеттердің жағдайы мен сипатына қарай, бірақ аптасына кемінде бір сағат ұйымдастырылады және өткізіледі.

Қазіргі ғылымда принциптер теорияның бастауы, жетекші идеялары болып табылады. Оқыту принциптері немесе дидактика берілген процестің заңдылықтарының талаптарын, оның қайшылықтары мен логикасын білдіреді.

Дидактикалық принциптер – оның жалпы мақсаттары мен заңдылықтарына сәйкес оқытудың мазмұнын, ұйымдастыру формалары мен әдістерін анықтайтын негізгі ережелер.

Оқыту принциптері оның нормативтік негіздерін білдіреді, дидактика категориялары ретінде әрекет ете отырып, олар қойылған мақсаттарға сәйкес заңдар мен заңдылықтарды қолдану жолдарын сипаттайды.

Сонымен дидактикалық принциптер – оқу процесінің мазмұнына, ұйымдастырылуына және әдістемесіне қойылатын талаптарды білдіретін ең жалпы нұсқаулар, нормативтік ережелер болып табылады. Әрбір принцип оқытудың жеке, нақты аспектілерін ашатын ережелерді (талаптарды) қамтиды, бірақ олардың ешқайсысын белгілі бір ережелердің қосындысына келтіруге болмайды.

Оқыту принциптері – әскери қызметшілерде оларға қажетті білім, білік және дағдыларды қалыптастыру процесінің заңдылықтарын көрсететін іргелі теориялық қағидалар болып табылады.

Жаттығу ережелері деп белгілі бір оқыту принципін қолданудың жеке аспектілерін ашатын нұсқаулықтар түсініледі. Бұл әдеттегі оқыту жағдайында не істеу керектігі туралы нақты нұсқаулар.

Ережелер оқыту принциптерінен шығады және оларды нақтылайды. Егер соңғысы жалпы заңдылық сипатына ие болса, онда біріншісі ситуациялық әрекеттерді көрсетеді. Ереже педагогге дидактикалық принципті практикалық жұмыста қалай жүзеге асыру керектігін көрсетеді. Әрбір ереже оқытушының жұмысындағы принципті жүзеге асыруға әкелетін жеке қадамдарды анықтайды. Оның әмбебаптық және міндеттілік күші жоқ және қалыптасып келе жатқан нақты педагогикалық жағдайға байланысты қолданылады.

Әр түрлі авторлардың дидактикалық принциптерінің тізімі бірдей емес. Алайда, кейбіреулер жалпыға бірдей танылады: бұл ғылыми, жүйелілік,

көрнекілік, қол жетімділік, теорияның практикамен байланысы, оқу мен өмір, нәтижелердің беріктігі мен тиімділігі, педагогтың көшбасшылық рөліндегі оқушылардың шығармашылық белсенділігі мен тәуелсіздігі, оқу жұмысының ұжымдық және жеке формаларының үйлесімі.

Қазіргі әскери педагогикада өткен мұраны, педагогика, психология, әскери ғылымның ережелерін ғылыми тұрғыдан түсіну негізінде әскери қызметшілерді оқытудың келесі принциптері маңызды болып саналады:

- әскери дайындықты әлеуметтік бейімдеу;
- әскери қызметшілердің ғылыми дайындығы;
- әскери дайындықтың практикалық бағыттылығы, оқу мен өмірдің Қарулы Күштерді құру және дамыту тәжірибесімен байланысы;
- оқудағы көрнекілік;
- қолжетімділік және оқу қиындықтарының жоғары деңгейі;
- оқытушының жетекші рөлі бар әскери қызметшілердің (оқушылардың) сана-сезімі, белсенділігі және дербестігі;
- оқытуда жүйелілік, дәйектілік және кешенділік;
- оқытудағы игеру беріктігі, оқу нәтижелерінің беріктігі және әскери қызметшілердің танымдық күштерін дамыту;
- ұжымшылдық және әскери кадрларды даярлауға жеке көзқарас, оқытудың ұжымдық (топтық) және жеке нысандары мен әдістерін ұтымды үйлестіру;
- әскери қызметшілерді оқытудың адамгершілік, тәрбиелік және дамытушылық сипаты.

Әскери қызметшілерді оқытудың көрсетілген қағидаттарының мазмұнын және олардың талаптарын, ережелерін қарастырайық. Оқытудың әлеуметтік шарттылық қағидаты-әскери қызметшілер мен әскери ұжымдарды бейбіт және соғыс уақытында Отанды қарулы қорғау бойынша өздеріне жүктелген міндеттерді ойдағыдай шешуге дайындаудағы жетекші қағидат, өйткені ол жеке құрамды оқытуда ҚР Қарулы Күштеріне, әскери қызметшілерге қойылатын мемлекеттің, қоғамның талаптарын сақтау қажеттілігін айқындайды.

Дәл осы қағида оқу мазмұнын әскери және білім беру саясатына сәйкестендіру кезінде маңызды болып табылады. Бұл, ең алдымен, әскери қызметшілерді даярлауға қойылатын біліктілік талаптарын, оқу жоспарларын, бағдарламалар мен оқулықтарды әзірлеу кезінде көрінеді. Тиісінше келесі дидактикалық талаптар қойылады:

- оқу процесі мен оқытылатын материалды ел өмірімен, Қарулы Күштердің міндеттерімен, жеке құрам қызметімен органикалық түрде байланыстыру;

– Президенттің, Үкіметтің, Қорғаныс министрінің басшылық құжаттарда, бұйрықтар мен директиваларда жазылған талаптарын жүзеге асыру;

– әскери қызметшілердің бойында өз елінің азаматы, Отан қорғаушы қасиеттерін тәрбиелеу;

– әскери қызметтің беделін сақтауға және арттыруға үлес қосу.

Бұл дидактикалық талаптардың барлығы бір-бірімен байланысты және ажырамас. Зерттелетін тақырыптың, мәселенің ерекшеліктерін ескере отырып, оларды мақсатты түрде жүзеге асыру оқытуға тәрбиелік сипат береді.

Оқытудың ғылыми принципі әскери қызметшілерді оқытудың мазмұны мен технологиясын ғылым мен техниканың даму деңгейіне, әлемдік өркениет жинақтаған тәжірибеге сәйкес келтіру қажеттілігін анықтайды. Ол оқу жоспарларын, оқу бағдарламаларын және оқулықтарды әзірлеу кезінде көрінеді. Бұл қағида әскери қызметшілерге ғылыммен берік бекітілген шынайы білімді (объективті ғылыми фактілер, тұжырымдамалар, теориялар, ілімдер, заңдар, заңдылықтар, әскери істің әртүрлі салаларындағы және басқа ғылымдардағы соңғы жаңалықтар) зерделеу және игеру үшін ұсынылатынын айтады. Ғылыми талап оқу материалының мазмұнын іріктеуге және оқу процесін, жауынгерлік және қоғамдық-мемлекеттік дайындықты ұйымдастыруға ғана емес, сонымен қатар осы процестің әдістері мен формаларына да қатысты.

Әскери іс, қазіргі ғылым үздіксіз дамып келеді. Әскерлерде жаңа техника пайда болады, жауынгерлік іс-қимылдарды жүргізудің нысандары мен әдістері күрделене түседі, педагогикалық технологиялар мен оқыту құралдары жетілдіріледі, сондықтан әскери қызметшілерді оқыту практикасына жаңа, озық барлық нәрсені жалпылау және енгізу, бөлімдер мен бөлімшелердің жауынгерлік әзірлігін арттырудың неғұрлым тиімді жолдары мен тәсілдерін іздеу оқытудың ғылыми қағидатының нақты көрінісі болып табылады. Оған сәйкес келесі дидактикалық талаптар қойылады:

– оқу материалын ғылым мен техниканың соңғы жетістіктері және оларды іске асыру және әскери практикада есепке алу тұрғысынан баяндау;

– әрбір құбылыс, қару-жарақ пен жауынгерлік техниканың барлық түрлері жан-жақты зерттелуі үшін әскери істің барлық құбылыстарын өзара байланыс пен тәуелділікте зерттеу.

Бұл талаптар бір-бірінен бөлінбейді. Оларды зерттелетін тақырыптың ерекшеліктерін ескере отырып жүзеге асыру оқытуға ғылыми сипат береді.

2. 2 сұрақ. Жауынгерлерді оқытудың мәні мен ерекшелігі.

Әскери қызметшінің жеке басына педагогикалық әсер ету құралдары мен әдістері

Әскери басқару органдарының алдында тұрған маңызды міндеттердің бірі-әскери қызметшілерді оқыту және тәрбиелеу, яғни олардың Отанды қорғау бойынша әскери борышын орындауға кәсіби дайындығы.

Бұл міндетті іске асыру үшін әскери бөлімнің (бөлімшенің) командирі теориялық негіздер мен практикалық тәжірибеге сүйене отырып, әскери-педагогикалық процесті сапалы ұйымдастыруы қажет.

Әскери-педагогикалық үдеріс – бұл командирлердің, штабтардың, жеке құраммен жұмыс жөніндегі органдардың әскери қызметшілерді, бөлімшелерді және тұтастай әскери бөлімді оқыту, тәрбиелеу, оларды мақсаты бойынша шебер және батыл іс-қимылдарға даярлау жөніндегі мақсатты, ұйымдастырылған қызметі. Бейбіт уақыт жағдайында бұл әскери бөлімнің, бөлімшелердің жауынгерлік әзірлігін қамтамасыз ету, жауынгерлік жағдайда - жауынгерлік іс-қимылдарды дайындау және жүргізу, қойылған міндеттерді орындау.

Әскери-педагогикалық процестің мәні командирлердің (бастықтардың) білімді, әлеуметтік, қызметтік және жауынгерлік тәжірибені беруінен және олардың бағыныштыларының өзара іс-қимыл арқылы игеруінен тұрады. Бұл ретте берілетін тәжірибе әскери қызметшінің ішкі ерекшеліктеріне, мұраттары мен жеке қасиеттеріне, оның әскери-кәсіптік оқуына, мәдениеті мен адамгершілік бейнесіне, қабілеттеріне, іскерліктеріне, дағдыларына, әдеттеріне түрленеді. Әскери-педагогикалық процестің мақсаттары мен міндеттерінің сипаты көбінесе оның құрылымын анықтайды, оның негізгі құрамдас бөліктері оқыту мен тәрбиелеу болып табылады.

Әскери қызметшілерді оқыту процесі жауынгерлік дайындықбарысында іске асырылады.

Жауынгерлік дайындық – бұл жауынгерлік міндеттерді орындау үшін қажетті жеке құрамның білім деңгейіне, дағдыларына, дағдыларына және басқа да қасиеттеріне, әскерлердің жауынгерлік үйлесімділігіне қол жеткізуге және қолдауға бағытталған ұйымдастырушылық-әдістемелік, оқу-тәрбие және арнайы іс-шаралар жүйесі.

Адам психикасының жұмыс істеу заңдылықтарын және негізгі психикалық формацияларды қалыптастыру механизмін есепке алу іс жүзінде оқытудың әртүрлі принциптерін, формаларын, әдістері мен құралдарын тиімді қолдануға мүмкіндік береді.

Әскери дайындықтың маңызды принциптері мыналар:

- оқу процесінің ғылыми және кәсіптік бағыттылық принципі;
- «Әскерлерге соғыста не қажет екенін үйрету» принципі;
- білім, білік және дағдыны меңгерудегі күш принципі;
- көрнекілік принципі;
- жоғары қиындық деңгейінде оқыту принципі;
- оқытудағы жүйелілік, дәйектілік және кешенділік принципі.

Оқу процесінің ғылыми және кәсіптік бағыттылық принципі әскери басқару органдарына әскери ғылымның ережелерін қатаң ескере отырып, оқу мақсаттарының нақты әскери мамандықтардағы әскери қызметшілерді даярлау мазмұнына сәйкестігін қамтамасыз етуге бағытталған.

Атап айтқанда, бұл келесі талаптарды орындауды қамтиды:

– дамытуда және өзара байланыста әскери кәсіптік қызметтің барлық мәселелерін қарастыру, жеке құрамның жауынгерлік даярлығын арттыру жолдарын болжау;

– әскери ғылым мен техниканың соңғы жетістіктері тұрғысынан оқу материалын ұсыну;

– сыныптардың барлық түрлерінің оқу тапсырмаларын орындау;

– оқу-тәрбие процесін жетілдірудің жаңа жолдарын іздестіру.

«Әскерлерге соғыста не қажет екенін үйрету» принципі әскери қызметшілерді оқыту мазмұнының нақты ұрыс жағдайларының қажеттіліктеріне сәйкестігін білдіреді.

Бұл принцип командалық құрамнан мыналарды талап етеді:

– әскери жарғылардың, нұсқаулықтардың және бұйрықтардың ережелеріне қатаң сәйкес оқуды жүзеге асыруды;

– әскери техника мен қару-жарақты, оларды жауынгерлік кезекшілік пен ұрыс қимылдарын орындау кезінде пайдалану әдістерін зерделеуге басым көңіл бөлуді;

– өткен соғыстардың тәжірибесін зерделеуді, оны қазіргі жағдайдың ерекшеліктері мен әскери істердің дамуымен байланыстыра сыни тұрғыдан қайта өңдеуді;

– бағыныстыларға уақыт қысымымен әрекет етуге үйретуді (тез, жылдам, екпіндеп, бірінші соққыдан нысанаға тигізу, бірінші шабуылда жеңіске жету);

– жаттығу жағдайынан ұрыс жағдайына барынша жақындатуды.

Білімді, білік пен дағдыны меңгерудегі берік принципі мынаны болжайды:

– аяқталған дидактикалық блоктар бойынша оқу материалын таңдау;

– білім алушыларда оқу сабақтарының мазмұнын есте сақтауға, оқу материалын түсіну және бекіту процесіне басшылық жасауға көзқарасты қалыптастыру;

– конспектілердің жазылуын бақылау.

Оқытудағы көрнекілік принципі әскери қызметшілердің қару-жарақ пен жауынгерлік техниканың үлгілерін немесе олардың бейнелерін сезімдік қабылдау заңдылықтарын есепке алуға негізделген. Осыған сүйене отырып жауынгерлік дайындық процесінде көбінесе көрнекіліктің келесі түрлері қолданылады:

– табиғи көрнекілік (нақты қару-жарақ, техника, аспаптар, оқу алаңдары, полигондар, танкодромдар және т. б.);

– бейнелеу көрнекілік (нысаналар, макеттер, стендтер, схемалар, кино және бейнефильмдер, суреттер, сызбалар, кестелер);

– ауызша-бейнелі көрнекілік (жауынгерлік қимылдарды, эпизодтарды, ерліктерді ауызша суреттеу, салыстыру, эпитеттерді қолдану).

Күрделіліктің жоғары деңгейінде оқыту принципі әскери қызметшілерде білім, білік және дағдының жауынгерлік дайындық соңғысынан елеулі физикалық және интеллектуалдық күш-жігерді қажет еткенде ғана ойдағыдай қалыптасатынын түсінуден туындайды. Бұл принцип, атап айтқанда, командалық құрамды келесі нұсқауларды орындауға бағыттайды:

– әр сабақта оқу материалын таңдау, тарату және мөлшерлеу;

– материалды көрсету көлемі, мазмұны және әдістері бойынша оқытудың қолжетімділігін қамтамасыз ету;

– сабақтағы оқу-тәрбиелік жағдаяттардың үнемі күрделенуі, білім алушылардың әскери кәсіби әрекеттерді орындау уақытын қысқарту, олардың анықтығын арттыру.

Соңында, жүйелі, дәйекті және кешенді дайындық принципі жауынгерлік дайындықты ұйымдастырушыларға келесі талаптарды қояды:

– жауынгерлік дайындықтың мазмұнын оқу кезеңдері бойынша ретімен бөлу;

– жаңа оқу материалын бұрын оқығанмен тығыз байланыстыра отырып ұсыну;

– барлық жоспарлау құжаттарын (оқу жоспарлары, бағдарламалар және сабақ кестесі) қатаң сақтау;

– жауынгерлік дайындықтың әртүрлі түрлерін өзара байланыстыра отырып, дидактикалық блоктарда материалды көрсету;

– әскери қызметшілерде әскери кәсіби қызмет мәселелерін шешу бойынша жүйелі білімдерін дамытатын кешенді сабақтарды жүйелі түрде өткізу.

Бөлімшедегі жауынгерлік дайындықты ұйымдастыруда принциптерден басқа дайындық формалары маңызды рөл атқарады.

Оқыту нысаны – белгіленген тәртіпте және белгілі бір режимде жүзеге асырылатын оқытушылар мен білім алушылардың келісілген іс-әрекетінің сыртқы көрінісі болып табылатын оқу-тәрбие процесінің ұйымдастырушылық жағы. Ол мақсатына, тыңдаушылар құрамына байланысты және сабақтың құрылымын, оқыту мәселелерінің орны мен ұзақтығын, жетекшінің, оның көмекшісінің және тыңдаушылар қызметінің рөлі мен ерекшеліктерін, оқыту элементтерін пайдалануды анықтайды. материалдық-техникалық базасы, оқу-жауынгерлік техникасы. Оқытудың оқу-тәрбие үрдісіндегі алатын орны бойынша оқыту формалары оқу жоспарлы, қызметтік жоспарлы және қызметтен тыс болып бөлінеді.

Оқытудың оқу-жоспарлы нысандары жүйесіне теориялық және практикалық сабақтар, жаттығулар, жауынгерлік атыстар мен зымырандарды ұшыру, оқу-жаттығулар мен әскери ойындар кіреді.

Теориялық сабақтар, ең алдымен, білім алушылардың практикалық дағдыларды қалыптастыруға негіз болатын теориялық білімді меңгеруін қамтамасыз етеді.

Тәжірибелік сабақтар, әдетте, жауынгерлік жағдайға жақын жағдайда өткізіледі: атыс алаңдары мен полигондарда, мамандандырылған сыныптарда, тренажерларда және т.б. мұнда әскери қызметшілер жауынгерлік техника мен қаруды игереді, әртүрлі условиях түрлерінде, әртүрлі жағдайларда және жағдайларда тактикалық іс-қимыл әдістерін пысықтайды.

Жаттығу сабақтары. Оларға барлық кешенді және арнайы жаттығулар жатады: физикалық, саптық, штабтық және т.б. олар далада, жауынгерлік бекеттерде, полигонда, атыс қалашығында, атыс және бастапқы позицияларда арнайы кестеге сәйкес өткізіледі және ең алдымен жауынгерлік жұмыс нормативтерін пысықтауға бағытталған.

Жауынгерлік атыс және зымырандарды ұшыру. Бұл бірқатар әскер тектері мен Қарулы Күштердің түрлеріне тән оқыту формалары. Олар, әдетте, оқу процесінің белгілі бір кезеңдерін аяқтайды, олар әскери қызметшілердің алдыңғы дайындығын қорытындылайды. Сонымен қатар, оқытудың бұл түрлері әскери қызметшілердің кәсіби маңызды қасиеттерін, бөлімшелер мен бөлімдердің жауынгерлік дайындығын одан әрі жетілдіруге мүмкіндік береді.

Оқу-жаттығулар. Оқытудың бұл түрі жоғары форма болып табылады, ол

жеке құрамның далалық, әуе және теңіз дағдыларын жан-жақты арттыруға бағытталған. Оқу-жаттығулар нақты жерде, жылдың және тәуліктің кез келген уақытында, штаттық қару-жарақпен және жауынгерлік техникамен өткізіледі. Олар, әдетте, қарсыластың белсенді қарсылығына еліктейді, бұл оқу міндеттерін жауынгерлік жағдайға мүмкіндігінше жақын жағдайда шешуге мүмкіндік береді.

Әскери ойындар (командалық және командалық-штабтық) бірінші кезекте әскерлерді басқару органдарын даярлауға және үйлестіруге, офицерлер мен генералдардың білімін, іскерлігі мен дағдыларын жетілдіруге арналған. Әскери ойындары барысында организации қимылдарын ұйымдастыруға және жүргізуге қатысты жаңа теориялық ережелер де сынақтан өтуі мүмкін.

Оқытудың қызметтік-жоспарлы нысандарына парктік шаруашылық күндері мен регламенттік жұмыс күндері жатады. Әдетте, олар техника мен қару-жарақты жауынгерлік дайындықта ұстау мақсатында өткізіледі. Сонымен бірге, осы іс-шаралар дұрыс ұйымдастырылған жағдайда, олар жеке құрамды техникалық оқыту үшін пайдаланылуы мүмкін.

Оқытудың жоспардан тыс түрлері – бұл шеберлікмектептері, техникалық үйірмелер, түрлі байқаулар, конференциялар, конкурстар, викториналар. Олар негізінен мәдени-демалыс уақытында ұйымдастырылып, бірінші кезекте әскери қызметшілердің өз мамандығына деген қызығушылығын оятып, әскери шеберліктің биік шыңдарын игеруге деген құштарлығын арттыруға бағытталған.

Оқытудың бұл формаларын жүзеге асыруда негізгі рөлді оқыту әдістері атқарады.

Оқыту әдістері – бұл қызметке және ұрысқа қажетті білім, білік, дағды, моральдық-жауынгерлік және психологиялық қасиеттерді дамыту мақсатында оқытушы мен тыңдаушының өзара байланысты іс-әрекетінің тәсілдері.

Әскери педагогикада оқытудың мынадай жүйесі қолданылады:

- оқу материалын ауызша баяндау;
- оқытылатын материалды талқылау;
- көрсету (демонстрация);
- жаттығу;
- практикалық жұмыс (саябақтарда, гараждарда, бастапқы позицияларда, аэродромдарда);
- өзіндік жұмыс.

Оқыту әдістері. Оқу материалын ауызша баяндау әдісі сабақта әңгіме, түсіндіру, нұсқау және лекция түрінде қолданылады. Әңгіме – кәсіби білімнің суреттеу немесе баяндау түрінде бейнелі, эмоционалды және дәйекті түрде

берілуі. Түсіндіру әңгімеге қарағанда құбылыстардың, процестердің мәнін, олардың себеп-салдарлық байланыстары мен байланыстарын ашуға арналған. Нұсқау – белгілі бір әрекетті орындауға арналған қысқаша және түсінікті нұсқаулар (ұсынымдар). Дәріс – теориялық және практикалық мәселелердің дәйекті және ғылыми негізделген баяндауы.

Оқытылатын материалды талқылау әдісі, әдетте, әңгімелесу және семинар түрінде қолданылады.

Әңгімелесу – алдын ала дайындалған сұрақтарға қысқаша жауап беру арқылы кәсіби білімді меңгеру тәсілі. Семинар әскери қызметшілерді теориялық және практикалық мәселелерді талдауға үйретуді көздейді, бұл осындай мәселелерді шешу жолдарын ұжымдық іздеу болып табылады. Семинарлар әдетте лекциялардан кейін өтеді.

Көрсету (көрсетілім) әдісі әр түрлі іс-шаралар шеңберінде қолданылады. Бұл әдісті қолданудың негізгі әдістері: сабақ жетекшісінің міндеттерді орындау бойынша практикалық іс-қимылдарды жеке көрсетуі; әскери техника мен қару-жарақ үлгілерін көрсету; кино, бейнефильмдерді көрсету; дыбыстық жазбалар болып табылады.

Әскери қызметшілердің кәсіби дағдылары мен біліктерін қалыптастыру барысында көбінесе практикалық сабақтарда жаттығу әдісі қолданылады – белгілі бір әдістер мен әрекеттерді дәйекті түрде күрделендіріп, саналы және қайталап қайталау.

Жаттығулар кіріспе, негізгі немесе дайындық болуы мүмкін.

Кіріспе жаттығулар әскери қызметшілерге игеріп жатқан әрекеттерді баяу, бірақ дәл орындауға арналған.

Негізгі жаттығулардың мақсаты-білім алушылардың дағдылары мен біліктерін жоғары кәсіби деңгейге дейін қалыптастыру және дамыту.

Дайындық жаттығулары бұрыннан үйренген әрекетті (техниканы) бекіту мақсатында қосымша қайталау болып табылады.

Практикалық жұмыс әдісі, әдетте, персоналдың күнделікті еңбек әрекеті процесінде жүзеге асырылады. Практикалық жұмыс түрлері – қару-жарақ пен әскери техниканы, жердегі инженерлік техниканы пайдалану, техникалық қызмет көрсету және жөндеу, тактикалық оқу-жаттығулар, тірі атыс және т.б.

Әскери қызметшілердің әртүрлі жоспарлы оқу сабақтарында алған білімдері мен дағдыларын бекіту үшін өзіндік жұмыс әдісі өте тиімді. Әрбір маманның жеке сипатына қарамастан, өз бетінше жұмыс істеуі нақты ұйымдастыруды және нәтижелерді бақылауды талап етеді. Өзіндік жұмыстың негізгі түрлері әдебиетті оқу және оқыту болып табылады.

Оқыту процесін оңтайландырудың бірнеше әдістері бар: ақпараттық,

проблемалық, белсенді.

Белсенді оқыту әдістеріне мыналар жатады:

- іскерлік ойындар (сабақтарда білім алушының кәсіби қызметі жағдайын жасанды түрде жаңғырту). Олар әдеттегі жұмыс міндеттерін орындау кезінде өз рөлдерін жоғалтуға мүмкіндік береді;
- ситуациялық тапсырмаларды шешу (болашақ әскери-кәсіби қызметті орындау үшін мән-жайларды модельдеу жөніндегі шараларды көздейді);
- тақырыптық пікірталастар (әскери қызметтің ең өзекті мәселелері бойынша өткізіледі, Білім алушыларды теориялық білімді тәжірибеде шығармашылықпен қолдануға дайындайды);
- практикалық жаттығулар (оқушыларды белгілі бір жағдайда қызметке дайындау мақсатында операциялар мен әрекеттерді орындау).

2.3. Жауынгерлерді тәрбиелеу барысы. Тәрбиенің мәні, негізгі бағыттары, принциптері, нысандары мен әдістері

Командалық құрам мен әскери басқару органдарының барлық қызметіне негіз болған тәрбиенің негізгі теориялық ережелерін, мақсаттарын, міндеттерін, принциптерін, тәсілдерін, әдістері мен нысандарын әскери ғалымдар әзірледі. Тәрбие мәселелерін шешуде жүйелік, кешенді, сараланған, жеке, оңтайландыру, ақпараттық-басқару және басқа да тәсілдер сияқты тәсілдер маңызды болып табылады.

Жүйелік тәсіл тәрбие жүйесінің тұтастығын, байланысын, құрылымы мен ұйымдастырылуын, деңгейлерін, жұмыс істеу және даму тәртібін анықтауға мүмкіндік береді. Бұл әлеуметтік дамудың осы кезеңіндегі тәрбие іс-әрекетінің барлық компоненттерін теориялық деңгейде ең жалпыланған инвариантты түрде сипаттайтын өзара байланысты тәрбие компоненттерінің жиынтығын ұйымдастыруға мүмкіндік береді.

Кешенді тәсіл – бұл тәрбиенің барлық факторларын ескере отырып, мақсатты, өзара байланысты әсерлердің жиынтығы. Ол жүйе ретінде зерттелген жағдайда оны түрлендіру мақсатында объектіге бағытталған, өзара байланысты, кейде көп бағытты және қарама-қайшы әсерлерді үйлестіруді қамтамасыз етеді. Жүйелік тәсіл кәсіптік тәрбие процесінің талдаушы (аналитикалық) жағын, ал кешенді тәсіл осы процестің сараптамалық (синтетикалық) жағын анықтайды.

Сараланған тәсіл әскери қызметшілердің әртүрлі санаттарының ерекшеліктерін ескеруді көздейді және жауынгерлердің әрбір тобына барынша толық сәйкес келетін және тәрбиелік әсерді шоғырландыруға, адамгершілік

және кәсіби қасиеттерді тиімдірек қалыптастыруға және осы негізде әскери бөлімдердің жауынгерлік қабілеттілігі мен жауынгерлік әзірлігін арттыруға қол жеткізуге мүмкіндік беретін тәрбие жұмысының нақты аралық мақсаттарын, мазмұнын, әдістерін, тәсілдері мен нысандарын айқындауды қамтиды. Жеке тәсіл әскери қызметшілердің жеке ерекшеліктерін ескеруді қамтиды: мінез ерекшеліктері; тұлғаның бағыты; өмірлік тәжірибе; интеллектуалды, ерікті, эмоционалды және танымдық қасиеттер; физикалық даму, әдеттер және т.б.

Әскери қызметшілерді оқытуда оңтайландыру тәсілі жетекші орын алуы мүмкін. Бұл олардың тәрбие процесі негізінен уақытпен шектелетінімен, мүмкіндігінше қысылғанымен және сонымен бірге қысқа мерзімде оң нәтиже алуды талап ететінімен түсіндіріледі, ал оңтайландыру тәсілі мазмұнды мақсатты түрде таңдауға мүмкіндік береді, ең үлкен тәрбиелік әсер беретін педагогикалық әсер етудің формалары, әдістері мен тәсілдері.

Оңтайландыру тәсілі тәрбие процесін жүйелі, тұтас зерттеуге, тәрбие жұмысын жетілдіру бойынша өзара байланысты шаралар кешенін әзірлеуге бағытталады. Ол тәрбиешілерді тәрбиелік міндеттерді шешудің түбегейлі маңызды әдісімен қаруландырады, онда жеке тұлғаны қалыптастырудың барлық факторларын ескеру, әскери қызметшілердің жеке ерекшеліктеріне және олардың барлық қажетті қасиеттерін қалыптастыруға ықпал ететін қалыптасқан жағдайларға негізделген педагогикалық әсердің мазмұнын, формаларын, әдістері мен әдістерін таңдау қажет.

Оңтайландыру тәсілі мынадай рәсімдерді қамтиды: қызметтің жалпы мақсаттарын айқындау; объект пен пәнді зерделеу барысында анықталған нақты жағдайлар мен мүмкіндіктер негізінде міндеттерді нақтылау; ең алдымен негізгі, маңызды бөлектеу арқылы жұмыстың артықшылықты, ең жақсы мазмұнын таңдау; олардың күшті және әлсіз жақтарын есепке алу негізінде нысандарды, әдістер мен құралдарды, әдістер мен әдістерді таңдау тараптардың ең жақсы үйлесімін іздеу мақсатында; әсер ету объектісінің жай-күйін есепке алу.

Әскерге шақыру бойынша әскери қызметшілерді тәрбиелеуде ақпараттық-басқарушылық тәсіл кеңінен қолданылады. Бұл әскери бөлімдегі тәрбие процесін басқаруға және басқаруға, әскерлердегі әртүрлі қызмет түрлерін ақпараттық қамтамасыз етуге ғылыми тұрғыдан жақындауға мүмкіндік береді.

Тәрбие жұмысы — қоғамның, мемлекеттің, олардың мекемелерінің, сондай-ақ жеке тәрбиешілердің уақыт талабына сай әскери қызметшінің жеке тұлғасын қалыптастыру және дамыту жөніндегі мақсатты қызметі.

Әскери қызметшілерді тәрбиелеу процесінің психологиялық-

педагогикалық құрылымы келесі элементтердің болуын болжайды:

- а) тәрбие объектісі мен субъектісі;
- б) тәрбиенің нақты тұжырымдалған мақсаттары мен міндеттері, мазмұны;
- в) тәрбие объектісі мен субъектісінің педагогикалық өзара іс-қимыл жүйесі;
- г) тәрбие әдістері, құралдары мен нысандары;
- д) ұйымдық құрылым;
- е) тәрбиенің тиімділігіне әсер ететін нәтижелер мен жағдайлар.

Тәрбие процесінің негізінде патриотизм идеялары, әскери қызметшінің мамандықты игеруге деген ұмтылысы, әскери қызмет ғұрпы болуы керек. Тәрбие жұмысы тәрбиешілердің тікелей және жанама өзара әрекеттесуінің бірлігі ретінде қарастырылуы керек, оны тәрбиелеу және жүзеге асыру үшін жағдай жасайды және тәрбиеленеді, олардың қажеттіліктерінің, мотивтерінің, өмірлік тәжірибесінің, қалыптасқан сенімдерінің, қоршаған ортаның және басқа факторлардың, сондай-ақ әлеуметтік ортаның (қоғамның, мемлекеттің, отбасының) әсерінен барлық процестерге белсенді немесе пассивті жауап береді, ұжым және т. б.).

Қазіргі тәрбие процесі-бұл әскери қызметшілерге тікелей, біржақты әсер ету емес, әртүрлі объектілер мен субъектілердің әлеуметтік өзара әрекеті: жеке (нақты тәрбиешілер, адамдар), топтық (микрогруппалар, ұжымдар) және шартты түрде әлеуметтік тәрбие институттары.

Әскери қызметшілерді тәрбиелеу – бұл мемлекет пен қоғамның, ведомстволық, қоғамдық және өзге де ұйымдардың, сондай-ақ Қарулы Күштердің әскери басқару органдары мен лауазымды адамдарының мемлекеттің қазіргі заманғы әскери ұйымын құру талаптарына сәйкес әскери қызметшілердің жеке басын қалыптастыру және дамыту, әскери қызметшілердің жеке тұлғаның қорғанысы мен қауіпсіздігін қамтамасыз ету мүддесінде мақсаты бойынша міндеттерді орындауға әзірлігін қамтамасыз ету жөніндегі мақсатты және жоспарлы қызметі, қоғамдар мен мемлекеттер.

Әскери қызметшілерді тәрбиелеудің негізгі мақсаты оларда азамат-патриоттың, әскери кәсіпқойдың және жоғары адамгершілік тұлғаның қасиеттері мен қатынастарын қалыптастыру және дамыту болып табылады.

Қарулы Күштердің әскери қызметшілерін тәрбиелеудің мазмұны мемлекеттік – патриоттық, әскери, адамгершілік, құқықтық, экономикалық, эстетикалық, физикалық және экологиялық тәрбиенің негізгі түрлері мен бағыттарының жиынтығы ретінде түсініледі.

Әскери қызметшілерді тәрбиелеу принциптері – тәрбиеші ретінде офицер, командир (бастық) үшін басшылыққа алынатын нормалар қызметін атқаратын

бастапқы педагогикалық ережелер болып табылады. Олар бірігіп кафедрадағы оқу үрдісінің бағытын, мазмұнын, ұйымдастырылуы мен әдістемесін анықтайды.

Олар әскери қызметшілерді тәрбиелеудегі көп жылдық тәжірибе мен оның ғылыми зерттеулерінің нәтижелерін жинақтап, қорытындылайды. Тәрбие принциптері мазмұны бойынша объективті, бірақ нысаны бойынша субъективті. Сондықтан олардың талаптарын, олар бейнелейтін процестің заңдылықтарын білу командирге (бастыққа) жауынгерлерді тәрбиелеу мәселелерін саналы және шығармашылықпен шешуге, оның қызметін жүйелеу мен ретке келтіруге, оларды педагогикалық тұрғыдан негізделген, мақсатқа сенімді түрде жетуге мүмкіндік береді. Білім беру принциптерін сақтау бөлімшедегі оқу-тәрбие процесінің дамуын болжауға мүмкіндік береді.

Оқу іс-әрекетінің теориясы мен тәжірибесін талдау әскери қызметшілерді тәрбиелеу принциптерінің жүйесін анықтауға мүмкіндік береді:

- барлық тәрбиелік өзара әрекеттестіктердің, ықпалдар мен әсерлердің мақсаттылығы;
- тәрбиелік қызметтің азаматтық-патриоттық және әскери-кәсіптік бағыттылығы;
- тәрбие мәселелерін шешудегі гуманизм мен демократия;
- әскери қызметшілер қызметінің әртүрлі түрлеріне білім беру (оқу, қызметтік, жауынгерлік, экономикалық, әлеуметтік және т.б.);
- әскери ұжымда және ұжым арқылы оқу;
- жоғары талаптардың бірлігін тәрбиелеу процесінде әскери қызметшінің жеке басын құрметтеуге, оның қажеттіліктеріне, өтініштеріне, талаптарына үнемі назар аударуда көріну;
- жеке тұлғаға, топқа және ұжымға жеке және сараланған көзқарас;
- тәрбие процесінде сөз бен істің, ғылыми теория мен практиканың бірлігін қамтамасыз ету;
- тәрбиелік ықпалдардың бірлігі, жүйелілігі және сабақтастығы;
- тәрбиенің, өзін-өзі тәрбиелеудің және қайта тәрбиелеудің бірлігін қамтамасыз ету;
- оқу-тәрбие қызметін мақсатты ынталандыру және әскери қызметшілердің жоғары деңгейде әдептілік танытуы;
- оның барлық элементтерінің белсенді жұмыс істеуін ескере отырып, білім беруге кешенді көзқарас.

Процестің аталған барлық принциптері өзара байланысты және өзара тәуелді, дегенмен олардың әрқайсысының салыстырмалы дербестігі және практикалық оқу іс-әрекетіндегі өзіндік рефлексия деңгейі бар.

Тәрбиенің белгілі бір принципін сипаттағанда, оған енгізілген әрбір идея бір немесе бірнеше заңдылықтардың көрінісі екенін ескеру қажет. Олардың мәні талаптар мен педагогикалық ережелер түрінде тәжірибеде ашылып, жүзеге асырылады. Білім беру принциптері теориядан практикаға көпір салуға мүмкіндік беретіндей. Олардың жиынтығы тәрбиенің ортақ мақсатымен, міндеттерімен және мәнімен анықталады.

Тәрбие принциптері педагогикалық қызмет тәжірибесінде талаптар мен ережелер жүйесі арқылы жүзеге асырылады:

- тәрбиешілер мен тәрбиеленушілердің білім беру мақсаттарын анық және айқын сезінуі және түсінуі;
- барлық жүргізілетін іс-шаралардың нақты бағыты;
- тәрбиелік ықпалды ұйымдастырудың жоғары деңгейі;
- тәрбиелік ықпал етудің сол немесе басқа құралдарын, әдісін, тәсілін дұрыс таңдау;
- оқу қызметі мен өмірдің, әскери қызметшілер шешетін нақты міндеттермен, олардың қызмет ету жағдайларымен байланысы;
- тәрбиелік мақсатқа жетудегі табандылық пен жігерлік;
- әскери қызметшілер арасында білім беру мақсатына оң көзқарасты қалыптастырудағы мақсаттылық;
- әрбір әскери қызметшінің білім нәтижелерін объективті, жан-жақты және тұрақты бағалау және т.б.

Әскери қызметшілермен жауынгерлік кезекшілікті, ішкі және қарауылдық қызметті даярлау және атқару кезеңінде тәрбие жұмысының әдістері-бұл тәртіпті, орындаушылықты, жоғары моральдық-жауынгерлік, психологиялық, адамгершілік, эстетикалық және басқа да қасиеттерді қалыптастыру және дамыту мақсатында олардың алға қойған міндеттерін орындауы барысында әскери қызметшілердің санасына, сезімдері мен ерік-жігеріне әсер етудің педагогикалық тәсілдерінің, құралдары мен тәсілдерінің жиынтығы.

Тәрбиенің ең сәтті міндеттері тәрбие әдістерінің жүйесі тәрбие жұмысының әртүрлі формаларында шығармашылықпен қолданылатын жерде шешіледі. Тәрбиенің бірде-бір әдісі мен формасы әмбебап емес және тәрбиенің барлық міндеттерін шеше алмайды.

Бұл жұмыс офицерлерден бағыныстыларға әсер етудің әртүрлі әдістерін шебер қолдануды талап етеді. Офицердің осы жағдайда ең тиімді әдісті таңдау қабілеті, оны шығармашылықпен қолдану-оның кәсібилігінің көрінісі.

Сендіру әдісі – әскери қызметшілерді тәрбиелеудің негізгі әдісі, оның барысында олар жеке тұлға ретінде қалыптасады. «Сендіру – адам тәрбиесінің

басты жолы» деп жазды К. Д. Ушинский.

Қисынды дәлелдерге – сенімді фактілерге және әскери қызметшілердің өмірлік тәжірибесіне сүйене отырып, олардың санасы мен мінез-құлқына әсер ету, оларда моральдық нормалардың ақиқатына терең сенімділік пен әскери борышын өтеуге саналы көзқарасты қалыптастыруды білдіреді.

Сендіру – әдісін қолдану кезінде мыналар қажет: нақтылық, түсініктілігі, көрнекілігі және материалды баяндау логикасы, оның практикамен тығыз байланысы.

Сендірудің негізгі құралдары (әдістері): басқа адамдардың сөзі, жеке үлгісі, іс-әрекеті мен тарихи тәжірибесі, қоғамдық пікір, тәрбиеленушілердің өмір тәжірибесі, тарихи мысалдар, құжаттар, қайраткерлер, фактілер, тарихи және көркем әдебиет эпизодтары, фильмдер, көне жәдігерлер, еңбек және әскери даңқ ескерткіштері.

Сендіру процесі – күрделі процесс, оның тиімділігі көптеген жағдайларға байланысты, оның маңыздысының бірі – офицерлердің әскери қызметшілерді жаулап алуы, олардың сеніміне ие болуы, өзара түсіністікке қол жеткізуі, табандылық, төзімділік, шыдамдылық және педагогикалық әдептілік таныту мен жеке үлгі көрсету.

«Сендіру әдісі» – командалық құрамнан қарапайым бұйрықтар мен жазалау әдістерін қолданудан гөрі әлдеқайда сезімталдықты, ұстамдылықты, саналылықты және қызмет көрсету қасиеттерін талап етеді» – деп атап өтті М. В. Фрунзе. Мысал әдісінің тәрбиелік күші адамдардың еліктеу қабілетіне негізделген. Армия жағдайында командирлердің, бастықтардың, офицерлердің мысалы әскери қызметшілердің санасына, сезімдері мен мінез-құлқына жүйелі әсер етеді.

Тарихи тұлғалардың, заманымыздың көрнекті тұлғаларының өмірі мен ерліктерінің үлгілері, әдебиет пен өнерде түсірілген көркем бейнелер белгілі тәрбиелік рөл атқарады.

Тәрбие процесінде мысал әдісі бірқатар функцияларды орындайды:

- сендіреді;
- ұйымдастырады;
- жауынгердің және жалпы ұжымның тұлғасы қалыптасатын идеал рөлін атқарады;
- әскери қызметшілердің өзін-өзі тәрбиелеуі мен өзін-өзі дамытуының шарты ретінде әрекет етеді;
- жалпылама білімді дамыту үшін материал ретінде қызмет етеді;

– шығармашылық белсенділікті ынталандыру және шабыттандыру құралы (экстремалды жауынгерлік жағдайда әскери қызметшілердің жауынгерлік рухын көтеру құралы).

Тәрбие жұмысын жауынгерлік, ішкі және қарауылдық міндеттерін орындау кезіндегі қиындықтарды жеңуге байланысты тұрақты моральдық және ерікті жаттығулармен ұштастырған жағдайда ғана әскери қызметшілердің ерік-жігерін дамытуға, олардың бойында батылдыққа, алғырлыққа, ұстамдылыққа тәрбиелеуге болады. Сондықтан бұл жерде жаттығу әдісінің маңызы зор.

Оның мәні әскери қызметшілерде ҚР заңдарының, жарғылардың, бұйрықтардың, өкімдердің талаптарына сәйкес келетін және оларды іске асыруға ықпал ететін ерік-жігер, батылдық, шешімділік, бастамашылық, дене күші, төзімділік, дұрыс мінез-құлық әдеттерін қалыптастыру болып табылады.

Білім беруде бұл әдісті қолдану олардың қызметтік және жауынгерлік міндеттерін ойдағыдай шешуге, тәжірибе жинақтауға, дұрыс мінез-құлық дәстүрлерін жасауға мүмкіндік беретін қызметті ұйымдастыруды білдіреді. Белгіленген нормалардан азғантай ғана ауытқулар әскери қызметшінің тәртібін бұзатын моральдық әдеттердің қалыптасуына әкеледі.

Көтермелеу әдісі – бұл әскери қызметшілердің еңбегін, олардың оқу, қызметтік және қоғамдық қызметтегі жетістіктерін моральдық және материалдық ынталандырудың құралдары мен тәсілдерінің жүйесі; командирдің қол астындағыларды мақұлдауының және оларды қайталауға немесе жоғары нәтижелерге қол жеткізуге ынталандырудың дәлелі.

Көтермелеу – бұл тәрбиеші-офицерлер белгілі бір педагогикалық талаптарды сақтаған кезде сәтті жүзеге асырылатын тәрбиенің тиімді құралы, олардың негізгілері әскери қызметшілердің барлық санаттарын көтермелеудің жүйелілігі, негізділігі (педагогикалық орындылығы) және қолданылатын көтермелеу нысандарының әділдігі болып табылады.

Әскери қызметшілер жауынгерлік кезекшілікті, гарнизондық, қарауылдық және ішкі қызметті атқару кезінде міндеттерін орындау кезінде көрсеткен еңбекқорлығы, жоғары белсенділігі, бастамашылығы мен еңбекқорлығы үшін көтермеленуге тиіс.

Бұл ретте бөлімшенің барлық жеке құрамы жолдасының не үшін және қалай көтермеленгенін білуге тиіс. Бұл әскери қызметшілерді үздіктерден үлгі алуға шақырады.

Мәжбүрлеу әдісі – тәрбиенің көмекші әдісі. Бұл әскери борышын орындауға және олардың мінез-құлқын түзетуге ынталандыру мақсатында әскери тәртіпті бұзатын жауынгерлік кезекшілік, қарауыл және ішкі қызмет атқару кезінде қызметтік міндеттерін орындауға немқұрайлы қарайтын әскери

қызметшілерге тәртіптік-педагогикалық ықпал ету жүйесін білдіреді.

Мәжбүрлеу тәрбие әдісі ретінде категориялық талап ету, тыйым салу, құқықтық және тәртіптік жауапкершілік туралы ескерту, жаза қолдану арқылы жүзеге асырылады.

Тәрбие процесінде көп нәрсе әскери қызметшінің өзіне байланысты. Өзінің жеке басын қалыптастыру бойынша тұрақты жұмыс жасамай, тәрбие процесінің тиімділігі төмен болады. Әр адамның өз дамуына деген ұмтылысы бар. Бұл қажеттілікке дұрыс бағыт беру керек.

2.4. Жауынгерлердің өзін-өзі тәрбиелеуі. Қазіргі жағдайдағы жауынгерлерді тәрбиелеудің ерекшеліктері

Тұлғаның өзін-өзі дамытуының маңызды шарттары – адамның өмірлік ұстанымының бағыты, өзін-өзі тәрбиелеу әдістерін меңгеруі және ерікті қасиеттердің көрінісі. Өзін-өзі тәрбиелеу – адамның жеке басын өзгерту мақсатындағы іс-әрекетінің ерекше түрі. Бұл дұрыс ұйымдастырылған тәрбиенің нәтижесі және оның тиімділігін арттыруға көмектеседі.

Өзін-өзі тәрбиелеу адамның психикалық және физикалық ерекшеліктерін, әлеуметтік көріністерін, қызметке, басқаларға, өзіне деген көзқарасын зерттеуді қамтиды. Ол өзін-өзі талдау, өзін-өзі бақылау, өзін-өзі бағалау, өзін-өзі сендіру және өзін-өзі мәжбүрлеу арқылы жүзеге асыруға болады. Өзін-өзі талдау өзінің тілектерін, ұмтылыстарын, күмәндарын тереңірек түсінуге мүмкіндік береді және «Мен кімін?» деген сұраққа объективті жауап беруге ықпал етеді.

Өзін – өзі бақылау – өз іс-әрекеттерін, қылықтары мен қарым-қатынастарын басқа адамның көзімен бағалау мүмкіндігі. Мысалы, қарауыл бастығының көзімен қарауылда күзет қызметін қалай атқарған.

Өзін – өзі бағалау – өзін-өзі білудің және өзіне деген көзқарастың бірлігі. Ол мінез-құлықтың өзіндік қасиеттерін, мотивтері мен мақсаттарын анықтауды, олардың хабардарлығы мен оларға деген бағалау қатынасын, олардың күштері мен мүмкіндіктерін бағалай білуді, оларды сыртқы жағдайлармен, қоршаған орта талаптарымен байланыстыра білуді, өз алдына бір немесе басқа мақсат қоюды қамтиды.

Өзін-өзі тәрбиелеу жүйесінде өзін-өзі сендіру ерекше орын алады. Бейнелі түрде айтсақ, өзін - өзі сендіру -бұл өзін-өзі басқаруды бірнеше есе арттыратын қуатты тұтқа.

Өзін-өзі мәжбүрлеу әдістері табиғаты бойынша өзін-өзі сендіруге жақын, дегенмен олар сәл өзгеше түрде көрінеді: әдетте, олар өзін-өзі айыптауды және өзін-өзі тыйым салуды ажыратады.

Өзін – өзі айыптау – бұл олардың әрекеттері мен мінез-құлқына шынайы наразылық. Бұл ішкі саналы өзін-өзі қанағаттанбаудың көріну формалары әртүрлі болуы мүмкін. Өзін-өзі бағалау ішкі диалог түрінде көрінуі мүмкін, онда әскери қызметші өзінің мінез-құлқын кезең-кезеңімен талдай отырып, өзін-өзі сынайды немесе ашуланған монологта, мысалы, қызметтегі немқұрайлылық немесе немқұрайлылық үшін көрінеді.

Өзін – өзі тыйым салу – бұл өз ниеттері мен әрекеттерінен ерікті түрде бас тарту, мысалы, күзет бекетінде ұйықтауға тырысу.

Білім беру мен өзін-өзі тәрбиелеуді ұштастыра пайдалану әскери қызметшінің жағымды қасиеттерін дамытудағы табыстың кепілі болып табылады. Офицерлердің оқу-жаттығу және әскери кезекшілік, ішкі және қарауылдық кезекшілік кезеңіндегі қызметінің ұйымдастырушылық жағы әскери қызметшілердің құрамы мен топтастырылуын, іс-шаралар құрылымын, оларды өткізу орны мен ұзақтығын болжайды. Бұл элементтердің өзара әрекеттесу орны мен уақытының бірлігі жұмыс формасы деп аталатын нәрсені құрайды.

Әскери қызметшілердің жауынгерлік кезекшілікті, ішкі және қарауыл қызметін даярлау және атқару кезеңіндегі офицерлер жұмысының нысандары – бұл жеке құрамның Конституцияны және әскери қоғамды сақтауын қамтамасыз етуге бағытталған командирлер, штабтар, тәрбие жұмысы, әскери әділет органдары, басқа да лауазымды адамдар мен армия жұртшылығы жүзеге асыратын ұйымдастырушылық, техникалық және тәрбиелік іс-шаралардың орны, уақыты мен міндеттері бойынша келісілген жиынтығы. ҚР заңдары, сондай-ақ әскери жарғылардың талаптары, командирлер мен бастықтардың бұйрықтары.

Басқаша айтқанда, жұмыс формалары – бұл белгілі бір жұмысты немесе процесті ұйымдастырудың әртүрлі нұсқалары, кез келген оқиғаның композициялық құрылымы, командир мен бағыныштының әрекеттерінің реттілігі мен тәртібі, олардың өзара қарым-қатынасы, орындалу уақыты мен орны, басқа да элементтер. ұйым.

Жауынгерлік, ішкі және қарауыл кезекшілігін дайындау және орындау кезеңінде әскери қызметшілермен тәрбие жұмысының негізгі бұқаралық, топтық және жеке нысандары:

- жеке және топтық әңгімелер;
- жеке құрам туралы ақпараттың әртүрлі түрлері;
- дәрістер;
- баяндамалар;
- сұрақ-жауап кештері;

- техника (қару) туралы кештер (күндер);
- әскери қызметшілердің әртүрлі санаттарымен кездесулері мен конференциялары;
- озық тәжірибелерді насихаттау;
- ауызша журналдар;
- тақырыптық кештер;
- даулар;
- викториналар;
- «дөңгелек үстелдер»;
- қару-жарақ пен техниканы көрсету;
- ғылыми және практикалық;
- теориялық және оқу конференциялары;
- фильмдерді қарау және талқылау;
- психологиялық жеңілдеудің сеанстары және т.б.

Жұмыстың бір немесе басқа нысанын таңдау, сондай-ақ оны жүзеге асыру тәртібі осы жұмыстың мақсаттары мен міндеттерімен анықталады.

Тәжірибе көрсеткендей, жұмыстың әдістері мен формаларын таңдауға шығармашылық және жан-жақты қарау керек.

Офицерлердің жауынгерлік қызметті, ішкі және қарауылдық міндеттерін даярлау және орындау кезеңінде әскери қызметшілермен жұмыс істеуде қиындықтар болмауы үшін сабақтарды әскери бөлім командирінің, оның орынбасарларының және басқа да тәжірибелі тұлғалардың жеке бақылауымен өткізу қажет. Педагогтар оларға бағыныстылармен жұмыс істеу тәсілдерін үйрету, бұл ретте олардың моральдық, психологиялық және жауынгерлік қасиеттерін тиімді қалыптастыруға мүмкіндік беретін, жауынгерлік әзірлік пен ұрыс тиімділігін арттыруға мүмкіндік беретін ең қолайлы жұмыс әдістері, тәсілдері мен формалары айқындалады.

Офицерлердің оқу-жаттығу және әскери кезекшілік, ішкі және қарауылдық кезекшілік кезеңіндегі жұмыс формалары мен әдістерін дұрыс қолдану, оларды шешуге жүйелі және кешенді түрде қарау оң нәтиже беретінін тәжірибе көрсетіп отыр.

Елдегі экономикалық, саяси, әлеуметтік және рухани өзгерістерге байланысты туындаған қоғамның, армия мен тұлғаның өзара іс-қимылының заманауи аспектілері Қарулы Күштердің өмірінде әскери қызметшілердің патриоттық сана деңгейіне тікелей байланысты болатын мәселелердің кең ауқымын анықтады.

Қазіргі жағдайда әскери білім берудің ерекшеліктерін зерттеу келесі жағдайлармен анықталады:

1. Әсіресе қарулы Күштердегі кәсіби әскери қызметшілер санының өсуімен байланысты кәсіби армия құрудың бүгінгі тәжірибесінің қажеттіліктері.

Осы санаттағы әскери қызметшілердің патриоттық санасын тәрбиелеу рухани қалыптастыруда барған сайын маңызды рөл атқарады климат, ал әскери ұжымдарда және осы климат арқылы – жауынгерлік дайындық дәрежесіне, жауынгерлік шеберлік деңгейіне, жауынгерлік техника мен қаруды қолданудың тиімділігіне және сайып келгенде, жауынгерлік іс-қимылдардың сәттілігіне.

2. Қоғамда және Қарулы Күштерде қалыптасқан түбегейлі жаңа жағдайды әлеуметтік-философиялық тұрғыдан түсіну қажеттіліктері. Қызметке келген жастардың сапасының өзгеруімен келісімшарт жасасқан әскери қызметшілердің патриоттық санасының нақты жай-күйін, оның жұмыс істеу ерекшеліктерін терең білу, сондай-ақ осы процесті басқару бойынша теориялық және практикалық ұсыныстар әзірлеу қажет. Әскери қызмет, егер оның мақсаттары мен міндеттері оның санасында жеке мүдделерден басым болса немесе оларға сәйкес келсе, адам үшін кәсіп болады. Бұл қызметке деген көзқарастың маңызды ерекшелігі-адамның мемлекет, ұлт, халық, армия мүдделері үшін жанқиярлыққа қабілеттілігі мен дайындығы.

3. Кәсіби армия әскери қызметшілерінің әскери қызметі сипатының күрделенуі, әскери-техникалық және әлеуметтік-психологиялық сипаттағы проблемалардың ауқымын кеңейту, бұл жоғары құзыреттілікті, оның патриоттық санасын арттыруды талап етеді.

Кәсіби армияның әскери қызметшісіне білім, біліктер, дағдылар, арнайы қасиеттер қажет, олардың көмегімен ол алға қойылған міндеттерді сәтті орындап қана қоймай, сонымен қатар мотивациялық және патриоттық әлеуетті, өзінің жеке ұстанымын жүзеге асыра алады.

4. Армия мен флоттағы әскери-патриоттық тәрбие жүйесін жетілдірудің, оның кәсіби сарбаздардың патриоттық сана-сезімін дамытуға және сайып келгенде, олардың кәсіби қызметінің тиімділігіне әсерін күшейтудің маңыздылығы.

Патриоттық тәрбиенің мақсаты – Қарулы Күштерде әскери қызметшілердің жоғары әлеуметтік белсенділігін, азаматтық жауапкершілігін, руханилығын дамыту, Отанды қорғау, оның өмірлік маңызды мүдделерін қамтамасыз ету және тұрақты даму мүддесінде әскери қызмет процесінде оларды көрсете алатын оң құндылықтар мен қасиеттерге ие жауынгерлердің қалыптасуы.

Біздің қоғам мен Қарулы Күштер дамуының қазіргі кезеңінде бұл мақсатқа жету келесі міндеттерді шешу арқылы жүзеге асырылады:

– Қарулы Күштерде, әскери қызметшілердің санасы мен сезімдерінде патриоттық құндылықтарды, көзқарастарды, нанымдарды, Қазақстанның мәдени және әскери-тарихи өткеніне, дәстүрлерге құрмет көрсетуді бекіту, мемлекеттік, әсіресе әскери қызметтің беделін арттыру;

– келісімшарт бойынша әскери қызметшілерді әлеуметтік-тұрмыстық, қызметтік, оқу-жауынгерлік және жауынгерлік міндеттерді шешуге неғұрлым белсенді тарту үшін мүмкіндіктер жасау және іске асыруды қамтамасыз ету;

– ҚР Конституциясына, заңдылыққа, жалпы әскери жарғыларға, командирлер мен бастықтардың бұйрықтарына құрмет рухында келісімшарт жасасушы жауынгерлерді тәрбиелеу, адамның конституциялық құқықтары мен оның міндеттерін, кәсіби және әскери борышын іске асыруды қамтамасыз ету үшін жағдайлар жасау;

– әскери қызметшілерге мақтаныш сезімін, мемлекет рәміздерін - ҚР Елтаңбасын, Туын, Әнұранын, Қарулы Күштердің, бөлімдер мен құрамалардың, Отанның Тарихи храмдарының нышандарын терең құрметтеу және құрметтеу сезімін ояту;

– әскери қызметшілердің Отанға қызмет ету, оны жоғары рухани борыш ретінде қорғау қажеттілігін қалыптастыру үшін Қазақстан үшін дәстүрлі діни конфессияларды тарту;

– қоғамдық өмір оқиғалары мен құбылыстарын, әскери оқиғаларды жариялау кезінде әскери БАҚ-тың патриоттық бағытына жағдай жасау, патриотизмге қарсы белсенді түрде әрекет ету, зорлық-зомбылыққа, Отан тарихын бұрмалауға және бұрмалауға негізделген Бұқаралық мәдениет үлгілерін насихаттау;

– нәсілдік, ұлттық, діни төзімділікті қалыптастыру, әртүрлі ұлт өкілдері-әскери қызметшілер арасындағы достық қатынастарды дамыту.

Осылайша, әскери қызметшілерді тәрбиелеу, олардың кәсіби жауынгердің жеке басын қалыптастыру және жетілдіру процесіндегі рөлі қазіргі уақытта ерекше маңызға ие, өйткені бұл мәселе Қарулы Күштерді құру процесіне тікелей байланысты және оларды модернизациялаудың маңызды аспектілерінің бірі болып табылады.

III. Әскери психология ғылым ретінде. Тәрбиеші офицердің қызметіндегі психологиялық білімнің орны

3.1. Жалпы психологияның мәні, пәні, міндеттері мен принциптері

Психологиялық ғылымның пәнін құрайтын білім жүйесі, онда зерттелетін құбылыстардың жиынтығы қазір нені білдіреді. Бұл адам мен жануарлардың психикасы, сезім, түйсігі мен қабылдауы, зейін мен есте сақтау, қиял мен сөйлеу, жеке тұлғаның қабілеттері және тағы басқалар.

Кез-келген адам өзінің тәжірибесіне сүйене отырып, қандай-да бір жолмен қоршаған әлемді, әртүрлі заттар мен құбылыстарды қабылдауға, білуге қабілетті екендігі туралы есеп береді. Біз құстардың әнін, музыкалық аспаптардың дыбыстарын, адамның сөйлеуін естиміз. Ұшып бара жатқан ұшақтың шуын естиміз. Біз әртүрлі заттарды, ағаштарды, басқа адамдар мен жануарларды көреміз. Машиналар мен құрылымдарды көреміз, заттардың түсі мен пішінін ажырата аламыз. Біз гүлдердің хош иісі мен бензиннің иісін сеземіз, және қант пен тұздың дәмін шатастырмаймыз. Әр адам оқыған кітабы туралы не ойлайтынын біледі. Ертеңгі күнгі іс-әрекеттеріңізді ойлану, мәселелерді шешкенде ойлану. Біз таныс адамның бейнесін еске түсіре аламыз. Оқу материалын еске түсіре аламыз. Біз өмірде ешқашан қабылдамаған нәрсені елестете аламыз. Мысалы, тропикалық орман немесе бұрыннан жойылып кеткен мамонтты. Тіпті мүлдем жоқ нәрсені елестету - ертегі кейіпкерін немесе ертегі көлігін.

Адам қоршаған әлемді біліп қана қоймай, оның осы әлемнің объектілері мен құбылыстарына өзіндік көзқарасы бар. Мысалы, жақсы кітап бізге ләззат береді, адамның лайықсыз мінез-құлқы бізді ашуландырады және ызаландырады, ал риясыз әрекет бізді таңдандырады.

Адам өзін қоршаған әлемді қабылдап қана қоймайды және оған басқаша қарайды. Ол өзінің белсенділігін көрсете отырып, осы әлемде әрекет етеді. Шешімдер қабылдайды, мақсатқа ұмтылады, қиындықтарды, кедергілерді жеңуде бастамашылық пен табандылық танытады, басқаша айтқанда, ерікті қызметті жүзеге асырады.

Психология – адамның және адамдар тобының психикасы мен психикалық қызметі туралы ғылым, адам мен жануарлардың мінез-құлқын, сондай-ақ жеке адамдардың, топтар мен ұжымдардың мінез-құлқының ерекшеліктерін түсіндіру мақсатында сыртқы бақылауға қол жетімді емес құрылымдар мен процестерді зерттейтін ғылым. Грек тілінен аударғанда

«психология» сөзі «жан туралы ілім» дегенді білдіреді.«Жан» термині күнделікті өмірде «психика» ұғымы ретінде қолданылады. Әр адам ойлайды және бастан кешіреді, мақсат қояды, шешім қабылдайды және әрекет етеді, сүйеді немесе жек көреді, бірлескен топтық тәжірибелерге, әрекеттерге қатысады.Осы және басқа да осындай нақты құбылыстардың барлығы адам психикасы мен топтардың психологиясы болып табылады.

Психология объектісі - бұл психикалық құбылыстардың әртүрлі тасымалдаушыларының жиынтығы, олардың негізгілері-үлкен және кіші әлеуметтік топтардағы адамдардың мінез-құлқы, қарым-қатынасы.

Психология зерттеу нысаны. Кез-келген ғылым сияқты, психологияның да өз заты бар. Бұл психика, адамның санасы, жеке тұлға, сонымен қатар ұжымның, топтың, қоғамның психологиясы.

Адам психикасында және топ психологиясында нақты фактілер бар. Мысалы, әр адамда белгілі бір жылдамдық реакциясы, зейіннің таралуы, есте сақтау қабілеті бар. Топтың әсерінен кейде адам өзіне қарағанда басқаша әрекет етеді.

Мұндай фактілер психологиялық ғылымда өте көп жинақталды. Алайда, адам психикасы мен ұжымдық психологиядағы бұл құбылыстар шашыраңқы емес, олар жағдайлар мен себептер жүйесінде. Психология психикалық құбылыстар, олардың өзара тәуелділігі мен заңдылықтары арасындағы байланысты да зерттейді.

Жеке адамның психикасындағы кез-келген факт адамның жоғары жүйке белсенділігімен, мида, бүкіл жүйке жүйесінде жүретін физиологиялық процестермен тікелей байланысты.Физиологиялық механизмдердің, психикалық құбылыстардың және психикалық фактілердің бұл корреляциясы (байланыстары) психологияны зерттеу тақырыбына кіреді.Жоғарыда айтылғандардың барлығы психология адамның және адамдар тобының психикалық әрекетінің фактілерін, заңдылықтарын және механизмдерін зерттейді деген қорытынды жасауға мүмкіндік береді.

Әскери қызметшілерді оқыту мен тәрбиелеу үшін психологиялық білімнің маңыздылығы психология принциптеріне негізделген.

Детерминизм принципі. Психика және оның жоғары формасы – сана сыртқы ортаның, ең алдымен әлеуметтік ортаның әсерінен дамиды, адамның санасы тек адамзат қоғамында пайда болады және адамдар өмір сүргенге дейін болады.

Психиканың, сананың және іс-әрекеттің бірлігі принципі. Еңбек қызметі адам санасының пайда болуына және дамуына ықпал етті.Сана іс-әрекетті анықтайды, сананың арқасында адам іс-әрекет жоспарын жасайды, жүзеге

асыру құралдарын таңдайды, болжамды нәтиже туралы ойлайды, сана іс-әрекеттің мақсатын анықтайды. Сана белсенділікпен мақсатты түрде анықталады.

Іс-әрекеттегі психиканың, сананың даму принципі. Адам табиғи бейімділікпен дүниеге келеді. Егер бала тиісті әрекеттерге қосылмаса, олар дамымаған күйде қалуы мүмкін.

Адам психикасын зерттеудегі жеке көзқарас. Адамдар өздерінің табиғи бейімділіктерімен, темпераментімен, жүйке жүйесінің күшімен, жеке табиғатымен, қажеттіліктерімен, қызығушылықтарымен, көзқарастарымен ерекшеленеді. Мұның бәрін белгілі бір адамды зерттеу кезінде ескеру қажет.

Адам психикасын зерттеуге тарихи көзқарас принципі. Филогенездегі адамның дамуы (адамзат тарихы).

Психологиядағы филогенез - эволюцияның әсерінен тірі организмнің психикалық күйінің өзгеруі мен даму процесі.

Психология әдістері мыналар болып табылады:

- ақпарат жинау әдісі (бақылау, қызмет нәтижелерін зерттеу, құжаттарды зерттеу, сауалнама әдісі, тест әдісі, эксперимент, өмірбаяндық әдіс) ;

- деректерді өңдеу әдісі (статистикалық талдау, басқа математикалық әдістер) ;

- психологиялық әсер ету әдістері(дискуссия, тренинг, қалыптастырушы эксперимент, сендіру, ұсыныс, релаксация және басқалар).

Әскери психология – әскери техника деңгейіне, әскери құраманың жағдайына, жауынгерлік орта мен дайындыққа байланысты әскери іс-әрекет жағдайында адам психикасының әртүрлі ерекшеліктерін зерттейтін психология ғылымының қолданбалы саласы.

Негізгі міндет – жауынгерлік қолбасшылықтың негізінен жетілдірілген әдістерін әзірлеу, әртүрлі экстремалды жағдайларда жауынгерлердің психологиялық тұрақтылығын нығайту, моральдық тұрғыдан тұрақты сарбаздарды даярлау. Сондай-ақ жау әскерлеріне сарбаз - тыңшыларды енгізу, партизан отрядтарының соғыс кезінде қолданған әдістерін зерделеу және жетілдіру мақсатында адам миының парапсихологиялық ерекшеліктері саласында практикалық және теориялық зерттеулермен айналысады.

Әскери психология психологиялық білімнің басқа салаларының, негізінен практикалық және эксперименттік психология, еңбек психологиясы, психофизиология және психодиагностиканың жетістіктеріне сүйене отырып, әскери ғылым мен қазіргі ғылыми жаңалықтарға сәйкес дамиды.

Әскери психология – әскери ғылым мен заманауи ғылыми жаңалықтар бағытында дамиды, сонымен бірге психологиялық білімнің басқа салаларының

жетістіктеріне, негізінен практикалық және эксперименттік психологияға, еңбек психологиясына, психофизиологияға және психодиагностикаға сүйенеді.

Әскери психология – жауынгер психикасының жұмыс істеуі мен даму заңдылықтарын және әскери-жауынгерлік қызмет жағдайында әскери ұжымның психологиясын зерттейтін психология саласы.

Әскери психологияның заты-жауынгердің психикасы және әскери ұжымның психологиясы, ал зерттеу объектісі-жеке тұлға және әскери ұжым.

Әскери психология төрт негізгі бағыт бойынша дамины:

- жауынгер тұлғасының психологиясы;
- әскердегі топтардың және тұлғааралық қатынастардың психологиясы;
- бейбіт уақыттағы әскери қызмет психологиясы;
- соғыс және ұрыс психологиясы.

XX ғасырдың 90-жылдарына қарай әскери психологияның пәні ретінде негізгі зерттеу бағыттары мен бағдарламалары – жекпе-жекте басқару психологиясы, әскери ұжымдағы қатынастар психологиясы, жауынгерлік кезекшілік психологиясы, әскери психотерапия, әртүрлі міндеттерді орындауға психологиялық дайындық ерекше көзге түсті, қарсыласжауға психологиялық әсер ету.

Психология – бұл адам туралы білім жүйесі және оның қазіргі қоғамдағы өмірін құрайтын фактілер және осы негізде адамдарға әр түрлі салаларда – оңтайлы еңбек жағдайларын ұйымдастыруда, ауыр жеке тәжірибені жеңілдетуде практикалық көмек құралдарын жасау.

3.2. Әлеуметтік-психологиялық жұмыстың негізгі міндеттері

Психология ғылым ретінде оны басқа пәндерден ерекшелендіретін ерекше қасиеттерге ие. Дәлелденген білім жүйесі ретінде психологияны көп адамбіле бермейді, негізінен онымен арнайы айналысатындар, ғылыми және практикалық мәселелерді шешетіндер ғана толығымен түсінеді. Сонымен қатар, өмірлік құбылыстар жүйесі ретінде психология әр адамға таныс. Ол оған өзінің сезімдері, бейнелері, идеялары, есте сақтау құбылыстары, ойлау, сөйлеу, ерік, қиял, қызығушылық, қажеттіліктер, эмоциялар, сезімдер және т.б. түрінде ұсынылған. Негізгі психикалық құбылыстарды біз өзімізден тікелей анықтай аламыз және басқа адамдардан жанама түрде байқаймыз.

Ғылыми қолданыста «психология» термині алғаш рет XVI ғасырда пайда болды. Бастапқыда ол рухани немесе психикалық құбылыстарды, яғни өзін-өзі бақылау нәтижесінде әр адам өз санасында оңай анықтайтын құбылыстарды зерттеумен айналысатын белгілі бір ғылымға сілтеме жасады. Кейінірек,

XVII—XIX ғасырларда психологтардың зерттеу саласы санасыз психикалық процестерді (бейсаналық) және адам іс-әрекетін қамту үшін айтарлықтай кеңейді.

XX ғасырда психологиялық зерттеулер ғасырлар бойы шоғырланған құбылыстардан асып түсті. Осыған байланысты «психология» атауы сананың субъективті, тікелей қабылданған және бастан кешкен құбылыстарына қатысты болған кезде өзінің бастапқы, біршама тар мағынасын ішінара жоғалтты. Алайда, осы уақытқа дейін ғасырлар бойы қалыптасқан дәстүр бойынша бұл ғылым өзінің бұрынғы атауын сақтап келеді.

XIX ғасырдан бастап психология ғылыми білімнің тәуелсіз және эксперименттік саласына айналды.

Психологияны зерттейтін затне болып табылады?

Ең алдымен, көптеген субъективті құбылыстарды қамтитын адам мен жануарлардың психикасы. Мысалы, сезімдер мен қабылдау, зейін мен есте сақтау, қиял, ойлау және сөйлеу сияқты кейбіреулердің көмегімен адам әлемді таниды. Сондықтан оларды көбінесе танымдық үрдіс деп атайды. Басқа құбылыстар оның адамдармен қарым қатынасын реттейді, әрекеттер мен мінез-құлықты тікелей бақылайды. Олар жеке тұлғаның психикалық қасиеттері мен күйлері деп аталады, оларға қажеттіліктер, мотивтер, мақсаттар, қызығушылықтар, ерік-жігер, сезімдер мен эмоциялар, бейімділік пен қабілеттер, білім мен сана кіреді. Сонымен қатар, психология адамның қарым-қатынасы мен мінез-құлқын, олардың психикалық құбылыстарға тәуелділігін және өз кезегінде психикалық құбылыстардың қалыптасуы мен дамуына тәуелділігін зерттейді.

Адам өзінің танымдық процестері арқылы әлемге еніп қана қоймайды. Ол осы әлемде өмір сүреді және әрекет етеді, өзінің материалдық, рухани, басқа қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін оны өзі үшін жасайды және белгілі бір әрекеттерді жасайды. Адамның іс-әрекетін түсіну және түсіндіру үшін біз тұлға сияқты ұғымға жүгінеміз.

Адамдардың психологиясы мен мінез-құлқын зерттей отырып, ғалымдар олардың түсіндірмесін бір жағынан адамның биологиялық табиғатында, екінші жағынан оның жеке тәжірибесінде, үшіншіден-қоғам құрылатын және пайдаланатын заңдарда іздейді. Соңғы жағдайда адамның психикасы мен мінез-құлқының қоғамдағы орнына, қолданыстағы әлеуметтік жүйеге, құрылымға, оқыту мен тәрбиелеу әдістеріне, белгілі бір адамның айналасындағы адамдармен қалыптасатын нақты қатынастарына, қоғамдағы әлеуметтік рөліне, тікелей қатысатын қызмет түрлеріне тәуелділігі зерттеледі.

Мінез-құлықтың жеке психологиясынан басқа, психология зерттейтін

құбылыстар шеңберіне әртүрлі адам бірлестіктеріндегі адамдар арасындағы қатынастар-үлкен және кіші топтар, ұжымдар кіреді.

Психологияда зерттелген көптеген құбылыстарды тек бір топқа жатқызуға болмайды. Олар жеке немесе топтық болуы мүмкін, процестер мен күйлер түрінде әрекет етеді.

Жалпы психология – адам психикасының пайда болу, қалыптасу, даму және көріну заңдылықтарын ашатын психологиялық ғылым саласы.

Жалпы психология адамды тарихи және мәдени дамудың нәтижесі ретінде оның рухани және психикалық әлемінің барлық көріністерінің жиынтығында зерттейді.

Психика – бұл адам мен жануарларға нақты әлемдегі заттар мен құбылыстардың әсерін көрсету қабілетін қамтамасыз ететін мидың қасиеті.

Психика өзінің формалары мен көріністерінде әр түрлі болады.

Адамның психикасы – бұл оның сезімдері, ойлары, тәжірибелері, ниеттері, яғни оның субъективті ішкі әлемін құрайтын барлық нәрсе, ол іс-әрекеттер мен әрекеттерде, басқа адамдармен қарым-қатынаста көрінеді.

Адамның санасы - психиканың дамуының ең жоғары кезеңі және әлеуметтік-тарихи дамудың өнімі, еңбек нәтижесі.

Сонымен қатар, психология бейсаналық, жеке тұлға, іс-әрекет және мінез-құлық сияқты құбылыстарды зерттейді.

Бейсаналық – шындықты бейнелеудің бір түрі, оның барысында адам оның қайнар көздерін білмейді, бейнеленген шындық тәжірибемен біріктіріледі.

Тұлға – бұл (аудармасы тамызық, жарық, тұлға) өзіне тән жеке және әлеуметтік-психологиялық ерекшеліктері бар адам.

Жеке тұлға – өзіне тән ерекшеліктері бар (аудармасы бір) биологиялық тіршілік иесі.

Жеке даралық – бұл тұлғаның психофизиологиялық ерекшеліктері.

Іс-әрекет – бұл адамның қажеттіліктері мен мүдделерін қанағаттандыруға бағытталған іс-әрекеттерінің жиынтығы.

Мінез-құлық – адамның психикалық белсенділігінің, қылықтары мен әрекеттерінің сыртқы көріністері.

Психологияның ғылым ретіндегі негізгі міндеті-объективті шындықтың әсерін көрсету нәтижесінде психикалық құбылыстар мен процестердің жұмыс істеуі мен көрінуінің объективті заңдылықтарын зерттеу.

Бұл ретте психология өзіне бірқатар басқа міндеттер қояды.

1. Психикалық құбылыстардың сапалық (құрылымдық) ерекшеліктерін зерттеу тек теориялық қана емес, сонымен қатар үлкен практикалық маңызы

бар процестер.

2. Психиканың детерминизміне байланысты психикалық құбылыстар мен процестердің қалыптасуы мен дамуын адамдардың өмірі мен іс-әрекетінің объективті жағдайларымен талдау.

3. Психикалық құбылыстардың негізінде жатқан физиологиялық механизмдерді зерттеу, өйткені олардың білімінсіз қалыптасуы мен дамуының практикалық құралдарын дұрыс игеру мүмкін емес.

4. Ғылыми психологиялық білімді практикаға жоспарлы енгізуге жәрдемдесу (оқыту мен тәрбиелеудің ғылыми және практикалық әдістемелерін әзірлеу, қызметтің әртүрлі салаларындағы еңбек процесін ұтымды ету).

Психикалық құбылыстар әлемі – бұл іс-әрекеттегі адам психикасының негізгі мазмұнын көрсететін және психология білімнің белгілі бір саласы ретінде зерттейтін барлық құбылыстар мен процестердің жиынтығы.

Психикалық процестер – бұл адамның қоршаған шындықтың әсерін бастапқы көрсетуді және түсінуді қамтамасыз ететін психикалық құбылыстар. Әдетте, олардың нақты басталуы, белгілі бір бағыты және айқын соңы бар.

Психикалық процестер: танымдық (сезім, қабылдау, зейін, бейнелеу, есте сақтау, қиял, ойлау, сөйлеу), эмоционалды және ерікті болып бөлінеді.

Психикалық қасиеттер – бұл белгілі бір адамға тән мінез-құлық пен іс-әрекеттің белгілі бір сапалық-сандық деңгейін қамтамасыз ететін тұлғаның ең тұрақты және үнемі көрінетін ерекшеліктері.

Психикалық қасиеттерге бағыттылық, темперамент, мінез және қабілеттер жатады.

Психикалық күйлер – бұл әр сәтте өзіне тән адам психикасының жұмыс қабілеттілігі мен сапасының белгілі бір деңгейі.

Психикалық күйлерге белсенділік, пассивтілік, сергектік, шаршау, апатия және т.б. жатады.

Психикалық білім – бұл адамның өмірлік және кәсіби тәжірибе алу процесінде қалыптасатын психикалық құбылыстар, олардың мазмұны білім, икемділікпен дағдылардың ерекше үйлесімін қамтиды.

Әлеуметтік-психологиялық құбылыстар мен процестер – адамдардың бір-біріне өзара әрекеттесуі, қарым-қатынасы мен өзара ықпалынан және олардың белгілі бір әлеуметтік қауымдастықтарға жатуынан туындайтын психологиялық құбылыстар.

Қазіргі уақытта психология – бұл өте кең ғылым жүйесі. Онда ғылыми зерттеулердің салыстырмалы түрде дербес дамып келе жатқан бағыттары болып табылатын көптеген салалар ерекшеленеді. Осы фактіні, сондай-ақ қазіргі уақытта психологиялық ғылымдар жүйесінің белсенді дамуын

жалғастыратын жағдайды ескере отырып (әр 4-5 жыл сайын жаңа бағыт пайда болады), психологияның бір ғылымы туралы емес, дамып келе жатқан психологиялық ғылымдар кешені туралы айту дұрысырақ болар еді.

Оларды өз кезегінде іргелі және қолданбалы, жалпы және арнайы деп бөлуге болады. Психологиялық ғылымдардың терең немесе негізгі салалары адамдардың психологиясы мен мінез-құлқын түсіну және түсіндіру үшін олардың кім екеніне және қандай нақты қызметпен айналысатынына қарамастан ортақ маңызға ие. Бұл салалар адамдардың психологиясы мен мінез-құлқына қызығушылық танытқандардың барлығына бірдей қажетті білім беруге арналған. Осындай әмбебаптыққа байланысты бұл білім кейде «жалпы психология» терминімен біріктіріледі.

Жетістіктері тәжірибеде қолданылатын ғылым салалары қолданбалы деп аталады. Жалпы салалар барлық ғылыми бағыттарды дамыту үшін бірдей маңызды мәселелерді шешеді және шешеді, ал арнайы салалар құбылыстардың кез — келген бір немесе бірнеше тобын білуге ерекше қызығушылық тудыратын мәселелерді анықтайды.

Біліммен байланысты психологияның кейбір іргелі және қолданбалы, жалпы және арнайы салаларын қарастырсақ.

Жалпы психология жеке тұлғаны зерттейді, ондағы танымдық процестер мен тұлғаны ажыратады. Танымдық процестер сезімдерді, қабылдауды, зейінді, есте сақтауды, қиялды, ойлауды және сөйлеуді қамтиды. Осы процестердің көмегімен адам әлем туралы ақпаратты алады және өңдейді, олар білімді қалыптастыруға және түрлендіруге қатысады. Тұлға адамның істері мен әрекеттерін анықтайтын қасиеттерді қамтиды. Олар эмоциялар, қабілеттер, диспозициялар, көзқарастар, мотивация, темперамент, мінез және ерік.

Балаларды оқыту, тәрбиелеу теориясы және практикасымен тығыз байланысты психологияның арнайы салаларына генетикалық психология, психофизиология, дифференциалды психология, жас психологиясы, әлеуметтік психология, педагогикалық психология, медициналық психология, патопсихология, заң психологиясы, психодиагностика және психотерапия жатады.

Генетикалық психология психика мен мінез-құлықтың тұқым қуалайтын механизмдерін, олардың генотипке тәуелділігін зерттейді. Дифференциалды психология адамдардың жеке айырмашылықтарын, олардың алғышарттары мен қалыптасу процесін анықтайды және сипаттайды. Жас ерекшелік психологиясында бұл айырмашылықтар жас ерекшеліктері бойынша ұсынылған, психология саласы бір жастан екіншісіне ауысқан кезде болатын өзгерістерді де зерттейді. Генетикалық, дифференциалды және жас ерекшелік

психологиясы баланың психикалық даму заңдылықтарын түсінудің ғылыми негізі болып табылады.

Әлеуметтік психология адамдардың қарым-қатынасын, әртүрлі топтарда, атап айтқанда отбасында, мектепте, оқушылар мен педагогикалық ұжымдарда адамдардың бір-бірімен қарым-қатынасы мен өзара әрекеттесу процесінде пайда болатын құбылыстарды зерттейді. Мұндай білім тәрбиені психологиялық тұрғыдан дұрыс ұйымдастыру үшін қажет.

Педагогикалық психология оқыту мен тәрбиеге қатысты барлық ақпаратты біріктіреді. Мұнда әртүрлі жастағы адамдарды оқыту мен тәрбиелеу әдістерін негіздеуге және дамытуға ерекше назар аударылады.

Психологияның келесі үш саласы-медициналық және патопсихология, сондай – ақ психотерапия-адамның психикасы мен мінез-құлқындағы ауытқулармен айналысады. Психологиялық ғылымның осы салаларының міндеті - ықтимал психикалық бұзылулардың себептерін түсіндіру және олардың алдын-алу мен емдеу әдістерін негіздеу. Мұндай білім оқытушының өзіне қиын болып келетін, соның ішінде педагогикалық тұрғыдан қараусыз қалған балалармен немесе психологиялық көмекке мұқтаж адамдармен айналысатын жерде қажет. Құқықтық психология адамның құқықтық нормалар мен мінез-құлық ережелерін игеруін қарастырады және білім беру үшін де қажет. Психодиагностика балалардың даму деңгейін психологиялық бағалау және оларды саралау мәселелерін шешеді.

Психологиялық ғылымдарды зерттеу жалпы психологиядан басталады, өйткені жалпы психология курсына енгізілген негізгі ұғымдар туралы жеткілікті терең білімсіз курстың арнайы бөлімдеріндегі материалды түсіну мүмкін болмайды. Алайда, дәріс материалында ұсынылған нәрсе қазіргі әскери психологияның міндеттерін ашады, олар объективті шындықтың әсерін көрсету нәтижесінде психикалық құбылыстар мен процестердің жұмыс істеуі мен көрінуінің объективті заңдылықтарын зерттейді.

Психология – психика және психикалық қызмет, адамдар тобы туралы ғылым, қазіргі әскери психологияның құрылымдары мен процестерін, міндеттерін, әскери психологиядағы зерттеу әдістерін зерттейтін ғылым.

Әскери қызметшілерді оқыту мен тәрбиелеу үшін офицер-психологтың психологиялық білімі болуы өте маңызды, ол қарамағындағылардың мінез-құлқын диагностикалайды және түзетеді, психикалық құбылыстардың негізінде жатқан физиологиялық механизмдерді зерттейді, өйткені олардың білімінсіз олардың қалыптасуы мен дамуының практикалық құралдарын дұрыс меңгеру мүмкін емес.

IV. Офицер-тәрбиешінің педагогикалық мәдениеті

Әскери қызметшілер педагогикалық мәдениеттің негізі офицердің жалпы мәдениеті деп санайды. Бұл әрқашан солай болды. Мысалы, белгілі орыс қолбасшысы И.М. Кутузов жас кезінде сарбаздармен сөйлесіп, бастығы А. В. Суворовты сендіре білген. Дипломат бола тұра Кутузов өте қызықты және талантты әңгімелесуші болды, Түркияның ірі саяси қайраткерлерін шешендігімен баурап алды, түрік тілін үйренді. Ағылшын парламентшілерінің бірі бұл туралы білгеннен кейін: «Кутузов түріктерді француз тілінде сөйлеп ақымақ етті және түрік тілінде сөйлегенде оларды қалай ақымақ ететінін елестетуге болады», - деді. Көріп отырғанымыздай, ең ақылды орыс қолбасшысы бірдей сәтті әрекет ете алды және сөйлей алды. Сарбаздар Кутузовты тек әскери тәжірибесі мен беделінің арқасында ғана емес, сонымен бірге дамыған сөз сыйы, жалпы мәдениеті үшін де жақсы көрді.

4.1. Педагогикалық мәдениет. Офицердің педагогикалық мәдениеті

Естеріңізге сала кетейік, «мәдениет» сөзі латын тілінен шыққан. Ол бастапқыда «өңдеу» (жерді), сондай-ақ «жетілдіру» және «оқу» дегенді білдіреді. Оның кейінгі қолданысында бұл реңктер сақталды, сонымен қатар Цицерон қолданған *cultura animi* метафорасы, «жан мәдениеті (жетілдіру)», «рухани мәдениет» пайда болды.

Қазіргі уақытта қоғамның мәдениеті мен жеке тұлғаның мәдениеті ерекшеленеді, олардың арасында диалектикалық байланыс бар. Бұл бір-бірін дамытатын, жасайтын, байытатын объектілер. Қоғамның мәдениеті халықтың еңбегімен құрылады және сонымен бірге оның өмір сүруінің қажетті шарты болып табылады. Сонымен қатар адам тұтынушы ретінде де, материалдық және рухани құндылықтарды жасаушы ретінде де қарастырылады. Ол бұрыннан барларды игереді және жаңаларын жасайды, бір мезгілде өзін жетілдіреді.

Өз кезегінде, тұлға мәдениеті адамның кәсіби және әлеуметтік жетілуін, сана мен белсенділікті, әріптестерімен қарым-қатынас орнатуды, ұжымда іскерлік және достық климатты сақтауды, жақсы отбасы адамы болуды және т.б. болжайды.

Әскери қызметшілерді оқытуда, тәрбиелеуде және Отанды қорғауға дайындауда сәттілік көптеген факторларға байланысты, олардың арасында офицердің педагогикалық мәдениеті де бар.

Офицердің жеке мәдениетінің бір түрі – жалпы мәдениетке, жеке тұлғаның іргетасына негізделген педагогикалық мәдениет. Осының арқасында адам әлемде белгілі бір бағытқа ие, өз уақытының талаптарына сәйкес келеді; адам пайымдау тереңдігін дамыта алады, аналитикалық қабілеттерге және тұжырымдамалық ойлауға ие болады. Жеке тұлға үшін жалпы мәдениеттің маңызы өте зор, оның ішінде оның кәсіби қызметі үшін де.

Кейіннен Франция президенті болған генерал Шарль Де Голль өзінің «Кәсіби армия үшін» кітабында атап өтті: Ақыл-ойдың күші белгілі бір кәсіптің ерекше дағдыларында табылмайтын әртүрлілікті қажет етеді. Басшылықтың нағыз мектебі – бұл жалпы мәдениет... Өз өнерін адам ақыл-ойының қазынасынан шығармайтын бірде-бір атақты қолбасшы болған жоқ. Александр Македонскийдің жеңістерінің негізінде біз әрқашан Аристотельді табамыз.

Ежелгі заманнан бері орыс армиясының дәстүрі Отанына және әскери борышына шексіз берілген адамдарды ғана емес, сонымен бірге білімді, ойлайтын, шығармашылық, жоғары мәдениетті адамдарды тәрбиелеу болды.

Отандық мәдени дәстүрлерді терең меңгерген жалпыадамзаттық құндылықтарды білумен және түсінумен байытылған офицер ғана шынайы тәрбиеші, бағыныстыларының беделді, қамқор тәлімгері бола алады және өзінің кәсіби қызметінде үлкен нәтижелерге қол жеткізе алады. Өз кезегінде, болашақ, нағыз кәсіби жоғары офицерді мәдениетті тұлға етіп тәрбиелемесе, тәрбиелеу, дайындау мүмкін емес.

Офицердің педагогикалық мәдениеті – әскери-педагогикалық процесс жағдайында жалпы мәдениеттің ерекше көрінісі. Бірақ жалпы мәдениеті жоғары офицер міндетті түрде педагогикалық мәдениетке ие деп ойлауға болмайды. Бұл педагогикалық іс-әрекеттің әсерінен, оны жүзеге асырудың қажетті шарты бола отырып пайда болады. Бұл офицер қол жеткізген әскери-педагогикалық тәжірибені меңгеру деңгейі, оның өз қызметінде жетілу дәрежесі, жеке тұлғаны дамыту шарасы және әрбір әскери қызметші үшін бұл деңгей, дәреже және шара әртүрлі. Демек, белгілі бір офицердің педагогикалық мәдениетін дамытудың жоғары, орта немесе төмен деңгейлері туралы айтуға болады.

Жеке тұлғаның психологиялық қасиеттеріне байланысты педагогикалық мәдениеттің жекелеген компоненттері (бағыт, темперамент, мінез, қабілет) әскери педагогтың жеке келбетін көрсете отырып, ерекше түске, айқын көрініске ие бола алады. Бұл дегеніміз, жалпы белгілермен қатар, әр офицердің педагогикалық мәдениеті өзіндік, дара бірегей ерекшеліктерге ие.

Офицердің педагогикалық мәдениеті күрделі құрылымға ие.

Ол мыналарды ерекшеліктері:

- жалпы және кәсіби эрудицияны;
- психологиялық-педагогикалық білімнің жоғары деңгейін;
- педагогикалық бағытты;
- танымдық іс-әрекет мәдениетін;
- педагогикалық ойлау мәдениетін;
- сөйлеу мәдениетін;
- педагогикалық сезімдер мәдениетін, педагогикалық бағытталған қарым-қатынас пен мінез-құлық мәдениетін;
- кәсіби-этикалық мәдениетті;
- сыртқы келбет мәдениетін;
- жұмыс орнының мәдениетін;
- педагогикалық шеберлікті қамтиды.

Бұл компоненттердің барлығы бір-бірімен тығыз байланысты, үнемі өзара әрекеттеседі және сонымен бірге салыстырмалы тәуелсіздікке ие. Осы компоненттердің әрқайсысының мазмұны көп қырлы.

Офицердің кәсіби эрудициясы әскери істі терең білуге негізделген. Қазіргі дәуірде әскери қызметшінің қызметіндегі әскери білімнің рөлі едәуір артты. Бұл, ең алдымен, қару-жарақ пен жауынгерлік техниканың жаңа түрлерінің, жаңа формалар мен тәсілдерінің пайда болуынан, сондай-ақ заманауи қару-жарақ пен техниканың дамуы мен жаңаруының жоғары қарқындылығынан туындайды.

Әскери істің жалпы негіздерін, Қарулы Күштер мен әскерлер түрінің жауынгерлік іс-қимылдарының ерекшеліктерін, сондай-ақ бөлімде бар қару-жарақ пен жауынгерлік техниканың қасиеттері мен мүмкіндіктерін, оларды тиімді пайдалану тәсілдерін терең білудің арқасында офицер сабақтар мен жаттығуларда қазіргі заманғы ұрыстың нақты бейнесін жасай алады. Алайда, бағыныстыларды оқыту мен тәрбиелеу міндеттерін педагогикалық тұрғыдан сауатты шешу үшін ол тиісті ғылыми ережелерді, заңдарды, ұғымдар мен анықтамаларды біліп қана қоймай, оларды әскери-педагогикалық процестің мүддесі үшін өз санасында қайта өңдеуі керек. Ол белгілі бір ережелерді әскери қызметшілер қалай қабылдайтынын, түсінетінін және сезетінін жақсы білуі керек.

Әскери қызмет – бұл рухани және физикалық күштердің үнемі шиеленісуімен, экстремалды жағдайлармен, ауыртпалықтармен, қиындықтармен, тәуекелдермен байланысты, ал жауынгерлік жағдайда тапсырмаларды орындау кезінде-әскери қызметшілердің өміріне қауіп төндіретін адам қызметінің ерекше түрі. Сондықтан жауынгерлерді тиімді, әрі сапалы оқыту және тәрбиелеу үшін офицер психологиялық - педагогикалық

білімді жақсы меңгеруі керек. Олар педагогикалық дағдылар және біліктермен бірге әскери педагогтың кәсіби келбетін анықтайды және тәрбиелік әсердің маңызды құралы болып табылады.

Бұл туралы XX ғасырдың басында Бас штабтың полковнигі, орыс-жапон соғысының қатысушысы П.И. Измествьев жазды:

Біздің дәуірімізде, бұқараның да, жеке адамның да қатты жүйке дәуірі, адам табиғатының әлсіздігімен санасуға тура келеді. Қазіргі тактика бастықтан ғана емес, қарапайым жауынгерден де білімді, бастаманы және басқаларға әсер ету қабілетін талап етеді – бір сөзбен айтқанда, тактика да психологиялық сипатқа ие болды. Осы тұрғыдан алғанда, біз сарбазды тәрбиелеуіміз керек.

Педагогикалық мәдениетте әскери-педагогикалық бағыт ерекше рөл атқарады. Бұл офицер - педагогтың негізгі кәсіби және маңызды қасиеттері тізбектелген жақтау. Әскери-педагогикалық бағыт әскери мамандыққа деген қызығушылықты, өмірлік қажеттілікке, өмір салтына айналатын таңдалған салада жұмыс істеуге деген ұмтылыс пен шақыруды қамтиды.

Әскери қызметтегі педагогикалық бағыттың нақты көрінісі-офицердің практикалық істері, оған басшылық ету сеніп тапсырылған адамдарға деген көзқарасы, олардың алдындағы жауапкершілік сезімі. Бұл жерде офицердің педагогикалық сенімдері өзекке айналады. Олар күнделікті істерінде және бағыныстылармен қарым-қатынаста дәйекті, логикалық және мақсатты болуға шақырады. Өмір көрсеткендей, педагогикалық бағыты бар офицерлер әскери қызметте жоғары нәтижелерге қол жеткізеді.

Педагогикалық мәдениеттің құрылымында жеке тұлғаның танымдық процестерінің жоғары дамуымен, өзін-өзі тәрбиелеуге, өзін-өзі жетілдіруге тұрақты, жүйелі, мақсатты ұмтылысымен сипатталатын танымдық іс-әрекет мәдениеті ерекшеленеді. Тәжірибе көрсеткендей, ең беделді офицерлер әдетте үнемі шығармашылық ізденістермен, олардың жалпы мәдени және кәсіби дамуына қанағаттанбауымен ерекшеленеді. Офицердің танымдық іс-әрекетінің мәдениеті педагогикалық ойлау мәдениетімен тығыз байланысты.

Педагогикалық ойлау мәдениеті – бұл даму:

- педагогикалық талдау, синтездеу қабілеттері;
- сыни, тәуелсіз болу, ендік, икемділік, белсенділік, жылдамдық сияқты ойлау қасиеттері;
- байқау, педагогикалық есте сақтау, шығармашылық қиял.

Ойлау мәдениеті офицердің дүниетанымымен тығыз байланысты. Бұл өз жұмысының нәтижелері үшін ойлар мен сезімдерді, адамгершілік қасиеттерді және азаматтық жауапкершілікті анықтайды. Дүниетанымдық мәдениетте педагогикалық сенімдерді қалыптастыру процесі мен нәтижесі, офицердің

кәсіби қызметтегі өз мүдделерін, артықшылықтарын, құндылық бағдарларын анықтау процесі айқын болады. Офицер армия мен әскеритеңіз күштеріндегі мемлекет саясатының жетекшісі болып табылады және оны жүзеге асырудың сәттілігі көбінесе оның педагогикалық ойлау мәдениетінің деңгейіне байланысты. Жеке мысалмен, көзқарастарымен және сенімдерімен ол бағыныстылардың дүниетанымын қалыптастыруға ықпал етеді, оларда патриотизм, азаматтық және мемлекеттілік сезімдерін тәрбиелейді.

Ойлау мәдениеті сөйлеу мәдениетімен де байланысты. Егер офицер сөзді жақсы білмесе, онда ол өз ойын дәл, нақты және қысқаша айта алмайды. Сонымен қатар, офицердің сөзі көбінесе бағыныстыларға үлгі болады, олардың сөйлеу мәдениетін қалыптастырады.

Армия мен әскеритеңіз күштерінде әдеби тіл норма ретінде қабылданады. Ол қазіргі уақытта қолданылып жүрген сөздерді, грамматикалық формаларды, айтылымды және екпінді қолдану ережелерін міндетті түрде сақтауды талап етеді. Грамматикалық тұрғыдан дұрыс сөйлеу, оның лексикалық байлығы, мәнерлілік, көркемдік, сөйлеу техникасын меңгеруі командирдің әртүрлі кәсіби және педагогикалық міндеттерін сапалы шешуге мүмкіндік береді. Әйгілі педагог В. А. Сухомлинский адамның сөйлеу мәдениетін оның рухани мәдениетінің айнасы деп атады.

Сөйлеу мәдениетімен тығыз байланысты педагогикалық сезімдер мен педагогикалық қарым-қатынас мәдениеті. Офицердің педагогикалық сезімдерінің мәдениеті бағыныстыларға мейірімді қарым-қатынаста, көңіл-күйді сезіну қабілетінде, әскери қызметшілердің психологиясын түсінуде көрінеді. Бұл педагогикалық әдептілік, педагогикалық бақылау және т.б. сияқты педагогке тән қасиеттерінде айқын көрінеді.

Педагогикалық әдептілік – бұл бір мезгілде шамасын сезу, әрекеттің саналы мөлшері, оны бақылау қабілеті және қажет болған жағдайда бір құралды екіншісіне теңестіру. Педагогикалық әдептілік көбінесе офицердің жеке қасиеттеріне, оның көкжиегіне, жалпы мәдениетіне, ерік-жігеріне, азаматтық ұстанымына және кәсіби шеберлігіне байланысты; әскери педагогке педагогикалық ықпал ету құралдарын қолдану кезінде эмоциялардың көріну өлшемін ұсынады. Оған шыдамдылық, сабырлылық, ұстамдылық сияқты жеке қасиеттер де байланысты.

Сезім мәдениетін дамыту – өзін біліммен байытудан және ақыл-ойды дамытудан гөрі күрделі міндет.

Офицердің педагогикалық мәдениетінің құрылымында педагогикалық бағытталған қарым-қатынас пен мінез-құлық мәдениеті өте маңызды орын алады. Ол сұхбаттасушыны тыңдау және есту, сұрақтар қою, байланыс орнату,

басқасын түсіну, қарым-қатынастың қазіргі жағдайында бағдарлау, бағыныстылардың реакциясын көру және дұрыс түсіндіру, бір нәрсеге деген көзқарасын білдіру және жеткізу қабілетінде көрінеді, қарым-қатынас жасауға дайын және қалайды. Көрнекті әскери қолбасшы маршал К. К. Рокоссовский әскери басшының «сарбазды тыңдау» қабілеті маңызды екенін атап өтті.

Педагогикалық бағытталған қарым-қатынас пен мінез - құлық мәдениетінің негізін жеке қасиеттер құрайды: ізгі ниет, байқағыштық, әділ талапшылдық, жауаптылық, парасаттылық.

Офицердің әскери-педагогикалық қызметі бағыныстылармен күнделікті қарым-қатынаста жүзеге асырылады және оқу-тәрбие процесінің тиімділігі көбінесе қарым-қатынастың педагогикалық бағытына және басшының мінез-құлқына байланысты.

Әскери қызметтің ерекшелігі офицердің бағыныстылармен қарым-қатынасына белгілі бір күрделілік әкеледі. Бір жағынан, олардың арасындағы байланыстар жеңілдейді, өйткені офицер, әсіресе кіші офицер, қызмет уақытының көп бөлігін жеке құраммен өткізеді. Екінші жағынан, олардың қарым-қатынасы әскери жарғылардың талаптарымен, бастықтар мен бағыныстылар арасындағы бағынуды сақтау қажеттілігімен қатаң реттеледі. Егер бұл қарым-қатынаста ағайыншылық элементтері пайда болса, бұл әскери тәртіпке теріс әсер етеді. Бірақ шамадан тыс баса айтылған ресми қашықтық түсінуді қиындатады, сонымен қатар тәртіпке теріс әсер етеді. Әскери тәжірибе көрсеткендей, тек жарғылық нормаларды сақтау және педагогикалық әдептілік талаптарын игеру осы қатынастарда қажетті шараны белгілей алады.

Сонымен бірге, офицердің педагогикалық бағытталған қарым-қатынасы мен мінез-құлқы психологиялық мәдениеттің көптеген басқа компоненттерінің көріну формаларына айналады.

Офицердің педагогикалық бағытталған қарым-қатынасы мен мінез-құлқы мәдениеті оның кәсіби және этикалық мәдениетімен тығыз байланысты. Ол теориялық этикалық білім деңгейінде қалыптасқан моральдық сананы, сондай-ақ моральдық сезімдер деңгейін білдіреді. Бұл мәртебелік байланыстар мен лауазымдық міндеттерді орындауға деген көзқарасты көрсетеді. Кәсіби-этикалық мәдениеттің негізінде адамгершілік принциптері мен нормалары, әскери ант пен жарғылардың талаптары жатыр.

Жоғары кәсіби-этикалық мәдениеттің офицері белсенді өмірлік ұстанымымен, сөз бен істің бірлігімен, тәртіптілігімен, ұйымшылдығымен, адалдығымен, қарапайымдылығымен, лайықты мінез-құлқымен және басқа да адамгершілік қасиеттерімен сипатталады.

Қарым-қатынас және мінез-құлқы мәдениеті, офицердің сыртқы келбеті

мен жұмыс орнының мәдениеті белгілі бір дәрежеде терең компоненттердің сыртқы көрсеткіші болып табылады.

Офицердің сыртқы келбеті мәдениеті оның ұқыптылығымен, жинақылығымен, ұстамдылығымен, эстетикалық айқындығымен, қозғалу және сенімді ұстау қабілетімен, өзінің бет-әлпеті мен пантомимикасын басқарумен көрінеді. Офицер өзінің сыртқы келбетімен, сөйлесу тәсілімен, өзін ұстауымен, айналасындағыларға жүгінуімен жарғылық адамгершілік қатынастарды бекітеді. Адамның әскери формадағы мінез-құлқы, шын мәнінде, айналасындағылар армияның сенімділігі, ішкі күші мен адамгершілік қасиеттерін бағалайтын сыртқы жағы бар.

Офицердің жұмыс орнының мәдениеті қызметтік және жеке уақытты ұйымдастыру, құжаттармен, әдеби кітаптармен жұмыс істеу, қажетті ақпаратты жазу және өңдеу, оны таңдау және сақтау, картотекалар жүргізу қабілеттерін қамтиды.

Педагогикалық мәдениеттің маңызды құрамдас бөлігі – педагогикалық шеберлік. Педагогикалық шеберліктің интегративті сипаттамасын және оның педагогикалық мәдениеттегі орнын керемет әскери педагог А. В. Барабанщиков береді. Оның пікірінше, педагогикалық шеберлік-бұл дамыған психологиялық-педагогикалық ойлаудың, педагогикалық білім жүйесінің, дағдылардың, біліктердің және эмоционалды –ерікті айқындылық құралдарының жүйесі, олар педагогтың жеке басының жоғары дамыған қасиеттерімен үйлесіп, оған оқу-тәрбие міндеттерін сәтті шешуге мүмкіндік береді.

Офицердің педагогикалық шеберлігінің құрылымы күрделі, көп қырлы және әскери-педагогикалық қызметтің мазмұнымен, әскери қызметтегі кәсіби және шығармашылық міндеттердің сипатымен анықталады.

Педагогикалық шеберліктің орталық компоненті-педагогикалық қызметтегі шығармашылықты анықтайтын дамыған психологиялық-педагогикалық ойлау. Әскери педагог-шебердің ойлауы дербестігімен, икемділікпен және жылдамдықпен сипатталады. Ол дамыған педагогикалық бақылау мен шығармашылық қиялға алдын-ала білудің негізі ретінде сүйенеді, онсыз педагогикалық шығармашылық мүмкін емес. Командирде ол әр уақытта әскери-педагогикалық процесте тәрбие мен оқытудың әртүрлі әдістері мен формаларын, кәсіби білім мен жеке қасиеттерді жаңа және негізделген түрде қолдана отырып, максималды тиімділікпен көрінеді. Сонымен бірге, бұл педагогикалық идеялардың санасында, оқу-тәрбие іс-әрекетінің әдістерінде және типтік емес мәселелерді шеше білуде көрінеді.

Әскери тәжірибе мыналарды куәландырады: әскери-педагогикалық қызметте табысты болу үшін офицерге педагогикалық оптимизм сияқты

жоғары дамыған сапа қажет. Бұл әскери тәрбиеші ретіндегі күштері мен қабілеттеріне деген сенім, сондай-ақ бағыныстылардың жоғары жеке және кәсіби нәтижелерге қол жеткізу қабілеттері мен мүмкіндіктеріне деген сенім.

Педагогикалық шеберлікке педагогикалық білім, педагогикалық интуиция, педагогикалық техника саласындағы дағдылар мен біліктер кіреді, бұл әскери педагогке энергияны аз жұмсап, үлкен нәтижелерге қол жеткізуге мүмкіндік береді. Мұндай шеберлікте салыстырмалы түрде тәуелсіз төрт элементті ажыратуға болады:

- әскери қызметшілердің ұжымдық және жеке қызметін ұйымдастырушының шеберлігі;
- сендіру шеберлігі;
- білім беру және қызмет тәжірибесін қалыптастыру шеберлігі;
- педагогикалық техниканы меңгерушеберлігі.

Іс жүзінде бұл элементтер бір-бірімен тығыз өзара байланысты және бір-бірін күшейтеді.

Педагогикалық техника шеберлік құрылымында ерекше орын алады. Бұл офицердің әскери педагог ретіндегі дағдылары мен біліктерінің жиынтығы, ол жекелеген әскери қызметшілерге және жалпы ұжымға педагогикалық әсер ету әдістерінің жүйесін тиімді қолдану үшін мыналар қажет: бағыныстылармен қарым-қатынаста дұрыс стиль мен сөйлеу мәнерін таңдай білу, зейінді басқара білу, қарқын сезімі, бағыныстылардың іс-әрекеттеріне деген көзқарасын көрсету дағдылары және т.б.

Педагогикалық шеберлік офицердің беделіне тікелей байланысты. «Бұл өте түсінікті, – деп жазды А. С. Макаренко, – беделі жоқ тәрбиеші тәрбиеші бола алмайды».

Педагогикалық мәдениеттің компоненттері арасында күрделі байланыстар мен тәуелділіктер бар. Олар көбінесе офицердің жеке басының психикалық қасиеттеріне және оның қызметі өтетін адам және маман ретінде қалыптасқан жағдайларға байланысты. Сондықтан негізгі компоненттердің ортақтығымен офицердің педагогикалық мәдениеті әрқашан жеке-жеке қайталанбайды.

Педагогикалық мәдениет – бұл офицердің әскери-педагогикалық тәжірибені меңгеру дәрежесінде, оның әскери-педагогикалық қызметтегі жетілу дәрежесінде, әскери педагог ретінде жеке басының даму деңгейінде көрінетін күрделі білім.

Қазіргі жағдайда әскери педагог ретінде офицердің жеке басына қойылатын талаптардың артуына байланысты офицердің кәсіби қызметінің маңызды көрсеткіші ретінде педагогикалық мәдениеттің рөлі едәуір өсті.

4.2. Қазіргі жағдайда педагогтың адамгершілік - психологиялық бейнесі. Офицердің педагогикалық мәдениетін қалыптастыру жолдары

Әскери педагогика әскери қызмет жағдайында әскери қызметшінің психикасының даму заңдылықтарын зерттейтін психологиямен тығыз байланысты. ҚР Қарулы Күштерінің офицері кәсіби қызмет үшін қажетті психологиялық білімнің белгілі бір тобына ие болуы тиіс. Бүгінгі таңда қарулы күштердегі қызмет психологиялық дайындықсыз мүмкін емес. Әскери қызметшінің психологиялық ерекшеліктері-бұл жеке тұлғаның жалпы психологиялық қасиеттерінің жиынтығы. Олар офицерге білім беру, инженерлік және басқа да функциялар мен міндеттерді сәтті орындауға мүмкіндік беретін жалпы қасиеттермен бірге қалыптасу қажеттілігін анықтайды.

Психологиялық қасиеттер әскери қызметшіге әскери еңбектегі білімін, іскерлігін, ұстанымын іске асыруға және белгіленген мақсаттар мен міндеттерге қол жеткізуге мүмкіндік береді.

Қазақстан Республикасы Қарулы Күштерінің офицері өте жауапты мамандық. Өмір әскери қызметшіден үлкен, шығармашылық, жаңашыл ойлауды, тәжірибені жалпылауды, адамдармен жұмыс істеу дағдыларын үнемі жетілдіруді, өзін-өзі тәрбиелеуді, жедел әрекет етуді талап етеді. Жоғарыда айтылғандарды қорытындылай келе, В.Г. Белинскийдің идеясын еске түсіруге болады: «Ойды оқыған немесе естіген және, мүмкін, қалай түсіну керек, бірақ өз табиғаты арқылы жүргізілмеген, жеке басыңның ізін алмаған, өлі капитал бар».. [В.Г. Белинский. 1847 жылғы Орыс әдебиетіне көзқарас. Бірінші мақала. 281б.]. Қазіргі офицер үшін әскери-педагогикалық білімді жинақтау бойынша тұрақты жұмыс, оларды шығармашылық тұрғыдан түсіну ерекше маңызды. Кез-келген салада басшының жеткіліксіз дайындығы іске зиян тигізеді, ал офицер үшін әлсіз дайындыққа мүлдем жол берілмейді, өйткені басқа адамдардың өмірі оның қызметіне, әсіресе жауынгерлік жағдайда, оған ақылға қонымды түрде билік етуі керек және сонымен бірге кез-келген жағдайда қойылған жауынгерлік тапсырманы орындауы керек. Соғыс адамы үшін соғыс-бұл емтихан, ол қашан болатыны белгісіз, оған өмір бойы дайындалу керек. Ең маңызды міндет әскери қызметшілерді оқыту әдістемесін жетілдіру, жеке құрамды оқытуды жоспарлаудан бастап, бастапқы жағдайды құрудан бастап жауынгерлік қимылдарының оқу-жаттығуына дейінгі әскери ұжымды жауынгерлік үйлестіру болып қала береді. Осылайша, әскери оқыту мен тәрбиелеудің нысандары мен әдістері әскери істі дамытудың жалпы процесіне сәйкес үздіксіз жетілдірілуі керек.

Офицердің жоғары педагогикалық мәдениеті ұжымдағы салауатты адамгершілік ахуалдың кепілі болып табылады..

Педагогикалық мәдениетте компоненттердің екі үлкен тобын ажыратуға болады. Олардың біріншісіне офицердің жеке қасиеттері кіреді: оның педагогикалық бағыты, жоғары эрудициясы, интеллектуалды және адамгершілік қасиеттерінің үйлесімділігі, оптимизм. Екіншісіне-офицердің практикалық қызметінің компоненттері: педагогикалық шеберлік, ғылыми деректер мен озық тәжірибеге сүйену, жаңа және шығармашылық ізденіс сезімі, өзін-өзі жетілдіруге ұмтылу. Бұл компоненттердің барлығы бір-бірімен тығыз байланысты және күрделі өзара әрекеттесу тізбегін құрайды. Әскери тәртіпті нығайтуға басқаларға қарағанда белсенді әсер ететіндерді бөліп көрсетейік.

Өз қарамағындағылардың тағдырына шынайы қызығушылық, адамның қадір-қасиетін құрметтеу, педагогикалық байқағыштық пен көрегендіктің көрінісі, шешімді таңдаудағы тепе – теңдік, ықпал ету өлшемін сезіну-осы және басқа да терминдер педагогикалық әдепте жинақталады. Әдепті офицер жауынгерлерге әсер етудің көптеген тәсілдеріне ие. Мұнда адамдарға құрметпен қарауға, әр адамның ойларын, сұрауларын, ұмтылыстарын терең білуге негізделген сенімді қарым-қатынас; жеке адамгершілік мысал; әңгімелесудегі ұстамдылық пен дәйектілік, оның дұрыстығы, дауыстың реңктері мен интонациясы және т.б. Бағыныстылармен қарым – қатынас жағдайына байланысты әр түрлі үндестілікте: сабақтар мен оқу-жаттығуларды – қаттылық, айқындық, ұстамдылық; жеке әңгімелесу барысында-зейін, сезімталдық, ізгі ниет болады.

Тәртіпке, моральға, басқа мәселелерге жүгінсек, мұндай офицер кездейсоқ жаңалықтармен шектелмейді, шынайы шындықтарды қайталамайды, бірақ әңгімелесушілерін сендіруге тырысады. Белгілі кеңес жазушысы И.Стаднюк өзінің "Маңызды" кітабында офицерлер мен сержанттарға осындай сөздермен жүгінеді:

Әр кеудеде жүрек соғады-дірілдеген, ыстық, сүйеге және жек көруге, бақытты, қуаныш пен азапты сезінуге қабілетті. Әр адам, мейлі ол сарбаз болсын, генерал болсын, жұмысшы болсын, академик болсын, ең күрделі психикалық тәжірибені бастан кешіре алады. Оның ішектеріне сәл тиіп тұрған скрипка сияқты, адам өз сезімдерінің өмірге тиюіне жауап береді. Және басқаша жауап береді. Ішектерге дөрекі соққылардан скрипка тітіркендіргіш дыбыстар шығарады, керісінше, шебер қолында ол баурап алатын музыканы тудырады. Сол сияқты, адам: онымен қарым-қатынастағы этикалық нормалардың шамалы бұзылуы оның жан дүниесінде наразылық пен реніш тудырады; ол өзінің барлық жақсы қасиеттерімен шынайылық пен өзін-өзі

құрметтеуге жауап береді. Жоғарыда айтылғандар аксиома болғанымен, оны есте сақтау, оны тек ақылмен ғана емес, жүреппен де түсіну әркімге, әсіресе сержанттар мен офицерлерге қажет...

Жазушы аксиоманы скрипка ішектеріне тигізумен салыстыра отырып, адамға ойластырылған және шын жүректен әсер ету деп атады. Бірақ адамдардың жүрегіне сенетіндердің бәрі бірдей бұл нәзік аспапқа ие емес, кейде олар бейнелі түрде тіпті нота белгілерін де білмейді. Өткірлігіне қарамастан, бұл жағдай үмітсіз емес: тәрбие жұмысы туралы көптеген ғылыми және танымал әдебиеттер бар. Қазір барлық кәсіптер мен жастағы адамдар кез-келген қызметті ұйымдастыруда және басқаруда, айналасындағы адамдармен қарым-қатынаста ұжым мен тұлғаның психологиясын білудің ерекше рөлін сезінеді.

Қазіргі офицер – педагогикалық ойлаудың жаңа түрі бар тәрбиеші. Оның негізінде авторитарлық педагогика емес, демократиялық педагогика, ынтымақтастық педагогикасы. Оның құрамдас бөліктері: әркімнің өзі үшін және барлығы үшін жеке жауапкершілік идеялары, сыйластық идеялары. Жауынгерді құрметтеу арқылы біз оны өзін құрметтеуге үйретеміз, сонда ол басқаларды да құрметтейді. А.С. Макаренко айтқандай, жауынгерлермен қарым-қатынаста өзінің керемет тұлғасын аша алатын жоғары педагогикалық мәдениеттің офицері атағына құқығы бар. Бүгінгі таңда біздің қоғамды қайта бағдарлау барысында бұл қасиеттер мазмұны жағынан әр түрлі және әсер ету күші жағынан қарқынды болып, өмірдегі жаңа құбылыстарды, басшының жеке басына қойылатын ерекше талаптарды көрсетеді.

Адамдарды тәрбиелеу міндеті жүктелген кез-келген командир оған жан-жақты дайындалған жағдайда бұл мәселені сәтті шешеді. Әскери әлеуметтанушылар келесі қызықты қорытындыға келді: командирдің өзін-өзі жетілдірудегі жұмысы мен ол басқарған ұжымның даму динамикасы арасында тұрақты байланыс бар екен. Офицер өзінің тәрбиесі мен білімі бойынша жұмыс істеп жатқанда, ол басқаларды шынымен үйретуге және тәрбиелеуге қабілетті. Сол сияқты: егер офицер жоғары тәртіпті және ұйымшыл болса, ол оны басқалардан да талап етуге моральдық құқығы бар.

Офицердің педагогикалық дамуы ерекше алаңдаушылық тудырады: ол оқу тәжірибесінен алда болуы керек. Педагогикалық мәліметтерсіз офицерге жеке құрамды оқыту және тәрбиелеу қиынға соғады десек, оларсыз ұжымдық процестерді басқару, тәртіпті бекіту одан да қиын. Бұл жерде биязы, қырағырақ, одан да талантты болу керек. Педагогикалық мәдениеттің биіктігін игеру-бұл күрделі және ұзақ процесс, ол қысқа мерзімді емес, адамның интеллектуалды, адамгершілік және ерік күштерінің үнемі шиеленісін талап

етеді. Дегенмен, ол әрбір мақсатты офицерге қол жетімді. Қол жетімді және қажет - бұл біздің заманымыздың әлеуметтік жазасы.

Озық педагогикалық тәжірибені зерделеу, қорыту және енгізу – офицердің педагогикалық мәдениетінің маңызды құрамдас бөлігі

Әскери педагогикада озық педагогикалық тәжірибе деп командирлердің жеке құрамды оқыту, тәрбиелеу, дамыту және психологиялық даярлау әдістері, нысандары мен құралдарының жиынтығын табысты пайдаланудың жалпыланған практикасы түсініледі. Бұл білім беру және оқыту шеберлерінің шығармашылық ізденісі, оқу-тәрбие жұмысының жалпы танылған әдістері мен нысандарын ашады немесе айтарлықтай жетілдіреді, тұрақты жоғары нәтижелерді қамтамасыз етеді, офицерлердің дамыған педагогикалық мәдениетін көрсетеді.

Үздік тәжірибенің негізгі критерийлері мыналар болып табылады:

- тәрбие мен оқытудың жоғары тиімділігі;
- ұсынылған әдістер мен құралдардың күнделікті оқу-тәрбие практикасында қолданылатындармен салыстырғанда артықшылығы, оларды кеңінен тарату және қолдану мүмкіндігі.

Оқу-тәрбие жұмысының тәжірибесі педагогикалық мәселелерді теориялық тұрғыдан түсінуді, озық педагогикалық практиканы түсінуді, жекелеген фактілерді педагогикалық талдауды қамтуы мүмкін. Ол жеке және ұжымдық болуы мүмкін (жеке командирлердің тәжірибесі; бөлімшелердің, заставалардың, экипаждардың, жауынгерлік топтардың тәжірибесі).

Қазіргі және тарихи тәжірибе ерекшеленеді. Біріншісі жетекші орын алады, өйткені ол қазіргі кезде әскери-педагогикалық процестің даму тенденцияларын анықтайды, бұл әсіресе өзекті.

Әскери педагогикалық тәжірибе жеке болуы мүмкін, яғни офицердің жауынгерлерді оқыту және тәрбиелеу процесіне тікелей қатысуы нәтижесінде жинақталған және басқа командирлердің жұмысын зерттеу арқылы алынған жанама болуы мүмкін.

Әскерлердегі оқу-тәрбие жұмысының тәжірибесін зерделеудің басты мақсаты әскери-педагогикалық процестің тиімділігін, бөлімшелердің жауынгерлік дайындығын арттыру болып табылады.

Озық педагогикалық тәжірибені зерттеудің жетекші мәселелеріне мыналар жатады:

- жауынгерлік дайындық міндеттерін шешуде, әскери тәртіпті нығайтуда, бөлімшеде қатаң жарғылық тәртіпті сақтауда адам факторының рөлін арттыру;
- жеке құрамда жоғары адамгершілікті қалыптастыру; жауынгерлерді тәрбиелеу ісін қоюға кешенді көзқарас;

- тәрбие әдістері жүйесін табысты қолдану практикасы;
- жеке тәрбие жұмысын жүргізу;
- оқу сабақтарының, кезекшіліктердің, жауынгерлік атыстардың, қарауылдық және ішкі қызметтің тәрбиелік тиімділігін арттыру;
- жеке құрамды тәрбиелеуде қоғамдық пікірді, ұжымның дәстүрлерін пайдалану;
- оқу сабақтарының жағдайын жауынгерлік жағдайларға жақындатудың түрлі құралдары мен тәсілдерін қолдану;
- оқыту процесінде техникалық құралдарды, тренажерлерді, компьютерлерді, оқу орталықтары мен алаңдарды пайдалану;
- жауынгерлерде жауынгерлік қызметтің топтық дағдыларын қалыптастыру және оқытуды даралау;
- - білім алушылардың танымдық және қызметтік қызметін жандандыру;
- жеке құрамның әртүрлі санаттарының өзіндік жұмысын ұйымдастыру;
- офицерлердің, прапорщиктердің (мичмандардың) және сержанттардың (старшиналардың) оқу-тәрбие қызметіне, бөлімшедегі әскери қызметшілердің барлық санаттарының өзін-өзі тәрбиелеуіне басшылық жасау.

Әскери-педагогикалық тәжірибені зерттеудің негізгі міндеті бұл жұмысты дұрыс орындау. Оқу-тәрбие жұмысының тәжірибесін зерттей отырып, командирлер тәжірибені зерттеу әдістемесін құрайтын әртүрлі әдістерді қолданады. Басқаларына қарағанда бақылау, әңгімелесу, сараптамалық сауалнамалар, эксперименттер және т.б. әдістері белгілі бір дәйектілік пен үйлесімде жиі қолданылады. Материалды теориялық жалпылау үшін теориялық талдау, педагогикалық құбылыстарды логикалық түсіндіру, болжау және т.б. қолданылады. Әскери-педагогикалық процестің даму тенденцияларын анықтау үшін ғылыми дереккөздерді, әскери-тарихи құжаттарды зерттеу әдістері қолданылады. Сондай-ақ статикалық іріктеудің, масштабтаудың, жұптық салыстырудың, математикалық модельдеудің және т.б. сандық әдістері қолданылады.

Бөлімшеде оқу-тәрбие жұмысының озық тәжірибесін зерделеу және енгізу жүйесі мыналарды қамтиды:

- әскери-педагогикалық тәжірибені зерделеудің мақсаты мен міндеттерін айқындау;
- нақты материалды жинау, талдау, жүйелеу және жалпылау;
- оқу-тәрбие жұмысын жетілдіру жолдары туралы негізделген гипотезаны ұсыну;
- тәжірибелік-эксперименттік жұмыс;
- эксперименттік материалды талдау, жалпылау, қорытындылар мен

ұсыныстарды әзірлеу;

– жұмыс нәтижелерін жауынгерлерді тәрбиелеу және оқыту практикасына енгізу.

Бастапқы кезең-педагогикалық практиканы зерттеудің мақсаты мен міндеттерін анықтау. Ең маңызды міндеттер, әдетте, мыналар болып табылады: оқыту мен тәрбиелеудің озық тәжірибесін жинақтау, жеке құрамның моральдық-психологиялық дайындығы; басшылық құжаттардан туындайтын сапалы жаңа педагогикалық міндеттерді іске асыру жолдарын әзірлеу; кемшіліктердің себептерін анықтау және оларды жою жолдарын анықтау.

Нақты материалды жинау және талдау құжаттарды сараптау, жауынгерлердің практикалық қызметінің нәтижелерін зерттеу, педагогикалық бақылау, оқу-тәрбие жұмысының процесі мен нәтижелерін тіркеу үшін техникалық құралдарды пайдалану, әңгімелер, педагогикалық эксперимент жүргізу арқылы жүзеге асырылады.

Бұл әдістердің кешені жауынгерлік оқудың, әскери тәртіптің, жауынгерлік, қарауылдық және ішкі қызметтің, әдістемелік жұмыстың және т.б. жағдайын талдауға, бүгінгі нәтижелерді бөлімшенің бұрынғы қызметінің нәтижелерімен салыстыруға және осы негізде даму ерекшеліктері мен тенденцияларын анықтауға мүмкіндік береді. Бұл бөлімде жинақталған жаттығуларды, сабақтарды, түрлі жұмыстарды жүргізу тәжірибесін, олардың әдістемесі мен ұйымдастырылуының тиімділігін, офицерлердің, прапорщиктердің (мичмандардың) және сержанттардың (старшиналардың) жұмысында жеке құрамды оқыту мен тәрбиелеу бойынша жүйенің болуын белгілі дәрежеде бағалауға мүмкіндік береді.

Тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың негізгі мақсаты-ұсынылған гипотезаны тәжірибелік тексеру. Оның мәні әскери-педагогикалық процеске жаңа факторларды, жағдайларды әдейі енгізу және олардың оған әсерін нақтылау болып табылады. Эксперименттің мысалы ретінде тәрбие процесін оңтайландыру жолдарын бір бөлімде зерттеуді келтіруге болады. Эксперименттік топта арнайы жоспарланған іс-шаралар кешені жүзеге асырылды, оған мыналар кірді: жеке құраммен теориялық және практикалық сабақтар тәрбиенің мақсаттары мен міндеттерін анықтаудың эксперименттік әдістемесін енгізу, әлеуметтік орта факторларының әсерін педагогизациялау; жеке құрамды зерттеу; активті таңдау және орналастыру; тәрбие жұмысын жоспарлауды оңтайландыру; оны жүргізудің тиімді әдістері мен нысандарын таңдау; кешенді әдістеменің талаптарын іске асыру, жеке құрамды тәрбиелеу, тәрбиешілерді даярлауды жетілдіру тәсілдері. Нәтижесінде тәрбиелік әсердің мақсатқа бағытталуы мен тиімділігі едәуір артты, жеке құрамның саяси-

моральдық жағдайы мен әскери тәртібі нығайды.

Озық әскери-педагогикалық тәжірибені зерттеу жұмысында эксперименттік материалды теориялық жалпылау, тұжырымдар мен ұсыныстарды әзірлеу маңызды рөл атқарады. Тәжірибені жалпылау оны сипаттаумен шектелмейді, бірақ талдауды, ішкі байланыстарды, тенденцияларды, заңдылықтарды анықтауды қажет етеді. Бұл жалпылау өз материалдарын қатаң жіктеу және нақты жүйелеу арқылы қамтамасыз етіледі. Мысалы, әскери тәртіпті нығайту бойынша жұмыс тәжірибесін жалпылау теріс қылықтарды олардың себептері, түрлері, сипаты, ауырлығы бойынша жіктеуді қамтиды; әскери қызметшілердің санаттары, мақсаттары, міндеттері және т.б. бойынша жұмыстың негізгі бағыттарын жүйелеу.

Жалпылау, тұжырымдар негізінде, әдетте, ғылыми-практикалық сипатқа ие, оқу-тәрбие жұмысының тиімділігін арттырудың нақты шарттары мен жолдарын анықтайтын ұсыныстар жасалады.

Зерттеу жұмысының соңғы кезеңі қол жеткізілген нәтижелерді педагогикалық практикаға енгізу болып табылады. Іске асыру процесі келесі бірқатар мәселелерді шешуді қамтиды:

а) командирлерді баяндамалар, кеңестер мен семинарларда, әдістемелік кеңесте, жеке құрам жиналыстарында талқылау, көрнекі үгітті ресімдеу арқылы қорытындылармен және ұсынымдармен таныстыру;

б) тәрбиешілерді күнделікті педагогикалық қызметте жаңа әдістер мен тәсілдерді қолдана білуге практикалық оқыту. Ол көрсетілім және нұсқаушылық-әдістемелік сабақтар, ашық сабақтар, топтық жаттығулар, жаттығулар барысында өткізіледі. Бұл ретте жеке жұмыс маңызды рөл атқарады (нұсқау беру, жаңа әдістеме бойынша оқу сабақтары мен тәрбие іс-шараларын дайындау және өткізу кезінде барлық буын командирлеріне көмек көрсету және т.б.);

в) командирлердің оқыту мен тәрбиелеудің жаңа тәсілдері мен құралдарын қолдану жөніндегі қызметін бақылауды және ынталандыруды жүзеге асыру: оларға жергілікті жерде көмек көрсету, олардың жұмысын жүйелі талдау және қорытындылау, оларды партиялық және комсомол бюроларының отырыстарында тыңдау.

Бөлімшеде оқу-тәрбие жұмысының озық тәжірибесін зерделеу және енгізу тиімділігінің негізгі шарттары мыналар:

– командалық құрамның жоғары идеялық-теориялық және практикалық дайындығы, оның тәртіптің, жауынгерлердің қызметі мен жауынгерлік оқуының жай-күйін бағалаудағы принциптілігі мен партиялылығы;

– педагогикалық іс-тәжірибені зерделеуге шығармашылықпен қарау,

жаңаның өскіндерін мұқият зерделеу;

– жауынгерлік әзірлікті арттыру, әскери тәртіпті нығайту, міндеттемелерді орындау, әскери-педагогикалық зерттеулердің әдістерін, тәсілдері мен құралдарын шебер пайдалану міндеттерін шешуді ескере отырып, жауынгерлік даярлықты, саяси-тәрбие жұмысын кешенді зерделеу бойынша ұйымдастырған командирлерінің үйлестірілген жұмысы.

Шығармашылық, офицердің педагогикалық мәдениетінің құрамдас бөлігі.

Педагогикалық іс-әрекет, басқалардан айырмашылығы, оған шығармашылық көзқарастан тыс дами алмайды. Шығармашылық – бұл ресми емес, шынайы педагогиканың оттегісі. Қиындығы сол, біздің әскери оқу орындарында бұл пән әлі күнге дейін қағидаға айналдыру түрінде оқытылады. Оқыту мен тәрбиелеудің принциптері, формалары, әдістері, тәсілдері зерттеледі. Кейде бұл шығармашылыққа шақырусыз болмайды. Бірақ бұл не, оны қалай игеру және жаңашыл мәнін жүзеге асыру – мұның бәрі, олар айтқандай, кадрдан тыс қалады, жауап таба алмайды.

Ғылыми-техникалық прогресті жеделдету жағдайында шығармашылық дарынды тұлғалардың артықшылығы емес. Ол әр командирге өзінің жеке қолжазбасын, іске жаңашыл көзқарасын анықтауға мүмкіндік беретін әлеуметтік бағдардың күшіне ие болады. Дегенмен, жылдар өте келе кейбір офицерлер қайғылы ирониясыз емес, өзін төмен ұстауға шақыратын тәжірибе қалыптасты. Барлығына оқу-тәрбие процесін жетілдіруге, тәжірибеге жаңашыл олжаларды енгізуге құқықтар мен мүмкіндіктер берілмейді. Міне, тежеу механизмі, жаңа педагогикалық ойлауға қарсы тұру.

Бірақ шығармашылық құқығы – бұл еңбек, қызмет құқығының ажырамас салдары. Әрине, офицер, әсіресе жас, басқа, әдеттегі жағдайға тап болуы мүмкін. Бірақ ол қарапайым орындаушы бола алмады, өзінің авангардтық рөлін ұмытып кетті. Өзінің жаңа тәсілдермен жұмыс істеу құқығыңды батыл қорғауың керек, уақыт пен өмірді алға тартатын міндеттердің стандартты емес шешімдерін іздеуші болу керек. Бір нәрсе анық: монотондылық пен бастамашылдық бірден ұжымға беріледі, оның моральдық атмосферасына әсер етеді. Алайда, офицерлер әлі де бар, және, өкінішке орай, өздерін педагогикалық ойлармен мазаламауға, өз міндеттерін ресми түрде орындауға, өз міндеттерінен асып кетпеуге бейім адамдар көп. Олар ескірген тәсілдермен ашық диалогқа кіруге, әдеттегімен дауласуға, тәжірибе жасауға батылы бармайды. Бұл әсіресе адамдардың екі түрінің айырмашылығын көрсетеді.

Егер біріншісі қиындықтар туралы айтса: «Енді осылай жалғаса алмайды», екіншісі: «Бұл туралы ештеңе істей алмайсың...».

Шығармашылық саласы, әсіресе педагогикалық сала, белгілі бір

мағынада дербес бөлім болып табылады және соңғы кездері жоғары оқу орындарында педагогикалық шығармашылықтың негізін енгізу туралы мәселе тұрақты түрде қойылғаны бекер емес. Мұнда жұмысқа деген өзіндік көзқарастар және шығармашылық тұлғаға қойылатын басқа да талаптар бар.

Сонымен, шығармашылық неден басталады? Қарапайым айтсақ алдым, иә жасадым?.. Жоқ. Оқыту мен тәрбиелеудегі шығармашылық қадамдар тәрбиешілердің жаңашыл педагогикалық сенімдерінен басталады. Прогрессивті нанымдар психологиялық-педагогикалық білімді игеру процесінде қалыптасады, жауынгерлік дайындықтағы тәжірибемен бірге келеді, іс жүзінде белгілі бір теориялардың, көзқарастардың тиімділігі тексеріліп, оларға жеке көзқарас анықталады. Тағы бір орыс революционері-демократ Д.И. Писарев жақсы таныстардан дайын нанымдарды сұрауға да, кітап дүкенінен сатып алуға да болмайды, оларды өз ойларыңызбен жасау керек, бұл міндетті түрде өз басыңызда жасалуы керек деп дұрыс айтты.

Жас офицер алдымен заңдастырылған емес, атап айтқанда жаңашыл педагогикалық әдебиетке жүгінуі керек. Кейбір кітаптар мен мақалалар бір қарағанда қызықсыз болып көрінуі мүмкін - бұл ұят емес. Көп ұзамай, сөзсіз, тәрбиешінің өз ойлары мен ішкі әлеміне сәйкес келетін жұмыс бар. Сонда ол: міне, менің одақтасым – деп айтады.

Егер командир басқалардың жақсы жақтарын ғана көшіретін болса, ол әлі жасаушы емес, тек еліктеуші. Бұл, әрине, аз емес, бірақ бәрі емес. Зерттелген жаңашыл тәжірибеге сүйене отырып, алға жылжу, нақты жағдайды ескере отырып, озық ойлар мен идеяларды дамыту және көбейту қажет.

Педагогикалық нанымдар белсенді іс-әрекетте көрінбестен өмір сүре алмайды. Олар бекер айтпайды: адам сенімдер мен практикалық әрекеттердің үйлесімімен сенімді. Тек сенімдердің болуы туралы ғана емес, олардың мазмұны офицердің практикалық қызметі негізінде бағалануы мүмкін. Егер офицер кез-келген адаммен дауласуға, оның дұрыстығын дәлелдеуге дайын нақты сенім болмаса, онда батыл эксперименттер мен түпнұсқа ізденістерге жол жоқ.

Дегенмен, бір нәрсеге сену әрқашан идеяны іске асырудың кепілі бола бермейді. Мұнда көптеген себептер бар, соның ішінде моральдық себептер: ерік-жігердің әлсіздігі, өзін-өзі жеңе алмау және т.б. Мысалы, басқалардың оңайлату фактілерін, жауынгерлік оқудағы конвенцияларды, жарысты ұйымдастырудағы формализмді, жағдайды безендіруге, бағыныстылардың тәртіптік теріс қылықтарын жасыруға деген ұмтылысты көріп, офицер кейде бұрынғы сенімдерінен алшақтап, жалған жолға түседі.

Көптеген офицерлердің педагогикалық шығармашылығы әлі де айқын

тапшылық екенін айта отырып, сонымен бірге кейбір түбегейлі қалыптасқан нормаларға әсер ететін байыпты эксперимент жасау құқығын оның барлық бұрынғы шығармашылық жұмыстарымен жеңу керек екенін атап өткен жөн.

Сондықтан үлкен шығармашылыққа апаратын жолды кішкентайдан бастаңыз. Егер талантты тәрбиешілердің тұрақты шығармашылық жарысы жолға қойылса, ол жан-жақты ынталандырылуы керек. Басшылық белгілі бір білім беру идеясының, олжаның авторын белгілемегенде, оны жасырады, осы жаңалықтарды бүкіл ұжымға жатқызады, содан кейін бұл, сайып келгенде, теріс салдарға әкеледі, шынайы авторды басталған істі жалғастыруға моральдық ынталандырудан айырады.

Педагогикалық өзін-өзі тәрбиелеу бойынша жұмыста бірінші орындардың біріне офицердің жеке тыныштығын қою керек, өзін-өзі қанағаттандырмау өзін-өзі қанағаттандырудан әлдеқайда өнімді екенін түсіну керек, бұл адамды тұйыққа тірейді. Сонымен бірге, ескі білім жүгімен өмір сүретін адамдарға қолайсыз жағдай туғызатын қоғамдық және қызметтік талаптардың тұтас жүйесі болуы керек. Педагогикалық өзін-өзі тәрбиелеуді ынталандыратын маңызды ынталандыру-бұл әлі де түсініксіз құбылыс: педагогикалық әдебиет ерекше жұқпалы, оны оқу жүйеге тез айналады, сонымен қатар тәрбиешінің жеке басына күшті тәртіптік әсер етеді.

Офицердің шешендік шеберлігі – адамдармен жұмыс жасаудағы сәттіліктің кепілі,

Жоғарыда айтылғандай, адамдармен жұмыс істеудегі сәттілік көбінесе офицердің жоғары дамыған педагогикалық қасиеттерінің болуына байланысты, олардың бірі офицердің сөйлеуінің ерекше қасиеттері болып табылады. Кәсібі үнемі сөйлеу, дәрістер мен баяндамалар оқумен байланысты адамның іс-әрекеті шешендік өнердің принциптері мен ережелерін мұқият білместен мүмкін емес. Мұндай адамдардың қатарына саясаткерлер, профессорлар, оқытушылар, прокурорлар, адвокаттар, соның ішінде әскери педагогтар жатады. Педагогоны естіп, дұрыс түсініп, айтылғандарды орындауы керек. Бұл мақсатқа жету көбінесе офицердің көпшілік алдында сөйлеуге дайындығына ықпал етеді. Педагог үшін көпшілік алдында сөйлеу-ең маңызды қару. Шешендік – мәдениеттің ең күшті тұтқасы. Алайда, адам танымының бір құралы болып табылатын шешендік өнердің теориялық мәселелері аз дамыған.

Адамның танымы әртүрлі формада көрінеді. Адамның таным қабілетінің екі түрі бар: ғылыми және көркемдік;

Адам ойлауының екі формасы: логикалық және бейнелі. Ғылым мен өнер танымның екі формасы ретінде бірін-бірі толықтырады.

Көпшілік алдында сөйлеуді сезім мен санаға бір уақытта әсер ететін өнер

туындысы ретінде қарастыруға болады. Егер сөйлеу адам сферасының сезімталдығына әсер етпестен құбылыстарды логикалық қабылдау және бағалау қабілетіне ғана әсер етсе, ол күшті әсер қалдыра алмайды. Көпшілік алдында сөйлеу шеберлігі адам ойлауының екі түрін де шебер қолданудан тұрады: логикалық және кері. Өнер-бейнелеу арқылы ойлау – бұл заң шешендік өнерге де қатысты болуы мүмкін. Қара логикалық құрылымдар адамға эмоционалды әсер ете алмайды. Сөйлеу идеясы, оның мазмұны эмоционалды сала арқылы санаға жетеді. Шешеннің міндеті-тыңдаушылардың сезімдеріне әсер ету. Күшті сезім, адамның тәжірибесі әрдайым ақылға әсер етеді, ұзақ әсер қалдырады. Қабылдаудың ақыл-ой және эмоционалдық салалары органикалық түрде өзара байланысты. Нағыз көпшілік алдында сөйлеу тек ойларды ғана емес, сезімдерді де толқытып, қоздыруы керек. Шешендік өнердің маңызды шарты- бейнелер мен суреттерді қолдана білу. Онсыз сөйлеу әрқашан бозғылт және қызықсыз, ең бастысы - сезімдерге және олар арқылы ақыл-ойға әсер ете алмайды. Бір ғана пайымдаудан тұратын сөйлеу адамдардың басында тұра алмайды, ол тез есінен танып қалады. Бірақ егер оның бейнелері мен суреттері болса, бұл болмайды. Тек бояулар мен кескіндер тыңдаушыларды таң қалдыратын тірі сөйлеуді жасай алады.

Шындықтың тірі бейнесі-шешендік өнердің жаны. Шешендік өнер мәселесін қорытындылай келе, спикердің аудиториямен қарым-қатынасында тек дауыс қана емес, оның бүкіл келбеті де маңызды рөл атқаратынын қорытындылауға болады. Шешеннің сыртқы келбеті, оның мінез-құлқы, жүріс-тұрысы мен қимылдары туралы жақсы жалпы әсер сөйлеудің сәтті болуы үшін өте қажет. Бірақ оның жағымсыз жағы да бар. Сыртқы деректер тыңдаушылардың назарын сөйлеу мазмұнынан алшақтатуы мүмкін. Бұл сөйлеушінің әдебі мен тәсілдері тыңдаушылармен бөлісетін ойын жақсырақ жеткізуге көмектеспесе, сондықтан олардың көздеген мақсатына қызмет етпесе мүмкін.

Педагогикалық мәдениетті меңгеру – күрделі және ұзақ процесс. Оның элементтері мектепте және отбасында қаланады. Бірақ жалпы мәдениеттің құрамдас бөлігі ретінде педагогикалық мәдениетті белсенді игеру әскери оқу орнында оқу кезінде басталады, онда курсанттардың өмірі, олардың өмірі мен қызметін ұйымдастыру, ұжымдағы қарым-қатынас және ең алдымен мақсатты педагогикалық процесс оның қалыптасуына ықпал етеді.

Әскери оқу орнындағы педагогикалық процестің негізгі компоненттері- басшылықтың, кафедралардың профессорлық-оқытушылық құрамының мақсатты оқу-тәрбие қызметі, курсанттардың оқу материалының мазмұнын игерудегі өзіндік жұмысы, курсанттардың қоғамдық жұмысы және т.б.

Офицердің педагогикалық мәдениетін одан әрі қалыптастыру және жетілдіру қызметтің барлық уақытында үш бағытта жалғасады.

1. Психологиялық-педагогикалық даярлық: командирлік даярлық (әскери педагогика және психология мәселелерін зерделеу); офицерлер құрамын қоғамдық-мемлекеттік даярлау; әскери білім беру және тәрбие мәселелері бойынша ғылыми-теориялық семинарлар мен конференциялар, лекториялар мен әскери-педагогикалық оқулар; оқу-тәрбие жұмысының озық әскери-педагогикалық тәжірибесін өз бөлімшесінде зерделеу және енгізу және басқа формалар. Бұл бағыт әскери-оқу орнының, әскери бөлімнің, бөлімшенің нақты ұжымының ауқымында офицерлік құраммен жұмыс істеу жүйесіне тікелей байланысты.

2. Қойылған педагогикалық міндеттерді шешу мақсатында офицердің бағынысты әскери қызметшілермен дербес әскери-педагогикалық қызметі. Оны жоғары тұрған бастықтар бақылайды, бірақ оны офицердің өзі жоспарлайды, түсінеді, жүзеге асырады және талдайды. Дәл осы бағытта офицердің әскери-педагогикалық қалыптасуына, оның жалпы және кәсіби мәдениетін жетілдіруге моральдық-психологиялық климат үлкен әсер етеді. Мұнда әскери ұжымдағы өмірді ұйымдастыру, офицерлердің еңбегі мен қызметін ұйымдастыру, басым ұжымдық пікір мен көңіл-күй, жарғылық қатынастар жүйесін сақтау, дәстүрлердің болуы және т.б. үлкен маңызға ие.

3. Өз бетімен үнемі жұмыс жасау, өзін - өзі оқыту және өзін-өзі тәрбиелеу: әр оқу сабағын дайындау және талдау; әскери, педагогикалық және психологиялық әдебиеттерді зерттеу; осы салалардағы соңғы зерттеулермен танысу; әскери оқу-тәрбие процесінде озық және жаңашыл педагогикалық тәжірибені зерттеу. Сонымен қатар, әскери-тарихи және мемуарлық әдебиеттерді зерттеу педагогикалық және жалпы мәдениетті жетілдіруге ықпал етеді. Армия тақырыптары бойынша ең жақсы отандық және шетелдік кинофильмдерді көру және талқылау тек ұтымды түсінуге ғана емес, сонымен қатар әскери қызметшілердің өмірінде туындайтын және офицерлерден белгілі бір командирлік және педагогикалық шешімді талап ететін әртүрлі адамгершілік жағдайларды эмоционалды түрде жеңуге көмектеседі.

Педагогикалық мәдениетті қалыптастыру және жетілдіру – бұл күрделі және ұзақ процесс, ол қысқа мерзімді емес, өмір бойы адамның интеллектуалды, адамгершілік және ерік күштерінің, үнемі өзін-өзі тәрбиелеу мен өзін-өзі тәрбиелеудің шиеленісін талап етеді. Дегенмен, жоғары педагогикалық мәдениет әрбір мақсатты офицердің меншігіне айналуы мүмкін және болуы керек.

Қазіргі офицердің жоғары педагогикалық мәдениетті меңгеру қажеттілігі

– біздің заманымыздың әлеуметтік жазасы.

Офицердің педагогикалық мәдениетін іс-әрекет, жеке және аксиологиялық (құндылық) сияқты критерийлер бойынша бағалауға болады.

1. Іс-әрекет критерийінің көрсеткіштері: офицердің педагогикалық міндеттерді қою және шешу дағдылары, оларды шешудегі белсенділік, педагогикалық техниканың даму деңгейі, әскери-педагогикалық қызметтің тиімділігі.

2. Жеке критерий көрсеткіштері: офицердің интеллектуалды және адамгершілік қасиеттерінің даму деңгейі, оның психологиялық-педагогикалық қасиеттерінің, педагогикалық қабілеттерінің даму дәрежесі, беделі.

3. Аксиологиялық критерийдің көрсеткіштері: педагогикалық құндылықтарды қабылдау және игеру — қазіргі уақытта қоғам мен жеке педагогикалық жүйе үшін үлкен маңызы бар білім, идеялар, тұжырымдамалар.

Қоғамның қарқынды дамуы жағдайында кез-келген қызметтің сапасы мен тиімділігін арттыру көбінесе жұмысшылардың мәдениетінің деңгейіне байланысты. Адамдардың өмірі мен қызметінің барлық салаларына енетін мәдениет әлеуметтік тәжірибе мен ұтымды «еңбек тәсілін» игерудің маңызды құралы болып табылады. Сондықтан өндірістің әлеуетті мүмкіндіктері, кез-келген әлеуметтік пайдалы қызмет білім беру және мәдени өрлеу жағдайында толығымен жүзеге асырылуы мүмкін.

Мәдениет — кез келген қоғамдық маңызы бар жұмыстың тыңайтқыш факторы, жұмыс неғұрлым күрделі және білікті болса, соғұрлым мәдениет қажет.

Сонымен қатар, сөздің кең мағынасында педагогикалық мәдениет офицерлер құрамын адамзаттың педагогикалық тәжірибесін игерудің белгілі бір дәрежесі ретінде түсініледі. Құрылымдық жағынан ол педагогикалық шеберлік пен кәсіби-педагогикалық қасиеттердің, педагогикалық нанымдар мен этиканың синтезі, офицердің оқу-тәрбие жұмысына қатынасы және оның педагогикалық қызметінің стилі ретінде қарастырылады.

Сөздің шағын мағынасында командирдің (бастықтың) педагогикалық мәдениеті оның педагогикалық шеберлігінің белгілі бір даму деңгейімен, онымен байланысты жеке қасиеттерімен сипатталатын және офицердің оқу-тәрбие іс-әрекетіне, оның тиімділігіне, мінез-құлқына және бағыныстылармен, қызмет жолдастарымен қарым-қатынасында көрінетін әскери педагог ретінде оның жетілу дәрежесін білдіреді.

V. Тұлғаның психологиялық құрылымы.

5.1.Әскери қызметшінің тұлғасы

Жануарлар әлемінен шыққан және қоғамда дамып, басқа адамдармен бірлескен іс – әрекеттерді жүзеге асыратын және олармен қарым-қатынас жасайтын адам біртіндеп жеке тұлғаға айналады, ол материалдық әлемді, қоғамды және өзін-өзі танудың және белсенді қайта құрудың субъектісі.

Қазір психологтардыңкөпшілігі адам жеке тұлға болып туылмайды, бірақ біртіндеп жеке тұлға болып қалыптасады деген тезиспен келіседі.

Адам дүниеге адам болып келеді. Бұл мәлімдеме тек бір қарағанда дәлелдеуді қажет етпейтін шындық болып және қарапайым болып көрінеді. Бұл жерде адамның нақты белгілері мен қасиеттерін дамыту үшін табиғи алғышарттардың пайда болуының генетикалық алдын-ала анықталуы бекітіледі. Дүниеге келетін нәрестелерде дене конфигурациясы тік жүру мүмкіндігін болжайды, ми құрылымы интеллекттің дамуына, қолдың құрылымықұрал – сайманды пайдалану перспективасына және т.б. мүмкіндік береді, және бұл нәресте –адам болып өз мүмкіндіктерінің жиынтығы бойынша-ешбір жағдайда мұндай сапаға ие бола алмайтын жануардың төлінен ерекшеленеді.Сонымен, жоғарыда айтылғандардың барлығы нәрестенің адамзат баласына жататындығын растайды, ол жеке тұлға(жануар төлінен айырмашылығы бала туылғаннан кейін және өмірінің соңына дейін жеке тұлға деп атайды) ұғымында бекітілген. «Индивид» ұғымында адамның жалпы байланысы бейнеленген.

Жеке тұлға – жеке тіршілік иесі, биологиялық түрдің өкілі. Жеке тұлғаны жана туған нәресте, ересек адам, ойшыл, ақымақ, жабайы сатыдағы тайпа өкілі және өркениетті елдің жоғары білімді тұрғыны деп санауға болады.

Осылайша, белгілі бір адам туралы оның жеке тұлға екенін айту өте аз. Негізінде, ол әлеуетті адам деп айтылады. Одан әрі, тіпті ең жалпы, оның сипаттамалары қасиеттерді сипаттау мен түсіндіруді ұсынады, онсыз ол демографиялық анықтамалықта тек статистикалық бірлік болып, басқаларға ұқсайтыншынайы адам емес, сонымен қатар әрекеттегі ойлаушы, азап шеккен, әлеуметтік байланыстарға енгізілген әлеуметтік қоғамның мүшесі ретінде, тарихи процестің серіктесі ретіндеқала береді.

Жеке тұлға ретінде дүниеге келген адам ерекше әлеуметтік сапаға ие болады, жеке тұлғаға айналады. Балалық шағында да жеке тұлға тарихи қалыптасқан әлеуметтік қатынастар жүйесіне енеді, ол оны дайын деп санайды.

Адамның қоғамдағы одан әрі дамуы оны тұлға ретінде қалыптастыратын қатынастардың тоғысуын тудырады.

Отандық психологияда тұлға ұғымы әртүрлі көзқарастарда қарастырылады.

«Тұлға» – қоғамдық қатынастардың субъектісі және объектісі» (А. Г. Ковалев)

«Тұлға» – қызмет субъектісі» (А. Н. Леонтьев).

«Тұлға» – қоғамның қабілетті мүшесі, ондағы рөлін біледі, (К.К. Платонов).

«Тұлға» – сыртқы әсерлер сынатын ішкі жағдайлардың жиынтығы» (С. Л. Рубинштейн).

Жоғарыда айтылғандарға сүйене отырып, жеке тұлға туралы толық түсінік беруге болады.

Психологиядағы тұлға дегеніміз – бұл жеке тұлғаның объективті іс-әрекетте және қарым-қатынаста алатын, жеке адамдағы әлеуметтік қатынастардың деңгейі мен сапасын сипаттайтын жүйелік әлеуметтік қасиет.

Жеке тұлғаның ерекше әлеуметтік қасиеті ретінде тұлға дегеніміз не? Біріншіден, егер біз тұлға жеке тұлғаның қасиеті екенін мойындайтын болсақ, сол арқылы біз жеке тұлға мен тұлғаның бірлігін бекітеміз және сонымен бірге бұл ұғымдардың сәйкестігін жоққа шығарамыз (мысалы, жарықсезгіштік – фотоүлдірдің сапасы, бірақ фотоүлдір – бұл жарықсезгіштік немесе жарықсезгіштік – бұл фотоүлдір). «Тұлға» және «жеке тұлға» ұғымдарының сәйкестігін барлық жетекші психологтар Б. Г. Ананьев, А. И. Леонтьев, Б. Ф. Ломов, С. Л. Рубинштейн және т.б. жоққа шығарады.

«Тұлға – жеке тұлғаға; бұл жеке тұлға қоғамда, қарым-қатынастардың жиынтығында, әлеуметтік сипаттағы, жеке тұлғаның осы қатынастардың «эфирінде» (Маркс) тұлғаның мәніне қатысатын ерекше қасиет... тұлға жүйелік, сондықтан «сезімтал» қасиет, дегенмен бұл сапаның иесі өзінің барлық туа біткен және жүре пайда болған қасиеттерімен толығымен сезімтал, тәндік жеке тұлға болып табылады».

«Жеке тұлға» және «тұлға» ұғымдарының бірегейлігі емес, бірлігі туралы мәлімдеме ықтимал сұраққа жауап беру қажеттілігін білдіреді: жеке тұлға болмайтын тұлғаның немесе оның нақты тасымалдаушысы ретінде тұлғадан тыс және онсыз өмір сүретін тұлғаның болу фактісі көрсетілуі мүмкін бе?

Гипноздық тұрғыдан, егер адамзат қоғамынан тыс өскен тұлғаны елестетсек, онда адамдармен алғаш рет кездескенде, ол биологиялық адамға тән жеке ерекшеліктерден басқа, жеке қасиеттерді де таба алмайды, олардың шығу тегі, айтылғандай, егер айналасындағылар оны бірлескен іс-әрекетке және

қарым-қатынасқа «тарта» алса, әрқашан әлеуметтік-тарихи сипатқа ие болады. Жануарлар тәрбиелеген балаларды зерттеу тәжірибесі бұл тапсырманы орындаудың ерекше қиындығын көрсетеді. Біздің алдымызда әлі тұлға ретінде болмаған жеке тұлға болады. Белгілі ескертулермен және нақты тұлғаның артында тұрмайтын жеке тұлғаның мүмкіндігін мойындауға болады. Алайда, бұл квазитұлға болады.

Жағдайға жүгіну «тұлғасы жоқ жеке тұлға немесе «жеке тұлғасыз тұлға» жеке тұлға мен жеке тұлғаның бірлігі мен сәйкестігі мәселесін түсіну үшін пайдасыз психикалық эксперимент сияқты.

Тұлға тұлғааралық қатынастардың субъектісі ретінде. Сәйкессіздік фактісінен көрініп тұрғандай, «жеке тұлға» және «тұлға» ұғымдарының ұқсастығы емес, соңғысын тек қатысушылардың әрқайсысы үшін бірлескен іс-әрекеттің мазмұны, құндылықтары, мағынасы арқылы жүзеге асырылатын тұрақты тұлғааралық қатынастар жүйесінде түсінуге болады. Бұл тұлғааралық байланыстар шынайы, бірақ табиғаты бойынша «өте сезімтал». Олар ұжымға кіретін адамдардың нақты жеке қасиеттері мен іс-әрекеттерінде көрінеді, бірақ оларды төмендетуге болмайды. Олар топтық іс – әрекеттің ерекше сапасын қалыптастырады, бұл жеке көріністерге ықпал етеді, әр адамның жеке қатынастар жүйесіндегі және кеңірек-қоғамдық қатынастар жүйесіндегі ерекше ұстанымын анықтайды.

Ұжымда жеке тұлғаны қалыптастыратын тұлғааралық қатынастар қарым–қатынас түрінде немесесубъектімен бірге объективті қатынас пәндікқызметке тән субъект – субъективті қатынастар түрінде болады. Алайда, делдалдық факт тек пәндік іс-әрекеттің ғана емес, сонымен бірге қарым-қатынастың да орталық буыны болып қала береді. Тереңірек қарастыра отырып, тікелей субъект–субъективті байланыстар тек өздігінен ғана емес, сонымен қатар кез-келген объектілермен (материалдық немесе идеалды) делдалдықта болатындығы анықталады. Бұл дегеніміз, адамның басқа адамға қатынасы қызмет объектісі арқылы жүзеге асырылады (субъект–объект–субъект).

Өз кезегінде, жеке тұлғаның объективті іс-әрекетінің тікелей актісі ретінде көрінетін нәрсе іс жүзінде делдалдық әрекет болып табылады, ал жеке тұлға үшін делдалдық буын енді іс-әрекет объектісі емес, объективті мағына емес, ол іс-әрекеттің объектісін жақсы қабылдай, түсіне, сезіне алатын сынғыш құрылғы ретінде әрекет ететінбасқа адамның іс-әрекетке қатысушы ретіндегі тұлғасы. Толқытатын сұрақты шешу үшін мен басқа адамға жүгінемін.

Жоғарыда айтылғандардың барлығы жеке тұлғаны іс – әрекет пен қарым – қатынаста қалыптасатын тұлғааралық (субъектінің субъект – объектісі және объектінің субъект – субъектісі) қатынастардың салыстырмалы тұрақты

жүйесінің субъектісі ретінде түсінуге мүмкіндік береді.

Тұлға және даралық. Әр адамның жеке басына оның жеке басын құрайтын белгілер мен ерекшеліктердің ерекше үйлесімі ғана беріледі.

Даралық – бұл адамның өзіндік ерекшелігін, басқа адамдардан айырмашылығын құрайтын психологиялық ерекшеліктерінің үйлесімі. Даралық темперамент ерекшеліктерінде, мінез-құлық әдеттерінде, басым қызығушылықтарда, танымдық процестердің қасиеттерінде (қабылдау, есте сақтау, ойлау, қиял), қабілеттерде, жеке іс-әрекет стилінде және т.б. көрінеді. Көрсетілген психологиялық ерекшеліктердің бірдей үйлесімі бар екі адам жоқ-адамның жеке басы өзінің даралығымен ерекше.

«Жеке тұлға» және «тұлға» ұғымдары бірдей емес сияқты, жеке тұлға мен даралық өз кезегінде бірлікті құрайды, бірақ сәйкестік емес. Үлкен сандарды қосу және көбейту қабілеті, ептілік пен шешімділік, ойлану, тырнақтарды тістеу әдеті, күлкілілік және адамның басқа да ерекшеліктері оның жеке басының ерекшеліктері ретінде әрекет етеді, бірақ оның жеке басын сипаттау қажеттілігіне кірмейді, егер олар мүмкін болса және іс-әрекет пен қарым-қатынас түрінде ұсынылмаса, топ үшін маңызды және осы қасиеттерге ие адам кіреді. Егер даралық қасиеттер тұлғааралық қатынастар жүйесінде көрсетілмесе, онда олар жеке тұлғаның жеке басын бағалау үшін маңызды емес және даму үшін жағдай жасамайды. Жеке тұлға ретінде тек осы әлеуметтік қауымдастық үшін жетекші қызметке «тартылған» жеке қасиеттер ғана әрекет етеді. Мәселен, мысалы, ептілік пен табандылық, жас жігіттің жеке қасиеті бола отырып, осы уақытқа дейін оның жеке басының сипаттамасы ретінде және ол институт біріншілігіне үміткер спорт командасына кіргенге дейін өнер көрсеткен жоқ. Белгілі бір уақытқа дейін адамның жеке ерекшеліктері тұлғааралық қатынастар жүйесінде қажет болғанға дейін «мылқау» болып қалады, оның субъектісі осы адам тұлға ретінде әрекет етеді.

Сонымен, даралық-бұл адамның жеке басының бір жағы ғана. Енді офицер үшін әскери қызметшіге жеке көзқарасты жүзеге асырудың маңызды міндетін бөліп көрсету керек, ол оның дифференциалды-психологиялық ерекшеліктерін (есте сақтау, зейін, темперамент түрі, белгілі бір қабілеттердің әртүрлілігі және т. б.) ескеруді көздейді, яғни бұл әскери қызметшінің әріптестерінен қалай ерекшеленетінін және осыған байланысты тәрбие жұмысын қалайқұруын анықтау керек. Сонымен қатар, жеке көзқарас - бұл жағдайлар мен мән-жайларды зерттеуге, жеке адамдар арасындағы қатынастар жүйесіне қосуға негізделген әскери қызметшілерге жалпы, жеке көзқарастың аспектісі ғана екенін түсіну керек.

Егер педагогика мен психологиядағы жеке көзқарас тұлғалық ыңғайдан

алшақтатылса, онда ол осындай «топтаманы» құрастыру негізінде қандай тұжырымдар жасауға болатындығын тиісті түсінбестен әскери қызметшінің жеке қасиеттерін «жинақтауға» әкеледі.

Тәрбиеде тұлғалық ыңғайды қолдана білген А. С. Макаренко былай деп жазды: «Адамда ерік – А, эмоция – В, инстинкті – С бар екендігі зерттелді, танылды және жазылды, бірақ содан кейін бұл құндылықтармен не істеу керек екенін ешкім білмейді».

Нақты қарым - қатынастар жүйесіне кіретін әскери қызметшінің тұлғасы офицердің көзқарасында үнемі сақталуы тиіс.

Сонымен, «Тұлға – бұл табиғат, әлеуметтік және мәдени субъектіні қамтитын субъект. (В. В. Петухов).

– Табиғи субъект – қоршаған ортаға белсенді, икемді бейімделудің субъектісі.

– Әлеуметтік субъект – бұл берілген әлеуметтік көріністердің тасымалдаушысы.

Мәдениет субъектісі – адамгершілік қажеттіліктер негізінде туындайтын мәселелерді жауапты шешу.

Тұлғада екі аспект ерекшеленеді, әлеуметтік-типтік (дәстүр) және даралық.

Осылайша, тұлға жеке тұлғамен бірдей емес, өйткені:

– жеке тұлға - тәжірибені иемденетін субъект;

– тұлға - тәжірибені өзгертетін субъект;

– адам-биологиялық және тарихи эволюцияның нәтижесі, адамды қоғамдық даму субъектісі, қызмет субъектісі деп атайды;

– адамды «ақыл иесі» түрінің биологиялық болмысы ретінде айтылған кезде оны жеке тұлға деп атайды;

– тұлға-психологияда жеке тұлға объективті іс-әрекет пен қарым-қатынаста алатын және жеке адамдағы әлеуметтік қатынастардың деңгейі мен сапасын сипаттайтын жүйелік сапаны білдіреді;

– даралық-бұл адамның өзіндік ерекшелігін, басқа адамдардан айырмашылығын құрайтын психологиялық ерекшеліктерінің үйлесімі.

Тұлға құрылымындағы биологиялық және әлеуметтік үйлесім.

Адам тұлғасының құрылымындағы биологиялық (табиғи) және әлеуметтік принциптердің арақатынасы мәселесі қазіргі заманауи психологиядағы ең күрделі және пікірталастардың бірі болып табылады.

Адам – бұл бір жағынан «биологиялық тіршілік иесі», жоғары ұйымдасқан жануардан (сүтқоректілер класына жататын) тік жүруімен, қолының дамуымен ерекшеленеді, миы жоғары дамыған. Екінші жағынан,

адам-қоғамдық болмыс. Бұл ең маңызды белгі, өйткені қоғамдық өмір мен қоғамдық қатынастар, ұжымдық еңбек оның (адамның) биологиялық, дене ұйымын өзгертті және бағындырды. Адам түрінің өкілі ретінде белгілі бір адамның дене және психикалық ұйымының қасиеттер ансамблінің бірегейлігі, жоғарыда айтылғандай, жеке тұлға ұғымында көрінеді.

Тиісінше, «даралық» түсінігі адамның психологиялық ерекшеліктерін ғана емес, сонымен қатар морфофизиологиялық (өсу, дене бітімі, бет және т.б.) ерекшеліктерін көрсетеді. Адам біртұтас жүйе ретінде екі ішкі жүйені қамтиды: организм (оның морфофизиологиялық ұйымымен) және жеке тұлға (оның психикалық ұйымымен). Бұл екі жүйе де өзара байланысты және әрқайсысының даму ерекшеліктерін анықтайды. Адам ағзасының дамуы негізінен генетикалық кодта бағдарламаланған, ал адамның жеке басының қалыптасуы жүзеге асырылады, бірақ белгілі бір тарихи әлеуметтік қатынастарда әр түрлі іс-шаралар енгізіледі. Жеке тұлғаны дамыту әлеуметтік тәжірибе жинақтау арқылы жүзеге асырылады. Әр адамның әлеуметтік тәжірибесін алумен қатар, оның санасын сөйлеу, тіл арқылы шындық объектілерін бейнелеудің ең жоғары формасы ретінде дамыту жүзеге асырылады.

Бұл адамның тұлға ретінде қалыптасуын көрсететін сананың дамуы. Адамның белсенділігі неғұрлым белсенді болса, оның жеке басының ерекшеліктері (белгілері) соғұрлым айқын, жарқын болады. Тұлға қасиеттерінің сипаттамаларының жиынтығы, әдетте жеке тұлғаның даралығы деп аталады. Адам жеке тұлға болып туылмайтыны анық, өйткені ол әлі де өзінің санасын дамыта алмайды және адам ауыр психикалық ауруларда болуды тоқтатуы мүмкін (бірақ жеке тұлға ретінде ол адамға тән кейбір психикалық процестерді сақтай отырып, өмір сүре береді).

Адамның табиғи ерекшеліктері – бұл маңызды алғышарттар, психикалық дамудың қажетті шарттары, бірақ олар адамның мінезін де, қабілеттерін де, оның мүдделерін, мұраттарын, сенімдерін де анықтамайды. Ми биологиялық мүше ретінде жеке тұлғаның көрінуінің алғышарты болып табылады, бірақ оның барлық көріністері адамның әлеуметтік болмысының өнімі болып табылады.

Жеке тұлғаның даралығы әр түрлі жеке қасиеттердің ерекшеліктерінен тұрады, ондағы әлеуметтік және биологиялық әсерлер бірдей емес. Тұлғаның қасиеттері бар, олардың дамуында биологиялық, туа біткен рөл үлкен (мысалы, темперамент), бірақ оқыту ерекшеліктері басым рөл атқара бастайтын қасиеттер (ойлау, есте сақтау, қиял және т.б.) бар. Білім, білік, дағды сияқты қасиеттерді дамытуда оқытудың рөлі одан әрі артады. Белгілі бір топ жеке

тұлғаның бағдарлану қасиеттерінен тұрады (мүдделер, идеалдар, дүниетаным және т.б.), олардың қалыптасуында биологиялық рөл шамалы; бірақ әлеуметтік тәжірибенің, әсіресе тәрбиенің рөлі ерекше.

Мұның бәрі осы қасиеттерді түзетудің әртүрлі мүмкіндіктерін ғана емес, сонымен қатар оларды қалыптастыру үшін тиісті жағдайлар жасауды талап етеді. Осылайша, биологиялық және әлеуметтік тұлғаның арақатынасы туралы мәселе тек теориялық қана емес, сонымен қатар практикалық болып табылады, өйткені оны шешуге, сайып келгенде, жеке тұлғаны оқыту мен тәрбиелеу тәсілі, адамның белгілі бір қасиеттерін, белгілі бір қызмет түрлерін орындау қажеттіліктерін дамыту мүмкіндігі туралы болжам жасауға байланысты.

Осылайша, табиғи органикалық жақтар мен қасиеттер адамның жеке басының құрылымында оның әлеуметтік шартталған элементтері ретінде бар. Табиғи (анатомиялық, физиологиялық және басқа да қасиеттер) және әлеуметтік бірлікті құрайды және жеке тұлғаның тәуелсіз ішкі құрылымдары ретінде бір-біріне механикалық түрде қарсы тұра алмайды.

Сонымен, даралықтың құрылымындағы табиғи, биологиялық және әлеуметтік рөлді мойындай отырып, тек осы негізде адамның жеке басындағы биологиялық құрылымдарды табу мүмкін емес, өйткені олар қазірдің өзінде бар және түрлендірілген түрде.

Адам бірлескен іс-әрекеттің әсерінен қалыптасады, өзгереді және осы мағынада ол әлеуметтік күштер мен қоғамдық қатынастардың әсер етуінің субъектісі және объектісі болып табылады. Жеке тұлға мен қоғамның байланысы, ең алдымен, отбасылық, оқу және т. б. сияқты бастапқы ұжымдар арқылы жүзеге асырылады. Бұл қатынас келесідей айқын көрінеді:

- тұлға қоғамның арқасында рухани және физикалық дамиды, ол жеке тұлғаның идеологиясы мен психологиясын қалыптастырады, оны жұмысқа және қоғамдық қызметке дайындайды;

- жеке тұлғаның әлеуметтік дамыған қызмет түрлерін игеруі қоғамның көмегімен жүреді;

- қарым-қатынас формасы әр адамның келбетін қалыптастыратын әлеуметтік байланыстарды құрайды;

- ұжым арқылы жеке қоғамға және жеке қоғамның жетістіктеріне «қайтарым» жүріп жатыр;

- ол жеке тұлғаның бірегейлігін біртұтас тұтастыққа біріктіреді.

Егер ұжым жеке тұлғаны өзіне қабылдай отырып, өзін өз мүшелері қалыптастырса, онда бұл қалыптасудың мақсаттарын оған тұтастай қоғам береді.

Сондықтан қоғам осы қоғам азаматтарының жеке басының барлық

күштері мен қабілеттерін барынша дамытуға мүдделі (Қазақстанның әлеуметтік-экономикалық даму ерекшелігінің мысалы).

Көрнекті орыс ғалым-педагогы Ушинский: «Дұрыс дамыған адам қоғамға осындай шынайы қатынаста болады, ол өзінің тәуелсіздігін жоғалтпайды және өз тәуелсіздігімен одан алшақтамайды. Қоғам- бұл жеке тұлғалар тәуелсіздігінің үйлесімі, онда еңбек бөлінісі қағидаты бойынша қоғамның күші әркімнің күшімен және әркімнің күші қоғамның күшімен артады».

Тұлға – бұл әлеуметтік табиғаты бар, бірақ өзінің биологиялық ұйымының ізін қалдыратын күрделі тұтас.

Тұлға іс-әрекет пен тәрбиенің биологиялық және әлеуметтік факторларының әсерінен қалыптасады және дамиды.

Тұлға мен қоғамның өзара әрекеттесуі тұрақты әрекетті білдіреді. Қоғамсыз тұлға, сондай-ақ тұлға жоқ қоғам өмір сүре алмайды, олар үнемі бірін-бірі толықтырады.

5.2. Әскери қызмет жағдайындағы әскери қызметшілердің сезімдері мен еркі

Адамның жеке басының құрылымы, ең алдымен, темпераментте, мінезде, қабілетте және т.б. ең толық көрсетілген оның даралығының ерекшеліктері мен жалпы құрылымын қамтиды, екіншіден, даму деңгейі әртүрлі топтарда, осы топ үшін жетекші іс-әрекет арқылы жүзеге асырылатын жеке тұлғааралық қатынастарда кездеседі..

Тұлға – өте күрделі ұғым, оның орыс тілінде жазылған белгілерінің саны 1500-ден астам сөзден тұрады. Олардың ішінде биологиялық немесе эмоционалдық факторларға байланысты азды-көпті тұрақты, азды-көпті шартты. Бұл қасиеттердің барлығы жеке тұлғада біртұтас өзара байланысты, бірақ олардың өзара байланысы әртүрлі.

Тәрбие және оқытумен айналысатын адамның алдында әрдайым осы көптеген жеке қасиеттерді жүйеге қалай әкелу керек, жеке тұлғаның қандай да бір түрімен күресу үшін жеке тұлғаның ішкі құрылымдарын қалай бөліп көрсету керек деген міндет туындайды.

Отандық психологияда жеке тұлғаның құрылымын ұсынуға бірқатар әрекеттер бар (Л. Г. Ковалев., В. С. Мерлин., А. И. Щербаков., В. А., В. А. Крутецкий., К. К. Платонов).

К. К. Платонов тұлғаның ең негізделген және егжей-тегжейлі құрылымын ұсынды. Ол ұсынған тұлғаның динамикалық функционалдық құрылымы үйлестіру (бір иерархиялық деңгейдегі тұлғаның ішкі құрылымдары

арасындағы қатынастар) және субординациялық (тұлғаның ішкі құрылымдарының арасындағы қатынастар) құрылымдау принциптерін қамтиды. К.К. Платонов ұсынған жеке тұлғаның құрылымын оқыту және тәрбиелеу практикасы үшін және мұнда ішкі құрылымдарды бөлу олардың қалыптасу түрлеріне қол жеткізумен жүзеге асырылады.

Сонымен, тұлғаның динамикалық функционалды құрылымы дегеніміз не? Тұлғаның қасиеттеріндегі әлеуметтік және биологиялық қатынастардың критерийіне сүйене отырып оның құрылымында мына төрт иерархиялық сәйкес ішкі құрылымдар ерекшеленеді:

- тұлғаның бағыты;
- тәжірибе;
- психикалық процестердің жеке ерекшеліктері;
- биопсихикалық қасиеттерді қамтиды.

Сонымен бірге, жеке тұлғаның құрылымында екі жалпы интегративті ішкі құрылым (сипат пен қабілет) ерекшеленеді, олардың иерархиялық ішкі құрылымдардан айырмашылығы, иерархияның барлық төрт деңгейіне еніп, әр бөлінген деңгейдің ішкі құрылымдарынан қасиеттерді сіңіреді. Сонымен қатар, жалпы ішкі құрылымдардың әрқайсысы жеке тұлғаның мінез-құлқын зерттеудің белгілі бір аспектісін көрсетеді: әр түрлі іс-әрекеттердегі (жеке тұлғаның сипатына қатысты) немесе белгілі бір қызмет түріндегі (жеке тұлғаның осы қызмет түріне қабілеттілігіне қатысты) белгілердің көрінуінің тұрақтылығын.

«Тұлғаның бағыты» деп аталатын:

1) тұлғаның ішкі құрылымы осы моральдық қасиеттерді көрсететін жеке тұлғаның бағдарлау қасиеттері мен қатынастарын біріктіреді. Осы ішкі құрылымға кіретін жеке тұлғаның элементтері (белгілері) олардың басым көпшілігі туа біткен бейімділікке ие емес (тартымдылық пен бейімділікті қоспағанда), бірақ жеке әлеуметтік сананы көрсетеді. Тұлғаның бағыты оның тартымдылықтары, тілектері, қызығушылықтары, бейімділігі, идеалдары, сенімдері, дүниетанымы сияқты формаларын қамтиды. Тұлғалық бағдарлаудың бұл формаларында қарым-қатынас, жеке тұлғаның моральдық қасиеттері және әртүрлі қажеттіліктер көрінеді. Бұл ішкі құрылым тәрбие жолымен қалыптасады.

2) «Тәжірибе» деп аталатын тұлғаның құрылымы оқу арқылы жеке тәжірибеде алынған, бірақ айтарлықтай әсер ететін және биологиялық, тіпті генетикалық анықталған тұлға қасиеттері бар білім, қабілет, дағдылар мен әдеттерді біріктіреді. Бұл ішкі құрылымды кейде жеке мәдениет немесе дайындық деп те атайды.

3) «Психикалық процестердің ерекшеліктері» деп аталатын тұлғаның ішкі құрылымы жеке дара психикалық процестердің жеке ерекшеліктерін немесе психикалық рефлексия формалары ретінде түсінілетін мына психикалық функцияларды біріктіреді: психикалық танымдық процестер, эмоциялар мен сезімдер, ерік.

4) «Биопсихикалық қасиеттер» деп аталатын тұлғаның ішкі құрылымы темперамент қасиеттерін, жеке тұлғаның жыныстық және жас ерекшеліктерін, сонымен қатар барлық патологиялық, органикалық өзгерістер деп аталатын қасиеттерді біріктіреді. Осы ішкі құрылымға кіретін жеке қасиеттер мидың физиологиялық ерекшеліктеріне салыстырмалы түрде көбірек тәуелді, ал олардың әлеуметтік әсерлері тек бағынады және өтеледі. Бұл ішкі құрылымның белсенділігі жүйке жүйесінің негізгі қасиеттерімен анықталады.

Бұл ішкі құрылымдар иерархиялық байланыста бола отырып, қабілеттер мен сипат жүктелетін тұлға деңгейлері болып табылады.

Әскери қызмет жағдайындағы әскери қызметшілердің сезімдері мен еркі.

Сезімдер мен эмоциялар – бұл жеке тұлғаның эмоционалды саласының өзара байланысты, бірақ әр түрлі құбылыстары. Эмоциялар қазіргі уақытта қажеттіліктерді қанағаттандыруға немесе қанағаттандырмауға байланысты қарапайым, тікелей тәжірибе болып саналады. Қоршаған орта объектілеріне реакция ретінде көрінетін эмоциялар бастапқы әсерлермен байланысты. Бір нәрсе туралы алғашқы әсер таза эмоционалды сипатта болады және оның кейбір сыртқы белгілеріне тікелей әсер етуі (қорқыныш, ашу, қуаныш) болып табылады.

Сезім - эмоцияларға қарағанда күрделірек, адамның өзі білетін және істейтін нәрсеге, оның қажеттіліктерінің объектісіне тұрақты, қалыптасқан қатынасы. Сезімдер олардың субъектісі өмірінің айлары және жылдарымен өлшенетін тұрақтылық пен ұзақтықпен сипатталады. Сезімдер тек адамға ғана тән, олар әлеуметтік шартталған және адамның мәдени-эмоционалды дамуының ең жоғары өнімі болып табылады. Парыз, өзін – өзі бағалау, ұят, мақтаныш - бұл тек адамның сезімі. Физиологиялық қажеттіліктерді қанағаттандыруға байланысты эмоциялар жануарларда да бар, бірақ адамдарда бұл эмоциялар да әлеуметтік дамудың мөріні алады. Адамның барлық эмоционалды көріністері әлеуметтік нормалармен реттеледі. Адам көбінесе физиологиялық қажеттіліктерді жоғары, нақты адамның рухани қажеттіліктеріне бағындырады.

Эмоциялар мен сезімдердің қайнар көздері, бір жағынан, біздің санамызда көрінетін қоршаған шындық, ал екінші жағынан біздің қажеттіліктеріміз. Біздің қажеттіліктеріміз бен қызығушылықтарымызға

қатысы жоқ заттар мен құбылыстар бізге айтарлықтай сезім тудырмайды.

Эмоциялар – бұл адамның өмірі үшін сыртқы және ішкі жағдайлардың мәні мен бағасын көрсететін процестер. Сезімдер әдетте мазмұны бойынша бөлінеді. Сезімнің келесі түрлерін ажырату әдеттегідей: моральдық, интеллектуалды және эстетикалық.

Адам адамгершілік сезімдерді қоғам жасаған моральдық құндылық бағдарлары тұрғысынан шындық құбылыстарын қабылдау кезінде сезінеді. Бұл парыз туралы идеялар, қоғамның моральдық талаптарына сай болу қажеттілігі, парыз сезімі-басқа адамдардың алдындағы мінез-құлқына жауапкершілік. Адамгершілік сезімнің мәні-адамның өзі. Оларға адамдардың қарым-қатынасын анықтайтын барлық нәрселер жатады: өзіне, басқаға деген көзқарас, жанашырлық (қуаныш, қайғы), адамдарға деген сенім мен бейімділік, жолдастық, достық, сүйіспеншілік. Бұл сондай-ақ ұлттық мақтаныш, Отанға және басқа мәдениеттер мен дәстүрлерді көрсететін адамдарға деген сүйіспеншілік.

Моральдық сезімдерді әр адам жеке басынан кешіреді, бірақ мұндай тәжірибемен, адамгершілік құндылықтардың сәйкес келуімен олар адамдарды біріктіреді және оларға «қолғабыс ету», ынтымақтастық – бұл «біз» біртұтас өнегелікті береді.

Адам шындық құбылыстарын, ұлттық және көркем шығармашылықтың алуан түрлілігін қабылдау кезінде эстетикалық сезімдерді сезінеді. Адамзат өзінің қолданысына сұлулық ұғымын енгізді және ол құндылық ретінде адамдардың тиісті бағдарларын жасайды.

Эстетикалық сезімдердің нысаны әлеуметтік өмір құбылыстары, табиғат, өнер туындылары (сурет, әдебиет, музыка, т.б.) және адамның өзі болуы мүмкін.

Адамдар өз мәдениетінде мінез-құлықтың, бір-бірімен қарым-қатынастың, оның сыртқы келбеті мен сезімдерін білдірудің эстетикалық үлгілерін жасайды.

Адам интеллектуалды сезімдерді табиғат құбылыстары мен әлеуметтік өмір туралы білімді мақсатты түрде алған кезде сезінеді. Бұл сезімдер проблемалық танымдық және өмірлік жағдайлар мен міндеттерді шешумен байланысты. Адамның танымы ерекше сипаттағы тәжірибелермен бірге жүреді: қарапайым қызығушылық, туындаған мәселеге қызығушылық, күмән немесе сенімділік және күтілетін нәтижеге қол жеткізген кездегі қуаныш.

Интеллектуалды сезімдердің нысаны адамның ойлау процесі, дәлірек айтсақ, ойлау өнімі (қорытынды, идея, жаңа мәселе және т.б.), ойлау процесі мен оның нәтижесінен қанағаттану, басқа адамдармен бөлісу.

Сезімдер ең тұрақты эмоционалды күйлер болып табылады. Олар заттық сипатта болады. Бұл әрқашан бір нәрсеге, біреуге деген сезім. Оларды кейде «жоғары» эмоциялар деп атайды, өйткені олар жоғары тәртіптің қажеттіліктерін қанағаттандыру кезінде пайда болады.

Көңіл-күй – бұл әлсіз немесе орташа күшпен және айтарлықтай тұрақтылықпен сипатталатын эмоционалды күй. Бұл немесе басқа көңіл-күй бүкіл күндерге, апталарға, айларға созылуы мүмкін. Бұл кез-келген нақты оқиға туралы ерекше тәжірибе емес, «төгілген» жалпы жағдай. Көңіл-күй әдетте адамның барлық басқа эмоционалдық тәжірибелерін «бояйды», олардың белсенділігіне, ұмтылыстарына, әрекеттері мен мінез-құлқына әсер етеді.

Құмарлық – бұл ұзақ және тұрақты эмоционалды күй. Бірақ, көңіл-күйден айырмашылығы, құмарлық күшті эмоционалды қарқындылықпен сипатталады. Құмарлық белгілі бір іс-әрекетке, мақсатқа жетуге деген күшті ұмтылыста пайда болады және сол жетістікке көмектеседі. Позитивті құмарлықтар адамның үлкен шығармашылық іс-әрекетін ынталандырады. Құмарлық – бұл жеке тұлғаның сипаттамасына айналған ұзақ, тұрақты және терең сезім.

Аффекттер өте күшті, тез пайда болатын және тез жүретін қысқа мерзімді эмоционалды күйлер (үмітсіздік, ашуланшақтық, қорқыныш әсерлері) деп аталады. Аффект кезінде адамның әсері «жарылыс» түрінде болады. Күшті эмоционалды қозу күшті қозғалыстар мен жаман сөйлеуде көрінеді. Кейде аффект қозғалыстардың, позаның немесе сөйлеудің шиеленісінде көрінеді (мысалы, бұл жағымды, бірақ күтпеген жаңалық кезінде шатасуы мүмкін). Аффекттер адамның іс-әрекетіне теріс әсер етеді, оның ұйымдастырылу деңгейін күрт төмендетеді. Аффект күйінде адам өзінің мінез-құлқын ерікті бақылаудың уақытша жоғалуын сезінуі мүмкін, ол асығыс әрекеттер жасай алады. Кез келген сезімді қызбалықты түрде сезінуге болады.

Аффект – енді қуаныш емес, шаттық, қайғы емес, үмітсіздік, қорқыныш емес, құты қашу, ашу емес, қаһар. Аффекттер ерік әлсіреген кезде пайда болады және сабырсыздықтың, адамның өзін-өзі ұстай алмауының көрсеткіштері болып табылады.

Эмоционалды күй ретінде шабыт әртүрлі іс-әрекеттерде көрінеді. Ол үлкен күшпен және белгілі бір әрекетке деген ұмтылыспен сипатталады. Шабыт іс-әрекеттің мақсаты айқын және нәтижелер қажетті, құнды болып көрінетін жағдайларда пайда болады. Шабыт көбінесе ұжымдық сезім ретінде сезіледі, ал адамдар қаншалықты көп болса, соғұрлым бұл сезімді әр адам жеке сезінеді. Бұл эмоционалды жағдай әсіресе адамдардың шығармашылық қызметінде жиі және айқын көрінеді. Шабыт-бұл адамның барлық жақсы психикалық күштерін жұмылдырудың бір түрі.

Стресс (stress ағылш.т. -жүктеме, шиеленіс) – бұл адамның жүйке жүйесі эмоционалды күйзеліске ұшыраған кезде пайда болатын шамадан тыс күшті және ұзаққа созылатын психологиялық шиеленіс жағдайы. Алғаш рет «стресс» сөзін канадалық биолог ғалым Г.Селье (1907-1982) қолданған. Ол сондай-ақ мазасыздық (қорғаныс күштерін жұмылдыру), қарсылық (қиын жағдайға бейімделу) және сарқылу (стресстің ұзақ әсер етуінің салдары) кезеңдерін бөліп көрсете отырып, «стресс фазасы» ұғымын енгізді. Стресс жеке тұлға үшін экстремалды жағдайлардан туындайды және үлкен ішкі шиеленіспен бастан кешіреді. Стресс өмірге және денсаулыққа қауіпті жағдайларды, үлкен физикалық және психикалық жүктемелерді, тез және жауапты шешімдер қабылдау қажеттілігін тудыруы мүмкін. Қатты стрессте жүрек соғысы мен тыныс алу жиілейді, қан қысымы көтеріледі, жалпы қозу реакциясы пайда болады, мінез-құлықтың белгілі бір дәрежеде ұйымдастырылмауы (тұрақсыз, келісілмеген қозғалыстар мен қимылдар, шатастыратын, келісілмеген сөйлеу), шатасу, зейінді ауыстырудағы қиындықтар, қабылдау, есте сақтау, ойлау қателіктері болуы мүмкін. Стресс адамның іс-әрекетін бұзады, оның мінез-құлқының қалыпты бағытын бұзады. Жиі және ұзақ мерзімді стресстер адамның физикалық және психикалық денсаулығына теріс әсер етеді. Алайда, әлсіз стрессте жалпы физикалық жинақ, іс - әрекеттің белсенділігі, ойдың ашық және айқындылығы, ақылдылық пайда болады.

Фрустрация – (frustratio лат. т. -алдау, пайдасыз күту) - белгілі бір қажеттіліктерді қанағаттандыра алмаудан туындаған жағымсыз психикалық күй. Қарапайым тілмен айтқанда, қалауымыз қолда бар мүмкіндіктерге сәйкес келмейтін жағдайда. Фрустрация сыртқы кедергілермен соқтығысу нәтижесінде де, ішкі жанжал кезінде де пайда болуы мүмкін. Фрустрация жағдайында адам жағымсыз эмоциялардың толық жиынтығын сезінеді: ашу, үмітсіздік, мазасыздық, тітіркену, көңілсіздік және т.б. мұндай күйде ұзақ уақыт болу адамның іс-әрекетінің толық ұйымдастырылмауына әкелуі мүмкін. Көңіл-күйдің жиі кездесетін жағдайлары сипатқа әсер етуі мүмкін: агрессивтілікті арттыру, кемшіліктер кешенінің пайда болуын қоздыру.

Ерікті әрекеттер мақсатты түсінуді, оларға қол жеткізуді қамтамасыз ете алатын операцияларды алдын-ала ұсынуды, олардың кезектілігін қамтиды. Саналы түрде жасалған және мақсаты бар барлық ерікті әрекеттер осылай аталады, өйткені олар адамның еркінен шыққан. Кейде мақсатқа жету қиын емес және көп күш жұмсауды қажет етпейді (мысалы, өмірде маңызды оқиғалар болған кезде және жазуға уақыт болған кезде досыңызға хат жазу мақсаты). Бірақ көбінесе мақсатқа жету кейбір қиындықтар мен кедергілерді анықтаумен байланысты. Мұндай әрекеттер шынайы ерік деп аталады.

Ерік – адамның өз іс-әрекетін саналы түрде бақылау және оны белсенді басқару, кедергілерді жеңу және оны саналы түрде қойылған мақсатқа бағындыру қабілеті. Бұл түсінікте еріктің маңызды белгілері ретінде мыналар ерекшеленеді:

- мақсатты түсіну;
- әрекет;
- қиындықтарды жеңу;
- мақсатқа жету.

Ерікті әрекеттің маңызды белгісі-қиындықтарды жеңу. Мақсатқа жетудегі қиындықтар мен кедергілер екі түрлі болады: сыртқы (физикалық және әлеуметтік) және ішкі (адамгершілік, психологиялық).

Адам жеңетін сыртқы қиындықтар мен кедергілер дегеніміз – істің объективті қиындықтары, оның күрделілігі, барлық кедергілер, басқа адамдардың қарсылығы, жұмыс үшін қиын жағдайлар және т.б. Мысалы, тұрмыстық ортаның ерекшеліктері, климаттық жағдайлар, жер бедерінің жағдайлары физикалық қиындықтар болып табылады. Сыртқы қиындықтар қызметтің жауапкершілігімен, оның көлемімен, қарқынымен, күрделілігімен және т.б. байланысты болуы мүмкін. Бұған өзара қатынасуға, қарым-қатынасқа, әлеуметтік ортаға байланысты қиындықтар кіреді.

Ішкі қиындықтар мен кедергілер – бұл субъективті, жеке талпыныстар, олар адамға мәжбүрлеу қиын болған кезде, өзін-өзі жұмыс істеуге, жалқаулықты, шаршауды жеңуге, орындалуы керек тапсырмаға қатысы жоқ басқа нәрсемен айналысуға деген ұмтылысты жеңуге кедергі келтіреді. Ішкі кедергілерге аулақ болу керек жаман әдеттер, құмарлықтар, қалаулар жатады. Адам оларды ерікті күш-жігер арқылы жеңеді. «Үлкен ерік, – деп жазды А. С. Макаренко, – бұл бір нәрсені қалау және оған қол жеткізу қабілеті ғана емес, сонымен қатар қажет болған кезде өзіңді бір нәрседен бас тартуға мәжбүрлеу мүмкіндігі. Ерік – бұл жай ғана тілек және оның қанағаттануы емес, бұл бір уақытта тілек, тоқтау, тілек және бас тарту».

Ерік, барлық психикалық құбылыстар сияқты, бейне кескіннің бір түрі.

Еріктің көрінісінде әрқашан алға қойылған мақсаттарға жету жолында тұрған кедергілерді жеңуге бағытталған психикалық ерікті күш бар. Бұл кедергілер кейбір жағдайларда шамалы болуы мүмкін, ал басқаларында көп күш қажет.

Ерікті күш – бұл адамның ішкі ресурстарын (есте сақтау, ойлау, қиял және т.б.) жұмылдыратын, жетіспейтін немесе жеткіліксіз әрекетке қосымша мотивтер жасайтын және айтарлықтай шиеленіс күйі ретінде бастан кешіретін эмоционалды стресстің бір түрі. Ерікті күштің нәтижесінде кейбіреулердің

әрекетін тежеуге және басқа мотивтердің әрекетін барынша арттыруға болады.

Психологиядағы мотивация деп бір-бірімен тығыз байланысты, бірақ толық сәйкес келмейтін психологиялық құбылыстардың үш салыстырмалы тәуелсіз түрі түсініледі. Бұл, біріншіден, мотивация адамның қажеттіліктерін қанағаттандыруға байланысты іс-әрекетке түрткі болатын мотив ретінде. Бұл жағдайда мотивация белсенділік күйінің неліктен пайда болатынын, субъектіні қандай қажеттіліктерге итермелейтінін түсіндіреді. Екіншіден, мотивация белсенділіктің не бағытталғанын түсіндіреді, ол үшін басқа мінез-құлық емес, дәл сол таңдалады. Мұндағы мотивтер мінез-құлық бағытын таңдауды анықтайтын себептер болып табылады, олардың жиынтығында олар жеке тұлғаның бағытын құрайды. Ал, үшіншіден, мотивация адамның мінез-құлқы мен іс-әрекетін өзін-өзі реттеу құралы болып табылады. Бұл құралдарға эмоциялар, тілектер, тартымдылықтар және т.б. Сонымен, эмоциялар белгілі бір мінез-құлық әрекетінің жеке мағынасын бағалайды және оның түпкі мақсатына сәйкес келмеген жағдайда эмоциялар оның жалпы бағытын өзгертеді, мінез-құлқын қалпына келтіреді, түпнұсқаны күшейтетін қосымша мотивтер әкеледі және т. б. Жоғарыда айтылғандарға сүйене отырып, еріктің негізгі функцияларын ажыратуға болады:

1. Реттеу (қойылған мақсаттарға сәйкес әскери қызметті ұйымдастыру).

2. Тежеу (оның мақсаттары мен сенімдеріне сәйкес келмейтін әскери қызметті тежеу).

3. Бақылау (өз қызметінің және оның алдында тұрған мақсаттар мен сенімдердің сипатына сәйкестігін үнемі тексеру).

4. Ынталандыру (алдыңғы ерікті актіні орындаудағы жетістік жаңа әрекеттің орындалуын ынталандырады).

Еріктің физиологиялық негіздері ерікті әрекеттер, барлық психикалық әрекеттер сияқты, мидың қызметі болып табылады. Физиологиялық механизмі бойынша бұл рефлекторлық актілер. Олардың пайда болу себебі сыртта, қоршаған әлемде жатыр. И. М. Сеченов «барлық саналы қозғалыстар... әдетте ерікті деп аталады, мәні қатаң мағынада көрінеді», яғни. рефлексдер.

Қозғалтқыш аймағы анализаторлардың қабыршақтыұштарынан ақпараттың үнемі «атқылауында» болады, қозғалтқыш аймағына келген анализатордан алынған ақпарат қозғалтқыш реакциясының бастапқы механизмі ретінде қызмет етеді.

Ерікті әрекеттерді ұйымдастыруда реттеуші функцияны орындайтын екінші сигналдық жүйе шешуші рөл атқарады. Екінші сигналдық байланыстар, анализаторлардың ұштары мен мидың қозғалтқыш аймағы арасындағы аралық болып табылады. Басқа адамдардан келетін екінші сигналдық жүйенің

тітіркендіргіштері, дауыстап немесе адамның ішкі сөйлеуінде, ерікті әрекеттің «қоздырғыш сигналдары», ерікті әрекеттің реттегіштері ретінде қызмет етеді.

Ерік сананың барлық үш негізгі қасиеттерін біріктіреді: таным, қарым - қатынас және сезіну.

Ерікті әрекеттің мақсатын әрқашан адам қалаған образ түрінде таниды; оған қол жеткізудің маңыздылығын және бар кедергілерді білу оған және кедергілерге деген қарым - қатынасыретінде танылады; мақсатты күш-жігердің өзі бастан кешіріледі. Сонымен қатар, ерікті күш-жігерді сезіну психологиялық құрылымы жағынан ең қиын және жеке тұлғаны сезінудің төрт негізгі формасының ең жоғарғысы болып табылады.

Ерік адам кедергілерге қарамастан өзін бірдеңе жасауға мәжбүрлейтін жағдайларда көрінеді. Бірақ сол адам ерік-жігердің арқасында әрекетті орындаудан немесе теріс қылықтар жасаудан аулақ бола алады. Көбінесе ерікті тежегіш белсенділікті арттырудан кем емес күрделі әрекет болып табылады. Ерік адамның барлық күрделі іс-әрекеттерінде және оның жеке іс-әрекеттерінде көрінеді. Сондықтан адамның алдына қойған мақсаттары алыс болуы мүмкін, оған жету оның бүкіл өмірін алады, ал жақын адамдар бірнеше секундта қол жеткізіледі.

Еңсерілетін кедергілерге байланысты ерікті өзін-өзі реттеудің үш деңгейі бөлінеді, оларға мыналар сәйкес келеді:

- қарапайым ерікті әрекет;
- күрделі ерікті әрекет.

1. Қарапайым ерікті әрекет – онда екі кезең белгіленеді: азды-көпті саналы мақсатқа бағытталған әрекетке шақыру және импульс берілгеннен кейін дереу жүзеге асырылатын тікелей (жиі таныс) әрекет. Қарапайым ерік-жігер әрекеті мотивтермен күресуге қиын емес, ішкі ойлар мен қайшылықтарды тудырмайды (мысалы, сабақ жетекшісінің бұйрығымен сарбаздың айналуы).

2. Күрделі ерікті әрекеттің келесі кезеңдері бар:

- мақсатты түсіну және оған жетуге ұмтылукезеңі;
- мақсатқа жетудің бірқатар мүмкіндіктерін түсінукезеңі;
- мүмкіндіктерді растайтын немесе жоққа шығаратын мотивтердің пайда болу кезеңі;
- мотивтер мен таңдау күресікезеңі;
- мүмкіндіктердің бірін шешім ретінде қабылдаукезеңі;
- шешімді жүзеге асырукезеңі;
- жасалған істерді бағалау, болашақта ерікті әрекеттерді жасауға көзқарастарды қалыптастырукезеңі.

Ерікті әрекет мақсатты түсінуден басталса да, оның негізгі кезеңі

мотивтердің күресі болып табылады. Сонымен қатар, бір мақсатқа бағытталған мотивтердің біреуінің немесе жиынтығының басым болуы таңдауды анықтайды және мүмкіндіктердің бірін ерікті шешімге, ал бүкіл процесті ерікті актіге айналдырады. Өйткені, күрессіз шешім ойлау әрекетінің кезеңі болуы мүмкін. Егер адамның саналы түрде алға қойған іс-әрекетінің жалпы мақсатына сәйкес келмейтін мотивтер басым болса, онда мұндай процесс еріктің емес, жігерсіздіктің көрінісі болып табылады. Жігерсіздікәрқашан «қажет» мотивіне емес, «қалаймын» (немесе «қаламаймын») мотивіне артықшылық берілгенде көрінеді. Мақсат«Мен не істеуім керек?» деген сұраққа жауап береді. Мақсат әрқашан саналы, мотив саналы, түсінікті бола алмайды.

Адам ояу болған кезде, олар үнемі ерікті әрекеттерді қажет етеді. Ерікті іс-әрекеттің кезеңдерін біле отырып және оның ерекшеліктерінің жүйелі көрінісін ескере отырып, командир бағыныштының ерікті қасиеттерін жақсы бағалай алады, демек, оның ерік-жігерінің жеткіліксіз дамыған қасиеттерін мақсатты түрде қалыптастыра алады.

Ерікті акт орындалатын жалпы мақсаттың әлеуметтік мәні оның құндылығы туралы, ал қажетті күш – жігердің дәрежесі-жасалған әрекетте көрсетілген ерік күші туралы айтады. Әрбір ерікті әрекет тек буын, адамның ерікті іс-әрекетінің жеке көрінісі болып табылады. Сондықтан мақсатқа бір реттік шешіммен қол жеткізілетін ерікті әрекеттер мен ерік-жігердің беріктігі көрінетін көптеген ерікті актілерді қажет ететін ерікті әрекеттер арасындағы айырмашылық бар.

Жеке ерікті қасиеттер мен ерікті белсенділік тұтастай алғанда келесі параметрлер бойынша бағаланады: күш, тұрақтылық, ендік және бағыттылық.

Күнделікті сана бір полюсте күш ретінде, ал басқаларында ерік әлсіздігі ретінде сипатталатын көріністерінің қарқындылығымен ерекшеленетін жеке ерік ерекшеліктерінің үлкен спектрін түсіреді. Күшті ерік-жігері бар адам алға қойылған мақсатқа жету жолында кездесетін кез-келген қиындықтарды жеңе алады, сонымен бірге шешімділік, ерлік, батылдық, төзімділік және т.б. сияқты ерікті қасиеттерді ашады. Әлсіз адамдар қиындықтарға мойынсұнады, шешімділік, табандылық танытпайды, өздерін ұстай алмайды, мінез-құлық пен іс-әрекеттің жоғары, моральдық тұрғыдан негізделген мотивтері үшін бір сәттік ниеттерін басады.

Әлсіз еріктің көріну ауқымы күшті еріктерге тән қасиеттер сияқты үлкен. Әлсіздіктің соңғы дәрежесі психика нормасынан тыс. Бұған, мысалы, абulia мен апраксия жатады.

5. 3. Жеке тұлғаны зерттеудің психодиагностикалық әдістері

Психодиагностиканың негізгі құралы – психологиялық тесттер (сынамалар) елгілі бір психикалық қасиеттердің болжамды тасымалдаушысының қысқа, бір типті стандартталған сынақтарының сериясы. Осы сынақтардың жиынтық қорытындысы берілген адамда өлшенетін психикалық сапа деңгейін бағалауға мүмкіндік береді (тест балын есептеу арқылы).

Тесттік тексеру мен қатар клиникалық тексеру психодиагностикада да кеңінен қолданылады. Психодиагностикалық зерттеуді ресімдеу психометрикаға негізделген-өлшеу әдістерінің математикалық технологиясы. Биіктіктер мен құлдырау орта деңгейдегі осьтік сызыққа қатысты анықталады. Бұл жағдайда статистикалық және әлеуметтік-мәдени нормалар ерекшеленеді. Нормалар найтарлықтай ауытқулар акцентуация деп аталады. Психодиагностикалық әдістерді құзыретті қолдану дифференциалды психология туралы білім, тұлғаның психологиялық қасиеттерінің құрылымы, оның мінез-құлқының жүйелік ерекшеліктері туралы білім негізінде ғана мүмкін болады.

Тұлғаның психикалық қасиеттерінің құрылымында жүйелік қалыптастырушы факторлароның бағытымен қабілеттері (психофизиологиялық мүмкіндіктері) болып табылады. Мінез-құлықтың стильдік ерекшеліктері темпераментпен жеке тұлғаның сипатына байланысты. Тұлғаның табиғи шартты жүйке-психикалық конституциясы-бұл психикалық белсенділіктің динамикалық ерекшеліктерінде, адамның мінез-құлқының энергетикалық сипаттамаларында көрінетін темперамент. Тұлғаның мінезінде тұлғаның барлық қасиеттерімен психикалық қасиеттері біріктіріледі, оның мінез-құлқының жалпыланған әсілдері пайда болады, тұлғаның мінез-құлықтүрін құрайды.

Психодиагностиканың тұжырымдамалы қазірген әдістері белгілі бір деңгейлердің психикалық қасиеттері мен жеке қасиеттерін анықтауға бағытталған, диагностикалық мәліметтер жүйелік-құрылымдық талдаудан өтеді. Сонымен, жеке тұлғаның мінезінде жаһандық және ішінара қасиеттерді ажырату керек.

Мінездің жаһандық қасиеттері – адамның психикалық өзін-өзі реттеуінің моральдық-ерікті ерекшеліктері. Жаһандық сипат қасиеттерінің ішінде қазіргі заманғы сипат - биологиялық классификацияда келесі бес жүйе құраушы қасиеттер алдыңғы қатарға шығады:

– интеллектуалды икемділік/қаттылық;

- сана/импульсивтілік;
- эмоционалды тұрақтылық/мазасыздық;
- сенімділік/сенімсіздік;
- достық / агрессиялық.

Ішінара, ситуациялық (мінез-құлық жағдайларының тар спектрінде) маңызды мінез-құлық белгілері: көпшілдік, үстемдік, әсер ету, толеранттылық, батылдық, сақтық, сенімділік, практика, дербестік, бейімделгіштік, қызметтік белсенділік, атаққұмарлық, талғамсыздық және т.б.

Сондай – ақ, жеке тұлғаның мінез-құлқы -бірқатар сыртқы және ішкі себептерге байланысты екенін ескеру қажет. Психодиагностика үшін жеке тұлғаның психикалық өзін-өзі реттеуінің стратегиялық ерекшеліктерін анықтау маңызды. Тұлғаның психикалық қасиеттерінің психодиагностикасы көбінесе тұлғаның қазіргі психикалық күйлерімен – оның психикалық қызметінің уақытша ерекшелігімен жасырылады. Сыртқы көріністе бірдей психикалық күй жеке тұлғаның әртүрлі психикалық қасиеттеріне байланысты болуы мүмкін. Әрбір психикалық күйде эмоционалды-ерікті және функционалды ағымдағы психорегуляциялық ерекшеліктер кешені көрінеді. Қуаныш пен қайғы, қорқыныш пен ашу импульсивтілікпен немесе төзімділікпен, экспрессивтілікпен және импрессивтілікпен біріктірілуі мүмкін. Тұрақты психикалық қасиеттерді, жеке қасиеттерді диагностикалауды және жеке тұлғаның қазіргі функционалды жағдайларын диагностикалауды нақты ажырату керек.

Жеке тұлға психикасының ерекше саласы тұлғаның санасы мен өзіндік санасының категориялық (семантикалық) құрылымдарынан тұрады. С.Остудтың семантикалық дифференциалының деректері мен Дж. Келлидің және т.б. жеке құрылымдары негізінде, жеке тұлғапсихикасының жүйе құраушы сферасының диагностикасы күрделі әдістер мен процедураларды қолдану арқылы жүзеге асырылады. Әлемнің кедейленген бейнесі төменгі деңгейдегі мотивациялық импульстармен және психикалық реттеудің стратегиялық ыдырауымен ынталандырылған жеке мінез-құлықтың қарапайым үлгісін анықтайды. Жеке тұлғаның категориялық жүйесінің деңгейі оның мінез-құлық формаларының репертуарын анықтайды. Жеке тұлғаның жеке қасиеттері оның тұлғааралық қатынастарында, әлеуметтік топтармен өзара әрекеттесуінде қалыптасады және көрінеді. Жеке тұлғаның жеке мінез-құлық ерекшеліктері әлеуметтік өзін-өзі сәйкестендіруге, жекелендіруге және әлеуметтік бейімделудің жалпы әдістеріне байланысты. Жеке диагностикада адамның бейресми қатынастарын, оның бейресми рөлдік мінез-құлқының ерекшеліктерін анықтау маңызды. Сондай-ақ, жеке тұлға психикасының орнын

толтыратын ерекшеліктерін анықтау, әсіресе қоршаған орта талаптары мен адамның жеке психикалық мүмкіндіктері сәйкес келмейтін жағдайларда. Социометрия әдістері әлеуметтік-психологиялық зерттеудің басқа әдістерімен біріктірілуі керек. Ғылыми психодиагностика тұлғаның психикалық қасиеттерін жүйелік-құрылымдық талдаудан тыс мүмкін емес.

Психодиагностикалық зерттеулердің ғылыми сенімді нәтижелерін тек жоғары білікті кәсіби психологтар ала алады. Олардың қызметі қатаң этикалық талаптар мен стандарттарға бағынады. Психодиагностикамен айналысатын тұлғалар бұған лицензия алуға құқылы болуы керек. Олар қолданатын әдістер қажетті кәсіби стандарттарға сәйкес келуі керек. Сертификатталған психодиагностикалық әдістерге тек сертификатталған психодиагностиктер ие. Ешкім мәжбүрлі психологиялық тестілеуге ұшырауы мүмкін емес. Әрбір азамат өзінің психодиагностикалық зерттеуінің құпиясын сақтауға құқылы.

Сыналатын адам өзінің психикалық қасиеттерін анықтаудың баламалы әдісін қолдануды талап етуге құқылы. Психодиагностикалық тексеру нәтижелерін хабарлау зерттелетін тұлғада жағымсыз психикалық реакциялар туғызбауға тиіс.

Психодиагностика әдістері мен әдістері. Практикалық психодиагностика, әдетте, критерийлік мінез-құлықтағы критерийлік көрсеткіштерді анықтау үшін әлеуметтік маңызды іс-әрекеттер мен мінез-құлықтың белгілі бір түрлері үшін маңызды тұлғаның психикалық қасиеттерін анықтауға бағытталған. Мысалы, белгілі бір еңбек түрінің критерийлік көрсеткіші оның өнімділігі болып табылады. Ол үшін әр түрлі критерийлер мен жеке тұлғаның психикалық қасиеттері арасында себептік байланыстар орнату қажет. Қолданылатын әдістердің диагностикалық мәні неғұрлым жоғары болса, олардың әмбебап маңыздылығы соғұрлым жоғары болады. Психодиагностикалық әдіс көптеген мәселелерді шешуге, әрі жеке мәселелерді де шешуге бағытталған. Әдістемені жүзеге асыру әдістері диагностикалық процедуралар деп аталады.

Диагностикалық әдістердің операциялық жіктелуіне сәйкес объективті және субъективті әдістер ерекшеленеді. Объективті әдістер ең аз дәрежеде олардың орындаушысының жеке қасиеттеріне байланысты. Субъективті әдістер толығымен дерлік психодиагносттың тәжірибесі мен шеберлігіне байланысты. Объективті психодиагностикалық әдістерге аспаптық психофизиологиялық және аппараттық мінез - құлық әдістері, жауап таңдауы бар объективті тесттер және сауалнама тесттері жатады. Субъективті әдістерге сыналатын адамдарды субъективті масштабтаудың әртүрлі әдістері кіреді, зерттеуші оның нәтижелерін бағалайды және түсіндіреді, сыналатын адамның құндылық бағдарлары туралы қорытынды жасалады. Барлық жобалау әдістер (ТОТ,

Люшердің түс қалауы сынағы, Роршах сынақтары және т.б.) субъективті болып табылады. Психодиагностика әдістері психологиялық тестілеуге дейін азаймайды. Оларға сондай-ақ стандартталған аналитикалық бақылау әдістері, кейіннен рейтинг-масштабтау, контент – талдау (белгілі бір мәлімдемелердің пайда болу жиілігін анықтай отырып, мәтін мазмұнын талдау, фактілер-талдау бірліктері), психодиагностикалық әңгіме, сауалнамалық сауалнамалар, рөлдік ойындар, сараптамалық бағалау әдісі және т. б. жатады.

Барлық психодиагностикалық әдістерді жүзеге асыру барысында нормативтік шешімдер қабылдау маңызды: анықталған психикалық қасиет деңгейін әлеуметтік-мәдени нормамен салыстыру. Алайда, психодиагностиканың жетекші әдісі-тест әдісі. Бұл әдіс диагностикалық тексерудің шарттары мен нәтижелерін стандарттауға мүмкіндік береді, оның сенімділігін, тиімділігі мен үнемділігін, компьютерлендіру мүмкіндігін қамтамасыз етеді. Жақсы зерттелген тестілер олардың психологиялық жеткіліктілігін, күрделіліктің оңтайлы деңгейін, жеке саралануын қамтамасыз етеді. Алайда, тестілік тексерудің сыртқы жеңілдігі көбінесе оның бұрмалауымен бірге жүреді. Заманауи сынақтар барлық жағдайларда қолданыла бастайды, оларды қолдану нәтижелерінен жалпыға бірдей категориялық тұжырымдар жасалады, қолданылатын тесттің сенімділігі, жарамдылығы мен өкілдігі ескерілмейді. Тесттің сенімділігі-оның шуға төзімділігі, оның нәтижелерінің кездейсоқ факторлардың әсерінен тәуелсіздігі: ақпараттық-әлеуметтік жағдайлар, зерттелетін тұлғаның қазіргі кездегі психикалық жағдайы, тексерудің физикалық жағдайлары. Тіпті жоғары сенімді сынақтарға да осы факторлар әсер етеді, белгілі бір «стандартты өлшеу қателігі» (Se) бар, ол арнайы корреляциялық әдістермен анықталады, тестті бірінші және кейінгі тестілеуде қолдану нәтижесін салыстырады. Тесттің сенімділік көрсеткіші (R) жеткілікті жоғары болуы керек (0,8-0,9). Тесттің сенімділік көрсеткіші жеке тұлғаның тұрақты психикалық қасиеттеріне ғана қатысты. Тұлғаның көзқарасы сияқты динамикалық сипаттамалар күрделі әдістермен зерттеледі.

Тесттің сәйкестілігі – оның өлшенетін психикалық қасиетке сәйкестігі, алынған нәтижелердің берілген адамның басқа психикалық қасиеттерінен тәуелсіздігі. Сәйкестілікті анықтау кезінде сәйкестілік критерийі қолданылады-тестке тәуелсіз, белгілі бір қасиеттің болуы және оның жеке тұлғада дамуы туралы ақпараттың сыртқы көзі (бақылау, сараптамалық бағалау және т.б. деректері). Тесттің сәйкестілігі зертханалық жағдайда күрделі статистикалық сенімді әдістер жүйесімен анықталады. Тестті стандарттау үлгісінің мөлшері тесттің репрезентативтілігі деп аталады, ол осы тестті сыналатын адамдардың

белгілі бір популяциясына (зерттелетін адамдардың белгілі бір санатына) қатысты қолдану мүмкіндігін анықтайды. Студенттерде, тіпті одан да көп мамандарда стандартталған тест орта мектеп оқушыларына қатысты репрезентативті болмайды. Тесттің сәйкестілігі оның өкілдігімен де, сенімділігімен де байланысты, яғни тесттің мотивациялық бұрмаланудан қорғалуы (әсіресе іріктелген тестілерді қолданған кезде).

Тест – сауалнамаларда арнайы «өтірік шкаласы» қарастырылған. Сенімсіздіктің басқа «тұзақтары» қолданылады. Тестілеуді әкімшілік жүргізетін аттестаттау жағдайында өтірік шкаласымен жабдықталмаған тест сауалнамаларын қолдану орынсыз. Тесттің психометриялық сипаттамаларын арнайы ғылыми-зерттеу мекемелерінде жоғары білікті психодиагносттар жасайды. Тек жоғары білікті психолог-тестолог тексерілетін популяцияның ұлттық-мәдени және әлеуметтік ерекшеліктерін ескере отырып, тесттің сенімділігі мен сәйкестілігінің тест нормалары мен психометриялық индекстерін өз үлгісіне қатысты қайта есептей алады, тесттің осы нақты жағдайда қалай жұмыс істейтінін анықтай алады. Осындай жағдайда оған компьютерлік техника көмекке келеді. Сонымен, біздің елімізде тесттерді психометриялық талдауға арналған ТЕСТЛН («Гуманитарлық технологиялар» ғылыми фирмасы) бағдарламалар пакеті әзірленді.

Тест әдістері. Масштабтау әдістемесінде сыналатын адамға қандай да бір оқиғаға, құбылысқа немесе оның жеке қасиеттеріне дәрежелік баға беру ұсынылады. Бұл әдістердің түрлері –«Семантикалық дифференциал» (Остуд), «Конструкциялар сынағы» (Келли), «Түсті таңдау сынағы» (Люшер), КИСС (Соловьев-Федотов) әдістемесі. КИСС техникасында әр түрлі тұлғалардың схемалық бейнелері қолданылады, сыналатын адамға тапсырма беріледі: «Тұлғалардың бұл бейнелерін олардың әкесіне, анасына, мұғаліміне және т.б. ұқсастық дәрежесіне сәйкес орналастырыңдар». Алынған конструкциялардың дәрежелік торын компьютерде өңдеуге болады. Ұқсастық бойынша салыстыру әдістемесі (сұрыптау әдістемесі) сыналатын адам ұғымдары жүйесінің саралануын, осы ұғымдардың қалыптасу деңгейін (когнитивті диагностика) көрсетеді. Бұл әдістің бір түрі –«Каузометрия» (Головахи-Кроника).

Өз өміріндегі ең маңызды оқиғаларды атай отырып және олардың арасындағы себептік байланыстарды орната отырып, сыналатын адам өзінің өмір жолын құруға материал береді. Егер «Life Line» компьютерлік бағдарламасы болса, сыналатын адамға оқиғалар жұбын бағалау үшін ұсынылады және компьютер себеп-салдарлық кесте жасайды. Барлық масштабтау әдістері тестілеудің субъективті әдісіне жатады және олардың пайдаланушыларының жоғары кәсібилігін талап етеді.

Тұлға маман - психологтан ұқыпты қарауды талап етеді. Л.Ф. Бурлачук пен С.М. Морозов психодиагностикалық әдістемені қолданушы маманға қойылатын төмендегідей талаптарды келтіреді:

Жеке тұлғаны зерттеу саласында жұмыс істейтін психологтармен алдын-ала кеңес алу, қойылған міндеттерді шешу үшін қандай әдістерді қолдануға болатындығы туралы. Егер аттестатталған әдістер болса, пайдаланушы оларды қолдануы керек;

Егер психологтар әдістемені дұрыс қолдану психодиагностика немесе арнайы дайындық туралы жалпы білімді қажет ететіндігі туралы ескертсе (әдістемені игеру үшін), онда пайдаланушы басқа әдісті таңдауға немесе тиісті дайындықтан өтуге, психологтың психодиагностикасын жүргізуге немесе психодиагностикадан мүлдем бас тартуға міндетті;

Тұлғаның психодиагностикалық әдістеріне қол жеткізген пайдаланушы кәсіби құпияның барлық талаптарын сақтау бойынша автоматты түрде міндеттеме алады;

Пайдаланушы сыналатын адамға және кез келген үшінші тұлғаларға қатысты тексеру жүргізуде барлық этикалық нормативтерді ұстанады: ол психолог сияқты сенімді теріс пайдалануға құқығы жоқ және сыналатын адамға ақпараттың қалай пайдаланылатыны туралы ескертуге міндетті;

Жоғары кәсіби сараптамалық әдістерді қатар қолдануды талап ететін бір мәнді стандартты нұсқаулықпен, сенімділік пен сәйкестіліктің қажетті көрсеткіштерімен қамтамасыз етілмеген әдістемелерді психолог емес мамандар пайдалана алмайды;

Әдістемелерді (тестілерді) кез келген пайдаланушы психологтарға рәсімдік және этикалық нормативтерді сақтауға жәрдемдеседі, әдістемелерді дұрыс пайдаланбау үшін шаралар қабылдайды;

Кәсіби психолог болып табылмайтын пайдаланушылар психодиагностика саласындағы рационализаторлық және өнертапқыштық қызметті әзірлемелердің өздері де, олардың авторлары да қажетті кәсіби деңгейін куәландыратын психологтар қоғамының аттестаттау комиссиясының санкциясымен ғана жүзеге асыра алады.

VI. Жеке құрамның психологиялық даярлығының талаптары және әскери қызметшілерді әскери қызметке бейімдеу мәселелері

Әскери қызметшілердің жауынгерлік шеберлігі, ең алдымен, олардың сенімдеріне; экстремалды жағдайларда абдырау қабілетіне, қазіргі уақыттағы эмоционалды көңіл-күйіне, денсаулық жағдайына және т.б. байланысты. Барлық осы факторлардың жиынтығы психологиялық дайындық деп аталады.

Әскери қызметшінің алға қойылған міндеттерді орындауға психологиялық дайындығы-бұл алдағы ұрыста оның белсенді әрекеттерінің өзіндік негізі. Әскери қызметшінің өзінің психологиялық ерекшеліктерін білуі оған өзінің психикасын басқаруға және күрделі жауынгерлік жағдайларда тиімді әрекет етуге мүмкіндік береді (1 – Кесте).

Дайындық – бұл психикалық күй, яғни ол пайда болуы және жоғалуы мүмкін. Адамның өмірі-бұл күйлердің өзгеруі.

Дайындық жағдайы – ең аз психологиялық шығындармен жаңа жағдайларда кәсіби дайындық деңгейін жүзеге асыруды қамтамасыз етеді.

1 - Кесте - психологиялық дайындық

Жалпы	Арнайы	Мақсатты
жауынгерлік іс-қимылдарды дайындау және жүргізу кезеңінде қазіргі заманғы жалпыәскериұрыстың психотравматикалық факторлары жағдайында әскери қызметшілердің әрекет етуге психологиялық дайындығын қалыптастыру	ерекше табиғи-климаттық жағдайларда нақты мамандардың жауынгерлік қызметінің ерекшеліктерін ескере отырып, жеке құрамның жауынгерлік іс-қимылдардың нақты түрлеріне психологиялық дайындығы мен тұрақтылығын қамтамасыз ету	жауынгерлік іс-қимылдарды жүргізу кезінде әскери қызметшілердің нақты жауынгерлік тапсырманы орындауға психологиялық дайындығын қалыптастыру

6.1. Қызметтік-жауынгерлік іс-әрекеттің әртүрлі түрлерін және олардың жағдайларының жеке құрамның моральдық-психологиялық жағдайына әсерін әлеуметтік-психологиялық талдау

Әскери қызметшілердің әскери қызметінің барлық түрлері олар әскери қызмет өткеретін бөлімшелер мен бөлімдердің жауынгерлік әзірлігі мен жауынгерлік қабілеттілігінің жоғары деңгейін қолдауға бағытталған. Әскери қызметтің негізгі түрлері оқу-жауынгерлік даярлық, қызметтік-жауынгерлік іс-әрекет және нақтылы жауынгерлік іс-қимылдар болып табылады.

Қызметтік-жауынгерлік іс-әрекет (әрі қарай – ҚЖІ) бөлімшелер мен бөлімдердің жауынгерлік әзірлігінің жоғары деңгейін, яғни кез келген жағдайда әскерлердің белгіленген мерзімде әскери іс-қимылдарды бастау қабілетін қамтамасыз етуге бағытталған. Бейбіт уақыттағы жауынгерлік дайындық дәрежесі әскерлердің әскери жағдайға тез ауысуын және ұйымдасқан түрде соғыс қимылдарына кіруін, ал соғыс уақытында – қойылған жауынгерлік міндеттерді дереу орындау қабілетін қамтамасыз етуі тиіс. Қызметтік-жауынгерлік іс-әрекетке жауынгерлік кезекшілік, қарауылдық және ішкі қызметтер кіреді.

Қызметтік-жауынгерлік іс-әрекет-қаруды, жауынгерлік техниканы, басқа да құралдарды нақтылы немесе ықтимал пайдалануға негізделген мемлекеттік мүдделерді қорғау жөніндегі мақсаттарға қол жеткізу үшін жүзеге асырылатын өзара байланысты іс-қимылдар жүйесі.

Қызметтік-жауынгерлік іс-әрекеттің өзіне мыналар тән:

- мақсаттары;
- тапсырмалары;
- жағдайлары (қауіп, тосынсый, шиеленіс, қарқындылық және т. б.);
- құралдары (қару-жарақ, жауынгерлік техника);
- қиындықтары;
- психологиялық мазмұны.

Қызметтік-жауынгерлік іс-әрекетті зерттеу (ҚЖІ) мыналарды болжайды:

- оның сыртқы жағдайларын, нысанасын, құралдары мен сипатын анықтау;
- әскери қызметшілердің психикасына әсері;
- оның ішкі жағдайларын, мақсаттарын, себептерін, тәсілдерін талдау;
- қызметті басқару мүмкіндіктерін зерттеу.

Әскерлердің қызметтік-жауынгерлік іс-әрекетінің өзіндік ерекшеліктері бар:

Жауынгерлік оқу әскери қызметтің едәуір бөлігін құрайды. Жауынгер

арнайы, әскери-техникалық, тактикалық білімді меңгереді, жарғыларды, нұсқаулықтарды зерттейді, армия өмірін біледі. Жауынгерлік кезекшілік сияқты әскери қызмет түрінің рөлі артып келеді.

Жауынгерлік кезекшілік – кенеттен туындайтын міндеттерді орындау немесе ұрыс қимылдарын жүргізу үшін арнайы бөлінген күштер мен құралдардың толық жауынгерлік әзірлікте болуы. Ол жауынгерлік міндетті орындау болып табылады және оны әскери бөлімдер мен бөлімшелерден тағайындалған кезекші күштер мен құралдар жүзеге асырады. Бұл күштер мен құралдардың құрамына жауынгерлік есептеулер, кеме экипаждары, басқару пункттерінің кезекші ауысымдары және т. б. кіреді. Жауынгерлік кезекшілікке Әскери ант қабылдамаған, оқу-жауынгерлік даярлық бағдарламасын меңгермеген, тергеу жүргізіліп жатқан теріс қылықтар жасаған әскери қызметшілер мен науқастар тағайындалмайды. Жауынгерлік кезекшілік атқару кезінде әскери қызметшілердің жауынгерлік әзірлігінің қажетті дәрежесін қамтамасыз ету үшін: өз міндеттерін орындауды біреуге тапсыруға; жауынгерлік кезекшілік міндеттерін орындауға байланысты емес іс-шараларға алаңдауға; жауынгерлік бекетті өз бетінше қалдыруға; қару-жарақ пен әскери техникада олардың жауынгерлік әзірлігін төмендететін жұмыстар жүргізуге тыйым салынады.

Жауынгерлік кезекшіліктің ең маңызды психологиялық ерекшеліктері: оның мемлекеттік маңызы, жоғары жауапкершілігі, шиеленісі. Кейінгі жауынгерлік кезекшіліктердегі жауынгерлік жұмыс практикалық іс-әрекеттің бір түрі ретінде жауынгердің сана-сезімін арттыруға, олардың тәртіптілікті, орындаушылықты, тапқырлықты, зейінді және басқа да қасиеттерін қалыптастыруға ықпал етеді.

Ішкі қызмет – бұл әскери бөлімдер мен бөлімшелердегі күнделікті қызмет. Ол Қазақстан Республикасы Қарулы күштерінің Ішкі қызметінің жарғысына сәйкес ұйымдастырылады және жүзеге асырылады, әскери бөлімдерде тұрақты жауынгерлік дайындықты қамтамасыз ететін ішкі тәртіп пен әскери тәртіпті сақтауға арналған.

Атыс дайындығы (қару-жарақты зерттеу, оқу және жауынгерлік атыстар, зымырандарды ұшыру) жауынгерлік дайындық пен жауынгерлік қызметтің үлкен бөлімін құрайды. Қаруды меңгеру оны зерттеуден басталады. Мұнда да тиісті идеялар мен ұғымдарды насихаттау негізінде жауынгерлерді тәрбиелеу үшін мүмкіндіктер ашылады, жауынгерлер жауапкершілік, өзіне деген сенімділік, жолдастары мен жауынгерлік ұжымда дамиды.

Саптық дайындық әскерлерді оқыту мен тәрбиелеудің маңызды бөлімін құрайды. Сап – бұл әскери қызметті жүзеге асыру үшін адамдарды

ұйымдастырудың бір түрі. Саптық дайындық барысында жауынгерлер командаларды түсіну және орындау қабілетіне, бөлімшелер құрамындағы келісілген іс-қимыл дағдыларына ие болады, оларда бірқатар маңызды моральдық-психологиялық, жеке қасиеттер қалыптасады.

Жеке құрамның жауынгерлік техниканы зерделеуі, оған қызмет көрсету және пайдалану бойынша жұмыс барлық бөлімдерде жүргізіледі. Техниканы сәтті меңгеру жауынгерлердің сенімділігіне, оны жеңіске жету үшін пайдалану мүмкіндігіне негізделген сенім тудырады. Бұл жаудан өзінің артықшылық сезімін, жауды жеңуге, әскеріміздің жеңілмейтіндігіне сенімділікті тудырады.

Тактикалық дайындық – бұл жауынгерлік қызметке ең жақын әскерлерді оқыту түрі. Тактикалық сабақтар жауынгерлерде табандылық, шешімділік, тәуелсіздік, қиындықтарды жеңудегі табандылық және т.б. сияқты ерікті қасиеттерді тәрбиелейді. Жауынгерлерде осы қасиеттердің барлығын тәрбиелеу үшін тактикалық дайындықтың объективті психологиялық алғышарттары бар. Біріншіден, жауынгерлік оқуды аяқтай отырып, ол әскери қызметшіге қажетті әскери білімнің, дағдылардың барлық кешенін біріктіреді. Екіншіден, тактикалық тапсырманы орындау әрекеттері жауынгерді түгелімен, оның ақыл-ойын, сезімін, ерік-жігерін баурап алады, жоғары шиеленісті, жоғары белсенділікті, қызығушылық тудырады. Әскери мүлікті, жауынгерлік техниканы, әскери объектілерді және әскери қызметшілерді олардың тұрғынжайларында күзету және қорғау әрбір әскери қызметшінің қызметтік іс-әрекетінің міндетті құрамдас бөлігі болып табылады.

Қарауыл қызметі жауынгерлік туларды, қару-жарақ, әскери техника, басқа да материалдық құралдары бар қоймаларды сенімді күзетуге және қорғауға арналған. Қарауыл қызметін атқару жауынгерлік тапсырманы орындау болып табылады және жеке құрамнан жоғары қырағылықты, өз міндеттерін дәл сақтауды және орындауды, табандылық пен бастаманы талап етеді. Қарауыл қызметін атқару үшін қарауылдар – жауынгерлік туларды, әскери және мемлекеттік объектілерді күзету және қорғау жөніндегі жауынгерлік міндеттерді орындау үшін тағайындалған қарулы бөлімшелер тағайындалады. Қарауылдың құрамына әдетте мыналар кіреді: қарауыл бастығы, бекеттер мен ауысымдардың саны бойынша күзетшілер, таратушылар. Объектілерді тікелей күзету және қорғау үшін қарауыл құрамынан сақшылар қойылады. Қарауылдар әскери ант қабылдаған, оқу-жауынгерлік даярлықтың тиісті бағдарламаларын меңгерген және өзінің моральдық-психологиялық қасиеттері бойынша қарауыл қызметін атқаруға дайын сарбаздар (матростар) қатарынан тағайындалады.

Қарауыл қызметі бұл ерекше қызмет түрі. Бейбіт уақытта да қарауыл қызметін атқару жауынгерлік тапсырманы орындау болып табылады. Бұл

жауынгерлердің бойында белгілі бір ішкі көңіл-күй, шиеленіс тудырады, бұл жауынгердің жеке басының дамуына ықпал ететін психологиялық фактор.

Әскерлердің қызметтік-жауынгерлік іс-әрекетінің ерекшелігі.

1. Айқын жауынгерлік сипат:

а) «модельдік-ойын» сәті барынша азайтылды;

б) қаруды қолдануға үнемі дайын болу;

в) қызметтік-жауынгерлік міндеттердің кешенді сипаты әскери-жауынгерлік міндеттермен тоғысады.

2. Ерекше моральдық және эмоционалды-еріктік тұрақтылықты, тәуелсіз бастамашыл іс-әрекетке қабілеттілікті қажет ететін моральдық, психологиялық және физикалық белсенділіктің жоғарылауы:

а) саны бойынша шағын қарауылдармен бөлімшелерден алыстаудағы қызметтік-жауынгерлік міндеттерді шешу;

б) әртүрлі климаттық жағдайларда қызмет атқару;

в) тіршілік режимі жауынгерлік қызметтің қажеттіліктерімен, тәуліктік тәртіптің, ұйқының және т.б. бұзылуымен анықталады.;

г) бақылау және күту режимі, монотония, ұтқырлықты шектеу, әсерлердің біркелкілігі;

д) қару-жарақпен және жауынгерлік техникамен тікелей байланыс;

е) ерекше санитарлық-гигиеналық жағдайлар, микроклимат, далада тамақтану мен демалысты ұйымдастыру ерекшеліктері.

3. Қазіргі заманғы инженерлік-техникалық құралдарды пайдалану.

Әскери қызметшілердің қызметтік-жауынгерлік іс-әрекеті шын мәнінде экстремалды болып табылады. Адам өмірінің экстремалды жағдайлары деп бірқатар психогендік факторлардың әсерімен сипатталатын адамның өмір сүруінің өзгерген, ерекше жағдайлары түсініледі. Оларға мыналар жатады: монотония; өзгертілген кеңістіктік және уақыттық құрылымдар; жеке маңызды ақпараттың шектеулері; жалғыздық; топтық оқшаулану (қарым-қатынас серіктестерінің ақпараттық сарқылуы); тұрақты жариялылық және өмірге қауіп).

Қызметтік-жауынгерлік іс-әрекетті талдаудың маңызды құрамдас бөліктері мыналар:

а) ҚЖІ жағдайларының жауынгерлердің психикасына, жауынгерлік міндеттерді орындаудың сенімділігі мен тиімділігіне әсерін зерттеу;

б) қызметтік-жауынгерлік міндеттерді орындау процесінде психиканың көріністерін, әскери қызметшілердің психикалық жай-күйінің динамикасын ашу.

Бұл талдау негізгі мәселені шешуге арналған - әскери қызметшілердің

психикасы мен психикалық жағдайына теріс әсер ететін факторларды анықтау, олардың қызметтік-жауынгерлік міндеттерді орындау сапасы мен сенімділігін төмендетеді. ҚЖІ мақсаттарын әскери қызметшінің жеке өзі белгілемейді және олардың жетістіктерін ол уәждемелейді, керісінше мемлекет пен қоғамның мүдделеріне сай келеді.

Жауынгерлік қызмет үшін қажетті мақсаттарды қалыптастыру көзі жауынгерлік тапсырманы орындауға бұйрық болып табылады, оны жеке құрам орындауға қажетті сөзсіз деп қабылдайды.

Бұйрық – бұл сыртқы мақсат сияқты, оны әскери қызметшілер қабылдауы керек. ҚЖІ әлеуметтік-психологиялық талдау міндеттерін шешуді тәрбиеші белгілі бір нақты тапсырманы (қарауыл қызметі, заставалар қызметі, бақылау-өткізу пункттері, төтенше жағдайдағы жауынгерлік қызмет және т.б.) орындаудың барлық ерекшеліктерін терең зерттеу негізінде жүзеге асырады.

Командирдің психологиялық дайындықты жүзеге асырудағы практикалық жұмысы үшін ең маңыздысы – саны жүздеген болуы мүмкін қалыптасқан қасиеттердің тізімі емес (батылдық, тапқырлық, шешімділік, бастамашылық, төзімділік және т.б.), бірақ олардың қалыптасу механизмдері мен критерийлерін түсіну, олар бойынша әскери қызметшілердің қажетті қасиеттерінің болуын анықтауға болады.

Ұрыс – жауынгердің өміріндегі ең үлкен драма. Өмір мен денсаулыққа қауіп, жауынгерлік жағдайдың тез өзгеруі, көбінесе шектен тыс жүктемелер, жауынгерлік жолдастардың жоғалуы, қатыгез зорлық – зомбылыққа қатысу, ішкі талпыныстарға қарсы тұру-мұның бәрі физикалық және рухани күштердің күшті шиеленісімен бірге жүреді. Жауынгерлік жағдайда жауынгердің психикасы әртүрлі әсерлерге ұшырайды. Жауынгерлік іс – қимылдардың психологиялық зерттеулерін талдау әскерлердің жауынгерлік қызметіне әсер ететін факторлардың екі тобын-сыртқы және ішкі факторларды анықтауға мүмкіндік береді.

Сыртқы факторлар тобын ажыратыңыз.

А. Әлеуметтік факторлар-жауынгерлердің мінез-құлқы мен жауынгерлік көзқарастарының жалпы әлеуметтік мотивтерін қалыптастыруға негіз болады.

1. Макроәлеуметтік фактор-жауынгерлерде жауынгерлік мінез-құлықтың көзқарастары мен мотивтерін қалыптастыру үшін психологиялық жұқтыру, ұсыныс, еліктеу жұмысының арқасында қалыптасатын халықтың соғысқа деген көзқарасы, сарбаздар халықтың жауға деген эмоционалды қатынасын жұқтырады. Жауынгерлік дайындық көбінесе халықтың өз әскеріне деген көзқарасымен анықталады;

2. Микроәлеуметтік фактор:

а) әскери бөлімшенің бірлігі-бөлімшеде «жолдастық қолдау жүйесін» құру, онда әскери топтардың мүшелері әріптестерінде жүйке кернеуінің пайда болуын бақылайды және бір-біріне шұғыл психологиялық көмек көрсетеді;

б) өз командирлеріне деген сенім.

В. Жауынгерлік факторлар-жауынгердің жекпе-жектегі реакцияларын, күйлерін, мінез-құлқын анықтайтын айнымалылардың кең ауқымы.

1. Сыртқы факторлар: - шығын көлемі; - оқшаулау; жауынгерлік-қимылдарының қарқындылығы; - тіршіліктің бұзылуы және т. б.

2. Ішкі факторлар тобы-психофизиологиялық және психологиялық:

а) жүйке жүйесінің түрі: - күшті (15%); - орташа (70%); - нашар (15%);

б) тұлғаның психикалық құбылыстары-бағыт; мінездің, темпераменттің ерекшеліктері; ерік-жігердің, эмоциялардың көрінісі; қабілеттер және т. б.;

в) стресс (психологиялық шиеленіс) – әртүрлі жағымсыз әсерлерге жауап болып табылатын адам жағдайларының кең ауқымы-стресс факторлары;

г) қорқыныш-стресс жағдайында жауынгердің жағымсыз тәжірибелерінің арасында басты орын алады;

д) шошу -қауіпті тітіркендіргіштердің әрекеттері жағдайында ағзаның тұтастығын сақтау мақсатында туа біткен, инстинктивті іс-қимыл бағдарламасының жедел реакциясы;

е) мазасыздық-белгілі бір қауіп-қатер жеткіліксіз болған жағдайда туындайтын және оқиғалардың қолайсыз дамуын күтуде көрінетін эмоционалды жағдай;

ж) зәресі ұшу (өршіген қорқыныш) – қорқыныштың ең күшті дәрежесі;

з) топтық дүрбелең-бір мезгілде әскери қызметшілер тобын иеленетін, өзара жұқтыру процесінде таралатынжәнеөспелі, ұтымды бағалау қабілетінің жоғалуымен және ішкі резервтерді жұмылдырумен қатар жүретін қорқыныш жағдайы;

и) шаршау (қажығандық, жүйке сарқылуы) – ағзаның энергетикалық қорларының едәуір жұмсалғанын және оларды алмастыра алмайтындығын білдіретін жағдай.

Осылайша, жауынгерлік жағдай сөзсіз жауынгерлерде психикалық стрессті тудырады, бұл психикалық процестердің жүруіне және жауынгерлік қызметтің тиімділігіне айтарлықтай әсер етеді.

Ұрыстың әртүрлі түрлері мен жағдайларындағы ұрыс қимылдарының психологиялық ерекшеліктері. Шабуылдың мақсаты жауды талқандау (жойып тастау) және жер бедерінің маңызды аудандарын (шекараларын, объектілерін) басып алу. Сарбаз даналығы: «Ең жақсы қорғаныс – шабуыл» дейді. Дегенмен, шабуылда бірқатар қиындықтар бар.

Біріншіден, өйткені шабуыл жау аумағында жүзеге асырылады, содан кейін қауіптің көзі ретінде қабылданатын белгісіздік факторы үлкен маңызға ие.

Екіншіден, зерттеулер көрсеткендей, жауынгерлердің тек 20-25%-ы қажетті белсенділікті көрсетеді, ал қалғандары қауіпсіз жерлерді қалайды. Сонымен бірге, бөлімше командирлеріне үлкен психологиялық жүктеме түседі: олар адамдарды қауіп-қатерге жіберіп қана қоймай, оларды белсенді жауынгерлік іс-қимылдарына шақыруы керек. Жауынгерлік іс-қимыл кезінде ең тәжірибелі, ерік-жігері бар жауынгерлер басқаратын бөлімшелерді «үштік» және «бестікке» бөлген жөн.

Үшіншіден, шабуыл алдында барлық дерлік жауынгерлер жүйке, алаңдаушылық, мазасыздықты сезінеді. Осы уақытта жауынгерлердің көңіл-күйі, сыртқы көрінісі тұрақсыз (әбігерлік, назардың әлсіреуі, зейіннің болмауы, стресс және т.б.).

Қазіргі заманғы соғыстағы қорғаныс позициялық және маневрлік сипатта болуы мүмкін, қасақана және мәжбүрлі түрде жүзеге асырылады, алдын ала және ұрыс кезінде, жаумен жанасу жағдайында дайындалады. Конгнитивтік деңгейде қорғаныс әрекеттерін жау жауынгерлік бастаманы жоғалту, қарсыластың жауынгерлік бастамаға қол жеткізу сәті ретінде бағалайды (бұл жағдайда қарсыластың мүмкіндіктері тым жоғары). Жауапкершілік, әдетте, қолбасшылыққа жүктеледі, оның беделінің төмендеуі, бұл ұрыс нәтижелеріне деген сенімсіздікті одан әрі күшейтеді. Жаудың психологиялық диверсиясының тиімділігін арттыру үшін жағдайлар жасалады. Шегіну кезінде халықтың алдында кінә сезімі пайда болады. Психикалық жағдай көптеген факторларға байланысты: позициялардың инженерлік жабдықтары, оқ-дәрілермен, жеке қорғаныс құралдарымен қамтамасыз ету, тамақтану, демалу, бос жүруге жол бермеу, маскүнемдік, босаңсу және т.б. Танктен қорқу, ұшақтан қорқу, минофобия сияқты құбылыстарды жеңуге ерекше назар аудару керек.

Осылайша, жауынгерлік жағдай сөзсіз жауынгерлерде психикалық стрессті тудырады, бұл психикалық процестердің ағымына және жауынгерлік қызметтің тиімділігіне айтарлықтай әсер етеді.

Командирдің психологиялық дайындықты жүзеге асырудағы практикалық жұмысы үшін ең маңыздысы-қалыптасқан қасиеттердің тізімі емес (батылдық, тапқырлық, шешімділік, бастамашылық, төзімділік және т.б.), олар жүздеген болуы мүмкін, бірақ олардың қалыптасу механизмдері мен критерийлерін түсіну, оған сәйкес әскери қызметшілердің қажетті қасиеттерінің болуын анықтауға болады.

6.2. Әскери қызметшілерді әскери қызметке бейімдеу езендері.

Әскери қызметке бейімделу жолдары

Әскери қызметке шақыру – әрқашан жас жігіт үшін стресс болып табылады. Тек кейбіреулері жаңа өмірлік жағдайларға оңай және салыстырмалы түрде тез бейімделеді, ал басқалары бұл емтиханға төтеп бере алмайды (олар шамамен 20 пайыз, яғни әрбір бесіншісі).

Қызмет орнына келген кезде жас жігітті қандай қиындықтар күтеді?

Әскерге шақырылатын жас мөлшерінің өзі қиын. Себебеі бұл алғашқы махаббаттың, алғашқы түңілудің және алғашқы қақтығыстардың жасы. Қазіргі жастардың өмір сүру тәжірибесі әлі жоқ. Олар әділетсіздікке, ренішке, дөрекілікке, соның ішінде жауынгерлік қызмет пен оқу процесінде өздерінің сәтсіздіктеріне өте сезімтал. Олардың реакциялары әрдайым жарқын, сезімдері терең және көбінесе олардың себептеріне сәйкес келмейді. Бұл әскери қызметшілерге жеке көзқарастың қажеттілігін, олардың іс-әрекеттерін бағалау үшін мінездің ерекшеліктерін, бір қарағанда оғаш болып көрінетін, әскерге шақыру бойынша қызмет өткеретін әскери қызметшілерді бейімдеу процесінің ерекшеліктері мен мәнін білуді көрсетеді.

Бейімделуді қиындататын факторлардың арасында мыналар бар:

а) объективті (сыртқы).

– әскери қызметтегі қиындықтар: өмірдің жаңа ырғағы, қатаң тәртіп, жеке бас бостандығын шектеу, бағыну қажеттілігі және т.б.;

– үйден, отбасынан, таныс ортадан бөліну;

– қызметтегі сәтсіздіктер, қақтығыстар, әсіресе әскерге бір жыл бұрын келген әскери қызметшілермен;

– дөрекі, менсінбейтін көзқарас;

– шамадан тыс қатаңдық, асыра қойылған талаптар, әділетсіздік;

– артықшылыққа баса назар аудара отырып, жоғары реңктердегі көрсеткіштер.

б) субъективті (әскери қызметшінің өзіне тән):

– жеткіліксіз білім;

– ұлттық ерекшеліктер (ұлттық сезімдердің, мінез-құлық ерекшеліктерінің қарқынды көрінісі), басқа халықтарға құрметсіздік және т.б.;

– өз отбасы мен балаларының болуы;

– қарт жастағы немесе науқас ата-аналардың болуы;

– анағұрлым жасы ұлғайған кезінде белсенді әскери қызметке шақырылуы;

– қолайсыз отбасыларда, ата-анасыз, балалар үйінде тәрбиеленуі;

- моральдық азғындық;
- физикалық әлсіздік;
- денсаулығының болмауы;
- жүйке-психикалық тұрақсыздық және т.б.

Бейімделудің тиімділігі көбінесе адамның өзіне және оның әлеуметтік байланыстарына қаншалықты шынайы екендігіне, оның қажеттіліктерін қолда бар мүмкіндіктермен дәл сәйкестендіруге және оның мінез-құлқының себептерін білуге байланысты. Бұрмаланған немесе жеткіліксіз дамыған өзін-өзі бейнелеу бейімделудің бұзылуына әкеледі, бұл жанжалдың жоғарылауымен, қарым-қатынастың бұзылуымен, жұмысқа қабілеттілігінің төмендеуімен және денсаулық жағдайының өзгеруімен бірге жүруі мүмкін. Бейімделудің терең бұзылу жағдайлары әскери тәртіпті, құқықтық тәртіпті өрескел бұзуға, суицидтік әрекеттенуге (әрекеттерге), кәсіби қызметтің бұзылуына және аурулардың дамуына әкелуі мүмкін.

Өздеріңіз білетіндей, әр әскери қызметшінің жеке басына оның жеке басын құрайтын белгілер мен ерекшеліктердің ерекше үйлесімі ғана беріледі. Барлық әскери қызметшілерге ортақ психикалық бейімделу кезеңдері олардың әрқайсысының жеке қасиеттеріне байланысты болады. Қайта бейімделу кезеңінде сәттілік сонымен қатар екі мүмкін жолдың бірі бойынша бейімделу процесінің дамуын анықтайтын негізгі шарт болып табылатын жеке тұлғаның белгілі бір сипаттары мен қасиеттерінің жиынтығына байланысты болады. Яғни, әрбір адамның сәтті бейімделудегі жеке мүмкіндіктері әртүрлі, олардың бейімделу әлеуетін тез және сәтті жүзеге асырудың өте жоғары қабілетінен бастап, берілген ортаға бейімделудің толық қабілетсіздігіне дейін (бейімделмейтін жағдайларға ықтимал бейімділік).

Осыған сүйене отырып, мерзімді қызметтегі әскери қызметшілердің бейімделуін психологиялық қамтамасыз ету жөніндегі жұмыстың негізгі буыны және бастапқы кезеңі жеке құрамның бейімделу қабілетін диагностикалау немесе бағалау болып табылады. Ол әрбір әскери қызметшінің жеке ерекшеліктерін, оның әскери қызметке деген ынтасының деңгейін, өмірбаяндық деректерді, қызметке дейінгі әлеуметтік ортаны және т.б. зерттеуге негізделген.

Диагностика кезеңінде тестілік әдістерді қолдану барлық субъектілерді келесі топтарға бөлуге мүмкіндік береді: бейімделмейтін жағдайларға бейім тұлғалар; қанағаттанарлық бейімделу қабілеті бар әскери қызметшілер; жоғары бейімделу қабілеті бар әскери қызметшілер.

Әскери қызметке бейімделу бүкіл өмір салтын қайта құрумен байланысты және әдетте айқын эмоционалды шиеленіспен бірге жүреді. Жас жауынгерге әсер ететін жаңа факторларға мыналар жатады: өмірдің басқа ырғағы, қатаң

жарғылық тәртіп, әскери тәртіптің талаптары, бағыныштылықтың сақталуы, айтарлықтай физикалық және психикалық жүктемелер, арнайы әскери білім мен дағдыларды игеру қажеттілігі, міндеттердің жаңа шеңберін игеру, белгілі бір тұрмыстық қолайсыздықтар, кейде уақыт белдеуін өзгерту, ерекше климаттық жағдайлар, географиялық орналасқан жері және т.б.

Осылайша, әскери қызметке бейімделу процесі жас жауынгер денесінің бейімделу және орнын толтыратын мүмкіндіктерін, оның психикалық қызметінің сенімділігін тексеретін жүктеме болып табылады.

Жоғарыда айтылғандарға сүйене отырып, әскерге шақыру бойынша әскери қызметшілердің бейімделуін зерттеудің теориялық моделі келесідей ұсынылуы мүмкін:

1. Әскерге шақырылғанға дейін әскери қызметші болған жағдайды зерттеу: ата-аналардың қарым-қатынасы, отбасындағы тәрбие әдістері, мектептегі қарым-қатынас және т.б.

2. Айналасындағылармен қарым-қатынас сипатын талдау;

– өмірге қанағаттану, көңілсіздік дәрежесі;

– сезімдер мен көзқарастар;

– психикалық процестердің барысы.

3. Ағзаның ерекшеліктерін анықтау: биологиялық толықтығы, өзгерген реактивтілігі, оған бейімделу және орнын толтыратын механизмдердің сенімділігі байланысты.

4. Қызметке деген көзқарастың сипатын анықтау.

5. Жеке қасиеттердің ерекшеліктерін зерттеу.

6. Болып жатқан өзгерістердің динамикасын талдау.

Осылайша, әскерге шақыру бойынша әскери қызметшілердің бейімделуін зерттеудің құрастырылған моделінен проблеманы зерттеу спектрі жеткілікті кең және дипломдық жұмыс форматында айқын себептермен барлық аталған компоненттерді практикалық тұрғыдан зерттеу мүмкін емес екенін көруге болады. Сондықтан біз әскерге шақыру бойынша әскери қызметшілердің бейімделуін анықтайтын олардың бірнешеуін ғана таңдадық.

Бұл әскерге шақыру бойынша әскери қызметшілердің жеке ерекшеліктерін, олардың темпераментінің ерекшеліктерін зерттеу, сондай-ақ әскери қызметшілердің көңіл-күйін зерттеу.

Әскерге шақыру бойынша әскери қызметшілердің жеке ерекшеліктерін зерттеу «Р. Кеттелдің жеке сауалнамасы. Әскери қызметшілердің темпераментінің ерекшеліктерін зерттеу даралықтың формальды-динамикалық қасиеттерінің сауалнамасы бойынша жүргізіледі (В. М. Русаловтың әдістемесі). Фрустрацияны зерттеу – Розенцвейгтің сурет сынағы бойынша.

Л. И. Уманский., А. С. Чернышев., Т. А. Антопольская., М. Рокич., А. М. Пригожин., Дж. Морено., А. С. Силаковалардың әдістемелер кешенін пайдалана отырып, әскери қызметшілер тұлғасының субъективтілігін қалыптастыру ерекшеліктерін зерттеу.

Әскери қызметке шақыру, жағдайдың жаңалығы, оны қабылдау үшін жас жігіттің бейімделу реакциясы дамымаған, дағдылы және таныс әрекеттің бұзылуы – мұның бәрі шынымен экстремалды жағдай туғызады. Адамды әскери қызметтің осы жағдайларына немесе ерекшеліктеріне бейімдеу процесі әскери-кәсіби бейімделу деп аталады. Ол 5 айға дейін созылуы мүмкін және үш кезеңде өтеді.

Бірінші кезең_(бастапқы) немесе жедел бейімделу кезеңі 30 күнге дейін қызмет етеді. Оның мәні – жаңа ортамен танысу. Алғаш рет қызмет айларында ең қарапайым физиологиялық қажеттіліктерді қанағаттандыру қиын (үнемі аштық сезімі, ұйқының болмауы, қанағаттандырылмаған жыныстық қатынас, қауіпсіздік пен әлеуметтік байланыстардың болмауы, сүйіспеншілік, өзін-өзі тану және т.б.), өзін-өзі бағалау қажеттілігі орындалмайды: сәттілік, тану, мақұлдау жоқ.

Жаңа жағдайда адам «Мен» бейнесінің күрт өзгеруіне ұшырайды. Барлығы өзгереді: сыртқы түрі (жаңа шаш үлгісі, киім); аты атағы мен бөлімшенің атауымен ауыстырылады; күнделікті өмір мен тәртіп өзгереді және т.б. бірақ ең күшті тәжірибелер – ол өзін толық басқара алмайтынын түсінуден кенеттен шешім қабылдаушы тұлға болуды тоқтатады.

Мұнда оны ешкім білмейді, ең бастысы – оның жеке басын қалпына келтіруге мүмкіндігі жоқ, тіпті қарапайым әрекеттерді орындау деңгейінде де (уақыт жауынгерлік дайындықтың күнделікті міндеттерінен бастап тамақ ішуге және теледидар көруге дейін реттеледі). Барлығы белгіленген тәртіпке бағынады және бағынбағаны үшін санкцияны болдырмау үшін оны ұстану керек – бұл әскери қызметшінің басты «күнәсі».

Мұндай әлеуметтік-психологиялық ұйымның мақсаты-адамды бағындыру, оны бұйрықтарды орындауға үйрету: сарбаз ойлануы керек, бірақ командирлердің талаптарына бірден бағынуы керек. Әрине, мұндай жағдай өзінің түбегейлі жаңалығымен стрессті тудырады.

Одан шығудың жолы-көптеген сарбаздар іс-әрекеттің өзінен емес, олардың дәл, мінсіз орындалуынан мағына табуға тырысады.

Бейімделудің бұл кезеңі тәртіптілікпен, еңбекқорлықпен, орындаушылықпен, қызығушылықтың жоғары деңгейімен, сыртқы ақпаратқа толық сенімділікпен, ортада қабылданған мінез-құлық нормаларына назар аударуға ұмтылумен сипатталады.

Бұл организмнің барлық физиологиялық резерві пайдаланылған кезде ағзаның қызметі оның физиологиялық мүмкіндіктерінің шегінде болатын ең қиын кезең. Сонымен, адам ағзасы алдын-ала неғұрлым жақсы дайындалса, бұл физиологиялық резерв неғұрлым көп болса, резервтік механизмдер соғұрлым оңай және тез іске қосылады және жаңа жағдайда өмір сүру мүмкіндігі пайда болады. Егер жеткілікті дайындық болмаса, денеде күш алатын жер жоқ, бұл өз кезегінде әртүрлі аурулардың пайда болуына әкелуі мүмкін.

Физиологиялық резерв дегеніміз не? Ең алдымен, бұл дененің физикалық даму деңгейі. 5-7 жыл бұрын мерзімді қызмет сарбаздарының дене салмағының жеткіліксіздігі мәселесі өте өзекті болды, бүгінгі күні артық салмақ проблемасымен жиі бетпе-бет келу керек. Бірінші және екінші жағдайда да әскерге шақырылушылар қызметтестерінің мазақтауына үнемі шыдауы керек, өйткені олар физикалық белсенділікті жеңе алмайды – оларда бұлшықет массасы жеткілікті дамымаған. Бірақ олар дене шынықтыру бойынша белгілі бір жас нормативтеріне сәйкес келуі керек: штангаға 7-10 рет тартылып, еденнен 15-20 рет итеріп, 100 м, 3 км қашықтықты еңсере алады, 10 км-ге жүгіру... Мұның бәрін спорттық киім түрінде емес, далалық киім үлгісімен және жабдықтармен орындайды!

Армияда сәтті қызмет ету үшін тек дене шынықтыру ғана маңызды емес. Жоғарғы деңгейде интеллектуалды деңгей де болуы керек: қазіргі заманғы әскери техниканы қолдану қиын. Сондықтан, әскерге шақырылушының есте сақтау, зейін, ойлау, қиял сияқты танымдық психикалық процестері неғұрлым жақсы дамыған болса, соғұрлым ол бұрын екі жыл қызмет еткен дайындық деңгейін тезірек және сәтті ала алады.

Жоғарыда айтылғандардан басқа, әскерге шақырылушының сәтті бейімделуі үшін эмоционалды тұрақтылық, ашықтық және көпшілдік сияқты жеке сипаттамалар маңызды.

Бейімделудің екінші кезеңі_(сыни) 4-7 айға келеді. Осы кезде жағдайдың жаңалығының әсері маңыздылығын жоғалтады, әскери қызметші өзінің кәсіби міндеттерін орындауға тікелей кіріседі және жаңа ортада өз мүмкіндіктерін барабар бағалай алады. Әскери ұжымда жағымсыз, сондықтан қызметтің басында жасырылған жеке әдеттер мен мінез-құлық стереотиптері қайта басталады.

Бұл кезең әскери қызметшілердің психикалық өмірінің жалпы динамикасында ең қарқынды болып табылады.

Көбінесе бейімделу процесінде моральдық-психологиялық жағдайға жастардың әскер қатарына шақырылғанға дейінгі өзгерген құндылықтары әсер етеді. Осылайша, қоғамда қалыптасқан әскери қызметке деген теріс көзқарас,

одан жалтару мүмкіндігі, осы теріс қылықтар үшін жазасыздық өмірдің жаңа жағдайларына үйрену кезеңінде едәуір артады. Тіпті кішігірім қиындықтармен кездесу қақтығыстарға айналуы мүмкін.

Осы кезеңде ашуланшақтық, тәртіпсіздік, жанжал көріністерінің саны артып келеді, бұл негізінен өз міндеттерін әріптестеріне жүктеуге деген ұмтылыспен байланысты. Осы уақыт ішінде жалпы сырқаттанушылық барлық қызмет уақытында ең жоғары деңгейге жетеді.

Үшінші кезең (аяқтау) немесе тұрақты бейімделу кезеңі 7-ден 12 айға дейін. Осы кезеңнің жеке ұзақтығы және осы уақыттағы психикалық жағдайдың ерекшеліктері көбінесе алдыңғы кезеңдегі ішкі қайшылықтарды шешудің сәттілігіне байланысты.

Ұжымдағы әскери қызметшінің рөлі мен орны өзгеруде: мамандықты игерді, қызметке орналастырылды, жас толықтырулар енгізілді, тұлғааралық қатынастар құрылымындағы жауынгердің жағдайының өзгеруі. Үшінші кезеңнің негізгі мазмұны-екінші кезеңнің қайшылықтарын шешу процесінде қалыптасқан дағдыларды, икемділікті, жеке қасиеттерді тәуелсіз практикалық іс-әрекетте бекіту.

Бұл кезең төмен аурушандықпен, жоғары өнімділікпен және әскери еңбек факторларының әсеріне төзімділікпен, әртүрлі жүктемелерден кейін денені толық және жылдам қалпына келтіру қабілетімен сипатталады.

Бейімделу процесінің дамуы оның түпкілікті нәтижесі мен маңыздылығы бойынша оны аяқтаудың сәттілігі тұрғысынан екіұшты.

Мерзімді қызметтің әскери қызметшілерін бейімдеу барысында олардың психологиялық қасиеттері мен ерекшеліктері әскери бөлімдегі жаңа қызметке қойылатын талаптарға сәйкес қайта құрылады. Әскери қызметшілердің ерекше, өзгерген өмір сүру жағдайларына бейімделуінің сәттілігі көбінесе олардың бейімделу қабілеттерімен анықталады және олардың жеке және дара психологиялық ерекшеліктеріне тікелей байланысты.

Армия – бұл өмірдің жақсы мектебі, ол өзара көмекке үйретеді, жеңіске деген ерік-жігерді қалыптастырады, қарулас жолдастарына құрмет көрсетеді.

Бейімделу процесінің бұзылуымен бейімсіздену процесі пайда болуы мүмкін.

Бейімсіздену – қызметтің мақсатын жүзеге асыра алмауынан туындаған жеке тұлғаның кәсіби қызмет жағдайларына бейімделуінің белсенді процесінің тұрақты бұзылуы.

Бұл анықтама табиғи қабілеттерге сәйкес барабар кәсіби әскери дайындықтың, сондай-ақ әскери қызметшінің өзі өмір сүретін жеке микроәлеуметтік ортадағы қоршаған ортамен барабар әрекеттесуінің мүмкін

еместігін білдіреді.

Әскери бейімсізденудің пайда болуы әлеуметтік, медициналық, психологиялық және педагогикалық сипаттағы әртүрлі факторларға негізделген.

Бейімделу процесін мүмкіндігінше ауыртпалықсыз өту үшін төмендегі ұсыныстарды орындау керек. Олар әскерге шақырылғандардың талай буынының өмірлік тәжірибесімен сыналды.

Қарым-қатынас жасай білу. Байқағыш бол. Көргенін және естігенін түсіну. Негізгі құбылыстарды екінші құбылыстардан бөл. Дұрыс қорытынды жаса. Жабылма. Ашық бол. Қарым-қатынас жасай біл. Қызметтестеріңмен жақсы қарым-қатынас орнат. Жақсы қарым-қатынас орнатуға ықпал ететінін ұмытпа: сөйлеу мәдениеті, әңгімелесушіні тыңдау және есту қабілеті, шыдамдылық, әдептілік, басқалардың пікіріне төзімділік, психикалық күйді басқару мүмкіндігі.

Шиеленісті басуға болмайды. Барлық зұлым және агрессивті, тіпті тікелей екіншісіне бағытталмаса да, сізбен сөйлескенде жағымсыз сезім тудырады. Әңгімеде дұрыс және құрметті тон қойыңыз. Басқа адамның қол сұғылмаушылығы мен осалдығын сақта, қорға.

Жаныңды барлығына қатарынан ашпа. Адамдарды тани біл. Достарды дұрыс таңда. Аңғал болма және тым сенімді болма.

«Жарғымен өмір сүр - абырой мен даңққа ие боласың»

Бірден ҚР ҚК жарғыларын, ҚР Қылмыстық Кодексін, функционалдық міндеттеріңді жақсы зерделеуге тырыс. Олардың терең білімін қолбасшылық пен жолдастар жоғары бағалайды. Ежелгі даналықты есте сақта – «Жарғымен өмір сүр - абырой мен даңққа ие боласың». Өз құқықтарыңды, жеңілдіктеріңді және әлеуметтік кепілдіктеріңді біл.

Өзіңді тәртіпке келтіріп, басқаларды жаман қылықтардан тый. Тәртіпті сақтауда ұсақ-түйектер жоқ. Қазіргі уақытта оны ешкім көрмесе де, тәртіпті бол. Заңдардың, әскери анттың және жарғылардың талаптарына қайшы келетін «азғырулардан» бас тарта біл. Өзіңе (және қажет болса, қызметтестеріңе) «жоқ» деп айтуды үйрен.

Егер бұзушылық жасалса, онда өз әрекеттеріңе жауап бере аласың. Құқық бұзушылықтар, әскери тәртіпті өрескел бұзу (әсіресе – кіші әскерге шақырылған жауынгерлердің қысымы, «өз бетімен кетіп қалу», алкоголь, есірткі және уытты заттарды қолдану, ұрлау және т.б.) тек қызметті ғана емес, бүкіл өмірді бұзуы мүмкін екенін біл.

Эмоционалды тәжірибелер, жүйке-психикалық стресстер физикалық жаттығулармен, арнайы жаттығулар жиынтығымен, музыкамен жеңілдет...

Командирдің бұйрығы – заң. Әрбір әскери ұжымда командирлер мен бастықтар бар: сержанттар (старшиналар), прапорщиктер (мичмандар), офицерлер. Олар бөлімшелердің, бөлімшелердің басына қойылады. Сенде олармен қызметтің басынан бастап дұрыс қарым-қатынаста болуың өте маңызды.

Бастықтар бағыныштыларға бұйрық беруге құқылы және олардың орындалуын тексеруге міндетті. Командирдің бұйрығы заң күшіне ие. Бағыныштылар бастықтарға сөзсіз бағынуға міндетті. Бұл армия мен флотты ұстайды.

Үлкендер мен кішілер, бастықтар мен бағыныштылар арасындағы қатынастар жарғылық ережелермен реттелетінін ұмытпа.

Әскери мамандығыңның маманы бол. Кәсіпқойлық – бұл өзінің қызметтік міндеттерін меңгеру дәрежесі және қойылған міндеттерді ойдағыдай орындай білу. Бұл өз бөлімшесі мен бөлімінің оқу-жауынгерлік міндеттерін ойдағыдай орындау мақсатында штаттық қару-жарақ пен техниканы, оларды пайдаланудың тиімді әдістерін сапалы игеруді көздейді.

Тек осылай ғана өзіңнің әскери мамандығыңның шебері бола аласың. Әскери салада білім мен дағдылардың, кәсібиліктің және шеберліктің болмауы ең күрделі салдарға әкелуі мүмкін.

Сондықтан қызметтің алғашқы күндерінен бастап сеніп тапсырылған қару-жарақ пен техниканы адал оқып үйрен. Сенің әрекеттеріңді автоматты түрде орындалатын деңгейге жеткізу керек-онсыз кәсібилік мүмкін емес. Технологиялық тәртіпті, пайдалану және қызмет көрсету ережелерін қатаң сақта. Техника мен қаруды әрдайым жарамды күйде ұста, сонда олар сәтсіздікке ұшырамайды. Әскери мүлікке ұқыпты бол.

Ұжымшыл бол. Әскери ұжымда сенің жаныңда әрқашан жолдастарың болады – күндіз де, түнде де. Жолдастардың көмегінсіз, олардың қолдауынсыз қызмет ету оңай емес. Әйгілі Суворов өсиетінде: «Өзің өл, бірақ жолдасыңды құтқар» делінген. Қызметтестерің мен достарды қиындыққа тастама.

Әр әскери ұжымда адамдар әртүрлі. Кейбіреулері қаладан, басқалары ауылдық жерлерден келеді. Әркімнің білім, тәрбие, дене шынықтыру деңгейлері әртүрлі, мінездері мен талғамдары да айтарлықтай ерекшеленеді. Сенің жаныңда әртүрлі ұлттардың жауынгерлері қызмет етеді. Сен сарбаздар қатарында тең екендігіңді ұмытпа.

Ұжымға келіп, қарым-қатынастың сипатын бірден дұрыс бағалауға тырыс, қоғамдық пікірдің, көңіл-күй мен дәстүрдің ерекшеліктерін ескер. Кез келген бөлімше, кез келген әскери ұжым ұйымдық – штаттық құрылымға сәйкес топтарға бөлінген әскери қызметшілердің жиынтығы ғана емес. Онда

ұнатулар мен ұнатпауларға, ортақ көзқарастарға, өзара мүдделерге, психологиялық үйлесімділікке, жерлестікке, ұлттық негізге және т.б. негізделген көптеген микрогруппалар бар.

Ұқыпты таза және жинақы бол. Өз әскери киім нысаныңды қадағала, гигиенаны сақта. Көптеген адамдар армияға тіпті түймені қалай тігуді, аяғын қалай орау керектігін білмей, түнде аяқтарын жууға үйретілмеген және т.б. күйінде келеді. Міне, командирлердің ескертулері, әріптестерінің күлкілері пайда болады.

Ұйымдастырылған және тәртіпті бол. Ұжымда кешіру болмайды және ұрлық қатыгездікпен жазаланады. Кез-келген тапсырманы орындаудан тартынба, тіпті оларды орындау ақымақ және дұрыс емес болып көрінсе де. Өз міндеттеріңді басқаның мойнына беруге, оңай жолдарды іздеуге тырыспа. Шаруашылық жұмыстарынан, тазалаудан, ең лас жұмыстан қорықпа. Сен ер адамсың, сондықтан бәрін өзің жасай білуің керек.

Жанжалды жағдайларда өзіңізді дұрыс ұстаңыз. Әскери психологтардың зерттеулері көрсеткендей: 50 – ден 70-ке дейін әскери қызметші бар бөлімшелерде күн сайын 10-ға дейін қақтығыстар болады. Олар әртүрлі себептермен пайда болады және әртүрлі жолдармен жүреді. Олардың 38% - дан астамы қысқа мерзімді, шамамен 40% - ы бірнеше аптаға созылады. Әрбір төртіншісі бір айға немесе одан да көп уақытқа созылуы мүмкін.

Жанжалды шешу үшін қарсыласпен ашық сөйлесу технологиясы ұсынылуы мүмкін:

- бұл жанжал саған пайдалы емес, ол екінші тарапқа да пайдалы емес деген шынайы мәлімдеме жаса;
- қарсыласыңа бұл қақтығысты тоқтатуды ұсын;
- жүріс-тұрысында жіберілген қателіктерді немесе олқылықтарды мойында;
- сенің тарапыңнан татуластыру қадамдары міндетті түрде жасалатынын түсіндір;
- қарсыласқа ол үшін маңызды нәрсе бер;
- қарсыласың жасай алатын жеңілдіктерге қатысты тілектер айт;
- қарсыласыңды жеңілдіктер және ұсыныстармен алмасуға шақыр;
- жеңілдіктер мен ұсыныстарды талқыла және қажет болған жағдайда оларды түзет;
- мәселенің өзара қолайлы шешімін қабылда.

Халық даналығын есте сақта: «Әлсіздер кек алады, күштілер кешіреді».

Өзің үшін тұра біл. Әскери ұжымда ешкімнің жарғыға қайшы келетін тәртіп орнатуға құқығы жоқ. Тек командир, аға бастық бұйрық беруге құқылы

екенін ұмытпа. Соған қарамастан, қандай да бір түрде Қарулы Күштерде жарғылық емес қатынастар пайда болады («әлімжеттік»). Ең көп тарағандары: қол жұмсау, әлсіздерді және кейінгі әскерге шақырылғандарды моральдық және физикалық түрде басу; әртүрлі қыңырлықтарды орындауға мәжбүрлеу, қызмет пен тұрмыстық міндеттерді ауыстыру; ақшаны, заттарды, азық-түліктерді, киім-кешектерді және т. б. бопсалау.

Табыс – өзін-өзі жетілдіруде. Адам, жануарлардан айырмашылығы, өзін-өзі танитын және саналы, өзін түзетуге және жетілдіруге қабілетті тіршілік иесі. Бөлімшеде болған алғашқы күндерден бастап өзін-өзі жетілдірумен айналыс. Өзіңді тани біл. Қолыңды жүрегіңе қойып, өзіңді бағала. Қызметтестеріңнің қылықтарын, мінез-құлқын және іс-әрекеттерін жүйелі түрде, мұқият талдауды үйрену маңызды.

Ұйықтамас бұрын, күн қалай өткенін қорытынды жасап, ертеңгі тапсырмаларды қарастыруға ойлап жат. Өзін-өзі бағалау жоғары немесе төмен емес, объективті болуы керек.

Өзіңізді физикалық және рухани жағынан дамыт. Өз – өзіне білім беру және өзін-өзі тәрбиелеу-сенің өмірлік жетістігіңнің негізгі факторлары. Өмірде және қызметте оң мақсаттар қой. Оларға табандылықпен жетуге тырыс.

Бейімделу – бұл әскери қызметке кірген жас жігітпен болып жатқан маңызды процестердің бірі. Болашақта әскери қызметшінің қызметі, оның қызмет етуге және өзіне жүктелген міндеттерді орындауға деген еркі мен ұмтылысы осы процеске байланысты болады.

Жауынгер тұлғасының жоғары бейімделу қабілеттері (бейімділік) мыналарға байланысты:

- тұлғаның көңіл-күйі;
- жүйке-психикалық тұрақтылық дәрежесі;
- бауырмалдық, мейірімділік, ашықтық, әлеуметтік батылдық, келісімділік, төзімділік, өзіне деген сенімділік және т.б.

Жас жауынгерді бейімдеу процесін ұйымдастыру командирдің жұмысының ажырамас бөлігі болып табылады. Жылдам бейімделу әскери қызметшілердің бірігу деңгейін, жауынгерлер арасындағы ұжымшылдықты арттыруға, бөлімшеде салауатты, достық жағдайды қалыптастыруға ықпал етеді.

6.3. Жауынгерлердің жүйке-психикалық тұрақсыздыққа бейімделу мәселелері

Психикалық норма – бұл әскери-кәсіби қызметті сәтті орындауға мүмкіндік беретін ағзаның мүмкіндіктерінің жиынтығы.

Жүйке-психикалық тұрақсыздық деп -дененің бейімделу және орнын толықтыру механизмдерінің әлсіздігіне байланысты эмоционалды шиеленіс жағдайында оңтайлы жұмыс істеуді және барабар реакцияны бұзуға бейімділікпен сипатталатын адамның психикалық белсенділігінің жағдайларын атайды.

Бейімделуді қиындататын факторларға үй тәрбиесіндегі ауытқулардың тұтас жиынтығы жатады; әртүрлі биологиялық себептер: медициналық мекемелерде жиі және ұзақ мерзімді емдеу және басқалар, сондықтан әскери қызметшілердің өздерінің қызметтік міндеттерін тиімді орындауы олардың денсаулығы болған жағдайда ғана мүмкін болады, олар физикалық, психикалық және әлеуметтік әл-ауқат күйі ретінде анықталады. Психикадағы белгілі бір өзгерістер психикалық дамудың туа біткен және жүре пайда болған ауытқуларының, жүйке-психикалық аурулардың, ми жарақаттарының салдары болуы мүмкін. Жас сарбаздың бейімделу процесінде мінез-құлықтың берік стереотипін бұзу немесе психикалық бұзылулардың алдын алу тек дұрыс жеке көзқараспен және әр бағынушымен мұқият жұмыс жасау арқылы мүмкін болады. Қиын бейімделу қосымша қызметтің қолайсыз өтуіне әкелмейтінін есте ұстаған жөн.

Әскери қызметшілерге сезімтал қарым-қатынас, оның өмір тарихымен, жеке қабілеттерімен танысу, командирдің психологпен және медициналық қызмет қызметкерлерімен тығыз байланыста психопрофилактикалық жұмысты дұрыс жүргізумен бірге бейімделу процесінің қиындықтарын жеңуге және кейіннен қызметтік міндеттерін сәтті орындауға көмектеседі.

Мазасыздық пен депрессиялық күйлердің пайда болуы бейімделу процесінің дәйектілігіне, шоғырлануына және фокусына теріс әсер етеді. Бұл жағдайлар әсіресе жағымсыз психогендік, социогендік және стресстік факторлардың әсерінен экстремалды жағдайларда белсенділіктің тиімділігіне айтарлықтай әсер етеді.

Қазіргі уақытта әскери қызмет жағдайында теріс бағыттағы әлеуметтік және психогендік факторлар едәуір күшейе түсті, әскерге шақыру бойынша қызмет өткеретін әскери қызметшілерді бейімдеу процесінде жүйке-психикалық бұзылулар мен ауытқитын мінез-құлықтың пайда болу әлеуеті едәуір өсті. Сондықтан әскери қолданыста «тәуекел тобы» ұғымы пайда болды,

оған алдын-ала бейім әскери қызметшілер кіреді: маскүнемдер, нашақорлар және т.б.

Тәжірибе көрсеткендей, бейімделуде қиындықтарға тап болған адамдардың бұл санатына қолайсыз факторлардың, шекті және тыйым салынған физикалық және психикалық стресстердің әсерінен, әсіресе бейімделу кезеңінде, депрессиялық немесе мазасыз күйде болатын (олардың экстремалды көріністері жүйке-психикалық бұзылыстың немесе психикалық бұзылыстың жаршысы болып табылатын) дені сау адамдар да енуі мүмкін, бөлімшедегі қолайсыз моральдық-психологиялық климатқа байланысты психикалық ыңғайсыздық.

Әскерге шақыру жасының өзі қиын. Бұл алғашқы махаббаттың, алғашқы көңілсіздіктердің және алғашқы қақтығыстардың жасы. Жастардың өмір сүру тәжірибесі әлі жоқ. Олар әділетсіздікке, ренішке, дөрекілікке, соның ішінде жауынгерлік қызмет пен оқу процесінде өздерінің сәтсіздіктеріне өте сезімтал. Олардың реакциялары әрдайым жарқын, сезімдері терең және көбінесе олардың себептеріне сәйкес келмейді. Бұл әскери қызметшілерге жеке көзқарастың қажеттілігін, олардың іс-әрекеттерін бағалау үшін мінездің ерекшеліктерін, бір қарағанда оғаш болып көрінетін, әскерге шақыру бойынша қызмет өткеретін әскери қызметшілерді бейімдеу процесінің ерекшеліктері мен мәнін білуді көрсетеді.

Тәжірибе көрсеткендей, жас жауынгерлердің оңтайлы бейімделуін қамтамасыз етудің басты мәселесі-бөлімшелерде достық пен жақсы қарым-қатынас атмосферасын құру, әскерге жаңа шақырылғандарға дұрыс педагогикалық көзқарас, қызметтік жүктемелерді біртіндеп арттыру. Оңтайлы психологиялық климат тамақтану мінез-құлқының бұзылуы тәуекел тобындағы жауынгерлер үшін әсіресе қолайлы, өйткені мұндай жауынгерлердің психикалық тұрақтылығы әлсіреді.

Бұл мәселені (немесе міндеттерді) шешуге психопрофилактикалық шаралар кешені қол жеткізеді, олардың қатарына мыналар жатады:

– әр офицер мен сержанттың әрбір бағынысты әскерге шақырылушының жеке психологиялық ерекшеліктерін жан-жақты білуі және тәрбие жұмысында осы ерекшеліктерді ескеру мүмкіндігі. Тамақтану мінез-құлқының бұзылуы бар жауынгерлерге қатысты жеке көзқарас қажет;

– офицерлердің бағынысты ұжымдағы психологиялық ахуал туралы, бөлімшедегі жарғылық емес қарым-қатынастардың алдын алу бойынша сержанттардың нақты жұмысы туралы, туындайтын жанжал жағдайлары туралы шынайы ақпарат алу мүмкіндігі;

– бөлімшедегі психологиялық климат туралы сарбаздардың пікірін

зерттеуге арналған арнайы сауалнамаларды қолдану. Сауалнаманың нәтижелерін жалпылау дұрыс қорытынды жасауға және психологиялық жағдайды басқа әдістермен тереңірек зерттеуге мүмкіндік береді;

– сарбаздарды тәрбиелеу кезінде сержанттардың жарғылық емес әдістермен талпыныс жасау әрекеттерін қатаң түрде тоқтату, сондай-ақ сарбаздар арасындағы жарғылық емес қатынастар жағдайында сержанттарды әрекетсіздігі (және офицерлерге ақпараттың болмауы) үшін жазалау; мұндай сержанттарды адамдармен жұмыс істеуден шеттететін офицерлер өте дұрыс әрекет етеді;

– бөлімшеде жанжалды жағдайларды шешу бойынша іс-шараларды уақтылы өткізу.

Ең бастысы бөлімшедегі жағдай туралы терең тани білу, адамдарды білу.

Жүйке-психикалық тұрақсыздық (әрі қарай – ЖПТ) тәуекел тобындағы жауынгерлердің бейімделуін қамтамасыз ету процесінің екінші мәселесі-мұндай жауынгерлердің бірлескен денсаулығы мен психологиялық сипаттамаларын ескере отырып, құқықтық және профилактикалық іс-шараларды дұрыс жүргізу.

Дәрігер ЖПТ тобының әрбір сарбазының медициналық-әлеуметтік ерекшеліктерін нақтылағаннан кейін офицерлер мен сержанттар тарапынан осы жауынгерлерге қатысты оқу-тәрбие іс-әрекеттері қызметтік жүктемелерді азайту, ұтымды жұмысқа орналастыру және т.б. бойынша медицинаның нұсқауларын ескеруі керек.

ЖПТ көріністерінің сипатына және әскери қызметке бейімделу дәрежесіне байланысты сауықтыру шаралары тұрақты немесе уақыт бойынша шектеулі болуы мүмкін. Тәжірибелі командирлер ЖПТ тәуекел тобының жауынгерлері үшін қызмет жағдайларын жеңілдетудің төмендегідей әртүрлі құралдары мен әдістерін қолданады:

– бұл түнгі уақыттағы кезекшіліктен 1-1,5 айға босату болуы мүмкін;

– қызметтік жүктемені төмендету (мысалы, аптасына 2 реттен артық емес кезекшілікке тағайындау, тек ішкі жасақта қызмет ету және т.б.);

– ұтымды жұмысқа орналасу (мысалы, санитарлардың, каптерлердің, жазушылардың және т. б. шаруашылық лауазымдарына);

– ішкі киім және төсек-орын жабдықтарының қосымша жиынтығымен қамтамасыз ету (матрасқа арналған клеенка); уақытша физикалық белсенділікті азайтуға болады (мысалы, жүгірулер мен жедел жүгірулерден босату). Бірақ ешқандай жағдайда дене шынықтырудан толық босатуға болмайды. Мөлшерлі дене шынықтыру ЖПТ бар тұлғалардың жүйке жүйесін нығайтудың негізгі құралы ретінде іс жүзінде таптырмас болып табылады. Психологтар ұзақ уақыт

бойы физикалық күшсіз адам ашуланшақ, тез шаршайды, нашар үйренеді (тіпті «мінезі өзгереді»).

Сонымен қатар, ЖПТ тәуекел тобындағы әрбір жауынгердің әріптестері арасында тәрбие жұмысын жүргізу қажет.

Бейімделу кезеңінде кез-келген ауруға шалдыққан ЖПТжауынгерлері үшін медициналық ұсыныстардың орындалуын бақылау және қамтамасыз ету бейімделу үшін ерекше маңызға ие.

Респираторлық инфекциялар, тұмау, созылмалы соматикалық аурулар, тіпті айқын түрде, дененің жалпы қарсылығын әлсіретеді, мидың тонусын және жүйке жүйесінің бейімделу қорларын төмендетеді. Соматикалық аурулар іс жүзінде емделген кезде де жауынгерлер шағымдана беруі сирек емес.

Осы аурулардан кейін кез-келген сарбаз әдетте қызметке біртіндеп тартылуды қажет етеді. Сонымен қатар, бұл ЖПТ бар жауынгерлерге қатысты. Сондықтан ауруханадан шыққан кезде берілген ұсыныстарды оның барлық жақын бастықтары білуі керек. Сержанттар олардың орындалуын қамтамасыз етуі керек, соның ішінде физикалық және психикалық жүктемелердің нақты біртіндеп артуы. Бөлімнің медициналық пунктіне денсаулығының нашарлығы мен денсаулығына қатысты түрлі шағымдармен жиі жүгінетін жауынгерлерге мұқият болу керек.

Жас сарбаздардың бейімделуі бұзылуының алдын алу міндеттерінің (проблемаларының) келесі тобын оқу процесі мен өздерінің бағыныстыларының өміріне оңтайлы санитарлық-гигиеналық жағдайларды, күн тәртібін нақты орындауды қамтамасыз ететін іс-шаралар құрайды.

Осы іс-шараларды уақтылы және жоспарлы түрде жүзеге асыру сарбаздардың әскери қызмет стереотипін күнделікті өмір мен оқуды ұйымдастыруда айқындық пен дәйектілік әдетін қалыптастыруды жеңілдететін жағдай жасайды.

Күн тәртібін сақтау, уақтылы тамақтану, киімді, аяқ киімді уақтылы кептіру, моншада жуыну, ұзақ физикалық немесе ақыл - ой жүктемесі кезінде демалуға мүмкіндік беру, сондай-ақ түнгі ұйқының жеткіліктілігі-мұның бәрі денені сауықтырады және бейімделудің маңызды факторларының және жалпы психопрофилактика жүйелерінің бірі болып табылады.

Сонымен бірге бөлім сарбаздарының тұрмыстық жағдайларын жақсартуға да назар аудару қажет:

- оқу сыныптарының жарықтандырылуын арттыру (қалыпты жағдайда 1 шаршы метрге сыныптарда 200 ватт шамы бар 1 электропатрон болуы керек);

- қол жуғыштарда және жауынгерлік техника паркінде ыстық сумен жабдықтау жабдықтарына қол жеткізу. Көптеген жаңадан әскерге

шақырылғандар абаттандырылған пәтерлерде өмір сүргенін және бөлімнің әскери өміріне (бетіңізді тек суық сумен жууға тура келгенде) көшу әскери қызметке деген жалпы көзқарасқа жағымды әсер ететінін ескеру қажет;

– казарманың жатын бөлмелері мен оқу сыныптарында оңтайлы температуралық режимді қамтамасыз ету қажет.

Әрине, бағыныстылардың өмірін жетілдірудің осы мәселелерін шешу көбінесе жеңумен, материалдық жабдықтаудағы қиындықтармен байланысты, бірақ көп нәрсе офицерлердің өздері бөлімнің бөлімшесіне деген бастамасына байланысты. Сарбаздың өміріне қамқорлық жас жауынгерлерді бейімдеу мәселелерін шешуге ғана емес, сонымен қатар бағынысты бөлімшелердің жеке құрамы арасында командирлердің, тәрбиешілердің беделін арттыруға да ықпал етеді.

Әскерге шақырылушыларды бейімдеуді қамтамасыз ету жөніндегі офицерлер жұмысының тағы бір бағыты ЖПТ тобының жауынгерлеріне одан әрі әскери қызметке оң көзқарасын қалыптастыру болып табылады. Осы мақсатта сарбаздармен олардың әл-ауқаты және әскери қызметке үйренудегі қиындықтар туралы жиі жеке әңгімелесулер жүргізу ұсынылады. Мұндай әңгімелесулерде жауынгердің әскери қызметіндегі жағымды жақтарын атап өту керек, жауынгерге оның қандай да бір еңбегі үшін, әскери білімді игеруге тырысқаны үшін құрмет көрсету керек.

Сонымен қатар, мұндай жауынгерлерді қызметтегі (аз болса да) жетістіктері үшін көтермелеу керек. Көптеген адамдар үшін мақтау жұмыс пен қызметте өте қажет ынталандыру екенін әрқашан ескеру қажет.

ЖПТ тәуекел тобының жауынгерлерінде әскери тәртіп пен тәртіпті мейірімді қабылдауға көзқарас қалыптастыру керек. Жауынгердің іс-әрекеттерін әскери бұйрықтарға саналы түрде үйренуге бағыттау оның бейімделуін жеңілдетеді, содан кейін тұрақтылық бойынша әрекеттерді қамтамасыз етеді. Сонымен қатар, ЖПТ тобының жауынгерлерінде оларға, олардың істеріне үнемі назар аударуға сенімділік қалыптастыру қажет. Бұл ретте жауынгерлерді туған күнімен, ал ЖПТ тобының жауынгерлерін — ата-аналарының туған күндерімен құттықтау қажет. Жауынгердің офицерлерге олардың өмірбаянын, зейіні мен қамқорлығын білгені үшін алғыс сезімі оның тағдыры үшін жауапкершілік сезімін арттыруға қызмет етсін.

ЖПТ тобы жауынгерлерінің мінез-құлқының негізгі түрлері мыналар:

Жас жауынгерлердің мінез-құлқының бірнеше түрі:

- «тұрақсыз» мінез-құлық түрі бар әскери қызметшілер;
- «жанжалды-қозғыш» мінез-құлық түрі бар әскери қызметшілер;
- «эгоорталықтық» мінез-құлық түрі бар әскери қызметшілер;

- «астениктік» мінез-құлық түрі бар әскери қызметшілер;
- «күдікті» мінез-құлық түрі бар әскери қызметшілер (астено-невротикалық).

Жүйке-психикалық тұрақсыздықтың түрлері:

- ұшқалақ жауынгерлер;
- оқшауланушылар;
- қақтығысты тұлғалар;
- науқастар.

Жүйке-психикалық тұрақсыздық белгілері бар тұлғаларды анықтау және алдын алу кезеңдері:

- кезең: ҚІД (ҚІБ, ҚІБ) және жиналу пункттерінде әскери қызметке шақыру үшін үміткерлерді іріктеуді ұйымдастыру және өткізу;

- кезең: Тікелей әскери бөлімде қызмет ету кезеңінде ЖПТ және психикалық бұзылулары бар әскери қызметшілерді анықтау (оның ішінде «Болжам 2», «ЖПТ-А» сауалнамасын пайдалану);

- кезең: ЖПТ және психикалық ауытқуы бар тұлғаларды динамикалық медициналық және психологиялық бақылау, жағымсыз жағдайлардың алдын алу.

- Фрустрация-бұл адамның үмітсіздік сезімімен, қалаған мақсатына жетудегі үмітсіздігімен бірге өзінің сәтсіздігінің эмоционалды ауыр тәжірибесі.

Психологиялық оңалту – стресстік сипаттағы немесе стресстік өмірлік оқиғасы бар айтарлықтай өзгерген режимдегі экстремалды жағдайларда тапсырмаларды орындағаннан кейін адамның психикалық белсенділігін қалпына келтіру.

Психооңалтулық жұмыстың негізгі принциптері:

- уақытылы болу принципі;
- қызметтік-жауынгерлік міндеттерді орындау ауданында тікелей психооңалтуды ұйымдастыру принципі;
- психооңалтулық жұмыстың әскери қызметшінің жеке басына, нақты бөлімшеге жақындығы принципі;
- бөлімше, жауынгерлік топтар құрамын сақтау принципі;
- әскери қызметтің барлық тәртібін сақтау принципі;
- жеке құраммен жұмыста ол орындаған міндеттердің жоғары маңыздылығын тануға және қызметтік-жауынгерлік қызметтің сапасын жоғары бағалауға бағдарлану принципі;
- әскери қызметшілерге қамқорлық, психологиялық қолдау атмосферасын құру принципі.

Жалпы білім беретін мектептерде жасөспірімдер арасындағы бейресми

қатынастар жүйесі құрылатын өзін-өзі басқару тәжірибесі әлі дамымағанын және еңбек ұжымдарындағы жастармен қарым-қатынас (егер әскерге шақырылғанға дейін әскерге жаңа шақырылғандар жұмыс істеген болса) дұрыс емес екенін ескеру керек, олар жас жұмысшылардан артықшылық жүйесіне негізделген.

Сондықтан армияға көптеген жас жауынгерлер армия ортасында да осындай қарым-қатынас әдістерінің рұқсат етілуі мен сөзсіз болуы туралы идеямен келеді.

Жеке психологиялық ауытқулары бар немесе дамуында артта қалған әскерге жаңа шақырылғандарда қарым-қатынас дағдылары әлдеқайда аз дамыған және көбінесе педагогикалық немқұрайлылықтың елеулі теріс салдарын тудырады. Мұндай сарбаздарға қызметтестерімен дұрыс қарым-қатынас орнату одан да қиын, өйткені олар тез сарқылатын, үйлесімділік сезімін жоғалтатын және тіпті өмір құндылығын жоғалтатын жанжалды жағдайларды күшейтуге бейім, олар импульсивті әрекеттер жасауға бейім және қақтығысты күшпен шешуге тырысады.

Осылайша, тәрбиеші офицер үшін әр әскерге жаңа шақырылғанның мінез-құлқының түрлерін мүмкіндігінше тезірек анықтау, оның мінез-құлқының нұсқаларын болжау және тиісті тәрбиелік профилактикалық әрекеттерді қамтамасыз ету маңызды. ЖПТ тәуекел тобындағы жас жауынгерлердің жеке басын зерттеу кезінде (бұл жағдайда мінез — құлқында ауытқуы бар жауынгерлер) мінез-құлықтың бірнеше түрі анықталуы мүмкін, олардың ерекшеліктеріне байланысты тәрбиелік сипаттағы іс-шаралардың алдын-алу жүргізіледі.

VII. Әскери тәртіптің психологиясы және оны бөлімшеде нығайту жолдары

7.1. Бөлімдер мен бөлімшелердің жауынгерлік дайындығын арттырудағы әскери тәртіптің мәні мен рөлі

Тәртіп – бұл терең және өте күрделі әлеуметтік және психологиялық құбылыс.

Тәртіп – бұл қоғамда қалыптасқан құқық пен мораль нормаларына, сондай-ақ белгілі бір ұйымның талаптарына жауап беретін адамдардың мінез-құлқының белгілі бір тәртібі.

Әскери қызмет саласына қатысты тәртіп - барлық әскери қызметшілердің Қазақстан Республикасының Конституциясында және заңдарында, әскери жарғыларда және командирлердің (бастықтардың) бұйрықтарында белгіленген тәртіп пен ережелерді, сондай-ақ әскери қызметшілер арасындағы мінез-құлық пен өзара қарым-қатынас нормаларын қатаң және дәл сақтауы (ҚР ҚК Тәртіптік жарғысының 1-бабы).

Бөлімдер мен бөлімшелердің жауынгерлік әзірлігін арттырудағы әскери тәртіптің мәні мен рөлі бөлімшеде әртүрлі аспектілер бойынша: адамгершілік, құқықтық, эстетикалық, педагогикалық және психологиялық әскери тәртіптің жоғары деңгейін қамтамасыз етеді.

Әскери психология өзінің назарын мыналарға аударады:

- әскери тәртіптің жеке және әлеуметтік-психологиялық негіздерін ашу;
- бөлімшенің әскери тәртібінің жай-күйін талдау құралдарын әзірлеу;
- бөлімшеде әскери тәртіпті құрудың, қолдаудың және нығайтудың негізгі бағыттарын негіздеу.

Әскери тәртіп келесі элементтерді қамтиды:

- идеологиялық жетілуге, саяси, әлеуметтік-экономикалық және әскери тәртіпті терең түсінуге негізделген әрбір жауынгердің жеке тәртібі;
- әскери ұжымның тәртібі;
- командирлерге тәртіпті тәрбиелеуге және жауынгердің мінез-құлқын басқаруға шебер басшылық ету.

Осы элементтерді нақтылы қарастырайық.

Тәртіптілік – бұл өз әрекеттері мен қылықтарына заңдардың, әскери жарғылардың, командир мен бастықтардың бұйрықтарының ережелері мен талаптарына дәл және қатаң бағынуды қамтамасыз ететін жеке қасиеттердің жиынтығы. Онда жеке тұлғаның мемлекет заңдарына және қоғамның

моральдық нормаларына, жатақхана ережелеріне, әскери үлеске қатынасы жеке-психологиялық түрде бекітіледі. Жауынгердің тәртіптілігі – бұл оның Отан қауіпсіздігі үшін қарулы күресте жанқиярлыққа дайын екендігінің көрінісі.

Тәртіптің өзіндік құрылымы бар:

1. теориялық-танымдық ішкі құрылым

– әскери тәртіп талаптарын білу

– құқықтық сана;

– адамгершілік;

– тұрақты оң көзқарастар, әскери қызмет пен әскери тәртіптің қажеттілігіне деген сенімдер.

2. Мотивациялық ішкі құрылым.

3. Практикалық ішкі құрылым

– тәртіпті мінез-құлық дағдылары, іскерлігі мен әдеттері.

Тәртіптілік – бұл көптеген өлшемдері бар тұлғаның сапасы, олардың әрқайсысы оны қалыптастыруда бағалау кезінде ескерілуі керек (1-кесте).

1-кесте-жауынгердің тәртіптілік көрсеткіштері

Жүріс-тұрысында	Рухани көріністе
– әскери тәртіп пен тәртіп ережелерін қатаң сақтау;	– әскери ант талаптарын, әскери жарғыларды, нұсқаулықтарды білу және түсіну;
– командирлердің бұйрықтары мен өкімдерін дәл және бастамашыл орындау;	– әскери тәртіптің қажеттілігі мен орындылығына сендіру;
– жеке қару мен бекітілген техниканы жауынгерлік жағдайда ұстау;	– тәртіпті мінез-құлық дағдылары, іскерлігімен әдеттері;
– қызметтің, жауынгерлік кезекшіліктің уақтылы атқарылуы;	– әскери қызмет талаптарына сәйкес өзін-өзі басқару қабілеті;
– үлгілі көрініс;	– жауынгер көрсеткен еңбекқорлық;
– бөлімшенің қоғамдық өміріне қатысу, командирлерге көмек көрсету;	– алға қойылған міндеттерді шешуге күш салу;

Осы көрсеткіштерге сүйене отырып тәртіптің үш деңгейін ажыратуға болады:

– жоғары-мінсіз тәртіпті әскери қызметшілер;

– орташа - тәртіпті әскери қызметшілер;

– төмен- тәртіпсіз әскери қызметшілер.

Мінсіз тәртіпті жауынгерлер барлық лауазымдық міндеттерді, күш-жігерді және бастаманы орындауда үлкен құлшыныс танытады. Олар әскери тәртіпті бұзбайды, әр түрлі лауазымды тұлғалардан тапсырмаларды орындау кезіндегі айырмашылықтары үшін көптеген ынталандыруларға ие болады.

Олардың әлеуметтік белсенділігі жан-жақты көрінеді:

- қоғамдық тапсырмаларды адал орындайды;
- бастыққа жарғылық тәртіп орнатуға жан-жақты көмек көрсетеді;
- сөзімен және ісімен жолдастарды жаман әрекеттерден сақтайды.

Мінсіз тәртіпті жауынгердің жауынгерлік дайындықтағы жетістігі әдетте жоғары. Бірақ егер сіз қалаған жетістікке бірден жете алмаса, үнемі құлшыныс, сайып келгенде, жауынгерді алдыңғы қатарға шығарады. Мұндай жауынгерлердің негізгі мотивтері-олардың жоғары саяси сана-сезімі, көзқарастары мен сенімдері, Отанның қорғаныс қабілетін нығайтуға қарапайым үлес қосуға бел бууы, әскери борышына адалдығы.

Тәртіпті жауынгерлер біріншісінен бір ғана ерекшеленеді – ұжымның қоғамдық өміріндегі белсенділіктің жеткіліксіздігі. Олар барлық лауазымдық міндеттерді орындауда үлкен еңбекқорлық көрсетеді, жауынгерлік және саяси дайындықта жоғары жетістіктерге жетеді, тәртіпті бұзбайды.

Қоғамдық тапсырмаларға белсенді емес, үнемі бақылауда, кейде қысыммен орындалады. Олар әрдайым жарғылар талап еткендей, жолдастарын теріс қылық жасаудан сақтай бермейді; бұзушылықтар талқыланатын жиналыстарда үндемеуді жөн көреді. Жарғылық тәртіпті орнатуда командирге босаң көмектеседі.

Тәжірибеде тәртіпсіз деп әскери тәртіпті әлсін-әлсін бұзуға бейімділік танытатын әскери қызметшілер аталады. Мұндай әскери қызметшілердің мінез-құлқы белгілі бір таңдауды көрсетеді: олар барлық жарғылық талаптарды елемейді, бірақ белгілі бір міндеттерді орындау кезінде үлкен қиындықтарға тап болады. Бөлімшелердегі тәртіпсіз әскери қызметшілер, олармен тәрбие жұмысының нәтижесінде тәртіптілік деңгейін арттырады.

Әскери қызметшілердің қандай талаптарды көбіне бұзатынына байланысты тәртіпсіз мінез-құлықтың үш түрін көрсетуге болады:

- дауласуға бейімділік;
- орындамауға бейімділік;
- өз бетінше әрекет етуге бейімділік.

Дауласуға бейімділік көбіне кейбір бастықтармен қарым-қатынаста әскери қызметшінің кейде жарғылық талаптардан ауытқуға (әдепсіздік, дөрекілік және т.б.) жол беруінен көрінеді.

Орындамауға бейімділік өзін міндеттерді орындауға деген құлшыныстың жеткіліксіздігі ретінде көрсетеді. Мұндай әскери қызметшілер, әдетте, ешқашан айналасындағылармен қарым-қатынасты шиеленістірмейді, бастықтың барлық бұйрықтары мен өкімдерін оңай тыңдайды. Бірақ оларды орындауға кірісіп, қиындықтардан аулақ болуға тырысады. Мұндай әскери қызметшілер орындалатын тапсырманың сапасына емес, тапсырған істі, тапсырманы орындау көрінісін жасау тәсілін іздеуге назар аударады.

Егер тәртіпсіз мінез-құлықтың екі түрінде де әскери тәртіпті бұзу ерікті сипатта болмаса, онда өздігінен әрекет етуге бейім әскери қызметшінің жағдайы басқаша. Мұнда әскери қызметші жарғыларға сәйкес келмейтін мақсатты алдын-ала белгілейді, алдын-ала жоспар жасайды және теріс қылық жасағанда елеулі қиындықтарды жеңеді. Бұған өз бетімен кету, ұрлау жағдайлары, міндеттерден жалтару үшін ауруды сылтаурату және т.б. жатады.

Мінез-құлық – бұл өзара байланысты әрекеттер жүйесі. Бұл ретте теріс қылықтар (әлеуметтік зиянды, азғындық әрекеттер) және жекелеген әрекеттер, тек қозғалыс сипаттамалары бар актілер де орын алуы мүмкін.

Оның екі жағы бар: сыртқы (физикалық) және ішкі (психологиялық).

Қылық – бұл әлеуметтік мағынаны оны жүзеге асыратын адам (топ) жүзеге асыратын әрекет. Жеке және топтық әрекеттерді ажыратады.

Құрылымдық жағынан қылықты келесідей ұсынуға болады. Қылықтың маңызды элементтерінің бірі-мінез-құлық формасы, яғни сезім мүшелері (көру және есту) оның «суретін» тікелей қабылдайды. Бұл әскери қызметшінің мінез-құلقىның сыртқы жағы.

Мінез-құлық формасы адам қоршаған әлемде — табиғат пен қоғамда объективті өзгерістер жасайтын құрал ретінде әрекет етеді. Сондықтан оны кейде физикалық мінез-құлық деп те атайды.

Ішкі (психологиялық) жағында адамның белгілі бір іс-қимыл жүйесімен қол жеткізгісі келетін мақсаты ерекшеленеді.

Қылықтың мақсаты-адам өзінің іс-әрекетімен жүзеге асыратын қоршаған әлемдегі нақты өзгерістер. Бұл сыртқы әлемге немесе адамның өзіне қатысты болуы мүмкін.

Қылық уәжі – бұл белгілі бір мақсатқа жету және оған белгілі бір мінез-құлыққа қол жеткізу үшін таңдау қажеттілігі немесе рұқсат етілуі туралы ақыл-ой негіздемесі. Кейбір жағдайларда уәж аталған қылықты шарттайтын сияқты эмоционалды түрде боялған қорытынды болып табылады.

Әскери қызметшілердің уәждерін төмендегідей жіктеуге болады:

– әлеуметтік маңыздылық дәрежесі бойынша-кең әлеуметтік жоспар, ұжымдық (топтық жоспар) және жеке, жеке сипаттағы;

- психиканың арақатынасына және әртүрлі жақтарына байланысты уәждер ұтымды болуы мүмкін (міндет, жауапкершілік, қажеттілікті түсіну) ;
- эмоционалды (ар-намыс, жеке қадір-қасиет, мақтаныш сезімі) және аралас (нанымдар, идеалдар, көзқарастар, әдеттер және т. б.);
- шындық салаларына байланысты идеологиялық, моральдық, эстетикалық, құқықтық себептер ажыратылады).

Жауынгер өзі жасаған қылықтың себебін әрдайым біле бермейді. Бұл әртүрлі себептерге байланысты болады. Эмоционалды қозу-солардың бірі. Белгілі бір жағдайда эмоциялардың ерекше күшті жарқыл пайда болған кезде (ашу, қорқыныш, қуаныш және т.б.), бәрі бірдей ойлаған ойына сәйкес әрекет ете алмайды. Бұл алдын-ала психологиялық дайындықты қажет етеді.

Ұқсас жағдайларда жүйелі қайталануға байланысты қылық әдеттің мәніне ие болған жағдайларда да уәж нақты түсінілмейді.

Жауынгердің мінез-құлқын бағалау олардың моральдық және объективті нәтижелерін ескермей дұрыс бола алмайды.

Ұжымдық тәртіптілік – көптеген жауынгерлердің қылықтарының дұрыстығын, олардың жарғылық тәртіп талаптары мен командирлердің бұйрықтарын орындау, оқу-жауынгерлік міндеттерді ойдағыдай шешу, жаңа қару-жарақ пен техниканы игеру, жеке уақытты мәдени түрде өткізу, достық пен ұйымшылдықты нығайту қабілеттерін анықтайтын әлеуметтік-психологиялық қатынастар кешені.

Жеке тұлға сияқты, ұжымдық тәртіптің де өзіндік әлеуметтік-психологиялық негіздері бар. Сол сияқты, бұл негіздерді-топтық қасиеттерді және ұжымдық психологияның басқа элементтерін-әскери ұжымның тәртіптілігі немесе жай ғана оның пәні деп атауға болады.

Тәртіп мәселелері бойынша ұжым ұстанымының тұрақты элементтері:

а) тәртіпті жауынгердің ішкі ұжымдық идеалы, тәртіптің мәні туралы түсінік, жауынгердің жалпы қадір-қасиетіндегі орнын анықтайды;

б) белгілі бір бөлімшеде объективті бағалау шкаласына сәйкес келмеуі мүмкін қылықтардың жекелеген санаттарының маңыздылығының ұжымішілік шкаласы;

в) тәртіптіліктің (тәртіпсіздіктің) нақты көріністеріне ұжымішілік жауап берудің әдеттегі түрі (нормасы), бұл жағымсыз құбылыстарды шешуші түрде айыптау, кейбір жағдайларда – теріс қылықтар жасағандарды мақұлдау және қорғау және елеулі сынға лайық.

Мінез-құлық дәстүрлері мен нормалары. Олар күнделікті мінез-құлықтың әдеттегі стиліне, оны жаңа жағдайларға ауыстыруға байланысты және дағдылар мен әдеттер арқылы жүзеге асырылады. Нормалар мен дәстүрлер

жауынгерлердің қызметтік іс-әрекетін ғана емес, олардың қару-жараққа, техникаға және әскери қызметтің басқа да затты-нәрсе элементтеріне қатынасын реттейді. Олар сондай-ақ жауынгерлердің қызметтік және қызметтік емес қарым-қатынасын, олардың бір-бірімен қарым-қатынасын анықтайды. Бұл-әскери сыпайылық пен әскери сәлемдесу нормалары, әскери қызметшілердің бір-біріне қызметтік және жеке істер бойынша жүгіну ережелері, бастыққа сөзсіз бағыну, өзара сыйластық, ұжымшылдық принциптері.

Ұжымның психологиялық құрылымының ерекшеліктері. Ұжымның пәні үшін психологиялық құрылым, яғни оның мүшелерінің орналасуы, оларды топтастыру ерекшеліктері, рөлдерді бөлу маңызды. Ұжымға басқалар үшін мінез-құлықтың үлгісі болып қана қоймай, әскери тәртіпті нығайту бойынша белсенді жұмыс жүргізетін жауынгерлер қажет. Кейде ұжым құрылымында әртүрлі жағымсыз құбылыстарды қалыптастыратын және қолдайтын теріс микротоптар пайда болады.

Әлеуметтік-психологиялық ерекшеліктер тұрғысынан ұжымның тәртібін келесі критерийлер арқылы бағалауға болады:

- заңдарды, жарғыларды білу және оларды орындай білу;
- сана мен жауапкершілік;
- оқу-жауынгерлік міндеттерді шешудің тиімділігі;
- жеке құрамның қызметі және тұрмысының айқындылығы мен ұйымдастырылуы;
- командирлер мен активтің талапшылдығы және жеке үлгісі;
- - ұжымдағы қарым-қатынас сипаты;
- әскери тәртіп пен жарғылық тәртіпті бұзуға ұжымдық талапшылдық пен төзбеушілік.

Бөлімше ұжымтәртібінің элементтерін білу командирге тәртіпке сапалы психологиялық талдау жүргізуге мүмкіндік береді, оған мыналар кіреді:

- әскери қылықтар мен теріс қылықтардың сипатын олардың түрлері бойынша талдау;
- бұзушылардың жеке басын, олардың бұзушылықтарға қатынасын, бұрынғы мінез-құлқын, қызмет ету мерзімін, мән-жайларын ескере отырып, қылықтардың (теріс қылықтардың) себептерін белгілеу;
- психологиялық-педагогикалық ықпал етудің орынды шараларын анықтау;
- психологиялық-педагогикалық ықпалдың табыстылық шарттарын оқшаулау және зерделеу, тәрбие принциптері мен әдістерін қолдану;
- ұжымның жауынгердің мінез-құлқына сәтті әсер ету шарттарын талдау.

Осылайша, жеке құрамның біртұтас мінез-құлқы мен қызметін талдай отырып, бөлімшедегі әскери тәртіптің жағдайын бағалауға болады.

Әскери тәртіптің деңгейлері әртүрлі болуы мүмкін:

– әскери-қызметтік міндеттерді өте жақсы бағалай отырып, сапалы орындауды қамтамасыз ететін жоғары. Бейбіт уақытта басқа көрсеткіштер болған кезде әскери тәртіптің осындай деңгейінің болуы әскери бөлімшені өте жақсы деп анықтауға мүмкіндік береді;

– жауынгерлік және мемлекеттік-құқықтық даярлықтың жеткілікті жоғары көрсеткіштерін, қызметтік және жауынгерлік міндеттерді шешуді қамтамасыз ететін орташа;

– міндеттерді шешуді қамтамасыз ететін, бірақ жеткілікті тұрақтылық пен сенімділіксіз әскери тәртіптің төмен, ең төменгі рұқсат етілген деңгейі.

Тәртіп пен тәртіптілік біртұтастықта болады, бұл тәртіптілік тәртіпті сақтаудың ішкі шарты және сонымен бірге оның нәтижесі болып табылады: ол неғұрлым жоғары және тұрақты, әскери тәртіп пен тәртіпті нығайту бойынша жұмыс жүйелі, психологиялық және педагогикалық тұрғыдан негізделген.

Бірақ олардың арасында ғылыми және практикалық маңыздылықтан басқа айтарлықтай айырмашылық бар. Егер тәртіп (бұл жауынгердің мінез – құлқының сыртқы көрінісі) негізінен жауынгердің мінез-құлқын реттеуші болса, онда тәртіп (тұлғаның сапасы) ішкі реттеуші болып табылады. Тәртіптілік жеке тұлғаның жеке тұрақты қасиеті ретінде өзін-өзі ұйымдастыру, өзін-өзі бақылау, сыртқы бақылаудың болмауы жағдайында мінез-құлықты өзін-өзі реттеу қабілетінде көрінеді.

Осылайша, әскери тәртіп-тәртіптілікті қалыптастырудың сыртқы факторы. Осылайша, әскери ұжымның тәртібі әртүрлі әлеуметтік-психологиялық факторлармен тығыз байланысты, олардың бір бөлігі оның нақты механизмінің қызметін атқарады, ал екіншісі тәртіптік мінез-құлықты күшейтеді, оқу-жауынгерлік міндеттерді орындауға әсер етеді.

7.2. Жауынгердің тәртіпті параметрлері

Бөлімшеде жоғары әскери тәртіпті сақтауға жауынгерлерді жауынгерлік және мемлекеттік-құқықтық даярлаудың бүкіл жүйесі, әскерлердің өмірі мен қызметінің барлық салты қол жеткізеді. Бұл жерде командирдің әскери ұжымды басқару жөніндегі қызметі жетекші рөл атқарады.

Әскери тәртіпті нығайту жұмысы құрылатын екі негізгі бағытты көрсетуге болады: тәртіптілікке тәрбиелеу және мінез-құлықты басқару. Бұл бағыттар бірдей міндеттерді шешеді - әскери қызмет жағдайында объективті түрде қажет болатын жауынгерлердің мінез-құлқын қамтамасыз етеді, бірақ оны әр түрлі жолмен шешеді.

Тәртіптілікке тәрбиелеу мен мінез-құлықты басқару арасындағы айырмашылықтар жауынгерлердің санасындағы өзгерістердің сипатына қатысты, олар сайып келгенде тиісті мінез-құлықты анықтайды. Бірінші жағдайда, біз жауынгерлердің салыстырмалы түрде тұрақты жеке қасиеттері және әскери ұжымның бірдей тұрақты әлеуметтік-психологиялық сипаттамалары туралы айтып отырмыз.

Тәртіптілікке тәрбиелеу «алыс қашықтыққа» жүзеге асырылады. Ешкім, мысалы, әскери тәртіптің маңыздылығы туралы әңгімені тыңдағаннан кейін, тәртібі нашар сарбаздың мінез-құлқы бірден өзгереді деп күтпейді. Тұлғаның психологиялық ерекшеліктеріндегі және ұжым психологиясының ерекшеліктеріндегі түбегейлі өзгерістер ықпал ету құралдары мен әдістерінің күрделі жүйесін қолданудың арқасында кезең-кезеңмен, бірте-бірте, салыстырмалы түрде ұзақ уақыт бойы жинақталады. Тәртіптілікке тәрбиелеу барысында тұлғаның бағытында, мінезінде, қабілетінде, темпераментінде жағымды қасиеттер нығайтылады.

Мінез-құлықты басқару тұрақты психикалық қасиеттерге қатысты түбегейлі өзгерістермен тікелей байланысты емес. Мінез-құлықты басқару «қысқа мерзімді әрекетке», ағымдағы мәселелерді шешу процесінде тәртіпті мінез-құлықты қамтамасыз етуге арналған.

Мінез – құлықты басқару дегеніміз – әр сәтте оның алдында тұрған нақты тапсырманы сәтті шешу үшін қажет жауынгердің мінез-құлқын сенімді түрде қамтамасыз ету. Бұған мақсаттар мен мотивтерге үздіксіз әсер ету арқылы қол жеткізіледі, ал әр жағдайда басқаша емес, осылай жасауға итермелейді.

Тәртібі нашар әскери қызметшіні алғашқы екі жыл ішінде ең болмағанда сырттай (қызметінің нәтижесі бойынша) кез келген уақытта тәртіпті әрекетке, қызметтік міндеттерін тиімді орындауға ынталандыру.

Психологиялық тұрғыдан жауынгерлердің мінез-құлқын басқару

құрылымында келесі үш негізгі компонентті ажыратуға болады:

- жауынгерлердің мінез-құлқын диагностикалау және болжау;
- шешім қабылдау;
- орындауды ұйымдастыру.

Диагностика және болжау жауынгердің қолма-қол субъективті мүмкіндіктерін зерттеуге және оның ықтимал мінез-құлқын болжауға бағытталған.

Шешім қабылдау бағыныштыларға жүктелетін міндеттердің сипатын анықтауды қамтиды.

Орындауды ұйымдастыру жауынгерді осы тапсырманы адал орындауға ынталандыру үшін жеткілікті тиімді мінез-құлық мотивтерін қамтамасыз ете алатын әлеуметтік-психологиялық құралдарды әзірлеу және қолдану. Бұған тәрбие әдістері, сондай-ақ нұсқау беру, орындалуды бақылау және бағалау, көтермелеу және өндіріп алу сияқты арнайы командалық құралдар кіреді.

Мінез-құлықты басқару сонымен қатар ұжымдардың әлеуметтік-психологиялық атмосферасын басқаруды қамтиды.

Нақты жағдайларға байланысты әскери тәртіпті нығайту жөніндегі қызметтің екі негізгі бағыты арасындағы қатынастар әртүрлі болуы мүмкін. Келесі қызмет түрлерін көрсетуге болады, олардың әрқайсысында осы қатынастар ерекше: жауынгерлік қызмет, жауынгерлік кезекшілік, күзет және ішкі қызметтер, оқу, жауынгерлік техника мен қаруға қызмет көрсету, қоғамдық қызмет, өзіне-өзі қызмет көрсету, бос уақыт.

Әскери тәртіпті нығайтудың негізгі бағыттары:

- саналылықты, идеялық сенімділікті, өз Отанына деген адалдықты қалыптастыру және дамыту;
- бөлімшенің жеке құрамының өмірі мен қызметін жоғары ұйымдастыруға қол жеткізу;
- әскери қызметшілерде белсенді өзін-өзі тәрбиелеуді қалыптастыру (өзін-өзі бағалау, өзін-өзі тану, өзін-өзі өзгерту)
- командирдің жауынгерлер мен әлеуметтік топтардың, тұтастай алғанда ұжымның психологиялық ерекшеліктерін терең және жан-жақты зерделеуі, білуі және дұрыс есепке алуы;
- тәртіптегі командирдің жеке үлгісі.

«Біздің тәртіп, деп жазды М.В. Фрунзе, жазадан қорқу мен ашық түрде мәжбүрлеуге емес, әркімнің өз міндетін ерікті, саналы түрде орындауына негізделген, мұндай тәртіптің алғашқы үлгісі ретінде командалық құрам көрсетуі керек»:

- әскери бөлімше ұжымында салауатты моральдық-психологиялық ахуал

қалыптастыру;

– жауынгерлерге әскери қызмет жағдайларына бейімделуге көмек көрсету.

Жауынгер қызметке кірген кезде бейімделудің әртүрлі түрлері болады (физиологиялық, психологиялық, биологиялық, әлеуметтік). Күн тәртібіне, әскери тәртіп талаптарына, жарғылардың талаптарына оң бейімделу жағымсыз психологиялық жағдайлардың, ең алдымен шиеленістің төмендеуімен және жойылуымен қатар жүреді. Бұл физикалық және психологиялық стресстерге қарапайым бейімделу негізінде, сонымен қатар психологиялық және физиологиялық механизмдер мен қасиеттерді дамыту, қиындықтарды сәтті жеңу арқылы жүреді. Бейімделудің барлық факторларын ішкі (білім, тәжірибе, көзқарас, мінездің, темпераменттің, қабілеттің ерекшеліктері) және сыртқы (міндеттердің күрделілігі, жаңалықтың дәрежесі және шешілетін міндеттердің қиындығы, қауіптің болуы, командир мен ұжымның ерекшеліктері, оқу – тәрбие жұмысы) деп бөлуге болады. Осы факторларды ескере отырып, командир жас жауынгерлердің қызмет жағдайына бейімделу процесіне пайдалы әсер етуі мүмкін.

Осылайша, басқалармен бірге әскери тәртіпті нығайту бойынша жұмыстың әлеуметтік-психологиялық аспектісі бар. Онда жауынгерлердің жеке психологиялық ерекшеліктерін ғана емес, сонымен қатар ұжым психологиясының ерекше қасиеттерін де ескеру қажет. Әскери ұжымның психологиясын басқару әскери тәртіпті нығайтудың маңызды шарттарының бірі ретінде әрекет етеді.

Жауынгердің тәртіптілік параметрлері:

– қылықтар мен іс-әрекеттердің әскери жарғылардың талаптарына сәйкестік шарасы;

– тәртіптілік мінез-құлықтың себептері;

– қиын, қауіпті жағдайда тәртіптіліктің тұрақтылығы

– дұрыс мінез-құлықтың дербестік дәрежесі.

Қорытынды: әскери тәртіптің ерекшеліктері: басшының қызметінде ол өмірдің барлық аспектілерінде (кәсіби, отбасылық, жеке) жеке үлгі көрсетуге және оны түсінуге ғана емес, сонымен бірге осы қағиданы сөзсіз орындауға, өзін-өзі реттеуге және басшының мінез-құлқын өзін-өзі бақылауға негізделуі керек. Әскери қызметшілер командирлердің шақырулары мен мінез-құлқының сәйкессіздігіне қатты көңіл аударады. Мұндай сәйкессіздік келісімшарт бойынша әскери қызметші, сарбаздың кіші офицерлер құрамын құрудың бүкіл процесіне орны толмас зиян келтіреді. Әрқашан тәрбиені өзіңізден бастау керек екенін есте ұстау керек.

VIII. Психологиялық көмек көрсету және психологиялық денсаулықты сақтау бойынша офицер-тәрбиешінің жұмысы

8.1.Әскери қызметшілердің психикалық денсаулық нормалары

Психикалық норма – бұл әскери-кәсіби қызметті сәтті орындауға мүмкіндік беретін ағзаның мүмкіндіктерінің жиынтығы.

Психологиялық денсаулық туралы түсінік және оның критерийлері. Әскери қызметшілердің жеке және топтық психологиялық ерекшеліктерін зерттеу психологтың іс-әрекетіндегі маңызды, бірақ белгілі бір мағынада алдын-ала кезең болып табылады, бұл басқарушылық шешім қабылдаған кезде оны кейіннен есепке алу үшін объективті ақпарат алуға мүмкіндік береді.

Әскери қызметшілердің жеке психологиялық ерекшеліктерін зерттеу белгілі бір психологиялық қиындықтары бар, сондықтан психологиялық көмекке мұқтаж адамдарды анықтауға мүмкіндік береді.

Психологиялық көмек әскери қызметшілер мен олардың отбасы мүшелерінің, әскери бөлімнің қызметшілері мен азаматтық персоналының психикалық денсаулығын сақтау мақсатында көрсетіледі. Себебі, әскери-кәсіби қызмет жағдайында адам сөзсіз көптеген проблемалық жағдайларға тап болады, бұл оларды сәтті жеңу үшін адамның психикалық ресурсының белгілі бір деңгейін талап етеді.

Психологиядағы қолданыстағы тәсілдерге сәйкес белгілі бір адамның қоршаған ортамен (әлеуметтік, физикалық) қарым-қатынасының ерекше әртүрлілігін ескере отырып (Б. С. Братусь., Л. Н. Собчик., Б. Я. Шведин., А. Ю. Федотов және т. б.) жағдайлардың субъективті күрделілігінің келесі топтарын және адамдардың психикалық денсаулығының деңгейлерін бөліп көрсету заңды болып көрінеді.

1. Психикалық денсаулықтың рухани деңгейіне сәйкес келетін іс-әрекеттің рухани және өмірлік мәні туралы жағдайлар класы.

2. Психикалық денсаулықтың сипаттамалық деңгейіне сәйкес келетін қоршаған ортаға жеке қарым-қатынас жағдайларының класы.

3. Психикалық денсаулықтың психофизикалық деңгейіне сәйкес келетін қоршаған ортамен психофизикалық өзара әрекеттесу сапасына арналған жағдайлар класы.

Белгілі бір сыныптың жағдайы неғұрлым көп күш жұмсауды қажет етсе, сәйкес деңгейдегі психикалық ресурстың төмендеуі және адамның психикалық денсаулығының теңгерімсіздігі ықтималдығы соғұрлым жоғары болады.

Осылайша, психологиялық көмектің объектісі-жеке өсу, қиын жағдайларды жеңу және психикалық денсаулығының бұзылуы проблемалары мен қиындықтары бар әскери қызметшілер.

Бұл жағдайда психикалық денсаулық дегеніміз-психофизикалық жағдай мен әл-ауқаттың, бағдарлау мен мінез-құлықтың даму деңгейіне, психофизиологиялық күш-жігер мен дене шығындарына, жеке дамудың қажеттіліктері мен мақсаттарына, сондай-ақ адам психикасының қолма-қол бейімделу және компенсаторлық мүмкіндіктеріне сәйкестігін білдіретін өмірдің кешенді көп деңгейлі сапасы.

Психологиялық көмек көрсету қажеттілігін анықтау үшін әскери қызметшілердің психологиялық қолайсыздықтың субъективті сезімі де, психикалық денсаулық нормасы туралы жалпыланған идеялар да өте маңызды, бұл белгілі бір ықтималдықпен белгілі бір адамда одан ауытқулардың болуын анықтауға мүмкіндік береді.

Психологиядағы норма – бұл белгілі бір қоғамда оның тарихи дамуының белгілі бір кезеңінде қабылданған адамның психикалық белсенділігінің көріністерінің әртүрлі параметрлеріне қойылатын белгілі бір ережелер мен талаптар.

Норманы түсінуде келесі аспектілер бар:

- норма объектінің оңтайлы күйі ретінде. Осы тұрғыдан алғанда, норма адамның мінез-құлқының әлеуметтік нормаларға сәйкестігін қамтамасыз ететін, оның жұмысының белгілі бір шарттары мен міндеттеріне сәйкес келетін объектінің ең тұрақты күйін білдіреді;

- салыстыру мен бағалаудың бастапқы бастауы ретінде Норма. Бұл жағдайда адамдарды белгілі бір аспектілер бойынша салыстыру жүргізілетін ресми критерий нәтижелерді статистикалық өңдеу және көптеген адамдардан алынған олардың таралуын талдау негізінде шығарылады. Алайда, егер салыстыру үшін негіз ретінде бір емес, көрсеткіштер жүйесін алсақ, адамның нормаға қатысты жағдайын сипаттау өте қиын. "Қалыпты" адамдар азшылық болады;

- ауытқулардың болмауы ретінде Норма (теріс логикалық критерий). Осы тәсілге сәйкес, емтихан нәтижесінде әртүрлі психикалық ауытқуларға қатысты белгілердің жоқтығы анықталған адам қалыпты деп танылады;

- норма тұлғаның қажетті жағымды қасиеттерінің сипаттамалық сипаттамасы ретінде (оң логикалық критерий).

Психикалық денсаулық нормасын сипаттайтын ең жалпы өлшемдерді көрсетейік:

- субъективті бейнелердің шағылысатын шындық объектілеріне

сәйкестігі, сондай-ақ реакциялар сипатының сыртқы ынталандыруларға, өмірлік оқиғалардың мәніне пропорционалдылығы мен сәйкестігі;

- тұлғаның эмоционалды-ерікті және танымдық салаларының жасына сәйкес жетілу деңгейі;

- микроәлеуметтік қатынастарға бейімделу қабілеті;

- өз мінез-құлқын өзін-өзі басқару қабілеті, жағдайлардың өзгеруіне байланысты оны өзгерту, өмірлік мақсаттарды ақылға қонымды жоспарлау және оларға қол жеткізуде белсенділікті сақтау;

- өмір жағдайларына сыни көзқарас, ұрпақтар мен жақын отбасы мүшелері үшін жауапкершілік сезімі.

Басқаша айтқанда, "қалыпты" адам – бұл өзінің негізгі психикалық көріністерінде жыныстық-жас дамуының негізгі тенденцияларына және белгілі бір қоғамның әлеуметтік нормаларына сәйкес келетін адам. Бұл нормадан ауытқулар уақытша немесе тұрақты сипатқа ие болуы мүмкін, сонымен қатар әр түрлі ауырлық дәрежесі болуы мүмкін - неғұрлым "сүйір" жеке қасиеттерден (акцентуация) невротикалық күйлер мен тұлғаның деформацияларына дейін. Белгілі бір адамның осы психологиялық ерекшеліктері, әдетте, жалпы қабылданған көзқарастардан ерекшеленетін мінез-құлқында көрініс табады. Әлеуметтік (құқықтық және моральдық) нормаларды бұзумен бірге бұл мінез-құлық девиантты (девиантты) ретінде сипатталады. Дәл осы әскери қызметшілер лауазымды тұлғалардың, ең алдымен әскери бөлімнің психологының ерекше назарының объектісі болып табылады.

Алайда оларға психологиялық көмек көрсетуге мұқтаж адамдар тобы девиантты мінез-құлық субъектілерімен шектелмейді. Көбінесе адам өзіне тән емес жағдайларға, өмірлік жағдайларға тап болып, қалыптасқан жағдайдан шығудың жолын өз бетінше таба алмайды, өзі үшін ең жақсы мінез-құлық жолын дұрыс анықтай алмайды немесе қарапайым тілмен айтқанда, шешім қабылдау, басқа адамдармен қарым-қатынас жасау және т. б. қажетті дағдыларға ие емес.

Адам үшін субъективті күрделілік деңгейіне сәйкес өмірлік жағдайлардың төрт тобын бөлген жөн:

1. Ыңғайлы, адамнан минималды энергия шығындарын талап етеді. Ересек өмірге арналған психикалық ресурсты жинау немесе шаршау, сарқылу кезінде қалпына келтіру үшін дамудың ерте жыныстық және жас кезеңдерінде объективті қажет.

2. Проблемалық, күнделікті-өмірлік. Олардың шешімі адамның селективті белсенділігін талап етеді. Қолайлы шешіммен мұндай жағдайлар интеллектуалды және жеке өсумен бірге жүреді. Әйтпесе, белгілі бір деңгейдегі

психикалық ресурстың төмендеуі, сарқылуы, шаршаудың жоғарылауы, көңілсіздік, адам үшін жағдайдың проблемалық деңгейінің жоғарылауы байқалады.

3. Қиындықтың әртүрлі факторларының көрінісі аясында үлкен энергетикалық жүктемелермен байланысты қиын жағдайлар: тәуекел, қауіп, оқиғаның кенеттен болуы, орындалатын қызметтің жоғары интеллектуалды және психофизикалық күрделілігі, шешілетін міндет; теріс топтық әсер; қолайсыз табиғи-климаттық әсерлер; бұрынғы мағыналардың негізінде жатқан құндылықтардың семантикалық сәйкессіздігі немесе құнсыздануы және т. б.

4. Экстремалды, шектен тыс семантикалық, сипаттамалық, психофизикалық стресстермен байланысты, яғни адамның бейімделу-компенсаторлық мүмкіндіктерінен асып түседі және психикалық денсаулықтың бұзылуымен, резервтердің сарқылуымен және психика мен ағзаның мүмкін патологиялық бұзылыстарымен бірге жүреді.

Осылайша, белгілі бір жағдайда адамның психикалық ресурсына қойылатын талаптардың күрделілік деңгейіне байланысты психикалық денсаулықтың бұзылуының факторлары болуы мүмкін:

а) адамға жүктеме мен сыртқы әсерлердің оның психофизиологиялық және жеке мүмкіндіктеріне сәйкес келмеуі;

б) соматикалық аурулар және физикалық даму ақаулары;

в) мінез ауытқулары бар адамдардың жағдайлардың белгілі бір түрлеріне жарамсыздығы;

г) жақын әлеуметтік ортадағы тұлғааралық қатынастар жүйесінің деформациясы;

д) екіұшты, қарама-қайшы қатынастардың, мотивтер мен қажеттіліктердің болуы, бұл жағдайдан өз бетінше өнімді жол таба алмау салдарынан адамның ішкі жанжалы мен тәжірибесін тудырады және т. б.

Әскери қызметшілердің көпшілігі үшін субъективті қиындық деңгейіне ең тән-әскери қызмет жағдайларына бейімделу жағдайы.

"Бейімделу" термині, бір жағынан, адамның қоршаған орта жағдайларына төзімділігі, екінші жағынан, адамның биожүйесін өзгермелі ортаға бейімдеу процесі деп түсініледі.

Жауынгерді қызмет жағдайларына бейімдеу процесі көптеген жылдар бойы қалыптасқан әдеттер мен бейімділіктердің көпшілігінен бас тартуға, мінез-құлқын жаңа талаптарға бағындыруға байланысты үлкен жүйке еңбегін қажет етеді.

Бейімделу процесі қиынырақ және көбінесе орталық жүйке жүйесінің зақымдануынан зардап шеккен, үйде тәрбиесінде ауытқулары бар, сондай-ақ

әлсіз бейімделу әлеуеті бар адамдарда әртүрлі жүйке-психикалық бұзылулармен бірге жүреді.

Дене құрылымында немесе сыртқы келбетінде қандай да бір ақаулары бар адамдарда (артық толықтық немесе шамадан тыс жұқа, үлкен мұрын, құлақ, қисық аяқтар, кішкентай пениса және т.б.) қиын бейімделу байқалуы мүмкін. Көбінесе бұл адамдар басқалардың мазақ етуі мен қорлауының объектісіне айналады, ал аталған кемшіліктер – бұл жауынгерлердің өздерінің ауыр тәжірибелерінің тақырыбы.

Теріс психологиялық көріністерді белгілі бір әскери қызметшінің жеке ерекшеліктері ғана емес, сонымен бірге оның өмірі жүзеге асырылатын макро және микроәлеуметтік ортаның жағдайлары (әскери ұжымдағы қатынастар, әдеттегі байланыстардың үзілуі, үйден жағымсыз жаңалықтар, назардың болмауы және командирлер тарапынан құрметсіздік және т.б.) күшейте алады.

Кәсіби қызметке байланысты жағдайлардағы психикалық ресурстар шаршаудың, психикалық жарақаттың өсуіне пропорционалды түрде және қажетті психофизикалық қасиеттерді қалыптастыру, оңтайлы психологиялық күйге ерікті түрде ену және тез және толық қалпына келу арқылы кәсіби дайындық пен тапсырмаларды орындауға дайындыққа кері пропорционалды түрде сарқылатыны анықталды.

Әскери қызмет сөзсіз айтарлықтай психикалық және физикалық күш салумен бірге жүреді. Өмір ритағының өзгеруі, күннің жарғылық тәртібі, реттелген мінез-құлық режимі, жалғыздықтың мүмкін естігі, жауапкершіліктің жоғарылауы, ерекше табиғи – географиялық жағдайлар-мұның бәрі әскери қызметшілердің психикалық және физикалық денсаулығына жоғары талаптар қояды. Әскери қызметшілерде психикалық патологияны қалыптастырудың одан да күшті алғышарттары действий жағдайында пайда болады.

Өлім мен қирау жағдайында өмір сүру қажеттілігі, жағымсыз әсерлер, моральдық-психологиялық дайындықсыздық, міндеттерді орындамаудан қорқу, қаза тапқандар алдындағы кінә сезімі, ұйқы, демалу режимінің бұзылуы және тағы басқалар әскери қызметшілердің психикасына теріс әсер етудің негізгі факторлары болып табылады.

8.2. Жүйке-психикалық тұрақсыздықтың алдын алу бойынша жұмыс кезеңдері

Жүйке-психикалық тұрақсыздық деп түсініледі-дененің бейімделу және компенсаторлық механизмдерінің әлсіздігіне байланысты эмоционалды шиеленіс жағдайында оңтайлы жұмыс істеуді және барабар реакцияны бұзуға бейімділікпен сипатталатын адамның психикалық белсенділігінің жағдайлары.

Жүйке-психикалық тұрақсыздықтың түрлері:

- Нәресте жауынгерлері;
- Оқшауланушылар;
- Қақтығыстар;
- Науқастар.

Жүйке-психикалық тұрақсыздық белгілері бар адамдарды анықтау және алдын алу кезеңдері:

- 1 кезең: БДҰ-да (БДҰ, БДҰ) және құрама пункттерде әскери қызметке шақыру үшін кандидаттарды іріктеуді ұйымдастыру және өткізу;
- 2 кезең: тікелей әскери бөлімде қызмет ету кезеңінде ЖПТ және психикалық бұзылулары бар әскери қызметшілерді анықтау (оның ішінде "болжам 2", "ЖПТ -А" сауалнамасын пайдалану;
- 3 кезең: ЖПТ бар және психикалық ауытқуы бар адамдарды динамикалық Медициналық және психологиялық бақылау, жағымсыз жағдайлардың алдын алу.

Фрустрация – бұл адамның үмітсіздік сезімімен, қалаған мақсатына жетудегі үмітсіздігімен бірге өзінің сәтсіздігінің эмоционалды ауыр тәжірибесі.

Психологиялық оңалту-стресстік сипаттағы немесе стресстік өмірлік оқиғасы бар айтарлықтай өзгерген режимдегі экстремалды жағдайларда тапсырмаларды орындағаннан кейін адамның психикалық белсенділігін қалпына келтіру.

Психореабилитациялық жұмыстың негізгі принциптері:

- Уақытылы болу принципі;
- Қызметтік-жауынгерлік міндеттерді орындау ауданында тікелей психореабилитацияны ұйымдастыру қағидаты;
- Психореабилитациялық жұмыстың әскери қызметшінің жеке басына, нақты бөлімшеге жақындығы қағидаты;
- Бөлімше, жауынгерлік топтар құрамын сақтау қағидаты;
- Әскери қызметтің барлық тәртібін сақтау принципі;
- Жеке құраммен жұмыста ол орындаған міндеттердің жоғары маңыздылығын тануға және қызметтік-жауынгерлік қызметтің сапасын жоғары

бағалауға бағдарлану қағидаты;

– Әскери қызметшілерге қамқорлық, психологиялық қолдау атмосферасын құру принципі.

ЖПТ алдын алу бойынша міндеттерді шешу командирлердің, олардың тәрбие замест жөніндегі орынбасарларының, психологтар мен медицина қызметкерлерінің тығыз ынтымақтастығымен мүмкін болады. Жүйке-психикалық тұрақсыздық белгілері бар әскери қызметшілерді анықтау жөніндегі жұмысты ұйымдастыру бөлімге толықтыру келген кезеңде жоспарлы іс-шараларды көздеуге тиіс.

Бұдан басқа, лауазымды адамдарға жүйке-психикалық тұрақсыздықтың алдын алу бойынша негізгі шаралар жеткізіледі:

– бағыныштыларға Мұқият, сезімтал көзқарас, олардың сезімдерін, ойларын, пайымдауларын, ұсыныстарын және т. б. құрметтеу, оларға қатал қорлайтын сөздер, әділетсіздік және т. б.;

– әскери ұжымдарда салауатты моральдық-психологиялық ахуал құру-сыйластық, ізгі ниет және өзара көмек атмосферасы;

– салауатты өмір салтын қалыптастыру, маскүнемдікке, нашақорлыққа және нашақорлыққа қарсы күрес;

– жанжалдардың алдын алу және басқа да психотравматикалық жағдайларды болдырмау;

– әлсіреген әскери қызметшілер үшін дене жүктемесін шектеу;

– қызмет өткеруден уақытша, толық немесе ішінара босату, шаруашылық жұмыстарды орындаумен айналысатын бөлімшелерге ауыстыру;

– әскери қызметшілерге олардың мінезінің типологиялық ерекшеліктерін, олармен байланысты ықтимал жағымсыз көріністерді түсіндіру және өзін-өзі бақылау және түзету үшін ұсынымдар тұжырымдау (психолог жеке өзі жүргізеді);

– жүйке-психикалық тұрақсыздық белгілері бар жауынгерлердің мінез-құлқы жеткіліксіз болуы мүмкін ең типтік жағдайларды білу.

Алынған ақпаратты әскери қызметшілерге зиян келтіру үшін пайдалану жағдайларына жол бермеу ерекше атап өтіледі.

Бұл бақылауларды психолог талдайды, әңгімелесу барысында нақтыланады және тестілеу нәтижелерімен толықтырылады. Әскери қызмет жағдайларына бейімделу барысын "бейімделу" көп деңгейлі жеке сауалнамасының көмегімен бағалауға болады.

Зерттеудің жалпыланған деректері қолбасшылыққа жеке-тәрбиелік сипаттағы шаралар, белгілі бір әскери қызметшіні ұтымды пайдалану, психопрофилактикалық және психокоррекциялық іс-шаралар туралы нақты

ұсыныстар жасауға негіз болады. Аталған барлық іс-шаралар психологтың ЖПТ белгілері анықталған әскери қызметшілермен жұмыс жоспарында көрсетілуі тиіс.

Әскери қызметті кейінгі өткеру кезеңінде олардың ағымдағы жай-күйін бақылау, ұжымда байқалатын әскери қызметшінің қарым-қатынас жүйесін зерделеу, оның эмоционалдық және іскерлік мәртебесін бағалау және психопрофилактикалық және түзету іс-шараларын уақтылы жүргізу мақсатында жүйке-психикалық тұрақсыздық белгілері бар адамдарды (жұмыс жоспарына сәйкес) динамикалық бақылау жүзеге асырылады.

Осыған байланысты ең ақпараттысы-социометриялық әдіс. Сонымен қатар, жеке тұлғаны зерттеудің басқа әдістерін қолдануға болады – Тәуелсіз сипаттамалар, сараптамалық сауалнама, бақылау.

Жүйке-психикалық тұрақсыздықтың алдын алу әдістері:

- әңгімелесу;
- психотренинг;
- автотренинг;
- қолдау, жігерлендіру;
- - еңбек режимі;
- кәсіби бағдар және ұтымды бөлу;
- демалыс;
- психологиялық оңалту;
- әлеуметтік оңалту;
- жеке көзқарас;
- эмоционалды разряд;
- психологиялық релаксация;
- медициналық көмек;
- әкімшілік шаралар;
- тұрақты бақылау;
- мерзімді тестілеу.

ЖПТ алдын алудың аталған әдістері әскери қызмет өткерудің барлық кезеңдерінде жүргізіледі және тұтастай алғанда қызметті ұйымдастыруға да, әскери қызметшілердің психикалық денсаулығын сақтауға жауапты барлық лауазымды адамдардың кәсіптік даярлық деңгейіне де байланысты болады.

8.3. Нашакорлық пен нашакорлыққа бейім адамдарды анықтау.

Бөлімшеде нашакорлықтың алдын алу

Нашакорлықтың алдын алу – бұл барлық деңгейдегі әскери басшылар мен мамандардың, ең алдымен әлеуметтік қызметкерлердің маңызды практикалық міндеті.

Әскерлердегі нашакорлықпен сәтті күресу үшін командирлер, социономдар, медицина қызметкерлері бұл мәселені теріс пайдаланушылардың өздеріне қарағанда көбірек білуі керек. Бұл әскери қызметшілердің әлеуметтік проблемаларының алдын алуға және уақтылы шешуге, құрамында есірткі бар заттардың бөлімшелерге түсу жолдарын анықтауға және жабуға, датуралық заттарды қолдануға бейім және оларды пайдаланатын адамдарды уақтылы анықтауға, олармен профилактикалық және түзету жұмыстарын жүргізуге мүмкіндік береді. Сондықтан әлеуметтік қызметкердің құрамында есірткі бар негізгі заттарды білуі өте маңызды.

Профилактикалық жұмыстың маңызды сәті нашакорлықтың жоғары қаупімен ерекшеленетін әскери қызметшілерді анықтау болып табылады.

Сарапшылар "тәуекел тобына" мыналарды қосқан жөн деп санайды:

- есірткіні қолдану деңгейі жоғары өңірлерден келгендер;
- нашакорлармен, маскүнемдермен, қоғамға жат және қылмыстық элементтермен қарым-қатынас жасау тәжірибесі бар, нашакорларға қатысты адал сөздер айтуға жол беретін, нашакорлықпен ауыртпалығы бар адамдар;
- құмар ойындарға құмар әскери қызметшілер;
- әскери қызметке бейімделудің төмендеу белгілері бар жауынгерлер;
- бұрын ауыр және ұзаққа созылған ауруларды бастан өткерген адамдар;
- түрлі дәрі-дәрмектер, таблеткалар, қоспалар, медициналық техника табылған әскери қызметшілер.

Әскери қызметшілердің аталған санаттарына қатысты мынадай іс-шаралар өткізіледі:

- 1) есірткіге қатынасын анықтау тұрғысынан жеке диагностикалық әңгімелер;
- 2) медициналық тексеру;
- 3) тиісті ақпарат алу мүддесінде олардың туыстарымен тығыз байланыста болу;
- 4) әскери қызметшінің тұрғылықты жері бойынша әскери комиссариаттар мен милиция бөлімшелеріне армияға дейін сұрау салулар жіберу;
- 5) олардың мінез-құлқын бақылауды күшейту.

Алайда, профилактикалық жұмыс тек жас толықтырудың бастапқы

диагнозымен шектелмейді. Социон, бөлімше командирлері есірткі қолданатын әскери қызметшілерді және оларды қолдану фактілерін анықтау бойынша жүйелі іс-қимылдарды жүзеге асырады: медициналық тексерулер, моншада жуу кезінде жеке құрамды тексеру, таңертеңгі тексерулер, диагностикалық әңгімелер, бақылау, әскери қызметшілерден тұрақты сауалнамалар.

Аталған іс шараларды жүзеге асыру барысында есірткі мен басқа да психоактивті заттарды қолданудың келесі белгілерін анықтауға ерекше назар аударылады:

- бет терісінің айқын қызаруы немесе бозаруы;
- ерінді үнемі жалау;
- аяқ-қолдардың треморы, бұлшықеттердің тартылуы;
- көздің қызаруы, жылтырлығы, оқушылардың шамадан тыс кеңеюі немесе тарылуы;
- дем шығарған ауада химиялық заттардың тұрақты иісінің болуы; киімнен ұқсас иістің булануы;
- қолдар мен аяқтарда веналар бойында инъекция іздері мен іш киімде қан тамшыларының болуы.

Татуировкалар ерекше диагностикалық мәнге ие. Олар әлеуметтануға адамның есірткіге қосылу дәрежесі, оның нашақорлық процесіне басқа адамдарды тартудағы рөлі, өз түрлерінің ортасында нашақордың мәртебесі, оның өмірбаянында заң бұзушылық фактілерінің болуы туралы "айта" алады.

Құрамында есірткі бар заттарды қолдану фактісін әскери қызметшілердің мінез-құлқында көрінетін белгілер де көрсетуі мүмкін. Мамандар келесі белгілерге ерекше назар аударады:

- жағдайдың жеткіліксіздігі жест-ишара; күндізгі ұйқышылық;
- сенімсіз жүру, қозғалыстарды үйлестіру бұзылған;
- суықтың белгілері (қалтырау, мұрыннан су ағу);
- қатты сөйлеу, шамадан тыс мимика және пантомимика;
- денені мотивацияланбаған тырнау;
- тәбеттің күрт ауытқуы;
- көңіл-күйдің өзгеруінің кең амплитудасы мен қарқындылығы;
- топтарға тән темекі шегу (ұзын сорғыштар, алақандар арасында майлықты ұстау — "сығандар").

Әскери қызметшілердің есірткі заттарын қолдануы мүмкін екендігі туралы ең маңызды белгі-олардың нашақорлардың тілінен жаргон сөз тіркестерін қолдануы.

Тәжірибе көрсеткендей, нашақорлар көбінесе сөздерді қолданады:

- бұранда, айс (первитин);

- гера (героин);
- ақаулар, мультфильмдер (есірткі транс күйіндегі көріністер);
- джеф, марцефал, мультка, мурцовка (эфедрон);
- дима (димедрол);
- үрлеу (темекі шегу);
- ақымақ (гашиш);
- волокуша; жоғары, таска, сүйреу ,шығу (эйфория);
- лақтыру (есірткіні көктамыр ішіне енгізу);
- кодеин (кодеин);
- кокнар (көкнәр препараты);
- дөңгелектер (таблетка түріндегі препараттар);
- балдақ (гашиш пластинасы);
- кептеліс (гашиш бар темекі);
- сыну(есірткіден асып кету);
- қоян (нашақорлық процесіне тартылады);
- мария, марианка, ханка (апиын);
- марафет, кокс (кокаин);
- марфа (морфин); машина (шприц);
- бу (ингаляторлардың түтіндерін жұту);
- үгінділер, зимник, жоспар, пластилин, нигелла (гашиш);
- өкше (есірткі қосылған папирос темекі тұқы);
- сенцо (көкнәр сабаны);
- арман кітаптары (транквилизаторлар);
- шыны (ампуладағы препараттар);
- арамшөп, жоспар, беде, құдайдың арамшөптері, мэри джейн, нота, грас, хей (марихуана);
- мұғалім (тәжірибелі нашақор);
- химия (көкнәр, аммиак және ацетоннан жасалған препараттар);
- чифир (қатты қайнатылған шай); ісіну (препаратты көктамыр ішіне енгізгеннен кейін пайда болатын қатты қышудың салдарынан қышу);
- ширево (көктамыр ішіне енгізілетін опиаттар);
- шұңқыр (есірткі көзі).

Мұқият және мақсатты бақылау жағдайында әлеуметтік қызметкер әскери бөлімде қолдан жасалған есірткі өндірісінің белгілерін анықтай алады.

Бұл бөлімшеде:

- медициналық әдебиеттерге арналған кітаптар мен кітапханалық тапсырыстардың;
- кофе тартқыштардың, ет тартқыштардың, дуршлагтардың, басқа да

ыдыстардың, кірдің, таңғыштардың, қоңыр затқа малынған, өзіне тән иісі бар, өсімдік бөлшектері бар тампондардың;

- адамдардан тұрақты ерекше өсімдік және химиялық иістердің;

- олардың тырнақтарының астындағы өсімдік тектес қара рейдтердің болуы;

- жеке құрамның орналасқан жерінде, жертөлелерде, шатырларда, қазандықтарда және басқа жерлерде — медициналық құралдар мен препараттар, ерекше иісті сақтайтын полиэтилен пакеттер, бөтелкелер, тұрмыстық және өнеркәсіптік химия құралдарының қаптамалары.

Нашақорлықтың алдын алу тәрбие-түсіндіру, әлеуметтік-түзету, ұйымдастыру және медициналық-санитарлық іс-шаралар кешенін қамтиды.

Тәжірибе көрсеткендей, әлеуметтік жұмыстың технологиялық схемалары қаншалықты жетілдірілсе де, олардың маңызды құрамдас бөлігі әрқашан түсіндіру болады.

Әскери бөлімдерде нашақорлықтың алдын алуда әлеуметтік қызметкерлердің, командирлердің, тәрбие құрылымдарының әскери қызметшілер мен олардың отбасы мүшелеріне есірткі құралдарының әсер ету механизмін, тәуелділік факторының болуын, нашақорлықтың психологиялық, әлеуметтік және медициналық салдарын түсіндіру жөніндегі қызметі үлкен маңызға ие.

Түсіндіру жұмысының мақсаты әскери ұжымдарда және әскери қызметшілердің отбасыларында есірткі мен нашақорларға белсенді теріс қатынасты қалыптастыру болып табылады. Ол үшін медицина қызметкерлерінің, психологтардың, әлеуметтанушылардың, психоактивті препараттарды қолдануда теріс тәжірибесі бар адамдардың дәрістері, баяндамалары, әңгімелері, нашақорлыққа қарсы тақырыпта кино және бейнефильмдер көрсету және т. б. қолданылады. Түсіндіру іс-шараларын жүргізу кезінде әлеуметтік қызметкер мыналарды есте ұстауы керек: ешбір жағдайда қол жетімді мас ететін құралдардың барлық алуан түрлілігі, оларды өндіру және өндіру әдістері туралы айтуға болмайды.

Нашақорлықтың алдын алуда әскери қызметшілер арасында арнаулы ұйымдастырушылық алдын алу шараларын жоспарлы және мақсатты түрде жүзеге асырудың маңызы кем емес.

Оларға мыналар жатады:

- әскери бөлімде бар құрамында есірткі бар және датуралайтын заттарды тұрақты бақылау; медициналық қоймаларда, ЖЖМ қоймаларында, химиялық тазалағыштарда жұмыс істеу үшін адамдарды мұқият іріктеу;

- құрамында есірткі бар құралдарды (жертөлелер, шатырлар,

қазандықтар, асханалар, қосалқы шаруашылықтар) қолмен өндіру және сақтау орындарына жүйелі тексерулер жүргізу;

- жеке құрамды, әсіресе демалыс және мереке күндері жоспарлы және кенеттен тексерулерді қолайлы нысандарда жүзеге асыру;

- әскери қызметшілерді жуу кезінде жеке құрамның таңертеңгі тексерулерін және тексерулерін мұқият жүргізу;

- бөлімшелердегі жағымсыз құбылыстар туралы ақпараттың сенімді жүйесін жолға қою;

- нашақорлық мінез-құлық белгілері бар адамдарға мәжбүрлеу шараларын уақтылы қолдану, олардың атына келетін пошта жөнелтілімдерін бақылауды белгілеу.

Нашақорлықтың алдын алуда көбінесе әлеуметтік-түзету шаралары, мысалы, маскүнемдікке құмар әскери қызметшілерді әртүрлі әскери бөлімдерге ауыстыру; нашақорлыққа теріс қатысы бар ұжымдардың көшбасшыларын ұсыну және қолдау; әскери қызметшілерді нашақорлыққа ықпал ететін ұжымдардың теріс көшбасшыларының мәртебесін жасанды түрде төмендету сияқты маңызды нәтиже береді. Әлеуметтік қызметкердің әлеуметтік түзету саласындағы маман ретіндегі рөлі ерекше. Ол әлеуметтік-диагностикалық, әлеуметтік-профилактикалық және әлеуметтік-түзету қызметінде көрінеді.

Әскери қызметшілер арасында нашақорлық пен уытқұмарлықтың алдын алу және оны еңсеру жөніндегі медициналық-санитариялық іс-шаралар нашақорлық белгілері бар адамдарды ерте анықтауға, дәл медициналық диагноз қоюға, емдеуге, медициналық оңалтуға және үздіксіз медициналық бақылауды жүзеге асыруға бағытталуға тиіс.

Осылайша, әскерлердегі нашақорлықтың алдын алу және жолын кесу технологиясы тәуекел тобын, жабдықтау арналарын, құрамында есірткі бар препараттарды өндіру және қолдану фактілерін, есірткі құралдарын теріс пайдаланатын адамдармен психологиялық-педагогикалық, емдеу-оңалту жұмыстарын анықтауға бағытталған түсіндіру-тәрбиелеу, психологиялық, ұйымдастырушылық және медициналық-санитарлық іс-шаралар кешенін қамтиды. Бұл технологияны практикалық іске асырудағы маңызды рөл әскери бөлімнің әлеуметтік қызметкеріне тиесілі, ол адамның нашақорлықтың себептерін түсінеді, оның белгілері мен тиімді әлеуметтік әсерін анықтау әдістерін біледі.

8.3.1. Әскери қызметшілерді психологиялық оңалту және қызметтік-жауынгерлік қызметтің экстремалды жағдайлары әсерінің жағымсыз психологиялық зардаптарының алдын алу

Жауынгердің психологиялық тұрақтылығы – туа біткен қасиет емес. Ол армияға дейінгі бүкіл өмірімен қалыптасады, бірақ негізінен әскери қызмет кезеңінде, оқу, қызметтік және жауынгерлік міндеттерді орындау барысында.

Жауынгерлердің психологиялық тұрақтылығын қалыптастырудағы шешуші рөл әр бағыныштының даму деңгейін үнемі бағалайтын офицерге тиесілі:

- қызметтің басында-психологиялық қатаю міндеттерін анықтау;
- кейіннен-оның қалыптасу барысын бақылау және тәрбие жұмысының практикасына қажетті түзетулер енгізу үшін;
- жауынгерлік тапсырманы қою кезінде-жауынгер оны сәтті орындайтынына сенімді болу үшін.

Жауынгер неғұрлым күшті жауынгерлік стрессті бастан өткерсе, жауынгерлік стресстердің әсерін тоқтатқаннан кейін оның жағымсыз психологиялық зардаптарға (әрі қарай – ЖПТ) ұшырау ықтималдығы соғұрлым жоғары болады.

Травматикалық жауынгерлік стресстің (әрі қарай – ТЖС) ЖПТ әр түрлі формада көрінеді, олар әлі толық түсінілмеген.

Көбінесе олар:

- өмірді жоғалту;
- оның өмір сүруінің шындыққа жанаспайтындығын сезіну;
- апаттың жақындау сезімі, жақын арада өлім;
- өзін-өзі бағалаудың жеткіліксіз төмендеуі немесе жоғарылауы;
- өзін - өзі қабылдаудың күрт өзгеруі (өзін-өзі тану дағдарысы);
- тұлғашылық ыдырау сезімі;
- жауынгерлік шындықтың психотравматикалық жағдайында өз әрекеттері үшін кінә сезімін сезіну;
- өмірде болып жатқан оқиғалардың барысына әсер ету мүмкіндіктерін субъективті қайта бағалау;
- жақын туыстарынан алшақтау сезімі;
- психо-травматикалық оқиғалардың оңтайлы сценарийлерін ақыл-оймен басқаруға деген ұмтылыс;
- эмоционалды сезімталдықтың жоғарылауы (лакримальды сентименталдылық) немесе, керісінше, эмоционалды сезімталдықтың төмендеуі;

- ашуланшақтық, ашуланшақтық, агрессивтілік;
- суицидтік ойлар мен көңіл-күйлер және т. б.

Клиникалық деңгейде ЖПТ психобиоритмикалық үйлесімділік келесі формаларда көрінеді:

- психотравматикалық жағдайларды еске түсіретін, өздігінен пайда болатын және жауынгерге шынайы оқиғаларға ұқсастығымен қатты әсер ететін обсессивті естеліктер, тәжірибелер, бейнелер, сезімдер;

- психологпен (дәрігермен) әңгімелесу барысында жалпы психотравматикалық жағдайды немесе оның кейбір маңызды жағдайларын қайталай алмау;

- ұйқының қиындауы, ұйқының бұзылуы, түнгі арман;
- әр түрлі қорқыныш (қараңғылықтан, биіктіктен, жалғыздықтан қорқу);
- көңіл-күйдің күрт ауытқуы, көтерілуден, депрессияға дейін;
- бақыланбайтын ашуланшақтық және қатыгез агрессивті реакциялар;
- белгілі бір ойларға, тәжірибелерге, әрекеттерге "ілулі", басқаларға ұсақ-түйек;

- ойлаудың жалпы тежелуі;
- белгілі бір мәселені шешуге шоғырлана алмау;
- қарапайым ақпаратты есте сақтаудың қиындығы;
- бас ауруы және айналуы;
- жүрек, асқазан аймағындағы ауырсыну (немесе ыңғайсыздық);
- терлеудің жоғарылауы;
- тәбеттің, жыныстық белсенділіктің күрт төмендеуі немесе жоғарылауы;
- үнемі шаршау, сыну сезімі;
- саусақтардың, қолдың, аяқтың, бастың, қабақтың және дененің басқа бөліктерінің бақылаусыз дірілдеуі және т. б.

Әскери қызметшілерді жарақаттан кейінгі стресс синдромы мазалайды, ол типтік реакцияларда динамикалық түрде көрінеді:

- ынталандырылмаған қырағылық;
- «жарылғыш» реакция;
- эмоциялардың күңгірттігі;
- агрессивтілік;
- есте сақтау қабілетінің бұзылуы және зейіннің шоғырлануы;
- депрессия;
- жалпы мазасыздық;
- ашу шабуылдары;
- есірткі және дәрілік заттарды теріс пайдалану;
- сұралмаған (обсессивті) естеліктер;

- галлюцинаторлық тәжірибе;
- ұйқысыздық;
- «тірі қалған адамның кінәсі», суицидтік тәжірибе.

ТЖС ЖПТ-ны жеңудегі психологиялық көмек психореабилитациялық іс-шараларды жүргізуді көздейді.

Психологиялық оңалту – стресстік сипаттағы немесе стресстік өмірлік оқиғасы бар (ұзаққа созылған қолайсыз жағдайлар) айтарлықтай өзгерген режимдегі экстремалды жағдайларда тапсырмаларды орындағаннан кейін адамның психикалық белсенділігін қалпына келтіру.

Әскери қызметшілерді оңалту жүйесі әскери бөлімнің жауынгерлік әзірлігін және жеке құрамның жауынгерлік қабілеттілігін қалпына келтіру іс-шараларының жалпы кешенінде іске асырылады. Ол үш негізгі бағытты қамтиды (1-кесте):

- әлеуметтік оңалту;
- психологиялық оңалту;
- медициналық оңалту.

Бұл бағыттар жеке бағытқа ие, бір-бірімен тығыз байланысты, өзара тәуелді және сайып келгенде, жеке тұлғаның физикалық, психикалық және әлеуметтік әл-ауқатын қалпына келтіруді қамтиды.

1-кесте - Әскери қызметшілерді оңалту жүйесі.

Медициналық	Психологиялық	Әлеуметтік
Мақсаты: әскери қызметшілердің жауынгерлік және кәсіптік еңбекке қабілеттілігін қалпына келтіруді қамтамасыз ететін ағза органдары мен жүйелерінің функцияларын қалпына келтіру және жақсарту. Ерекшелігі: медициналық патология саласындағы көріністер.	Мақсаты: психикалық тепе-теңдікті және жеке тұлғаның жоғалған психологиялық сипаттамаларын қалпына келтіру. Ерекшелігі: психикалық бұзылулардың (шекаралық психикалық күйлердің) жоғары тәуекел күйлеріндегі көріністер.	Мақсаты: жеке тұлғаны әлеуметтендіруді және оның бұрынғы деңгейін қалпына келтіруді қамтамасыз ету, әлеуметтік мәртебе мен әлеуметтік әл-ауқатты қамтамасыз ету. Ерекшелігі: әлеуметтік саладағы көріністер.

Міндеттер: 1.Ағзаның функционалды күйін диагностикалау және анықтау. 2.Соматикалық ауруларды және жарақаттар мен жарақаттардың салдарын емдеу. 3.Психикалық бұзылуларға көмек көрсету. 4. Басқа қалпына келтіру шараларын жүргізу.	Міндеттер: 1. Өзекті психикалық күйлердің психодиагностикасы. 2.Психикалық белсенділікті қалпына келтіру. 3. Жеке психологиялық сипаттамаларды қалпына келтіру. 4. Психикалық реакциялар мен тұлғаның психологиялық сипаттамаларын норма шегінде бекіту.	Міндеттер: 1. Әлеуметтік кепілдіктерді қамтамасыз ету. 2 әлеуметтік жеңілдіктердің іске асырылуын бақылау. 3. Құқықтық қорғау. 4. Әскери қызметшілерге қатысты оң қоғамдық пікір қалыптастыру. 5. Жеке тұлғаны әлеуметтік қатынастар жүйесіне тарту (оның ішінде әскери қызметтен тыс)
---	---	--

Оның экстремалды жағдайларға бейімделуін қамтамасыз ету үшін адам психикасының ресурстары шексіз емес. Жауынгерлік жағдайда ұзақ уақыт болған адамдардың психикасына тән салдарлар: тітіркенудің жоғарылауы, ешқандай себепсіз агрессивтіліктің өршуі, қарым-қатынастағы қиындықтар, оқшаулану, өзін-өзі оқшаулау, ұйқының бұзылуы (ұйықтау қиындықтары, обсессивті қорқынышты армандар және т. б.).

8.3.2. Психо-оңалту жұмысының негізгі принциптері

1. Уақтылық принципі. Психореабилитация қызметтік-жауынгерлік міндеттерді орындау аяқталғаннан кейін бірден басталуы тиіс (бұл іс-қимылдардағы уақытша үзіліс болса да) және барынша мүмкін көлемде жүргізілуі тиіс.

2. Қызметтік-жауынгерлік міндеттерді орындау ауданында немесе осы ауданға тікелей жақын жерде психореабилитацияны ұйымдастыру принципі. Өрекет ету орнынан алыстаған кезде психо-оңалту жұмысының тиімділігі айтарлықтай төмендейді.

3. Психо-оңалту жұмысының әскери қызметшінің жеке басына, нақты бөлімшеге жақындығы қағидаты (әскери қызметшілердің жеке-жеке ерекшеліктері ескерілуі тиіс).

4. Бөлімше, жауынгерлік топтар құрамын сақтау принципі. Қызметтік-жауынгерлік міндеттерді орындау уақытында қалыптасқан бөлімше құрамынан жекелеген әскери қызметшілерді өшіруге және онда қалыптасқан байланыстар мен өзара қатынастарды бұзуға жол берілмейді.

5. Әскери қызметтің барлық тәртібін сақтау принципі. Әскери қызметшілерді психореабилитациялау кезеңі күнделікті әскери қызметтің барлық нормалары мен тәртібін сақтаудан, күн тәртібін сақтаудан және т. б. бас тартуды білдірмейді.

6. Жеке құраммен жұмыста ол орындаған міндеттердің жоғары маңыздылығын тануға және қызметтік-жауынгерлік қызметтің сапасын жоғары бағалауға бағдарлану қағидаты, бұл ретте үздік жауынгерлік қасиеттер көрсетілген. Бұл қағида қоғамдық пікірдің әскерлер орындайтын міндеттердің сипаты мен маңыздылығына, Ауғанстан мен Шешенстан аумағындағыевых қимылдарының тәжірибесі бойынша орын алған бұқаралық ақпарат құралдарының оларды бұрмалаған бағалауына сәйкес келмейтін жағдайда ерекше мәнге ие болады.

7. Командирлер мен жұртшылық тарапынан әскери қызметшілерге қамқорлық, психологиялық қолдау атмосферасын құру принципі.

Әскери қызметшілердің психикалық қызметін қалпына келтіру және оларды қызметтің әдеттегі жағдайларына қайта бейімдеу екі бағытқа ие:

– топтық оңалту, яғни әскери қызметшілерді тікелей олардың жауынгерлік топтарының (бөлімше, взвод, рота)құрамында қалпына келтіру жөніндегі жұмыс;

– жеке жұмыс-әскери қызметшілерді олардың жеке ерекшеліктерін, жеке психикалық жай-күйін және жауынгерлік жағдайдың психотравматикалық

әсеріне ұшырау дәрежесін ескере отырып қалпына келтіру.

Топтық психореабилитацияның негізгі құрамдас бөліктері.

1. Әскери қызметшілердің психикалық жай-күйін және олардың бейімделу деңгейін диагностикалау, олардың қызметтік-жауынгерлік қызмет жағдайларының психотравматикалық әсеріне ұшырау дәрежесін бағалау.

2. Релаксация (бұлшықет релаксациясы) және психоэмоционалды реттеу, қызметтік-жауынгерлік қызмет эпизодтарына жауап беру бойынша бөлімшелер, взводтар құрамындағы топтық сабақтар.

3. Ерекше көзге түскен жауынгерлерді құрметтеуге, әскери борышын орындағаны үшін қоғамдық ризашылықты қалыптастыруға бағытталған мәдени-демалыс сипатындағы іс-шаралар (тақырыптық кештер, муж кештері, батырларды құрметтеу кештері және т.б.).

Психодиагностика кезеңінде командирлердің, офицерлердің психикалық күйлер мен бағыныштылардың мінез-құлық реакцияларының тәрбиелік және әлеуметтік-құқықтық жұмысы бойынша бақылау әдістері, сондай-ақ психологиялық тестілеу әдістері қолданылады.

Топтық сабақтардың кезеңі түстен кейінгі Психодиагностика шараларымен қатар жүргізіледі және сабақтардың өзі екі бөліктен тұруы мүмкін, біріншісі тестілеу, екіншісі – бұлшықет релаксациясы және психорегуляция сабақтарының өзі.

Психоэмоционалды реттеу және психофизиологиялық қалпына келтіру бойынша топтық сабақтарды өткізу үшін қолтықтары бар 15-20 орындық, сыртқы шудан жеткілікті дыбыстық оқшаулау, терезелердегі жарық өткізбейтін перделер және бөлменің интерьерінің түс схемасы жылы, тыныш түстерде сақталуы керек арнайы бөлме болуы керек.

Психореабилитация кезеңінде топтық сабақтарды өткізу әскери бөлімнің күн тәртібінде көзделуге тиіс.

Психоэмоционалды реттеу топтарын қалыптастыру екі белгі бойынша жүзеге асырылады:

1) бөлімшелердің құрамы бойынша;

2) тестілеу нәтижесінде анықталған нақты психикалық жай-күйлер бойынша.

Сабақтардың өзі үш негізгі кезеңнен тұрады:

1) бұлшықет релаксациясы жаттығулары;

2) бейнелеу жаттығулары;

3) психотравматикалық жағдайларға жауап беру.

Сабақтың екінші кезеңі психикалық күйлердің айырмашылығына байланысты құрылған топтар үшін әр түрлі.

Жеке әңгімелесулерді, ең алдымен, осы әскери қызметшілермен бірге қызметтік-жауынгерлік тапсырмаларды орындаған офицерлерге жүргізу ұсынылады және келесі жоспар бойынша құру ұсынылады:

- 1) әскери қызметші мен офицер арасында сенімді жеке байланыс орнату;
- 2) тестілеу нәтижелеріне сүйене отырып, теріс, ыңғайсыз жағдай туғызған себептер мен жағдайларды, ауыр ішкі уайымдарды түсінуде көмек көрсету;
- 3) төтенше жағдайларда қызметтік-жауынгерлік міндеттерді орындағаннан кейін осындай жағдайлардың табиғи сипатын түсіндіру;
- 4) қызметтік-жауынгерлік қызметтің неғұрлым субъективті бастан кешкен факторларының құбылысы мен бірлескен талқылауы, жауынгерлік өткеннің эпизодтары, травматикалық оқиғалар және т. б. осы кезеңде әскери қызметшіге сөйлеуге, барлық психо-травматикалық оқиғаларға жауап беруге мүмкіндік беру қажет;
- 5) перспективалық өмірлік стратегияны құруға көмек көрсету.

Топтық және жеке психореабилитация арнайы бөлінген бөлмеде-психологиялық жеңілдету бөлмесінде ұйымдастырылады.

Психологиялық түсіру бөлмесін жабдықтауға қойылатын талаптар келесідей.

1. Негізгі бөлмеде үш іргелес бөлме немесе бөлме болған жөн: негізгі, көмекші, оператор.
2. Негізгі талап-шу, діріл, сәулелену көздерінен оқшаулау. Температура - +20-22 С. Жеткізу және шығару желдету.
3. Пайдалы алаң – кемінде 27-40 ш.м. төбенің биіктігі кезінде-кемінде 2,8-3 м. кемінде 1 адамға 1,5-2 ш. м. (12-ден 40 креслоларға дейін).
4. Өткізу қабілеті – күн сайын 15 минуттық сеанстарды өткізу кезінде-кемінде 100 адам.
5. Жабық бассейнге (300-500л) сәндік субұрқақпен немесе аквариумдарды орнатқан жөн.
6. Қабырғалардың түсі ашық көк немесе ашық жасыл реңктерде болуы керек еден жұмсақ, қабырғалардың түсіне сәйкес келеді (еденде жұмсақ негіздегі линолеум болуы мүмкін).
7. Бөлменің интерьері казармадан, оқу және қызмет көрсету бөлмелерінен түбегейлі ерекшеленуі керек.
8. Бөлмені кішкене бөлшектермен және релаксацияға бейімделуге кедергі келтіретін заттармен қанықтырмаңыз. Үлкен, ашық кеңістіктің елесін қамтамасыз ету керек (кең форматты Фото тұсқағаздар, айналар, үлкен терезелер).
9. Қолтықтары бар жұмсақ (жартылай жұмсақ) креслолар. Олар қозғалуы

керек (әскери қызметшілер бір-біріне қарама-қарсы, бұрышта және т.б. болмауы керек, сондықтан адамдар көре алмайды).

10. Техникалық жабдық:

- функционалды-босаңсытатын және ынталандыратын музыка мен стерео динамиктері бар кассеталар жиынтығы бар магнитофон;
- слайдтарды немесе фильмдерді көрсету кезінде көлем жасау үшін экраны бар диапроектор, кинопроектор – ойыс пішіннен жақсы;
- бейнемагнитофоны бар теледидар;
- ауа аэронизаторы;
- кондиционер;
- бөлменің периметрі бойынша жарықтандыру.

Бұл ретте релаксация, визуализация тәсілдері қолданылуы тиіс және психотравматикалық жағдайларға жауап беру бойынша іс-шаралар жүргізілуі тиіс.

Шынайы физикалық және психикалық денсаулық біреудің стандарттарына сай болу, "бәрі сияқты болу" емес, өзіңізбен және өміріңіздің нақты фактілерімен келісу. Қызметтік-жауынгерлік қызмет барысында стресс факторларының әсерінен аман қалған әскери қызметші өз тәжірибесінің осы бөлігін өмірден алып тастай алмайды. Ол қысқа уақыт ішінде алған бо тәжірибесіне сүйене отырып, жаңа тәсілдермен әрекет етуді, ойлауды және сезінуді тоқтата алмайды. Сондықтан әскери қызметкердің басынан бастап ерекше сезімдердің бар екенін мойындауы маңызды. Әскери қызметшіні алаңдатуға, өткенелі туралы ойлауды тоқтатуға кеңес беру әрекеттері төмендік пен "қалыптан тыс" сезімнің күшеюіне әкелуі мүмкін. Жауынгерлік тәжірибе ерекше және оның кім екендігі, әрине, өзінің көзқарасында соғыспаған әріптестерінен ерекшеленеді. Бұл тәжірибені есте сақтау тереңдігінен көтеру керек және бұл бейбіт қызмет жағдайында тұрақты қайта бейімделу жолындағы алғашқы нақты қадам болуы керек.

Қазақстан армиясы батылдыққа, азаматтық борышқа, патриотизмге тәрбиелеу мектебі болып қалуы тиіс. Ең өткір мәселелерге, соның ішінде нашақорлықтың таралуына қатысты жариялылық, оларды шешудің ғылыми тәсілі – армияның өзінің жоғары миссиясын сәтті орындауының кепілі.

IX. Әскери ұжымның әлеуметтік-психологиялық құрылымы

9.1. Әскери ұжымның әлеуметтік-психологиялық құрылымы

Топтың негізгі әлеуметтік-психологиялық түсініктері.

Бастапқы әскери ұжымдардағы теріс көшбасшылық.

Әскери ұжымды психологиялық зерттеудің негізгі бағыттары

Бірлескен іс – әрекет барысында адамдар әрдайым әлеуметтік қауымдастықтарға, яғни топтарға кіреді.

Топ әдетте адамдардың белгілі бір бірлестігі деп аталады. Бүкіл адамзат қоғамы көптеген белгілермен ерекшеленетін көптеген топтардан тұрады:

- қызметтің мақсаты мен мазмұны бойынша (еңбек, жауынгерлік, оқу және басқа топтар);
- біріктіру тәсілі бойынша (өндірістік, тұрмыстық және т.б. топтар);
- ұйымдастыру және пайда болу нысаны бойынша (нақты, шартты, ұйымдасқан, ресми және бейресми топтар);
- қарым - қатынастың сипаты мен байланысы, топтың барлық басқа мүшелерінің жеке басына қатынасы бойынша (бастапқы - байланыс және екінші-қашықтық).

Сонымен қатар, үлкен және кіші әлеуметтік топтар ерекшеленеді.

Үлкен әлеуметтік топтар – бұл сыныптар, қабаттар, саяси топтар, партиялар, кәсіптік одақтар, қарулы күштер, ұлттар және басқа (жас, білім беру) қауымдастықтар мен бірлестіктер.

Шағын әлеуметтік топтар – бұл әскери бөлім, цех, мектеп сыныбы, студенттік курс. Олар әдетте бастапқы деп аталады. Олар үлкендерден ерекшеленеді, өйткені олар үнемі тұлғааралық қарым-қатынас, байланыс, өзара әрекеттесуді жүзеге асырады.

Айта кету керек, топ ұжымға қарағанда кеңірек ұғым. Бұл жағдайда кез-келген топты ұжым ретінде қарастыруға болмайды. Кез-келген шағын әлеуметтік топ дамудың үш деңгейінен өтеді: төмен, орташа және жоғары.

Төмен деңгей бұйрық негізінде (әскери міндеттілер) немесе жеке мүдделері бойынша (шахмат сүйер қауым) енді ғана біріккен әскери қызметшілер тобына тән. Мұндай топ әдетте қауымдастық деп аталады - ресми құрылымы мен ортақ мақсаты бар, бірақ тұтастай әрекет етпейтін топ, сондықтан оның дайындығы да, ұйымдық бірлігі де, психологиялық коммуникативтілігі де дамымаған. Оның құрылымы мен одан әрі дамуы көбінесе әскери қызметшілердің санына байланысты. Топтың әрбір мүшесі 7-

12-ден астам басқа мүшелерімен объективті жеке қарым-қатынаста бола алмайтыны белгілі. Мұндай топта қалыптасқан қатынастар қарапайым топтың ішкі құрылымын құрайды. Егер топ үлкенірек болса, мысалы, 15 немесе 20 адамнан тұрса, онда ол бірнеше топқа бөлінуге тырысады. Әскерге шақырылушылардың мінез-құлқына қатысты көптеген бақылаулар олардың бір-бірімен танысу үшін 3-5 күн қажет екенін көрсетеді. Осы уақыт ішінде депрессиялық көңіл-күйдің ауырлығы төмендейді, эмоционалды байланыстар орнатылады. Кейде бұл тіпті ертерек болады, мысалы, қызмет орнына бару немесе шақыру пунктінде. Жерлестер арасында көшбасшыны және оның қарым-қатынас шеңберін бірден анықтауға болады. Егер командада әскерге шақырылушылар белсенді көшбасшылармен бірнеше топқа бөлінсе, онда олардың арасында эмоционалды қақтығыстар немесе спорттық бәсекелестік қатынастар туындауы мүмкін.

Егер қауымдастық ыдырамаса, онда ол біртіндеп әскери қызметшілердің саналы қызметі мен тәртіптілігімен сипатталатын дамудың орташа деңгейіне ауысады. Мұндай топ кооперация деп аталады. Онда, әдетте, берік қызметтік және жолдастық қатынастар байқалады. Командалық функцияларды белгілі бір күші бар тағайындалған тұлғалар орындайды. Сонымен қатар, бірлескен топтарда кіші командирлерді қолдайтын немесе ресми басқаруды қиындататын бейресми көшбасшылар бар. Мұнда дайындық пен ұйымдастырушылық бірлік бар. Алайда, қызметтің жалпы нәтижесі мен мақсатына жетуге итермелейтін мотивтер нақты моральдық бағытқа ие емес. Мұндай топта психологиялық коммуникативтіліктің жоғары деңгейі жоқ. Қолайлы жағдайларда бөлімшеде 10-15 күннен кейін 3-тен 7-ге дейін әскери қызметшіні қамтитын 2-3 топ-кооперациялар құрылады.

Біраз уақыт өтеді және олар дамудың жоғары деңгейіне – автономия деңгейіне ауыса алады.

Автономды топ нақты ұйымдастырушылық құрылымымен және тәртібімен, мақсаттар мен іс-әрекеттің мотивтерінің ішкі бірлігімен сипатталады. Мұндай топтарда кіші командирлердің басқарушылық рөлі және көшбасшылардың әлеуметтік белсенділігі артады. Сонымен бірге, көп жағдайда командирлер мен көшбасшылар арасында айтарлықтай қайшылықтар болмайды, дегенмен жеке үйкеліс мүмкін.

Айта кету керек, оның қызметтік және жауынгерлік қызметінің тиімділігі көбінесе әскери топтың әлеуметтік даму деңгейіне байланысты. Күрделі экстремалды жағдайларда қауымдастық және кооперация типті топтар көбінесе басқарылмайтын болады, оңай дүрбелеңге түседі және ыдырайды, ал автономды топтар қызмет нәтижелерін төмендетпейді.

Автономды топтар үшін күрделі және қауіпті жағдайлар әлеуметтік белсенділіктің шапшаңдатқышына айналады, қиындықтарды жеңе отырып, әскери қызметшілер одан да көп жиналады.

Бірақ автономды топтардың бірлігі белгілі бір қауіпті жасыруы мүмкін. Себебі жоғары ұйым, көзқарастардың бірлігі, күшті және беделді көшбасшы болған кезде бір-біріне эмоционалды қанағаттану топта әлеуметтік және бейәлеуметтік бағдарлаудың пайда болуына жағдай жасайды. Мысалы, егер әскери қызметшілер ортақ әлеуметтік пайдалы мақсаттар мен адамгершілік құндылықтар негізінде бірігіп, өз тобында жабылмаса, бірақ кең байланысқа ұмтылса, онда мұндай автономды топ әскери ұжымға айналады.

Екінші жағынан, егер әскери қызметшілер өз ниеттерін жасырып, өзімшіл мақсаттарын көздесе, онда мұндай автономды топ біртіндеп корпорацияға айналады және жалған ұжымға айналады.

Корпорациялар - ішкі құрылымы мен жалпы қызметі бар ішкі ұйымдасқан топтар, олардың мақсаттары «топтық арқылы жеке» деп анықталады.

Корпорация жоғары дайындықпен, ұйымдастырушылық бірлікпен және психологиялық коммуникативтілікпен сипатталады, бірақ моральдық бағыты бойынша топтық өзімшілдікпен жекешілдікпен ерекшеленеді. Бұл корпоративті рух немесе топтық өзімшілдік, жарғылық емес қатынастарға, ұлтшылдық көріністерге, әскери тәртіпті өрескел бұзуға жағдай жасайды, өйткені корпоративті топтың қызметі тар топтық мүдделермен және 1-2 теріс көшбасшылардың еркімен реттеледі.

Ұжымдағы көшбасшылық. Бастапқы әскери ұжымдарда қызметтің әртүрлі кезеңдеріндегі әскери қызметшілердің өзара іс-қимылы-жауынгерлердің жеке және топтық айырмашылықтарын ескере отырып дамиды табиғи процесс. Әскери қызметшілердің тұлғааралық өзара қарым-қатынасы әскери қызметтің әскери-кәсіптік, қоғамдық және тұрмыстық саласында жүзеге асырылады. Жеке қасиеттердің даму деңгейі, әскери қызметшілердің бейімделу және бірігу дәрежесі оларды айтарлықтай ажыратады. Кейбір жауынгерлер мен әскери қызметшілер топтары әскери ұжымдарда озық, жетекші орын алады, ал басқалары - бастаушы. Жауынгерлердің бұл маңызды айырмашылығы, әдетте, рота, батарея және олардың тең бөлімшелері шеңберінде бастапқы ұжымның бейресми құрылымын қалыптастыруға әкеледі. Бұл құрылымның тиімділік дәрежесі әртүрлі. Оның жаңадан келген әскери қызметшілерге, сондай-ақ қарсы шыққан жауынгерлерге әсері нақты әскери ұжымның қабылданған тұлғааралық қатынастарына «сәйкес келмейді».

Бейресми көшбасшылар – бұл ұжым мүшелері ресми түрде басшылық лауазымға ие емес, бірақ кәсіби қасиеттер жиынтығының өмірлік тәжірибесі мен белгілі бір мінез-құлқының арқасында ерекше позицияға ие. Бейресми көшбасшылық ұжым ішінде пайда болады, көбінесе өздігінен пайда болады және қызметкерлер қауымдастығының өзіндік символы болып табылады. Ол құзыреттілікке, жеке жанашырлыққа және бірқатар психологиялық қасиеттерге негізделген, мысалы: адамның қиын жағдайлардан тиімді жол таба білу қабілеті. Бейресми көшбасшы әдетте ұжымда өте үлкен ықпалға ие.

Ұжымда бейресми көшбасшының пайда болуы көшбасшы үшін қандай салдарға әкелуі мүмкін? Мұндай жағдайда өзінің беделін үшін алаңдауың керек пе? Бұл адаммен не істеу керек: оны ресми орынбасарларыңа ал, көпшіліктің алдында беделін түсір немесе мүлдем жұмыстан шығар?

Бейресми көшбасшы басшы командирге үлкен кедергі де, сенімді тірек бола алады. Сонымен, бейресми көшбасшының ерекше талантын басқару керек. **БАСТЫҚТЫҢ НЕГІЗГІ МІНДЕТІ** – көшбасшының іс-әрекетін дұрыс бағытқа бағыттау. Егер бұл, әрине, мүмкін болса.

Әскери өмір жағдайында әскери қызметшілер арасындағы қатынастар жарғылармен, бұйрықтармен, директивалармен, командирлер мен бастықтардың нұсқауларымен реттеледі. Мұндай қатынастар әдетте ресми деп аталады.

Олардың толық көрінісі әскери қызметтің әскери-кәсіби саласында жүзеге асырылады. Мұнда тігінен қатынастар иерархиясы бар бөлімшенің ұйымдық-штаттық құрылымы айқын көрінеді, яғни бастықтар мен бағыныстылар, үлкендер мен кішілер арасындағы қатынастар. Аға, бастықтар тек офицерлер ғана емес, сонымен қатар сержанттар, сондай-ақ жаңадан келген, дайын емес жауынгерлермен тұлғааралық қарым-қатынаста ең тәжірибелі және дайындалған әскери қызметшілер.

Кәсіби дайындық, ұйымшылдық деңгейіндегі бұрын әскерге шақырылған жауынгерлердің айтарлықтай айырмашылығы олардың тұрмыстық салада үстемдігіне әкеледі. Бұл саладағы жауынгерлердің тұлғааралық және топаралық қатынастары аз дәрежеде реттеледі және аға бастықтардың бақылауына ұшырайды. Дәл осы салада тамақ қабылдау, казармадағы тәртіп, бекітілген аумақ және т.б., кейбір жауынгерлердің құқықтары мен жеке басының қадір-қасиетіне басқалардың қол сұғуы айқын көрінеді.

Бастауыш әскери ұжымдардағы теріс көшбасшылық деп жекелеген жауынгерлер мен әскери қызметшілер топтарының үстемдік ету процесі, теріс бағыттағы дәстүрлерді, әдет-ғұрыптарды, мінез-құлық нормаларын

қалыптастыратын, әдетте, жаңадан әскерге шақырылатын әскери қызметшілердің құқықтарына нұқсан келтіретін жетекші жағдайы түсініледі.

Бастапқы әскери ұжымдардағы теріс көшбасшылықты кезең-кезеңімен зерделеу мен алдын алудың бұл тәсілі мерзімді қызмет әскери қызметшілерінің жарғылық емес қатынастарымен күрестің озық тәжірибесін және жүргізілген зерттеу қорытындыларын зерделеу негізінде дайындалған. Бөлімше офицерлерінің тиісті әдістемені мақсатты және шығармашылық қолдануы әскери ұжымдарды біріктіру міндеттерін шешуге көмектеседі, сайып келгенде, әскери бөлімдердің жауынгерлік қабілетін арттыруды қамтамасыз етеді.

Бастапқы әскери ұжымдардағы әскери қызметшілердің өзін-өзі анықтауы.

Көптеген әскери бөлімдер мен бөлімшелерде мерзімді қызметтің жеке құрамының қатарларын толықтыру оқу бөлімдері арқылы жүзеге асырылады.

Демек, мұндай жағдайда әскери қызметшілердің өзін-өзі анықтауы екі рет жүзеге асырылады: оқу және әскери бөлімдерде.

Әскери бөлімнің табалдырығын алғаш рет басып өткен мерзімді қызмет әскери қызметшілерінің өзін-өзі анықтауы әскери қызметтің барлық тараптарына енетін тұлғааралық өзара іс-қимылдарда көрінеді. Алғаш рет әскери мамандықты оқытудың күндері мен апталары жауынгерлердің тұлғааралық өзара іс-қимылының эмоционалды, интеллектуалдық, ұйымдастырушылық салаларында қарым-қатынасты қалыптастырады.

Тұлғааралық қарым-қатынастың эмоционалды саласы өзара ұнатулар мен ұнатпаулармен сипатталады. Әскери қызметшінің эмоционалды қасиеттері көбінесе сыртқы жағынан көрінеді. Бұл бет-әлпет, өсу, физикалық қабілет, қарым-қатынас жасау, киім нысанын кию, көмектесуге, түсінуге, көмекке келуге және т. б.

Бір немесе басқа әскери қызметшінің эмоционалды артықшылығы бірден байқалады. Эмоционалды көшбасшыны тек жақын орта ғана емес, оны алғаш көрген адамдар да қабылдайды.

Эмоционалды көшбасшы-әскери қызметшінің жеке басын бағалаудың ең барабар өкілі. Қызметтің бастапқы кезеңінде жауынгердің сезімтал сезілетін қасиеттері бұрын қалыптасқан бейнелерге негізделген. Тұлғааралық қарым-қатынаста жағымсыз фокусқа ие болу үшін эмоционалды артықшылық жеткіліксіз. Алайда, бөлімше командирі үшін ұйымдастырушылық қабілеттерін көрсететін эмоционалды көшбасшы оң және теріс бағыттағы топты басқаруға қабілетті екенін білу маңызды.

Жеке әскери қызметшілердің зияткерлік артықшылығы психикалық танымдық процестердің үлкен дамуында, жинақталған білімде және белгілі бір шығармашылық тапсырмаларды орындау қабілетінде көрінеді.

Әскери ұжымдардағы зияткерлік көшбасшылық жауынгерлік және саяси дайындықтағы, арнайы дайындықтағы, ой-өрісі мен жалпы дамуындағы жоғары жетістіктермен анықталады.

Әскери қызметшілердің өзара іс-қимылының зияткерлік саласындағы артықшылық теріс көшбасшылықтың көрінісін қамтамасыз етпейді. Бірақ зияткерлік көшбасшының қатысуымен әскери қызметшілер тобындағы психологиялық бірлікке жиі қол жеткізілмейді.

Ұйымдастырушылық қызметте жоғары қабілеттерін көрсететін әскери қызметшілер командирлер мен бастықтардың ерекше қамқорлығының тақырыбы болып табылады. Ұйымдастырушы көшбасшы өзінің ерік-жігерін, көзқарастарын, идеяларын басқа әскери қызметшілерге таңуға мүмкіндік беретін жеке қасиеттерге ие. Бөлімшенің ресми, ұйымдастырушылық-штаттық құрылымына уақтылы тартылмаған мұндай көшбасшы әртүрлі бағыттағы топ түрінде бейресми құрылым жасайды.

Командир үшін мұндай әскери қызметшіні анықтаудың маңызды факторлары-оны бірлескен қызметтің 2-3 айында анықтау керек, ал көшбасшы-практикұралы бірінші күндерде, апталардабілукерек. Әйтпесе, мұндай әскери қызметші өзін теріс жағынан жүзеге асыра алады.

Жауынгерлердің өзін-өзі анықтау кезеңінде ұйымдастырушылық қабілеттерімен ерекшеленетін көшбасшы-практикті анықтау маңызды. Бұл кезеңде көшбасшы тарапынан теріс бағыт жауынгерлер тарапынан да, бұрынғы әскерге шақырылушылар тарапынан да қолдау таппайды. Командирлер үшін бұл көшбасшының кім екенін білу және оны актив, кіші командирлер және т.б. құрамындағы бөлімшенің ресми, ұйымдастырушылық-штаттық құрылымына қосуға ұмтылу маңызды.

Осылайша, бастапқы әскери ұжымдардағы әскери қызметшілердің өзін-өзі анықтау кезеңінде олардың алғашқы тұлғааралық өзара әрекеттесуінің көрінісі жүзеге асырылады. Бұл кезең жауынгерлердің бейімделуімен тығыз байланысты және 2-ден 6 аптаға дейінгі уақыт аралығын алады.

Әскери ұжымдардағы зерттеулер. Әскери ұжымдарда (бөлімшелерде, жауынгерлік есептерде, экипаждарда, қарауылдарда) тәрбиеші, психолог олардың әлеуметтік-психологиялық сипаттамаларын зерттеу, түзету және қалыптастыру міндеттерін шешеді. Олардың жұмысының басты мақсаты-бірлескен әскери қызметті, тұлғааралық қатынастарды, сондай-ақ жекелеген әскери қызметшілердің моральдық-психологиялық жай-күйін оңтайландыру.

Әскери ұжымдарда пайда болатын әлеуметтік-психологиялық құбылыстардың ерекшеліктерін түсіну үшін командир сенімді, яғни практиканың сұраныстарына сәйкес келетін негізделген, сенімді және сапалы

ақпарат алуы керек. Мұндай ақпаратты алудың жалғыз жолы-толыққанды психологиялық зерттеу жүргізу.

Ол әдетте мыналарды қамтиды:

- проблемалық жағдайды алдын ала талдау;
- маңызды құбылыстарды мақсатты бөлу, бақылау және сипаттау;
- неғұрлым кіші топтық психодиагностика;
- қажетті эксперименттерді жүргізу - табиғи немесе зертханалық, анықтаушы немесе қалыптастырушы;
- алынған әлеуметтік-психологиялық ақпаратты өңдеу, жалпылау.

Келесі мәселе алынған фактілер мен заңдылықтарды түсіндіру, т.б. зерттеу деректерін интерпретациялау, құбылыстың механизмдерін – оның құрылымын, пайда болу факторларын (шарттары мен себептерін) және динамикасын, әртүрлі параметрлер-сипаттамалар арасындағы тәуелділіктерді, психологиялық сипаттамалардың оңтайлы немесе нормативтік жағдайының көрсеткіштері мен критерийлерін түсіндіру үшін концептуалды модельдер құру.

Мұндай түсініктеме іс жүзінде психологқа әскери басшыларға практикалық ұсыныстарды тұжырымдауға, сондай-ақ оны әскери ұжымды дамыту бойынша өзінің әлеуметтік-психологиялық жұмысының бөлігі ретінде ескеруге мүмкіндік беретін негізделген сипаттама болып табылады.

Мұндай түсініктеме іс жүзінде психологқа әскери басшыларға практикалық ұсыныстарды тұжырымдауға, сондай-ақ оны әскери ұжымды дамыту бойынша өзінің әлеуметтік-психологиялық жұмысының бөлігі ретінде ескеруге мүмкіндік беретін негізделген сипаттама болып табылады.

Әскери ұжымның әлеуметтік-психологиялық құрылымының компоненттері (1-кесте).

1-кесте- Әскери ұжымның әлеуметтік-психологиялық құрылымының компоненттері.

Бірлескен қызметі	Байланыс	Жеке тұлғаның топ ішіндегі мінез-құлқы
мотивациялық-құндылық бағдарлары; топтық мақсат қою процестері; бірлескен атқарушылық әрекеттер (операциялар); қызметте іске қосу және біріктіру; топтық қызметке басшылық ету	ақпараттық-коммуникативтік процестер; әлеуметтік-перцептивті процестер (тұлғааралық қабылдау; тұлғааралық рөлдік өзара әрекеттесу процестері; топтық динамика процестері; топ құру; топтың рөлдік, микротоптық дифференциациясы; топтық бірігу; қақтығыстар; білім беру, топтық нормалар мен санкцияларды іске асыру	әлеуметтік-психологиялық бейімделу; топ ішіндегі өзін-өзі растау; рөлдік сәйкестендіру; көшбасшылық; жеңілтек және ауытқықылық; жеке тұлғаның ұжымдық өзін-өзі анықтауы

Психолог офицер тәрбиешімен бірге ұжымның әлеуметтік-психологиялық құрылымының келесі негізгі компоненттерін зерттейді:

1. Құрамы (сандық-сапалық құрамы).

2. Топтық өмірдің динамикасы (топтың жекелеген мүшелерінің іс-әрекетінің, қарым-қатынасының және ұжымішілік мінез-құлқының топтық әлеуметтік-психологиялық процестері):

3. Топтың (ұжымның) динамикалық құрылымы:

– функционалдық-рөлдік қатынастардың құрылымы (іс-әрекетті өлшеу): ұйымдастырушылық-штаттық рөлдердің ресми-мәртебелік деңгейі;

– нақты өзара әрекеттесу деңгейі;

– байланыс құрылымы (коммуникативті өлшем);

– эмоционалды тұлғааралық артықшылықтардың құрылымы (социометриялық өлшем): топ ішіндегі және тұлғааралық рөлдер.

4. Топтық әлеуметтік-психологиялық білім беру:

- топтық қажеттіліктер, мүдделер, мақсаттар;
- нормалар мен құндылықтар;
- топтық рөлдік күту («эксpekциялар»);
- топ ішіндегі рөлдер;
- микротоптар;
- дәстүрлер;
- топтық санкциялар, топтық әлеуметтік бақылау нысандары;
- моральдық-психологиялық климат;
- тұлғааралық қатынастар (климаттың мінез-құлық компоненті);
- топтық пікір (танымдық компонент);
- топтық көңіл-күй (эмоционалды компонент).

Әскери ұжымның әлеуметтік-психологиялық құрылымы бірлескен қызметпен айналысатын адамдар қауымдастығының кез-келген формасы сияқты компоненттерді қамтиды.

Әскери ұжымның өмірі мен қызметінің психологиясын оның әлеуметтік-психологиялық құрылымының компоненттерінің бүкіл жүйесінің ерекшеліктерін зерттеген жағдайда ғана түсінуге болады.

Бастапқы әскери ұжымдардағы әскери қызметшілердің өзін-өзі анықтау кезеңінде олардың алғашқы тұлғааралық өзара іс-қимылының көрінісі жүзеге асырылады. Бұл кезең жауынгерлердің бейімделуімен тығыз байланысты және 2-ден 6 аптаға дейінгі уақыт аралығын алады.

9.2. Топтардың негізгі белгілері мен түрлері. Әр түрлі деңгейдегі топтардың тұлғаның дамуына әсері. Ұжым туралы түсінік. Әскери бөлімшелер ұжым ретінде. Әскери ұжымның ерекшеліктері

Әлеуметтік топтардың келесі түрлері бар:

1. Өзара әрекеттесу сипатына байланысты-бастапқы және екінші реттік. Бастапқы топ, Ч. Кули анықтамасы бойынша, мүшелер арасындағы өзара әрекеттесу тікелей, тұлғааралық сипатта болатын және эмоционалдылықтың жоғары деңгейімен ерекшеленетін топ (отбасы, мектеп сыныбы, құрдастар тобы және т.б.). Жеке тұлғаны әлеуметтендіруді жүзеге асыра отырып, бастапқы топ жеке тұлға мен қоғам арасындағы байланыс ретінде әрекет етеді.

Екінші топ – бұл үлкен топ, онда өзара әрекеттесу белгілі бір мақсатқа бағынады және ресми, тұлғасыз сипатқа ие. Бұл топтарда басты назар топ мүшелерінің жеке, ерекше қасиеттеріне емес, олардың белгілі бір функцияларды орындау қабілетіне аударылады. Мұндай топтардың үлгісі ретінде ұйымдар (өндірістік, саяси, діни және т.б.) болуы мүмкін.

2. Өзара әрекеттесуді ұйымдастыру және реттеу тәсіліне байланысты – ресми және бейресми.

Ресми топ – бұл өзара әрекеттесу ресми нормалар, ережелер, заңдар жүйесімен реттелетін заңды мәртебеге ие топ. Бұл топтардың саналы түрде қойылған мақсаты, нормативтік бекітілген иерархиялық құрылымы бар және әкімшілік белгіленген тәртіпке (ұйымдар, кәсіпорындар және т.б.) сәйкес әрекет етеді.

Бейресми топ жалпы көзқарастар, қызығушылықтар және тұлғааралық қарым-қатынастар негізінде өздігінен пайда болады. Ол ресми реттеуден және заңды мәртебеден айырылған. Мұндай топтардың басында әдетте бейресми көшбасшылар тұрады. Мысал ретінде достық топтар, жастар арасындағы бейресми бірлестіктер, рок-музыка әуесқойлары және т.б.

3. Жеке тұлғаларға жататындығына қарай – ішкі және сыртқы топтар.

Ішкі топ – бұл жеке адам өзін тікелей тиесілілігін сезінетін және оны «менікі», «біздің» (мысалы, «менің отбасым», «менің сыныбым», «менің компаниям» және т.б.) деп белгілейтін топ.

Сыртқы топ – бұл жеке адам кірмейтін, сондықтан оны өзінің емес, «бөтен» деп бағалайтын топ (басқа отбасылар, басқа діни топ, басқа этникалық топ және т.б.).

4. Байланыстардың сандық құрамы мен формасына байланысты – шағын және үлкен.

Шағын топ – бұл бірлескен іс-әрекеттерді жүзеге асыру үшін біріктірілген тікелей байланыста болатын аздаған адамдар тобы.

Шағын топ көптеген формаларды қабылдай алады, бірақ түпнұсқалары «диада» және «триада» болып табылады, оларды қарапайым шағын топ молекулалары деп атайды. Диада екі адамнан тұрады және өте тұрақсыз бірлестік болып саналады, триадада үш адам белсенді өзара әрекеттеседі, ол тұрақты.

Шағын топтың тән белгілері:

- шағын және тұрақты құрам (әдетте 2-ден 30 адамға дейін);
- топ мүшелерінің кеңістіктік жақындығы;
- тұрақтылық және өмір сүру ұзақтығы;
- топтық құндылықтар, нормалар мен мінез-құлық үлгілері арасындағы сәйкестіктің жоғары дәрежесі;
- тұлғааралық қатынастардың қарқындылығы;
- топқа жатудың дамыған сезімі;
- топтағы бейресми бақылау және ақпараттық қанықтылық.

Үлкен топ – бұл белгілі бір мақсат үшін құрылған және өзара

әрекеттесетін, негізінен делдалдық сипаттағы (еңбек ұжымдары, кәсіпорындар және т.б.) үлкен топ. Бұған ортақ мүдделері бар және қоғамның әлеуметтік құрылымында бірдей лауазымға ие адамдардың көптеген жиынтығы кіреді. Мысалы, әлеуметтік-таптық, кәсіби, саяси және басқа ұйымдар.

Ұжым (лат. *collectivus*) - бұл адамдар арасындағы барлық өмірлік байланыстар әлеуметтік маңызды мақсаттар арқылы жанама болатын әлеуметтік топ.

Ұжымға тән белгілер:

- жеке тұлға мен қоғамның мүдделерінің үйлесімі;
- ұжым мүшелері үшін құндылық бағдарлары мен қызмет нормалары ретінде әрекет ететін мақсаттар мен принциптердің ортақтығы. Ұжым келесі функцияларды орындайды:

- пәндік-ол үшін құрылған мәселені шешу;
- әлеуметтік-тәрбиелік-жеке тұлға мен қоғам мүдделерінің үйлесімі.

5. Әлеуметтік маңызды белгілерге байланысты – нақты және номиналды.

Нақты топтар – бұл әлеуметтік маңызды критерийлер бойынша бөлінген топтар:

- жынысы-ерлер мен әйелдер;
- жасы-балалар, жастар, ересектер, қарттар;
- табысы -бай, кедей, ауқатты;
- ұлты-қазақтар, орыстар, француздар, американдықтар;
- отбасылық жағдайы-үйленген, бойдақ, ажырасқан;
- мамандығы (кәсібі) – дәрігерлер, экономистер, менеджерлер;
- тұрғылықты жері-қала тұрғындары, ауыл тұрғындары.

Номиналды (шартты) топтар, кейде оларды әлеуметтік категориялар деп атайды – әлеуметтік зерттеу немесе халықтың статистикалық есебін жүргізу мақсатында бөлінеді (мысалы, жәрдемақы бойынша жолаушылар, жалғызбасты аналар, жеке шәкіртақы алатын студенттер санын білу үшін және т.б.).

Топтардың келесі түрлерін ажырату әдеттегідей.

1. Ұйымдастырылмаған және кездейсоқ ұйымдастырылған топ (номиналды топ, конгломерат; кинодағы көрермендер, экскурсиялық топтардың кездейсоқ мүшелері және т.б.) мүдделердің ұқсастығы немесе кеңістіктің ортақтығы негізінде адамдардың ерікті уақытша бірігуімен сипатталады.

2. Қауымдастық-бұл қарым-қатынас тек жеке маңызды мақсаттармен (достар, жолдастар тобы) жүзеге асырылатын топ.

3. Кооперация – нақты жұмыс істейтін ұйымдық құрылымымен ерекшеленетін топ.

Мұндай топтағы тұлғааралық қатынастар іскерлік сипатта болады және белгілі бір қызмет түрінде қажетті нәтижеге қол жеткізуге бағынады.

4. Корпорация – бұл тек өз шеңберінен шықпайтын ішкі мақсаттармен біріктірілген және өзінің топтық мақсаттарын кез-келген бағамен, соның ішінде басқа топтардың есебінен жүзеге асыруға ұмтылатын топ. Кейде корпоративті рух еңбек немесе оқу топтарында топ өзімшілдік қасиеттерін алған кезде орын алуы мүмкін.

Ұжым – бірлескен қоғамдық пайдалы қызмет мақсаттарымен және ресми (іскерлік) мен бейресми қарым-қатынастардың күрделі динамикасымен біріктірілген өзара іс-қимыл жасайтын адамдардың уақыт бойынша тұрақты ұйымдық тобы.

Ұжымдағы қарым-қатынастың кешенді көрсеткіші оның әлеуметтік – психологиялық климаты болып табылады – ол ұжым мүшелерінің бірлескен қызметтің шарттары мен сипатына; әріптестеріне, ұжым мүшелеріне; басшыға қарым-қатынастарының жиынтығы.

Кез-келген маңызды топ жеке тұлғаның дамуына оң және теріс әсер етуі мүмкін.

Оң әсер:

1) топ мүшелері жеке тұлға үшін рухани мәдениеттің қайнар көзі болып табылады;

2) топта оң құндылықтар мен әлеуметтік нормалар игеріледі;

3) топшілік қарым-қатынас нәтижесінде коммуникативтік қабілеттер жетілдіріледі;

4) топ мүшелерінен жеке тұлға өзі туралы объективті ақпарат алады, бұл өзін-өзі бағалауды қалыптастыруға ықпал етеді;

5) топ мүшелері жеке тұлғаны оның қызметі мен бастамаларында қолдайды.

Теріс әсер:

1) тұлғаның өз даралығын жоғалтуы, өз көзқарастарынан бас тартуы- «иесіздендіру»; Иесіздендіру себептері келесі:

а) бейесімділік;

б) эмоционалды қозудың жоғары деңгейі;

в) назар өз мінез-құлқына емес, айналасында болып жатқан нәрсеге аударылады;

г) топтың жоғары бірлігі конформизмге әкеледі;

д) өзін-өзі тану деңгейінің төмендеуі және адамның өзін-өзі бақылауы;

2) топ жоғары дарынды тұлғалардың шығармашылық әлеуетінің деңгейін төмендете алады.

Ұжымдық шығармашылық кейде дарынды тұлғаның шығармашылығының нәтижесінен төмен болады.

Топ мүшелерімен қарым-қатынас кезеңінде жеке тұлғаның белгілі бір эмоционалды күйінің басым болуы топтағы жеке тұлғаның эмоционалды күйі деп аталады.

Тұлғаның эмоционалды күйі көбінесе топтың психологиялық климатымен анықталады.

Егер зиянды атмосфера басым болса, онда топтың жеке мүшелері арасында да, топ ішіндегі жеке топтар арасында да жиі қақтығыстар болады.

Топ ішіндегі қақтығыстар олардың салдары үшін қауіпті. Сонымен, жанжалдың өзіне жұмсалған уақыт жанжалдан кейінгі тәжірибеден шамамен екі есе аз екендігі эксперименталды түрде дәлелденді (айырмашылық шамамен 12-20 минутты құрады).

Топтағы жағымсыз қарым-қатынастар адамның жоғары мазасыздығын қалыптастыруға ықпал етеді, тұлғааралық қақтығыстарды тудырады.

Мазасыздық адамның жағымсыз тәжірибелерге, оқиғалардың қолайсыз дамуын күтуге бейімділігінің жоғарылауында көрінеді.

Жеке және ситуациялық мазасыздықты ажырату керек.

Жеке мазасыздық – бұл жеке тұлғаның қасиеті.

Ситуациялық мазасыздық-мазасыздық жағдайы уақытша қолайсыз жағдайларда пайда болады.

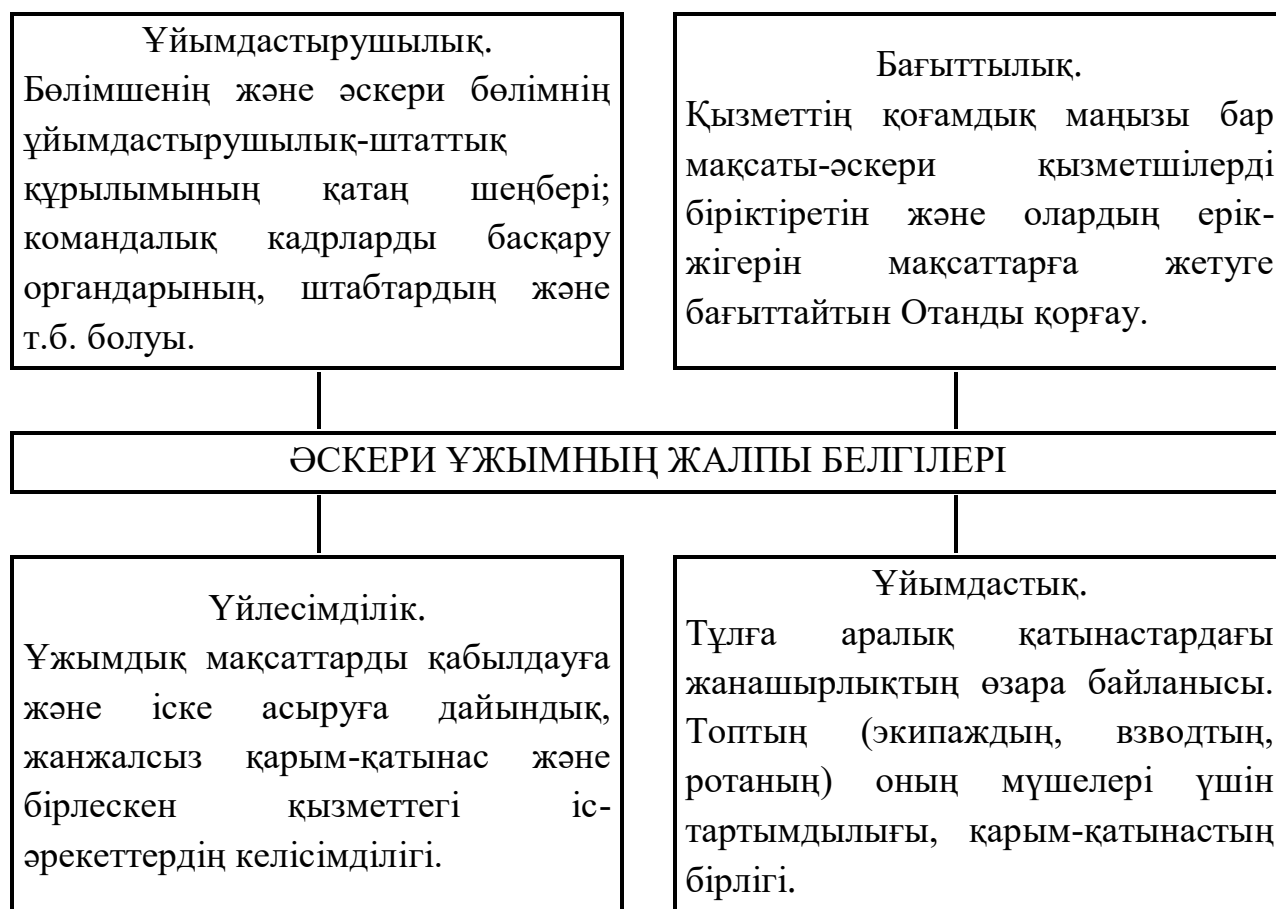
Ұжым – қоғамның бір бөлігі болып табылатын, ортақ мақсаттармен, бірлескен әлеуметтік пайдалы қызметпен біріктірілген адамдардың ұйымдасқан тобы. Ұжым-латын тілінен шыққан ұғым, ол «жинақ» дегенді білдіреді, яғни.даралық тұтастығын сақтайтын тұтастық. Топ ұғымы ескі орыс тіліндегі «үйірме» сөзінің мағынасымен бірдей. Екеуінің де негізі – адамдарды байланыстыратын байланыс. Ұжымның рухы «жолдастық», «әскери бауырластық» ұғымдарын жақсы көрсетеді.

«Егер жеке тұлғалардың қарапайым санын алсаң, ұжымды елестете алмайсың», - деді А. С. Макаренко. Ұжым-бұл әлеуметтік, тірі организм, өйткені оның ағзалары бар, онда өкілеттіктер, жауапкершілік, бөлімдердің арақатынасы, өзара тәуелділік бар, ал егер бұл ештеңе болмаса, онда ұжым да жоқ, тек тобыр немесе жиналыс бар».

Әскери ұжым-әскери қызметшілердің идеологиялық және моральдық-адамгершілік ұстанымдарының, бірлескен қызмет пен жауынгерлік (қызметтік, вахталық және т.б.) қызметтің ортақтығы негізінде дара басшының басшылығымен ұйымдастырушылық бірлестігі. Әскери ұжымда бірқатар сипаттамалық белгілер бар, олардың ауырлығы оның жетілу деңгейін бағалауға

мүмкіндік береді (2-кесте).

2-кесте-ұжымның жетілу деңгейі



Әскери ұжым өзінің дамуында белгілі бір кезеңдерден өтеді. Көбінесе олардың үш негізгі ерекшелігі бар: әлеуметтік бірлік, әскери серіктестік және әлеуметтік жетілу.

Әскери ұжымның дамуының бірінші, бастапқы кезеңі (әлеуметтік бірлік кезеңі) онда болған кезде әскери қызметшілер қызметтік және қоғамдық тапсырмаларды сәтті орындау үшін қажетті әр түрлі байланыстар орнататындығымен сипатталады. Бұл кезең әрдайым оңай бола бермейді. Әдетте, ұжымды біріктіруде белгілі бір қиындықтар туындайды. Азғын әскери қызметшілердің бір шағын тобы жарғылық емес қарым-қатынастардың қайнар көзіне және әскери ұжымды одан әрі дамыту жолында еңсерілмейтін кедергіге айналатын жағдайлар жиі кездеседі.

Екінші кезеңде (әскери серіктестік сатысында), әдетте, өзара зерттеу процесі аяқталады, әскери қызметшілер арасында оң қатынастар орнатылады, ұжымдық пікір мен көңіл-күйсіз, қарым-қатынас пен ұйымшылдықсыз,

тәртіптілік пен ұжымдық әдеттерсіз елестетуге болмайтын ұжымның тұрақты құрылымы қалыптасады.

Әлеуметтік және жауынгерлік жетілудің үшінші кезеңінде әскери ұжымның еркі мен іс-әрекетінің, білімі мен сенімдерінің, мүдделері мен құндылық бағдарларының бірлігіне қол жеткізіледі. Әскери қызметшілер арасындағы қарым-қатынас өзара көмектің, өзара қолдаудың, өзара алмастырудың және жанжалсыздықтың болуымен сипатталады. Дамудың осы кезеңіне жеткен ұжымда жауынгер тұлғасының жан-жақты дамуына пайдалы әсер ететін салауатты моральдық-психологиялық климат басым.

Өзара әрекеттесу, қарым-қатынас, көмек көрсету және қолдау процестерін қамтамасыз ету, ортақ міндеттерді шешудегі бірлескен күш-жігерді үйлестіру, ең қиын жағдайда ұжымның сәтті әрекеттері үшін ең алдымен келесі әлеуметтік-психологиялық жағдайлар маңызды:

а) әскери қызметшілердің моральдық бірлігі, олардың дүниетанымының, сенімдері мен өмірлік қағидаттарының ортақтығы негізінде қалыптасатын қоғамдық өмір мен әскери қызметтің негізгі мәселелері бойынша ұжым мүшелерінің ортақ, келісілген ұстанымдарының болуы;

б) міндеттерді бөлудің, басшылық етудің және бағынудың нақты және икемді құрылымымен, сондай-ақ бірлескен өмір мен қызметті реттеу нормалары мен тәсілдерімен байланысты қызмет процесінде де, тұрмыста да өзара іс-қимыл және қарым-қатынас дағдылары;

в) әскери серіктестік және жауынгерлік достық, яғни өзара сенімнің, сыйластықтың және бір-біріне деген жауапкершіліктің тұлғааралық сезімдеріне байланысты қатынастар.

Әскери бөлім белгілі бір әлеуметтік қауымдастық ретінде бөлімнің (кеменің) ұйымдық құрылымы негізінде пайда болады және оның әлеуметтік-психологиялық ерекшеліктеріне тән бірқатар ішкі жүйелерді қамтиды. Мұндай ішкі жүйелердің арасында ресми және бейресми топтар бар. Біріншісіне саптық бөлімшелер, жауынгерлік есептеулер, экипаждар, қарауылдар, екіншісіне - жерлестер, достар, музыка, спорт әуесқойлары және т.б. Сонымен бірге, бөлімшеде жеке құрамды басқару және басшылық ету функцияларымен байланысты дәрежелік топтар бар. Бұл сержанттардың, офицерлердің ресми дәрежелік топтары болуы мүмкін, олар өздерінің функционалдық немесе қоғамдық міндеттеріне сәйкес адамдарды басқарады, бірақ өзімшілдік мүдделеріне сәйкес жауынгерлерді басқаратын әскери қызметшілердің бейресми дәрежелік топтарын құруға болады.

Ең жақын және үздіксіз байланысатын ұжым бастапқы деп аталады. Армиядағы бастапқы ұжымдар-бұл бөлім, экипаж, взвод, рота (батарея) және

оларға тең. Екі-үш немесе одан да көп адамнан тұратын әскери қызметшілердің шағын тобы микротоп деп аталады.

Осылайша, әскери ұжым адамдарды біріктірудің ең жоғары нысаны ретінде ұйымдастырушылықпен, ұйымшылдықпен, үйлесімділікпен, қызметтің әлеуметтік маңызды мақсатымен, салыстырмалы тұрақтылықпен және бірлескен қызмет ету ұзақтығымен сипатталады.

Әскери ұжымның маңызды әлеуметтік-психологиялық сипаттамаларының бірі моральдық-психологиялық климат болып табылады, ол ұжымның басым және салыстырмалы түрде тұрақты психикалық көңіл-күйін түсінеді, ол адамдардың бір-бірімен қарым-қатынасында да, жалпы іске деген көзқарасында да көрінеді. Бір-бірімен қарым-қатынас көлденең қатынастарға бөлінеді (мысалы, қатардағы жауынгерлер, сержанттар арасындағы әскери ұжымда және басшылық пен бағыну жүйесіндегі тік қатынастар).

Ұжымдық көңіл-күй – бұл белгілі бір уақыт аралығында болатын объективті әлем құбылыстарына ұжымның эмоционалды реакциясы. Оның үлкен жұқпалы, импульсивті күші және динамикасы бар. Қарастырылып отырған құбылыс ұжымдық сананы жұмылдырады немесе тежейді, жалпы пікір мен тұлғааралық қатынастардың сипатын анықтайды. Демек, ұжымның көңіл-күйі-бұл белгілі бір түске ие, азды-көпті қарқындылық және шиеленіспен сипатталатын өзара байланысты эмоционалды реакциялар мен тәжірибелер. Әскери қызметшілердің белгілі бір әрекеттерге дайындық дәрежесі оларға байланысты. Топтық көңіл-күй қауіпсіз шектеулерден асатын және ұтымды басқаруға нашар мінез-құлықтың басым факторына айналатын қозу түрінде болады.

Ұжымдық қажеттіліктер – бұл ұжымның материалдық немесе рухани өнімдерге (құндылықтарға) объективті немесе субъективті қажеттілігінің психологиялық көрінісі. Олардың мазмұны адамдардың белгілі бір әлеуметтік қауымдастығының жұмысына әсер ететін әртүрлі объективті және субъективті факторлардың әсерінен қалыптасады. Ұжымдық қажеттіліктердің мазмұнын қалыптастырудың негізінде нақты объективті мүдделер, мақсаттар мен ұмтылыстар бар, оларға қол жеткізу әскери ұжымның алдында тұрған міндеттерді толық шешу үшін қажет. Алайда, олар бөлімшедегі әскери қызметшілердің көпшілігінің жеке қажеттілігіне айналған кезде ғана нақты күшке айналады. Әскери қызметшілердің қажеттіліктерінің арсеналын байытуға олардың жалпы әскери қызметке, олардың әскери-кәсіби қызметіне, командирлері мен бастықтарына, әріптестеріне және т.б. көзқарастарының кеңдігі мен үйлесімділігі ықпал етеді.

Ұжымдық пікір – ұжымның қоғам өміріндегі, Қарулы Күштердегі әртүрлі

оқиғалар мен құбылыстарға, бүкіл әскери ұжымның да, оған кіретін әрбір әскери қызметшінің де мінез-құлқы мен қызметіне қатынасын білдіретін жиынтық бағалау пікірі. Ұжымдық пікір бағалау, тілек, мақұлдау, айыптау, талап және т.б. түрінде көрінуі мүмкін. Ол әскери қызметшіні оның іс-әрекеттеріне және ұжымның басқа мүшелерінің іс-әрекеттеріне әсері туралы хабардар етеді және сол арқылы барабар шешімдер қабылдауға, мінез-құлық пен іс-әрекетті таңдауға ықпал етеді.

Ұжымдық дәстүрлер – бірлескен қызметтік (жауынгерлік, вахталық) қызметтің ұзақ тәжірибесі негізінде қалыптасқан, ұжым мүшелерінің әрқайсысының немесе көпшілігінің қажеттілігіне айналған нақты жайттарда (жағдайларда) мінез-құлық, іс-қимыл және қарым-қатынас ережелері, нормалары мен стереотиптері. Олардың қатарына қызметтік (вахталық, жауынгерлік), кәсіптік, әлеуметтік, спорттық және тағы басқалар жатады.

Кез-келген әскери ұжымның маңызды жалпыланған сипаттамасы-оның бағыты (мақсаттылығы), ол жақын арадағы және болашақ перспективаның ұжымдық мақсаттары мен міндеттерінің жүйесі болып табылады. Бөлімнің жалпыланған әлеуметтік маңызды тұлғасы, оның іс-әрекетінің сипаты, ұжымдық мүдделері, сұраныстары, ұмтылыстары дәл осы мақсатқа бағытталған.

Әскери ұжымның бағыты мен сипаты көбінесе әскери қызметшілердің бірлескен қызметтің әртүрлі түрлерінде өз іс-әрекеттерін келісу (дәйекті ету) қабілетін білдіретін топтық (ұжымдық) үйлесімділік болып табылатын келесі сипаттамамен анықталады. Басқаша айтқанда, бұл әскери қызметшілердің бірлескен әскери-кәсіби қызметіндегі қанағаттану деңгейін көрсететін әскери қызметшілердің өзара әрекеттесуінің әсері.

Оңтайлы ұжымдық үйлесімділіктің нәтижесі және әскери бөлімшенің жұмыс істеу тиімділігінің шарттарының бірі әскери қызметшілердің тұлғааралық өзара іс-қимылының беріктігі, бірлігі мен тұрақтылығының сипаттамасы болып келетін ұжымның бірлігі болып табылады. Оның негізгі көрсеткіштерінің қатарына бірлескен топтық қызметтің айқындылығы, үйлесімділігі мен тиімділігі жатады.

Өз кезегінде ұжымдық ұйымшылдық ұжымдық үйлесімділікпен (келісіммен, үйлесімділікпен) бейнеленетін келесі сипаттаманың сандық көрсеткіштерінен көрінеді. Оның мәні әскери қызметшілердің өзара іс-қимылын ұштастырудың әсері болып табылады, ол бірлескен қызметтің айтарлықтай субъективті қанағаттануы аясында минималды шығындармен бірлескен қызметтің мүмкін болатын табыстылық деңгейін көрсетеді. Басқаша айтқанда, бұл әскери қызметшілердің нақты қызметтегі (міндеттер мен

нормативтерді пысықтау, вахталық немесе жауынгерлік қызметті атқару және т.б.) табысты өзара іс-қимылының нәтижесі.

Осылайша, әскери ұжымның қарастырылған әлеуметтік-психологиялық сипаттамаларының жиынтығы әскери бөлімнің, бөлімшенің әскери қызметшілері өмір сүретін және өз міндеттерін орындайтын моральдық-психологиялық ахуалды бағалауға мүмкіндік береді.

Х. Жеке құрамның моральдық-психологиялық дайындығы

10. 1. Психологиялық соғыс. Психологиялық әсер ету түрлері

«Психологиялық соғыс» ұғымының екі негізгі мағынасы бар.

Кәсіби мамандардың түсінігінде (психологиялық соғыстағы кәсібилік, біріншіден, оның ерекшелігі туралы ғылыми білімі бар; екіншіден, арнайы дайындығы бар, оның ішінде адамдарға бағытталған психологиялық әсер етудің практикалық тәжірибесі бар мамандардың болуын болжайды) бұл тұжырымдама өзінің саяси, сондай-ақ таза әскери мақсаттарына қол жеткізу үшін азаматтық халыққа және (немесе) басқа мемлекеттің әскери қызметшілеріне психологиялық әсер ететін бір мемлекеттің арнаулы органдары қызметінің мазмұнын көрсетеді.

Ресми түрде шет мемлекеттерге қарсы психологиялық соғыс тек Президенттің, Үкіметтің немесе Ұлттық қауіпсіздік кеңесінің санкциясымен жүзеге асырылады. Шын мәнінде, атқарушы билігі әлсіз және қолданыстағы заңнамаға жалпы немқұрайлы қарайтын елдерде психологиялық соғыс белгілі бір саяси топтар немесе қаржы-өнеркәсіптік топтар (соның ішінде трансұлттық) бақылайтын бұқаралық ақпарат құралдарының көмегімен жүзеге асырылады.

Кәсіби ұйымдастырылған психологиялық соғыстың мәні ежелгі қытай философы және әскери қайраткері Сун Цзыдың (б.з.д. VI ғасыр) нұсқауларында дәл көрсетілген. Олар мыналарға келеді:

1. Қарсыласыңның елінде бар барлық жақсы нәрселерді ыдыратыңдар.
2. Қарсыластың көрнекті қайраткерлерін қылмыстық кәсіпорындарға қатыстырыңдар.
3. Қарсылас басшылығының беделіне нұқсан келтіріп, оны қажетті уақытта көпшіліктің ұятына ұшыратыңдар.
4. Осы мақсатта ең арам және жексұрын адамдармен ынтымақтастықты қолданыңдар.
5. Сендерге дұшпан елдің азаматтары арасында жанжалдар мен

қақтығыстар туғызындар.

6. Жастарды қарттарға қарсы қойындар.

7. Үкіметтің барлық құралдарына кедергі келтіріндер.

8. Барлық жолдармен жау әскерлерін қалыпты қамтамасыз етуге және олардың тәртібін сақтауға жол бермеңдер.

9. Жау жауынгерлерінің ерік-жігерін әндер мен музыкамен байланыстырындар.

10. Жауларыңның дәстүрлерін құнсыздандыру және олардың құдайларына деген сенімін бұзу үшін қолдан келгеннің бәрін жасаңдар.

11. Ыдырау ісін толықтыру үшін жеңіл жүрісті әйелдерді жіберіндер.

12. Ақпарат пен сыбайластарды сатып алу үшін ұсыныстар мен сыйлықтарға жомарт болындар. Ақшаны да, уәделерді де мүлдем үнемдемеңдер, өйткені олар керемет нәтиже береді.

Күнделікті мағынада «психологиялық соғыс» термині кейбір адамдардың басқа адамдарды өзіне бағындыру немесе олардың өмір сүруі мен қызметіне қолайлы жағдай жасау мақсатында оларға қарсы қарым-қатынас құралдары мен әлеуметтік-психологиялық әсер ету тетіктерін апатты, біліктіліксіз пайдалануын білдіреді.

Бұл түрдегі психологиялық соғыс адамның өзі қанша уақыт болса, сонша уақыт бар (қолданылады). Алайда, бұрынғы кезде адамдар бір-біріне тікелей қарым-қатынас процесінде ғана әсер ете алды, әңгімелесушілерге сөздер, интонация, қимыл, мимика арқылы әсер етті. Бүгінгі таңда адам санасына әсер ету әдістері мыңдаған жылдар бойы жинақталған практикалық тәжірибенің арқасында, сондай-ақ адамдармен қарым-қатынас, өзара әрекеттесу және басқарудың арнайы технологияларын құру арқылы әлдеқайда әртүрлі, тиімді және күрделі болды.

«Психологиялық соғыс» термині өзінің ғылыми емес (күнделікті, қарапайым) мағынасында сипаттай алады:

- жеке тұлғалардың, топтардың, партиялардың, қозғалыстардың саяси қызметі;
 - әр түрлі сайланбалы лауазымдарға үміткерлердің сайлау науқандары;
 - коммерциялық фирмалардың жарнамалық қызметі;
 - бәсекелес тұлғалардың (және шағын топтардың) өндірістік, ғылыми және басқа ұжымдардағы көшбасшылық үшін күресі;
 - қайшылықты этностардың саяси, экономикалық немесе мәдени қақтығысы;
 - бәсекелес фирмалар немесе ұйымдар арасындағы келіссөздер процесі.
- Қазіргі уақытта көптеген экономикалық дамыған мемлекеттерде әскери,

идеологиялық және саяси мақсаттарға қол жеткізуге арналған психологиялық ықпал ету күштері мен құралдары біртұтас бірлестік бар. Бұл процесс белгілі бір елдегі тарихи дәстүрлерге, саяси және экономикалық жағдайларға байланысты әр түрлі формада болады.

Кейбір елдерде жақсы дайындалған, жабдықталған, кез-келген жерде және кез-келген уақытта практикалық іс-әрекетке дайын кадрлармен психологиялық соғыс бөлімшелерін құру жолында. Бұл бөлімдер әдетте мемлекеттің Қарулы Күштерінің немесе оның барлау агенттіктерінің құрамына кіреді.

Қажет болған жағдайда оларды бейбіт уақытта, оның ішінде өз азаматтарына қарсы пайдалануға болады. Бұл тәсіл АҚШ, КСРО, ГФР, ҚХР (США, СССР, ФРГ, КНР) және басқа да елдерге таралды.

Басқа мемлекеттерде қысқартылған құрамдағы психологиялық соғыс бөлімшелері (бейбіт уақыт штаты) азаматтық құрылымдарға кіреді.

Соғыс болмаған кезде оларға Үкіметтің тапсырысы бойынша және ұлттық қауіпсіздік мүддесі үшін үгіт-насихат және идеологиялық міндеттердің міндетті көлемін орындау жүктеледі. Мұндай тәсілді Ұлыбритания, Франция, Швеция, Швейцария және басқа да мемлекеттердің билігі ұстанады.

Ақырында, бірқатар елдерде мемлекеттік үгіт-насихат органдарын да, коммерциялық бұқаралық ақпарат құралдарын да психологиялық соғыстың кадрлық мамандары басқарады. Олар өз елдері басшылығының саясатын үнемі насихаттық-ақпараттық қамтамасыз етуді жүзеге асырады. Мұндай тәжірибе Оңтүстік Кореяда, Тайваньда, Индонезияда және Филиппинде кең таралған.

Сонымен, психологиялық соғыс – бұл психологиялық сипаттамаларын (көзқарастар, пікірлер, құндылық бағдарлары, көңіл-күй, мотивтер, көзқарастар, мінез-құлық стереотиптері), сондай-ақ топтық нормаларды, жалпы көңіл-күйді, жалпы қоғамдық сананы өзгерту мақсатында адамдарға әсер етудің әртүрлі формаларының, әдістері мен құралдарының жиынтығы.

Психологиялық әсер әртүрлі әдістермен жүзеге асырылуы мүмкін.

Біріншіден, психологиялық құралдардың өзі. Мысалы, соғысқа дейінгі кезеңде кез келген елдің үкіметі бұқаралық ақпарат құралдары арқылы өз халқында (әсіресе әскери қызметшілер арасында) патриоттық көзқарастар мен нанымдарды қалыптастыруға, бұқаралық санада мемлекеттік саясат мақсаттарының басымдығын қамтамасыз етуге ұмтылады. Сонымен бірге, ықтимал жау осы мемлекеттің халқы мен әскери қызметшілерінің санасына тек өзіне пайдалы, қарама-қарсы бағыттағы идеялар мен көңіл-күйлерді енгізуге тырысады. Мысалы, ұлтшылдық алалаушылықты, үкіметтің саяси немесе экономикалық іс-шараларына наразылықты тудырады.

Екіншіден, психологиялық әсер әскери құралдармен жүзеге асырылуы мүмкін. Мысалы, Кеңес Одағы психологиялық қысым жасау үшін өз әскерлері мен зымырандарын Қытаймен шекараның жанында, Вьетнамда, Куба аумағында орналастырды. КСРО мен АҚШ бірнеше рет әскери күш көрсету арқылы өздерінің саяси мақсаттарына жетуге тырысты.

Онда билікті басып алған генерал Седрастың хунтасы, бір жағынан, АҚШ өңдеген әлемдік жұртшылықтың психологиялық қысымын бастан кешірді, ал екінші жағынан, әскери күш қолданудың тікелей қатеріне байланысты басқару тетіктерін ол тақтан тайдырған Президент Аристидке беруге мәжбүр болды. Тағы екі мысал - АҚШ авиациясының Ирак аумағындағы нысандарды жүйелі түрде бомбалауы және НАТО авиациясының Югославияға қарсы қолданылуы. Бұл жерде іс тек бір ғана күш көрсетумен шектелмеді, соғыс машинасы іске қосылды.

Үшіншіден, психологиялық әсер ету үшін әлеуетті жауды экономикалық тұрғыдан бұзуға бағытталған сауда және қаржылық санкциялар жүйесі қолданылуы мүмкін. Сонымен, экономикалық санкциялар (соның ішінде БҰҰ атынан) Иракқа, Югославияға, Кубаға, Ливияға, Суданға және басқа да бірқатар елдерге қарсы халықтың көпшілігінің өмір сүру деңгейінің айтарлықтай төмендеуіне, көптеген тұрмыстық қиындықтарға, аурудың өсуіне, тамақтанбауға және соның салдарынан азаматтардың қазіргі жағдайға жаппай наразылығына әкеледі.

Төртіншіден, психологиялық әсер тек саяси жолмен жүзеге асырылуы мүмкін. Мысалы, 1999 жылы қаңтарда Мәскеуде А ұлтшыл ұйымы мүшелерінің демонстрациялық шеруі өтті.

Психологиялық әсер ету түрлері

Отандық және шетелдік мамандардың пікірінше психологиялық әсер келесі түрлерге бөлінеді:

- ақпараттық-психологиялық,
- психогендік,
- психоаналитикалық,
- нейролингвистикалық,
- психотрондық,
- психотроптық.

Ақпараттық-психологиялық әсер (көбінесе ақпараттық-насихаттық, идеологиялық деп аталады) – бұл сөзбен, ақпаратпен әсер ету.

Бұл түрдің психологиялық әсері белгілі бір идеологиялық (әлеуметтік) идеяларды, көзқарастарды, идеяларды, сенімдерді қалыптастырудың негізгі мақсатын қояды, сонымен бірге адамдарда жағымды немесе жағымсыз

эмоциялар, сезімдер және тіпті күшті жаппай реакциялар тудырады.

Сонымен, парақша үгіт-насихат әсерін тигізеді (яғни санаға әсер етеді), сонымен бірге психологиялық тәжірибені тудыруы мүмкін, мысалы, Отанға, отбасына деген сағыныш сезімі. Екінші дүниежүзілік соғыс кезінде неміс әскери қызметшілеріне тараған Э. Вайнерттің «Балаң туралы ойлан» өлеңдері жазылған кеңестік парақшалар оларға қатты эмоционалды әсер етті.

Ауғанстандағы соғыс жылдарында кеңес әскерлері таратқан парақшаның мәтіні-жаппай жауап беруге арналған осындай әсердің тағы бір мысалы:

«Қасиетті соғыс балуандары! Қасиетті соғыс ұранындағы кейбір адамдар адамдарды соғысқа итермелеу арқылы өз мүдделерін қорғайтынын білесіз. Өздері Пешавардың керемет сарайларында болған. Пәкістанда және басқа елдерде олардың байлығы жиналғанын бәріміз білеміз. Мұндай адамдар өздерінің жеке мүдделерін қорғау үшін соғыс отының сөнуіне жол бермейді. Сендер инженер Хекматияр мен профессор Раббани және исламның жақтастары ретінде көрінетін басқалар шариғат пен Құранның ережелерін бұзатынын білесіңдер. Олар жабайы өмір салтын ұстанады және бізді соғыс саңылауына тастайды. Шындық мынада, Ауғанстандағы бейбітшілік бұл адамдардың мүддесі үшін емес, оларға татуласу қажет емес, бірақ өз отбасыларын асыраушыларсыз қалдырып, соғыс отында қаза тапқан моджахедтер.

Сонымен, кім соғысып, құрбан болады, ал кім бос өмір сүріп, өз байлығын толықтырады деп ойлаңдар?».

Психогендік әсердің салдары мыналар:

а) адамның миына физикалық әсер ету, нәтижесінде қалыпты жүйке-психикалық белсенділіктің бұзылуы байқалады.

Мысалы, адам ми жарақатын алады, нәтижесінде ол ұтымды ойлау қабілетін жоғалтады, есте сақтау қабілеті жоғалады және т.б. немесе белгілі бір физиологиялық реакциялар арқылы оның психикасының күйін өзгертетін осындай физикалық факторларға (дыбыс, жарық, температура және басқалар) ұшырайды;

б) қоршаған орта жағдайларының немесе кейбір оқиғалардың (мысалы, жаппай қирау суреттері, көптеген құрбандар және т.б.) адамның санасына әсер етуі, нәтижесінде ол ұтымды әрекет ете алмайды, кеңістіктегі бағдарын жоғалтады, әсер етеді немесе депрессияға ұшырайды, дүрбелеңге түседі және т.б.

Адам қоршаған шындықтың психотравматикалық әсеріне неғұрлым аз дайындалған болса, оның психогендік шығындар деп аталатын психикалық жарақаттары соғұрлым айқын болады. Сондықтан кейбір мемлекеттердің

(мысалы, Израильдің) психологиялық соғыс органдарында мамандар бар, олардың міндеті жау әскерлерінің халқы мен жеке құрамын моральсыздандыру ғана емес, сонымен қатар олардың әскери қызметшілеріне психогендік шығындардан қалпына келтіру және оларды тез пайдалануға беру үшін нақты көмек көрсету болып табылады.

Психогендік әсердің ерекше, бірақ өте айқын жағдайы-түстің адамның психофизиологиялық және эмоционалдық жағдайына әсері.

Сонымен, күлгін, қызыл, қызғылт сары және сары түстерге ұшыраған кезде адамның тыныс алуы мен импульсі жиілеп, тереңдейді, қан қысымы жоғарылайды, ал жасыл, көк, көк және күлгін түстер керісінше әсер етеді. Түстердің бірінші тобы қоздырады, ал екіншісі тыныштандырады.

Белгілі бір түстерге артықшылық берудің кейбір заңдылықтары бар:

1. Адамның жүйке жүйесінің түріне байланысты. Сонымен, жүйке жүйесі әлсіз адамдар көбінесе қызыл және сары түстерді, күшті жүйке жүйесі бар адамдар жасыл және көк түстерді ұнатады.

2. Өзі өкілі болып табылатын этностың тарихи өткенімен және оның жеке өмірлік тәжірибесімен байланысты. Мысалы, қызыл түс қанның пайда болуымен немесе өрттің жарқырауымен байланысты, сондықтан алаңдаушылық пен үрейді тудырады, белсенділікті арттырады.

Тұқым қуалайтын жадта аспан түсі ретінде пайда болатын көк түс сезімтал көңіл-күйді тудырады. Қара түс қараңғылықпен бірдей және қайғы тудырады.

Батыс өркениетіндегі ақ түс жарық және тазалықпен байланысты, ол көтеріңкі, салтанатты көңіл-күй тудырады. Алайда, жапон, қытай және басқа да азиялық мәдениеттерде ол суық және бос ұғымдармен үйлеседі, оның баламасы өлім. Демек, жапондар мен қытайлардың жерлеу жамылғылары мен жоқтау киімдерінің ақ түсі, қарабайыр халықтардың жоқтау бояуы.

Түс пен дыбыс арасында тығыз байланыс орнатылған. Сонымен, адам дауысының біркелкі интонациясына сәйкес келетін түстер-жасыл және күлгін. Олар шамалы экспрессиямен байланысады. Сары, қара және қызыл түстер, керісінше, өте күшті эмоционалды зарядқа ие. Қызыл және сары түстер позитивті күйдегі дикторлардың дауыстарымен байланысады. Депрессия, бейжайлық және мазасыздық жағдайында болған адамдардың дауыстары сұр, көк және қоңыр түстермен тұрақты түрде байланысты.

Көк түс қайғы - қасірет жағдайына сәйкес келеді, сұр және қоңыр-қорқыныш пен шаршау. Осылайша, оң эмоционалды күйлер спектрдің қызыл-сары жиегіне сәйкес келеді, ал теріс - көк-күлгін. Қалыпты, эмоционалды бейтарап өрнек спектрдің орта-Жасыл бөлігіне сәйкес келеді. Жарықтық пен

қанықтылық та маңызды рөл атқарады: қараңғы және аз қаныққан түстер депрессиялық, немқұрайлы және мазасыз дауыстармен тұрақты байланысады.

Түстердің белгілі бір комбинациясы белгілі бір эмоционалды әсер етеді. Мысалы, бірін-бірі толықтыратын түстерді қолдану үйлесімділік тудырады және максималды рахат береді. Өз кезегінде, дұрыс емес түс комбинациясы мазасыздықты тудырады және қарама-қарсы сезімдерді тудырады. Айтпақшы, компьютерлік вирусқа енгізілген түсті дақтардың әсер ету принципі психотрондық қаруды қолданудың кейбір әдістерін жасау үшін қолданылады.

Психологиялық соғыста түстерді қолданудың басты мақсаты-ақпараттық-насихаттық материалдарды дұрыс жобалау. Түстердің мазмұнын толықтыра және эмоционалды түрде байыта отырып, объектінің белгілі бір реакцияларын қоздыруға болады. Бұл жағдайда олар мыналардан туындайды:

- дұрыс таңдалған түс схемасы мәтінді қабылдау мен игеруге қолайлы қажетті эмоционалды фон жасауға мүмкіндік береді;

- мазмұнға қатысты дұрыс таңдалмаған түстер наразылық тудырады;

- түс комбинациясына теріс реакция мәтіннің мазмұнына таралуы мүмкін, бұл оның жалпы психологиялық әсерінің тиімділігін төмендетеді.

- Сонымен қатар, жазулардың оқылуына түстің әсерін ескеру қажет:

- адамдар түрлі-түсті жазуларды ақ-қара түстерге қарағанда 35% жиі байқайды;

- егер мына түстер көрсетілсе: сары-қара, ақ-көк, жасыл немесе қара, қызыл-жасыл және керісінше - жақсы көріну және айқын қабылдау қамтамасыз етіледі;

- егер мына түстер көрсетілсе: ақ - қызыл, қызғылт сары немесе сары, қара

- қызғылт сары, қызыл, жасыл және керісінше – нашар көріну және жеткіліксіз қабылдау орын алады.

Осылайша, дұрыс таңдалған түс схемасын пайдалану мәтінді қабылдау мен игеруге қолайлы қажетті эмоционалды фон жасауға мүмкіндік береді. Мазмұнға қатысты дұрыс таңдалмаған түстер эмоционалды қабылдаудың диссонансын тудырады. Мұндай жағдайларда түс комбинациясына теріс реакция мәтіннің мазмұнына да, оны дайындаған адамдарға да таралуы мүмкін. Мұны психологиялық соғыс мамандары, сондай-ақ тәртіпсіз адамдар мен сатылатын бұқаралық ақпарат құралдары пайдаланады.

Психоаналитикалық (психокоррекциялық) әсер – бұл адамның түп санасына терапевтік құралдармен, әсіресе гипноз немесе терең ұйқы жағдайында әсер ету. Сондай-ақ, жеке тұлғаның да, ояу адамдар тобының да саналы қарсылығын болдырмайтын әдістер бар. Мысалы, КСРО-да профессор И. В. Смирнов Қорғаныс министрлігінің тапсырмасы бойынша компьютерлік

психоанализ және компьютерлік психокоррекция технологиясын жасады:

- әр түрлі «түрткі» - сөздерді, бейнелерді, сөз тіркестерін өте жылдам визуалды қарау немесе дыбыстық оқу кезінде пайда болатын сыртқы әсерлерге дененің реакцияларына математикалық және статистикалық талдау жасау;

- адамның түп санасында нақты ақпараттың болуын дәл анықтаңыз және оның әр адам үшін маңыздылығын өлшеңіз, жасырын мотивацияны, адамдардың шынайы ұмтылыстары мен бейімділігін анықтау;

- анықталған және талданған ақпаратқа сүйене отырып, адамды (немесе бүкіл адамдар тобын) мазалайтын невротикалық, психикалық күйлердің толық бейнесін алу;

- қажет болған жағдайда психикалық жағдайларды мақсатты түрде (міндетті емес - дереу немесе кейінге қалдырып) түзету жүргізу керек, оның негізгі факторы белгілі бір мінез-құлықтың мотиваторлары болып табылатын пәрмен сөздер, бейне суреттер және тіпті иістер.

Атап айтқанда, адамдардың психикасын және олардың мінез-құлқын дыбыстық басқару процесінде ауызша ұсыныстар (пәрмендер) кодталған түрде кез-келген дыбыстық ақпарат тасымалдаушысына (аудиокассеталар, радио немесе телешоулар, шу әсерлері) шығарылады. Адам демалыс бөлмесінде серфингтің музыкасын немесе шуын тыңдайды, фильм кейіпкерлерінің диалогтарын бақылайды және оларда сана қабылдамайтын, бірақ әрқашан подсознание арқылы бекітілген командалар бар екенін білмейді, бұл оны кейіннен тағайындалған нәрсені жасауға мәжбүр етеді.

Нейролингвистикалық әсер (НЛБ - нейролингвистикалық бағдарламалау) - адамдардың санасына арнайы лингвистикалық бағдарламаларды енгізу арқылы олардың мотивациясын өзгертетін психологиялық әсер ету түрі.

Сонымен қатар, әсердің негізгі объектісі мидың нейрофизиологиялық белсенділігі және оның арқасында пайда болатын эмоционалды-ерікті жағдайлар болып табылады. Әсер етудің негізгі құралы-арнайы таңдалған вербалды (ауызша) және вербалды емес лингвистикалық бағдарламалар, олардың мазмұнын игеру адамның сенімдерін, көзқарастары мен идеяларын белгілі бір бағытта өзгертуге мүмкіндік береді (жеке адам да, бүкіл адамдар тобы да). Нейролингвистикалық әсердің субъектісі маман (нұсқаушы) болып табылады.

Нұсқаушы алдымен психикадағы қарама-қайшы (қайшылықты) көзқарастар мен сенімдерді, сондай-ақ осыдан туындайтын және адамдарды мазалайтын жағымсыз эмоционалдық күйлерді (тәжірибелер, көңіл-күйлер, сезімдер) анықтайды. Келесі кезеңде ол арнайы әдістер арқылы олардың нақты жағдайының (әлеуметтік-экономикалық, мәдени, физикалық және нәтижесінде

психологиялық) ыңғайсыздығын түсінуге көмектеседі және адамдардың өмірлік жағдайларды басқаша қабылдауына және басқа адамдармен қарым - қатынас орнатуға мәжбүр ететін санаға өзгерістер енгізеді.

Бір қызығы, нұсқаушының әсерінен адам өзіне «қажет» екенін «түсінгеннен» кейін, ол өз бетінше (бірақ оның санасында қалыптасқан қабылдау стереотипінің әсерінен) өзінің күнделікті қызметі туралы, оның күйлері мен тәжірибелері туралы ақпарат жинай бастайды. Қазіргі уақытта өзінің нақты, қазіргі жағдайын қалағанымен (мүмкін) салыстыра отырып, ол өзінің қандай ресурстарын жұмылдыру керектігін және сезімдер мен көңіл-күйлердің жайлылығына жету үшін нақты не істеу керектігін анықтайды.

Нейролингвистикалық бағдарламалау кезінде әдетте «айнабейнесі», «синхрондау» және «психологиялық дабыл» әсерлері қолданылады.

«Айна бейнесі» - бұл адамдардың бір-бірімен байланысы мен өзара әсерін күшейтетін қалыптарды, қимылдарды, тән қимылдарды, интонацияларды, диалектикалық немесе жаргондық сөйлеу ерекшеліктерін тікелей, бірақ өте сирек түсінетін алыс-беріс (көшіру).

«Синхрондау» – тыңдау және сөйлеу субъектілерінің дене ырғақтарын (тыныс алу ырғағын қоса) өзара реттеуі. Осылайша, әңгімелесу кезінде адамдар оған көбірек мәнерлі болу үшін өз сөйлеген сөздерімен уақытында денелерімен «билейтіні» белгілі. Сонымен бірге тыңдаушы әңгімелесушінің дауыс ырғағымен уақытында микро қимылдар жасайды, осылайша онымен көзге көрінбейтін, бірақ бейсаналық түрде сезілетін эмоционалды қарым-қатынасты қамтамасыз етеді. Егер қарым-қатынас жасаушылар өзара келісім немесе сұхбаттасу кезінде болса, синхрондау максималды болады. Және бұл олардың арасындағы дау мен қақтығыс кезінде минималды болады. Назар аударылған кезде синхрондау да үзіледі.

Мұндай синхронияның ерекшеліктерін білетін адам оларды басқа адамдарға әсер ету үшін қолдана алады, осылайша қарым-қатынас процесінде өзінің артықшылығын қамтамасыз етеді және өзіне қажетті психологиялық әсер етеді.

«Психологиялық дабыл» – бұл субъектінің көзінің орналасуы мен оның миына кіретін ақпаратты қабылдауға және өңдеуге жауап беретін сенсорлық процестер арасындағы байланыс. Атап айтқанда, оң қолды адам жоғары және солға қараған кезде, ол өзінің визуалды (көру) жадын белсендіреді. Егер көздер жоғарыға және оңға бағытталған болса, бұл мидың жаңа визуалды көріністі немесе бейнені құруын білдіреді. Егер адамның көзі негізінен көлденең бағытқа бағытталған болса, онда ол өзінің алдындағы кеңістікті және ондағы адамдарды немесе назар аударатын заттарды басқарады. Егер көздер төмен және солға

бағытталған болса, бұл жағдайда оң қолды адамның миы негізінен кинестетикалық (жанасу) ақпаратты енгізумен айналысады. Соңында, төмен және оңға қарау ішкі сұхбаттың басым жүзеге асырылуын білдіреді.

Нұсқаушы әңгімелесушінің көзінің бұл қимылдарын түсіндіреді және оның мақсатына жету үшін өз сөзін құрастырады.

Психоаналитикалық және нейролингвистикалық әсер ету түрлері адамгершілік мақсатта қолданылған кезде пайдалы. Егер олар өздерінің үстемдігін қамтамасыз ету үшін қолданылса, онда олар адамдарға психологиялық зорлық-зомбылық болып табылады.

Психотрондық (парапсихологиялық, экстрасенсорлы) әсер – бұл ақпаратты сезімсіз (бейсаналық) қабылдау арқылы берумен жүзеге асырылатын басқа адамдарға әсер ету.

Осыған байланысты, теледидарлық және басқа да экстрасенсорлық әсер ету сессиялары (мысалы, Кашпировский, Чумак және басқа «сиқыршылар») ең қарапайым алдаудың жарқын мысалдары екенін атап өткен жөн. Бұл жерде ішінара жаппай гипноз бар, бірақ әлдеқайда көп - жаппай долылық және жаппай психикалық жұқтыру.

Психотрондық қаруға келетін болсақ, жоғары жиілікті және төмен жиілікті миды кодтау генераторларын, биолокациялық қондырғыларды құру, белгілі бір психологиялық реакцияларды ынталандыру үшін химиялық және биологиялық құралдарды қолдану бойынша жұмыс фактілері белгілі.

Психотроника негізінен санаға әсер етудің техникалық құралдарын қолдануға байланысты әдістерге бағытталған, мысалы, аталған генераторлар. Қазіргі уақытта психотрондық қаруды психологиялық соғыс құралы ретінде белсенді қолдану туралы айтуға әлі ерте, бірақ оның мамандары ең болмағанда аз жұмыс істегенді барынша пайдалану үшін қолдан келгеннің бәрін жасайды.

Мысалы, олар апокалипсиялық «аңдар саны» – 666 (V666) деп белгіленген компьютерлік вирусқа енгізілген түс дақтары тудыратын әсерді пайдаланады. Бұл вирус дербес компьютер операторының психофизиологиялық жағдайына теріс әсер етуі мүмкін (өлімге дейін). Оның әрекет ету принципі ұсыныстың өте күшті құралы болып табылатын 25-ші кадр деп аталатын құбылысқа негізделген.

«25-ші кадр феномені» адамның қабылдаудың сенсорлық (саналы) диапазоны ғана емес, сонымен қатар сананы айналып өтіп, ақпарат психикаға сіңетін субсенсорлық (бейсаналық) болуымен байланысты.

Мысалы, егер фильм барысында секундына жиырма төрт кадрға тағы бір - 25-ті мүлдем басқа ақпаратпен қоссаңыз, онда көрермендер оны байқамайды, бірақ бұл олардың эмоционалды жағдайы мен мінез-құлқына

айтарлықтай әсер етеді. Көптеген тәжірибелер көрсеткендей, бір секунд ішінде ми орталықтары 25-ші сигналды қабылдап, өңдей алады.

Сонымен қатар, қабылдаудың субсенсорлық режимінде ұсынылған ақпаратты адам әдеттегі нормадан асатын тиімділікпен игереді. Ғалымдар мұны «орташа» адамның психикалық белсенділігінің шамамен 97% - ы түп санасы деңгейінде және тек 3% - ы саналы режимде жүретіндігімен байланыстырады.

Сонымен, V666 монитор экранына 25-ші кадр ретінде адамды гипноздық транс түріне батыратын арнайы таңдалған түс комбинациясын береді. Белгілі бір уақыт аралығында сурет өзгереді. Вирусты жасаушылардың есептеулеріне сәйкес, жаңа бейнені санадан тыс қабылдау жүрек қызметінің өзгеруіне әкелуі керек: оның ырғағы мен жиырылу күші. Нәтижесінде қан айналымының кіші шеңберіндегі қан қысымының күрт өзгеруі пайда болады, бұл адамның ми тамырларының шамадан тыс жүктелуіне әкеледі. Арнайы зерттеудің мәліметтері бойынша, соңғы бірнеше жылда ТМД елдерінде осындай вирустан компьютерлік желілерде жұмыс істейтін операторлардың 46 өлімі тіркелген.

Адам психикасына психотрондық әсердің ұқсас мысалы 1997 жылы 1 желтоқсанда Жапонияда танымал «Покетмон» («Pocket monsters» - «Карманные чудовища»)кезекті сериясын көрсеткеннен кейін басталған жаппай «телевизиялық індет»болды.

Эпилепсия белгілері бар ауруханаға 700-ден астам бала жеткізілді. Психиатрлардың пікірінше, көптеген түрлі-түсті жарылыстармен бірге эпизодтар жаппай ауруды тудырды.

Дәрігерлер қызыл түстің жыпылықтауы секундына 10-нан 3030-ға дейін жыпылықтауы алдымен көз нервтерінің тітіркенуін және ми тамырларының ішінара құрысуын, содан кейін сананың жоғалуын, құрысуларды және тіпті тыныс алудың спазмодикалық тоқтауын (түншығу) тудыратынын дәлелдеді.

Психотроптық әсер – бұл дәрі-дәрмектерді, химиялық немесе биологиялық заттарды қолдану арқылы адамдардың психикасына әсер ету.

Адамды жасағысы келмейтін нәрсені жасауға мәжбүрлеу үшін оның миының құрылымын хирургиялық жолмен өзгерту немесе оны күшпен мәжбүрлеу қажет емес. Сізге тек дұрыс препараттарды таңдап, оларды сәйкесінше қолдану керек. Сонымен, 25 жыл бұрын «би-зет» препараты пайда болды - бұл адамдардың көп мөлшеріне тиімді әсер ететін күшті психотроптық құрал. Оларға, айталық, шерудебатальонды өңдеу жеткілікті, және ол басқарылмайтын болады. Әрбір жеке сарбаз іс жүзінде қалыпты болып қалады. Бүгінгі күні ешкім осы препараттың негізінде психикаға әсер етудің тиімді құралы жасалмағанына кепілдік бере алмайды! «Апаттық» митингілер мен көрсетілімдерді ұйымдастыру үшін немесе кем дегенде көпшіліктің мінез-

құлқын ынталандыру үшін пайдаланылмайтынына кепілдік жоқ. Сонымен қатар, қазіргі уақытта адамның агрессивті мінез-құлқын басқаратын (соның ішінде күрт күшейте алатын) нейромедиаторлар құрылды.

Кейбір иісті заттар психикаға қатты әсер етеді.

Американдық психиатр А. Хирш белгілі бір иістер адамның нақты әрекеттері мен мінез-құлқын тудыратынын бұрыннан анықтаған. Ол қарапайым, бірақ бизнес үшін өте пайдалы бизнестен бастады. Ол арнайы әзірленген эссенцияны дүкендердің әртүрлі бөлімдеріне таратып, тозаңданбаған бөлімдермен салыстырғанда тауарларды сату күрт өсетінін анықтады.

Содан кейін ол артық салмақтан зардап шегетін 3193 еріктілерді жинады және оларды алты ай ішінде орта есеппен 12,7 келіге арықтауға мәжбүр етті. Бұл өте қарапайым болды - адамдар аштық сезінгеннен кейін, Хирш оларға тамақ ішуге рұқсат берді, бірақ сонымен бірге арнайы хош иісті иіскеуді ұсынды. Субъектілер оны қаншалықты жиі иіскесе, соғұрлым көп салмақ тастады. Кейбіреулер салмағын жоғалтқаны соншалық, оларды эксперименттен шығаруға тура келді. Ақырында, зерттеуші иістердің еңбек өнімділігіне әсер ететінін анықтады.

Оның пікірінше, иіс-бұл адамның эмоцияларын және олар арқылы адамдардың әрекеттерін басқаратын басқару пульті. Иістердің көмегімен қан қысымын жоғарылатуға немесе төмендетуге, жүрек соғуын бәсеңдетуге немесе жеделдетуге, қоздыруға немесе керісінше ұйықтатуға болады. Кейбір иістер науқастардағы депрессияны жеңілдетеді, олардың көңіл-күйін жақсартады.

Клиникалық тәжірибелер лаванда, түймедақ, лимон және сандал ағашының хош иісі кез келген депрессантқа қарағанда мидың белсенділігін тез төмендететінін көрсетті. Ал жасмин, раушан, жалбыз және қалампыр сұр заттың жасушаларын күшті кофеге қарағанда күштірек қоздырады. Иістердің күшінің ғылыми түсіндірмесі бар: адам миында иістерді қабылдауға, олар туралы ақпаратты өңдеуге және оны есте сақтауға жауап беретін белгілі бір бөлімдер бар. Бейнелі түрде айтсақ, иіс-бұл логикалық бақылауға берілмейтін жанның мәңгілік ашық қақпасы. Сондықтан адамдарға әсер ету үшін иістерді қолдана отырып, біз олардың психикасының ең әлсіз жеріне соққы береміз. Психологиялық соғыс мамандары не пайдаланады.

Адамдарға зиянсыз химиялық және биологиялық заттарды да қолдануға болады. Мысалы, сіз жүк көліктерінің дөңгелектерін, елдегі жолдарды бұзатын ұнтақпен себуге болады; мұнай өнімдері бар резервуарларды жанармайды дірілдек тонбаға айналдыратын арнайы құраммен өңдеуге болады; металл көпір фермаларын өте жейтін қышқылдармен жоюға болады; ұшу жолақтарын өте тұтқыр полимерлермен, ал теміржол рельстерін өте тайғақ етіп себуге; тыйым

салынған аймақта тұрған адамдарды тез қатып қалатын көбікпен немесе арнайы акустикалық генераторлармен және т.б. тежеп қалуға болады.

Мұның бәрі сөзсіз жаудың психикасына қатты моральдық әсер етеді, сарбаздардың белгіленген жауынгерлік тапсырмаларды орындамауына әкеледі және көпшіліктің қолын түсіруге мәжбүр етеді. Психологиялық соғыс органдары ұзақ уақыт бойы осындай зиянсыз және ауыртпалықсыз құралдарды қабылдады.

Мұнда көрсетілген психологиялық әсердің барлық түрлері бірдей қолданыла бермейді. Бірінші және екінші дүниежүзілік соғыс жылдарында, біздің ғасырдың 50-80 жылдарындағы қарулы қақтығыстарда соғысушы елдер негізінен ақпараттық-насихаттық және психогендік әсерді қолданды. Психоаналитикалық, нейролингвистикалық және психотроптық әсер 90-шы жылдары психологиялық соғыс арсеналын толықтырды. Ал психотрондық қару тек бастапқы сынақ кезеңінен өтеді.

Сонымен бірге, психологиялық соғыс мамандары адамдарға психологиялық әсердің барлық түрлерін кешенді қолдануды көздейтін оның стратегиясын әзірледі.

Психологиялық дайындықтың бастысы-жауынгерлердің моральдық дайындығы, жоғары идеялық сенімділігі мен жауынгерлік шеберлігі негізінде олардың кез-келген жағдайда жауынгерлік тапсырмаларды орындауға психологиялық дайындығын, жауды жеңу үшін жанқиярлыққа дейін батыл әрекет ету қабілетін дамыту және нығайту. Осылайша, біз моральдық – психологиялық дайындықтың бірлігі, өзара байланысы және өзара тәуелділігі туралы айтып отырмыз, онда ортақ объект – адам және ортақ мақсат-жоғары саналы, ерік-жігерлі, батыл жауынгерлерді, Отан қорғаушыларды тәрбиелеу.

XI. Әскери ұжымды басқару бойынша педагогикалық қызметтің психологиялық негіздері

11.1. Әскери топтарды дамыту процесінде басқару. Әскери ұжымды басқару ерекшеліктері

Біздің академияның түлегі, әдетте, бағыныстылардың басшылығымен байланысты бастапқы офицерлік қызметке тағайындалады. Бастапқыда офицер тікелей басшы болмаса да, ол әскери атағы бойынша кіші офицерлерге қатысты әрқашан белгілі бір жоғары өкілеттіктерге ие. Болашақта іс жүзінде әрбір офицер қызметтік функцияларды орындай отырып, өзіне сеніп тапсырылған қарамағындағыларға қатысты басшы ретінде әрекет етеді. Сондықтан әскери бөлімдерді басқару бойынша офицердің қызметін талдау әскери оқу орнының әрбір болашақ түлегі үшін маңызды болып табылады.

Офицердің өзін басшы ретінде тануының бірінші және негізгі шарты-оның белгілі бір басқару жүйесіне қосылғанын білу.

«Басқару» ұғымы әртүрлі ғылымдарда кеңінен қолданылады. Бұл тұжырымдаманың көптеген анықтамалары бар. Әлеуметтік басқаруда адамдар әртүрлі ұйымдардың мүшелері немесе тұтастай алғанда ұйымдастырушылық бөлімшелер ретінде негізгі компоненттер болып табылады. Жеке тұлғалар басқару субъектілері мен объектілері бола алады. Көріп отырғанымыздай, әлеуметтік басқарудың негізгі категориялары «ұйым», «басқару субъектісі және объектісі» болып табылады.

Ұйым-бұл жалпы мақсатқа жету және бірлескен қызметті реттеу үшін басқару субъектісі саналы түрде үйлестіретін адамдар тобын (екі немесе одан да көп) біріктіру нысаны.

Басқару субъектісі-белгілі бір басқару объектісіне бағытталған пәндік-практикалық қызметтің тасымалдаушысы, басқару белсенділігінің көзі. Басқару субъектілері жеке тұлға да, әлеуметтік топ та бола алады.

Басқару объектісі басқарушылық әсер бағытталған объективті шындықтың бөлігі болуы мүмкін. Жеке тұлға да, әлеуметтік топ та басқару объектісі бола алады.

Субъект пен басқару объектісі арасында диалектикалық өзара әрекеттесу және өзара әсер бар.

Осылайша, әлеуметтік басқару-бұл басшының (басқару субъектісінің) ұйымдасқан адамдар тобына немесе осы топтың біреуіне (басқару объектісіне)

ең жақсы нәтижеге қол жеткізу үшін олардың бірлескен қызметін ұйымдастыру және үйлестіру үшін әсер етуінің үздіксіз процесі.

Екі ұғымның – «басқару» мен «басшылықтың» арақатынасы мәселесін бөлек қарастыруды қажет етеді. Басқару кеңірек ұғым ретінде әрекет етеді. «Басқару» ұғымы техникалық («машина – машина»), әлеуметтік – техникалық («адам – машина») және әлеуметтік («адам-адам») жүйелерге де қатысты. Басшылық басқарудың ерекше жағдайы болып табылады.

Басшылық-бұл басқаратын адамдарға және олардың қауымдастығына ерікті (мақсатты) әсер ету, бұл олардың саналы және белсенді мінез-құлқы мен іс-әрекетіне, сәйкесінше басшының ниетіне әкеледі.

Сондықтан басшылықты басқарма деп атауға болады, бірақ басқарманың барлығыбасшылықемес.

Басқару қызметінің негізгі функциялары. Функциялар – басқарудың негізгі категориясы болып табылады, өйткені олар басқару қызметінің принциптерін, әдістерін және мазмұнын біріктіреді. Жалпы немесе әмбебап функциялар кез-келген саланы және қызметті басқаруға тән. Олар басқарушылық қызметтің мазмұнын белгілі бір нәтиже алу үшін уақыт бойынша орындау тәртібіне байланысты жіктелген бірқатар кезеңдерге немесе жұмыс түрлеріне бөледі.

Мұндай жалпы функцияларға мақсат қою, жоспарлау, ұйымдастыру, үйлестіру (немесе реттеу), ынталандыру және бақылау жатады.

Мақсат қою функциясы қызметтің негізгі, ағымдағы және перспективалық мақсаттарын әзірлеу болып табылады. Өмір бір орында тұрмайды, сондықтан әр сәтте басшы өз қызметін қоғамда, ұйым бөлімшелерінде, «көршілерде» қалыптасқан нақты жағдаймен, жоғары тұрған басшылардың шешімдерімен салыстыруы керек. Бірақ салыстыру жеткіліксіз. Ағымдағы әрекеттер мен стратегияны түзете білу керек, яғни мақсаттарды қайта қарап, олардың мақсат жүйесіндегі орнын өзгерту керек.

Жоспарлау функциясы ұйым қызметінің мақсаттарын іске асыру бағыттарын, жолдарын, құралдары мен іс-шараларын әзірлеу болып табылады. Бұл функцияның маңыздылығын «Жақсы жоспарланған — жартылай жасалған» деген мақалмен айтылады. Басқарушылық қызметтің мамандандырылған түрі ретінде жоспарлаудың алғышарты болжау — объективті (нақты) тенденцияларды, болашақта ұйымның даму жағдайларын анықтау және болжау болып табылады.

Ұйымның қызметі туралы бірнеше сөз. «Ұйым» ұғымы әдетте екі мағынада қолданылады. Біріншіден, ұйым дегеніміз-адамдардың, идеялардың, процестердің өзара әрекеттесуін реттеуге бағытталған процесс, қызмет.

Екіншіден, ұйым бірлескен іс-әрекеттің көрінісі ретінде түсініледі.

Ұйымның қызметі туралы айтатын болсақ, біздің ойымызша, бұл ең алдымен элементтерді немесе бөліктерді (адамдар, идеялар, процестер және т.б.) жүйелік тұтастыққа біріктіруден тұрады, нәтижесінде өмір сүруге қабілетті, тиімді және тұрақты жүйе пайда болады. Басқаша айтқанда, бұл белгілі бір жағдайларда және белгіленген мерзімде мақсаттарға жету үшін жүйе ретінде бүтіннің бөліктерін мақсатты түрде өзара әрекеттесу процесі.

Ұйым мүшелерінің өзара әрекеттесуін ұйымдастыру икемді, жедел, сенімді, үнемді және өзін-өзі түзететін болуы керек.

Ұйым функциясын іске асырудың реті әдетте келесідей:

- ұйым мүшелерінің бірлескен қызметінің мақсаттарын, міндеттері мен ерекшеліктерін анықтау;

- мақсаттарды жүзеге асыру үшін ресурстарға қажеттілікті анықтау және осы ресурстармен үздіксіз жабдықтауды қамтамасыз ету. Сондықтан кейде ұйымдастыру алдымен мүмкіндіктерді бағалау, содан кейін ғана тапсырма беру деп айтылады;

- орындаушылардың іс-әрекеттерінің реттілігін, олардың орындалу ұзақтығы мен бақылау мерзімдерін белгілеу;

- мақсатқа жету үшін адамдардың қажетті іс-әрекеттері мен өзара іс-қимылдарын жүзеге асыру тәсілдерін таңдау;

- ұйым мүшелерінің арасында қажетті ұйымдастырушылық қатынастарды орнату (бағыныштылық, үйлестіру және т. б.);

- ұйым мүшелерінде лайықты мақсаттарға қол жеткізуде тиісті уәждеме жасау;

Бұл функцияны жүзеге асырудың негізгі нүктесі-бағыныстылар арасындағы өзара әрекеттесуді ұйымдастыру процесі. Өзара іс-қимылды тиімді ұйымдастыру принциптерінің ішінде мыналар бар:

- орындаушыларды мамандандыру;

- жүйені құрайтын бөлімдердің сандық және сапалық пропорционалдығы;

- әрекеттердің параллельдігі;

- іс-әрекеттің ырғағы.

Ұйым функциясын жүзеге асырғаннан кейін құрылған жүйенің немесе мақсатқа жету механизмінің барлық элементтері арасында кейбір сәйкессіздіктер туындауы мүмкін. Бұл жағдайларда, біріншіден, орындаушылардың іс-әрекеттерінің сипатын нақтылау, оларды үйлесімді және тиімді ету, екіншіден, ұйымның жүйенің жұмыс істеу режимінен ауытқуларды жою қажеттілігі туындайды. Жүйенің мұндай «дәл күйге келтіруі» бірлескен қызметті үйлестіру және реттеу функциясы деп аталды.

Ынталандыру функциясы бірлескен қызмет субъектілерінің және олардың нәтижелі қызметінің тиімді өзара әрекеттесуіне ынталандыруды әзірлеу мен пайдалануды қамтиды. Басшы осы функцияны жүзеге асырған кезде бірқатар принциптерді ұстануы керек:

- ынталандыру мөлшерінің бағыныстының жалпы іске қосқан нақты үлесіне тәуелділігі;
- ынталандыруды ұйым қызметінің мақсаттарымен байланыстыру;
- бағыныстының, ұйымның және жалпы қоғамның мүдделерінің бірлігі;
- моральдық және материалдық ынталандырудың ақылға қонымды үйлесімі;
- ынталандыруды жазалау және мәжбүрлеу шараларымен үйлестіру.

Басқарудың негізгі функцияларының ішінде қызметті бақылау, есепке алу және талдау функциялары маңызды рөл атқарады. Бұл функцияның мазмұны қызметті кешенді зерттеуді және мыналарды қамтиды:

- басқарылатын жүйедегі процестердің барысын, динамикасын және даму заңдылықтарын бақылау, деректерді өлшеу, тіркеу және топтастыру;
- оның параметрлерін берілген жұмыс бағдарламасымен салыстыру;
- қызмет тиімділігін сандық және сапалық бағалау;
- жүйенің дамуындағы ауытқуларды, шағын жерлерді анықтау;
- қалыптасқан жағдайдың себептерін анықтау;
- жүйенің жұмысын қалпына келтірудің ең қолайлы жолдарын анықтау.

Маңызды психологиялық мәселе -бұл басқарушы орындауы керек функциялар мен нақты орындалатын функциялар арасындағы алшақтық. Олардың арасында толық сәйкестік жоқ, өйткені іс жүзінде алғашқы функциялар басшы, нақты басшының жеке басы, басқарылатын ұйымның жағдайы, жоғары басшылықпен қарым-қатынас ерекшеліктері және т.б. болатын нақты жағдай арқылы бұзылады.

Әскери басқару жүйесі. Әскери басқару жүйесі өте күрделі құрылымға ие және әскери басқару құрылымын, әскери басқаруды құқықтық қамтамасыз етуді, әскери басқаруды ақпараттық қамтамасыз етуді, әскери басқаруды материалдық қамтамасыз етуді және т. б. қамтиды.

Әскери басқару құрылымы әскери қызметшілер арасында ерекше өкілеттіктерге ие тұлғаларды нақты бөлуді көздейді. Тұлғалардың бұл санаты «бастықтар» деп аталады. Олардың қарамағындағылар – «бағыныстылар» деп аталады. Бөлімнің күнделікті өмірінде осы категорияларды ажырату үшін санаттардың әрқайсысының өкілдерін жеткілікті түрде танытын көптеген сыртқы белгілер бар.

Ең көрнектілерінің бірі – киім нысаны түріндегі айырмашылықтар, олар

келесі белгілерді білдіреді: матаның сапасы, погондардағы, бас киімдердегі айырмашылық белгілері және т.б., сондай – ақ, сапта арнайы орынды, бөлімшенің орналасқан жерін (кеңсе, командалық пункт) және т.б. бөлу есебінен бастық бейнесінің «көрінуін» қамтамасыз етудің арнайы шаралары қарастырылған.

Әскери қызметшінің «бастық» санатына жатқызылуы оны автоматты түрде басқару құрылымының жұмысына қатысы бар екені көрінеді және оның тарапынан бірқатар іс-қимылдарды жүзеге асыруды көздейді. Олардың негізгісі – «бұйрық беру» мүмкіндігі. Екінші жағынан, бағынысты ретінде әскери басқару құрылымына енгізілген әрбір әскери қызметші бастықтардың барлық бұйрықтарын дәл және мерзімінде орындауға міндетті. Осылайша, офицердің бағынысты және әскери бөлімдерді басқару бойынша қызметі, ең алдымен, бұйрық беру және олардың орындалуына қол жеткізу мүмкіндігі мен қажеттілігі деп айтуға болады.

Бағыныстыларға қатысты белгілі бір құқықтардан басқа, бастықтың міндеттері мен белгілі бір жауапкершілігі бар. Бастықтың міндеттері, әдетте, оған сеніп тапсырылған бөлімшенің жұмыс істеуімен байланысты. Оның негізгі міндеті-бағыныстылардың жұмысының осы бөлімше үшін белгіленген нормалар мен ережелердің талаптарына сәйкестігін қамтамасыз ету.

Бұл талаптар әрдайым кең әлеуметтік құрылымдардың атынан белгіленетіндіктен: елдер, үкіметтер, қолбасшылықтар – оларды сақтау үшін жауапкершілік, ең алдымен, бөлімше алдында емес, жоғары басшылар алдында туындайды. Бұл тікелей бастықтар, сондай-ақ аталған әскери бөлімде осы бастықтың мүдделерін білдіретін барлық басқа әскери басқару органдары тұрады.

Осылайша, өзіне сеніп тапсырылған бөлімшені басқару бойынша офицердің қызметін жүзеге асырудың негізгі құралы оған кең әлеуметтік қауымдастық: халық, үкімет, қолбасшылық атынан берілген билік өкілеттіктері болып табылады. Тиісінше, бөлімшені басқару бойынша офицердің қызметіне билік өкілеттіктерін пайдалану арқылы жүзеге асырылатын барлық нәрсе жатады деп айтуға болады.

Офицер басқару жүйесіндегі жалғыз буын ретінде ғана әрекет ететіндіктен, басқару тізбегінің барлық буындары арасында өкілеттіктер мен жауапкершілікті бөлу туралы мәселе туындайды. Шынында да, командир әрқашан өзінің қарамағындағыларға оның атынан және ол болмаған кезде әрекет ете алатындай құқықтарының бір бөлігін беруі керек. Басқару ғылымында бұл «өкілеттік беру» деп аталады. Бұл процедура сәтті болуы үшін басшы кіші командирлерді мұқият таңдауы керек. Осылайша, басшы

ұйымдастырушылық міндеттерді шешеді.

Жауапкершілікті бөлу туралы мәселе-бұл бөлімшеде болып жатқан барлық нәрсеге кім жауап береді деген сұрақ. Бір жағынан, кез-келген бөлімшеде тікелей бастық бар. Екінші жағынан, ол өз іс-әрекетінде әрқашан жоғары органдардың нұсқауларына сүйенеді, сондықтан олар да болған жағдай үшін өз үлесін алады. Мұндай жағдайда жауапкершіліктен кету немесе оны дұрыс бөлудің элементтері пайда болуы мүмкін. Бұған жол бермеу үшін күрделілігі жоғары жүйелерде лауазымды тұлғаның функционалдық міндеттерімен белгіленген міндеттер шеңбері үшін жеке жауапкершілік принципі белгіленеді.

Офицердің әскери басқару жүйесіне қатысу дәрежесінің тағы бір нақты көрсеткіші-оның басқарушылық ақпараттың айналым жүйесіне қосылуы. Бұл ақпарат офицердің билік өкілеттіктерінің бар екендігін көрсететін материал болып табылады. Сонымен бірге керісінше мәлімдеме де дұрыс: билік өкілеттіктерінің болуы басқару ақпаратын алу және беру мүмкіндігінде көрінеді.

Басқарушылық ақпарат деп басқарылатын бөлімшенің жоғары тұрған сатылардың талаптарына сәйкестік дәрежесін бағалауға мүмкіндік беретін мәліметтер түсініледі. Тиісінше, ақпарат ағындары «жоғарыдан төменге» және «төменнен жоғарыға» бөлінеді. Біріншісі жоғары сатылардың осы бөлімшенің қызметіне қойылатын талаптарын үнемі түзетуге және нақтылауға арналған. Екінші ағын қажетті көрсеткіштер бойынша бөлімшедегі істердің нақты жағдайын толық анықтау қажеттілігімен байланысты.

Офицердің ақпараттық ағындардың әрқайсысымен жұмыс істеуі оның өзіндік ерекшеліктерін болжайды. Сонымен, жоғары органдардан келетін ақпарат, әдетте, көптеген орындаушыларға бір уақытта бағытталған жалпыланған ережелер болып табылады. Сондықтан, онда тұжырымдалған талаптар өте жалпы болып табылады және орындаушылардың нақты қызмет жағдайларына «байланыстыру» бойынша белсенді жұмысын қамтиды, бұл офицерден ең алдымен ақпаратты мұқият оқып шығуды және терең түсінуді талап етеді. Яғни, ақпараттың жалпы мәтінінен бөлімшеде жүзеге асырылатын қызмет түрлеріне тікелей қатысы бар барлық нәрсе оқшаулануы керек. Құжатта келтірілген бағалау үкімдері бөлімшедегі істердің нақты жағдайымен байланысты болуы керек. Анықталған сәйкессіздіктер мұқият назар аударуды қажет ететін «сәйкессіздік нүктелері» ретінде танылуы керек. Нақтылау негізінде жоғары сатыдағы талаптарды іске асыруға бағытталған басқарушылық шешімнің жалпы идеясы тұжырымдалады.

Екінші жағынан, басқарушылық шешім қабылдауға тікелей бөлімшедегі

жағдайдың өзгеруі туралы нақтыланған ақпарат себеп болуы мүмкін. Осы мақсатта бастық бөлімшенің өмірі мен қызметінің барлық аспектілері туралы дәйекті ақпарат алуға ұмтылуға тиіс. Сонымен қатар, жеке дара жағдайлар мен эпизодтардың артында қалыпты жұмыс істеуден ауытқудың белгілі бір тенденцияларын көру маңызды. Шашыраңқы мәліметтерді жалпыланған көрсеткіштерге аудару және бастықтың «төменнен жоғарыға» ақпаратпен жұмысының өзегін құрайды.

Көріп отырғандай, «жоғарыдан төменге» және «төменнен жоғарыға» ақпаратпен жұмыс істегенде, бастықтың қызметіндегі басты мәселе-шешім қабылдау. Шешім қабылдаған кезде жақсы басшы ақыл-ойдың, сезімнің және еріктің барлық күштерін шиеленістіреді, өйткені қазіргі уақытта ол бағыныстылардың шешімді орындауының ойша моделін құруы керек. Мұндай болжау білімді, тәжірибені және жоғары дамыған қабілеттерді қажет етеді.

Жоспарды нақтылау шешімнің орындалуын ұйымдастыру арқылы жүзеге асырылады. Ол үшін басшы қолда бар күштер мен құралдарды шебер басқарып, бағыныстыларға ортақ істің сәттілігіне сенім білдіруі керек. Ол міндеттерді орындаушыларға жеткізу әдістерін жақсы білуі, әріптестерінің іс-қимылдарын үйлестіру қамтамасыз етілетіндей нұсқаманы жүзеге асыруы, әрбір әскери қызметшіге бастама жасау үшін жеткілікті еркіндік беруі тиіс.

Бөлімшені басқару бойынша қызметті жүзеге асырудың тікелей нысандары Ішкі қызметтің жарғысында егжей - тегжейлі көрсетілген-жеке құрамды зерделеуден бастап, бөлімшеде кешкі тексеруге және таңертеңгі оятуға бару кезеңділігіне дейін. Іс жүзінде офицерлер басшылықтың негізгі нысаны ретінде, ең алдымен, бөлімшенің жеке құрамының әртүрлі саптық түзелу барысында бағыныстылармен өзара әрекеттесуді қолданады. Мұндай фронтальды өзара әрекеттесудің артықшылығы-командир әр бағыныстымен тікелей қарым-қатынас жасау мүмкіндігіне ие болады, оған барлық жаңа басшылық шешімдерді орындаушыларға жеткізу ыңғайлы. Алайда, кері байланыс мүмкіндіктері айтарлықтай төмендейді.

Басқарушылық әсердің екінші жиі кездесетін түрі-кіші командирлермен кездесу. Бұл ретте офицер кіші командирлердің буыны арқылы бағыныстылармен жанама қарым-қатынасты жүзеге асырады, олар кейіннен басқарушылық ақпаратты тікелей орындаушыларға жеткізуге шақырылады. Бұл басқарушылық әсер ету процесін жедел және сараланған етуге мүмкіндік береді. Алайда, бұл жағдайда басқару ақпаратының бір басқару буынынан екіншісіне өту процесінде оның мағынасын бұрмалау ықтималдығы жеткілікті.

Бөлімшедегі істердің нақты жағдайы туралы басқарушылық ақпаратты жинау үшін офицердің осы немесе басқа процестің тікелей барысын бақылауы

ең орынды болып табылады. Сонымен қатар, процестердің тиімділігін бағалауға мүмкіндік беретін критерийлер мен көрсеткіштердің кең жүйесі болуы керек. Көрсеткіштерді шындықпен байланыстыру бөлімдегі істердің жағдайын бағалау бойынша басшының одан әрі қызметіне негіз болатын белгілі бір фактілерді алуға мүмкіндік береді. Бұл тиісті түзетулер енгізу үшін де, бағыныстыларды қосымша белсенділікке шақыру үшін де қажет.

Басқару қызметінің нәтижесі шешімнің орындалуын талдау болып табылады. Тапсырманың сапасын бағалау кезінде басшының бағыныстыларға сараланған, бірақ әділ қатынасы маңызды мәселе болып табылады. Басшының шешім қабылдау кезінде өзінің мінез-құлқын өзін-өзі сыни тұрғыдан бағалай алуы бірдей маңызды.

Әскери топтарды олардың даму процесінде басқаруда, тәжірибе көрсеткендей, көшбасшы екі негізгі фактормен - билік пен ақпаратпен «жасалады». Олардың екеуі де өздерінің шығу тегі бойынша әлеуметтік, яғни басшының жеке ерекшеліктерімен және ол басқаратын адамдармен тікелей байланысы жоқ. Сондықтан кейде «адами факторды» ескермей бөлімшені басқаруға болады деген елес пайда болады. Әрине, бұл негізінен мүмкін. Алайда, басшының өзі де, оның қарамағындағылар да әрқашан өз ерекшеліктері бар тірі адамдар, олардың арасында психологиялық қасиеттер де маңызды рөл атқарады. Ең алдымен, бұл басшының жеке басына қатысты. Әлеуметтік жағдайлармен берілген басшы рөлін жүзеге асыру көбінесе оның жеке қасиеттеріне байланысты.

Ұзақ уақыт бойы адамдар бағыныстыларды тиімді басқару үшін басшының қандай қасиеттер жиынтығы болуы керек деген сұраққа жауап табуға тырысты. Ежелде Құдай адамға үш негізгі қасиет берді: талант, ерік және әдептілік туралы астарлы әңгіме болған. Содан кейін қандай да бір белгісіз себептермен ол өз ойын өзгертті және адамзат ұрпағының әр өкіліне тек екі қасиет қалдырды. Содан бері олар жер бетінде жүреді дейді: әдепті және ерік-жігері күшті, бірақ өнері жоқ; талантты және әдепті, бірақ еріксіз; ерікті және талантты, бірақ тәртіпсіз. Әрбір басшы өзінің кәсіби қызметіне байланысты ұйымдастырушылық талантқа, дамыған ерік-жігерге және мінсіз әдептілікке ие болуы керек. Осы «бастапқыда берілген» қасиеттердің үйлесімділігіне қалай қол жеткізуге болады? Олардың терминдері қандай?

Әрбір офицер үшін жалпы әскери адамға және атап айтқанда офицер-басшыға қойылатын талаптар туралы түсінік болуы маңызды. Осыған байланысты «офицер» ұғымы сөзбе-сөз мемлекеттік мүдделерді қорғауға арналған «мемлекеттік адам» дегенді білдіретінін еске салу орынды. Сондықтан біздің армиямыздың бүкіл тарихи тәжірибесі әскери қызмет Отан игілігі үшін

жанқиярлықпен шартталғанын дәлелдейді. Офицер миссиясының биіктігіне деген сенімнің жоқтығы ешқашан ақшамен, дәрежелермен немесе бұйрықтармен өтелмейді. Бұл туралы генерал М.И.Драгомиров былай деп жазды: «Біздің ісіміз-бәрі жанқиярлық пен өзін-өзі жоққа шығаруға негізделген; кім мұны түсінбейді, кім өз ісі үшін өзінің жеке басын тарта алмайды, ол ешқашан тәрбиелі әскери қызметші болмайды». Армия бар кезде әрқашан солай болды және солай болады.

Қазіргі басшы офицерге қойылатын басты талап-оның рухани дамуының жоғары деңгейіне, әскери-кәсіби бағыты мен шеберлігіне қол жеткізу. Тиімді қарым-қатынасты қамтамасыз ету мақсатында басшы офицер оқу және жауынгерлік қызметтегі жемісті ынтымақтастықтың шарты ретінде жоғары коммуникативті мәдениетке ие болуы керек. Динамикалық өзгеретін ортаға жақсы бейімделу және психологиялық шамадан тыс жүктемелердің алдын алу үшін офицер шығармашылық қызметке және үнемі өзін-өзі жетілдіруге бейім болуы керек, өзін-өзі басқару дағдыларын игеруі керек, денсаулықты және физикалық көрсеткіштердің жоғары деңгейін үнемі ұстап тұруы керек.

Басшылыққа қажетті қасиеттердің қалыптасуы мен жетілдірілуі бір мезгілде болмайды, оның өзіндік жүйелілігі мен логикасы бар. Бұл процесте курсанттың және жас офицердің осы қасиеттердің қалыптасу дәрежесін жүйелі түрде өзін-өзі бағалауы маңызды рөл атқарады. Белгілі болғандай, өзін-өзі бағалау мен жеке қасиеттердің даму деңгейі арасында белгілі бір байланыс бар: ең маңызды кәсіби маңызды қасиеттер дамыған сайын, өзін-өзі бағалау жоғары деңгейден төменге ауысады және осы қасиеттердің даму деңгейі жеткілікті жоғары болған жағдайда ғана маңызды деңгейге жақындайды.

Курсанттар мен офицерлердің өзін-өзі бағалау процесі олардың нақты қасиеттерін салыстыратын белгілі бір идеалдың болуын болжайды. Бұл жағдайда офицер-басшының идеалының бейнесін сипаттау кезінде жеке тұлғаның аяқталған моделінен емес, суретті курсанттардың өзін-өзі жетілдіру процесі ретінде қарастырып, қажетті алғышарттарды қалыптастыру мүддесі үшін қарау керек. Осыған байланысты курсанттардың офицер-басшының маңызды қасиеттері туралы түсініктерін талдайтын психологиялық зерттеулер қызығушылық тудырады.

Атап айтқанда, курсанттарға осы мақсатта жеке қасиеттердің үш тобын пайдалана отырып, басшы офицердің мінсіз бейнесін жасау ұсынылды. Бірінші топқа іскерлік қасиеттер (жалпы әскери мамандыққа бағдарлану), екіншісіне - ерікті қасиеттер, үшіншісіне - адамдарға деген көзқарас кірді. Курсанттардың бағалауы бойынша офицердің жеке басындағы ең үлкен үлес салмағы бірінші кіші топтан келесі 12 іскерлік қасиетке ие болуы керек: құзыреттілік,

орындаушылық, ұқыптылық, мақсаттылық, физикалық қатаңдық, ойлылық, парасаттылық, ынта, бастамашылық, жауапкершілік, сауаттылық, еңбекқорлық. Екінші орында (үлес салмағы бойынша) ерікті сфераның 9 қасиеті болды: ұстамдылық (төзімділік), қаттылық, шыдамдылық, зейін қою қабілеті, табандылық, шешімділік, батылдық, сабырлылық, сақтық. Үшінші орында адамдарға деген көзқарасты білдіретін 11 қасиет: әділдік, әдептілік, көпшілдік, дұрыстық, адалдық, сенімділік, сыпайылық, сезімталдық, қарапайымдылық, қамқорлық, жауаптылық.

Мінсіз офицергеқарама-қайшының жеке қасиеттері, курсанттардың бағалауы бойынша, адамдарға деген жағымсыз сипаттамалардың үлес салмағына басымдық беріледі. Олардың ішінде 12 қасиет бар: арам, ашкөз, өтірікші, дөрекі, арсыз, ұятсыз, екіжүзді, өзімшіл, кекшіл, қасақы, тәртіпсіз, немқұрайлы. Екінші орында (үлес салмағы бойынша) 3 ерікті қасиет бар: қорқақ, еріксіз, жұмсақ. Үшінші орында-5 іскерлік қасиет: жалқау, ақымақ, жауапсыз, уәдесінде тұрмайтын, ұшқалақ.

Барлық келтірілген деректерді курсанттың басшы офицер ретінде психологиялық идеалын қалыптастыруға негіз ретінде қарастыруға болады. Бұл қасиеттер курсанттың өзінде қалыптасуы үшін бірқатар психологиялық жағдайлардың орындалуын қамтамасыз ету өте маңызды. Олардың негізгісі курсанттың өзінің нақты жеке алғышарттарын жүйелі, жеткілікті толық және дәл бағалауға дайындығы мен қабілетін қалыптастыру болып табылады.

Осыған байланысты, өмірде көп нәрсеге қол жеткізгісі келетіндердің барлығы дерлік осындай мәселені шешуі керек екенін еске салуға болады. Ұран: «Өзіңді тани біл –бұрыннан белгілі». Грек ғибадатханасындағы мұндай жазба екі жарым мың жыл бұрын пайда болған. Содан бері бұл ұран ешқашан өзектілігін жоғалтқан емес. Мысалы, күнделік жазбаларын жүргізу арқылы өзін және іс-әрекетін бағалауға тырысуды көптеген ұлы педагогтар жүзеге асырды.

Өзін-өзі бағалаудың негізгі құралдары-өзін-өзі бақылау, өзін-өзі талдау, өзін-өзі есеп беру, салыстыру. Өзін-өзі талдауөзін-өзі бақылау, өзін-өзі есеп беру, салыстыру материалдары негізінде жүзеге асырылады. Бұл адамның өз бойындағы нәрсені басқа адамдардан көргенімен және сонымен бірге оны жолдастар көреді деп ойлайтын нәрсемен салыстыруға мүмкіндік береді. Өзін-өзі дұрыс бағалауды қалыптастыру мүддесі үшін курсанттар үшін келесі сұрақтар туралы ойлау маңызды:

1. Жетістіктеріңмен сәтсіздіктеріңнің себептері қандай (оқу іс-әрекетінде, қоғамдық жұмыста, басқа адамдармен қарым-қатынаста)?
2. Бұл жетістіктер мен сәтсіздіктер туралы пікірлеріңе әсер ете ме?
3. Оқу жетістіктерің қабілеттеріңе сәйкес келе ме?

4. Оң қасиеттерді дамытуға және кемшіліктерді түзетуге бола ма? Бұл тұрғыда не істейсіңдер?

Нәтижесінде қабілеттердің әлеуетін өзін-өзі бағалау дұрыс болуы мүмкін, бірақ ол дұрыс болмауы да мүмкін. Курсанттың өмірлік мақсаттары бойынша өзін - өзі бағалаудың қандай нәтижеге жеткенін – төмен немесе жоғары екенін бағалауға болады. Егер ол адамдарға жақсылық әкелу, оларға қуаныш сыйлау міндетін қойса, онда бұл адамның ұлы мақсатына сәйкес келеді. Егер оны пайдакүнемдік қызығушылық игерсе (кез келген бағамен немесе сатып алумен мансап), онда болашақта ол қуаныштан гөрі көп қайғы-қасіретті күтеді.

Бүгінгі таңда студенттер мен офицерлердің қалыптасуында «өзін-өзі бағалаудың бұрмалануы» сияқты кең таралған құбылыстың болуы туралы айтуға болады. Атап айтқанда, зерттеушілер үш типтік жеке дара топты ажыратады: біріншісінде - өзін-өзі бағалауы жоғары адамдар, екіншісінде - төмен, үшіншісінде-дұрыс. Студенттер арасында анықталған соңғы ұстанымдар реттеу нысанасына айналуы керек. Өзін-өзі бағалауы жоғары курсантта менмендік, сынға төзбеушілік болуы мүмкін. Мұндай адам әріптестеріне әдетте өте жоғары талаптар қояды. Мұндай жағдайларда олар: «Мен басқа біреудің көзінен дақ көрдім, ал өзімнің көзімде тіпті бөренелер көрінбейді» дейді. Тәкаппар адам басқалармен жанжалды жағдайларға жиі түсіп қана қоймайды, сонымен қатар қол жеткізілмеген мақсатқа қатысты алаңдаушылық пен үрейге байланысты тұлғаишілік жанжалға жиі түседі. Бұл жағдайда оң перспективаның бұзылуы, тәртіпті бұзудың алғышарттары болуы мүмкін. Салыстырмалы психологиялық оқшаулану жағдайында жүйке жүйесінің бұзылуының алғышарттары пайда болуы мүмкін.

Өзін-өзі бағалауы төмен курсант өзінің мүмкіндіктерін жете бағаламайды. Ол көбінесе жағымды көңіл-күйден айырылады және басқалар оны үнемі қыңқылдаумен, сабаққа жағдайдың жоқтығы туралы күдікпен бұзады, өйткені ол ешқашан «жақсы» бола алмайтынына сеніп, «өзіне тежеу қояды» дейді. Сондықтан ол жақсы жаққа өзгеруге ұмтылмайды.

Біз көрсеткен өзін-өзі бағалаудың екі түрін жеңу керек. Бұл процесте курсанттың өзіне үлкен рөл беріледі. Осыған байланысты бірқатар ережелерді білу пайдалы:

1. Өзіңді бір уақытта және басқа адамдардың қызығушылығымен зерттемей-ақ біле алмайсың.
2. Өзіңді және басқа адамдарды тек ұжымдағы іс-әрекет пен қарым-қатынас процесінде зерттеуге болады.
3. Адамның дамуына көмектесу арқылы ғана оны шынайы түсінуге болады.

4. Жақсы жаққа өзгерістерге тек өзін-өзі тану арқылы қол жеткізуге болады.

Мұның бәрі курсантқа өте ақылды адам ретінде офицердің бейнесін жасауға мүмкіндік береді. Болашақта осы қасиетті өз бойында дамыту қажет. Ең алдымен, ақыл-ой күштерін жаттықтыру керек, онсыз басқа адамдарға түсіністік, төзімділік қалыптастыру мүмкін емес. Әр адамнан ең жақсысын таба білу, оның «жасырын сұлулығы» мейірімділікпен байланысты үлкен ақыл-ойды қажет етеді. Ақыл-ой күштерін дамыту үшін жолдастарға жанашырлық пен аяушылыққа психологиялық дайындықты қалыптастыру қажет. Сонымен бірге, өзімшілдікті, дөрекілікті, ашуланшақтықты басу керек.

Сонымен қатар, мән-жайларды байсалды талдауға, өмірде болып жатқан оқиғаларға өзін-өзі сынауға үйрену керек. Егер жолдасты түсінуде қиындықтар туындаса (олар оның мінезінің қандай да бір ерекшеліктеріне сәйкес келмейді), онда, ең алдымен, өзіңді қандай да бір жолмен өзгертуге тырысуға болады, екіншіден, бұл адамға жәй ғана әсер ету, үшіншіден, осы жолдасқа қатысты мінез-құлықты өзгерту.

Психологиялық мәдениеттің жалпы ережесі – өзіңе нені қалайсың, соны басқаларға тіле.

Қорытынды: алдыңғы сабақтарда біз тұлғааралық қарым-қатынас психологиясын, топтар психологиясын, атап айтқанда әскери ұжым психологиясын, қызмет психологиясын зерттедік. Және, әрине, осы проблемаларды талдай отырып, әскери ұжымдағы қарым – қатынас пен қызметтің тиімділігі мен жайлылығы оның басшысына, дәлірек айтқанда, ол қолданатын басшылық стиліне байланысты деген қорытындыға келуге болмайды.

Тәжірибе көрсеткендей, төмен басқару мәдениеті ұйымның бүкіл өміріне қатты әсер етеді. Стилль-бұл басшының жеке басының көрінісі мен түрі; ол жеке киім-кешек ретінде «таңдалады»: ыңғайлы және жағдайға сәйкес болу үшін. Бірақ басшы үшін ыңғайлы және таныс нәрсе оның қарамағындағылар үшін міндетті емес. Мұнда басшылар мен бағыныстылардың өзара талаптары мен үміттерінің тоғысында тұлғааралық қарым-қатынасты едәуір қиындататын және басшылықтың тиімділігін төмендететін көптеген психологиялық проблемалар туындайды. Осы мәселелер мен оларды шешуге арналған ұсыныстар осы дәрісте талқыланады.

11.2. Әскери ұжымның әлеуметтік-психологиялық климатын басқару. Ұжымдық пікірді қалыптастыру

Әскери бөлімнің ұжымы – бұл әскери істегі адамдарды ұйымдастырудың әлеуметтік формасы. Оның бірлігі мен жауынгерлік үйлесімділік деңгейі неғұрлым жоғары болса, моральдық ахуал неғұрлым қолайлы болса, оның әскери бөлімдегі барлық әскери қызметшілерге табысты қызмет ету үшін жасайтын мүмкіндіктері соғұрлым кең болады.

Әскери бөлімдердің (бөлімшелердің) жауынгерлік дайындық деңгейіне әсер ететін маңызды шарттардың бірі-достық пен әскери серіктестікке негізделген әскери қызметшілердің өзара қарым-қатынас жүйесі. Жауынгерлердің пікірлерімен, көңіл-күйлерімен және дәстүрлерімен қарым-қатынасы әскери ұжым психологиясының орталық компоненттерінің бірі болып табылады. Олардың негізінде көптеген басқа әлеуметтік-психологиялық құбылыстар мен процестер қалыптасады және көрінеді.

Қарым-қатынас немесе тұлғааралық қатынастар әлеуметтік қатынастардың күрделі құрылымының элементі болып табылады.

Әскери ұжымдағы тұлғааралық қатынастардың орны мен рөлін түсіну үшін олардың әлеуметтік-психологиялық негіздері мен құрылымын, әскери қызметшілер арасындағы қарым-қатынастың жалпы сипаттамасын қарастыру қажет.

Өзара қарым-қатынастар (тұлғааралық қатынастар) психологияның ең нақты және белгілі бір категориясы ретінде қарастырылуы керек, өйткені әскери ұжымдағы адамның мінез-құлқының ерекшеліктері, оның әскери қызметінің нәтижелері осы топтың басқа мүшелерінің белгілі бір реакцияларын тудырады және олардың жүйесін қалыптастырады. Қызмет процесінде қарым-қатынастардан басқа, қатынастардың басқа салаларын бөлуге болады: саяси; өндірістік; қызметтік; құқықтық; экономикалық және т.б.

Өзара қарым-қатынастар қарым-қатынастың басқа салаларынан ерекшеленеді, ең алдымен олар адамдар арасындағы тікелей байланыстармен сипатталады. Сонымен қатар, өзара қарым-қатынаста жеке тұлғаның жеке қасиеттері көрінеді, сол адам оларда қалыптасады және басқалармен қарым-қатынас нәтижелері бойынша бағаланады. Қарым-қатынас процесінде әлеуметтік мәртебе, ұжымның әр мүшесінің әлеуметтік рөлі қалыптасады. Қарым-қатынастың оң және теріс бояуы болуы мүмкін.

Өзара қарым-қатынастар – бұл ұжым мүшелерін сыйластық, серіктестік, жауапкершілік сезімдерімен және басқалармен байланыстыратын, сондай-ақ бірлескен тәжірибеде дамыған қарым-қатынас пен әртүрлі міндеттерді топтық

орындау дағдыларымен байланыстыратын рухани байланыстардың нақты кешені.

Өзара қарым-қатынастарды келесідей жіктеуге болады.

Қызмет салалары бойынша: қызметтік (ресми); қызметтен тыс (бейресми). Сонымен қатар, қызметтік қатынастар: тігінен (бастықтар мен бағыныстылар арасында); көлденеңінен (лауазымы мен атағы бойынша тең) болып бөлінеді.

Өзара қарым-қатынастар субъектілері бойынша: тұлғааралық; топаралық; топ пен тұлға арасында.

Қойылатын талаптарға сәйкестігі бойынша: нормативтік (жарғылық); нормативтік емес (жарғылық емес).

ҚР ҚК Ішкі қызметі Жарғысының екінші тарауы «Әскери қызметшілер арасындағы өзара қарым-қатынас» өзара сыйластық, серіктестік, достық және өзара көмек, қатаң тәртіп пен сана, бағыныштылық және жарғылық талапшылдық негізінде өзара қарым-қатынас құруды ұйғарады.

Командир (бастық) мен бағыныстылар арасындағы қарым-қатынасқа келесі талаптар қойылады: ішкі тәртіп, сыйластық, бағыныштылық, жоғары талапшылдық, өзіне деген сыни көзқарас, өзін-өзі бақылау, ізгі ниет, қол жетімділік және қарапайымдылық.

«Көлденеңінен» бір-біріне тең келетін әскери қызметшілер арасындағы қарым-қатынасқа келесі белгілер тән: мейірімділік, өзара талапшылдық, жанашырлық немесе ұнатпау (жақтырмау), өзара бағалау, сезімдер мен эмоциялар.

Әскери ұжымның әрбір мүшесінің өз жолдастарымен қарым-қатынасы оның бейресми микротоптардағы орнын, әлеуметтік-рөлдік мәртебесін және ұжымның бейресми құрылымын анықтайды. Әдетте, әр топта бір немесе бірнеше әскери қызметшілер бар, оларға топ мүшелері ең жанашырлықпен қарайды, олардың пікірлерін тыңдайды және олардың еркіне бағынады. Мұндай адамдарды көшбасшылар деп атайды.

Көшбасшы (ағылш. –«жетекші») – бұл ұжымның немесе шағын топтың беделді мүшесі, оның жеке әсері оған әлеуметтік процестерде, жағдайларда басты рөл ойнауға мүмкіндік береді. Көшбасшылар ресми және бейресми болады.

Ресми көшбасшы топ мүшелеріне құқықтық актілермен: заңдармен, қаулылармен, жарғылармен, Бұйрықтармен және нұсқаулықтармен реттелетін құқықтық жағдайымен ықпал етеді.

Бейресми көшбасшы өзінің жеке ерекшеліктерімен: құзыреттілігімен, әділеттілігімен, ерік-жігерімен және мінезімен, физикалық деректерімен,

моральдық-адамгершілік және басқа да қасиеттерімен айналасындағы әріптестеріне әсер етеді.

Бедел лат. – «қадір - қасиет, күш, билік»)-бұл топтың немесе ұжымның өз мүшелерінің біреуінің жеке және іскерлік қасиеттерін тануы, олардың осы топтағы (ұжымдағы) жағдайға әсер ету қабілетін көрсетеді. Демек, «бедел» ұғымы «көшбасшылық» ұғымына ұқсас. Әр әскери ұжымда, әдетте, бірнеше беделді адамдар бар. Олар ұжымның рухани, психологиялық байлығының көрсеткіші, оның күшінің белгісі.

Лауазымдық бедел – бұл оған ие адам мемлекет пен лауазымдық өкілеттіктер берген белгілі бір биліктің ұжымдық психикасына әсер етеді.

Моральдық билік толығымен жеке болып табылады және бағыныстылардың кіші командиріне деген сенімін, оны бастық және адам ретінде құрметтейтіндігін көрсетеді. Бұл кіші командирдің (бастықтың) негізгі беделі. Онда адам басшысының маңыздылығы мен құндылығы толығымен шоғырланған. Сондықтан кіші командирлерге олардың жеке адамгершілік келбеті үшін жоғары жауапкершілік жүктеледі. Тәжірибе көрсеткендей, олардың көпшілігінің қателігі-олар негізінен лауазымдық беделге сүйенеді және өзіне деген моральдық талапты елемейді.

Кәсіби бедел сержанттың (старшинаның) әскери қызметтегі құзыреттілігінің көрсеткіші болып табылады. Жоғары моральдық және кәсіби беделге ие кіші командир бағыныстыларды шебер оқытуға және тәрбиелеуге, оларды өз міндеттерін орындауға жұмылдыруға, әскери ұжымда салауатты қарым-қатынас орнатуға қабілетті.

Кіші командирдің беделінің шарттарының бірі-шағын топтарда (ұжымдарда) болып жатқан әлеуметтік құбылыстардың мәні мен мазмұнын білудің жоғары деңгейі.

Мұндай құбылыстарға мыналар жатады: қақтығыстар; әлеуметтік-психологиялық климат; бірлік және басқа да әлеуметтік құбылыстар. Оларды қысқаша қарастырайық.

Қақтығыс – бұл тараптардың, пікірлердің, күштердің қақтығысы, қарым-қатынас жүйесіндегі қайшылықтардың дамуының сыртқы кезеңі. Қақтығыс адамдар арасындағы қарама-қарсы мүдделердің күшеюімен сипатталады. Ол белгілі бір жағдайда қалыптасады. Бастапқы топтарда-микро топтарда қақтығыстар топтық нормалар мен рөлдік позициялардың қақтығысын көрсетеді. Бұл жерде қақтығыстың тақырыбы Қызметтік және қызметтен тыс қызметтің әртүрлі аспектілері болуы мүмкін. Қақтығыстар сындарлы (озық нәрсені енгізу үшін күрес) және деструктивті сипатта болуы мүмкін. Соңғысы қызметтің тиімділігін едәуір төмендетеді, зиянды әлеуметтік-психологиялық

климат тудырады.

Әлеуметтік-психологиялық климат – бұл әскери қызметшілердің қоршаған заттар мен құбылыстарды әлеуметтік қабылдау деңгейімен, сондай-ақ оның мүшелерінің тұлғааралық қарым-қатынастың (өзара әрекеттесудің) әртүрлі аспектілеріне қанағаттану өлшемімен сипатталатын әскери ұжымның жағдайы.

Әлеуметтік қабылдау, өз кезегінде, әскери ұжымның сана деңгейіне, адамгершілік және дүниетанымдық жетілуіне байланысты.

Әлеуметтік-психологиялық климат жеке және топтық психикалық күйлердің сәйкес келмеуі сияқты ерекшелікке ие. Мысалы, әскери қызметшінің жақсы көңіл-күйі тек алдыңғы қатарлы ұжымда ғана емес, сонымен қатар командирлік талапшылдық төмендеген және жарғылық емес қатынастар болған жерде де көрінуі мүмкін.

Кіші командирлердің (бастықтардың) көшбасшылық стилі мен жеке қасиеттері әлеуметтік-психологиялық климатқа айтарлықтай әсер етеді.

Әскери ұжымның маңызды әлеуметтік-психологиялық сипаттамаларының бірі-бірлік.

Бұл бірлескен қызметтің моральдық-саяси, әскери-кәсіптік және тұлғааралық-тұрмыстық салаларындағы жауынгерлер арасындағы қарым-қатынастардың дамуының жоғары деңгейі жүзеге асырылатын әлеуметтік-психологиялық құбылыс.

Моральдық-саяси бірлік топ мүшелерінің ортақ мақсатқа жету үшін саналы түрде ынтымақтасатын пікірлес адамдар ретіндегі өзара сенімінен көрінеді.

Әскери-кәсіби салада бірлік бірлескен қызметтің жоғары нәтижелерінде, қызметтік мәселелер бойынша өзара түсіністікте жауынгерлік үйлесімділік ретінде көрінеді.

Тұлғааралық және тұрмыстық салада біртұтастық психологиялық үйлесімділік ретінде көрінеді, өзін тұрмыстық, қызметтен тыс ортадағы жанжалсыз қарым-қатынаста объективті түрде жүзеге асырады, жауынгерлер спорт секцияларында, көркемөнерпаздар үйірмелеріне, кітапханаларға барады, жұмыстан босатылады және т. б.

Осылайша, қарым-қатынас көбінесе әскери қызметшілер мен әскери ұжымдардың психологиялық жағдайын, жауынгерлердің өзара әрекеттесу сипатын, әлеуметтік-психологиялық атмосфераны анықтайды. ҚР ҚК сержанттық (старшиналық) құрамы бағынысты ұжымдарда салауатты қарым-қатынастарды зерделеуге және қалыптастыруға үнемі назар аударуға міндетті.

Қазіргі ғылымда «қақтығыс» ұғымы қарама-қайшылық немесе оның даму

кезеңі, соқтығысу, қарсылық, бәсекелестік өзара әрекеттесу түрі ретінде қарастырылады.

Оның негізгі белгілері мыналар:

- адамдар арасында қайшылықтың болуы;
- біреудің өз мүдделерін қорғауға, екіншісінің іс-әрекетін бұғаттауға, оған зиян келтіруге бағытталған өзара іс-қимыл;
- жағымсыз эмоциялардың көрінісі түрінде бір-біріне теріс қатынасты қалыптастыру.

Қақтығыстар әлеуметтік-психологиялық құбылыстар ретінде тұлғаишілік, тұлғааралық, топаралық және мемлекетаралық болуы мүмкін. Мысалы, әскери ұжымдарда тұлғааралық қақтығыстар жиі кездеседі, көбінесе топаралық қақтығыстар болады.

Сонымен қатар, қақтығыстар қысқа мерзімді және ұзаққа созылатын, конструктивті және деструктивті, «тігінен» (бастықтар мен бағыныстылар арасында), «көлденеңінен» (лауазымы мен әскери атағы бойынша тең) және т.б. болып бөлінеді.

Тұлғааралық қақтығыстың психологиялық негіздерін және олардың әскери қызметшілердің қарым-қатынасындағы көріністерінің ерекшеліктерін біле отырып, осы күрделі процесті басқаруды оңтайлы ұйымдастыра аласындар. Бұл ретте әскери қызметшілер арасындағы қарым-қатынастардың жарғылық ережелерін бұзу проблемасы кейбір жағдайларда осы құбылыстың себебі, ал басқаларында салдары болып табылатын жанжалды өзара іс-қимыл шеңберінен шығатынын атап өткен жөн.

Бұзушылықтардың тұтас қабаты бар, олардың көпшілігі қақтығыстардан туындамайды. Бұл «әлімжеттік» және басқа да белгілі жағымсыз құбылыстар туралы. Тұлғааралық қақтығыстардан туындаған бұзушылықтардың типтік түрлерін бөліп көрсеткен жөн.

Оларға мыналар жатады:

- төбелес және физикалық зорлық-зомбылық;
- моральдық қорлау (қысым);
- өкімдерді (бұйрықтарды) орындамау;
- беделге нұқсан келтіретін көрінеу жалған ақпаратты (қауесеттерді) тарату;
- қарсыластың өміріне кедергі келтіретін үй-жайларды, қиындықтарды қасақана жасау және басқалар.

Қақтығыстарды басқару – бұл қарсыластардың өздері де, үшінші тараптың қатысуымен де оның пайда болу, даму және аяқталу кезеңдерінде жүзеге асырылатын қақтығысқа қатысты саналы мақсатты әрекет. Оған

симптоматология, диагностика, болжау, алдын алу, ескерту, әлсіреу, реттеу, шешу кіреді. Қақтығысты оның дамуының алғашқы кезеңдерінде тиімді басқару керек. Қақтығысты сындарлы түрде шешуден гөрі оның алдын алу оңайырақ екені белгілі. Қақтығыстардың алдын алу бойынша жұмыс екі негізгі бағыт бойынша жүзеге асырылуы мүмкін. Біріншіден, бұл қақтығыс салдындағы жағдайлардың пайда болуына және деструктивті дамуына кедергі келтіретін объективті жағдайлар жасау. Екіншіден, бұл қақтығыс салдындағы жағдайлардың алдын алудың және негізінен сындарлы шешудің субъективті әдістері.

Деструктивті қақтығыстардың алдын алуды қамтамасыз ететін объективті жағдайларға мыналар жатады:

1. Әскери қызметшілердің тыныс-тіршілігіне қолайлы жағдайлар жасау: демалыс пен бос уақытты тиісті қазармалық-тұрмыстық орналастыру; уақтылы және сапалы медициналық қызмет көрсету; әскери қызметшілерге мәдени-демалыс (шығармашылық), әскери-техникалық және әскери-спорт салаларында өзін-өзі жүзеге асыруға мүмкіндік беру; уақтылы нормативтік азық-түлік, заттай және ақшалай қамтамасыз ету; бос уақыттың болуы және т.б.

2. Қызметтік іс-әрекеттің нормативтік регламенттеуші негіздерін оңтайландыру: тұлғааралық қатынастардың жарғылық ережелерін бұзғаны үшін жеке жауапкершілікті күшейту; адамгершілік, құқықтық және әскери тәрбиені ұйымдастыру; сондай-ақ жанжал көздеріне психологиялық тұрақтылықты дамыту мақсатында барлық дәрежелі командирлерді (бастықтарды) бастапқы психологиялық-педагогикалық даярлау; тұлғааралық жанжалдарды шешуде жұртшылық пен бөлімшелер активінің рөлін арттыру; жалпы әскери қызметті ұйымдастыру және бақылау режимінің тиімділігі; қақтығыс салдындағы жағдайлар туралы ақпаратқа жедел ден қою; материалдық және рухани игіліктерді, қызметтік жүктемені және т.б. әділ бөлу.

Қақтығыс салдындағы жағдайлардың алдын алу мен сындарлы шешудің субъективті тәсілдері.

Қызметтің бұл бағыты командирлердің өздерінде де, бағыныстыларында да жанжалсыз мінез-құлық дағдыларын дамытудан тұрады. Оларды қалыптастыру және бекіту теориялық және практикалық жоспардың бірқатар мәселелерін шешуді қамтиды.

Теориялық жоспардың міндеттеріне мыналар жатады: біріншіден, әскери қызметшілерде жанжалды жағдайларда адам психикасының жұмыс істеу ерекшеліктері туралы білім жүйесін қалыптастыру; екіншіден, психикалық табиғат, құрылым, динамика, қақтығыстың өзара әрекеттесу формалары және әскери қызметшілер арасындағы қақтығыстардың қтимал нәтижелері туралы

білімді қалыптастыру.

Практикалық жоспардың міндеттері жанжалды жағдайды басқару үшін қарапайым психотехникалық әдістерді қолдану қабілетін дамыту мен дамытуды; жанжалдағы оңтайлы мінез-құлық тактикасын (бәсекелестік, болдырмау, қамқорлық, компаға келу, ынтымақтастық) таңдауды қамтиды. Мұндай әдістерді меңгеру әскери қызметшілерге аз шығындармен стресстік жағдайлардан шығуға, қарым-қатынаста өзін сенімді сезінуге мүмкіндік береді. Қақтығыстардың алудың бірқатар субъективті алғышарттары әскери қызметшінің сауатты қарым-қатынас жасау қабілетімен байланысты. Қарым-қатынас қақтығысқа айналған сәтті анықтау және қалыпты қарым-қатынасты жандандыру өте маңызды.

Шиеленіскен жағдайды келесі әдістермен тоқтатуға немесе тегістеуге болады:

- өзінің ішінара дұрыстығын жариялау, қандай да бір құқықтар мен қайшылықтарға тап болған адаммен келісу;
- мәселені әзілге дейін азайту немесе әңгімені басқа тақырыпқа аудару;
- егер мәселе аса маңызды болмаса, көру;
- мәселені талқылауды оны тереңірек түсіну үшін белгілі бір мерзімге ауыстыруды ұсыну және т. б.

Тұлғааралық қақтығыстардың алдын алудың маңызды субъективті шарты-әскери қызметшінің басқа әскери қызметшіні барабар қабылдай білуі және мүмкіндігінше қақтығысты болдырмау.

Қақтығыстың алудың тағы бір тәсілі-айналадағы адамдарға мүддеге (сезімдерге) нұқсан келтіру туралы уақтылы хабарлау.

Қарым-қатынас процесінде талқыланатын проблеманы, әсіресе серіктестің жеке басы мен ұстанымын категориялық бағалаудан аулақ болған жөн. Әдетте, мұндай бағалау жағдайды осылайша қызықтырады, өзара әрекеттесуге шиеленіс әкеледі.

Сұхбаттасушы мен бейресми жеке байланыс орнату, егер қарым-қатынас тек қызметтік, іскерлік сипатта болса, өзара түсіністікті едәуір арттырады. Әңгімелесуші неғұрлым көп орналасса, соғұрлым оны жеке маңызды адам ретінде қабылдайсың, қақтығыстың ықтималдығы аз болады.

Қақтығысты өзара әрекеттесу жағдайында қарсыласты бұрышқа түсірмеуге тырысу маңызды. Үмітсіз жағдайға душар болған, қорланған және қорланған адам өзінің қадір-қасиетін (ар-намысын) сақтау үшін қақтығысқа оңай барады.

Қақтығысты болдырмау үшін талқыланатын мәселелердің санын көбейтпеген жөн. Бірден бірнеше мәселені шешуге шашыратудың орнына,

негізгі мәселені талқылау маңызды.

Егер командир (бастық) бағыныстылардың қызметін (мінез-құлқын) бағалаудың жоғарыда аталған әдістерін қолдануға икемділік танытпаса, бірақ олардың біреуіне ғана артықшылық берсе, онда бұл оның және оның бағыныстыларының арасындағы қақтығыстардың себебі болуы мүмкін. Әр әдістің өз артықшылықтары мен кемшіліктері бар екені белгілі. Жанжалдардың алдын алу үшін, ең алдымен, не істелгенін, содан кейін сәтсіз болғанын бағалаған жөн. Бағалаушының өзі істің мәнін жақсы білуі керек, формасы бойынша емес, мәні бойынша баға беріп, оның әртүрлі тәсілдерін қолдануы керек.

Кемшіліктердің (қателіктердің) себептерін анықтау және бағалау, жаңа мақсаттар мен міндеттерді нақты тұжырымдау, бағыныстыларды сапалы қызметке ынталандыру қажет. Қақтығыстың жиі себебі-командир (бастық) тәрбие әдісі ретінде емес, өзінің психологиялық ыңғайсыздығын жою құралы ретінде қолданатын сын (бағыныстыға «бәсеңдік»). Бір-біріне қатысты мәртебесі тең әскери қызметшілер қолданатын сыни сөздер де тұлғааралық қақтығыстың алғышарты болып табылады. Сын келесі принциптерге негізделуі керек екенін есте ұстаған жөн: позитивизм, конструктивтілік, атаулылық және ізгі ниет.

Қақтығыссыз атмосфера бөлігінде (бөлімшесінде) құру үшін қуатты база тәртіп пен құқықтық тәртіпті нығайту жөніндегі қызмет болып табылады.

Осы мақсатқа қол жеткізуді қамтамасыз ететін факторлар:

1) жалпы тәртіптің және жеке тәртіптің бірінші кезектегі маңыздылығын түсіну, әскери қызметшілердің белгіленген тәртіп пен ережелерді қатаң және дәл сақтауының өмірлік қажеттілігіне сенімділік. Егер пәннің маңыздылығын түсіну, оның қажеттілігіне сенімділік болмаса, онда тәртіп берік бола алмайды. Тәртіп пен ережелерді сақтаудың өзі адамдар кейде жалтаруға тырысатын ауыр жұмысқа айналады;

2) сақтауға тиісті ережелерді білу, оларды қатаң және дәл сақтау қабілеті, дағдысы мен еркі;

3) әскери қызметшілердің тұлғааралық қарым-қатынастарына, ұжымның тәртіпке қатынасына, сондай-ақ бастықтар мен бағыныстылардың қарым-қатынастарына назар аудару маңызды;

4) тәртіп пен құқықтық тәртіпті қамтамасыз ететін маңызды фактор жарғылық тәртіп болып табылады. Өкінішке орай, ол кейде бөлімдегі (бөлімшедегі) ішкі тәртіппен ғана анықталады. Мұндай жеңілдетілген тұжырымдама істің мүдделеріне қайшы келеді;

5) тәртіп пен құқықтық тәртіпті қамтамасыз етудің маңызды объективті

факторларына отбасындағы, гарнизондағы, қоғамдағы қолайлы жағдайлар жатады.

Тәртіптік практиканы шебер қолдану маңызды. Ең бастысы-жақсы сөзге, жігерлендіруге сараң болмау. Тәртіптік жарғы әскери тәртіпті бұзудың бірде-бір жағдайының әсерінсіз қалдырмауды және қажет болған жағдайда құқық бұзушылардан қатаң жазалауды талап етеді. Алайда, жазаны жариялау кезінде асығыстыққа, біржақтылыққа, ыстыққа жол бермеу керек. Ол, ең алдымен, тәрбиелеуі керек. Жазалардың әлеуметтік-психологиялық маңыздылығы-жеке тұлғаның қадір-қасиетін төмендетпей, әскери қызметшіні заңдар мен әскери жарғылардың талаптарын тонналап орындауға ынталандыру, оған заңсыздықты түсінуге көмектесу.

Қабілетті жеке тәрбие жұмысы ерекше рөл атқарады. Бұл жеке құрамды тәрбиелеудің ең тиімді әдістерінің бірі. Оған баса назар аудару керек. Бұл жұмыс өнерге ұқсас. Ол табандылықты, шыдамдылықты, айтарлықтай педагогикалық дағдыларды, психологияны білуді талап етеді-бір сөзбен айтқанда, офицердің үлкен құзыреттілігі. Жеке жұмыстың әртүрлі формалары мен әдістерін кеңінен және дұрыс қолдану маңызды: ынталандыру, жеке тапсырмалар, көмек, жеке мысал, кеңес, сын, кеңес, тыңдау, тапсырма және т. б.

Ұжымдық пікірді қалыптастыру. Ұжымдық пікірді қалыптастыруда әскери ұжымның бірлігі маңызды рөл атқарады. Сонымен, ұжым жаңадан құрылған кезде командирге бірыңғай пікір қалыптастыру әлдеқайда қиын, өйткені жауынгерлер әлі бір-біріне жақын емес және бір-бірін түсінбейді. Жас сарбаз өзінің командиріне, аға және беделді жауынгерлерге ерекше назар аударатыны белгілі. Осы кезеңде икемділік деп аталады немесе басқаша айтқанда, жаңадан келгендердің жекелеген жосықсыз сарбаздардың жеке пікірлеріне бейімділігі байқалады. Дәл сол кезде командир мен жеке құрамның көпшілігінің пікірінен ерекшеленетін жеке топтық пікір пайда болуы мүмкін. Әдетте, теріс топтық пікір немқұрайлы, тәртіпсіз адамдарды қорғайды және ұжымның жалпы пікіріне қайшы келеді.

Зерттеулер көрсеткендей, көптеген жауынгерлер үшін қызметтің әртүрлі мәселелері бойынша командирдің пікірі олардың белгілі бір көзқарастары мен пікірлерін қалыптастыруда шешуші рөл атқарады. Сонымен, сауалнамаға қатысқан сарбаздар мен сержанттардың 70 пайызға жуығы олардың қызметтік пікірлері командирлердің пікірлерімен толығымен сәйкес келеді деп сендірді. Билік пен тәжірибе, құрмет пен сенім командирдің әр сөзін беделді және әсерлі етеді. Мұның өзі, басқа себептерді айтпағанда, офицерді асығыс пікірлер мен тұжырымдардан аулақ болуға міндеттейді. Психологтар былайкеңесбереді: кез-

келген ойды дауыстап айтпас бұрын, офицер оны мұқият ойластыруы керек, өйткені ол бағыныстылардың мінез-құлқына әсер етеді. Офицердің сөздерінің сенімділігі мен категориялылығы, күнделікті өмір тәжірибесі көрсеткендей, оның ұстанымының дұрыстығы мен анықтығына, әсіресе жауынгерлік жағдайда күмән тудырмайды.

Ұжымдық пікірдің тұрақтылығының шешуші алғышарты-идеялық сенім, Отанға деген сүйіспеншілік, командирге және өзінің қаруына деген сенім.

Терең идеялық сенімділік, патриотизм, командирлер мен бағыныстылардың ойларының бірлігі біздің әскери ұжымдарымызға ең қиын жағдайда ұрыста төзімділік пен жеңіске деген ерік-жігерді қамтамасыз етті. Қоғам-бұл нақты адамдар, олардың қызығушылықтары, қуаныштары мен драмалары, өмір туралы идеялары, оның шынайы және қиялдағы құндылықтары бар. Бұл ой нақты әскери қызметшілердің нақты мүдделері топтық және ұжымдық бағалау мен пайымдаудың қайнар көзіне айналатын әскери ұжымға да қатысты. Әр жауынгерден тұрақты кері байланыс арқылы бағыныстылардың танымдық қажеттіліктері мен мүдделеріне уақтылы жауап беретін командирлердің жеке тәрбие жұмысының сапасын арттыруы кездейсоқ емес. Мұнда айта кетсек: күнделікті тәжірибе жауынгерге жеке әсер ету сапасы неғұрлым жоғары болса, оның қырағылығы мен ұжымның пікірі соғұрлым күшті болатындығын растайды. Адаммен тығыз рухани байланыс, оның ойлары мен мүдделерін түсіну қабілеті — бұл өзара сыйластықтың, көзқарастардың бірлігі мен бөлімшеде салауатты моральдық атмосфераны сақтаудың кепілі. Жеке тәрбие жұмысы әлсіреген жерде, оны қалай жүргізу керектігін білмейді, бағыныстылардың дауысын тыңдамайды, уақытында қажетті кеңестер, ұсыныстар бермейді, әртүрлі негізсіз пікірлер, тіпті теріс пікірлер туындайды.

Топтық (ұжымдық) пікір элеуметтік-психологиялық процесс ретінде дамудың үш шартты кезеңіне ие.

Бірінші кезеңде жауынгерлер әрекетті немесе оқиғаны қабылдайды, сезінеді және бағалайды, олардың әрқайсысының өзіндік субъективті бағасы және қатаң жеке пікірі бар.

Жалпы пікірді қалыптастырудың екінші кезеңінде жауынгерлер ойларымен, бағаларымен, пайымдауларымен алмасады. Бұл кезең әр топтың ішінде тыныш өтуі мүмкін.

Үшінші кезеңде жауынгерлер тобы, әдетте, дауласады, өз бағаларын, көзқарастарын қорғайды, бір-бірін эмоционалды түрде сендіреді, көзқарастардың бірлігіне келеді. Ұжымдық пікірді басқаруды оңтайландыру мақсатында тәжірибелі командир бірінші кезеңнің сәтін жіберіп алмайды, бұл

кезде жауынгерлер әлі де толқып тұрған оқиғаны бастан кешіреді және оған деген көзқарас әлі қалыптаспаған. Ең бастысы-осы сәтте жетілмеген көзқарастардың, біржақты бағалаудың пайда болуын болдырмау. Бұған офицерге актив, прапорщиктер, сержанттар көмектеседі, олар үнемі әріптестерінің арасында бола отырып, жаңалықтарға тез жауап береді, оған дұрыс баға береді, ақпаратты қабылдауға оң көзқарас қалыптастырады.

Екінші кезеңде офицерге жеке әскери қызметшілердің дұрыс емес пікірлерін өзгерту қиынға соғады, өйткені жеке-топтық пікір белгілі инерцияға ие. Бұл жағдайда ең жақсы қарсылық ұжымға қате пайымдаулар туралы айтпай-ақ қосымша фактілерді хабарлау болуы мүмкін.

Топтық пікірлерді басқару, принципті сын мен өзін-өзі сынауды қамтамасыз ету оңай емес. Жетілген ұжымдық пікірді қалыптастыру бойынша жұмыс тәжірибесі, ең алдымен, ұсақ қадағалаулар мен жеке мәлімдемелерді емес, әскери тәртіпті елеулі бұзушылықтарды немесе жеке тұлғаның тұрақты теріс бағытын сынға алу керек екенін көрсетеді. Өкінішке орай, кейде кейбір жас офицерлер іс жүзінде өзін ақтамайтын ұжымдық пікірді қолдауға тырысып, жарғылық ережелерді бұзудың кез-келген жағдайын жеке құрамның талқылауына айналдыруға тырысады.

Ұжымның әділ сынға қолдау көрсетуі және оның өткірлігін жалпы пікірмен нығайту бағыныстылардың жетілуіне, ұйымдастырылуына байланысты. Ұжымдық пікір жалпы жиналыстарда сәтті қалыптасады. Алдыңғы қатардағы бөлімшелерде олардың алдында үлкен ұйымдастырушылық жұмыс бар. Оларда топтық әңгімесулерге де маңызды орын беріледі. Бұл әңгімелесулерді өткізу әдісі өте қарапайым. Сұрақтарды, әдетте, офицер қояды, ал кез-келген жауынгер оларға жауап береді, ал басқалары оны толықтырады немесе жоққа шығарады, офицер әңгімелесуді барлық адамдар сөйлей алатындай етіп бағыттайды.

Кейде бұл жұмыс істемейді, өйткені кейбір жауынгерлер үнсіз, күлкілі, қабілетсіз болып көрінуден ұялады. Үнсіздермен жеке әңгімелесу жүргізіледі, оның барысында командир белгілі бір мәселе бойынша олардың пікірін анықтайды. Топтық және жеке әңгімелесулердің нәтижелерін офицер мұқият талдайды және осы мәселе бойынша ұжымдық пікірдің сипаты туралы қорытынды жасайды. Кейбір жағдайларда жазбаша сауалнамалар мен жеке әңгімелесу-сұхбаттар ұжымдық пікірді талдау үшін қолданылады. Оларда жеке тұлға немесе ұжым туралы ақпаратты, өткен және қазіргі кездегі мінез-құлық фактілерін, оқиғаларды бағалауды немесе жеке жауынгерге, топқа, ұжымға деген көзқарасты анықтайтын сұрақтар болуы мүмкін. Ұжым психологиясының даму деңгейін және ұжымдық пікір динамикасын бекіту үшін әңгімелесулерді

мүмкіндігінше жиі өткізген жөн.

Мәселе бойынша қорытынды: осылайша, жеке құраммен тұрақты және сенімді байланыс, ағымдағы оқиғалар туралы үнемі хабардар болу, жауынгерлердің адамгершілік тәрбиесін жетілдіру, тоғышар психологиямен белсенді, шабуылдаушы күрес ұжымдық пікірді басқарудың маңызды шарттары болып табылады.

11.3. Ұжымдық көңіл-күй формаларын зерттеу әдістерін практикалық қолдану

Ұжымдық көңіл-күй дегеніміз не? Ұжымдық көңіл-күй-бұл әртүрлі жағдайларда бүкіл жеке құрамды игеретін және оның өмірі мен қызметіне айтарлықтай әсер ететін сезімдердің, эмоционалды тәжірибелердің, құмарлықтар мен әсерлердің күрделі үйлесімін көрсететін көрсеткіш. Ұжымдық көңіл-күй жұқпалы, үлкен импульсивті күш пен динамизмге ие. Ол ұжымдық сананы жұмылдырады немесе тежейді, тұлғааралық қатынастардың қоғамдық пікірінің сипатын анықтайды, ұжымды басқару стиліне әсер етеді. Мұның бәрі ұжымдық көңіл-күйдің әртүрлі формаларын мұқият зерделеу, оның бір формадан екінші формаға ауысу себептерін білу қажеттілігін көрсетеді:

- оңнан теріс түріне,
- бейсанадан-санаға,
- жасырын - ашық.

Ұжымның немесе жауынгерлер тобының көңіл-күйі әр түрлі болуы мүмкін, бірақ оның жалпы сипаттамасы үшін түбегейлі қарама-қарсы бағалаулар маңызды: оң және теріс. Позитивті көңіл-күй («көңілді») қанағаттану, сергектік, көтеріңкі көңіл-күй, оптимизм, қуаныш, кәсіби мақтаныш сезімі, сұлулық сезімі, Отанға деген сүйіспеншілік сезімі, бақыт сияқты эмоциялар мен сезімдерді қамтиды. Теріс көңіл-күй («мұңды хәл») қанағаттанбаушылықпен, сенімсіздікпен, пессимизммен, үмітсіздікпен, зеріктірумен, ашуланумен, ашуланшақтықпен, ашумен, қорқынышпен, дүрбелеңмен сипатталады. Көбінесе жағымсыз көңіл-күй қауіпті жағдайлардың, гиперстресстер мен күйзелістердің нәтижесінде пайда болады. Демек, жағымсыз көңіл-күй-бұл дабыл мен жаман қарым-қатынастың бір түрі, ұжымның бірлігінің төмен деңгейі, жағдайдың күрт ыңғайсыздығы, қатты стресстік әсер.

Ұжымдық көңіл-күй қалай талданады?

Командир ұжымдық көңіл-күйді талдауды жауынгерлердің реакцияларын, мәлімдемелерін, эмоционалды көріністерін бақылау әдісімен

жүргізе алады. Алайда, бұл әдіс өте күрделі және анықталмаған, өйткені әскери қызметші өзінің әл-ауқатын сипаттауға тырысып, әдетте оны өзінің моральдық принциптерімен немесе жолдастарының пікірімен үйлестіреді. Сонымен қатар, жауынгердің сыртқы келбеті (оның жабырқаңқылығы немесе жинақылығы, ынта-жігері немесе жүйкесі) әрқашан оның шынайы көңіл-күйін көрсете бермейді. Сыртқы тыныштықтың артында адам қуаныш пен қайғы, махаббат пен жеккөрушілікті жасырады. Ұжымдық көңіл-күйді неғұрлым нақты және көрнекі бағалау үшін офицер эмоционалды-символикалық ұқсастық техникасын қолдана алады, оның негізінде түстердің, ауызша белгілердің адамның эмоционалды күйлерімен байланысы жатыр.

Мәселен, мысалы:

- қызыл түс өте қуанышты, ынталы көңіл-күйді білдіреді;
- сары - жақсы, біркелкі көңіл-күй;
- жасыл-тыныш, теңдестірілген;
- ақ-белгісіз, бейтарап;
- ақшыл көк-қанағаттанарлықсыз, сәл төмендетілген;
- көк-қайғылы, депрессиялық;
- күлгін - жаман, мазасыз;
- қара - өте жаман көңіл-күй, толық депрессия.

Осы әдісті қолдана отырып, әскери ұжымдағы ұжымдық көңіл-күйдің динамикасын қалай бағалауға болады?

Бір бөлімшенің нақты әлеуметтанулық зерттеуінің мысалына келейік. Екі жауынгер дайындалды, олар бір-бірін алмастыра отырып, стандартталған сұхбатты қолданды. Жауынгер сұхбат беруші әр қызметтесіне күніне үш рет (таңертең, түстен кейін және кешке) қарындаштың (карточканың) тиісті түсін көрсете отырып, өзінің көңіл-күйін сипаттауды сұрады. Зерттеу 26 күн бойы жалғасты. Сыналатын адам қызыл немесе қара деп атаған кезде, ынталы немесе депрессиялық көңіл-күйдің себебін анықтауға тырысты.

Нәтижелер жалпыланды, орташаланды, түс матрицалары салынды, онда күн, апта, ай ішінде ұжымдық көңіл-күйдің өзгеруін байқауға болады. Сонымен, көп жағдайда күндізгі және кешкі көңіл-күй таңертеңгі сағаттарда қалыптасқан көңіл-күймен анықталды: таңертең көңіл-күй неғұрлым жоғары болса, күндіз де, кешке де соғұрлым жоғары болады. «Таңертең сенің көңіл-күйіңді кім қалыптастырады?»- деген сұраққа жауаптар әр түрлі болады, бірақ көңіл-күйдің негізгі генераторы таңертеңгі оятуда қатысқан офицер (прапорщик) болады. Командирдің рухының жақсы орналасуы, жақсы әзіл бағыныстыларды эмоционалды түрде ынталандырды, бірақ егер командир таңертең бір нәрсеге наразы болса, былжыр жауынгерлерді дауысын шығарып

«қатты ұрысады», оларды жазалауға уәде берсе, онда ұжымдағы көңіл-күй төмендеді. Бір апта ішінде ұжымдық көңіл-күй негізінен тыныш, теңдестірілген, жұмыс істейтіні анықталды. Түс матрицасында ол жасыл-сары түспен бейнеленген. Сенбі және демалыс күндері ұжымдық көңіл-күй көтеріліп, қызғылт сарыға айналды, ал мереке күндері қызыл-қызғылт сары түс басым болды.

Ұжымдық көңіл — күй топтық және жеке эмоционалды күйлерден тұрады. Сондықтан офицерге қай топта және кім жақсы немесе жаман көңіл-күйдің көзі екенін білген жөн. Зерттеу тобында оптимистік көшбасшылар мен пессимистік көшбасшылар анықталды. Сыналатын жауынгерлердің шамамен 20 пайызы тұрақты оң көңіл-күйге ие болды, 9 пайызы үнемі әл-ауқатының төмендеуімен тіркелді. Екі жауынгердің басым көңіл-күйлері анықтай алмады (сұрақтарға олар үнемі ақ түспен жауап берді).

Офицер өз эмоцияларына иелік етуді үйренуі керек, жеке тітіркенуді де, ұжымның көңіл-күйін көтеру тәсілдерін де білуі керек. Көңілділік пен оптимизмнің жеке мысалы бағыныстыларға тез беріледі, әскери жұмысты жандандырады. Нәзік әзіл, офицердің жігерлендіретін сөзі әскери қызметтің қиын жағдайында да шаршауды жеңілдетеді, табысқа деген сенімділікті оятады. Керісінше, егер командир қобалжыса, бағыныстылардың әрекеттеріне ренжісе, онда ұжым жаман көңіл-күйді жұқтырады және қызмет нәтижелерін нашарлатады. Бұл әсіресе жауынгерлік кезекшілікті жүзеге асыратын, жауынгерлік жорықтарда, адамдар эмоционалды жайлылықтың жетіспеушілігін сезінетін алыс «нүктелерде» орналасқан бөлімшелерде байқалады. Осыған байланысты командир А. С. Макаренконың педагогикалық кеңесін перспективалық сызықтар туралы, ұжымдық көңіл-күйді басқару, ұжымның және оның жекелеген топтарының әртүрлі міндеттеріне қатысты «ертеңгі қуанышты» (жақын, орташа, алыс) қалыптастыру қажеттілігі туралы ұмытпауы керек.

Әскери ұжым, мысалы, кейбір жауынгерлерді басқалармен алмастырған кезде, жаңа командир келгенде, жағымсыз эмоционалды өзгерістерге ұшырайды. Әдетте, беделді командирдің немесе басқа офицердің кетуі ұжымдық көңіл-күйді ұзақ уақытқа төмендетеді, сарбаздар алаңдайды, қобалжиды, кейде жаңа командирмен эмоционалды қақтығыстарға түседі. Оң ұжымдық көңіл-күйді қалыптастыру үшін командир оптимистік көшбасшылардың рөлін арттырады. Әр бөлімде табиғи әзілқойлық, оптимизм, сүйкімділік, жауаптылық, сезімталдық бар жауынгерлер бар. Олар еріксіз айналасында жақсы көңіл-күй атмосферасын жасайды. Жауынгерлер оларға оң эмоционалдылық зарядын алғысы келеді, сағынышын сейілтеді.

Тәжірибе көрсеткендей, жақсы көңіл-күй топтары командирге әскери ұжымдарды біріктіруге және салауатты әлеуметтік-психологиялық климатты қалыптастыруға көмектеседі. Әр адамға қалжыңдасу үшін тұрақты объект болып, тіпті одан да жаман дәреке әзілменнамысқа тиіп, бүкіл ұжымның көз алдында жауынгерді қорлаған кездежағымсыз болады. Сондықтан көтеріңкі көңіл-күй тобы командирдің нұсқауымен, ең алдымен, дәреке әзілге әуес қылжақбас сарбаздарды қайта тәрбиелеуге кіріседі. Әрине, бірден емес, бірақ бөлімшеде жекелеген жауынгерлердің эмоционалды ұстамсыздығына байланысты жарғылық емес қатынастардың саны азайды, моральдық ахуал жақсарды, ұжымның бірлігі артты. Ежелгі дәуірде де көңілсіздікке, тітіркенуге, ашулануға қарсы әуендер белгілі болған. Жағымсыз эмоцияларды жою үшін музыкалық психотерапия қазір тиімді қолданылады.

Музыка-адамның жұмысқа деген қабілетін арттыру құралы. Әскери музыка туралы бөлек айтуға болады. Әскери қызметшілердің оған деген сүйіспеншілігін дамыту өте маңызды. Оның күш-қуатын сақтап, жауынгерлік шабыт беретіні, қорқынышты жеңілдететіні және тұла бойындағы ерліктің көрінуіне ықпал ететіні анықталды. Әскери барабандардың қызықты соғуы мен сигналдық кернейдің тесіп өтетін дыбыстары барлығына жақсы таныс. Үрмелі аспаптар оркестрінің ырғақты музыкасы әскери ұжымды белгілі бір белсенділік қарқынына, жұмылдыру белсенділігіне, батылдығы мен ержүректігіне бейімдеуге қабілетті.

Арт-терапия әдістері арқылы ұжымдық көңіл-күйді өзгертуге бағытталған тренинг.

Ұжымдық көңіл-күй – бұл белгілі бір уақыт аралығында болатын объективті әлем құбылыстарына ұжымның эмоционалды реакциясы. Оның үлкен жұқпалы, қарқынды күші және динамикасы бар. Қарастырылып отырған құбылыс ұжымдық сананы жұмылдырады немесе тежейді, жалпы пікір мен тұлғааралық қатынастардың сипатын анықтайды. Демек, ұжымның көңіл-күйі-бұл белгілі бір түске ие, азды-көпті қарқындылық және шиеленіспен сипатталатын өзара байланысы бар эмоционалды реакциялар мен тәжірибелер. Топ мүшелерінің белгілі бір әрекеттерге дайындық дәрежесі соларға байланысты.

Тренингтің мақсаты: топтық өзара әрекеттесу арқылы ұжымдық көңіл-күйді өзгерту; топ ішіндегі ынтымақтастық пен өзара көмек арқылы жағымды психологиялық климат қалыптастыру. Топтың күш-қуатын арттыру.

Материалдар: үрілетіншар, бояулар, қылқаламдар, қарындаштар, борлар, қағаз, суға арналған стақандар, түрлі-түсті қағаздар, журналдар, қайшылар, желім, фломастерлер, маркерлер.

1. «Доп» жаттығуы (7-10 мин)

Мақсаты: қыздыру, барлық қатысушыларды жұмысқа қосу. Топтың күш-қуатын арттыру. Материалдар: үрілетін шар.

Ережесі: Барлық қатысушылар шеңберде тұрады. Психолог: «Бүгін біз сабақта шарлармен ойнаймыз. Мен осы доптан бастауды ұсынамын, - жүргізуші бір шарды қолында ұстайды. – Енді біз оны шеңбер бойымен өткіземіз, бірақ бір шартпен: мұны тек шынтақпен жасай аласың (шарды шынтақпен қысып), қолдарыңмен көмектесуге болмайды. Сонымен, бастайық. Екінші шеңбер шартек аяқпен беріледі (шарды тіземен қысу арқылы). Үшінші шеңбер: шарбастың көмегімен беріледі (шарды баспен иыққа қысу керек)».

2. «Пайымдау» жаттығуы (10-15 мин)

Мақсаты: жаттығу топтың сезімін күшейтеді, барлық қатысушыларды жұмысқа қосады, жағымды эмоционалды көңіл-күй қалыптастырады.

Қажетті материалдар: бояулар, қылқаламдар, қарындаштар, борлар, қағаз, суға арналған стақандар, түрлі-түсті қағаздар, журналдар, қайшылар, желім, фломастерлер, маркерлер.

Жұмыс барысы: «Пайымдау» жаттығуы. Топ жұптарға бөлінеді. Әрбір қатысушы қағаз парағына өзінің жұбына пайымдау салады (егер ол түс, зат, жануар, музыкалық бағыт болса, онда қандай болар еді?). Бұл жұмысқа 10 минут бөлінеді. Пайымдаулардайын болған кезде, олардың көмегімен өзінің жұбынды ұсына аласың. Пайымдаушылық қатар құру үшін дайын суреттерді журналдан қиып, қағазға жабыстыру арқылы пайдалана аласың.

3. «Жұптық сурет салу» жаттығуы (10-15 мин)

Мақсаты: өзін-өзі реттеуді, ерікті мінез-құлықты, ережелер бойынша жұмыс істей білуді дамыту, сындарлы өзара әрекеттесу қабілетін дамыту. Техника жұппен өткізіледі.

Қажетті материалдар: бояулар, қылқаламдар, қарындаштар, борлар, қағаз, суға арналған стақандар, түрлі-түсті қағаздар, журналдар, қайшылар, желім, фломастерлер, маркерлер.

Жұмыс барысы: топ жұпқа бөлінеді, әр жұпқа қағаз парағы, бояулар қорабы, қарындаштар беріледі. Басқа материалдар кез келген бала келіп, қажет нәрсені алуы үшін бөлек үстелде жатуы мүмкін.

Ережесі: «Қазір жұппен сурет саламыз. Екеуі бір қағазға біркелкі композиция немесе сурет салады. Сонымен қатар, өте маңызды шарт бар: бұл суреттің не болатынын алдын-ала келісе алмайсың, жұмыс барысында сөйлесе алмайсың. Бояулар мен қарындаштардан басқа, кескінді түрлі-түсті қағазбен толықтыруға, композицияға қосымша кесу және желімдеу арқылы

журналдардан дайын кескіндерді пайдалануға рұқсат етіледі. Біз сигнал бойынша бастаймыз».

Суреттер дайын болғаннан кейін талқылау және жұмыстар көрмесі өткізіледі. Ең үйлесімді, ерекше немесе жанжалды жұмысты таңдай аласың және авторларға оларға не көмектесті, олар қалай әрекет етті, вербалды емес деңгейде келіскендей, олар не салады және т. б. сұрақтар қоя аласың.

Жұптық сурет салу процесінде өзара әрекеттесудің жағымсыз тәжірибесі де талқыланады.

4. «Қатар» жаттығуы (5-10 мин.)

Мақсаты: ұжымды біріктіру. Жаттығу вербалды емес байланыс құралдарын түсінуге, оларды топтың қауіпсіз жағдайында сынап көруге, әртүрлі жағдайларда байланыс орнату мүмкіндіктерін тексеруге, байланыс орнатқан кезде әмбебап құралдар мен ережелер жоқ екенін түсінуге мүмкіндік береді, ең алдымен, қарым-қатынас жасайтын адамға назар аудару керек.

Жаттығу барысы: қатысушылар: бойы; шаш түсі; есімдеріалфавит бойынша; аяқтың өлшемі; зодиак белгісі және т.б. бойынша бір қатарға сапталады.

Ережесі: «Енді көздің түсі бойынша, ең ашықтан қараңғыға дейін қатарға тұру керек. Саптық түзу кезінде сөйлесуге тыйым салынады. Сонымен, біз бастадық». Құрылысқа 2 минут беріледі. Содан кейін шаштың түсі бойынша, ең ашықтан қара түске дейін салу ұсынылады. Шарттары бірдей. Соңғы тапсырма ең қиын: сөйлемей-ақ, көзіңізді жұмып, бойларыбойынша тұру.

Талқылауға арналған сұрақтар:

Қазір не сезесіңдер?

Сендерге көбіне не ұнады?

Жаттығуды орындау қиын болды ма?

5. «Шеңберлер салу» жаттығуы (35-45 мин.)

Бұл әдіс үшін үйлесімділіктің мифологиялық символы ретінде шеңбер таңдалады. Өткір бұрыштардың болмауына байланысты шеңбер барлық геометриялық фигуралардың ішіндегі ең «игілікті» болып саналады, бұл мақұлдау, достық, аяушылық, жұмсақтық, сезімталдықты білдіреді.

Шеңбердегі жұмыс интегративті, эмоционалды, интуитивті (оң жарты шар) ойлауды белсендіреді, сонымен қатар топты біріктіреді, тұрақтандырады және қолайлы тұлғааралық қатынастардың қалыптасуына ықпал етеді. Тіпті кішкентай балалар, Ш. Раис байқағандай, барлық басқа фигураларға қарағанда шеңберлерді жақсы көреді. Бұл дөңгелек пішіннің қарапайымдылығымен байланысты сияқты. Суретші, Э. Бюлов «Міне, сізге белгі» мақаласында атап

өткендей, әр түрлі таңбаларды бейнелеу процесіне еніп, парақтың бүкіл бетін шетіне дейін оларды ашқандай толтырады. Бір-бірімен жанасатын немесе қиылысатын, кейде бір-біріне қосылатын үлкенірек немесе кішірек шеңберлермен сызылған көптеген парақтар шеңбердің символ ретіндегі маңыздылығы туралы сұрақ қояды. Әдетте, сызылған шеңберлер геометрия тұрғысынан мінсіз емес. Алайда, олар өзін-өзі қамтамасыз ететін болмысты білдіреді, оларды белгілеу үшін сөздерді табу қиын. Санада тек эстетикалық артықшылықтары назар аударатын белгілі бір форма туралы идеялар пайда болады.

Мақсаты: кенеттікті, рефлексияны дамыту; әр қатысушының жеке ерекшеліктерін, құндылықтарын, талаптарын, проблемаларының сипатын, оның топтағы жағдайын нақтылауға мүмкіндік береді; тұлғааралық және топтық қатынастарды, олардың динамикасын анықтайды, топтық бірлікті қалыптастыру әлеуетіне ие.

Материалдар: екі орам (әр үстелге бір) қалың қағаз. Әр түрлі көрнекі материалдар мен құралдар жеткілікті мөлшерде: қарындаштар, фломастерлер, бояулар, гуашь, қылқаламдар, су құтылары, өшіргіш, таспа.

Жаттығу барысы: топ үстелдің айналасында отырады, оларға ватман, қарапайым қарындаштар, бояулар, қылқаламдар, жылтыр журналдар және желім ұсынылады. Қатысушылардың әрқайсысы шеңбердің фигурасын салады, сонымен қатар басқа адамдардың суреттерін сала алады, бір-біріне тілектер жаза алады. Жұмыс аяқталғаннан кейін қатысушылар бірлескен жұмыс туралы әсерлерімен бөліседі, өз суреттерін көрсетеді, ниеті, сюжеті, сезімдері туралы әңгімелейді, оқиды, қаласа, оған басқа қатысушылар жазған жақсы тілектерін дауыстап айтады.

Ережесі: үстелдердің бірінде орын алыңдар. Қаласандар, орналасқан жерлеріңді өзгертуге болады. Сендер үстелдің айналасында еркін қозғалуға және кез-келген аумақта жұмыс істеуге құқыларыңз бар. Өздеріңе ұнайтын түспен қажетті өлшемдегі шеңбер сызыңдар. Содан кейін параққа кез-келген өлшем мен түстің тағы бір-екі шеңберін салыңдар. Сызбалардың контурын сызыңдар. Шеңберлеріңді өздеріңе ерекше ұнайтын шеңберлермен сызықтармен жұптаңдар. Жол салуды елестетіп көріңдер. Әр шеңбердің кеңістігін сюжеттік суреттермен, белгішелермен, белгілермен толтырыңдар, яғни оларға жеке тұлға беріңдер. Әрі қарай, парақтың айналасында жүріңдер-суреттер, сызбаларды мұқият қарастырыңдар. Егер басқа қатысушылардың ортасында бірдеңе салғыларың келсе, олармен бұл туралы келісіп көріңдер. Авторлардың келісімімен ұнайтын суреттердің жанына жылы сөздер мен тілектер жазыңдар. Басқалардың кеңістігі мен сезімдеріне мұқият болыңдар!

Парақтың қалған бос кеңістігін өрнектермен, рәміздермен, белгішелермен және т.б. ең алдымен, басқа қатысушылармен ұжымдық сурет үшін фон құрудың мазмұны мен тәсілдері туралы келісіндер.

Талқылауға арналған сұрақтар:

«Өздерінді қалай сезінесіңдер?»

«Қазір көңіл-күйлерің қалай?».

«Суреттерің туралы айтып беріңдер?»

«Басқа қатысушылардың жұмысын толықтырдыңдар ма?»

Қорытынды: адамдармен жұмыс істеу-үлкен өнер. Ол формализмге, немқұрайлылыққа, шаблонға шыдамайды. Әскери ұжымды басқару-бұл бағыныстыларға басшылық ету, бұйрық беру және талап ету ғана емес, сонымен бірге оларды үнемі тәрбиелеу, ұжымдық қарым-қатынасты қалыптастыру, жағымсыз процестердің алдын алу, әр бағыныстының психикасына терең ену.

11. 4. Қақтығыстардың алдын алу мен жену және ұжымдық тәртіпті басқару үшін социометриялық әдісті қолдану

Қазіргі ғылымда «қақтығыс» ұғымы қарама-қайшылық немесе оның даму кезеңі, соқтығысу, қарсылық, бәсекелестік өзара әрекеттесу түрі ретінде қарастырылады. Қақтығыс адамдардың әлеуметтік қарым-қатынасында туындайтын маңызды қайшылықтарды шешудің тәсілі бола алады. А. Я. Анцуповтың, А. И. Шипиловтың пікірінше, оның негізгі белгілері мыналар:

- адамдар арасында қайшылықтың болуы;
- біреудің өз мүдделерін қорғауға, екіншісінің іс-әрекетін бұғаттауға, оған зиян келтіруге бағытталған өзара іс-қимыл;
- жағымсыз эмоциялардың көрінісі түрінде бір-біріне теріс қарым-қатынасты қалыптастыру.

Қақтығыстар әлеуметтік-психологиялық құбылыстар ретінде тұлғаишілік, тұлғааралық, топаралық және мемлекетаралық болуы мүмкін. Мысалы, әскери ұжымдарда тұлғааралық қақтығыстар жиі кездеседі, көбінесе топаралық қақтығыстар болады. Сонымен қатар, қақтығыстар қысқа мерзімді және ұзаққа созылатын, конструктивті және деструктивті, тігінен (бастықтар мен бағыныстылар арасында), көлденеңінен (лауазымы мен әскери атағы бойынша тең) болып бөлінеді. Әскери психологтардың зерттеулері көрсеткендей, 50-70 әскерден тұратын бөлімшеде күн сайын 10-ға дейін қақтығыстар болады.

Олар әртүрлі себептермен пайда болады және әртүрлі жолдармен жүреді:

олардың 38%-дан астамы қысқа мерзімді, шамамен 40% - ы бірнеше аптаға созылады. Қақтығыс бір айға созылуы мүмкін. Сонымен қатар, қақтығыстар кейде бір жылға дейін немесе одан да көп уақытқа созылады (бұл өте сирек болса да). Әскери ұжымдарда жиі кездесетіні-барлық тұлғааралық қақтығыстардың 75% - на дейін құрайтын бастықтар мен бағыныштылар арасындағы қақтығыстар. Оларға мынадай себептер себеп болуы мүмкін: әскери қызметтің сапасы (жанжалдардың жалпы санының 38%), ұжымдағы көшбасшының рөлі үшін топшілік күрес (23 %), әскери қызметшінің арнамысы мен қадір-қасиеті үшін күресі (15 %), қызмет нәтижелерін бағалау (7,4 %), бөлімшеде инновацияларды енгізу (5,2 %). Әдетте жанжал қайшылықтарға да, жалпы ұжымға да теріс әсер ететін теріс әлеуметтік-психологиялық құбылыс болып саналады. Бірақ, А. Г. Маклаковтың пікірінше, бұл мүлдем дұрыс емес. Қарулы Күштердің әртүрлі әскери бөлімдеріндегі 1500-ден астам қақтығыстарды зерттеу кезінде іс жүзінде әрбір қақтығыссындарлы және деструктивті функцияларды атқаратыны анықталды.

Қақтығыстың сындарлы әсерінің салдары:

- қақтығыс объективті және уақтылы шешілді;
- ақиқат орнықты;
- кемшіліктер (қайшылықтар) жойылды.

Сонымен қатар, Э. Н. Вольфсон атап өткендей, қақтығыс оның қатысушыларына (олардың арасындағы қатынастарға) және әлеуметтік ортаға келесі оң әсер етуі мүмкін:

- психикалық стрессті жеңілдетеді;
- бір-бірін жақсы білуге мүмкіндік береді;
- әл-ауқатты, сондай-ақ жеке (топтық) қызметті жақсартады;
- қатысушылардың мәртебесін (беделін) арттырады;
- ұжымдағы қарым-қатынасты қалыпқа келтіреді (психологиялық климат);
- өзара іс-қимылдың проблемалық жағдайларын шешудің әлеуметтік тәжірибесімен қаруландырады және т.б.

Қақтығыс деструктивті әсер етуі мүмкін. Р. Л. Кричевский атап өткендей, адамдардың көңіл-күйі, сондай-ақ олардың арасындағы қарым-қатынас айтарлықтай нашарлайды, бұл әскери қызметшілердің қызмет сапасының төмендеуіне әкеледі. Қақтығыстар кейде психологиялық және физикалық зорлық-зомбылықпен бірге жүруі мүмкін, бұл әскери қызметшілердің жарақаттануын білдіреді. Сонымен, әскерге шақыру бойынша әскери қызметшілер арасындағы қақтығыстарда физикалық зорлық - зомбылықты қолдану салыстырмалы түрде жиі кездеседі-жанжалды жағдайлардың 27% - дан

50% - на дейін. Жағымсыз қақтығыстардың алу бойынша табысты профилактикалық жұмыс үшін олардың ағымының динамикасын білу қажет. Бұл үш кезеңнен және оларды құрайтын кезеңдерден тұратын нақты процесс.

Конфликтологиялық әдебиеттерде оның дамуындағы кез-келген қақтығыс бірнеше кезеңнен өтетіндігі көрсетілген. Бастапқы кезең «жанжалды жағдай» деп аталды. Ол жүйенің тұрақты күйіне сәйкес келеді, онда оның элементтері жәрдемдесу немесе бейтараптық қатынастарында болады. Соңғы (аяқталатын) кезең үш нұсқаның бірінде әрекет етеді: жүйені бастапқы тұрақты күйіне қайтару, онда жаңа тұрақты күйдің пайда болуы немесе оның апаты (қарсыласу нәтижесінде жойылу). Бастапқы және соңғы кезеңдерден басқа, қақтығыстың дамуында жасырын және белсенді кезеңдер бөлінеді.

Қақтығыс жағдайы – қақтығыстың басталуы. Осы кезеңде жүйенің қарама-қарсы қасиеттерінің оның элементтері арасындағы қайшылықтарға айналуы үшін қажетті жағдайлар қалыптасады. Осы кезеңде қақтығысұйықтап жатқан сияқты, ал қарама-қарсы қасиеттер алдымен қарама-қайшылықтарға айналу үшін «өз уақыттарын күтеді», осылайша жүйені қарама-қарсы бөліктерге бөліп, содан кейін белсенді сыртқы әрекеттерге (қарама-қайшылық) айналады. Қарама-қайшылықтардың қайшылықтарға ауысуы әдетте қақтығыс көздері деп аталатын факторлардың әсерінен жүзеге асырылады. Қақтығыс көзі-бұл жүйенің қарама-қарсы қасиеттерін оның элементтері арасындағы қайшылықтарға айналдыруға негіз болатын шарт. Мұндай жағдай ресурстардың тапшылығы және коммуникациялардың шектеулілігі болып табылады. Сонымен, ресурстар тапшылығының пайда болуы жанжалды жағдайдың қалыптасуын тіркейді. Әрі қарай, қақтығыс үш бағытта дами алады, яғни үш кезеңнің біріне ауысады: аяқтау, белсенді әрекеттер немесе жасырын. Физикалық қақтығыстарда даму бағыты осы жүйеде қолданылатын белгілі бір физикалық заңдардың үстемдігіне, биологиялық - жеке адамдардың инстинктивті мінез - құлқына, әлеуметтік-қоғамдық сананың даму деңгейіне және адамдар қабылдаған шешімдерге байланысты.

В. И. Новосельцевтің зерттеулері көрсеткендей, қақтығыстың бірінші бағыттағы қозғалысы тараптардың қарсыласуынсыз оқиғалардың дамуына сәйкес келеді. Әлеуметтік жүйелерге қатысты бұл ынтымақтастық пен жәрдемдесу процестері басым болуы керек дегенді білдіреді. Қазіргі уақытта адамзат өркениеті жалпы осы бағытта қозғалуда.

Гуманизм тұрғысынан олардың дамуын негізінен бірінші бағытта қамтамасыз ете алатын әлеуметтік қақтығыстарға әсер етудің осындай тәсілдерін іздеу маңызды. Бұл тәсілді қақтығыстарды әлеуметтік өмірден алып тастауға утопиялық ұмтылыс ретінде қарастыруға болмайды. Қақтығыс-бұл

жойылмайтын құбылыс, бірақ қарама-қайшылық пен жойқын қақтығысты жою әбден мүмкін. Қақтығысты дамытудың екінші бағыты – басқа адамдардың ресурстарын алу үшін кеңею мен агрессия жолы. Адамзат қауымдастығында мұндай процестер XX ғасырдың ортасына дейін басым болды. Тек екінші дүниежүзілік соғыстың апатты салдары және одан кейін пайда болған жалпы ядролық қақтығыстың туындау қаупі адамзатты қажетті ресурстарды алудың басқа жолдарын іздеуге мәжбүр етті. Әлеуметтік және кез-келген басқа қақтығыстарда В. И. Новосельцев қарсыласудың екі негізгі формасын бөлуге болады деп санайды: қарсы тұру және қанау.

Қарсылық тұтастай алғанда қарама – қайшы тараптардың бір-біріне өзара теріс әсерімен, ал қанау бір мезгілде теріс және оң әсерімен сипатталады. Пайдалану кезінде диалектикалық түрде қарсылық пен көмек белгілері біріктіріледі. Қарсыласудың осы түрінде тараптар өздерінің қарама-қарсы мақсаттарын көздейді, бірақ сонымен бірге олардың ешқайсысы екіншісіз өз мақсатына жете алмайды. Басқаша айтқанда, мақсаттардың қарама-қайшылығына қарамастан, Тараптардың әрқайсысы екінші тарапқа қажет нәрсеге ие және қарсылықтың төмендеуіне айырбастау үшін «бір нәрсе» береді. Бұл алмасудың айналасында қарама-қайшылық дамиды.

Қарсылықта «антагонизм», «қатаң бәсекелестік» және «қатаң емес бәсекелестік», ал пайдалануда – «қалыпты», «зұлым» және «қайырымды» ерекшеленеді.

«Антагонизм» - бұл қарсылықтың шекті дәрежесі, онда бір тараптың мақсатқа жетуі екінші тараптың мақсатқа жетуін жоққа шығарады және керісінше, яғни тараптардың мүдделері қарама-қайшы ғана емес, сонымен бірге сәйкес келмейді. «Қатаң бәсекелестік» антагонистік қарсылықты білдіреді, бірақ бейтараптық пен мақсаттардың бір-біріне ұқсамайтын салаларының болуымен, яғни тұтастай алғанда тараптардың мүдделері тікелей қарама-қайшы, бірақ олардың қарым-қатынасында антагонизмге емес, бейтараптыққа тартылатын ортақ тіл бар. «Қатаң емес бәсекелестік» тараптардың көмек көрсету салаларының қатысуымен өзара қарсылығы жағдайында орын алады, яғни тараптардың мүдделері өз негізінде қарама-қайшы, бірақ ынтымақтастық мүмкін болатын ортақ тұстар бар. «Қайырымды қанау» екі тарап та қарсыластықта жеңіске жеткен жағдайға сәйкес келеді, бірақ біреуі екіншісінен үлкен, яғни екіншісінің есебінен.

«Қалыпты қанау» қарама-қайшылық кезінде бір тарап екінші Тараптың есебінен жеңіске жетіп, екінші тарап жоғалтқан кезде пайда болады. «Қатыгез қанау» екі жақтың да жоғалуын болжайды, бірақ олардың біреуі аз жоғалтады, яғни екінші тараптың одан да көп ұтылуын қалайды. Көрсетілген қарсыласу

формаларының нақты шекаралары жоқ және нақты қақтығыста олар кез-келген жиынтықта болуы мүмкін. Алайда, белгілі бір жағдайда әрқашан олардың біреуі басым болады және егер жүйенің бұзылуы болмаса, қарама-қайшылық бірнеше рет бір формадан екіншісіне ауысуы мүмкін. Сондықтан қарсыласу динамикасын екі жолмен қарастыруға болады: қарама-қайшылықтың бір түріндегі жүйе параметрлерінің өзгеруі ретінде (микродинамика) және бір форманың екіншісіне ауысу тізбегі ретінде (макродинамика).

Қақтығыстардың объективті себептерін қарастырайық. Бөлімшенің қалыпты өмір сүру және жауынгерлік міндеттерді орындау үшін қажетті барлық заттармен жеткіліксіз қамтамасыз етілуі. Бұл материалдық, қаржылық және техникалық құралдарға да, бөлімшелердің жеке құраммен жабдықталуына да қатысты.

Материалдық және рухани игіліктерді бөлу кезінде әлеуметтік әділеттілікті бұзу. Бұл маңызды материалдық ресурстарға ғана емес, сонымен қатар нарядтарға түсу кезектілігіне, қызметтік жүктеменің біркелкілігіне және т.б. қатысты.

Әскери қызметшілердің өзара қарым-қатынасында туындайтын тұлғааралық қайшылықтарды шешудің құқықтық және басқа да нормативтік рәсімдерінің нашар әзірленуі.

Әскери қызметтің құрылымымен белгіленетін әскери қызметшілер арасындағы қатынастардың бағыныстылық түрі.

Әскери қызметтің күрделілігі мен серпінділігі. Мысалы, белгілі бір уақыт кезеңдері (сәуір - мамыр және қазан - қараша) басшылар мен бағыныштылар арасындағы қақтығыстардың шамамен 40% құрайды. Бұл, біріншіден, кейбір жауынгерлерді запасқа шығару және басқаларды шақыру нәтижесінде пайда болатын тұлғааралық қатынастар жүйесінің бұзылуына, екіншіден, командирлердің қызмет пен жауынгерлік дайындықты ұйымдастыруға, атап айтқанда оқу кезеңдерінің соңында қойылатын талаптарының айырмашылығына байланысты.

Әскери қызметшілер қарым-қатынасының нормативтік (жарғымен бекітілмеген) типінің олардың қызметтік қызметі процесінде туындайтын қатынастар типіне сәйкес келмеуі.

Командирлердің лауазымдық мәртебесіне әлеуметтік және кәсіби бейімделуінің күрделілігі.

Шағын топтар мен ұжымдарды әлеуметтік-психологиялық зерттеудің ең көп таралған құралы-социометрия әдісі.

Топтағы тұлғааралық эмоционалды байланыстарды бағалау үшін қолданылатын әлеуметтік-психологиялық тест ретінде оны американдық

әлеуметтік психолог және психиатр Я. Морено жасаған. Конфликтологияда бұл әдіс шағын топтағы шиеленісті, жанжалды қатынастарды анықтау үшін қолданылады. Ол топтың әр мүшесінің ұсынылған критерийлер бойынша басқаларға деген көзқарасын анықтауға негізделген. Оның көмегімен топ мүшелерінің танымалдылығын (танымалдылығын) анықтауға, ұжымдық қызмет жағдайында қызметкерлердің әлеуметтік мінез-құлқының типологиясын зерттеуге, топтың бейресми құрылымын ашуға, оның мүшелерінің әлеуметтік-психологиялық үйлесімділігін (үйлесімсіздігін) анықтауға болады.

Әдетте, әскери қызметшілер екі социоматрицаны толтырады: бірінші мәселе (критерий) бойынша – іскерлік беделді анықтау үшін, екіншісі эмоционалды беделді анықтау үшін. Социометрия әдісі сандық критерийлерді – топтағы әлеуметтік-психологиялық құбылыстарды сипаттайтын социометриялық индекстерді алуға мүмкіндік береді. Ең маңызды топтық социометриялық көрсеткіштердің бірі-топтың қақтығыс индексі, ол ондағы өзара теріс байланыстардың салыстырмалы санын көрсетеді. Әскери бөлімдердегі қақтығыстарды зерттеудің кең қолданылатын әдістерінің бірі-профессор А. Я. Анцупов жасаған модульдік социотест.

Социотест, екі негізгі және бірнеше қосымша өлшеу шкалаларын (модульдерді) қамтитын құрылымға ие. Алғашқы екі базалық модуль әрбір әріптестің әскери ұжымның барлық мүшелеріне қатынасын бағалауға мүмкіндік береді. Алғашқы екі сұраққа жауаптарды салыстыру бөлімдегі нақты ғана емес, сонымен бірге ықтимал қақтығысты қатынастарды анықтауға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, екі негізгі модуль қақтығыстардың қарқындылығы, өткірлігі сияқты маңызды сипаттамаларын сандық бағалауға мүмкіндік береді. Қосымша модульдер ұжымды зерттеу мақсаттарына байланысты пайдаланылады және топтың әрбір мүшесінің жұмыс сапасын, оның адамгершілік қасиеттерін, кәсіби білімін, топ мүшелеріне көмек көрсету дәрежесін, жеке және жалпы топтық мүдделерге қол жеткізу жөніндегі күш-жігерін, осы уәделердің орындалу сипатын, сондай-ақ топтың және оның әрбір мүшесінің басқа да ерекшеліктерін бағалауға мүмкіндік береді.

Конфликтологтың алдына қойған мақсаттарына байланысты белгілі бір сауалнама парағына бір сұрақтан жеті сұраққа дейін қосуға болады. Бағалар сұралушының оны қолжазба бойынша сәйкестендіру мүмкіндігіне қатысты кез келген күдікті болдырмайтындай етіп әзірленген арнайы бланкіде қойылады. «Менің көзқарасым» (МК) бірінші модульде сауалнамаға қатысқан әскери қызметшілерге өз ұжымының әрбір мүшесіне деген өз көзқарасын бағалау ұсынылады. Респонденттер белгілі бір әріптесінің бейнесін қайта құруы,

онымен қалыптасқан қарым-қатынастың сипатын, бірлескен өзара әрекеттесу жағдайын есте сақтауы және осы негізде +5-тен -5-ке дейінгі шкала бойынша осы адамға өзінің субъективті қатынасын бағалауы керек. «Маған деген көзқарас» (МК) екінші модуліне жауап беру кезінде әскери қызметші, оның пікірінше, қызметтестерінің әрқайсысы оған қалай қарайтынын бағалайды.

«Лауазымдық міндеттерді орындау сапасы» модулін (ЛМ) толтыру кезінде сұралушыға осы сипаттама бойынша әрбір әріптеске өз бағасын беру ұсынылады. Әскери қызметшілер әрбір әріптестің қызметтік қызметке қатынасын, күнделікті қызметтің міндеттерін сапалы шешу, өзінің функционалдық мақсатын іске асыру қабілетін бағалайды. Бөлімшенің әскери қызметшілерін бағалау жиынтығы осы параметр бойынша топтық пікір ретінде әрекет етеді. «Адамгершілік қасиеттер» (АҚ) модулінде ұжым мүшелеріне әріптестерінің адамгершілік қасиеттерін бағалау ұсынылады. Бұл ретте әрбір әскери қызметшінің басқа адамдардың адамгершілік сипаттамаларын бағалайтын өз критерийлері болады. Бұл критерийлер ата-аналардың өмір сүру процесінде, әлеуметтік ортада, көркем әдебиет үлгілерінде және т.б. қалыптасады, бұл модуль сауалнамаға қатысушының жеке көзқарасына, оның «адамгершілік» ұғымына қатысты жеке ұстанымына сүйенуге мүмкіндік береді.

Тәжірибе. Әр түрлі ғылымдардың, ең алдымен гуманитарлық ғылымдардың өкілдері ұзақ уақыт бойы соғыстардың, зорлық-зомбылықтың, даулардың және басқа да қақтығыстардың себептерін шешуге тырысты. Алайда, жақында ғана қақтығыс нақты эмпирикалық зерттеулердің объектісіне айналды, ал тәжірибешілер қолда бар теориялық материалды тарту қажеттілігіне тез көз жеткізді. Бұл әйгілі ғалымдар мұрасының негіздерін қолдануға деген ұмтылыс туралы ғана емес. Кез-келген конфликтолог-зерттеуші белгілі бір ғылымдардың теориясы мен әдістерін қолдану қажеттілігіне тап болады: әлеуметтану, экономика, психология, саясаттану және т.б. Кейбір салаларда бұл ғылымдарды бір-бірінен ажырату мүмкін емес. Сонымен, халықаралық қақтығыстарды болжау үшін кеңінен қолданылатын ойын теориясын экономист О. Моргенстерн мен математик Д.Нейман құрды. Саясаттанушылар математика орталық орындардың бірін алатын нақты социологиялық әдістерді қабылдайды. Сондықтан конфликтологтар-теоретиктер мен конфликтологтар-практиктер, әдетте, маңызды бағдарламаларда бірлесіп жұмыс істейді.

Сонымен қатар, әр автор қақтығыстың бүкіл көрінісін жаңғырту үшін пәндер арасында өзіндік көпірлер салады. Соңғысының ерекшелігін ескере отырып (оның оң және айқын теріс салдары болуы мүмкін) зерттеушілерде белгілі тәуекелге байланысты проблемалар туындайды. Нәтижесінде

эксперименттік тәсілдер айтарлықтай шектеледі, өйткені қақтығысқа кез-келген тікелей араласу, әсіресе тұлғааралық, тараптарға зиян келтіріп қана қоймай, зерттеудің «тазалығын» бұзуы мүмкін. Таңдау зерттелетін қақтығыстың түрі мен деңгейіне, оның әлеуметтік маңыздылығына байланысты. Тұлғааралық қарым-қатынас деңгейінде экспериментті әдетте психологтар жүргізеді.

Құжаттарды зерттеу. Әр түрлі (шу, жарық және т.б.) тітіркендіргіштердің мінез-құлықтың агрессивтілігіне әсерін эксперимент әдісімен зерттеу қажет емес деп болжауға болады.

Психофизиология бұл туралы өз мақалаларында да, кітаптарында да, ресми есептерінде де көптеген мәліметтер береді. Зерттеуші сонымен қатар қайшылықты елдер, институттар, топтар және жеке адамдар туралы әлеуметтанушылар құжаттар, психологтар – мұрағат деректері немесе деректі ақпарат, экономистер – статистика және т. б. деп атайтын көптеген дереккөздерден біле алады.

Қалай болғанда да, бұл адамның фактілері, оқиғалары және ақыл-ой қызметі туралы ақпаратты арнайы материалға әр түрлі бекіту құралдарын білдіреді.

Ақпаратты тіркеудің техникалық құралдарына байланысты жазбаша құжаттардың мынадай түрлері ажыратылады: мемлекеттік және қоғамдық ұйымдардың ресми құжаттамасы, әдебиеттер; баспасөз; жеке құжаттар (хаттар, күнделіктер); фонетикалық (радио, магниттік жазбалар, грампластинкалар). Соңғы онжылдықтарда микрофильмдер сияқты құжаттаманы сақтауға арналған жаңа физикалық медиа пайда болды және әлі де пайда болды.

Ақпаратты сақтау мен таратудың әмбебап тәсілі компьютерге арналған магниттік (магниттік таспалар, иілгіш дискілер және т.б.) және оптикалық (оптикалық дискілер) тасымалдағыштарда машинада оқылатын түрде ұсыну болып табылады. Интернет жүйесін пайдалану барған сайын танымал бола бастады.

Әдетте құжаттарды зерттеу кезінде көздердің көптігі мен алуан түрлілігіне байланысты қиындықтар туындайды. Сондықтан оларды зерттеудің өзіндік әдісі қолданылады, оны мазмұнды талдау (сандық талдау) деп атайды. Оның мәні өте қарапайым схемаға сәйкес келеді: «Кім айтты, не, қалай, не себепті, қандай мақсатпен және қандай нәтижемен?». Бұл әдісті қолданған кезде құжаттың маңызды мазмұнын көрсететін белгілерді (мысалы, «күрес» сөзінің сілтемелерінің санын) табуға және санауға болады. Мазмұнды талдау-бұл қолданудың кең спектрі бар әдіс екенін ескеріңдер. Алайда, бұл кез-келген басқа әдіске қарағанда, барлық айнымалыларды мұқият операциялауды және бақылау процесін үнемі бақылауды қажет етеді. Оның арқасында жоғары

ақпараттық нәтижелерге қол жеткізуге болады, бірақ олар тек мазмұнды талдау емес, барлық материалдар аясында түсіндірілуі керек. Өйткені, құжаттарды талдау шектеулі нәтиже береді. Олар әдетте белгілі бір топтар мен мекемелер тұрғысынан дайындалады, яғни олар парадоксальды болып көрінгенімен, субъективті сипатқа ие. Сонымен қатар, олар өте фрагментті және көбінесе зерттеушілердің міндеттерімен байланысты емес.

Әскери тәжірибеде социометриялық әдіс екі нұсқада қолданылады: параметрлік және параметрлік емес. Параметрлік социометрияның мәні субъектілерге берілген критерий бойынша қатаң белгіленген сайлау санын жасауға шақырылады. Мысалы, ең үлкен үйлесімділік пен жанжалсыз немесе арнайы тапсырманы орындау үшін ең сенімді команданы құра алатын бес әскери қызметшіні атаңыз. Параметрлік емес социометрия әскери қызметшілер жүргізілетін сауалнамаға оң көзқараспен қараған жағдайда, адамдардың кез келген санын таңдауға және қабылдамауға мүмкіндік береді. Әйтпесе, нәтижелерді айтарлықтай бұрмалайтын «Барлығын таңдау» немесе «Барлығын қабылдамау» жауаптары болуы мүмкін.

Социометрияның артықшылықтары: қысқа уақыт ішінде статистикалық өңдеуге болатын және көрнекі түрде ұсынылатын маңызды материалдарды жинау мүмкіндігі; ұжымның (топтың) барлық мүшелері арасындағы қатынастарды тіркеу мүмкіндігі. Сонымен қатар, оның кемшіліктерінің қатарына әскери қызметшілердің ұнатулары мен ұнатпауларында көрінетін эмоционалды қатынастарды бекіту жатады; сайлаудың шынайы себептерін анықтай алмау; сайлау санындағы көрініс достық байланыстар сияқты біртұтастық емес.

Топтық келісімді бағалау әдісі әр офицерге қол жетімді деп саналады. Социометриялық әдістеменің мәні әр топ мүшесінің әр түрлі болжамды жағдайларда бірлескен іс-қимыл мен қарым-қатынас жасау үшін оның құрамынан серіктес таңдауынан тұрады. Осы мақсатта сұрақтар тұжырымдалады жауаптар (иандау) бұл белгілі бір критерий бойынша (мысалы, іскерлік, моральдық, коммуникативті, эмоционалды, рөлдік) әскери қызметшінің ұжымның басқа мүшелеріне жеке көзқарасын анықтауға мүмкіндік береді.

Оң және теріс сұрақтар келесідей болуы мүмкін:

– Топ мүшелерінің қайсысымен жауапты жауынгерлік тапсырмаларды орындағыңыз келеді? Командир қойған маңызды тапсырманы орындау үшін топты кім басқара алады? (іскерлік критерий);

– Кімнен кеңес сұрар едіңіз? Сіз қай әскери қызметкерлердің мінез-құлқы және көзқарасымен келіспес едіңіз?(адамгершілік критерийі);

– Сіз кіммен сөйлескіңіз келеді, қызметтен бос уақытта әңгімелесу үшін? (коммуникативті);

– Сіз кіммен бірге демалғыңыз келеді (бөлімнен сейілге шығу, кешкі отырысқа бару және т. б.)? (эмоционалды критерий) және т.б.

Жауаптарды тіркеу үшін қойылатын сұрақтардың 10-на (әрбір критерий бойынша) есептелген кестенің белгілі бір нысаны бар сауалнама парақтары дайындалады. Бөлімшенің барлық әскери қызметшілерінің алфавиттік тізімінің оң жағында бірнеше бағандар ерекшеленеді, онда жауап берушілер өз таңдауын қояды. Әскери жағдайларда социометриялық сауалнамалар жүргізу тәжірибесі көрсеткендей, топтық бірлікті параметрлік емес бағалау үшін ең маңызды критерийлер респонденттердің өз құзыреті шегінде әртүрлі қызмет түрлерін сәтті орындай алатын әскери қызметшілерді таңдауы болып табылады.

Қазіргі заманғы басқару ғылымы тұрғысынан қақтығыстардың алдын алу төтенше жағдайларда жүзеге асырылатын ерекше тактика түрінде болады. Сонымен қатар, қазіргі менеджмент үшін қақтығыс мүмкіндігінің пайда болуы басқару жүйесіндегі сәтсіздіктің дәлелі, оның негізгі нормаларын сақтамау нәтижесі болып көрінеді.

Егер басқару ғылымының бастамашылары ұсынған дәстүрлі тәсіл адамдар табиғатынан жалқау, еңбекке деген терең жиіркенішті және еңбек процесінде тек материалдық қажеттіліктерінің қысымына бағынады деген идеядан туындаса, онда жаңа менеджмент мүлдем басқа, адамгершілік тұжырымдаманы алға тартты.

Осы жаңа көзқарасқа сәйкес, адам үнемі еңбекке деген табиғи қажеттілікті сезінеді. Бұл салада ол бастаманы, өзінің шығармашылық мүмкіндіктерін көрсетуге қабілетті, демек, ол айналасындағылармен қақтығысады. Дәл осы гуманистік тұжырымдама қазіргі заманғы менеджменттің барлық стратегиясының негізгі іргетасы болды, оның барлық ережелері мен нормалары, барлық жеке тактикалар, соның ішінде қақтығыстың алдын алу және әскери қызметшілердің ұжымдық тәртіпті басқару тактикасы негізделген.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

Негізгі әдебиеттер:

1. Қазақстан Республикасы Қарулы Күштерінің, басқа да әскерлері мен әскери құралымдарының жалпы әскери жарғылары. - Астана, 2016 жыл.
2. Тәрбие және әлеуметтік-құқықтық жұмыс органдары туралы ережені бекіту туралы Қазақстан Республикасы Президентінің 1993 жылғы 22 маусымдағы № 1273 Қаулысы.
3. Қазақстан Республикасы Қарулы Күштерінің Құрлық әскерлерін жауынгерлік қолдану қағидалары 3-бөлім, - Астана, 2002.
4. "Психологиялық жұмыс қызметінің құрылымы мен бағыттарын бекіту туралы"Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрінің 28.11.2010 жылғы № 926 бұйрығы.
5. "Қазақстан Республикасы Президентінің – Қазақстан Республикасы Қарулы Күштерінің Жоғарғы Бас қолбасшысының талаптары аясында Қазақстан Республикасы Қарулы Күштерінде әскери тәртіп пен құқықтық тәртіпті нығайту жөніндегі жұмыс жүйесін одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы"Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрінің 2010 жылғы 8 қазандағы №771 бұйрығы.
6. "Қазақстан Республикасының Қарулы Күштерінде суицидтік көріністердің алдын алу жөніндегі шаралар туралы"Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрінің 06.09.2010 жылғы № 623 бұйрығы.
7. "Қазақстан Республикасының Қарулы Күштеріндегі жеке құрамды мемлекеттік-құқықтық даярлау және ақпараттандыру жүйесі"Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрінің 2016 жылғы 25 қарашадағы № 555 бұйрығы.
8. Әскери педагогика және психология. / Редакциялаған А. В. Барабанщиков. - М.: Воениздат, 1986.
9. Макаренко А.С. Педагогикалық шығармалар: В 8 Т. Т 4. М.: Педагогика, 1984.
10. Бирюков В. "Психологиялық жұмыс бөлігінде: теория, әдістеме, практика" Алматы 2000 жыл.
11. Бирюков В.М. "Әдістемелік ұсынымдар", Алматы 1999 жыл.
12. Бирюков В.М. "Әскери социологиялық зерттеудің теориясы, әдістемесі және әдістемесінің мәселелері", Алматы 1999 ж.

Қосымша әдебиеттер:

1. Бирюков В.М. «Әдістемелік ұсыныстар», Алматы 1999 ж.
2. Подояк Я. «Тұлға және ұжым», Мәскеу 1989 ж.
3. Волкогонов Д.А. "Психологиялық соғыс", Мәскеу 1984 ж.
4. Баклановский С. "Әскери психологтың анықтамалығы", Мәскеу 2009 ж.
5. Пузиков М., Алпысбаев Т. "Әскери ортадағы әлеуметтік қақтығыстар". Алматы 2011 ж.
6. Сактаганов Б. "Әскери психология", Алматы 2012 ж.
7. Яковлев В.Н. "Бөлімшеде тәрбие жұмысын ұйымдастыру жөніндегі басшылық құжаттар", Алматы, - 2006 жыл.
8. Ефремов О.Ю. "Әскери педагогика" – Питер, 2010.
9. Мынбаева.А.К., Садвакасова З.М. "Оқыту өнері: оқытудың тұжырымдамалары мен инновациялық әдістері", оқу құралы. - 2-ші басылым., қосымша-Алматы, 2012.
10. Кусаинов К. "2008 жылғы Астана" ұрыста және операцияларда әскерлерді моральдық-психологиялық қамтамасыз етуді ұйымдастыру жөніндегі оқу құралы". Тактикалық дайындық бойынша оқу құралы. - Алматы, 2005 жыл.
11. Робер М.А., Тильман Ф. "Жеке және топ психологиясы", Мәскеу 1988 ж.
12. Рудестам К. "Топтық психотерапия", Мәскеу-Прогресс, 1990 ж.
13. Қазіргі жағдайда әскери қызметшілерді психологиялық даярлаудың өзекті мәселелері. Алматы 2014 жыл.
14. Калюжный А. Бағыныштыларды оқыту мен тәрбиелеудің принциптері, формалары мен әдістері. // Нұсқаулық. - № 2. - 2007.
15. Цепин М. Орыс армиясының тарихындағы тәрбие жұмысының формалары мен әдістері // Нұсқаулық. - № 1. - 2006.
16. Бурковский В. Жауынгерлік кезекшілікті, қарауылдық және ішкі қызметтерді атқарғаны үшін жоғары жауапкершілікке бағыныштыларды тәрбиелеудің негізгі жолдары мен әдістері // бағдар. - 2007. - № 6.
17. Петрошенко А. Қарауыл және ішкі қызметтерді, жауынгерлік кезекшілікті атқарғаны үшін жоғары жауапкершілікке бағыныштыларды тәрбиелеудің негізгі жолдары мен әдістері // бағдар. - 2005. - № 2.
18. Офицер-тәрбиешінің анықтамалығы. "Қарулы Күштердегі құқық" сериясы. - М.: "әскери қызметшілердің құқықтары үшін", 2003.
19. "Әскери психология және педагогика негіздері" - М. Воениздат 1981 ж.
20. "Әскери психология және педагогика" - М. әскерилер, 1986 ж.
21. В.Г.Крысько "Әлеуметтік психология схемалар мен түсініктемелер" Питер 2003
22. "Жалпы және әскери психология" оқулығы – Алматы 1995, 2 бөлім.
23. "Командир қызметінің психологиялық-педагогикалық негіздері". Ред. ген. И.Г.Павловскийдің әскері. М., Воениздат, 1977 ж.
24. Немов Р.С. "Психология" кітабы 1 – М. 2000 ж.

Қазақстан Республикасы Төтенше жағдайлар министрлігі Мәлік
Ғабдуллин атындағы Азаматтық қорғау академиясы

«Әскери педагогика және психология»
оқу құралы

Баспаға қол қойылды 19.02.2024 ж.
Форматы 60x84/16 Шартты.б.т. 13,25
Тараламы 15 дан. Тапсырыс № 41

Қазақстан Республикасы Төтенше жағдайлар министрлігі
Мәлік Ғабдуллин атындағы Азаматтық қорғау академиясының
баспаханасында басылған
(020000, Қазақстан Республикасы, Ақмола облысы, Көкшетау қ.,
Ақан-сері,136)