

Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті

ӘОЖ 373.01:316.46

Қолжазба құқығында

БАЙКУЛОВА АЙГЕРИМ МЕЙРХАНОВНА

Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу

6D010300 – Педагогика және психология

Философия докторы (PhD)
дәрежесін алу үшін дайындалған диссертация

Ғылыми кеңесші
Әбдіғапбарова Ұ.М.
п.ғ.д., профессор
Шет елдік кеңесші
PhD доктор, профессор
Мехмет Коркмаз
(Түркия)

Қазақстан Республикасы
Алматы, 2016

МАЗМҰНЫ

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР	3
АНЫҚТАМАЛАР	4
БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР	6
КІРІСПЕ	7
1 ЖОҒАРЫ СЫНЫП ОҚУШЫЛАРЫНЫҢ ЛИДЕРЛІККЕ ДАЯРЛЫҒЫН ТӘРБИЕЛЕУДІҢ ТЕОРИЯЛЫҚ-ӘДІСНАМАЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ	16
1.1 Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу психологиялық-педагогикалық проблема	16
1.1.1 Психологиялық-педагогикалық әдебиеттерде лидерлік мәселесінің зерттелуі	16
1.1.2 Жоғары сынып оқушыларын – жасөспірім кезеңінде лидерлікке тәрбиелеу ерекшеліктері	33
1.2 Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің әдіснамалық тұғырлары	42
1 бөлім бойынша тұжырым	50
2 ЖОҒАРЫ СЫНЫП ОҚУШЫЛАРЫНЫҢ ЛИДЕРЛІККЕ ДАЯРЛЫҒЫН ТӘРБИЕЛЕУ МӘНІ МЕН МАЗМҰНЫ	52
2.1 Лидер сипаттамасы және оқушы-лидер тұлғасының мәні	52
2.1.1 Түркі ғұлама ойшылдары еңбектеріндегі харизматикалық лидер сипаты	52
2.1.2 Оқушы лидер тұлғасының сипаттамасы	59
2.2 Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің мәні мен құрылымы	69
2 бөлім бойынша тұжырым	88
3 ЖОҒАРЫ СЫНЫП ОҚУШЫЛАРЫНЫҢ ЛИДЕРЛІККЕ ДАЯРЛЫҒЫН ТӘРБИЕЛЕУДІ ҰЙЫМДАСТЫРУ ТЕХНОЛОГИЯСЫ	90
3.1 Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің педагогикалық технологиялары	90
3.1.1 Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын диагностикалық өлшеу	94
3.1.2 Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу технологиясының мазмұны	112
3.2 Тәжірибелік-эксперимент жұмысының нәтижелері	131
3 бөлім бойынша тұжырым	138
ҚОРЫТЫНДЫ	140
ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ	144
ҚОСЫМШАЛАР	157

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР

Бұл диссертациялық жұмыста келесі нормативтік құжаттарға сілтемелер көрсетілген:

Қазақстан Республикасының «Білім туралы» 2007 жылғы 27 шілдедегі № 319-ІІІ Қазақстан Республикасының Заңы (2015.21.07. берілген өзгерістер мен толықтыруларымен). Астана. Ақорда.

Қазақстан Республикасы жалпы орта білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарты. Жалпы бастауыш білім. – Алматы, 2008.

Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2016-2019 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы. Астана 2016.

Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә.Назарбаевтың «Қазақстан – 2050» Стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси амалы атты Қазақстан Халқына Жолдауы (желтоқсан, 2012ж).

Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә.Назарбаевтың «Қазақстан жолы – 2050: Бір мақсат, бір мүдде, бір болашақ» атты Қазақстан халқына Жолдауы (17 қаңтар, 2014ж).

АНЫҚТАМАЛАР

Бұл диссертациялық жұмыста келесі терминдерге сәйкес анықтамалар қолданылған:

Әлеуметтік белсенділік – туа берілген қабілет немесе қасиет емес, әлеуметтік тәрбие мен практиканы адамның жеке, арнайы игеруі.

Әдіснама – (грек. *Methodos* – зерттеу жолы, теория және *logos* – ілім) – әдістер туралы ілім, әдістер теориясы, зерттеліп отырған объекті жөніндегі мәліметтерді және жаңалықтарды бірізге келтіру тәсілдерінің жүйесі.

Әлеует – қолда бар және белгілі бір мақсаттарға қол жеткізу, қандайда бір тапсырмаларды орындау үшін жұмылдырылуы мүмкін құралдар, көздер, қорлар.

Бейімделу – қоршаған ортаның өзгеру жағдайына икемделу процесі.

Даярлық – бапқа сай күйге келтіру, нақты бір талаптарға сәйкестендіру.

Креативтілік – (ағылш. *Create* – жасау, *creative* – жасампаз, шығармашыл)-индивидтің дәстүрлі немесе көпшілік қабылдаған идеялардан ауытқитын, түбегейлі жаңа идеяларды қабылдау мен жасауға дайындығымен ерекшеленетін және тәуелсіз фактор ретінде дарындылық құрылымына кіретін шығармашылық қабілеті, сондай-ақ проблемаларға өзгеше қарап, оларды ерекше тәсілдермен шешу қабілеті.

Қабілеттілік – белгілі бір өнімді іс-әрекетті табысты орындаудың шарты болатын тұлғаның жеке дара психологиялық ерекшеліктері.

Қасиет – адамның не бір заттың өзіне тән сапалық болмысын, ерекшелігін айқындайтын ұғым.

Қарым-қатынас – біріккен іс-әрекет қажеттілігін туғызатын, адамдар арасындағы байланыстың дамуын орнататын күрделі көп жоспарлы процесс. Адамдардың танымдық хабарлар алмасуы, өзара түсінісуі, бірін-бірі қабылдауы.

Құзыреттілік – теориялық білімін өзінің кәсіби әрекетінде, мәселелерде шешуде, өзінің жеке өмірінде тиімді, сапалы қолдана алу қабілеті.

Психологиялық даярлық – іс-әрекетті, қарым-қатынасты психологиялық тұрғыдан қамтамасыз етуге мүмкіндік беретін ішкі ахуал және осы іс-әрекетті, қарым-қатынасты ұйымдастыру, жүзеге асыру құралдарының жүйесі.

Топ – іс-әрекетті бірге орындау процесінде бірлескен адамдар қауымдастығының әлеуметтік типі. Топтың мөлшері бойынша: үлкен, кіші топтар болып бөлінеді. Топтың даму деңгелері – қауымдастық, корпорация, ұжым. Топтың түрлері: ресми, бейресми, нақты, шартты, диффузиялық, референттік.

Тұлға – әлеуметтік-мәдени ортада, біріккен іс-әрекет үдерісі мен қарым-қатынаста пайда болатын адамның ерекше сапасы, саналы іс-әрекет субъектісі.

Тұлғалық сапа – белгілі қоғамдағы бар болған тәртіп формасының игерілу нәтижесі.

Ұжым – қоғамға пайдалы ортақ мақсатқа жұмыла еңбек ететін және психологиялық тұрғыдан топтасқан адамдар тобы. Ұжым адамдардың әлеуметтік қауымдастығының ең жоғарғы формасы.

Шеберлік – дағдылар мен шығармашылық көзқарас негізінде қол жеткізілген, белгілі бір саладағы кәсіби біліктердің жоғарғы деңгейі ретіндегі, тәжірибе арқылы жинақталған тұлғаның сапаларын сипаттайтын, акмеология мен еңбек психологиясына жататын санат.

Шешендік – ұшқыр ойдың қас қағымда тілге оралымдылығы, байламы; дер кезінде дәл мағынасын дөп басар бейнелілігі; мәнді, ойлы сөздердің мәйекті мақал мен мәтелге айналуы; дау-дамайда қазылық, мәмілегерлік; ара қатыста елшілік, жаугершілікте бітімгерлік; ұрпаққа, қалың қауымға өсиет.

Харизма – лидердің мінез-құлық сипаттамалары мен лидерліктің өзіндік сапаларының жиынтығы; жеке даралық тартымдылығы сипатымен жағымды көрінетін лидерлік ықпалдың ерекше формасы.

Лидер – топты біріктіретін, бағыттайтын, қолдайтын, қабылдайтын, жетелейтін оның беделді мүшесі.

Лидерлік – топты мақсатына жеткізудегі топ мүшесінің лидер рөліндегі іс-әрекетіне байланысты әлеуметтік-психологиялық құбылыс.

БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР

ҚР – Қазақстан Республикасы

МЖМБС – Мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарты

ҚР БжҒМ БҒСБК – Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің білім мен ғылым саласындағы бақылау комитеті

АҚШ – Америка құрама штаттары

PhD – философия докторы

ЭТ – эксперименттік топ

БТ – бақылау тобы

т.б. – тағы басқалары

КІРІСПЕ

Зерттеудің көкейкестілігі. Қазіргі қоғамның басты талаптарының бірі – Отанға қызмет етуге дайын, қоғамда өз орнын таба алатын, өзінің жеке мүмкіндіктеріне ие, әлеуметтік белсенділігі басым, жан-жақты дамыған, жаңа тұрпатты адамды қалыптастыру. Өйткені Қазақстан қоғамындағы экономикалық дағдарыстар мен әлеуметтік-саяси өзгерістерге сәйкес болып жатқан күйзелістерден елді тек ержүрек, жігерлі, интеллектуалды, болашақты болжай білетін, өз идеялары мен жобаларына қызығушылық тудыра алатын, жаңа әлеуметтік қатынастарға дайын тұлғалар ғана шығара алады. Саясат пен экономикаға да, ғылым мен білім беру және басқа салаларға да оң бағыттағы қоғамдық процестерді жобалауға, дамытуға қабілетті, қоғамға нақты пайда келтіретін, бейбітшілік, әділдік, жақсылық, ізгілік идеяларын жүзеге асыратын адамдар қажет. Осыған орай Қазақстан мемлекетінің әрі қарай дамуы стандартты емес ойлайтын, шығармашылығы дамыған, бірегей тұлғалық қасиеттерге ие, экономикалық, саяси, мәдени міндеттерді шешуге жауапкершілігі басым адамдардан талап етіледі, бұл біріншіден. Екіншіден, қоғамдағы қатынастарды сапалы қайта құру бастамасы мен жаңа өзгерістер үдерісін мақсатты басқаруды лидерлер ғана жүзеге асыра алады. Мұның бәрі, бүгінгі балалар мен жастарды біздің мемлекеттің даму жолы мен басымдықтарын қамтамасыздандыратын жаңа қарым-қатынастарды іске асыруға және басқаруға қажетті сапаларын қамтитын лидерлікке тәрбиелеу қажеттігін көрсетеді.

Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә.Назарбаевтың «Қазақстан-2050» стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» атты Қазақстан халқына Жолдауында «Болашақта еңбек етіп, өмір сүретіндер – бүгінгі мектеп оқушылары. Мұғалім оларды қалай тәрбиелесе, Қазақстан сол деңгейде болады. Сондықтан жүктелетін міндет өте ауыр» деп көрсетуі, қоғамның, мемлекеттің болашағы жас ұрпақтың азаматтық тәрбиесі мен білімділігінің деңгейінен талап етілетіндігін, бүгінгі болашақ лидерлерді дайындау ертеңгі бәсекеге қабілетті қоғамның көшбасшыларын, елдің бетке ұстар азаматтарын тәрбиелеу дегенді білдіріп, біздің ойымызды айғақтай түседі [1].

Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2016-2019 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасында ұйымдастырушылық қабілеті мен лидерлік қасиеті бар белсенді жастарды, сондай-ақ әлеуметтік жобаларды іске асыру аясында жастар ұйымдарының жетекшілерін даярлаудың көзделуі балалар мен жастардың лидерлік сапаларын дамыту мен қалыптастыру мәселесін зерттей түсудің қажеттілігін арттыра түседі [2].

Осы балалар мен жастар арасынан 9-10 сынып оқушыларының жас шамасы 14-17 жас аралығын, яғни жеткіншек шақты қамтиды. Олардың бұл уақыттарда дене құрылысы өсіп-жетіледі, ағзада жыныстық дамуы толық қалыптасады, жеке іс-әрекеті мен қайраткерлік белсенділігі көрінеді. Өзін-өзі түсіну, өзіне-өзі баға беру, өзіне жеке тұлға деп қарау, өз мүмкіндігі мен

кабілетін сезіну сияқты мінездік ерекшеліктерді игере бастайды. Өзін әр қырынан тануға, өзін көрсетуге ықылас-ниеті басым. Сол үшін әр түрлі рөлдерді меңгеріп ойнау арқылы өз бойынан ұқсастық іздеуді үйренеді. Талдап, саралауға оймен батыл әрекет жасайды.

Сондықтан да жоғары сынып жеткіншектерін лидерлікке даярлауды өзі субъектісі ғана емес, белсенді қатысушысы бола алатын, «субъект пен субъект» қатынасы жүзеге асатын мектептің оқыту мен тәрбиелеу үрдісінде жүзеге асыру мүмкіндігі басым. Осыған байланысты қазіргі жоғары сынып жеткіншектерінің лидерлікке даярлығын тәрбиелеуде оқу-тәрбие үдерісінің барлық мүмкіндіктерін тиімді пайдалану және оны ғылыми негізделген оқу-әдістемелік кешенмен қамтамасыздандыру қажет.

Теориялық әдеби деректерді талдау психология, педагогика ғылымдарында лидерлік мәселесінің теориялық-тұжырымдамалық қорының, негізгі қағидалары мен тәсілдерінің жасалғаны туралы тұжырымдар жасауға негіздеме береді.

Лидерлік мәселесі ертеден-ақ, ежелгі философтар Аристотель, Платон еңбектерінен бастау алған. Түркі ғұлама ойшылдары Әл-Фараби, А.Йүгнеки, Ю.Баласағұни және т.б. еңбектерінде харизматикалық лидердің сипаттамасына жан-жақты негіздеме берілген.

Лидерлік іргелі теориялық зерттеу проблемасы тұрғысынан АҚШ-та 20-шы ғасырдың 30-шы жылдарында (К.Левин және оның ізбасарлары Р.Липпит, Р.Уайт) зерделенген. Осы кезеңнен бастап лидер рөлін анықтау, жағдаяттық, лидерліктің кешенді теорияларының негізі қаланған.

Л.Маслоу, Г.Олпорт, К.Роджерс және т.б. ғалымдар еңбектерінде лидер болып қалыптасу теориясының негіздерін құрайтын тұлғаның өзін-өзі өзектілеуінің «ашық мүмкіндігі» зерттелген. Олар тұлғаның ең табысты дамуы топтық өзара әрекеттестік үдерісте іске асатындығын, өзара әрекеттестік барысында лидердің әлеуметтенетінін, сондай-ақ, топқа ықпалының көрінетіндігін негіздеген.

Л.С.Выготскийдің еңбектерінде адами дамудың философиялық антропологиясына жүгінусіз көшбасшыларды даярлау мүмкін еместігі көрсетілген.

Н.А.Бердяев, А.Г.Спиркин, И.Т.Фролов, Н.Ә.Нысанбаев, Ж.Ж.Молдабеков және т.б. философтардың еңбектерінде лидер, лидерлік феноменінің мәні қарастырылған.

В.Т.Алексеев, Ю.В.Бромлей, Ю.И.Семенов және т.б. зерттеулерінде лидерліктің даму тарихы зерделенген.

А.В.Петровскийдің «Лидерлік проблемасы және іс-әрекеттік теория», «Шағын топ психологиясы: теориялық және қолданбалы аспектілері», Б.Д.Парыгиннің – «Басқару және лидерлік», Л.И.Божовичтің – «Онтогенезде тұлғаны қалыптастыру кезеңдері» жұмыстары біздің зерттеуіміз үшін маңыздылық тудырады.

Лидерліктің әлеуметтік-психологиялық теориясын А.Г.Ашин, И.П.Волков және т.б. негіздесе, лидерлік типологиясын С.А.Багрецов, лидерлік стилін

Е.В.Андрienко, В.В.Давыдов, А.В. Запорожец, болашақ мұғалімнің лидерлік рөлін Ұ.М.Әбдіғапбарова, Б.М.Баймұханбетов, студенттердің лидерлік деңгейін анықтауды Мехмет Коркмаз және т.б. қарастырған.

Лидерлік проблемасы топтық қызмет құрылымы (Е.И.Головах), топтық бірлік (А.И.Донцов), тұлғаның жасөспірім жасынан бозбала жасына өтпелі кезеңінде қалыптасуы (И.В.Дубровин), шағын топтардағы өзара қатынастар психологиясы (Я.И.Коломинский), қоғамдық қарым-қатынас негізінде тұлғаны дамыту (Б.К.Лебедев), адамның тұлға ретінде қалыптасуы (П.П.Лямцев) зерттелген еңбектерде де жан-жақты көрініс тапқан.

Сондай-ақ, тұлғаның ұжымда қалыптасуына арналған жұмыстар да лидерлікті зерттеуде ерекше маңыздылыққа ие. Осы проблеманы алғашқылардың бірі болып зерттеген А.С.Макаренко, ұжымды тәрбиенің маңызды факторы деп есептеді. Осы тұжырымдама ұжым мен тұлғаның қалыптасуы (А.А.Бодалев, Л.И.Новикова, В.А.Караковский, Н.Е.Щуркова), ұжымдық шығармашылық іс-әрекеті (И.П.Иванов) теорияларын негіздеуге ықпал етті.

Жасөспірімдік шақ психологиясының ерекшеліктерін және тұлғааралық қарым-қатынастың дамуын И.С.Кон, М.Мұқанов, Ж.Ы.Намазбаева, Қ.Жарықбаев, Н.Б.Жиенбаева, Н.А.Сейткулов және т.б. ғалымдар қарастырған. Тұлғаны іс-әрекетке даярлау мәселесі В.А.Сластенин, Н.Д.Хмель, Н.Н.Хан, Г.Меңлібекова, Ұ.М.Әбдіғапбарова, К.М.Беркімбаев және т.б. ғалымдар еңбектерінде зерделенсе, шығармашылық-креативтілік тұрғыдан дамытудың теориялық негіздері Б.Оспанова, Ш.Таубаева, Б.А.Тұрғынбаева және т.б. зерттеулерінде терең қарастырылған.

Жоғарыда көрсетілген тарихи-философиялық, психологиялық-педагогикалық және әдістемелік әдебиеттерді талдау лидерлікке даярлауды әлеуметтік-психологиялық және педагогикалық құбылыс тұрғысынан қарастыруға мүмкіндік беретін көзқарастардың қалыптасқандығын көрсетті :

- адамның мәнді сипаттамалары оның әлеуметтік қоғамдық қатынастарда дамуы (Аристотель, Л.С.Выготский, Б.Д.Парыгин, Е.А.Яблокова, Ж.Ы.Намазбаева, А.А.Жайтапова және т.б.);
- тұлғаның өзін-өзі өзектілеуінің «ашық мүмкіндігі» жүйесі (А.Маслоу);
- оңтайлы «Мен тұжырымдамасы» аясында баланың өзіне ұстанымдық қатынасының қалыптасуы мен дамуы (К.Роджерс);
- лидерлік феноменінің әлеуметтік топтағы мәні (С.А.Багрецов, И.П.Волков, Р.Л.Кричевский, К.Левин, А.В.Петровский және т.б.);
- балалық шақ кезіндегі лидерлікке ұмтылыс (И.С.Кон, Т.Н.Мальковская, К.К.Платонов және т.б.);
- тұлғаны тәрбиелеудегі мектеп ұжымының маңызы мен мәні (А.С.Макаренко, А.А.Бодалев, О.С.Газман және т.б.).

Сондай-ақ, отандық ғылыми әдебиеттерге жасаған талдау Қазақстанда лидер тұлғасының дамуы мәселесі саясаттану ғылымы тұрғысынан (А.М.Рахимжанов, Н.А.Абуева, В.И.Карасев, Б.Аяган, Г.Нурымбетов және т.б.) жан-жақты зерттелгенін көрсетті. Соның ішінде М.Б.Касымбеков,

Е.Е.Ертысбаевтардың монографиялық зерттеулерінде Елбасының саясаттағы лидерлік қасиеттері, ұлт лидері тұрғысынан танылуы жан-жақты көрсетіліп, терең талданып берілген.

Ал, отандық педагогика ғылымы саласында лидерлік мәселесі зерделенген екі еңбекте, С.А.Наконечный болашақ офицерлердің лидерлік сапасын зерттесе, Б.М.Баймұханбетов болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапаларын қалыптастыру мәселесін қарастырған.

Сонымен, зерттеу барысында психологиялық-педагогикалық әдебиеттерге және практикаға жасаған талдау лидерлік проблемасының әртүрлі аспектілерінің зерттелгендігін, алайда жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің қажеттігін, сондай-ақ оның ғылыми әдебиеттерде жете зерттелмегендігі мен осы үдерісті оқу-әдістемелік тұрғыдан қамтамасыздандыру керектігін байқатты. Ол бізге қоғам сұранысы мен бүгінгі ғылым мен практика арасында мынадай *қарама-қайшылықтардың* бар екендігін көрсетті:

- балалар мен жастар арасынан шыққан лидерлерге қоғамның сұранысы мен оның зерттелу деңгейінің жеткіліксіздігі арасында;
- жоғары сынып оқушыларының лидерлік даярлығын тәрбиелеу қажеттілігі мен оның теориялық негіздерінің айқындалмауы арасында;
- жалпы білім беретін мектептердегі оқу-тәрбие үдерісінің оқушылардың лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің мүмкіндіктері мен оны жүзеге асырудың ғылыми тұрғыдан негізделмеуі арасында;
- жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеуді жалпы білім беретін мектептердің оқу-тәрбие үдерісінде жүзеге асыру қажеттілігі мен оны іске асыру технологиясының жасалмауы арасында.

Аталған қарама-қайшылықтар жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу технологияларын іздестіру мен оны теориялық негіздеу проблемасын айқындады және бізге диссертациялық зерттеудің тақырыбын «Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу» деп таңдауға негіз болды.

Зерттеудің мақсаты. Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеуді теориялық тұрғыда негіздеу, оның технологиясын жасау және тиімділігін тәжірибелік-эксперименттен өткізу.

Зерттеудің нысаны. Жоғары сынып оқушыларының тәрбиесі

Зерттеу пәні. Жалпы білім беретін мектептерде жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу

Зерттеудің ғылыми болжамы. Егер, жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің теориялық негіздері мен аталған тәрбиелеу үдерісінің мәні мен құрылымы анықталса, формальды емес демократиялық стильдегі гумандық бағыттағы оқушы лидердің сипаттамасы мен лидерлікке тәрбиелеудің технологиясы жасалса және олар жалпы білім беретін мектептің оқу-тәрбие үдерісіне өзін-өзі басқару, өзін-өзі жүзеге асыру, өзін-өзі жетілдіру шарттарымен ендірілсе, онда жоғары сынып оқушыларының лидерлікке бейімділігі, лидерлікке даярлығы тәрбиеленіп, оқушы лидердің қалыптасуына

мүмкіндік туады, өйткені олардың лидерлік даярлығы мақсаттық, диагностикалық, мазмұндық, процессуалдық, нәтижелік тұрғыдан қамтамасыздандырылады.

Зерттеудің міндеттері

- жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің теориялық негіздерін айқындау;
- оқушы лидер тұлғасының құрылымын анықтау және оған сипаттама беру;
- жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің мәнін анықтау және оның құрылымдық мазмұнын жасау;
- жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің технологиясын жасау және оның тиімділігін тәжірибелік-эксперимент жүзінде тексеру.

Зерттеудің жетекші идеясы жалпы білім беретін мектептің оқу-тәрбие үдерісінде жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу қоғамның экономикалық дағдарысты кезеңдерді бастан өткеріп жатқан жағдайында және мемлекеттің озық отыз ел қатарына енуі барысында қоғамды дамытуға қызмет ететін көшбасшылық сапаларға ие, бәсекеге қабілетті ұрпақ тәрбиелеуге септігін тигізеді.

Зерттеудің теориялық-әдіснамалық негіздері болып «тұлға», «лидерлік», «лидер» ғылыми ұғымдарын аша түсетін философиялық, әлеуметтік-психологиялық және педагогикалық тұжырымдар мен қағидалар, адамның өмірдегі мәні туралы, оның рухани өзін-өзі жетілдіруінің креативті мүмкіндіктері туралы, өзін-өзі басқару, өзін-өзі жүзеге асыру, өзін-өзі жетілдіру механизмдерін тудыратын ішкі және сыртқы факторларының өзара байланысын көрсететін тұлғаның жекелік, өзін-өзі дамытушылық тұтастығы тұрғысындағы гуманистік тұжырымдамалары; ұжымдық-шығармашылық тәрбиелеу теориялары; педагогикалық құбылыстар мен процестерге қатысты қарастырылған синергетикалық тәсілдің, жүйелі-құрылымдық талдаудың негізгі қағидалары; аксиологиялық, іс-әрекеттік және тұлғалық-бағдарлық, кешендік амалдарының психологиялық тұжырымдамалары және т.б.

Зерттеу көздері философтардың, әлеуметтанушылардың, саясаттанушылардың, психологтар мен педагогтардың лидерлік мәселесіне қатысты еңбектері; Қазақстан Республикасы Үкіметінің ресми материалдары, Білім және ғылым министрлігінің орта негізгі білім беру мәселелері туралы нормативтік құжаттары (тұжырымдамалар, стандарттар және т.б.); шетелдік және отандық психологтардың, педагогтардың ғылыми жетістіктері мен озық тәжірибелері; ғылыми мерзімді басылымдар; автордың педагогикалық және зерттеушілік тәжірибесі.

Зерттеу кезеңдері

Зерттеу жұмысы 3 кезеңмен өткізілді.

1 кезең (2013-2014жж.) - зерттеу проблемасы–саласынан материалдар жиналды, талдау жасалды, ғылыми аппарат негізделді, жалпы білім беретін

мектептердің, мұғалімдердің озық тәжірибелері жинақталып, қорытыланды, тәжірибелік-эксперимент жұмысының бағдарламасы әзірленді.

2 кезең (2014-2015жж.) - лидерлік типі, лидерлік стиль, лидерлік рөлдер, лидерлік түрлері, лидерлік сапалар бойынша материалдар сұрыпталды, оқушы лидер тұлғасының құрылымы анықталды. Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің мәні анықталып, құрылымдық мазмұны жасалды. Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығы деңгейін анықтаудың диагностикалық әдістемесі (сауалнамалар мен анкеттік сұрақтар, тесттер, ойын-жаттығулар және т.б.) іріктелді. Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің технологиясы жасалды. Кешенді бағдарлама, тренингтер мен тәлімгерлік жүйенің Ережесі, Көшбасшылар мектебі сабақтан тыс іс-шаралардың мазмұнымен оларды жүзеге асыру бойынша әдістемелік нұсқаулар әзірленді. Анықтау, қалыптастыру эксперименті жүзеге асырылды, аралық кесінділер алынды.

3 кезең (2015-2016 жж.) – тәжірибелік-эксперимент жұмысы кезеңінде қол жеткізген қорытынды нәтижелерге талдау жасалды және статистикалық өңдеу жұмыстары жүргізілді, қорытыланды. Диссертация материалдары талапқа сай рәсімделді.

Зерттеу әдістері жалпы теориялық-зерттеу мәселесіне қатысты философиялық, психологиялық-педагогикалық әдебиеттерге теориялық талдау; ҚР білім беру саясатының нормативті-құқықтық құжаттарымен, тәрбие тұжырымдамаларымен танысу; озық тәжірибелерге талдау жасау; тәрбие технологияларын жобалау, іс-әрекет нәтижелерін салыстырмалы талдау; сауалнама, тестілеу, диагностикалық, педагогикалық, түзетушілік әдістемелер, математикалық өңдеу әдістері мен тәсілдері.

Зерттеудің базасы Алматы қаласындағы №147 мектеп-гимназиясы.

Зерттеудің ғылыми жаңалығы мен теориялық мәнділігі

- жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің теориялық негіздері айқындалды;

- оқушы лидер тұлғасының құрылымы анықталып, сипаттама берілді;

- жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің мәні анықталды және оның құрылымдық мазмұны жасалды;

- жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің технологиясы жасалды және оны ендіру бойынша ұсыныстар берілді.

Зерттеудің практикалық маңыздылығы

- жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеуді жүзеге асырудың технологиясы (лидерліктің көрінуін айқындау мен тәрбиелеу әдістемелері, рефлексивтік диагностика және т.б.)

- жоғары сынып оқушыларына арналған «Біз – болашақ лидерміз» кешенді бағдарламасы;

- жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудегі психологиялық тренингтер мазмұны жасалып, тиімділігі іс-тәжірибеде тексерілді.

Зерттеу жұмысының барысында алынған нәтижелер мен олардың негізінде дайындалған нақты ғылыми-әдістемелік ұсыныстарды, зерттеу материалдарын жалпы білім беретін мектептердің, гимназия мен лицейлердің жоғары сатысында, колледждердің тәжірибесінде, педагог мамандардың біліктілігін жетілдіру және қайта даярлау жүйесінде пайдалануға болады.

Қорғауға ұсынылатын қағидалар

– «Лидер», «лидерлік» ұғымдары бір-бірімен өзара тығыз байланыстағы феномен, олардың мәні бойынша «лидер» - топты біріктіретін, бағыттайтын, қолдайтын, қабылдайтын, жетелейтін оның беделді мүшесі. «Лидерлік» - топты мақсатына жеткізудегі топ мүшесінің лидер рөліндегі іс-әрекетіне байланысты әлеуметтік-психологиялық құбылыс.

– Оқушы лидер формальды емес типтегі, демократиялық стильдегі, гумандық бағыттағы, басқарушы, орындаушы, эмоционалдық реттеуші, шешен, шебер рөліндегі; ұйымдастырушылық, коммуникативтік, тұлғалық, интеллектуалдық сапаларға ие әлеуетті-жағдаяттық-өзекті лидер іс-әрекеттерін жүзеге асыра алатын топ мүшесі.

– Оқушылардың лидерлікке даярлығы – олардың лидерліктің құндылықтық, танымдық, іс-әрекеттік құрамдарын жеке тәжірибесінде жүзеге асыруға дайын болуы. Лидерлікке даярлық лидерлікке бейімдеу, лидерлікке даярлау және оқушы лидерді қалыптастыру кезеңдерінен тұрады.

– Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу – оның мақсаттық, диагностикалық, процессуалдық, нәтижелік құрамдарының мазмұнын жасау негізінде лидерлікке даярлау кезеңдерін (бейімділік, даярлық, оқушы лидер), белгілі бір шарттармен (өзін-өзі басқару, өзін-өзі жүзеге асыру, өзін-өзі жетілдіру) жалпы білім беретін мектептің тәрбие ортасында іске асыруға бағытталған біртұтас жүйе.

– Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің технологиясы осы даярлауды кезеңдермен (лидерлікке бейімділік, лидерлікке даярлық, оқушы лидер қалыптастыру) жүзеге асырудың мазмұнын, әдістері мен құралдарын және формаларын қарастырады.

– Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу психологиялық шарттарды (өзін-өзі басқару, өзін-өзі жүзеге асыру, өзін-өзі жетілдіру) сақтай отырып жүзеге асырылатын педагогикалық шарттарды (сынып сағатын тиімді пайдалану; сабақтан тыс және сыныптан тыс тәрбие іс-әрекеттерін кіріктірумен бірегей кеңістік құру; интербелсенді технологияларды қолдану; тәлімгерлік жүйені ендіру; мектеп жағдайында шығармашылық топтар, «Көшбасшылар мектебін» құру) кешенді пайдаланғанда ғана нәтижелі болады.

Зерттеуді сынақтан өткізу

Зерттеу жұмысының негізгі тұжырымдары, теориялық және практикалық нәтижелері халықаралық конференцияларда талқыланды:

- International Scientific and Practical Conference WORLD Science "The Goals of the WORLD Science 2015 " (Dubai, UAE, 2015);

- «Қазақстан халықаралық білім беру кеңістігінде» атты VIII жас

ғалымдардың халықаралық ғылыми конференциясы (Алматы, 2016);

- «Мәңгілік ел жағдайындағы Қазақстандағы психология ғылымының қазіргі жай-күйі» атты халықаралық ғылыми-әдістемелік конференция (Алматы, 2016);

- «Научная дискуссия: вопросы педагогики и психологии» атты XLVIII халықаралық ғылыми-практикалық конференция (Мәскеу, 2016)

Жарияланымдар. Диссертациялық жұмыстың мазмұны 12 еңбекте жарық көрді. Соның ішінде 6-уы Білім және ғылым саласындағы бақылау комитеті ұсынған басылымдарда, 2-еуі Scopus деректер қорына енетін жарияланымда, 4-еуі халықаралық конференциялар (оның 2-еуі шет елдік) материалдарында жарияланды.

Зерттеу нәтижелерінің сенімділігі, мақұлдануы, тәжірибеге ендірілуі – зерттеу мақсатына сәйкес кешенді әдіс-тәсілдердің қолданылуымен, білім алушының танымдық іс-әрекетінің қалыптасуына арналған философиялық, саяси-әлеуметтік, психологиялық және педагогикалық еңбектердегі қағидаларды басшылыққа алуымен; тәжірибелі-эксперименттік жұмыстарының нәтижелерін өңдеумен және алынған деректерді талдау қорытындысымен қамтамасыз етілді.

Диссертацияның құрылымы – кіріспеден, үш бөлімнен, қорытындыдан, пайдаланылған әдебиеттер тізімінен және қосымшалардан тұрады.

Кіріспе бөлімінде зерттеудің көкейкестілігі, ғылыми аппараты: объектісі, пәні, мақсаты, болжамы, міндеттері, жетекші идеясы, әдіснамалық-теориялық негіздері, зерттеу көздері, әдістері, негізгі кезеңдері мен базасы, қорғауға ұсынылатын негізгі қағидалары, ғылыми жаңалығы мен теориялық және практикалық мәні, нәтижелердің дәлелділігі мен негізділігі ашып көрсетіледі.

«Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің теориялық-әдіснамалық негіздері» атты бірінші бөлімде зерттеу проблемасының психологиялық-педагогикалық негіздері айқындалады, жоғары сынып оқушыларының жасөспірімдік кезеңінде лидерлікке тәрбиелеу ерекшеліктері анықталады. Оларға мазмұндық сипаттама беріледі. Зерттеу проблемасының әдіснамалық тұғырлары айқындалып, баяндалады.

«Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу мәні мен мазмұны» атты екінші бөлімде түркі ғұлама ойшылдары еңбектеріндегі харизматикалық лидер сипаттамасы жан-жақты талданады. Лидердің стилі, типі, түрлері мен сапалары қарастырылған еңбектер талданып оқушы лидер тұлғасының құрылымы жасалады және оған сипаттама беріледі. Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің мәні анықталады, мазмұны мен құрылымдық моделі, мазмұны жасалады.

«Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеуді ұйымдастыру технологиясы» атты үшінші бөлімде жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу технологиясы жасалады. Аталған даярлық деңгейін айқындаудың диагностикалық әдістемелері жүргізіледі. Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің психологиялық-педагогикалық шарттарының тиімділігі

эксперимент жүзінде тексеріледі. Тәжірибелі-эксперимент жұмысын ұйымдастыру жан-жақты мазмұндалып, нәтижелері кеңінен баяндалады.

Қорытындыда зерттеудің негізгі қағидалары, нәтижелері тұжырымдалады, ғылыми-әдістемелік ұсыныстар беріледі.

Қосымшада зерттеу барысында пайдаланылған диагностикалық материалдар, ойын-жаттығулар мен тренингтер беріледі.

1 ЖОҒАРЫ СЫНЫП ОҚУШЫЛАРЫНЫҢ ЛИДЕРЛІККЕ ДАЯРЛЫҒЫН ТӘРБИЕЛЕУДІҢ ТЕОРИЯЛЫҚ-ӘДІСНАМАЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ

1.1 Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу психологиялық-педагогикалық проблема

Республикадағы әлеуметтік-экономикалық жағдайдың өзгеруі, қоғамдық құрылыстың ауысуы, ерікті, табанды, тәуелсіз, белсенді, сауатты, ақпараттанған, жаңа буынның адамын талап етті. Өзінің соңынан адамдарды ертіп жүре алатын тұлғаға, жаңа буынның адамына әлеуметтік тапсырыстың пайда болуына себепші болды. Өзі үшін ғана емес, өздері жүрген топ үшін де жауап бере алатын, моральды-этикалық принциптердің сақталуына, өздерінің істеріне жауапты адамдарға сұраныс артты. Өз заманының сұранысына сай жаңа адамға деген қажеттілік, жауапкершілікті ала білуге қабілетті тұлғаны дамыту, оқушы жастарды лидерлікке тәрбиелеу тәсілдерін өзгертті. Осы өзгерістер салдарынан, жаңа буын лидері шынайы құндылықтарды таратушы болуы қажет, ол өз мүмкіндіктерін жүзеге асыра алуы, айналасындағы жас адамдардың әлеуетін аша білуі, өзгерістерге бейімделуі мен қажетті шешімдер қабылдай алуы тиіс [3].

Бұл жағдай, қоғамнан лидерлік мәселесін қайта ойланып қарастыруды талап етеді. Жалпы лидерлік әлеуметтік құбылыс ретінде қоғамның барлық саласынан орын алып отыр. «Лидерлік» түсінігі философияда, педагогикада, психологияда, әлеуметтануда, саясаттануда және өзге де адамтану мен қоғамтануға қатысты ғылымдарда зерттеліп, бірқатар ғасырлар бойы ғалымдардың зерттеушілік қызығушылығын арттырып келеді.

Соның ішінде, біз де жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің теориялық-әдіснамалық негіздерін зерделеуде алдымен лидерлік мәселесінің зерттелу күйіне және тұлғаның лидерлік сапаларын талдауға, аталған мәселеге қатысты амалдардың даму тарихын зерттеуге, жоғары сынып оқушыларының лидерлік құзыреттіліктерінің даму қажеттілігін анықтап, зерттеудің терминологиялық аппаратын нақтылап, лидерліктің негізгі теориясына салыстырмалы талдау беруді жөн санадық.

1.1.1 Психологиялық-педагогикалық әдебиеттерде лидерлік мәселесінің зерттелуі

Лидерлік мәселесінің зерттелуі антикалық философиядан (Аристотель, Платон) бастау алып, орта ғасырдағы философтардың діни білімдерінде өз жалғасын тапқан. Олар нағыз белсенділікке тек құдай ғана ие екендігін, ал, адам өз бастамасымен әрекет ете алмайтындығын айтады. Қайта жаңғыру дәуірінде Гегель тұлғаның лидерлік жағдайын бостандық көзі ретінде қарастырып, адамға алға қойған мақсатына жетуге әрекет етуге мүмкіндік береді деп, санады. Сол заманның ойшылдары Гельвеций, Дидро лидерлікті адамның өзіне деген сүйіспеншілігін және жеке қызығушылығын арттырудағы тұлға белсенділігінің түрткісі ретінде қарастырған [4, с.12].

«Лидерлік» феноменінің дербестігі көптеген теориялық тұжырымдамалардың пайда болуына алып келді. Лидерлікке қатысты ең алғашқы теориялардың бірі XX ғасырда пайда болды. Оның пайда болуы ағылшын антропологи, психологі Ф.Гальтон еңбектерімен байланыстырылады. Ол лидерлік феноменін тұқым қуалаушылықпен түсіндіреді. Теория жақтаушыларының пайымдауынша адамға лидерлік жүре емес, туа бітеді [5]. Мұнда, лидерлік ұғымы психологиялық феномен тұрғысынан түсіндіріледі.

Жиырмамыншы ғасырдың 30-шы жылдарында батыстың әлеуметтік психологиясында бұл феноменге көп көңіл бөлінді. Америка Құрама Штатының ғалымы К.Левин бастаған топ «лидер» және «лидерлік» ұғымын әлеуметтік психологиядағы динамикалық тұтастылық ретінде қарастырды. Олар мінез-құлық тұлғаның өзара әрекеті мен жағдайының нәтижесі деп түсіндірді [6].

Мұндай пікір лидердің туа пайда болмайтынын ғана емес, оны топта тәрбиелеу мүмкіндігін де білдіреді. Демек лидерлік, әлеуметтік-психологиялық феномен болып табылады.

Осыған байланысты ғылыми әдебиеттерде лидерліктің әлеуметтік және психологиялық теориялары қалыптасты. Олардың арасынан біз *болмыс теориясын (харизматикалық тәсіл), лидер рөлін анықтау теориясын, жағдаяттық теорияны, кешенді теорияны* қарастырамыз (кесте 1).

Кесте 1 –Лидерлік теориялары

Теориялар атауы	Теориялар мазмұны	Теорияның негізін салушы
Болмыс теориясы (харизматикалық тәсіл)	Лидер болып адам туылады Лидерлікке тұқым қуалаушылық тән	Ф.Гальтон
Лидер рөлін анықтау теориясы	Лидер – бұл ерекше рөлді қабылдаушы (біріншісі – кәсіби рөл, екіншісі – әлеуметтік-эмоционалдық рөл)	Р.Бейлз
Жағдаят теориясы	Лидерлік –топтағы құрылған жағдайдың өнімі, белгілі бір жағдаятта беделдікке ие болған адам, лидер болады	Ф.Фидлер
Кешенді теориясы	«Болмыс теориясын», «жағдаяттық теориясын» бірге қосқан кешенді теория Лидерлік - бұл тұлғааралық қатынастарды ұйымдастырушы үрдіс, ал лидер - осы үрдісті басқарушы субъект	В.Белл

«Болмыс теориясы» лидерді өзіндік қасиетіне тән негіздейді, яғни лидерліктің негізгі детерминаты болып, қайталанбас лидерлікке туылғаннан ие болу табылады. Яғни «болмыс теориясына» сәйкес кез-келген адам лидер бола бермейді, адам лидер болып туылады [7].

Лидерліктің болмыс теориясын жақтаушылар адамды лидер ретінде танудың алғышарттары деп олардың тума қасиеттерін және индивидтің сипатын (күшін және жүйке үрдісінің қозғалмалылығын, экстраверттілігін, эмпатияға қабілеттілігін, анық көрінетін эвристикалық және интеллектуалдық қабілеттерді) санайды. Мұндай қасиеттер оларға кез-келген жағдайларды басқаруға және жетекшілік етуге, яғни лидер рөлін өз қолына алуына жол ашады.

Әлеуметтануда адамның осындай өзіне тән ерекше қырын атау үшін арнайы термин енгізілді. «Харизма» түсінігін ғылыми айналымға неміс әлеуметтанушысы, тарихшы, экономист және юрист М.Вебермен енгізген [8]. Сонымен біз «харизма» деп ерекше лидерлік қасиеттер және лидердің іс-әрекет сипаттамасының жиынтығын айтамыз, сонымен қатар өзіндік бір жеке ерекшелігімен лидердің өзгелерге әсер ете алу қасиетін түсінеміз.

Харизмаға ие адам өз жолын қуушылардың көз алдында тылсым күшті иемденуші, күнәсіз, қателеспейтіндер болып саналды. Олардың қатарында әйгілі саясаткерлер, үкімет басқарушылары, әулиелер аталды. Ақиқатында «туылғаннан лидерлер» деп аталатын адамдар кездеседі.

«Болмыс теориясы» жеткілікті деңгейде теріс көзқарастарға да ие болды. Бұл тұрғыдан ғалым Е.В.Андриенко әлеуметтік топтағы өмірлік әрекеттің әр түрлілігі лидердің түрлі қасиеттерінің болуы қажеттігімен түсіндіреді [9].

Р.Стогдилл лидер сипатына қатысты 120-дан астам зерттеулерді салыстыра отырып, тұлғалық ерекшеліктерге байланысты ғылыми негізделген мәліметтер жоқ деген қорытындыға келді [10].

Е.В.Абашкина аталған ғалымдардың еңбектеріндегі лидерлердің сипатына жан-жақты талдау жасай отырып, былайша жинақтап көрсетеді:

- ізбасарлары тарапынан қолдау табуы;
- өзіне деген сенімділігі;
- күтілген нәтижеге жетуге сенімділігін көрсете алуы және ол туралы айналасындағыларға түсінікті және жүйелі түсіндіре алуы;
- өз адамдарына дем беріп, рухтандыру үшін жеткілікті оптимизмі мен сенім қорының болуы;
- жігерлілігі, мінезінің жұмсақтығы;
- көңіл күйдің орнықтылығы [11].

Е.В.Андриенко лидер болып қандай да бір ерекше қасиетке ие адамдар ғана бола алады деудің еш негізі жоқ дей отырып, бірақ дәл осы теорияның психологиялық және практикалық маңыздылыққа ие екендігін жоққа шығармайды [9, с.142].

Сонымен, ғалымдардың осындай пікір таластыруларынан кейін лидер рөлін анықтау теориясы пайда болады.

«Лидер рөлін анықтау теориясын» американдық зерттеуші Р.Бейлз негіздеген. Р.Бейлз лидер – бұл ерекше рөлді қабылдаушы деп көрсетеді. Бұл теорияны Т.Ньюк, А.Харе де қолдады. Олар бірнеше топта бір адам әр түрлі рөлді ойнайды және түрлі орынды иемденуі мүмкін деп көрсетті. Олардың пікірінше, лидерлік тұлғаның немесе топтың атқаратын қызметін емес, оның әр

түрлі жағдайларға тап болғанда күрделі және көпжоспарлы ықпал ету нәтижесін білдіретіндігін түсіндіреді. Олар лидердің бір бірінен ерекшеленетін екі түрін атап көрсетеді:

Біріншісі – жұмысты орындау барысында пікірлерін, ұсыныстарын білдіру мен мәселелерді шешуге байланысты кәсібилік рөлі.

Екіншісі – адами қарым-қатынас мәселесін шешуге қатысты «әлеуметтік-эмоционалдық маман» рөлі. Топтың әрекетінің жемісті және тиімді болуы үшін лидерліктің осы екі түрі де болуы қажет [12].

Осы теориямен қатар, батыс әлеуметтанушылары арасында лидерлік бойынша *жағдаяттық теория* кеңінен таралды. Онда лидерлік – бұл, ең алдымен, топтағы құрылған жағдайдың өнімі, бір жағдайға қатысты лидер болған адам, беделдікке ие болады. Осыған байланысты ол топтың лидері ретінде саналады.

Бұл теорияның жақтаушыларының бірі болып американдық зерттеуші Ф.Фидлер табылады. Ол өткен жылдың 50-ші жылдарындағы Р.Бейлздің теориясын нақтылай түседі. Жоғарыда аталған теорияларға сәйкес, әр топта кем дегенде екі лидер типі орын алады: эмоционалды (тұлғааралық қарым-қатынасты реттеуді қамтамасыз етуші) және инструменталды (тиімді іс-әрекет түріне инициатива тудырушы және мақсатқа жетуге жалпы күш салушы) [13].

Жағдаяттық теориялар лидерлер рөлдерін анықтаушы теорияның өңделуіне негіз болды. Аталған теория бойынша лидерлік – ізбасарлар іс-әрекетімен байланыстырылды [14]. Избасарлар лидерді қабылдауы да, қабылдамауы да мүмкін: топ лидерді топ үшін маңызды құндылықтарды бөліскенге дейін қолдайды. Бұл теория бойынша лидерлік феномені ішкі топ дамуының нәтижесі (ұжымның барлық мүшесі бұл үдеріске қатысады, ал топ лидері сәл жоғары әлеуметтік беделге ие болады) болып саналады. Лидер топ мүшелері үшін ұжым қажеттілігін қанағаттандыра алатын және жалпы топтық мақсатты іске асырушы адам.

50-жылдың басында *лидерлік мәнін зерделеу* топтық өзара қатынасты зерттеумен ұштасты. Осылайша, өзіне «болмыс теориясын», «жағдаяттық теориясын» және «лидер рөлін анықтау теориясын» жинақтаған кешенді теория туындады. Лидердің *кешенді теориясын* жақтаушылардың тұжырымдауынша: лидерлік – бұл тұлғааралық қатынастарды ұйымдастырушы үдеріс, ал лидер – осы үдерісті басқарушы субъект [15]. Осы теорияға байланысты лидерлік феномені топтың бірлескен іс-әрекетінде қарастырылады. Лидерлік – топтың мақсаты мен міндетін есепке ала отырып, оны алға жетелеу қызметін атқарады [16].

В.Белл, Р.Хилл, С.Миллз және т.б. лидерлікті зерттеу үшін топтың мақсаты мен міндеттерін және де лидер тұлғасы құрылымын ескеру қажеттігін көрсетеді. Лидердің өзге топ мүшелерінен ерекшелігі оның бойындағы ерекше қасиеттің болуынан ғана емес, оның бойында әсер ету деңгейінің жоғары болуы мен тұлғасына тән сапалардың жинақы түрде қалыптасуынан талап етіледі. Кешенді теория тұлғааралық қатынастарды ұйымдастыру үдерісінің негізгі құраушы бөліктерінің өзара байланысына басты назар аударады. Олардың

катарына лидерлердің, олардың ізбасарларының лидерлік қасиеттерінің көрінуіне ықпал ететін қолайлы жағдайлар жатады.

Лидерлік теорияларын қарастыра келе, біз төмендегідей қорытындыға келдік: *жоғарыда көрсетілген әрбір теория өзінше өмір сүре алады, алайда олардың түйінді ережелерін жинақтаған лидерліктің кешенді теориясы бүгінгі күні ең нақты және кең тараған теория саналып отыр.*

Сонымен қатар лидерлік типін бөлу әдісі және оны түсінуге ықпал ететін *психологиялық талдау амалы* да аса қызығушылық тудырады. Лидерліктің қазіргі батыс тұжырымдамаларының дамуына З.Фрейдтің лидерлікті невроттың ерекше бір түрі деп қарастырған көзқарасы үлкен ықпал етті. Ол қоғамды психикалық қалыпты адамдар, шығармашылыққа дәрменсіздер, психикасында ауытқуы бар және шығармашылыққа қабілетті адамдар тобына бөлген. Соңғылары билікке деген ұмтылысы бар, өзге құмарлықтардан лидерлігі басым, сондай-ақ лидерлік қабілеттерін көрсету мүмкіндігіне ие болып келеді. З.Фрейд лидерлікті бір жағынан топтық, екінші жағынан дербестікті танытатын екі жақты біріккен психологиялық үдеріс деп түсінген. Оның пікірінше, лидерлер осы үдерістер негізінде өзіне өзге адамдарды тарта білу қабілетіне, санасыз түрде адамдарда сүйіспеншілік, таңырқау, сүйсіну сезімдерін оятуға бейім болуға тиіс. Өзге адамдардың бір адамға бағынуы лидерліктің пайда болуына себепші болады [17].

Психологиялық талдау тұрғысынан лидерлік феноменінің әрі қарай негізделуін америкалық ғалым Г.Лассуэлл ұсынған. Оның ойынша адамның билікке құмарлығы орын толтырушы сипатта болады (билікке қол жеткізу тұлғаның өзіндік төмен бағасының орнын толтырады).

Франкфурт мектебінің өкілдері лидерлікті психологиялық талдау теориясының дамуына елеулі өзгеріс енгізді (Э.Фромм және Т.Адорно). Олар тұлғаның билікке ұмтылушы авторитарлық түрін анықтады. Билік ондай адам үшін психологиялық қажеттілік, ол өз еркін өзге адамдарға аудару жолымен өзінің ішкі қиындықтарынан арылады. Психологиялық тұжырымдамалар саяси лидерлік феноменінің талдауын байыта түсті, бірақ сонымен қатар күрделі кері көзқарастар туындатты.

Жоғарыда айтылған теориялар негізінде лидерді формальды және формальды емес тұрғысынан қарастыру қажеттілігі туындады. Бұл туралы М.В.Удальцова «Әлеуметтік басқару» деген зерттеуінде, басқарушылық өктемдік қарым-қатынас, әлеуметтік ұйымдар қызметінің маңызды бөлігін құрайды деп жазды. Әлбетте, кез-келген ұйымдарда формальды және формальды емес қарым-қатынастың орнығуынан екі типтегі формальды және формальды емес лидерлер пайда болады. Формальды лидерді әдебиетте де, шынайы практикада да басшы деп атайды. Оның рөлі әлеуметтік ұйымдарда алдын ала белгіленген, осы рөлді атқарушының қызмет шеңбері де анықталған. Ол басқарушы құқығын иеленгенде сәйкесінше басқаруға барлық құқықтарға иеленіп, соның ішінде өкімін жүргізуге құқылы [18].

Басшылардың өз қызметіне тағайындалуы қарамағындағылардың басшыны сол орынға лайықты, не лайықты емес деген пікірінен талап

етілмейді. Осы айтылғандарға орай, басқарушы термині - әлеуметтік феномен, лидерлік феномен, әлеуметтік-психологиялық феномен тұрғысынан қарастырылады.

Қарым-қатынас жүйесінде ерте ме, кеш пе формальды емес басқарушы пайда болады, оны әдетте лидер деп атайды. Оны топ, қоршаған орта, қоғам алға тартады. Бірақ лидер болуға адам қаншалықты талпынғанымен, егер қоршаған орта, қоғам оны лидер есебінде қабылдамайтын болса, ол ешқашан лидер бола алмайды.

Әлеуметтік-психологиялық мағынада лидерлік пен басқарушылық іс-әрекеті – бұл топтың кіріктірілген тетігі тұрғысынан қарастырылады. Бұл феномендер арасында көптеген ортақ ұқсастықтар бар. Осы тұрғыдан М.В.Удальцова мынадай ортақ белгілерін көрсетеді:

- ұйымның ішінде қарым-қатынасты реттеу және оларды басқара алуды үйлестіруші құралы болып табылады.

- әлеуметтік үдерістің ұжымға ықпалын жүзеге асырады.

- екі феноменге де субординациялық қарым-қатынас тәуелді [18, с. 27].

Аталған атқару қызметінің ұқсастығы көбінесе, лидерліктің басшылыққа ауыса алуымен, сондай-ақ басқарушылық қасиеттің лидерлікке ұласуымен сипатталады (формальды, формальды емес).

Р.Л.Кричевский, Е.М.Дубовская, Б.Д.Парыгин және т.б. ғалымдар «басшы» мен «лидер» түсініктерінің арасында кем дегенде сегіз ерекшелік бар екендігін негіздеген [19, 20, 21]. Бұл туралы 2-кестеде берілген.

Кесте 2 - «Басшы» және «лидер» ұғымдарына терминологиялық анықтама

БАСШЫ	ЛИДЕР
1	2
Басшы арнайы тағайындалады. Басшылық - топтық динамикаға, топтық көңіл-күйге тәуелсіз, мақсатқа бағытталған және жоспарланған үдеріс. Формальды қарым-қатынас деңгейінде әр түрлі әлеуметтік құрылым басқаруларында жүзеге асады. Біршама тұрақты құбылыс.	Арнайы емес, жасырын ұсынылады. Ешкімде жоспарланған лидерлікке кепілдік бере алмайды, өйткені оның туындауының көптеген шарттары топтық үдерістерден талап етіледі. Лидерлік жасырын үдеріс болып табылады.
Белгілі деңгейде өз тобының шағын құрылым ұйымында және топтан тыс кезде де қарым-қатынасты қамтамасыз етуге міндетті.	Тұлғааралық қатынасты ретке келтіріп отырады. Тек қана топ аралық қарым-қатынаспен байланысты.
Құқық және өкілділігі заңмен анықталады. Қол астындағыларға әсер ету үдерісінде көбінесе жазалау шараларын ұстанады. Ол формальды (жағымды және жағымсыз) және формальды емес (жағымды және жағымсыз) шараларды қолдануы мүмкін.	Топтағы жазалау шараларының заңдастырылған жүйесін қолдана алмайды. Тек формальды емес шараларды қолдануына мүмкіндігі бар.

2– кестенің жалғасы

1	2
Ұжымның ішкі сұрақтарын шешу үшін ықшам орталарға кіре алады, әлеуметтік қатынастарды біршама жоғары деңгейде шеше алады. Іс-әрекет аясы кең.	Өз тобының мүшесі, оның өкілі. Ол топ арасындағы қатынастар аясында өзінің әрекетінің шектеулі екендігімен көрінеді. Ықшам топтың элементі ретінде алға шығады.
Заң алдында топтағы іс-жағдайына және оның нәтижесіне жауапкершілік танытады.	Топтағы жағымсыз жағдайлар мен ондағы байқалған жеміссіз жұмыстар үшін заң алдында арнайы жауапкершілік танытпайды.
Басқарушылық қызметті атқару үшін ішкі, сондай-ақ сыртқы кең көлемді ақпараттарды қолданады. Шешімді қабылдау тікелей түрде іске асады.	Топқа қатысты ақпараттарды меңгереді. Шешім қабылдау жанама түрде жүзеге асады.
Әлеуметтік бақылау мен әкімшіліктің орындаушысы ретінде көрінеді.	Топ мақсатына жету үшін ерікті түрде үлкен жауапкершілікті өз мойнына алады.
Беделге ие болуы мүмкін немесе мүлдем оған ие болмауы да мүмкін.	Әрдайым беделді, қарсы жағдайда ол лидер болмайды.

Басшы және лидер феномендері арасындағы белгіленген айырмашылықтарға қарамастан, оларда ұқсастықтар бар. Екі феномен де, топтағы әлеуметтік әсер ету үдерістерін жүзеге асырады. Әрі, әлеуметтік-психологиялық әсер ету және өзара әрекеттесудің жеке тетіктерімен салыстырғанда, олар, қатынаста және топтық қызметте барынша нәтижеге қол жеткізу мақсатындағы әлеуметтік-психологиялық әрекеттесу тәсілдері және барлық тетіктері мен әлеуметтік бақылаудың жекеленген формалары болып саналады [22]. Басшылық ету де, лидерлік те басқару құралдары болып табылады [23]. Бұдан басқа бір ерекшелік, екі феноменге де субординациялық қатынас тән [24].

Бірқатар психолог және педагогтар үшін тұлғаның лидерлік сапалары феноменін түсінудің басты факторы лидерлікті *бірлескен топтық іс-әрекет* контексінде талдау болып табылады. Алғашқы педагогикалық еңбектер бұл тұрғыда 20-30 жылдары жүргізілген (А.С.Макаренко, А.С.Залужный, Е.А.Аркин және т.б.). Олар көбіне балалар тобындағы лидерлік феноменіне қатысты болған.

А.С.Макаренконың педагогикалық еңбектеріндегі лидерлік мәселесі арнайы зерттеу болып табылмайды. Алайда оның балалар ұжымын ұйымдастыру мәселесі талданған еңбектерінде бала лидерлігінің феномені қарастырылады. А.С.Макаренко тәрбиелік ұжым идеясын тұлғаның қалыптасуының тұтас жүйесі негізінде қалыптастырған. Бұл жүйеде маңызды орынға тәрбиеленушілердің өзін-өзі басқаруы қойылады, ал бұл болса, лидерлік сапаларды қалыптастырудың тиімді құралы саналады [25].

А.С.Макаренко баланы ұжымда тәрбиелеудің өзіндік жүйесін өңдей келе, ұжым үшін және ұжым арқылы басты назарды лидердің рухани қалыптасуына бөлді. Оның ойынша «...тәрбиеленуші мекеме қызығушылығына берік,

мектептегі жақсы оқушы, өнеркәсіптегі белсенді, өзгелермен салыстырғанда біліктілігі артық және такт, энергияны білетін, өзінен кішілерге деген мейірімділігі бар, адал қасиеттерге ие болуы тиіс» [26]. Өйткені әлеуметтік қоғам құру кезеңінде лидер жетекшілік, ұйымдастырушылық, өз соңынан адам ерте білетін сапаларды бойына жинақтаған адам тұрғысынан танылады. Сондай-ақ, ол жоғары сынып оқушылары тобындағы лидердің *қоғамдық белсенділігі мен жауапкершілігінің басымдығына байланысты* толықтай идеалды болатындығын, қоғам сұранысына сәйкес келетіндігін көрсетті.

Қазіргі қоғам жағдайында да балалар ұжымы жеке тұлғаны әлеуметтендірудің маңызды факторы болып табылады. Оқушы үшін ұжым қоғамның үлгісі, әлеуметтік орта, оның өмір әрекетінде, пікірлесуде жеке тұлғаның қарым-қатынасында тәжірибесі кеңейіп әлеуметтік рөлдерді меңгереді, жеке тұлғаның өзін-өзі басқаруы, өзін-өзі көрсете алуы қамтамасыз етіледі.

Осыған орай, қазіргі уақытта кез келген мұғалім балалар ұжымындағы өзін-өзі басқару жүйесінің дамуы оқушылардың лидерлік қабілеттерін дамытатындығын ескеруі қажет. Бұл қазіргі заман талабына сай туындап отырған мәселе. Себебі оқушы лидер ұжымының үнемі ілгерілеуіне, дамуына ықпал етеді, сол оқушыға қарап қалғандары да бой түзеп, білім алуға талпынып, көптеген ізденістерге қарай бейімделе бастайды [27].

Белсенді ұйымдастырушыларды тәрбиелеуге әйгілі педагог Н.К.Крупская да үлкен мән берді. Өзінің «Мектептік өзіндік басқару және еңбекті ұйымдастыру» деген мақаласында «мектептегі өзіндік басқарудың ең маңызды қызметі балалардың ұйымдастырушылық дағдыларын дамытуға қатысты болуы керек», - деп жазды [28]. Н.К.Крупская балалардың осындай дағдыларының дамуына ойын, мектеп сабақтары, еңбек түрлері, өзіндік басқару және т.б негіз болатындығын атап өтті.

В.А.Сухомлинский тәжірибелік іс-әрекеттің оқушылардың әлеуметтік белсенділігін дамытудың негізі болып табылатындығын дәлелдеп көрсеткен. Әлеуметтік белсенділікке тәрбиелеу барысында іс-әрекеттік амалдың басымдылығын негіздеген. Өйткені өмірлік, кездейсоқ, күтпеген жағдаяттарда немесе педагогикалық ұйымдастырылған жағдайларда оқушылардың түрлі күйзелістерді бастан кешіруі мүмкін [29].

XX-ғасырдың 60-жылдары оқушылардың өзін-өзі басқару мәселесі Н.М.Изосимов [30], В.М.Коротов [31], П.Т.Фролов [32] зерттеулерінде жан-жақты қарастырылды.

Н.М.Изосимов жалпы білім беретін мектептердегі оқушылардың өзіндік басқаруын оқушы қоғамдық белсенділігін қалыптастырудың ұтымды құралы ретінде қарастырды.

Оқушының өзіндік басқаруын педагогикалық басшылық жүйесімен қамтамасыз ету мәселесі В.М.Коротовтың [31, с.56] еңбектерінде көрініс тапқан. В.М.Коротов өзінің «Оқушылардың өзін-өзі басқаруы» деген еңбегінде ұжымшылдық мәселесін көтереді. Ол іскер ұйымдастырушыларды тәрбиелеуді

қарастыру барысында олардың қоғамдық жұмыстарға өз энергиясын, күшін аямау және бастамашылдық сапаларына аса мән береді.

П.Т.Фролов өзінің диссертациялық зерттеуінде мектептің өзін-өзі басқару органы арқылы оқушының белсенділігін ынталандырудың негізгі әдістерін қарастырды. Зерттеуші қоғамдық белсенділікті қалыптастырудың тиімділігі өзін-өзі басқару органы іс-әрекетінің үздіксіз және бірізділігін арттырудан және оқушы мен педагогтың бірлескен жұмысының мазмұнын жетілдіруден талап етілетіндігін дәлелдеді [32, с. 40].

И.П.Иванов еңбегінде жас ұйымдастырушылар мен қоғамдық іске араласушыларды тәрбиелеу қарастырылды [33]. Автор өз еңбегінде бала – ұйымдастырушы тұлғасын қалыптастырудың басты көрсеткіші болып педагогтық ұжымының шығармашылық өмірі табылатындығын ашып көрсетті.

Ұйымдастырушылық жұмыстың негіздерін, оның ерекшеліктерін, заңдары мен ережелерін А.Н.Лугошкін қарастырды. Педагог-зерттеушінің жұмысында ұйымдастырушының тұлға психологиясы, ұйымдастырушылық міндеттерді шешудің әдіс-тәсілдері, ұйымдастырушылық жұмыстарының тиімді шарттары ашып көрсетіледі. «Жақсы ұйымдастырылған жұмыс адамдардың ұжымның даму заңдары туралы біліміне, ұйымдастырудың тұлғалық қасиетіне, ұйымдастырушылық жұмыстың ерекшелігін білуіне, тәжірибелік тұрғыда ұйымдастыру іскерлігін меңгеруіне, істі жүргізе білу білігіне байланысты – деп атады» [34].

Балалар ұжымындағы лидерлік педагогика ғылымында топтық үдеріс ретінде қарастырылады. Я.Л.Коломинский [35], А.Т.Куракин [36], Л.И.Новикова [37], Р.Л.Кричевский [38], Т.Н.Мальковская [39], Г.Ц.Молонов [40], А.В.Мудрик [41] және т.б. еңбектерінде оқушылар ұжымын зерттей отырып, ондағы болып жатқан мәнді үдерістерге көңіл бөлу қажеттілігі қарастырылды.

Әлеуметтік әрекеттестіктің педагогикалық феномені ретіндегі мектеп оқушылар ұжымы туралы көзқарас өткен жылдың 60-шы жылдарында пайда болды. Оқушылар ұжымында тұлға мен ұжымның біршама терең өзара әрекеттестігі жүзеге асады, тұлғаның жан-жақты дамуы жүреді. Балалар ұжымында индивидтің өзі туралы пікірдің салыстырмалы түрде тұрақты жүйесі қалыптасады, соның негізінде ол өзінің басқа адамдармен бірлескен іс-әрекетін құрады [42].

К.Роджерстің негіздеуі бойынша құрылған мектептегі «Мен- концепция», тұлғаның ішкі ынталандырушы механизмі болып табылады [43]. Ол «Мен тұжырымдамасының» тұлғаның жағымды қасиеттерінің көрінісі, оларды жетістікке жетуге көмектесуші, әрекеттерінің тиімді болуына жол ашушы құралы деп санайды. Балада жағымды «Мен тұжырымдамасын» қалыптастыру үшін, ең алдымен әр оқушының қайталанбас тұлғалығын, көру, оны сыйлау, түсіну, оны қабылдау және оған сену, сонымен қатар жекелігінің дамуы үшін керекті шарттарды білу қажет.

Біздің зерттеуіміз үшін Г.Фортунастовтың көзқарасы бізге барынша қызықты және маңызды болып көрінеді. Оның ойынша, тұлғаның қандай да бір

мәртебеге ие болуы қоршаған ортадағылармен жаңа өзара қатынастардың қалыптасуына ықпал етеді [44].

Біз, баланың өз ортасындағы алатын орны оның тұлғасының негізгі ерекшеліктерін өзгертеді деп санай отырып, Г.Фортунатовтың пікірімен келісеміз. Бұл арада жоғарыда көрсетілген типтердің біріне қатыстылық абсолютті болып табылмайды және ол жеке балалардың қалыптасқан қасиеттеріне емес, орта ретіндегі ұжымға байланысты болады.

Сол кезеңдегі зерттеулердің ішінен лидерлік мәселесіне, баланы лидерлікке ұсынудың факторларына, лидердің типтеріне арналған А.С.Залужныйдың жұмыстары қызығушылық тудырады. Ғалым берген мәліметтер бойынша, лидерлер немесе бастамашылар мектепке дейінгі жастан-ақ анықталатындығын көрсетеді. Ол лидерлер бойындағы қасиеттердің ішінен белсенділікті, ақыл-ой дамуының жоғары деңгейін атайды. Зерттеуші, кейбір балалар табиғатынан лидерлікке қабілетсіз болып келеді, деген пікірмен келіспейді. Ол лидерлікті ұсынудың бір тетігін көрсететін мысал келтіреді. Ешқашан лидер болып көрмеген бала кенеттен оның қызметтерін атқара бастайды, күні бойы оның мәртебесіне ие болып, содан соң оны бекітіп, ақырында лидерге айналады. Ол лидердің сипаттамасын да ұсынады. Оларды жағдайға байланысты және тұрақты деп бөліп көрсетеді. Зерттеушінің пікірі бойынша, ұйымдастырушы балалар шешімдерді тез тұжырымдау және оны жылдам қабылдай алу қабілетіне, әрекет етуіне, қандай да бір жұмыстарда оның маңызды сәттерін белгілеп, жұмысты жоспарлай алу іскерлігіне қарай сипатталады [45].

Д.Б.Эльконин де жеке тұлғаның қасиеттері оның лидерлік мүмкіндіктерін анықтайды, деп дәлелдейтін зерттеулерді сынға алады. Біздің жұмысымыз үшін Д.Б.Элькониннің қорытындысы құнды болып табылады. Оның айтуынша, *тиісті жағдайларда шынымен де әрбір бала лидер бола алады-қазір біреуі, келесі жолы-басқасы*. Ол лидерліктің дамуында алты сатыны бөліп көрсетеді [46].

2000-2016 жылдар аралығында психология және педагогика ғылымдарында үш мәселе, атап айтқанда лидерлік әлеуеттің мәні; лидерлік құзыреттіліктің мәнді сипаттамасы; лидерлік қасиеттерді тиімді дамытудың педагогикалық шарттары жан-жақты зерттелген.

Мәселен, Т.Е.Вежевич еңбегінде жоғарғы сынып оқушыларының лидерлік қасиеттерін оқу үрдісінде дамытудың мынадай педагогикалық шарттары анықталған: оқушылардың лидерлік қасиеттерінің даму динамикасын мониторингілеу үшін қазіргі диагностикалық әдістемелерді қолдану; тұлғаның даму үрдісін басқарудың тиімді педагогикалық технологияларын пайдалану; білім беру кеңістігінде тұлғаның әлеуметтік дамуы үшін оның барынша даралану кезінде өзін-өзі белсендірудің уақытша немесе тұрақты алаңын құру [47].

Сондай-ақ, ол «білім беру кеңістігінде өзін-өзі белсендірудің уақытша немесе тұрақты алаңы» ұғымын енгізеді. Оның негізінде зерттеуші, субъективті түрде жүріп жатқан көптеген қатынастар мен байланыстарды, тұлғаны дамыту

және оны әлеуметтендіру бойынша түрлі жүйелердің (мемлекеттік, қоғамдық, аралас) күштері біріктірілетін, қоғамдағы ортаны түсінеді. Т.Е.Вежевичтің ойынша, лидерлік қасиеттерді дамытудың негізі болып білім беру кеңістігі табылады [47, с.36]. Лидерлік қасиеттердің ішінен бастамашылдық, белсенділік, дербестілік, іске деген шығармашылық көзқарасты және т.б. белгілеп көрсетеді.

Лидерлік әлеует ұғымына уақытша балалар бірлестіктері базасында О.А.Павловамен жүргізілген зерттеу айтарлықтай үлес қосты. Т.Е.Вежевич сияқты О.А.Павлова да өз еңбегінде жасөспірімнің лидерлік әлеуетін дамытудың табыстылығы белгілі бір алаң құрумен анықталады деп дәлелдейді. Жасөспірімдерді лидерлік әрекеттерге итермелейтін педагогпен арнайы құрылып және ұйымдастырылған жағдайлар жиынтығы ретінде түсіне отырып, автор оны «лидерлік алаңы» атайды [48]. Лидерлік әлеуетті табысты жүзеге асыруға мүмкіндік беретін педагогикалық шарттарды атайды: балалар бірлестіктерінде әлеуметтік іс-әрекет тәжірибесі бар әлеуметтік белсенді жасөспірімдердің ізбасарлар бағдарламасына қатысу; лидерлік алаңын құру; жасөспірімге белгіленген жағдайлардан тыс топтың іс-әрекетін өз бетінше таңдауға, құруға және ұйымдастыруға мүмкіндік беру.

Отандық ғылымда С.М.Жақыповтың қабілеттіліктерді дамыту туралы көзқарасы, А.Р.Мандыкаеваның тұлға қабілеттерін дамытудағы қарым-қатынастың психологиялық ерекшеліктеріне жан-жақты тоқталғандығы мен С.Қ.Бердібаеваның тұлғаның қабілеттерін «қабілет моделі» ретінде қарастырғаны. Н.Б.Жиенбаеваның тұлға аралық қарым-қатынастың теориялық-әдіснамалық негіздерін айқындап, олардың деңгейін диагностикалауды терең зерттеп талдауы да біздің зерттеуіміз үшін маңыздылыққа ие [49-52].

Бұлардан басқа да лидерліктің негізгі құрамын құрайтын басқарушылық іс-әрекеті қарастырылған еңбектерде жалпы білім беретін мектептерді басқару (Т.М.Баймолдаев), жоғары оқу орындарындағы оқу-тәрбие үдерісін басқару (Е.Козыбаев), мектептегі менеджерлік іс-әрекет (А.А.Жайтапова), болашақ бастауыш сынып мұғалімдерін басқарушылық іс-әрекетке даярлау (А.Жунусбекова) мәселелері қарастырылған. У.С.Абдукаримованың зерттеуінде оқушылардың өзін-өзі басқару дағдыларын дамыту қарастырылса, Б.А.Қойшибаев еңбегінде танымдық іс-әрекеттерін басқару көрініс тапқан. Н.Л.Росина кіші мектеп жасындағы оқушылардың өзін-өзі реттеуін қалыптастыруды зерттесе, Н.А.Викина оқу еңбегін тиімді ұйымдастыру іскерліктерін қалыптастыруды, А.А.Свирин оқушылардың басқару іскерліктерін дамытуды, А.Д.Батомункуева басқару құзыреттілігін, И.В. Завойская ойын менеджменті арқылы оқушыларды басқарушылық іс-әрекетке даярлау мәселесін негіздеген [53-63].

Лидер, лидерлік мәселесі қазақстандық еңбектерде саясаттану ғылымы тұрғысынан (А.М.Рахимжанов [64], Н.А.Абуева [65], В.И.Карасев [66], Б.Аяган, Г.Нурымбетов [67], А.Н.Нысанбаев, Р.К.Кажыржанов [68], А.Самай [69]) тереңірек қарастырылған. М.Б.Касымбеков [70], Е.Е.Ертысбаев еңбектерінде Елбасының саясат, өмір, еңбек саласындағы лидерлік сапалары [71] жан-жақты

талданған. Ұлт лидері мәртебесіне ие болуына өзінің тума таланты мен өмір жолындағы қоршаған орта тәрбиесі, өзінің көрегендігі, қырағылығы, ізденімпаздығы, интеллекті, шешендігі мен шеберлігі арқасында жеткендігі терең зерттелген.

Ал, Қазақстанда педагогика ғылымында лидерлік мәселесі соңғы жылдарда ғана зерттеле бастады. Алғашқылардың бірі болып С.А.Наконечныйдың ғылыми зерттеуі табылады [72]. Оның еңбегі болашақ офицерлердің лидерлік сапасын қалыптастыруға арналған.

Біздің зерттеуіміз үшін аса қызығушылық тудыратын Б.М.Баймұханбетовтың «Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру» мәселесі зерделенген докторлық диссертациясы. Оның еңбегінде «лидер», «лидерлік сапа» ұғымдары терең талданады және өз зерттеу мәселесіне сәйкес нақтыланады. Мұғалім-лидер тұлғасына жан-жақты сипаттама беріледі, мұғалімнің лидерлік рөлдері анықталады. Мұғалімнің лидерлік сапалары топтастырылады. Болашақ бастауыш сынып оқушыларының лидерлік сапасын қалыптастырудың моделі жасалып, оны тиімді жүзеге асырудың педагогикалық шарттары анықталады [73].

А.Жүнісбекованың да болашақ бастауыш сынып мұғалімдерін басқару іс-әрекетіне даярлау проблемасына арналған зерттеуінде лидерліктегі негізгі сапалар болып табылатын «басқарушылық», «ұйымдастырушылық» ұғымдарына аса мән беріліп, жан-жақты талдаулар беріледі [74].

Жоғарыда аталып өткен еңбектер біздің зерттеу проблемамыздың, атап айтқанда жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу мәселесінің арнайы зерттеле қоймағандығын дәлелдей отырып, осы проблеманы жан-жақты ашуда оларда берілген теориялық тұжырымдары талданатын зерттеулер саналады.

Зерттеу барысында лидер мен лидерлік ұғымдарының арақатынасын анықтау үшін алдымен осы аталған еңбектердегі «лидер», «лидерлік» ұғымдарына берілген анықтамаларына талдау жасадық (*кесте 3, 4*).

Кесте 3 - Ғалымдардың «лидер» ұғымына берген анықтамалары

№	Авторлар	Анықтамалар
1	2	3
1	Р.Бейлс, Ньюком	«топтағы жағдайға байланысты өнім»
2	В.Белл, Р.Хилл,	«лидерлік үдерісті басқару субъекті»
3	З.Фрейд	«өзіне өзге адамдарды тарта білу»
4	Б.Н.Парыгин	«кейбір ерекше жағдайларда кенеттен өзін ресми емес басшы рөліне ұсынған адам»
5	И.П.Иванова	«белсенді, ол ұжымдық іс-әрекетті басқарып және ұйымдастыра алады, бастамашыл... тұлға»
6	О.С.Газман	«ерекше ойлау қабілетіне ие, жаңа идеяларға ие, белгілі бір ғылым аясында тәжірибесі мен білімі бар, жақсы ұйымдастырушы»
7	М.И.Рожкова	«өзінің артынан адам ерте алушы, іске деген қызығушылығын оята алушы адам»
8	Г.Старкова	«топ, ұжым сияқты нақты әлеуметтік құрылымда нақты бір орны бар тұлға статусы»
9	Е.Б. Моргунов	«топтық мақсаттарға қол жеткізуде топтың басқа мүшелерінің қызметі мен бақылауына, бағытына қарай, салмақты роль ойнайтын, адам»
10	С.И.Самыгин	«қандай да болмасын мақсатқа жету үшін адамдарды біріктіруге қабілетті тұлға...»
11	О.Клименко	«өз соңынан адам ерте алатын тұлға, ол өз әріптестерінің барлық жағымды жағын көре алып, құрылған жүйелі құндылықтарға сүйене отырып ортақ шешімге келе алатын топ құра алушы адам»
12	М.В.Удальцова	«формальды емес басқарушы»
13	Н.С.Жеребова	«топ мүшелерінің жұмысы нәтижесінде алға жылжитын немесе өзінің құндылық бағдары мен мөлшерлеріне сәйкес топ мүшелерін жанына жинайтын және топтың мақсатына жетуі үшін басқару, ұйымдастырушылық қабілетін көрсетуші топтың бір мүшесі»
14	А.В.Петровский, М.Г.Ярошевский	«өзара қарым-қатынасты реттеп отырушы, бірлескен іс-әрекетті ұйымдастыруда негізгі рөлді атқарушы, кез-келген әр түрлі жағдайларда дұрыс шешім шығарушы белсенді тұлға. Топтың белгілі, беделді мүшесі»
15	С.А.Багрецов	«топқа қатысты маңызды мәселелерді шешуде алда көрінетін және оның ықпалымен басқа мүшелерде сол мәселелерді шешуде оның шешімімен келісіп бірлесе жұмыс атқаратын топтың бір мүшесі»
16	Р.Бейлз	«ерекше рөлді қабылдаушы»
17	А.В. Петровский	«нақты бір қасиет пен іскерілікті тасымалдаушы, өздеріне ғана тән туа біткен мінезін ұстанушы, қандай да бір жағдайларға немесе топтарға тәуелсіздігін байқатады»
18	Х.Минцберг	«лидер басқарушының бір рөлі»
19	С. Жеребова	«топ мүшелерінің өзара әрекеттестігі нәтижесінде сайланатын немесе өз айналасында белгілі бір топты ережелер мен құндылықты бағдарлар негізінде үйлестіретін, және осы топты басқару мен ұйымдастыруға өзінің септігін тигізетін топ мүшесі»

3– кестенің жалғасы

1	2	3
20	М.И. Рожков	«өз соңынан ерте алушы, іскерлікке деген қызығушылығы бар, қоршаған ортасына белсенді әсер етуші, көптің қызығушылығын толыққанды түсіне алатын байланысты бастамашыл адам»
21	В.В.Рогачев, А.И.Тимонин	«топпен қабылданған тұлға, ол өзара қарым-қатынас негізінде, рөлдік дифференциация үдерісінде туындаған топтың қызығушылықтарын толыққанды көрсетуші, мүмкіндіктерін іс-әрекет және қарым-қатынаста іске асырушы тұлға»
22	Ұ.М.Әбдіғапбарова Б.М..Баймуханбетов	«белгілі бір топты жарқын болашаққа, игі істерге жетелеу және тәуекелге бел буу мен батыл әрекет жасауға әзір болу іскерлігіне ие топ мүшесі»

Кесте 4 - Ғалымдар еңбектері мен сөздіктердегі «лидерлік» ұғымына берген анықтамалары

№	Авторлар	Анықтамалар
1	2	3
1	Философиялық энцикл. сөздік	«бүкіл топтың іс-әрекеттерін біріктіретін, бағыттайтын, қолдайтын, қабылдайтын индивидтің рөлі, топтық қызметті кіріктіру тетіктерінің бірі»
2	Психол. сөздік	«бағыну, әсер ету, басым болу, директивтілікті қолдану, субординация, императивтілік қасиеттерге ие қатынастардың бір түрі»
3	В.Белл,Р.Хилл	«топтағы тұлғааралық қатынастарды ұйымдастыру үдерісі»
4	З.Фрейд	«өзге адамдардың бір адамға бағынуы... бір жағынан топтық, екінші - дербес екі жақты біріккен психологиялық үдеріс»
5	Л.И.Уманский	«...топтағы қоғамдық белсенділіктің бір формасы»
6	А.В.Малиновский	«адамдар тобына және жеке тұлғаларға жетістікке жету үшін жұмыс істеуге түрткі болуға әсер ету мүмкіндігі»
7	Д.Б.Парыгин	«белгіленіп қойылған міндеттерді шешуге топты бағыттау»
8	С.А.Багрецов	«жалпы топтық мәселелерді шешуде іскер бағыт танытатын, топқа әсер етуші жетекшіліктің жоғары деңгейі; кіші топтың динамикалық үрдісіне жататын құбылыс»
9	Т.Ньюк, А.Харе	«тұлғаның немесе топтың әр түрлі жағдайларға тап болуда күрделі және көпжоспарлы әсерінің нәтижесі»
10	У.К.Хой., Ж.Г.Мискель.	«...бір топ мүшелердің ішкі және сыртқы оқиғаларды шешуде белсенділіктерінің артуына, жеке тұлғаның талпыныстары мен қабілеттеріне, күш көрсету байланыстары мен ортақ бағыттарына әсер ететін әлеуметтік үрдіс»

4- кестенің жалғасы

1	2	3
11	Е. Ерен	«...бір топты белгілі бір мақсат төңірегінде жинай алу мен осы мақсаттарды жүзеге асыру үшін оларды әрекетке көшірудегі білім мен қабілеттердің жиынтығы»
12	П.С.Роббинс	«...мақсаттарға жету үшін топқа ықпал ету қабілеті»
13	М.Паксой	«...әсер ету, бағыт көрсетуде жол сілтеу, белсенді әрекеттерді жүзеге асыру»
14	В.Челик	«...екі немесе одан да көп адамды күштеу немесе әсер ету жолымен бағыттау»
15	И.Е.Башаран	«...бар күштерін салу үшін мүмкіндік жасау, кедергілерді жойып, дамуын қамтамасыз ету және оларға жол көрсету»
16	Zel U.	«...ортақ бір мақсатқа топтың қызметін дұрыс бағыттау мақсатындағы жеке тұлғаның тұтас іс-әрекеті»
17	N.G.Torlak	«бір мақсатқа жету үшін басқа тұлғалардың іс-әрекеттерін басқару»
18	А.В.Малиновский	«...мақсатқа жету үшін әрекет жасауға талпындыратын, жеке және топтағы адамдарға әсер ете алуға қабілеттілік»
19	Р.С.Немов	«...адамның лидер рөліндегі іс-әрекетімен байланысты әлеуметтік-психологиялық құбылыстар жүйесі»
20	Ұ.М.Әбдіғабарова Б.М.Баймуханбетов	«топ мүшелеріне мәнді ықпал ететін, басшылықты қолына ала алатын, тұлғалық бағалауға, өзгеріс жасауға бейімді әлеуметтік-психологиялық құбылыс»
21	М.М.Ермеков	«басшының ресми лауазымдық билігін жүзеге асыруы барысында жеке және кәсіби біліктілігіне жүгіне отырып, тиімді қызметке жету мақсатында, ұйымның барлық мүшелеріне ұдайы ықпал ету қабілеті»

Осы және жоғарыда аталған еңбектерде лидер, лидерлік ұғымдары жан-жақты қарастырылған. Оларда берілген талдаулар лидерліктің сан қырын ашып отырғандығымен осы ұғымның жалпы екі мағынада қолданылатынын жоққа шығармайды. *Біріншіден*, қызметінің барынша өнімді болуына септігін тигізетін, өте айқын білінетін пайдалы қасиеттерге ие индивид. Осындай лидер еліктеу нысанына, үлгі тұтар азаматқа айналады. *Екіншіден*, топ тарапынан мойындалған, топтық мүдде тұрғысынан өте маңызды болып табылатын шешімдерді қабылдау құқығына ие индивид. Осы лидердің беделі, топтық мақсатқа жету үшін топтың мүшелерін біріктіру қабілетіне негізделген. Осындай лидер топтағы қарым-қатынасты реттейді, топаралық қатынаста оның құндылықтарын қорғайды, топшілік құндылықтардың қалыптасуына ықпал етеді және кейбір жағдайларда олардың нышанына айналады.

Көптеген жағдайларда лидерлік мінез-құлық пен басшылық ұстанымын ажырату қиын. Жоғарыда көрсетілген «Лидерлік теориясының» авторлары лидерге қажетті сипаттамасын толығымен анықтамаса да, лидерлер белгілі бір қасиеттер жиынтығына ие болуы керек екенін айтты. Лидер топтың негізгі құндылықтары мен нормаларын бойына сақтаушы ретінде қабылдануы керек. Тек баршаға танымал тұлға ретінде көрінгенде ғана ол «лидер» рөлін бейнелей алады.

Әдетте, топтың мүшелері тарапынан таңдалған және мойындалған адам, сондай-ақ өз тарапынан лидер болуға ниеттеніп, соны жүзеге асыруға ұмтылған адам лидер болады. Лидер, топты ынталандыруға, оны белгіленген міндеттерді шешуге бағыттауға, осы міндеттердің шешілуіне септігін тигізетін құралдармен қамтамасыздандыруға міндетті. Лидер нақты міндетті шешкен кезде топты ұйымдастыру үшін топ мүшелерінің өзара іс-қимыл жасауы нәтижесінде алға шығады. Топтың қалған мүшелері лидерлікті қабылдайды, яғни лидермен қарым-қатынас құрады, соның нәтижесінде лидер – оларға жетекшілік ететін, ал олар - оның артынан еретін болады.

Лидер болу үшін өзіне айтылғанның бәрін жете түсінетін, айтылған сөзді, сөйлеушісінің ойындағысын және істің мән-жағдайына сәйкес ұғып алатын болуы керек; өзі түсінген, көрген, есіткен және аңғарған нәрселердің бәрін жадында жақсы сақтайтын, ешнәрсені назардан тыс қалдырмайтын, бір заттың кішкене ғана белгісін байқаған сәтте сол белгінің ишаратын іліп әкетерліктей алғыр да аңғарымпаз ақыл иесі болуы тиіс; өткір сөз иесі және ойына түйгеннің бәрін айдан анық айтып бере алатын тілмар болуы шарт; өнер-білімге құштар болуы қажет [75].

Сонымен жоғарыдағы ғалымдар анықтамасын талдай келе, «лидер» - топты мақсатына жеткізуде біріктіре алатын, алға жетелейтін, іс-әрекетін қоғам мүддесіне сай жүргізетін оның беделді мүшесі.

Зерттеу барысында 4 кестеге жинақтап, түсірген лидерлік ұғымына берілген анықтамаларды талдай түссек, лидерлікті әр автор әр қырынан көрсетеді. Мәселен, философиялық сөздікте лидерлік топ мүшесінің оны алға жетелеудегі *тетігі* тұрғысынан берілсе, В.Белл, Р.Хилл, З.Фрейд және т.б. оны *үдеріс* деп түсіндіреді, Л.И.Уманский *форма* десе, Т.Ньюк, А.Харе *нәтиже* деп

карастырады, ал, Р.С.Немов жүйе тұрғысынан талдайды. Біз де өз түсінігімізді тұжырымдау үшін лидерлікке авторлардың көзқарастарын талдап, жинақтап көрсеттік (сурет 1).



Сурет 1 – Ғалымдардың «лидерлік» ұғымына берілген анықтамаларын талдау

Біз, лидерлікті құбылыс тұрғысынан қарастырған (С.А.Багрецов, Ұ.М.Әбдіғапбарова, Б.М.Баймұханбетов және т.б.) пікіріне сүйене отырып, лидерлік ұғымына өз анықтамамызды береміз: **«лидерлік»** - топты мақсатына жеткізудегі топ мүшесінің лидер рөліндегі іс-әрекетіне байланысты әлеуметтік-психологиялық құбылыс.

Сонымен, лидер, лидерлік мәселесі қарастырылған психологиялық-педагогикалық еңбектерге жасаған талдау лидер, лидерлік феноменінің әдебиеттерде жан-жақты талданғанын, бірқатар лидерлік теориялардың (болмыс теориясы, жағдаяттық теория, лидер рөлін анықтау теория, кешенді теория және т.б.) қалыптасқандығын көрсетті. Лидер мен басшының арасында ұқсастықтармен қатар негізгі айырмашылықтардың бар екендігін және оларды оқушылар арасындағы лидерлік мәселесін зерттеу-тануда есепке алу керектігін танытты. Балалардың лидерлігін дамытуда педагогикалық қолдаудың қажеттілігін, оқушыны лидерлікке даярлауда алдымен оқушы-лидер тұлғасының сипаттамасын анықтау керектігін, оны анықтауда олардың жас кезеңдеріне сәйкес даму ерекшеліктерін есепке алудың, лидерліктің типі мен стильдерін, рөлдерін талдаудың, лидерлік

сапаларын анықтаудың қажетілігін көрсетті. Олар туралы келесі параграфтарда баяндалады.

1.1.2 Жоғары сынып оқушыларын – жасөспірім кезеңінде лидерлікке тәрбиелеу ерекшеліктері

Жасөспірім шақ – адам өмірінің ең маңызды кезеңдерінің бірі. Оның психологиялық мазмұны, әлі күнге дейін пікірталас тудыруда. Психологияда жасөспірімдік шақты психикалық дамудың *ерекше күрделі кезеңі* (Фельдштейн Д.И., Кон И.С., 1998), *өтпелі жас* (Выготский Л.С., 1984, Божович Л.И., 1997), *өзгерісті кезең* (Сорокоумова Е.А., 2006), *ер жету кезеңі*, балалық шақтан ер жету кезеңіне ауысуы (Солдатова Е.Л., 2004, Кулагина И.Ю., Коллюцкий В.Н., 2001, Карабанова О.А., 2005, Филатова А.Ф., 2009), *даралық сезіміне ие* болатын «шабуыл мен дауыл» *кезеңі* (Холл С., 1925), мәдениетпен бірігу жас шамасы (Шпранглер Э., 1931), *жетілу кезеңі* (Бюллер Ш., 1931), «*қатерлі ойын*» *кезеңі* (Штерн Э., 1996), өз тағдырына *өзі шешім қабылдайтын өмір кезеңі* (Эриксон Э., 1996) және т.б. деп атайды.

Жасөспірімдік шақтың шекарасын белгілеуде де бірыңғай пікірлер жоқ. Алайда, бірқатар ғалымдардың жасөспірімдік шақтың шекарасы аралығын белгілеуіне талдап, жинақтап кестеге түсірдік (кесте 5).

Кесте 5 – Ғалымдардың жасөспірімдік шақ шекарасын белгілеуі

к/с	Ғалымдардың аты-жөні	Жасөспірімдік шақ шекарасы
1	Гиппократ (б.з.д. IV ғ.)	14-21 жас
2	Д.Б.Эльконин	10-11 жастан 13-14 жас
3	Л.С.Выготский	14-18 жас
4	Дж.Бирен	13-16 жас
5	Д.Б.Бромлей	11-15 жас
6	Л.Д.Столяренко	11-14 жас ерте бозбалалық шақ -14-18 жас кейінгі (кеш) бозбалалық шақ – 18-25 жас
7	Ж.Пиаже	12-15 жас
8	Д.И.Фельдштейн	10-15 жас
9	Л.И.Божович	бірінші фаза 12-15 жас. екінші фаза 15-17 жас
10	Г.Гримм	қыздар үшін 12-15 жас ұлдар үшін – 13-16 жас
11	М.М.Мұқанов	16-18 жас
12	Қ.Жарықбаев	15-17 жас
13	М.Н.Асылханова	15 немесе 14-16 жас
14	С.Мұсаева, Т.Бегалиев	15-18 жас
15	Н.А. Сейткулов	15-16 жас (жігіт), 13-15 жас (қыз)
16	1965 жылы сәуір айында Москвада бүкіл дүниежүзілік симпозиумға қатысқан ғалымдармен белгіленген	14,5 жарым жастан, 17 жасқа дейін
17	С.Б. Бабаев	15-18 жас

Ғалымдардың белгілеген жасөспірімдік шақтың шегарасы 10-17 жас аралығын қамтып отыр. Біз зерттеу барысында Л.И.Божович белгілеген жасөспірімдік шақ аралығына сүйенеміз [76]. Оның жасөспірімдік жастың

екінші фазасы болып табылатын 15-17 жас аралығы, біз экспериментке алып отырған 9-10 сынып оқушыларына сәйкес келеді.

Жасөспірімдік жасқа қатысты пікірлердің бірыңғай болмауын баланың осы шағына тән даму ерекшеліктерінің кеңдігімен, көптігімен байланыстырамыз.

Мәселен, Д.Б.Элькониннің пікірінше, жасөспірімнің ер жетуі субъективті және объективті болуы мүмкін [77].

Субъективті ер жету, өзіне кішкентай бала емес, үлкен адам ретінде қарауымен ерекшеленеді. Оның негізгі көрсеткіштері:

- өз өмірінің кейбір салаларын, үлкендердің араласуынан арашалау ниеті (құпия күнделіктер, сауалнамалар, телефонмен жасырын әңгімелесу мен хат алмасу);

- тәуелсіздігін мойындау, сыйлау мен сенім көрсету қажеттілігінің көрінуі (ол, бөлмесінің есігіне құлып қою талабынан; кірер кезде тоқылдатып, рұқсат сұрағанын қалағынан көрінуі мүмкін);

- құрбыларының немесе үлкендердің қарсы болуына қарамастан, өзіндік өзін-өзі ұстау тәртібінің болуы.

Жасөспірім шақта объективті ер жету элементтерін, жасөспірімдердің еңбекке және оқуға, ата-анасына және құрбыларына, кішкентай балаларға және қарт адамдарға деген қарым-қатынасынан байқауға болады. Олар:

- жынысы бөлек құрбыларымен романтикалық қатынастарда - бос уақытын өткізу формалары (кездесулер, ойын-сауық кештер);

- әлеуметтік-адамгершілік саласында – үлкендерге көмек көрсету және оларды қолдау, өзіндік ойларын қорғау, моральды-этикалық түсініктердің, жасөспірімнің шынайы мінез-құлқына сәйкес келуі;

- интеллектуалды салада – білімді игерудегі дербестік, өз бетінше білім алуға деген талпыныс;

- сыртқы келбетінде – сәнге сәйкес киім кию, сөйлеу, өзін-өзі ұстау (слэнг, макияж, темекі шегу және т.б.).

Бала жасөспірім дәуіріне ауысу кезінде, ересек адамдардың өміріне бейімделе бастайды, оған жақын болуға тырысады және айналасындағылардың оны үлкендер тұрғысынан қабылдауына үміттенеді. Кейбіреулерінде, бұл, темекі шегу, бояну, ішімдік ішу секілді теріс қылықтардан көрінсе, ал басқаларында – жауапкершілігінен, өзін-өзі тәрбиелеуінен және үлкендермен серіктес болуынан көрінеді. Жасөспірімдік кезең – жеке адамның толысу мен қалыптасуының аяқталатын кезеңі. «Жасөспірім» сөзінің лингвистикалық мағынасының өзі, қамқорлықтан шығу, кәмелетке толу, жасөспірімнің даму ерекшелігін, өзбеттілігін тудыратын, әлеуметтік жетілуін, қоғам өмірінде өз орнын табу дегенді білдіреді. Жалпы жасөспірімдік кезеңде өзін көрсетуге ұмтылу, өзін жан-жақты ашуға құштарлық тән. Демек, жасөспірімдік кезең тұлғаның қалыптасуының аса маңызды кезеңі болып табылады. Себебі осы кезеңде жасөспірімнің өмір сүру кеңістігі мен қоршаған ортасы кеңейеді. Мәселен жасөспірімдер үшін өзінің құрбы-құрдастарының арасындағы өзіндік орнын табу және оны бекіту, мәртебеге және топ ішінде құрметке ие болу қажеттілігі өте жоғары болып табылатыны анық. Ал, топ ішінде сұранысқа ие

болмаған жасөспірімдер бұл жағдайға ауыр қарайды. Бұл лидерлікке деген қажеттілік қана емес, осы жас кезеңнің қалыпты психологиялық ерекшелігі болып табылады. Демек, жасөспірімдерде топ ішінде танылуға ғана емес, топ ішінде жоғары мәртебеге ие болуға деген қажеттілік аса жоғары болады. Сөйтіп, бұл жасөспірімдік кезеңдегі лидерліктің көріну мәселесін өзекті ете түседі [78].

Сонымен, жасөспірімдік кезеңде оқушылардың танымдық белсенділіктері жоғарылап, танымдық қызығушылықтары мен интеллектуалды үдерістері дамиды сөзсіз. Дейтұрғанмен, тұлғаны дамытудың осы кезеңіне қарама-қайшылық қасиеттер де тән. Мәселен, біріншіден, жүріс-тұрыс пен іс-әрекет барысында негативті көріністер айқындалады; екіншіден, қызығушылықтар жүйесінде терең өзгерістер байқалады. Сондай-ақ жасөспірімнің өздігімен әрекет ету қабілеті дамып, оның қоршаған ортаға деген көзқарасы мен қарым-қатынасы мазмұнды әрі нәтижелі бола түседі.

Ғалымдардың тұжырымдауынша жасөспірім шаққа тән ерекшеліктер:

- қоғамда өз орнын табуға, маңызды бола білуге қажеттілігі [79,80];
- сана-сезімі дамуының жаңа деңгейі [81,82];
- бала тұлғасының ересектерге ауысуы [83];
- өзін-өзі бақылауға, өзіне-өзі талдау жасауға, өзіне деген қарым-қатынасын, тәртібі мен қызметін өз бетінше реттеуге қажеттілігі [84];
- сана-сезімінің барлық үдерістерінің қайта құрылуы [85];
- Мен бейнесінің қалыптасуы және өз-өзіне баға беруі мен аса танымдылыққа ұмтылысы [86].

Ғалымдардың жасөспірімдердің даму ерекшеліктеріне қатысты көрсетілген пікірлері бірін-бірі толықтырады және біріне-бірі қайшы келмейді. Сондай-ақ, олардың бәрі жасөспірімге тән басты ерекшеліктің сана-сезімінің жаңа деңгейіне көтерілетіндігін жоққа шығармайды.

Ал, жасөспірім сана-сезімінің жаңа деңгейінің қалыптасуы үшін, шешуші болып табылатын шарттар қатарында келесілерді көрсетуге болады:

- биологиялық себептер (жыныстық жетілуі);
- үлкендермен қарым-қатынас жүйесіндегі қызметі мен өзін-өзі ұстау тәртібіне қойылатын жаңа талаптар;
- жасөспірім өмірінің әлеуметтік шарттары;
- психологиялық алғы шарттар (абстрактылық-логикалық ойлау формаларын күрделендіру, эмоционалдық-белсенділік аясын нақтылау және т.б.).

Сонымен қатар, рефлексивті талдаудың жас ерекшеліктері де сана-сезімнің қалыптасуына әсер етеді. Бұл, жасөспірімнің әрекет ету мен істерінің жекелеген түрлерінен жаңа бір қасиеттерін тани бастауынан, алғашында оларды өзінің мінезіндегі бір өзгешелік деп білуінен, соңынан оларды өз тұлғасының қасиеттері ретінде жинақтап қорытуы мен ұғынудан тұрады.

Зерттеу барысында ғалымдардың жасөспірім шақ ерекшеліктеріне берген жіктемелеріне талдау жасадық (кесте 6):

Кесте 6 – Ғалымдардың жасөспірімдік шақ ерекшеліктерін жіктеуі

Ғалымдардың аты-жөні	Жас шамасына қарай ерекшеліктері
И.В.Дубровин	- 9-12 жас жеке істеріне қатынасы; - 12-13 жас мінезіне қатынасы; - 13-14 жас құмарлық, өзін-өзі сынауы, мінез-құлықтың жағымсыз қасиеттеріне аффективті қатынасы; - 14-16 жас өзіне деген қарым-қатынасы, мейірімді, сабырлы
А.М.Олесик	- 10-11 жаста өзіне қатынасы артады; өзгелердің жағымсыз бағасы мен өзінің сәтсіздіктерін, уақытша, жағдаяттық деп есептейді; - 11-12 жаста, өз-өзіне баға берудің өткір қажеттілігі анықталады, өзіне баға бере алмауын уайымдайды; - 12-13 жаста айналасындағылардың бағасына тәуелді, өзіне деген жағдаяттық жағымсыз қатынасы пайда болады; - 13-14 жаста «өз-өзіне жылдам баға беру» пайда болады; - 14-15 жаста, өз-өзін бағалау негіздемелері ауысады; өзіне деген қатынасы, жеке табыстары мен сәтсіздіктерінен, айналасындағылардың қарым-қатынасы мен бағасынан тәуелсіз болады
Д.И.Фельдштейн	- 10-11 жас, баланың тәуелсіздікке ұмтылуы, үлкендер тарапынан оның ер жетуін мойындау фактісін іздеуі; - 12-13 жас, бөлініп шығуға, сирек кездесетін тұлға болуға ұмтылысы; - 14-15 жас, «Мен және қоғам» ұстанымынан (жекелену) «Мен қоғамда» ұстанымына (әлеуметтену) ауысуы; - 15-17 жаста, өз-өзін іске асыруға ұмтылысы, логикалық және абстрактты ойлауының дамуы
Қ.Жарықбаев	- 15-17 жаста баланың қоғамдық белсенділігі артады, сана-сезімі өседі. Өзі өмір сүретін ортадан тиісті орнын алуға тырысады, қоршаған ортаға сын көзбен қарай бастайды. Өзін-өзі бағалауға талпыну, имандылық пен адамгершілік идеялары оянып, кемелдене бастайды.
М.М. Мұқанов	16-18 жаста жауапкершілігі ұлғаяды, өзін өзі бағалауы көріне бастайды.

Сонымен, жасөспірім шақтың ерекшеліктеріне арналған ғылыми әдебиеттерді талдау, келесі қорытындылар жасауға мүмкіндік туғызды:

- қазіргі заманғы жасөспірім қоғамда аралық жағдайда тұр. Бір жағынан, ерте және еркін түрде үлкендердің іс-әрекетіне араласа бастаса, екінші жағынан, қоғамда үлкендердің кеңістігіне жасөспірім буынның адекватты қосылуына мүмкіндік туғызатын дәстүрлер жоқ. Нәтижесінде, жасөспірімдердің ер жетуі, көп жағдайларда атрибутивті көрініс табады, яғни міндеттеріне қарағанда құқықтары басым болады;

- жасөспірім шақта негізгі жаңадан пайда болушылық – тұлғаның танымдық, мотивациялық, эмоционалды-құнды сапаларын қозғайтын, сана-сезімнің жаңа деңгейі пайда болады. Басқа жас шамаларына қарағанда, өзін-өзі тану, өзіне эмоционалды-құнды қатынасы мен өз тәртібін реттеу стилі, сана-сезімнің жасөспірімнің тұлғасы мен тәртібіне айтарлықтай әсерін тигізе отырып, өзіне тән өзгеше жас ерекшеліктеріне ие болады.

Сол себепті де жасөспірімдік шақта баланы тәрбиелеу мен дамытуға аса мән берілу қажеттілігінен педагогикалық және психологиялық зерттеулерден

тыс қалмаған. Л.И.Божович жоғары жасөспірім шақта басты назар тұлғаның мотивациялық аясын дамытуға ықпал ету мүмкіндігін көрсетеді. Мәселен, олардың қатарында дүниеге көзқарасын қалыптастыру және танымдық іс-әрекетін дамыту; өзіндік санасы мен адамгершілік санасын жетілдіру және т.б. жатқызуға болады. Осы айтқандарын ол осы шақта баланың «ішкі ұстанымының» даму мүмкіндігімен дәлелдейді [87].

В.В.Рогачев жоғары сынып жасөспірімдік шақта тұлғалық дамуы барысында ізденушілік белсенділікпен ерекшеленетінін көрсетеді. Ол осы жас аралығын іс-әрекетке бейімділігімен, өзіндік санасының күрт жоғарылауымен және өзіндік орнын табуға ұмтылысымен анықталатынын айтады [88]. Бұл кезеңде жасөспірімдердің әлеуметтік белсенділігі артатындығын А.А.Реан да атап көрсетеді.

Жоғары жасөспірім шақта ұйымдастырушылық іс-әрекетке деген қажеттілік артатындығын, дегенмен өзіндік ұйымдастыру іс-әрекетіне бағдарланатынын анықтайды. Жасөспірімдер өздеріне лидер рөлін алуға даяр, балаларды белгілі іс-әрекетті ұйымдастыруға шақырады. Олардың қоғамда өзіндік бір рөлін көрсетуге деген талпынысы әлеуметтік жауапкершілікті ересек деңгейінде жауап беру мүмкіндігі ретінде, «Мен», «Мен барлығы үшін» күшін іске қосып, ұжымдағы өзіндік орнын табу, қоғамда белгілі рөлге ие болу қажеттілігі туындайды. Жасөспірім шақ тұлғаның қарқынды дамуымен, өзіндік сана және әлемдік көзқарас қалыптасуымен сипатталады. Бұл кезеңде жасөспірім бойында тұлға ретінде сыйластық және қабылдау қажеттілігі тұрақтанады, айқын байқала бастайды. Ол оған түрлі механизмдер арқылы қол жеткізеді, атап өтер болсақ, балалар бірлестігінің лидері ретінде, жасөспірім ересектер тарапынан қолдауға ие болады, зерттеу негізінде өз қажеттілігін қанағаттандырады. Тұлғалық өзіндік жетілуге белсенді түрде ұмтылуға байланысты осы жас аралығына тән мотивациялық басты жолдар – бұл, өзіндік тану, өзіндік орнын табу, өзін-өзі айқындау. Жасөспірім бойында ересектерге ұқсау секілді ұмтылыс пайда болады, ол ересектер тарапынан өзіне тең дәрежедегі қарым-қатынасты талап етеді.

Жасөспірімдер үшін тек ересектер арасында беделге ие болу ғана маңызды емес, сонымен қатар өз қатарларының арасында да қанағаттанарлық орынға ие болуы қажет. Бұл қажеттілік оқуда және мінез-құлықта басым түрткі болады.

Бірақ сол уақытта да бірқатар психолог мамандар атап өткендей, жасөспірім шақ теңсіздік бұзылуының уақыты болып табылады, ол жасөспірім бойында белгілі деңгейдегі қажетсіз уайымдаушылық негізінде көрініс табады. Көрінетін белсенділікте бірізділік байқалмайды, себебі ол қажетті бір арнаны іздейді, өмірлік мақсаттары әлі анық емес, онда қатаң жинақылық байқалмайды, өмірлік тәжірибе шектелген, және өзіндік бақылау әлі орнатылмаған. Жоғары сынып жасөспірімдерінің тұлғалық қалыптасуына педагогикалық әсер рөлі жоғары. Сол себепті олардың тұлғалық өзгерістеріне жағымды жағдай құру жасөспірімдердің әлеуметтік маңызды іс-әрекетті игеруін, қажеттіліктері мен әлеуетін жүзеге асыруын мүмкін етеді.

Осы айтылып өткеннің бәрі жоғары сынып оқушыларының жасында лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің басымдығын танытады. Өйткені:

1. Жоғары сыныптағы жасөспірімдік шақта лидерлікке даярланудың мүмкіндік деңгейі олардың лидерлік қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін жеткілікті болып табылады.

2. Жоғары жасөспірім шақта лидер болуға ұмтылыс көп деңгейде саналы болып табылады, өйткені өмір іс-әрекетіне қатынас болған құбылыстың саналы рефлексиясы негізінде орын алады.

3. Лидерлік топтағы өзара әрекеттестік жағдайында көрінуіне байланысты пайда болады. Ал, жасөспірім кезеңінде бұл құбылыс жылдам және қарқынды түрде дамиды. Бұл олардың өз құрбылары арасында қанағаттанарлық орын алу, тұлға ретінде белгілі орны болу, лидер болу қажеттілігімен түсіндіріледі.

4. Жоғары сынып жасөспірімдерінің лидерлікке даярлығының дамуына педагог ықпалы басым. Өйткені жасөспірімнің өмірлік тәжірибесі аз және оның белсенділігі әлеуметтік маңызды және әлеуметтік-қолайлы іс-әрекетке бағытталуы қажет.

5. Жасөспірім кезеңінде өз бетінше даму және шығармашылық ортасы пайда болады. Бұл жерде лидер «жетекші» рөлінде болады. Ересек жасөспірімдерге мектеп ұйымының жұмысына жауапты болу жүктелгендіктен, жоғарғы сыныптарда лидер мектептің ортаңғы буынындағы оқушыларға «кеңесші» ретінде қызмет атқарады. Лидерлікке ынталанған жоғары сынып оқушыларының өзін-өзі бақылау және өзін-өзі тексеруі басым, яғни рефлексивті дағдыларға ие. Өйткені «рефлексия – ол өзін-өзі сезіну, өзінің іс-әрекетін, адамдармен өзінің қарым-қатынасын, өзінің ішкі дүниесін көру және өзін-өзі түсіну қабілеті». Рефлексия жасөспірімнің тұлға ретінде өзіне-өзі дұрыс баға беруіне, өзінің дамуына, өзін-өзі тәрбиелеуге бейімдейді. Сондықтан неғұрлым бірігіп шығармашылық істерімен айналысуға ертерек жағдай жасалған болса, баланың қалыпты өмір салтында адамгершілік пен шығармашылық негізделе қалыптасады».

Жасөспірім шақта лидер болу үшін бала бойында айрықша артықшылық болуы керек. Өйткені лидер топ мүшелерімен қарым-қатынасқа түсу арқылы оларға ықпал етеді, сонымен қатар ол топтағы психологиялық ахуалдың құрылуына өз көмегін тигізеді.

Лидердің маңызды сапасының бірі – жауапкершілік. Лидер өзге де топ мүшелері алдында жауапкершілікке ие болғандықтан тек қана басқарушылық қызметпен айналыспайды. Сол себепті де топты алға жетелеу үшін бірқалыпты, өзара сыйластықта құрылған, психологиялық ахуалы бір-біріне деген мейірімділікке негізделген және лидер қарым-қатынаста түзету жұмыстарын жүргізе алатын, бастамашылдықпен, жан тәнімен нәтижеге қол жеткізетін, ережелер мен адамгершілік нормаларға сай өз іс-әрекетін басқара алатын орта құрылуы керек [89].

Лидерге қажетті сапаларды тәрбиелеу үшін біршама уақыт қажет. Сонымен қатар лидер тұлғасының белсенді ұстанымының дамуы оқыту мен тәрбиелеу барысында жүзеге асуы мүмкін. Лидер тұлғасының тиімді жағдайлары оқушылар

топтарында құрылады. Жасөспірімнің осы топтарда өзін-өзі ұйымдастыруы мен өзін-өзі анықтауы, оның қазіргі жағдайларға бейімделуге мүмкіндік береді. Бірлескен іс-әрекеттің ұжымдық тәртіпке бағына алу, өз қызығушылығын үнемі қорғау және жеке қызығушылықтарын жалпы көзқарастарымен сәйкестендіре алу түрлері әлеуметтік өзара әрекеттестіктегі қажетті біліктілігін туындатады. Өз құрдастарының арасында өзара әрекеттестік тең дәрежеде орын алатын ортада беделі мен мәртебесі болуы және оны үнемі демеп отыру керек [90]. Осыған орай жасөспірім тұлғасын тәрбиелеу мен қалыптастыруға жауап беруші әлеуметтік институттардың рөлі біршама артады, олар тұлға әлеуметтенуіне бағдарланған бірден бір тиімді мекемелер саналады. Қазіргі күні әлеуметтік институттар және қосымша білім беру мекемелері тұлға қалыптасуының күшті мотивациялық құралы болады және де көптеген іс-әрекет түрлері арқылы дамыту осы мекемелер аясында тиімді іске асады.

Осылайша, тұлға дамуының басым жағы қарым-қатынастың іс-әрекеттік-шартталған түрі болып табылады, ол қатынас белгілі даму кезеңінде маңызды топтарда адам бойында қалыптасады. Әрбір әлеуметтік – маңызды іс-әрекет адамға өзіндік орнын табуға және өзін танытуға мүмкіндік береді. Лидерлік өзін-өзі іске асырудың бір нұсқасы ретінде көрініс табады.

Психологиялық және педагогикалық әдебиеттерді талдау жалпы білім беретін мектептерде жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің педагогикалық тұжырымдамаларын беруге мүмкіндік берді. Бұл үрдіске педагогикалық демеу құру үшін маңызды фактор жеткіншек шақтық кезеңнің аса сезімталдығы болып табылады. Бұл кезеңге Эриксон пайымдауынша өзінің ішкі әлемін тану, әлеуметтік құбылыстарға жоғары деңгейдегі сезімталдылық, идентификация, спорттық іс-әрекетте өз тұлғасын қабылдау, өзіндік Менін игеру сезімі тән. Бұл жас аралығында өзіндік орнын табуға деген ұмтылыс аса ерекше орынға ие. Бұл үздіксіз үдеріс және көп таңдау мүмкіндігін береді. Бұл жағдай өз кезегінде жалпы білім беретін мектептердің іс-әрекетіне қатысуға жағымды түрткі болуын, өзіндік интеллектуалды-танымдық әлеуетін қолдануға құштарлығын оятып, жаңа білім алу қажеттілігін тудырады.

Жасөспірім шақтың тағы бір басты сипаты – өзін-өзі белсенді ету. Ол рухани идеалды іздестіруге, өзіндік әлеуметтік құндылықтарды анықтауға әсер етеді, ол жасөспірімнің арнайы мүмкіндіктерінің дамуына алып келеді. Бұл – мектептің оқу-тәрбие үдерісінде жасөспірімнің лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің екінші маңызды факторы.

Мектептің тәрбиелеу ортасының арнайы ерекшеліктеріне қарай жеткіншектер мен бойжеткендерде өзіне-өзі, өзіндік дербестігіне деген сенім пайда болады, өзінің құндылығын қабылдай алады. Дәл осы кезеңде жастарда үлкен жетістікке жету құштарлығы оянады, олар өз қажеттіліктерін қанағаттандырады. Сол себепті жастар түскен орта лидерлік құндылықты бағдарларды сақтай келе жетістікке жету жағдайын мүмкіндігінше дұрыс құра алуы керек. Жасөспірімдердің ортасы оны өзіндік орнын табуға итермелейді. Басты рөл мұнда педагогқа беріледі.

Біздің ойымызша лидер мотивациясы жетістікке және жақсы нәтижеге бағытталған. Жетістік мотивациясы міндетті түрде жағымды сипатта болады. Және де мұндай мотивация басымдылық қажеттілігін туындатады, яғни өзін топ немесе өзгелердің қабылдауы, өзгелерге сөйлеуге мүмкіндік беру, өзгелер үшін шешім қабылдауда өзіне жауапкершілік алуға даярлық қажет. Жеке белсенділік бұл ретте жетістікке жету қажеттілігінен талап етіледі. Лидерлер жетістікке бағдарланады, үнемі белсенді және бастамашыл болады, кедергілер мен қиындықтарды жеңудің жолын іздестіреді.

Жетістікке жету арманы – қоғамдық пайдалы сапа. Оның табиғи деп аталу себебі, тек адам ғана қоғамдық мақұлық, себебі ол қоршаған орта қабылдауынан өзін қанағаттанған күйде сезінеді, тек осындай қабылдау арқылы өзіндік барлық мүмкіндіктерін аша алады. Ол пайдалы, себебі қоғам дамуы мен ілгерілеуіне орай қызмет атқарады. Сол себепті үлкен бастама сәттілігі жетістік қоры мен әрбір адам сәттілігіне тікелей байланысты. Сәттілік барлығының қабылдауын аса қажет етеді. Сол себепті де жетістікке жету қажеттілігі өте маңызды. Қазіргі заманғы қоғам талабы, әлеуметтік тапсырыс жастар белсенділігін есепке ала отырып құрылады, олар үшін ең жоғары саты лидерлік ұстаным, яғни белгілі бір іс-әрекет аясында жетістікке жету.

Бұл жас аралығында жастарда үлкен жетістікке жету қажеттілігі туындайды, өз қажеттіліктерін іске асыруға ынталанады. Олардың ұстанымында «қазір және осында» басым болады. Сол себепті олардың жағдайында лидердің іс-әрекет субъектісі тұрғысынан тұлғаның қалыпты дамуын қамтамасыздандыратын жағымды орта құру қажет.

Осы ортада педагог ұстанымының ерекшелігі жеткіншектің субъектілігін қамтамасыздандыруымен сипатталады. Яғни, ол тек тәрбие объектісі ғана болып қалмай, өзіндік даму субъектісіне айналуы тиіс.

Жоғары сынып оқушыларының жасөспірім жасында лидер тұлғасы құрылуының педагогикалық негіздерін талдау мен зерттеу бізге мынадай тұжырымдар жасауға мүмкіндік берді:

1. Жасөспірім шақтағы лидер тұлғасын тәрбиелеу тиімді әлеуметтену үдерісінде іске асады және «Мен тұжырымдамасының» құрылуы мотивациялық-қажеттілік аясында орындалады.

2. Лидер тұлғасын тәрбиелеу, егер жасөспірім шақта орын алса, онда ол өзі туралы идеалды бейнеге сәйкес, қоғамға деген өзіндік қажеттілік арқылы жүзеге асады.

3. Жасөспірім шақта лидер тұлғасын тәрбиелеудің педагогикалық негізін ашу барысында лидер ұстанымын анықтаушы тұлғаның психологиялық-жеке дара сипаттамаларына, тұлғаның ұйымдастырушылық қасиеттеріне баса назар аудару қажет.

Лидер тұлғасын тәрбиелеу өмір бойына жүреді. Ол ішкі және сыртқы тұлға белгілерінің біртекті емес дамуын көрсетеді, ол өз кезегінде тұлға дамуына және оның ішкі әлеуетіне әсер етеді. Мен ұстанымының құрылу үдерісі тиімді даму үстінде болады. Егер жасөспірімдердің өзі белсенді өмірлік ұстанымды ұстанған болса, оның негізінде тәрбие үдерісінің белсенді қатысушысы

ретіндегі тұлғаның ішкі сапалары пайда болады. Бұл үдеріс биологиялық генотипке сүйенеді, бірақ әлеуметтік фактор да үлкен әсер етеді. Тәрбие үдерісінің керекті бөлігі лидер тұлғасының құрылуына педагогикалық демеу беру үшін қажетті шарттарды құру болып табылады.

Лидерлік мәселесі жан-жақты және көп аспектілі. Оған бірқатар теориялар құрылған, олар тікелей лидерлік үдерісін де, лидерлік сапалары бар тұлғаны да зерттейді. Өз мәні бойынша бұл үдеріс диалектикалық. Ол болашақ құндылықтарды игеру үдерісіне бағытталған. Ол өзіндік көптеген кемшіліктерді жою арқылы өзіне өзгерістер енгізу арқылы іске асады.

Демек, қазіргі таңда білім беру саласында адамдармен оңай тіл табыса алатын, лидерлік дағдыларға ие, талдауға, ынталандыруға, стратегиялық ойлауға және тиімділікке қабілетті жаңа типтегі лидерлер керек. Алайда ондай лидерлерді қайдан табуға болады деген заңды сұрақ туындайды. Дейтұрғанмен, ұдайы өзгермелі жағдайда білім беру жүйесінің барлық деңгейінде талантты, әрі жақсы дайындықтан өткен лидерлердің аздығы жасырын емес екені анық. Сондықтан, зерттеу жұмысында білім беру жүйесінде лидерлік дағдыға ие және жоғары білікті, талантты жоғары сынып оқушыларын іздеп табуға, оларды даярлау мүмкіндігін қарастыруға олардың жасөпірім шақтағы жас ерекшеліктері негіз болып отыр [91].

Жоғарыдағы талдаулар негізінде біз үшін аса қызығушылық танытқан жасөспірімдік шақ екендігін батыл айта аламыз. Айтылып өткендей, дәл сол кезде жас бала өзін ересек сезінеді. Бұл күрделі қарама-қайшылықтар аралығы, ішкі және сыртқы, тұлғалық және тұлғааралық кикілжің. Ерте жеткіншек шақтағы лидер тұлғасының қалыптасу қиындықтары өз негізінде әлеуметтік-психологиялық, физиологиялық (эндокриндық жүйе қызметімен шартталған өзгерістер, жасы, бойы, барлық ағзасының құрылымының қайта құрылуы) себептерге ие.

Лидерліктің барлық жағдайы және басшылық үнемі белгілі әлеуметтік контексте орын алады, олар ең алдымен уақыт және орнымен сипатталады (кең және тар ауқымда). Лидерлік (басшылық) үдерісіне әсер етуші факторларды қарастыратын болсақ лидерлік теориялары лидер іс-әрекеті мен макро орта ерекшеліктеріне, әлеуметтік-экономикалық қатынастарға және қоғамдық саяси қатынастарға, жалпы осы қоғамның мәдениетіне тікелей байланысты.

Жасөпірім жастағы лидер тұлғасын тәрбиелеу әлеуметтану үдерісінде мотивациялық-қажеттілік аясы негізіндегі «Мен тұжырымдамасы» арқылы іске асады.

Жасөспірім жастағы лидер тұлғасын тәрбиелеу өзі және қоғам туралы идеалды бейнелеріне сәйкес балалар мен жастар бірлестігі қажеттіліктерін іске асыру арқылы орындалады. Бұл біздің жағдайымызда мектептің тәрбие ортасында жүргізіледі.

Біз зерттеу проблемасының теориялық негіздерін айқындай отырып, оны ғылыми жүйеде түзеу мен жүргізуге қажетті және басшылыққа алатын әдіснамалық тұғырларын анықтап алуымыз қажет. Бұл туралы келесі параграфта мазмұнды баяндалады.

1.2 Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің әдіснамалық тұғырлары

Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу мәселесінің негізі болып адамның жаратылысы мен дамуы туралы білімдер табылады. Әр түрлі бағыттағы және ағындағы философтардың барлығы да адам дамуы мәселесіне мән берген болатын. Философтар адамның тумысынан әлеуеттілікке ие болатындығын жоққа шығармайды, яғни, оның бойында өз бетінше жүзеге асырылуына және креативтілігінің, интеллектуалды қабілеттерінің ашылуына мүмкіндік беретін генетикалық әлеуеті болатындығын негіздейді [92, 93].

Философиялық түсініктер, адамның жаратылысын тұтас бірлігінде қарастырады [94]. Олардың құндылығы, адамның тұлға болуында, ал лидер тұлғасын тәрбиелеу, тұтас тұлғаның, тікелей «әлеуметтік кеңістік және құрылыспен шектесуі» кезінде жүреді.

Тұлғаны ұғынудың философиялық аспектісі, адамның қоғамдық қатынастар жүйесіндегі сипаттамалар призмасы арқылы беріледі. Қазіргі философия тұрғысынан қарағанда, тұлға ұғымы дара қайталанбайтын және әлеуметтік өзіне тән өзгешелігімен қатар, бойына адамгершілігі сіңген субъект тұрғысынан қарастырылады. Әрбір тұлға басқалардан қабілеттері мен қажеттіліктеріне, субъектілігіне, жаратылысына сәйкес ажыратылады. Э.В.Ильенковтың пікірі бойынша, «әр адамның, тек жан-жақты, үйлесімді дамуы, өзінің ісін, өзінің орнын, өмір жолын, өз бетінше анықтай алатын тұлғаның дүниеге келуінің, басты шарты болып табылады...».

Философтардың басқа тобы тұлғаның дамуы және оның тәрбиеленуі, оның әлеуметтік ықыласының дамуы мен белсенділігінен, еркіндікке деген талпынысынан талап етіледі, деп көрсетеді [95, 96].

Л.Н.Коганның пікірі бойынша, тұлға дамуының критерийлері болып тұлғаның оның даму бағытын анықтайтын қоғамдық қарым-қатынастардың сипаты мен мәні табылады. Біздің зерттеу үшін, бұл тәсіл қызығушылық тудырады; себебі тұлғаның жаратылысын ашуға көмектеседі [97].

Л.Адлер, К.Роджерс, Л.М.Фридманның еңбектеріндегі гумандық психологияда, феномен ретіндегі тұлға мәселесі кеңінен ұсынылған [98-100]. Біз тұлға ұғымын лидер тұлғасының негізін құрайтын дамыған және жетілген, белсенді өмірлік позициясы бар адам тұрғысында қарастырамыз. Тұлғаны, қоғамдық субъект ретінде тәрбиелеу үздіксіз жүреді. Адам, жаңа қасиеттерге ие бола отырып, түрлі деңгейлер мен кезеңдерді игеріп, барлық жас кезеңдерінен өтеді. Бұл ұғымдар, ішкі құрылым арқылы, тұлғаны тәрбиелеудің күрделі үдерісін көрсетеді [101-106].

Адам тұлғасы - үнемі және өз бетінше дамудың нәтижесі. Оның қалыптасу үдерісі ұзақ мерзімді және таңдау жасаумен, тұлғада оның «Мен» тұжырымдамасымен ерекшеленеді. Барлық қасиеттер мен атқаратын қызметтердің үйлестірілуі, «Мен»-нің екі негізгі құрамының қалыптасуына

әкеледі, дәлірек айтқанда, «Мен тұжырымдамасынан» (өзі туралы ойлар) және өзіне-өзі баға беру (өзіне деген сезімдері және өзін бағалау), талдаудан тұрады.

Осы түсініктерге негізделетін болсақ, біздің ойымызша *лидерлікке даярлықты тәрбиелеу* – индивидтің генетикалық әлеуетін ашуға және оны белгілі бір әлеуметтік жағдайларда дамытуға бағытталған, ішкі құрылымының үдерісі. Біздің жағдайымызда *жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу* – олардың лидерлікке бейімділігін айқындау негізінде генетикалық әлеуетін ашу және оны жалпы білім беретін орта мектептерде ұжымдық, топтық тәрбие үдерісінде дамыту.

Кейінгі зерттеулерге сүйенсек лидерлік әлеует бәрінде бар, алайда оны қандай жолмен дамытуға болады деген сұрақтар туындауда. Әйгілі лидерлердің тарихын қарастырып, әр түрлі зерттеулердің нәтижелерін біріктіріп, жеке эксперименттер мен бақылау жүргізу арқылы адамның лидерлік әлеуетінің дамуында өзіндік ерекшеліктері бар екендігі анықталды. Лидерлікті пирамида пішінінде көрсетуге болады. *Оның негізінде тұлғаның базалық қасиеттері жатады, ал пирамиданың биіктігі ұлғаюына байланысты, оған әлеуметтік қатынастар мен байланыстар қосылады, оған әрбір жаңа деңгейде лидер ойлауының тереңдігі мен жүйелілігі қосылады. Пирамидалар заңы бойынша әрбір жаңа деңгей алдыңғы деңгейлерге негізделеді және оларсыз пайда болуы мүмкін емес. Лидерліктің жоғарырақ деңгейіне жету үшін алдымен төменгі деңгейлерді дамыту керек. Тек сол жағдайда ғана лидерлік өсі туралы айтуға болады. Осы модель лидерлікті дамытуды неден бастау керек, және қандай ретпен дамыту керек екенін ұғынуға мүмкіндік береді.* Сонымен, лидерліктің дамуының бастапқы деңгейі ішкі лидерлік болып табылады. Бұл дегеніміз ішкі қасиеттер мен сапалардың жиынтығы, бұлар оған тек өзі үшін лидер болуға көмектеседі. Оларға өзін-өзі басқару, өзінің идеялары мен қалып-күйлерін басқару, алдында мақсат қоя білу мен оларға жету біліктілігі, өзін-өзі басқару мен тайм менеджмент дағдылары, көпке талпыну, және үзбей даму қасиеттері жатады. Жалпы айтқанда ішкі лидерлікке жету алғышарты біртұтас тұлға болып табылады. Лидердің өзі белсенділік танытпаса да адамдар оның артынан еруге мүдделі болады. Осы қасиеттері жоқ адам лидер болып тағайындалса, онда ол тек *формальды түрде лидер* болып саналады. Ол жақсы басқарушы болуы мүмкін, алайда өз тұлғасымен басқаларды жандандыра алмаса, ол басқа лидерлерден артта қалады.

Лидерді тәрбиелеу сұрақтарымен көптеген ғалымдар айналысқан. Лидерлік қасиеттерді тәрбиелеу теориясында үш әйгілі бағыт бар: Р.Л.Кричевский [107], Е.М.Дубовская [108], Р.Д.Мубинова [109] лидердің психологиялық мінездемесін айқындау барысында «болмыс теориясын» бөліп қарайды; ал А.Менегетти [110], Ф.Карделл [111], Р.Дилтс [112] «жағдаяттық теория» лидерлікті жағдайға байланысты туындайды деп, санайды (яғни лидердің мінезі және қылықтары осы теория бойынша жағдайға байланысты болып есептеледі); М.Хьюстон [113] лидерліктің «жүйелілік теориясы» топтағы тұлғааралық қарым-қатынастың құрылу үдерісін қарайды, ал лидерді сол үдерісті басқарушы ретінде қарастырады.

Ерекше лидерлік түрінің теориялық жүйесін М.Мемфорд негіздеген. Оның ойынша, «әр бір әлеуметтік жүйе мен құрылым екі немесе одан да көп қосалқы жүйелерден құралып, оның ішіне жеке тұлғаларда кіреді». Яғни, оның мақсаты – екі немесе одан да көп қосалқы лидерлік жүйелерді бақылайтын және жұмысын қадағалайтын жеке тұлғалар талабына іс-әрекетті таңдау арқылы барлық жүйені бағындыру [114].

Ф.Фидлермен құрылған «Лидердің тиімділігі туралы ықтималдық моделі» топтағы мәселе бойынша шешім қабылдау лидердің стилінен талап етіледі [115]. Лидердің беделі оған топпен берілген еркіндіктің деңгейіне байланысты болады.

«Лидерлік атқарымы жағдайға байланысты» теориясының авторлары Р.Бейле, Т.Ньюколе және А.Хейр [116]. Бұл теорияның негізгі мазмұны – лидерлік өзі жүрген тобынан, лауазымынан, қандай жағдайда екендігінен және тұлғаның қандай жағдайда болғанынан және қандай шаралар қойылғанынан талап етіледі.

Лидерлік мәселелерін зерттейтін бірқатар зерттеушілердің (О.Ю.Бандурович [117], Л.Ершов [118], К.Корсак [119], Е.В.Осипова [120], А.Кузибецкий [121], Н.И.Шевандрин [122], А.С.Чернышов [123], Л.А.Беляева [124] және т.б.) пікірі бойынша, бірлескен топ қызметінде жағдайлардың ғана шешілуі емес, нақты шаралардың шешілуі қойылған жағдайда, кейбір топ мүшелері сол мәселелерді шешуге барлық топты жұмылдыра алатын қабілеті бар болады.

К.А.Абдульханова-Славская [125], Г.Н.Аноримова [126], Т.В.Глазкова [127], А.А.Горбунов [128], А.И.Донцов [129] және т.б. лидердің басқалардан айырмашылығы оның ерекше мінез-құлқының бар екендігінде емес, оның ерекше билік жүргізе алатын қабілетінің болуында екенін негіздеген.

Болашақ лидердің бейімделуі оның қоршаған ортаға деген пікірі мен қарым-қатынасын эмоционалдық символдар, эмоционалдық күйзеліс-ынтығыуынан, тұлғаны жігерлендіру іс-әрекетінен көрінеді.

А.Н.Лутошкинның пікірі бойынша, лидер деген ол ұйымдастырушы, ал «ұйымдастыру дегеніміз бір құбылысты, үдерісті жүйеге келтіру». Ұйымдастырушының іс-әрекеті екі негізгі компоненттерден құрылады – «ішкі» (ата-анамен қойылған мақсатты шешу, туындаған жайғдайды сараптау) және «сыртқы» - тәжірибелік (өз құрдастарымен қарым-қатынаста болуы) [130].

А.В.Мудрик лидердің ұстанымын жас ерекшеліктеріне қарай топтарда зерттей отырып, әр түрлі жастағы жастардың ерекшеліктерін қарастырады [131]. Автордың пікірі бойынша, кіші сыныптардағы лидердің негізгі қызметі – ұйымдастыру, сондықтан ересек жасөспірімдер өздерінің кіші жолдастарына жетекші, ұйымдастырушы ретінде көрінеді. Осыған байланысты, жеткілікті жетілген лидер осы жастан бастап мектепке дейінгі балалардың және мектеп жасөспірімдерінің арасындағы қарым-қатынаста дәнекер бола алады.

Жасөспірім кезеңінде өз бетінше даму және шығармашылық ортасы пайда болады. Бұл жерде лидер «жетекші» рөлінде болады. Ересек жасөспірімдерге мектеп ұйымының жұмысына жауапты болу жүктелгендіктен, жоғарғы

сыныптарда лидер мектептің ортаңғы буынындағы оқушыларға «кеңесші» ретінде қызмет атқарады. Лидерлікке ынталанған жоғары сынып оқушылардың өзін-өзі бақылау және өзін-өзі тексеру, яғни рефлексі дағдылары болады.

Осылайша, біздің лидерлікке жасөспірімдерді үйрететін маңызды фактор, бұл қоғам, - деп шешім қабылдауымызға әбден болады. Балалар неғұрлым өмірге дайын болса, соғұрлым олар қоғамда өмір сүруге дайын болып, өмірдің дамуына және дәулеттілігіне өз үлесін қосады.

Л.Островскаяның [132], В.С.Собкинның [133], А.Л.Уманскийдің [134] және басқаларының пікірінше де «көшбасшылық іс жүзінде қоғамдық қатынастарда көрсетіледі». А.Мурашов [135], Е.Тихомирова [136], А.Ермолин [137] және т.б. олардың пікірін қолдай отырып, әрбір адамның өзін-өзі өзгертуге толық мүмкіншілігі бар, бірақ өз мінезін өзгерту - ол адам қызметінің ең қиын түрі, сондықтан қажетті күш-жігерін аямай ізденген адам ғана өз тағдырының қожасы бола алатындығын айтады.

А.Г.Асмоловтың тұжырымдауынша, өзін-өзі жетілдіру үдерісі неғұрлым ертерек басталса, соғұрлым жеткіншек жоғары деңгейді игере алады, өйткені көшбасшылыққа жету үшін тоқсан пайыз мінезге байланысты болады екен. Ол барлық тәрбиелік жүйе мінезді тәрбиелеуге жұмылдырылуы тиістігін, яғни мінез – лидерліктің жалпы шарты екендігін көрсетеді [138].

Тәрбиелік-оқыту мақсаттарын қазіргі заманда нәтижелі жүзеге асыру барысында жасөспірімдер өмірге деген көзқарасын айқындауы үшін қолайлы жағдай жасалуы қажет. Бұл жерде ата-ана мен ұстаздардың қойылған талаптары мен іс-әрекеттері лидерлікке ынталанған балаға психологиялық және әлеуметтік дамуды қамтамасыз етуі керек. Осыған байланысты В.В.Зеньковскийдің [139] және Л.А.Беляевтің [140] баланың моральдық жағынан дамуы туралы философиялық-педагогикалық тұжырымдамасы өте үлкен қызығушылық тудырады. Авторлардың пікірі негізінде «егер өз мүмкіншілігімізше баланың жан дүниесін тереңірек түсінуге ұғынсақ, баланың моральдық тұрғыдағы ішкі дүниесі неғұрлым сау болса, осының бәрі баланың рухани дамуына өте үлкен әсер етеді».

Қоғамдағы өзгерістерге байланысты, адам табиғатын ұғынуға жаңа жолдар құрылуы ықтимал, әрі адамның қоғамға деген және қоғамның адамға деген көзқарасы да өзгереді. Тұлғаның дамуы қоғамдық субъект ретінде әрдайым үзіліссіз жалғасуда. Адам жастық кезеңдерден өтеді, өмірлік кризистерге төтеп береді, өзіндік қалыптасуындағы әртүрлі деңгейлерден өтеді, мінез-құлқында жаңа өзгерістер пайда болады және олар кейін алда қиын жеке-психологиялық құрылымдарға айналады. Л.С.Выготский [141], С.Л.Рубинштейн [142], Б.Г.Ананьев [143], А.Н.Леонтьев [144], Л.И.Божович [145], А.Н.Лутошкин [146], В.Г.Белинский [147] және т.б. сияқты педагог және психологтардың еңбектерінде даму процессінің қиындығы туралы көрсетілген болатын.

Жоғарыда айтылғандарды ескере отырып, біз жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу тақырыбындағы зерттеуімізде теориялық-әдіснамалық негіздерді және гуманизм (адамгершілік) мен детерменизм идеяларын тірек етеміз.

Ғылыми білімнің әдіснамасындағы *жүйелілік* тәсіл дүниеге тұтастық көзқарастың қалыптасуын білдіреді және күрделі арақатынастың ұйымдастырылуының ішкі белсенділігі және детерменизм тұрғысынан қарастырылады (П.К.Анохин [148]).

Психологиядағы жүйелік көзқарастың қолданылуы туралы әдіснамалық негіздемелер Б.Г.Ананьевтің [149], В.Г.Ганзестің [150], Б.Ф.Ломовтың [151], еңбектерінде, ал, педагогикадағы жүйелілік көзқарас Ф.Ф.Королевтың [152], В.А.Сластенинның [153] және т.б. зерттеулерінде негізделген.

Біздің зерттеуімізде *іс-әрекеттік тәсілдің* қолданылуы тұлғаның дамуы, қызметтің қоғамдық түрлерін, сана-сезімін, мінез-құлқын біртұтас психологиялық құрылғы тұрғысынан қабылдауға негіз болады.

Динамикалық тұжырымдама дамуы көзқарасынан алғанда, адам жаратылысынан, табиғи тұрғыдан болашаққа талпынысы бар индивид. Ал, бұл болса адамның дамуында тәрбиенің басым болатындығын дәлелдей түседі. Яғни, *біздің оқушылардың лидерлікке даярлығын тәрбиелеуге болады деген, пікірімізге* негіз бола алады.

Л.П.Буваның пікірі бойынша, тұлғаның дамуы әлеуметті мәдениеттік ортада туындайды, онда бір жағынан кең әлеуметтік ақиқат көрсетілсе, (қоғам, қоғамдық институттар, мемлекет) екінші жағынан – баланы қоршайтын жан-жағындағы күнделікті орта оның мінез-құлқының қалыптасуына әсер етеді [154]. Мұндай пікір біздің зерттеуіміздегі *жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын мектептің білім және тәрбие ортасында жүзеге асыру мүмкін деген, ойымызды* айқындай түседі.

Біздің зерттеуімізде тұлғаның дамуы болып педагогикалық ұйымдастырылған ортаға енуі және онымен бірігуі саналады. Бала сондай ортаға түсе отырып, тұлға ретінде қалыптасуы үшін үш фазадан өтеді: бейімделу, даралану және бірігу.

Педагогикалық ұйымдасқан ортаға бейімделуде бала түрлі қызметті салалардың құндылығын ұғынады. Даралану кезеңінде дара тұлғаның маңғаздануға талпыныс білдіруі өте зор болады. Бұл кезеңде «Мен-барлығы секілдімін» және «Мен-барлығынан өзгешемін» деген әсерлену қарама-қайшылық туындатады. Баланың тұлға ретінде қалыптасу үдерісінің соңғы кезеңі *бірігу, бірлесу*, жалпы топтар ережелерінің жүйеленуі, тәртіптің реттелуі, іскерлік қарым-қатынастың мақұлдануы мен ұйымдастырылуы болып табылады. Әрі қарай бұл кезең ұжымда салауатты психологиялық климаттың орнығуымен сипатталады.

Н.Л.Селиванов тәрбиелік жүйені және оның құрамын *синергикалық тәсіл* тұрғысынан қарастырады [155]. Тәрбиелеудегі өзін-өзі ұйымдастыру жүйесі және сол жүйелерді басқаруды зерттеу үшін синергетика (өзін-өзі ұйымдастыру) теориясының ұстанымы салмақты дәйек бола алады. Біздің зерттеуімізде аталмыш теорияның ережелері *лидерлікке даярлықты тәрбиелеудің ұйымдастыру барысында тірек етіледі:*

1) Тәрбиелік жүйедегі тұрақсыз, құбылмалы хал-ахуалы оның тұрақты және динамикалық дамуына жағдай тудырады. Тәрбиелік жүйеде лидер әрдайым құбылмалы элемент ретінде көрінеді.

2) Микродеңгейде өтіп жатқан кішкене ықпалдар немесе тәрбиелік үдерістер жүйе үшін шешуші болуы мүмкін. Топтың дамуы әрдайым лидердің бағытталуына, оның құндылық бағдарлануына байланысты болады; лидердің көзқарасындағы кішкене өзгеріс топтың өзгеруіне әкеледі.

3) Бұл тұрғыда кері қарай байланыс байқалады: тәрбиелік жүйенің болашақ күйі бүгін бірігеді және құрылады, яғни перспективті тәрбиелік жүйе бүгінгі жетістіктерді көрсетуі керек. Тұлғаны зерттеу қорытындылары әртүрлі ғалым-педагогтармен, психологтармен және әлеуметтанушылармен зерттеліп, бір пікірге – «адам бейнесі» дегенге тоқтатылды (А.Г.Асмолов). Педагогикалық көзқарастарға жүгінсек, тұлға тәрбиелеу стратегиясында бағдар беретін «адам бейнесінің» төрт түрі атап өтілген:

-«*сезімтал адам*» (білімді, іскер, әдепті адам: ақпаратты өңдейтін құрылғы секілді);

-«*алымсақ адам*» (әрдайым бірдеңені қажет ететін адам: сезім мен тұтыну жүйесі);

-«*бағдарламаланған адам*» (тәрбие беру ғылымдарында – реакциялар жүйесі секілді адам, әлеуметтану ғылымында – әлеуметтік рөлдерді атқарады);

-«*әрекетшіл, іскер адам*» (таңдау жасайтын адам; мән-мағынасы мен құндылықтарды көрсете білетін адам) [156].

Сондай-ақ, біздің зерттеуімізде Л.С.Выготскийдің мәдени-тарихилық тұжырымдамасы, А.Г.Асмолов негіздеген «әрекетшіл, іскер адам» сипаттамасы, С.Л.Рубинштейннің сана-сезім мен іс-әрекет бірлігі қағидалары негізге алынады. Өйткені осындай белсенді тұлға ғана өзін-өзі өзгерте алады және қазіргі қоғам талаптарына сәйкес дамиды.

Бұдан басқа да, Д.И.Фельдштейннің «Тұлға адамның онтогенетикалық жетістігі, оның әлеуметтік дамуындағы күрделі үдерістің қорытындысы» - делінген тұжырымы да біздің зерттеуімізде басшылыққа алынады [157].

Олай дейтініміз, дамыған адамның әлеуметтік мінез-құлқы қалыптасқанда ғана, ол адам тұлға ретінде бейімделеді.

Айтылып өткендей, зерттеушілердің басым бөлігі лидерлік мәселесін көбінесе ұжымдағы, нақтырақ айтқанда, топтағы тұлға мәселесі ретінде қарастырған.

Мектеп ұжымы, уақытша балалар тобы тәрізді, өзінің даму және іс-әрекеттерді ұйымдастыру ерекшеліктеріне ие. Бұл, нәтижесінде, біздің ойымызша, лидерлік қасиеттерді қалыптастыру және дамытудың ерекше жағдайлардың қолдануын анықтайтын болады.

Адамның болмысы, қандай да бір әлеуметтік рөлді орындауға деген оның қабілеті барынша толығырақ қасиеттер арқылы ашылады. Қасиет – адамның не бір заттың өзіне тән сапалық болмысын, ерекшелігін айқындайтын ұғым [158].

Жасөспірімнің лидерлікке даярлығын тәрбиелеуде олардың лидерлік қасиеттерінің не сапаларының қалыптасу деңгейі анықталады (Бұл туралы біз келесі бөлімде кеңірек тоқталамыз).

Қазіргі жағдайларға қажетті лидердің қасиеттері, тұлғаның басқа да қасиеттері тәрізді, адамның дамуы барысында пайда болады.

Даму – бұл күрделі жүйелі объектілердің айтарлықтай ұзақ уақыт аралығында ұзақ мерзімді, жинақталатын, қайталанбайтын, ілгері қарыштайтын өзгерістер үрдісі.

«Даму – ол тіршілік әрекетінің барлық кеңістігінде қандай да бір қасиеттің ерекше сандық «өсімі». Жалпы алғанда «даму» категориясы педагогикада «табиғи зат алмасудың нәтижесінде, тіршілік әрекетінің ағымына ілесуіне қарай, оның әсіресе арнайы педагогикалық ұйымдастырылған түрлеріне, әлеуметтік-позитивті іс-әрекетке, қарым-қатынас пен байланыстарға араласуына қарай, ағзадағы сандық және сапалық, психосоматикалық және рухани өзгерістер ретінде ашылып көрсетіледі» [159].

Дамудың нәтижесінде құрамы немесе құрылымының өзгерісі болып көрінетін, объектінің жаңа сапалық күйі пайда болады.

Белгілі бір әлеуметтік және материалдық ортада тіршілік ете келе, қоршаған ортадағы адамдармен өзара әрекеттесе отырып, қоғамдық қатынастарға қатыса жүріп, балалар қоғамдық бірлестігінің мүшесі ретінде жасөспірім алуан түрлі сапалар мен қасиеттердің кең ауқымында өзін күрделі және өзін-өзі басқара алатын жүйе ретінде көрсетеді. Мұндай жүйе тұлға болып табылады. Тұлға – ол адамның психикалық және рухани болмысы. Ол алуан түрлі қасиеттер жүйесінде байқалады:

- адамның әлеуметтік-маңызды қасиеттері жиынтығында;
- әлемге және әлеммен, өзіне және өз-өзімен деген қатынастар жүйесінде;
- қоршаған әлемді және сол әлемдегі өзін сезінуінен;
- қажеттіліктер жүйесінде;
- қабілеттер мен шығармашылық мүмкіндіктер жиынтығында;
- сыртқы жағдайларға жауап қайтару жиынтығында;
- іс-әрекет, жүзеге асырылатын әлеуметтік рөлдер жүйесінде, мінез-құлықтық актілер жиынтығында және т.б. [160].

К.К.Платонов тұлға құрылымында төрт иерархиялық деңгейді белгілейді:

Темперамент деңгейі тұқым қуалаушылықпен барынша шартталған қасиеттерден тұрады; олар адамның жүйке жүйесінің жеке ерекшеліктерімен байланысады;

Психикалық үрдістердің ерекшеліктері деңгейі түйсіктердің, қабылдаудың, қиялдың, зейіннің, ойлаудың, сезімдердің, еріктің жеке тәжірибелерін сипаттайтын қасиеттерді құрайды;

Тұлға тәжірибесінің деңгейі – мұнда білім, білік, дағдылар, әдеттер жатады. Олардың ішінен тәжірибелік іс-әрекетте (әрекет-тәжірибелік орта) пайда болатындары ерекшеленіп шығады;

Тұлғаның бағыттылық деңгейі мазмұны бойынша адамның қоршаған әлемге деген қатынасын анықтайтын, оның мінез-құлқының бағыттаушы және

реттеуші психологиялық негізі болып табылатын әлеуметтік қасиеттерді біріктіреді: қызығушылықтары, көзқарастары, сенімдері, әлеуметтік мақсаттары, құндылық бағдарлары, моральдық-этикалық ұстанымдары, дүниетанымы.

Қасиеттердің барлық топтары күрделі тұтас жүйе бола тұрып, өзара тығыз байланысады, бір-біріне себепші болып, көп жағдайларда бірін-бірі толықтырып жатады [161].

Тұлғаның болмысы, оның сана-сезімі, шығармашылық белсенділігі және даралығы қоғамдық қарым-қатынастарда көрініс табады. Тұлғаның қалыптасуы мен дамуы әлеуметтік тәжірибені иелену үрдісі болып табылады. И.С.Кон «Тұлғаның әлеуметтенуі» деп аталатын еңбегінде, тұлға ол тек «тарихтың өнімі емес, сонымен қатар ол оның тірі қозғалысының қатысушысы, қазіргі заманның объектісі мен субъектісі», деп көрсетеді. Өзгеше айтқанда, әрбір тұлға белгілі бір іс-әрекет түрін атқарады, қандай да бір әлеуметтік рөлді иеленеді. Ол болса «сол ұстанымды иеленетін әрбір адамнан күтілетін мінез-құлықтың нормативтік мақұлданған бейнесін» болжайды. Әлеуметтік рөлдің жалпы пішіндерін анықтайтын мұндай болжамдар нақты бір адамның сана-сезіміне немесе мінез-құлқына тәуелді емес: олар оған азды көпті міндеттелген, сыртқы бір нәрсе ретінде беріледі, олардың субъектісі жеке адам емес, қоғам болып табылады [162].

Сондай-ақ, жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу барысында гуманистік ұстанымды басшылыққа алған жөн. Өйткені қарым-қатынас жасау барысында адамның өзін-өзі тәрбиелеуі мен өзін-өзі дамытуына қажеттілік туындаса, онда гуманистік тәрбиенің негізгі ұстанымы негізге алынады. Олар:

- құндылық ұстанымындағы тұлғалық теңдік ересек пен баланың жасөпірімдік тұлға кезіндегі адамгершілік қасиеті мен әлеуетінің сапалық мақсатының мүмкіндігі болып табылады;

- табиғатты тану арқылы тәрбиелеудің ұстанымы баланың жас және даралық ерекшелігін ескере отырып, өзінің «Мен» деген сезімнің оянуы, жасөспірімнің өзі ойлаған істі табысты аяқтауы;

- мәдени ұстанымда тәрбиелеу – баланың «мәдени жетістігінің» қадір-қасиеті, жалпы адамзаттық құндылықтармен байытылуы, жасөспірімдердің гуманитарландыру жүйесінің құндылықтарына мұғалімнің көмегімен мән-мағынасын түсіну.

- жасөспірімнің әлеуметтік қарым-қатынасы шын мәнінде әлеуметтік жағдайға байланысты жеке тұлғалық ойдың еркін таңдауы мен іс-әрекетінің мазмұнын құруға мүмкіндік беруі;

- педагогикалық басқару мен балалардың өзін-өзі басқаруындағы өзара қарым-қатынас жасау ұстанымы; ол бірлесе істелетін іс-әрекетте әрдайым мұғалім мен оқушының арасындағы жаңа әлеуметтік тәжірибені үйрету мен үйренудің әлеуметтік ортадағы шығармашылық белсенділігі, жағдаят пен тапсырмаларды шешудің жолдары, жасөспірімнің нақты дамуының өзіндік ойын іске асыруға мүмкіндік жасауы.

Осы ұстанымдарды іске асыру іс-әрекеттерінде *тұлғалық-бағдарлық* тәсіл басшылыққа алынады. Жасөспірімнің мектептің білім беру мен тәрбие кеңістігінде қарым-қатынас жасау арқылы өзінің өмірін өзгертуге мүмкіндігі туады. Ол өзін қызықтыратын іс-әрекеттерді әлеуметтік ортадағы күнделікті тәжірибеде жүзеге асыра алады.

Осы жоғарыда айтылып өткен ойлар, бізге жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеуде қоршаған ортаның, соның ішінде білім беру кеңістігі мен тәрбие ортасы мүмкіндіктері мен ықпалының басым екендігін көрсетті. Және оларды жүзеге асыруда тұлғаның даму теорияларын, соның ішінде *жүйелілік, іс-әрекеттік, синергетикалық және тұлғалық-бағдарлық* әдіснамалық тұғырларды негізге алудың дұрыстығын байқатты. Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеуді тұлға дамуы тұрғысынан қарастыру, алдымен оқушының лидер тұлғасын анықтау қажеттілігін талап етеді. Осыған байланысты зерттеу барысында оқушының лидер тұлғасы ғылыми тұрғыдан негізделіп, оған сипаттама берілді. Ол туралы келесі параграфта баяндалады.

1 бөлім бойынша тұжырым

1. Лидер, лидерлік мәселесі қарастырылған психологиялық-педагогикалық еңбектерге жасаған талдау лидер, лидерлік феноменінің әдебиеттерде жан-жақты талданғанын, бірқатар лидерлік теориялардың (*болмыс теориясы, жазғаяттық теория, лидер рөлін анықтау теориясы, кешенді теория және т.б.*) қалыптасқандығын көрсетті. Лидер мен басшының арасында ұқсастықтармен қатар негізгі айырмашылықтардың бар екендігін және оларды оқушылар арасындағы лидерлік мәселесін зерттеп-тануда есепке алу керектігін танытты.

2. Лидерлік ғылыми әдебиеттерде *«механизм»* (философиялық сөздік), *үдеріс* (В.Белл, Р.Хилл, З.Фрейд және т.б.), *форма* (Л.И. Уманский), *нәтиже* (Т.Ньюк, А.Харе), *жүйе* (Р.С.Немов), *құбылыс* (Ұ.М.Әбдіғапбарова, Б.М.Баймұханбетов) және т.б. ретінде негізделген. Біз диссертациялық жұмысымызда соңғы көрсетілген ғалымдар тұдырымына сүйеніп, лидерлікті *әлеуметтік-психологиялық құбылыс* тұрғысынан қарастырамыз.

3. «Лидер», «лидерлік» анықтамаларының мәніне талдау жасау оларға берілген түсініктер мен тұжырымдарды жүйеге келтіруге, олардың бір-бірімен арақатынасын көрсетуге және аталған ұғымдарды зерттеу пәнімізге сәйкес нақтылау мүмкіндігін тудырды. біздің түсінігімізше, *«лидер»* - топты мақсатына жеткізуде біріктіре алатын, алға жетелейтін, іс-әрекетін қоғам мүддесіне сай жүргізетін оның беделді мүшесі.

«Лидерлік» - белгілі бір топты мақсатына жеткізудегі оның беделді мүшесінің лидерлік рөлінің жүзеге асуында көрініс табатын әлеуметтік-психологиялық құбылыс.

4. Жоғары сынып оқушыларының жасөспірімдік шақ кезеңіндегі ерекшеліктерді зерттеу олардың осы жасында лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің мүмкіндігі мен қажеттілігін көрсетті.

5. Адам тұлғасын дамытудың теориялық тұжырымдарына негізделетін болсақ, біздің ойымызша *лидерлікке даярлықты тәрбиелеу* – индивидтің генетикалық әлеуетін ашуға және оны белгілі бір әлеуметтік жағдайларда дамытуға бағытталған, ішкі құрылымының процесі. Біздің жағдайымызда *жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу* – олардың лидерлікке бейімділігін айқындау негізінде генетикалық әлеуетін ашу және оны жалпы білім беретін орта мектептерде ұжымдық, топтық тәрбие үдерісінде дамыту. Сондай-ақ, зерттеу проблемасының әдіснамалық тұғырлары болып гуманистік, жүйелілік, синергетикалық, іс-әрекеттік, тұлғалық-бағдарлық табылады.

2 ЖОҒАРЫ СЫНЫП ОҚУШЫЛАРЫНЫҢ ЛИДЕРЛІККЕ ДАЯРЛЫҒЫН ТӘРБИЕЛЕУ МӘНІ МЕН МАЗМҰНЫ

2.1 Лидер сипаттамасы және оқушы лидер тұлғасының мәні

Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің мәнін анықтау барысында алдымен оқушы лидер тұлғасының құрылымын айқындаудың, оқушы лидер тұлғасына сипаттама берудің және оның мазмұнын жасаудың қажеттілігі туындайды. Ол үшін алдымен лидерлік сипаты қарастырылған еңбектерді талдау қажет. Осы тұрғыдан түркі ғұлама ойшылдарының еңбектерінде берілген харизматикалық лидер сипаты біздің зерттеуіміз үшін қызығушылық тудырады. Өйткені аталған ұлы ғұлама ойшылдардың ой тұжырымдары түркі халықтарының мәдени, тұлғалық дамуына басым ықпал етеді. Ұлттық әдебиет, өнер, мәдениет салаларында негізгі қор саналады. Сол себепті біз де оқушы-лидер тұлғасын жасауда Орта Азия мен Қазақстан халықтарына ортақ ойшылдардың лидерлік туралы пікірлеріне талдау жасауды жөн санадық.

Оқушы лидер тұлғасын анықтауда лидерлік типі, стилі, рөлі, түрлері мен олардың жіктемелері қарастырылған еңбектер де біздің зерттеуіміз үшін маңызды. Сондай-ақ, алдыңғы бөлімде аталып өткендей жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеуде олардың лидерлік сапаларының қалыптасқандығын айқындау талап етіледі. Осы тұрғыдан лидерлік қасиеттер, лидерлік сапалар қарастырылған зерттеулерді де қарастыру қажет етіледі.

Ал, жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеуде «даярлық», «тәрбиелеу» ұғымдары қарастырылған еңбектерге де талдау жасағанды дұрыс деп таптық. Олай дейтініміз аталған еңбектерді талдау негізінде қол жеткізетін тұжырымдар мен қағидалар бізге оқушы лидер тұлғасының құрылымын анықтауға және жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің мәнін ашып, моделі мен оның мазмұнын жасауға септігін тигізеді.

2.1.1 Түркі ғұлама-ойшылдары еңбектеріндегі харизматикалық лидер сипаты

Оқушы лидер тұлғасының мәнін анықтау үшін әдебиеттерде берілген лидерлік сипаттамаларға талдау жүргізген жөн. Лидерлік сөз етілгенде болмыс теориясына сәйкес лидердің харизматикалық сипатына аса мән беріледі. Өйткені харизматикалық болмыс адамды күшсіз баурап алады, өзіне қаратады, қысымсыз ықпал етеді. Осындай сипатқа ие топ мүшесі топ ішінен өзі-ақ лидер қатарына суырылып шығады. Сондықтан біздің мақсатымыз харизматикалық лидер даярлау емес, оларға тән сипаттарды талдай отырып, оқушылардың бойында тәрбиелеу болып табылады.

«Харизма» түсінігі ежелгі грек мифологиясынан бастау алады – өзіңе назар аудару дегенді білдіреді. **Харизма** – (грек тілінен *charisma*- шапағаттылық, құдай берген дарын) – аса дарындылық; қандай да бір тұлғаның қисынмен

түсіндіруге келмейтін, айналасындағыларға қатты ықпал ету, әсер ету мүмкіндігі. Бұл ұғымды әлеуметтік-саяси ғылымға енгізген ғалымдар Э.Трельч (1865-1923жж.) және М.Вебер (1864-1920жж.) болып табылады. Олар осы ұғымды үстемдік ете алу тұрғысынан қарастырады.

М.Вебердің пікірінше, харизматикалық үстемдік – айтқанын екі еткізбейтін, еріксіз көндіретін, ерікті түрде бағындыратын, харизматикалық билеуші тұлғасы дегенді білдіреді. Демек, *«харизма дегеніміз басқаларға қол жетімсіз, ерекше күшке және қасиетке тән құдырет ретінде бағаланатын жеке тұлғаның қасиеті»* [163] деп анықталады. Олай болса, харизматикалық лидер түсінігінде *«харизма»* – жеке даралық тартымдылығы сипатымен жағымды көрінетін лидердің мінез-құлық сипаттамалары мен өзіндік сапаларының жиынтығы; лидерлік ықпалдың ерекше формасын атайды.

Демек харизма ұғымы, М.Веберден бастап қолданылды. Кейіннен оны Берлов, Р.Хауз, Катц және Канн, Бернс, Дж.А.Конжер, Б.Басс, сонымен қатар Р.Трайс пен А.Бейер қолдана бастады [164]. Дегенмен, соңғы уақытта, оның артында теориялық және әдістемелік тұрғыдан нығайтылған, айқын мазмұн тұр. Тіпті, лидерлік психологияда харизматикалық бағыттың пайда болғаны туралы да айтуға болады.

Осы бағыттың барлық тұжырымдамаларына негізделсек, лидердің келесі сипаттамаларын харизматикалық деп есептейді: а) стратегиялық болжауды көрсету; б) ізбасарларды рухтандыру әсері; в) басқарушылық; г) ықпал ету; д) дағдарыс жағдайын болжау; е) ізбасарларды өзгерту қабілеті.

Енді олардың бірқатарына тоқталып өтейік.

1. Бірін бірі алмастырып отыратын 3 сатылық үдеріс барысын: а) жағдайды бағалауды (бағаның нақтылығы есептеледі); б) дәстүрлі емес мақсаттарды тұжырымдау көмегімен стратегиялық болжауды; в) ізбасарларды рухтандыру және оларға үлгі болуды (басқарушылық, ықпал ету көмегімен), оның мінез-құлқын бақылай отырып, ізбасарлардың лидерге харизматикалық қасиеттерді жатқызатын атрибутивті үлгісін Дж.Конжер мен Р.Канунго жетілдіре түсті [165].

2. Д.Мак-Клеланд енгізген, әлеуметтендірілген және дербестелінген билікке деген талпыныс ұғымдарына сүйене отырып, Хауэлл харизматикалық лидерлікті екі түрге бөледі:

а) **әлеуметтендірілген харизма**, билікті пайдалануды және билікке талпынуды тоқтатумен сипатталады; қол астындағы адамдардың қажеттіліктеріне сәйкес келетін мақсаттарға талпынады; оларды үнемі қолдаумен және оларға интеллектуалдық тұрғыда ықпал етуімен ерекшеленеді;

б) **жекелендірілген харизма** үшін билікті пайдалану тән; лидер мен оның ізбасарлары арасындағы өзара қатынас лидердің тартымдылығы негізінде құрылады; лидердің өзіне ғана пайдалы, еріксіз белгіленген мақсаттарға ізбасарларына өтірік айту және күш көрсету арқылы қол жеткізеді; лидердің ізбасарларын тек қана өзіне пайдалы болған кезде ғана қолдайды [166].

Нәтижесінде қоғамдандырылған лидердің ізбасарлары автономды, ерікті және жауапкершілігі бар болып келсе, ал жекелендірілген лидердің ізбасарлары – тәуелді, бағынышты және көңгіш болады.

Жалпы қоғамдандырылған лидерлер ұйым үшін пайдалы болып келеді, өйткені ол оның мақсаттарымен санасады, ал жекелендірілген – тек дағдарыс жағдайға әкеп соқтыруы мүмкін.

3. Катц де Врейз харизматикалық лидерлікті психологиялық талдау тұрғысынан қарастырады: ізбасарлары лидерден батыр, сәуегей немесе құтқарушы рөлінің біреуін орындауын талап етеді [167]. Сонымен, тасымалдау үдерісі жүреді. Өте қиын жағдайда қалған және өзін-өзі нашар бақылайтын, эмоционалды тұрақсыз, әлсіз ізбасарлар, әсіресе осы жағынан зерек болып келеді. Бұл жағдай лидерге де әсерін тигізеді. Ол ізбасарларының өзін барабар қабылдауынан кенеттен өзінің құндылықтарын асырып жіберуге, сол уақытта ізбасарлардың өзіне тәуелділігін арттыруға талпынады.

4. Д.Эбербах өзінің харизматикалық тұжырымдамасын Дж.Боулидің берілгендік теориясымен біріктіреді [168]. Мұнда ізбасарлар жекелендірілген лидерге қарсылық танытып, оның отбасылық үйір болуының күшеюіне әкелетін – харизматикалық бір адамға деген сүйіспеншілік негізінде харизматикалық жарақат алады; мұндай дағдарыс жағдайы лидерге билік беріп, оны директивті стильді қолдануға мәжбүрлейді.

5. Р.Трайс пен А.Бейердің тұжырымдамасы бойынша харизматикалық лидерлік белгілі бір идеологияда бейнеленген (имплицитті құндылықтар, нормалар, көзқарастар) және мәдени формалар түрінде көрсетілген ұйымның символдары, оның лозунгтары, қабылданған жаргондары, аңыздары және т.с.с., ұйымның тұтас мәдениетін сақтап қалуға (кейде дамытуға) бағытталған [169].

Ұйымда болып жатқан барлық үдерістерді, соның ішінде лидерлікті де қарастыру үрдісі, оның мәдениетінің бір бөлігі ретінде қазіргі заманғы ұйымдастыру психологиясына тән болып есептеледі.

6. К.Клейн және Р.Хауз харизманы лидердің немесе ізбасардың меншігі деп есептемейді [170]. Дейтұрғанмен, ол соңындағыны жігерлендіретін от олардың арасындағы өзара қатынастарының қасиеті дейді. Егер осындай қатынастар харизматикалық қабілеттері бар лидерде пайда болса, барлық қол астындағыларымен бірге болады. Ал, егерде тек бірнешеуімен ғана болса, онда бұл жерде вариативті харизманың орын алғаны.

Харизматикалық тұжырымдамалардың ішінде трансформациялық лидерлік ерекше орын алады. Ұйымдастыру психологиясында 80-шы жылдардың ортасына дейін лидерлік бойынша Огай университетінің тәсілдері басым болған. Мұнда ұйым тиімділігінің екі көрсеткіші қолданылған: жұмыс өнімділігі және осы жұмысты орындағандардың қанағаттанушылығы. Осы тәсілде қабылданған лидерліктің стильдері (қол астындағыларға көңіл бөлу және ынталы құрылым), сонымен қатар менеджерлік торын (міндеттерге және өзара қатынасқа бағытталған) құраған фидлер стильдері де (әскерлік және эмоционалды) танымал болған.

1985 жылы Б.Басс осы және осыған ұқсас тәсілдерді қатаң сынға алды. Ол мұны төменгі дәрежелік лидерлік, яғни транзакциондық деп есептейді. Мұнда лидермен өзара қатынасу пайдалы алмасуды білдіреді дейді. Ізбасарларының біреуді лидер ретінде қабылдау дәрежесі, лидердің жазалау мен мадақтаудың түрлі тәсілдерін (жалақы, мақтау, ескертулер, мойындау) қолдану санына пропорционалды келеді. Ал, қол астындағылармен мұндай қарым-қатынастар қысқа мерзімді мақсаттарға, «статус-кво» мәртебесін сақтап қалуға бағытталған.

Транзакционды лидермен салыстырғанда, трансформациялық лидер қол астындағылармен ұзақ мерзімді қатынастарды жасауға бағытталған. Сол себепті ол соңғыларды жоғары жетістіктерге қол жеткізуге талпынатындай етіп өзгертуге (трансформациялауға) тырысады. Жоғары реттіліктегі лидерлік-трансформациялық-ұйымда өзгерістерді болжау мен көзқарастарға, құндылықтарға, мақсаттарға, нәтижеге ерісуден тұрады.

Лидер, қол астындағыларды, ұйымның мақсаттарын өз мақсаттары ретінде қабылдайтындай етіп өзгертеді. Бұл процесс, 4 механизм көмегімен жүзеге асады: 1) лидердің харизмасы (болашақты болжау және ол туралы хабарлау қабілеті); интеллектуалдық ынталандыру (стратегиялық ойлауды және мәселені оң шешуін мадақтау); 3) қол астындағыларға көңіл бөлу (пікірлестер командасын құру); 4) шабыттандырушы ынта (болашаққа деген оптимистік көзқарас және энтузиазмге сендіру).

Б.Эволио мен Гиббонс трансформациялық лидерлік тұжырымдамасын дамыта отырып харизманың психоаналитикалық, сонымен қатар, адамгершілік түсіндірмесін қабыл алмады [171]. Олардың орнына құрастырылмалы түсінік ұсынды. Трансформациялық лидерлік 4 кезеңде өтеді. Өзіне бағыттайды, ізбасарларының уақытымен, мүмкіншілігімен санасады және олардың қауіпсіздік сезімін қамтамасыздандырады, оларды өзгерту қабілеттеріне ие болады. Бұл жағдайда, харизматикалық рөлді орындау үшін, лидерге супер когнитивті қабілеттерге ие болу міндетті емес.

Б.Басс және Б.Эволио осындай лидерлікті зерттеу әдістемесін даярлаған—мультифакторлы лидерлік сұрақтар – MLQ, құрамына аталған тетіктерге сәйкес келетін 4 шкаладан бөлек транзакционды лидерлікті өлшейтін 3 өлшегіш кіреді (марапаттаулар; жазалау және араласпау) [172].

Кейінірек, лидерліктің трансформациялық тәсілін қолдаушылар екі бағытқа бөлініп кетті. Бірі (мысалы, Н.Тиши және М.Деванна), ұйымдағы инновацияларға сәйкес лидерлік мінез-құлықтың өзгеруін; екіншісі (Б.Басс қызметкерлерімен бірге) нақты ізбасарды, талпыныстар мен жетістіктердің ең жоғарғы деңгейіне шабыттандырушы, түрлі лидерлік факторларды зерттей бастады. Бұл амал бізге перспективалы болып көрінеді, себебі басқа ғалымдарды жаңа лидерлік идеяларына шабыттандырады.

Харизматикалық лидер туа біткен адамдарды өзіне баурай алатын бірегей қасиетке және айрықша қабілетке ие адамды түсінеміз. Адамның ішкі жан дүниесіне ықпалы басым, жарқын келешекке жетелей білетін харизматикалық лидерлерге жеке адамдар да, топтар да сене ене алады. Өйткені харизматикалық

лидердің бойындағы тылсым күш, жағымды энергия топға құндылықтарды қабылдатуға қозғаушы бола алады.

Сонымен харизматикалық лидерге тән қасиеттерді атап өтетін болсақ, адамдарға ықпалының басымдығы, оларды қуаттандыра білуі; «жаулап алушылық» қабілеті; мінезінің тәуелсіздігі; шешендігі мен әртістік қабілеті, қарым-қатынас жасаудағы шеберлігі; өзіне сенімділігі мен өзін лайықты ұстай алуы. Олар жинақы және жағдаятты бақылай алатын адам тұрғысынан әсер қалдырады.

Сонымен, **харизматикалық адам** – өзін тыңдата отырып, өзіне сендіре алатын, артынан көптеген жұртты ерте алатын адам. Тарихта харизматикалық тұлғалардың ішінде әлемдік діндердің негіздеушілерінің бірі болып Шыңғысхан немесе Наполеонды айтуымызға болады. XX ғасырдағы қайтаркерлер арасында – Муссолини, Ленин, Троцкий, Ганди және Мартин Лютер Кингтер танылады. Өйткені Харизма қасиеті қызмет түрінен талап етілмейді. Қылмыскер де, әулие де харизматикалық лидер бола алады.

Алайда біздің қоғамда ізгілікті, игілікті, лидерлердің басым болу қажеттілігі күллі балалар мен жастарды гуманды лидерлікке тарту мәселесін көкейкестендіре түседі [173].

Осыған байланысты біз түркі ғұлама ойшылдарының харизматикалық лидер туралы ой-пікірлеріне мән бердік. Қазақ халқының өзіне тән қайталанбас тәлім-тәрбиесінің қалыптасуына ертедегі түркі мәдениетінің алатын орны зор екені мәлім. Қоғамның молшылыққа кенеліп бақытты өмір сүруіне ықпал ететін факторларының бірі ұрпақ тәрбиесі деп түсінген түркі бабаларымыз сан ғасырлар бойы өздерінің тәлім-тәрбиелік құндылықтарын жасаған, нәтижесінде бүгінгі түркі тілдес халықтардың тағылымдық мұраларының дамуына негіз бола білді [173, б. 224].

Олар лидердің харизматикалық бейнесін *мінсіз адам, парасатты адам, кемел адам* тұрғысынан сипаттайды. Атап айтсақ әлемдегі екінші ұстаз атанған Әл-Фараби өзінің «Философиялық-әлеуметтік трактатында» мынадай тұжырымдар мен қағидалар ұсынады: ешбір жанға бағынбайтын басшы адамның (харизматикалық лидердің) бойында туа біткен он екі қасиет ұштастыра жетілуі қажеттігін көрсетеді. *Олар:*

- адамның мүшелері мүлде мінсіз болуға тиіс, бұл мүшелердің күші өздері атқаруға тиісті қызметті аяқтап шығу үшін мейлінше жақсы бейімделген болуы керек, сонда осы адам әлде бір мүшесінің жәрдемімен әлденедей бір істі істемек болса, ол мұны оп-оңай атқаратын болады;

- жаратылысынан өзіне айтылғанның бәрін түсінетін, айтылған сөзді сөйлеушінің ойындағысындай және істің жай-жапсарына сәйкес *ұғып алатын* болуы керек;

- өзі түсінген, көрген, естіген және аңғарған нәрселердің бәрін *жадында сақтай алатын*, бұлардан ешнәрсені ұмытпайтын болуы қажет;

- әйтеуір бір заттың кішкене ғана белгісін байқаған заматта сол белгінің ишаратын іліп әкетерліктей алғыр да *аңғарымпаз ақыл иесі* болуы шарт;

- өткір сөз иесі және ойына түйгеннің бәрін айдан анық айтып бере алатын *тілмар* болуы шарт;

- *өнер-білімге құштар болу*, ақыл үйренуден шаршап шалдықпай, осыған жұмсалатын еңбектен қиналып азаптанбай, бұған оңай жететін болу керек;

- тағамға, ішімдік ішуге келгенде *қанағатшыл* болуы керек, жаратылысынан *сауыққұмарлықтан аулақ болып*, бұдан алатын ләззатқа жирене қарауы шарт;

- *шындық пен шыншыл* адамдарды сүйіп, өтірік-жалған мен суайттарды жек көру керек, жаны асқақ және ар-намысын ардақтайтын болуы шарт;

- оның жаны жаратылысынан пасық істердің бәрінен жоғары болып, жаратылысынан *игі істерге ынтызар* болуға тиіс;

- дирхем, динар атаулыға, жалған дүниенің басқа да төл нәрселеріне жирене қарап, жаратылысынан әділеттілік пен әділеттілерді сүйіп, әділетсіздік пен озбырлықты және осылардың иелерін жек көретін болуы керек, жақындарына да, жат адамдарға *да әділ болып*, жұртты әділдікке баулып, әділетсіздіктен зардап шеккендердің залалын өтеп, жұрттың бәріне өз білгенінше *жақсылық пен ізгілік* көрсетіп отыруы қажет;

- әділ болуы шарт, бірақ қыңыр болмауы керек, әділеттілік алдында қияс мінез көрсетіп *қасарыспау* керек;

- әділетсіздік пен пасықтық атаулыға мүлдем рақымсыз болуы шарт, өзі қажет деп тапқан істі жүзеге асырғанша *шешімпаздық көрсетіп*, бұл ретте қорқыныш пен жасқану дегенді білмейтін *батыл, ержүрек* болуы керек делінген [174].

Өз заманында сан алуан ғылым салаларын меңгерген ғұлама ақын Жүсіп Баласағұн өзінің еңбегінде, харизматикалық лидерді парасатты адам тұрғысынан қарастырып, оның бойында мынадай сапалар қамтылуы тиіс деп, санайды:

- әділдік;
- ақыл;
- білім;
- зеректік;
- бақыт;
- қанағат [175].

Ал Қ.А.Иассауи болса, лидерді кемел адам ретінде қарастырып, оның бойындағы тұлғалық сапасын мына төмендегі ретпен жіктейді:

- туралық;
- адалдық;
- еңбекқор;
- қиындыққа төзе білу;
- ақиқатты іздеу (шыншыл болу);
- білім-ілімге құмар болу;
- имандылық [176].

Ахмед Иүгінеки “һибуат-ул-хақаик” (“Ақиқат сыйы”) деп аталатын дидактикалық өлеңдер жинағында лидерге тән тұлғалық сапаларға мән береді. Олардың қатарында мыналарды атайды:

- білімділік;
- кішіпейілділік;
- сабырлылық;
- адалдық;
- жомарттық;
- қарапайымдылық [177].

Махмұд Қашқари әйгілі «Диуану лұғат-ат-түрк» («Түркі сөздерінің жинағы») атты еңбегінде адамның бойынан табылуы тиіс бірнеше лидерлік қасиеттерге мән береді:

- білімді болу;
- жүректілік;
- әділдік;
- кішіпейілділік;
- сүйкімділік;
- әдептілік;
- үлкенді құрметтеу;
- сөзінде тұру [178].

Жоғарыда аталған түркі ойшылдары, Әбу Насыр әл-Фараби, Жүсіп Баласағұни, Қожа Ахмет Иассауи, Ахмед Иүгінеки, Махмуд Қашқаридың харизматикалық лидерге тән айтылған ойларында олардың бірінші кезекте гуманды адам болуына аса мән беріледі. Өйткені, олардың әрбірі харизматикалық лидердің игілікті де ізгіліктігіне, жақсылық жасау мен игі істерге құштарлығына, әділдігі мен шыншылдығына, қайсарлығы мен батылдығына, жамандық пен жауыздықтан аулақ болуына баса назар аударады, бұл біріншіден. Екіншіден олардың осы мәселеге байланысты ой-пікірлері ұштасып жатыр, атап айтқанда олар харизматикалық лидерге берген сипаттамаларында бірдей сапаларды атайтындығын жоққа шығаруға болмайды. Атап айтқанда *әділдік, ақылдылық, білімділік, зеректік, қанағатшылдық, кішіпейілділік* сияқты лидерлік сапалар жоғарыда аталған түркі ғұламаларының барлығының да сипаттамаларында көрініс тапқан. Осы ғұламалардың арасынан Қ.А.Иассауи аталып өткен сапалардан басқа *еңбекқорлық, имандылық, төзімділікке* мән берсе, Ахмед Иүгінеки *сабырлылық, жомарттық, қарапайымдылыққа* көңіл аударады, ал М.Қашқари *сүйкімділік, әдептілік, жүректілік, сыйластық, бірсөзділік* сапаларымен олардың ойларын толықтыра түседі.

Жоғарыда аталып өткен Түркі ғұламаларының арасынан әл-Фараби харизматикалық лидерді тереңірек қарастырған. Өйткені ол харизматикалық лидердің сапасын сипаттау барысында оның атап өткен қасиеттерден басқа да *денсаулығына, жете ұғынуына, жадында сақтай білуіне, тілмарлығына, аңғарымпаздығына, шешімпаздығына, батылдылығына, сауыққұмарлықтан аулақ болуына* терең тоқталады. Біздің тұжырымдауымызша осы

көрсетілгендер харизматикалық лидерлікке тән тауып айтылған, бүгінде құнын жоймаған сапалар болып табылады. Олай дейтініміз адам мәселенің мән жайын жете ұғынғанда ғана ол туралы дұрыс, әділ, тура шешім қабылдай алады, жадында сақтау қабілетінің жоғары болуы оның әрбір іс-әрекетінін алдын ала болжай алуға септігін тигізеді. Лидердің шешендігі оның адамдарды, бірқатар топтарды, қауымды, қоғамды сендіре алуына, артынан ерте алуына көмектеседі. Аңғарымпаздығы мен шешімпаздығы қажет жерде тығырықтан, қиындықтан шыға алуына, адамға, елге ықпал ете алуына себеп болады. Сол себепті түркі ғұламаларының еңбектерінде қарастырылған харизматикалық лидер туралы ой-пікірлер бірін бірі толықтыра түседі, бірінің ойын бірі жоққа шығармайды, керісінше сабақтай түседі.

Түркі ғұлама ойшылдарының харизматикалық лидер сипаттамалары оқушы лидер тұлғасын жасауда олардың лидерлік сапаларын анықтауда негіз болады.

2.1.2 Оқушы лидер тұлғасының сипаттамасы

Оқушының лидерлік тұлғасын анықтау үшін алдымен лидерліктің типі, бағыты, стилі, сапалары мен түрлеріне талдау жасаудың қажеттілігі туындады. Лидер типі тұрғысынан формальды және формальды емес лидер болып бөлінеді. Бұл туралы осы диссертациялық зерттеудің 1.1.1 параграфында толық баяндалған болатын. Яғни формальды лидер топқа, қауымдастыққа, қоғамға арнайы ресми тағайындалған басшы, ал формальды емес лидер топқа ықпалының басымдығынан топ арасынан суырылып шыққан көшбасшы. Ал, біздің зерттеуімізде оқушыларды лидерлікке даярлығын тәрбиелеуде *формальды емес* типі қарастырылады.

Лидерліктің бағыты да біздің зерттеуіміз үшін аса маңызды. Өйткені топтың арасынан оларға кері ықпал ететін лидерлердің де шығуы әбден мүмкін. Ал, біздің лидерлікке даярлығымызда *гумандық бағыт* таңдалады. Біз үшін болашақ лидердің адами тұлғалық сапаларының болуы міндетті. Сонда ғана ол топты қоғамның дамуына қызмет етуге, қоғамды ізгілендіруге жетелей алады. Сол себепті де, біз ұсынатын лидерліктің негізгі құрамын гумандық тұлғалық сапалар құрайды (бұл туралы осы параграфта оқушының лидерлік сапаларын анықтау барысында толығырақ баяндалады).

Ал, енді лидерліктің стиліне келетін болсақ, бұл туралы ғылыми әдебиеттерде жан-жақты айтылған.

Лидерлік стилі - лидер қолданатын әдістер мен тәсілдердің жиынтығын көрсетуші, өзіне тәуелді және өзіне бағынатын адамдарға ықпал ету барысында көрінетін әлеуметтік-психологиялық ұғым.

Лидер стилі - (грек. *stuljs* –іс-әрекетті жүзеге асыруға арналған өзек) –стиль лидерлік тұрғысынан топқа ықпал етудің тәсілдер жүйесі. Бұл ұғым әйгілі неміс психологы К.Левинмен ұсынылды [179].

Е.В.Андриенко, В.В.Давыдов, К.Левин және т.б. ғалымдардың лидер стилін зерттеу мәліметтері негізінде топтастырған лидерлік стильдің үш тобын 7-кестеде көрсетеміз.

Кесте 7 - Лидерлік стилінің негізгі сипаттары

Лидер стилі - бұл лидер үшін топ мүшелеріне ықпал ету тәсілдерінің бірыңғайлық жүйесі			
Түрі	Авторитарлық (директивті, үстемшіл)	Демократиялық (ұжымдық, алқалық)	Либералды (анархиялық, бетімен жіберушілік)
Анықтама	Лидер өз қол астындағыларға директивті үстемдік етеді, топ мүшелеріне рөлдерді қатаң түрде бөледі, өзінің айтқанын істетеді, олардың жұмыстарын өте сақтықпен бақылайды.	Бұл стильді ұстанушы лидер топпен бірлесе отырып басқаруға тырысады, еркін әрекетті көрсетеді, топ мүшелерінің өз шешімдерін талқылауына мүмкіндік береді.	Лидер топты белсенді басқарудан алшақтанған, топ мүшелеріне толық еркіндікті береді және олардың не істегісі келсе, соған ерік береді.
Стильдің мәні	Басқарудың барлық негізгі атқаратын қызметтері өз қолында болады. Өз шешімін топ мүшелерінің талқылауына және оны өзгертуіне жол бермейді. Топ мүшелерінің бастамасы тоқтатылады. Лидер өзі шешім шығарады, жұмысты бақылайды және басқарады.	Бастамашыларды мақұлдайды. Лидер мен топ мүшелері арасында белсенді ақпарат аламасулар байқалады. Ұжымдық шешім қабылданады.	Басқарушылық қызметтен ерікті түрде бас тартады, оны топ мүшелеріне береді. Топ өз бетінше әрекет істейді. Іске деген қызығушылық төмендейді, бірлескен мақсат іске аспауы мүмкін.
Топпен байланысты формалары	Бұйрық, нұсқау, сөгіс беру, алғыс.	Өтініш, кеңес, хабарлау, қол астындағылар тәжірибесіне сүйену, сенімді интонация.	Топты басқарудан ерікті түрде бас тарту.
Топқа қатынасы	Қол астындағылардың енжарлығы және көшбасшыға деген қатынасының «екіжүзділігі». Жоғары дау-дамайлық жаугершілік, сенімділіктің қалыс қалуы. Лидердің болмаған кезінде топ ұжым ретінде көрінбейді.	Басқаруға барлығының қатысуы топтың өз әрекеттеріне және топтағы жағдайларына қанағаттанушылығы. Бірі-біріне деген төменгі агрессивтілік, достық қарым-қатынас, дау-дамайдың болмауы. Осы стильде тез шешім қабылдау жылдамдығы төмендеуі мүмкін.	Бұл стиль топ мүшелерінің өз беттілігіне бағытталады, бірақ нәтиже көрсеткіші топтағы мүшелердің кәсібилігіне байланысты болады. Сенімсіздік күйі, мақсаттылықтың болмауы. Бәрі өз беттерінше жүреді, дау-дамайлар туындауы мүмкін.

Кестеден байқағанымыздай, біздің зерттеуіміз үшін топ әрекетінің тиімді дамығаны демократиялық стиль болып табылады.

Нақты жағдайларда іс-әрекет кейде «ерікті тәсіл және авторитарлықтың кейбір бөлігі» болады. Әр түрлі стильдерді салыстыра отырып, авторитарлық стиль топ мүшелерінің жауапкершілік сезімдерінің төмендеуіне, өзіндік бастамашылдығының болмауына, енжарлыққа алып келеді деп қорытынды жасау қиындық туғызбайды.

Демократиялық лидер өз әрекетінің мәнін тек бақылау мен үйлестіруден емес, сонымен қатар топ мүшелерін тәрбиелеу мен оқытудан көреді, сол себепті, оның топ алдында қоятын міндеттері үнемі уәждеделген болады. Осындай топ мүшелерінде жұмысқа, шығармашылыққа деген қызығушылықтары үнемі көрініп отырады. Шығармашылық қызығушылық деп – тұлғаның ізденімпаздық қабілет сапасын дамытудың негізгі өзегін айтамыз. Себебі өмірдегі құндылықтардың барлығы да жаңашылдық бағыттар арқылы ғана іс-әрекетке тұрақты шығармашылық қызығушылық нәтижесінде танылып, болашақта өміршең дамуына мүмкіндік алады. Сондықтан шығармашылық қызығушылықты жеке тұлғаның дамуына, оның рухани жетілуінде мәні терең, мотивациялық, білімділік бағдар құндылығы ретінде танылуының маңызы зор [180].

Лидер кейде қарым-қатынас жасаудағы өз стилін сол топтағы тұлғалық қатынастағы нақты жағдайлармен сипаттар талабына сәйкес ыңғайлап отырады, бұл арада тұлғалық қатынаста кейде авторитарлық, кейде демократиялық стилді ұстанады. Тура осы мәнде, топ белгілі лидер стилін таңдайды, қабылдайды және оны жүзеге асырады.

Кеңестік әлеуметтік психологтармен жүзеге асқан тәжірибелік зерттеулер, лидерлік стильдің нәтижелілігі топтың ұжым ретіндегі даму деңгейіне тікелей байланыстылығында болатындығын көрсетті. Жалпы алғанда, сол және басқа топтағы лидер мүшесі басшылықтың арақатынасы стиліне, сол ұжымның мүшесі ретінде және оның сәйкестілігі топтағы тұлғааралық қатынас стилінің үстемділігінің өзара сәйкес келу дәрежесіне, қарым-қатынас аясында сол және басқа да міндеттерді шешу сипатына, топтың даму деңгейіне байланысты болады. Бұл таңдау, сонымен қатар ұжымның осы мүшесінің қаншалықты құрылған топтық мөлшерді саналы түрде сезіне білуінен және ұжымның өмірлік іс-әрекетінде оларды іске асыруынан талап етіледі [181].

Біздің зерттеу проблемамыз тұрғысынан лидер топқа жетекшілік етіп қана қоймай, оның пікірімен келісуші, оларға ортақ мәселелерді топтың көңілінен шығатындай етіп шешім қабылдаушы, топ мүшелерінің дамуына мүмкіндік беруші болып табылуы тиіс. Сол себепті біздің пікірімізше *оқушы лидердің стилі демократиялық* болып табылады.

Ал, *лидердің рөлі* мәселесіне келсек, лидердің әр түрлі рөлдік іс-әрекеттерін атқаратындығы туралы диссертацияның 1.1.1 параграфында лидер рөлін анықтау теориясын баяндағанда айтқан болатынбыз. Зерттеу барысында ғалымдардың лидерлік рөлге берген жіктемелерін жинақтап кестеге түсірдік (кесте 8).

Кесте 8 - Ғалымдар еңбектеріндегі лидер рөлінің жіктемелері

Автор	Лидер рөлінің жіктемелері
Л.И.Уманский	лидер-бастамашы, лидер-эрудит, лидер-эмоционалды көңіл-күйді қалыптастырушы, лидер-шебер, лидер-ұйымдастырушы және лидер-ұйымдастырушы емес Топтық өзара қарым-қатынастағы ерекшеліктеріне қарай: жігерлендіргіш және лидер-орындаушылар
Ю.Н.Емельянов	лидердің рөлін қызметтік негізіне қарай және жүзеге асыруына қарай бөліп қарастырған: лидер-басқарушы лидер-жоспарлаушы лидер-саясаткер лидер-сарапшы, лидер ресми тұлға, лидер ішкі қарым-қатынасты реттеуші лидер марапаттаушы және жазалаушы лидер-төреші және татуластырушы лидер-топ символы лидер-ықпалды жоюшы лидер-дүниетанымды байланыстырушы лидер-әке тектес лидер-«теріс нысана»
Б.Д.Парыгин	а) лидер-ынталандырушы; б) лидер-орындаушы; в) бір уақытта ынталандырушы және орындаушы
Б.М.Баймұханбетов	Мұғалім лидер – администратор Мұғалім лидер – стратег Мұғалім лидер – сарапшы Мұғалім лидер – топ жетекшісі Мұғалім лидер – топ мүшесі Мұғалім лидер – үлгі өнеге көрсетуші Мұғалім лидер – мадақтау мен жазалаушы Мұғалім лидер – топ «символы» Мұғалім лидер – жаңалық жаршысы Мұғалім лидер – дүниетаным өзгертуші Мұғалім лидер – ата-ана Мұғалім лидер – тәрбиеші Мұғалім лидер – әдіскер Мұғалім лидер – данышпан

Ғалымдардың осы жіктемелерін талдау бізге оқушы лидердің атқаратын рөлін анықтауға мүмкіндік берді. Біздің ойымызша оқушы лидер *жетекші, ұйымдастырушы, топ мүшесі, эмоционалдық реттеуші, шешен, шебер* рөлдерін атқаруы мүмкін.

Сондай-ақ, ғалымдар лидерді іс-әрекетінің сипатына қарай *түрлерге* бөледі. Лидердің түрлеріне талдау жасау барысында ол туралы ғалымдар жіктемелерін жинақтап көрсеттік (кесте 9).

Кесте 9 – Ғалымдардың лидердің түрлеріне жіктемелері

Автор	Лидердің түрлері
А.С.Залужный	1) жағдаяттық лидер 2) тұрақты лидер
Б.Д.Парыгин	1) әмбебап лидер (барлық уақытта лидерлік сапаларын көрсетеді); 2) жағдаяттық лидер (лидерлік қасиеттерді белгілі жағдайларда көрсетеді); 3) екі типті де қолданушы лидер
Черкашина	1) «инструменталды лидер», 2) «экспрессивті лидер» (қызметінің бағыты бойынша); 3) «ситуативті лидер», 4) «әмбебап лидер» (қызметінің сипаты бойынша); 5) «рухтандырушы лидер», 6) «орындаушы лидер» (топтың әрекеттену барысындағы қатынасу ерекшелігі).
Т.М.Балыхина	1) іскер лидер; 2) интеллектуалды лидер; 3) коммуникативтік лидер
М.И.Рожков	1) «жасампаз»-лидер (іс үшін әрекет ететін); 2) «қиратушы»-лидер (өзін көрсету үшін, өз қызығушылықтары үшін әрекет ететін)

Әр түрлі сала жағдайларына да байланысты лидер түрлері анықталады. Бұл бойынша өз зерттеуінде О.С.Гребешок жан-жақты түсіндіреді (кесте 10).

Кесте 10 - Лидердің түрлері және классификациялық жағдайлары (жеке тұлғаның даму маңызы бойынша салалар)

Жағдайлар	Лидерлердің түрлері
1	2
Зияткерлік – ойлау жүйесінің сапасы, сол немесе басқада ойлау іс-әрекетінің қабілетінен талап етіледі.	Білімпаз-лидер – ойшыл, жүйріктік, икемділік, сыншыл, дербес, тиімділікті көздейтін, әртүрлі және бейтаныс жағдайдан шығудың шешімін таба білуі, дәлелдеп және шешім қабылдай білуі, алдын ала болжам жасай алуы жатады.
Эмоционалдық–эмоционалдық іс-әрекеттегі өзінің көзқарасын білдіре алу қабілетін талап етеді.	Конструктивті лидер – өзінің эмоционалдық күйін басқара алатын және белгілі бір жағдайда дұрыс шешім жасай алатын тұлға.
Мотивациялық-еріктік – топтағы нақты шешімдер жасаумен қатар жай-күйін басқара алуы және еріктік сапа қабілетін талап етеді.	Белсенді лидер – өзінің ерік күшіне сенумен қатар басқа да шешімдер қабылдауда, сондай-ақ топта жайлы қарым-қатынас орната білетін тұлға.
Тәжірибелік-пәндік – нақты тәжірибелік іс-әрекетте белгілі бір нәтиже көрсете білу қабілетін талап етеді.	Функционалдық лидер – барлық топтағы адамдарды бірлескен іс-шараларға тарта білетін әлеуеттің мүмкіндігі және белгілі бір нәтижеге жете алатын тұлға.
Экзистенциалдық – дәлме-дәл баға және осындай жағдайларға байланы-	Ұтымды лидер – белгілі бір жағдайдағы топты оңтайлы шешім қабылдата алуы немесе негізгі

1	2
сты сәйкес шешім қабылдай алу ұсынысын таңдауы.	мақсатқа жету үшін алдына міндет қоятын тұлға.
Өзекті - нақты міндеттерді алдын-ала шешу мақсатында топты жоспарлау.	Өзекті лидер, алдын-ала болжамдай білетін және қабылданған шешімге байланысты іс-әрекетті жүзеге асыратын тұлға.
Дәстүрлі – өмірлік топтық жүйесінде жиі туындайтын жағдайлар.	Дәстүрлі лидер, оңтайлы шешім қабылдауға топ мүшелерін ұйымдастыра білетін және іс-әрекеттерді тиімді орындай алатын тұлға.
Күтпеген жағдай, алдын-ала жоспарлауға мүмкін емес, олар сыртқы жағдайлардың немесе топ мүшелерінің өзара қарым-қатынастарының өзгерістері нәтижесінде пайда болады.	Белсенді лидер - топтың өмірі мен жұмысына қауіп төндіретін оқиғалар болғанда сыни жағдайларда белсенділік және бастамашылдық көрсететін тұлға.
Кездейсоқ - нақты жағдайлардың себептеріне байланысты душар ететін жағдайлар.	Кездейсоқ лидер – тосын болған жағдайлардың бәрін өзінің мойнына алатын тұлға.

Осы көрсетілген лидердің түрлері жіктемесін, олардың жағдайларға және іс-әрекетінің сипатына байланысты қалыптасатынын байқадық. Біздің зерттеуімізде жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеуде олардың арасынан *әлеуетті лидер, әмбебап лидер және өзекті лидер* түрлеріне мән береміз.

Әлеуетті лидерді даярлау – оқушының туа біткен бойындағы лидерлік әлеуетін дамытуға бағытталса, *әмбебап лидер* – барлық жағдайларда өзінің лидерлік сапаларын көрсете алуға тәрбиелеуді білдіреді. Ал *өзекті лидер* - оқушыға тән барлық лидерлік сапаларға ие және топты жетелеуде алдын-ала іс-әрекетін болжауға және қабылданған шешімге байланысты іс-әрекетін жүзеге асыруға дағдыланған тұлға.

Осы айтылғандарға жасалған талдау диссертацияның алдыңғы параграфтарында көрсетілгендей оқушылардың лидерлікке даярлығын тәрбиелеу олардың бойына лидерлік сапаларды қалыптастыру арқылы жүзеге асатындығын дәлелдей түсті. Осыған байланысты біз үшін жоғары сынып оқушыларының бойына қалыптастыратын лидерлік сапалардың түрін анықтау маңызды саналады.

Лидерлік сапаларды анықтау және дамыту мәселесі зерттеушілердің еңбектерінде жан-жақты қарастырылған. Соның ішінде «сапа», «лидерлік сапа» түсініктері біздің зерттеуімізге жақын Б.М.Баймұханбетовтың PhD докторлық диссертациясында терең талданғандықтан, біз оны қайталап жатуды жөн санамадық [73].

Тұлға мәселесі зерттелетін әдебиет көздерінде «сапа» термині кез келген феноменге анықтылық беретін барынша маңызды қасиет ретінде қарастырылады. Біз де өз зерттеуімізде осы түсінікті басшылыққа аламыз.

Бірқатар ғалымдар, соның ішінде американдық әлеуметтанушы Р.Стогдилл лидерлік аясында зерттеулерге кешенді шолу жасады. Оның қорытындысы бойынша лидерді бес негізгі сапа сипаттайды, деп көрсетеді:

- ақыл, немесе зияткерлік мүмкіндіктері;
- басқару, өзгелер алдындағы басымдылық;
- өз-өзіне деген сенімділік;
- белсенділік және қуаттылық;
- іскерлік [182].

Дегенмен ғалым әрбір жетістікке қол жеткізген басшы түрлі жағдайға байланысты тұлғалық қасиет көрсететінін анық аңғарған.

Американдық академик, бизнес мәдениеті және лидерлік сұрақтары бойынша алдыңғы қатарлы халықаралық маман У.Беннис лидердің зерттеулері нәтижесінде лидерлік сапалардың төрт тобын анықтады:

- зейінді басқару, немесе лидер ізбасарлары үшін мақсатты тартымды болып көрсете білу қабілеті;
- мағынаны басқару, немесе құрылған бейне, басты идея ізбасарларға түсінікті түрде жеткізілуі және олармен қабылдануы;
- ізбасарлар сенімін басқару;
- өзін-өзі басқару, өз әлсіз және күшті жақтарын сезіну [183].

Кейіннен У.Беннис ізбасарлары лидерлік сапалардың төрт тобын ерекшелеген: физиологиялық, психологиялық (эмоционалды), интеллектуалды және тұлғалық (іскерлік). Кейінірек бұл сапалар және лидерлік арасындағы байланыстың әлсіз сәйкестігін аңғарған, дегенмен мұндай топқа кіретін сапалар саны шексіз.

П.П.Блонский лидерлік сапаларға ақыл, табандылық, батылдық, бастамашылдық, сонымен қатар физикалық дамуды жатқызады [184].

А.Н.Луточкин, Л.И.Уманский, М.И.Рожков балалар қоғамдық бірлестігінің жасөспірім - лидері ие болуға тиісті сапаларды анықтауға талпынған. Осылайша, олардың еңбектерінде жалпы лидерлік сапалар белгіленіп көрсетілген (оны тек лидерлер ғана емес, сонымен қатар лидер болғысы келетіндер де иелене алады) және лидердің ерекше өзіндік қасиеттері де берілген (лидерлік дарынның өзіндік индикаторлары) [185, 186, 187].

Олар жалпы лидерлік сапалар қатарында төмендегілерді атайды:

- Құзыреттілік – адам өзін лидер ретінде көрсете алатындай істі білуі;
- Белсенділік – жігерлікпен әрекет ете алу;
- Бастамашылдық – идеялар мен ұсыныстар беру;
- Көпшілдік – қарым-қатынасқа түсуге дайын болу, өзгелерге деген жайдарлылық;
- Зеректілік – құбылыстардың мәніне дейін жету, олардың себеп пен салдарын көру, бастысын анықтай алу қабілеті;
- Қайсарлық – ерік күшін, табандылықты көрсету, істі аяғына дейін жеткізе білуі;
- Байсалдылық – өзінің сезімдерін, мінез-құлқын күрделі жағдайларда бақылай алу қабілеті;

- Байқағыштық – маңыздысын көріп, анықтай алу;
- Жұмысқа қабілеттілік – төзімділік, ауыр жұмысты жүргізе алу қабілеті;
- Дербестілік – пайымдаулардағы тәуелсіздік, өзіне жауапкершілік ала білу;

- Жинақылық – өз іс-әрекеттерін жоспарлай алу қабілеті, реттілікті, жинақылықты байқату [188].

Лидердің ерекше сапалар тізіміне төмендегілерді жатқызады:

- Ұйымдастырушылық көрегендік – басқа адамның ішкі дүниесін түсіне алу қабілеті;

- Белсенді психологиялық ықпал ету қабілеті – жеке қасиеттер мен қалыптасқан жағдайға байланысты адамдарға әсер ету құралдарының алуандылығы;

- Ұйымдастырушылық жұмыстарға икемділік, лидерлік ұстаным, өзіне жауапкершілік алу қажеттілігі [189].

Жоғарыда көрсетілген ғалымдар лидерге ұйымдастырушылық, алғырлық, ақылдылық, қажырлылық, жұртқа жағымдылық, сондай-ақ өзіне жауапкершілік ала білу және іскерлік таныта білушілік және т.б. сапалардың тән екендігін жоққа шығармайды. Лидердің жеке басы қасиеттерінің арасында оның *коммуникативтік және ұйымдастырушылық қабілеті, белсенділігі, ұстамды эмоциялық экспансивтігі, қызметке бейімделе алуы және жаңашылдығы*, сондай-ақ жоғары деңгейлі *іскерлік және моральдық* қасиеттері айрықша болып көрсетілетіндігін айтады.

Жоғарыда аталған еңбектерді талдау негізінде оқушы лидердің бойына қалыптастыруға қажетті **лидерлік сапаларды** топтастырамыз (сурет 2):



Сурет 2 – Оқушылардың лидерлік сапаларының құрылымы

1. Ұйымдастырушылық сапалар бір командада жұмыс істей алуымен, мақсат қоюымен, іс-әрекетті бөле алуымен, жұмысты жоспарлауымен, нақты бақылау жүргізе алуымен сипатталады. Осы қабілеттерге *ынталылық, жауапкершілік, белсенділік, дербестік, ықпал етушілік* және т.б. жатады.

2. Коммуникативтік сапалар ең алдымен қарым-қатынасқа ашықтығынан көрінеді, яғни түрлі деңгейдегі адамдармен: өз құрдастарымен, жасы кіші және үлкен адамдармен, өзінің және өзгенің тобындағы адамдармен байланыс орнатып және байланысты сақтай алуы. Осы қабілеттерге *тіл табыса алушылық, шешендік, қарым-қатынасқа бейімділік, ықпал етушілік* және т.б. жатады.

3. Тұлғалық сапалар адами қасиеттер мен мінез-құлықтық сапаларын көрсете алудан байқалады. Лидерлік аясындағы гумандық қабілеттерге *шыдамдылық, табандылық, мейірімділік, әділдік, әдептілік* және т.б. жатады.

4. Интеллектуалдық сапалар лидерлерден білімділікті, білгірлікті, даналықты, ақылдылықты талап етеді. Осындай қабілеттерге *білімділік, өнерге құштарлық, ақылдылық, зеректік, ізденімпаздық* және т.б. жатады.

Зерттеу барысында аталған лидерлік сапалар түрлерінің мазмұнын жасадық (кесте 11).

Кесте 11 – Жоғары сынып оқушыларының лидерлік сапаларының мазмұны

Атаулары	Түрлері	Мазмұны
1	2	3
Ұйымдастырушылық	ынталылық	лидерлікке қызығушылығы, бейімділігі, талаптануы және т.б.
	жауапкершілік	жауапкершілікті сезінуі, мойнына алуы, беделінің болуы және т.б.
	белсенділік	қоғамдық белсенділігі, топтың жанашыры болуы, іс-әрекеттерді басқаруы, жүзеге асыруы және т.б.
	дербестік	жеке пікірінің болуы, шешім қабылдай алуы, мақсатқа жетуде өз ойын жүзеге асыра алуы және т.б.
	ұйымшылдық	топты жақсы көруі, топқа тез сіңісуі, топтың мақсат-мүдесін көздеуші, топтың пікірімен санасушы және т.б.
Коммуникативтік	тіл табыса алушылық	кешірімді болуы, кешірім сұрай білуі, көңілге қарауы, сыйластығы және т.б.
	шешендік	мақалдатып сөйлеу, ойын жинақтап айта білу, шебер сөйлеу, қысқа сөйлеу дикциясының нақты болуы, жағымды дауысының болуы және т.б.
	қарым-қатынасқа бейімділік	топпен, үлкенмен, кішімен, басшылармен және т.б. қарым-қатынас жасай білуі; дау-дамайға құмар болмауы, жанжалсыз әрекет етуі және т.б.
	ықпал етушілік	топты, адамдарды сендіре алу, соңынан ерте алу, иландыра білу және т.б.

11- кестенің жалғасы

1	2	3
Тұлғалық	шыдамдылық	төзімді болу, ашушаң болмау, қажырлылық таныту және т.б.
	табандылық	ойындағысын жүзеге асыра білу, бастаған ісін соңына дейін аяқтау, еңбекқор болу және т.б.
	мейірімділік	жақсылық жасау, қамқор, жанашыр болу, сыпайылық, қайырымдылық, ізгілікті істер жасау және т.б.
	әділдік	әділетті болу, адалдық, әділ шешім қабылдау, игі істер жасау және т.б.
	әдептілік	әрбір іс-әрекетінде әдеп сақтау, ортасына сыйлы болу, тәртіпті болу және т.б.
Интеллектуалдық	білімділік	білімінің терең болуы, көп оқуы, дүниетанымының тереңдігі, дүниетанымының гумандығы және т.б.
	өнерге құштарлық	өнерді сүюі, білуі, қастерлеуі, дамытуы және т.б.
	ақылдылық	ойының тереңдігі, ашуды ақылға жеңдіруі, даналығы мен парасаттылығы, ата-баба өсиеттерін білуі және т.б.
	зеректік	байқағыштығы, аңғарымпаздығы, сезімталдығы, тез қабылдауы, көре білушілігі т.б.
	ізденімпаздық	шығармашыл болуы, салыстырмалығы, көп ізденуі, болжампаздығы және т.б.

Сонымен лидердің типі, бағыты, стилі, рөлдері мен түрлері және сапалары қарастырылған еңбектерге талдау жасау бізге оқушы лидер тұлғасының құрылымын жасауға мүмкіндік берді (сурет 3).



Сурет 3 – Оқушы лидер тұлғасының құрылымы

Сонымен, біздің тұжырымдауымызша, оқушы лидер формальды емес типтегі, демократиялық стильдегі, гумандық бағыттағы, басқарушы, орындаушы, эмоционалдық реттеуші, шешен, шебер рөліндегі; ұйымдастырушылық, коммуникативтік, тұлғалық, интеллектуалдық сапаларға ие әлеуетті-жағдаяттық-өзекті лидер іс-әрекеттерін жүзеге асыра алатын топ мүшесі.

Жоғары сынып оқушыларының осы сипаттамаға лайық оқушы лидерге даярлығын тәрбиелеу үшін алдымен осы үдерістің мәнін ашу қажеттілігі туындайды. Осыған байланысты жүргізілген теориялық зерттеулер мен қол жеткізілген ғылыми нәтижелер келесі тарауда баяндалады.

2.2 Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің мәні мен құрылымы

Біз зерттеу барысында жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу үдерісінің мәні мен құрылымын анықтау үшін алдымен «даярлық» ұғымының мәнін қарастырдық. В.Дальдің түсіндірме сөздігінде «даярлық» «дайынның жай-күйі немесе қасиеті» мағынасымен түсіндіріледі [190]. «Даяр» ұғымы «толыққанды аяқталуға жеткізілген, жетілген, дайындалған» деген мағынаны білдіреді [191]. Педагогикалық сөздікте ішкі даярлық ұғымы кездеседі, ол алдын ала болжамдалған, мотивациялық, танымдық, эмоционалды және еріктік үдерістердің даму деңгейіне негізделген іс-әрекетке саналы түрде дайын болу, дегенді білдіреді [192].

Сөздіктерге негізделсек, даярлық тура мағынасында екі мағына береді: біріншісі – белгілі бір іс-әрекетті жасауға келісім беру; екіншісі – белгілі бір іс-

әрекетке дайын болғандағы жай-күйі, яғни психологиялық және кәсіби дайындық синтезі. Бұл біздің идеямыздың маңыздылығын арттыра түседі.

Осыған байланысты біз зерттеу барысында сөздіктердегі, сондай-ақ философиялық және психологиялық-педагогикалық әдебиеттердегі «даярлық» ұғымына берілген анықтамаларға талдау жасадық, оларды жинақтап кестеге түсірдік (кесте 12).

Алайда, философиялық және психологиялық-педагогикалық әдебиеттерге жасалған талдау даярлық ұғымына берілген бірыңғай анықтаманың жоқ екенін көрсетті.

Психология ғылымында бұл ұғым, мәселен, А.Н.Леонтьевтың жұмыстарында адамның психикалық үдерістерінің табиғатымен байланысты қарастырылған. Ғалым бұл ұғымды адамның белгілі бір психикалық жай-күйі ретінде қарайды: психикалық іс-әрекеттің толыққанды сипаттамасы «психикалық үдерістердің ағымының әрқилылығынан» көрінетіндігін айтады [193]. Айта кететін жайт – бұл ұғым *ұстанымдық бағытпен* сәйкестендіріледі, яғни даярлық тұлғаның белгілі бір іс-әрекетті орындауға ішкі дайындығы дегенді білдіреді.

Ұстанымдық бағыт теориясы Д.Н.Узнадзе және оның мектебімен терең өңделген [194]. Ол оны «субъектінің тұтас күйі», оның белгілі бір бағытқа, белгілі бір белсенділікке тұтас бағыттылығын білдіреді, деп түсіндіреді. Оның пікірінше, ұстаным субъекттің белгілі күйі, ол алдына қойған міндетіне сәйкес және өзіне қойған шарттарына орай өзгереді. Д.Н.Узнадзе тұжырымдамасына сәйкес белгілі бір қажеттіліктің бар болуына орай және оны қанағаттандырушы жағдай туындаса, субъектіде ерекше күй туындайды. Ол ұстаным ретінде сипатталады – яғни, бейінділікті, бағыттылықты, өзекті қажеттілікті қанағаттандыруға бағдарланған белгілі бір іс-әрекетті орындауға даярлықты білдіреді.

Кесте 12 - Сөздіктер мен психологиялық-педагогикалық әдебиеттердегі «даярлық» ұғымына берілген анықтамалар

№	Автор	Анықтамалар
1	2	3
1	С.И.Ожегов	«бір нәрсені жасауға келісім; бір нәрсе үшін бәрі дайын, бәрі жасалған жай-күй», «тұлғаның жай-күйі және қызмет үшін барлық қажеттіліктерді жинақтауға ықпал ететін қасиет»
2	Шағын энциклопедиялық сөздік	«жай-күйді пайдалануға немесе тұтынуға жарамды бірдеме жасау; бір нәрсені өңдеу, бір нәрсені іске асыру, орындау үшін еңбектену»
3	В.Даль	«дайынның жай-күйі немесе қасиеті»
4	Педагогикалық сөздік	«ол алдын ала болжамдалған іс-әрекетке саналы түрде дайын болу, уәждемелік, танымдық, эмоционалды және еріктік үдерістердің даму деңгейі»
5	В.И.Селиванов	«белгілі бір психологиялық жағдай»
6	С.М.Корниенко	«қозғаушы және атқарушы (процессуалды) компоненттердің ажырамас бірлігі»

12 – кестенің жалғасы

1	2	3
7	М.И.Дьяченко, Л.А.Кандыбович	«жеке тұлғаның тұрақты сипаты»
8	К.М.Дурай- Новакова, А.Ф.Линенко	«жеке тұлғаның күрделі құрылымы»
9	А.А.Деркач	«белгілі бір қызметке даярлаудың нәтижесі»
10	М.И.Дьяченко	«жеке тұлғаның қасиеті, сапасы»
11	Н.Д.Левитов	«жеке тұлғаның белгілі бір міндетті қызметі»
12	Д.Н.Узнадзе	«кәсіптік ахуалдар мен міндеттерге нұсқаулардың болуы»
13	Б.Г.Ананьев, С.Л.Рубинштейн.	«қажетті қабілеттілік қасиетінің болуы»
14	А.В.Веденов	«қарым-қатынас»
15	Д.Н.Узнадзе.	«нұсқау»
16	Г.Оллпорт, Д.Катц	«адамның сыртқы және ішкі ықпалдарға тұрақты қабілеті»
17	М.И.Дьяченко, Л.А.Кандыбович	«іс-әрекет теориясымен, яғни жеке тұлғаның интеллектуалдық, эмоциялық-еріктілік әлеуетімен байланысты»
18	А.А.Ухтомский	«оперативті тыныштық»
19	Д.И.Узнадзе, Д.С.Прангишвили	«психологиялық нұсқау»
20	А.Ц.Цуни, Н.Д.Левитов	«старт алдындағы жағдай»
21	М.И.Дьяченко, А.М.Столяренко	«жауынгерлік міндеттерді орындауға даярлық»
22	В.Е.Волкова	«іске қосылушы сапа»
23	Е.В.Журавлева	«Тұлғаның әлеуетті күйі ретінде, яғни когнитивті және эмоционалды когнитивті деңгейде барлық үдерісте саналы әрекеттерді орындауы және ол өз бойына мотивациялық-құндылықты, когнитивті және операциялдық іс-әрекеттік компоненттерді жинақтаған тұлғаның кіріктірілген сапасы»
24	А.К.Громцева	«өзіндік білім алуға даярлықты өзіндік білім алу іс-әрекетінің барлық компоненттерін тұлғаның игеруі»
25	И.Оралканова	«белгілі бір іс-әрекетті жасауға келісім беру және іс-әрекетке барлығының дайын болғандағы жай-күйі, яғни психологиялық және кәсіби дайындық синтезі»
26	А.Н.Леонтьев	«тұлғаның белгілі бір іс-әрекетті орындауға ішкі дайындығы»
27	К.К.Платонов	«нақты талаптар бойынша нормаға келтіру»
28	Н.Д.Левитов	«мәре алдындағы жай-күй»
29	В.А.Маляко	«күрделі тұлғалық құрылым, қасиеттер мен белгілердің көпжоспарлы және көпдеңгейлі жүйесі»
30	В.Н.Пушкин	«байқампаздық»
31	Психолог Т.И.Шалавина	«шындықтың тұлғалық бейнесі»
32	Т.И.Чечет	«өзін-өзі көрсетуге, педагогикалық іс-әрекеттегі тұлғалық қасиетін көрсетуге талпыныс»; «студенттерде тұлғалық-бейімді білімнің концептуалды негіздеру туралы білімінің болуы»;

1	2	3
33	Б.Г.Ананьев	«еңбектің белгілі бір саласына, қоғам өмірінің салаларына дайын болуға қатынасы»
34	В.А.Крутецкий	«іс-әрекеттің сәтті болуын айқындайтын тұлғаның қасиеттерінің жиынтығы»
35	К.К.Платонов	«бапқа, сай күйге келтіру, нақты бір талаптарға сәйкестендіру»
36	Л.Н.Захарова	«тұлғаны қалыптастырудың бір түрі, ал оның мақсаты - жеке-дара психологиялық ерекшеліктерді анықтау және нақтылы бір іс-әрекетке деген қабілетті дамыту, мотивацияны қалыптастыру»
37	Н.Д.Хмель педагогикалық іс-әрекетке дайындық	«күрделі құрылым, арнайы оқыту мен өзіндік тәжірибенің ықпалымен қалыптасады, құрылымы жағынан бірнеше элементтерден тұрады, педагог тұлғасының кәсіби маңызды қасиеттерінен, білім мен шеберліктен құралады»
38	В.А.Сластенин педагогикалық іс-әрекетке дайындық	«әрбір тұлғаның кәсіби-педагогикалық іс-әрекет түрлерін табысты орындауға мүмкіндік беретін сапаларының жиынтығы»

К.К.Платонов даярлықты нақты талаптар бойынша нормаға келтіру деп түсіндіреді. Мұнда психологиялық даярлықтың негізі мен мазмұнын ғалым белсенді мүмкіндіктердің қатынасы ретінде анықтайды [195]. Біздіңше, мұндай анықтама *тұлғаның қасиеті* ретінде сипатталады.

В.А.Моляконың пікірінше, даярлық *күрделі тұлғалық құрылым, қасиеттер мен белгілердің көпжоспарлы және көпдеңгейлі жүйесі*. Олардың жиынтығы субъектіге өзінің іс-әрекетін сәтті орындауға септігін тигізеді [196]. Осы анықтамаға сүйенсек, даярлық тұлғалық субъективті қасиеттерінің көрінісі.

Біздің зерттеуіміз үшін қызығушылық тудыратын, бұл ғалымдардың даярлық ұғымын басқа ұғымдармен сәйкестікте қарастыруы саналады. Мәселен, «еңбекке даярлық», «психологиялық даярлық», «педагогикалық даярлық», «кәсіби іс-әрекетке даярлық» түсініктері қоғам өмірінің салаларына дайын болуға қатысты қаралады [197]. Бұл анықтамаларда авторлар даярлықты тұлғаның қасиеттерінің көрініс беруімен байланыстырады.

Мәселен, В.А.Крутецкий «іс-әрекетке даярлықты» іс-әрекеттің сәтті болуын айқындайтын тұлғаның қасиеттерінің жиынтығы деп атайды [198]. Осы тұрғыдан отандық ғалым-психолог Ж.Ы.Намазбаеваның берген анықтамасында да кез келген іс-әрекеттің сәтті болуы даярлықты қалыптастыру барысында тұлғаның қасиеттерін, әлеуметтік және мәдени ерекшеліктерін, кәсіби біліктіліктерін ескеруінен талап етілетіндігін айтады [199].

Психологиялық даярлық мәселесіне қазақстандық ғалым М.К.Бапаева да ерекше ден қойған. Ол студенттердің психологиялық даярлығын қалыптастыруда білім беру жүйесін психологиялық пәндер арқылы жетілдіруді негіздейді [200].

Психология ғылымында даярлық ұғымының мәнін ашу барысында диспозиция және аттитюд түсініктері қолданылады. Диспозиция – субъектінің іс-әрекет актісіне, қимылға дайындығы немесе олардың реттілігін білдіреді. В.А.Ядов ұсынған диспозициялық тұжырымдама ұғымы тұлғаның әлеуметтік іс-әрекетінің сипаттамасынан, оның белгілі бір іс-әрекеттерге дайындығына байланысты көрінеді. Тұжырымдама тұлғаның белгілі бір әлеуметтік жағдайда іс-әрекет етуге дайындығы мен болашақ іс-әрекет шарттарын біріктіреді. Бұл бірліктен субъектінің сәйкес жағдайлардағы қажеттіліктері қалыптасады. Тұлғаның диспозициясы – иерархиялық негізделген жүйе, оның шыңы құндылықты бейімділіктердің жалпы бағытын құрайды. Иерархияның ортасында әрқилы әлеуметтік объектілер мен жағдаяттарға әлеуметтік қоғамдық қондырғылар жүйесі жатыр. Ал төменгі қабаты – жағдаяттық әлеуметтік ұстанымдық бағыттар. Диспозицияның басты өзегі – белгілі бір оқиғаға іс-әрекеттің мақсаты мен шарттарына сәйкестігі [201].

Даярлықты айқындайтын тағы бір ұғым – аттитюд (француз тілінен аударғанда, attitude – кейіп) – белгілі бір іс-әрекетті орындауға дайындық [202]. Аттитюд – объектіні бағалаушылық іс-әрекет. Ол когнитивті пікірлер, эмоциялар мен іс-әрекеттерден көрініс береді. Ұстанымдық бейімдеушілік атқаратын қызметті жүзеге асырып, белгілі бір нақты жағдайда қалай іс-әрекет етуі керектігін түсінуге мүмкіндік береді. Аттитюдтің құрылымы дәстүрлі түрде когнитивті, эмоционалды, іс-әрекеттік компоненттерден тұрады. Аттитюд ұстанымдық бағыт деген ұғымға синоним.

Ұстанымдық бағыт субъектінің белгілі бір жағдайда белгілі бір белсенділікпен іс-әрекетті орындауға психологиялық даярлығын білдіреді [203].

Сондай-ақ, Ж.Б.Байсеитова субъектіге деген қатынас бір жағынан, ұстанымдық бағытпен туындаса, екінші жағынан, ол туралы білімнен талап етілетіндігін айтады. Ғалым екі жағдайда да даярлық қалыптасуында басты әрі маңызды мағына тәжірибеге берілетінін көрсетеді. Осы тұрғыдан біз Ж.Б.Байсеитованың адамның бойында оң ұстанымдық бағытты қалыптастыру ол бойынша мақсатты жұмыстар жүргізілгенде ғана оң нәтижесін береді деген пікірімен келісеміз [204].

Авторлардың даярлық түсінігін анықтаудағы пікірлері қазіргі таңға дейін біркелкі тұжырымға келмесе де, оларға ортақ көзқарас – даярлық ұғымының мәнін психикалық жай-күйден көрінетіндігін жоққа шығармауында. Кестеде берілген анықтамалардан көрінгендей психологиялық даярлық ұғымы тұлғаның ішкі мазмұнының кешенін білдіреді.

Осылайша, іс-әрекетке даярлық және психологиялық даярлық ұғымын талдау психология саласында тұлғаның мақсатты қасиет-сапалары ретінде түсіндіріледі, яғни сенім, көзқарас, қатынастар, уәждемелер, қасиеттер мен сапалардың белгілі бір кешенін қалыптастыруды білдіреді.

Ал, педагогикалық іс-әрекетке даярлық дегеніміз Н.Д.Хмельдің пікірінше, арнайы оқыту мен өзіндік тәжірибенің ықпалымен қалыптасатын күрделі құрылым, құрылымы жағынан бірнеше элементтерден тұрады, педагог

тұлғасының кәсіби маңызды қасиеттерінен, білім мен шеберліктен құралады [205]. Сондай-ақ, ғалым В.А.Сластенина да даярлықтың маманның кәсіби және тұлғалық қасиеттерінің кешенінен көрінетіндігін негіздеген болатын [206]. Мұндай пікірлер де біздің зерттеуімізге жақын келеді.

Н.Н.Хан зерттеуінде мұғалімнің педагогикалық үдерісте ынтымақтастықты жүзеге асыруға даярлығы мұғалімнің кәсіби іс-әрекетінің негізгі аспектісінің сапалық сипаттамасы ретінде анықталады. Бұл оқытылатын пәндердің мазмұнының негізінде оқушылармен өзара байланыс кезінде оқу үдерісінде туындайтын кереғарлықтарды шешуге қажетті білім мен дағдының жиынтығынан көрініс табады [207]. Қарастырылып отырған мәселенің ерекшеліктеріне байланысты бұл ғалым басты назарға білім мен дағдының жиынтығынан көрініс беретін кәсіби қасиеттерді қояды.

И.П.Волков даярлықты *іске қосылушы сапа* ретінде қарастырады, ол тұлғаға іс-әрекет үдерісімен байланысуға мүмкіндік береді, өйткені оның бар болуы адамға ішкі және сыртқы әрекеттерді орындауға белгілі деңгейде көмек береді [208]. Белгілі бір іс-әрекетті орындамас бұрын адам екі сатыдан өтуі керек: дайындық кезеңі және орындау кезеңі.

Жоғарыда талданған анықтамаларда даярлықты А.Н.Леонтьева *ұстанымдық бағыт* тұрғысынан қарастырса, В.А.Маляко *күрделі тұлғалық құрылым*, ал К.К.Платонов *тұлғаның қасиеті* ретінде сипаттайды. Н.Д.Хмель *күрделі құрылым*, В.А.Сластенин даярлық кәсіби және тұлғалық қасиеттердің *кешені* десе, В.Е.Волкова даярлықты *іске асырылатын сапа* ретінде қарастырады.

Осы талдауларға сүйене отырып біз өз зерттеуімізде даярлық ұғымын тұлғаның ұстанымдық іс-әрекетін жүзеге асыруға қажетті қасиеттері мен сапаларын белгілі бір құрылым негізінде қалыптастыруға бағытталған үдеріс ретінде қарастырамыз.

Осыған байланысты біз даярлықтың құрамдарын зерттеген еңбектерге талдау жасадық.

Ғалым Е.В.Журавлева зерттеулерінде даярлық бір жағынан тұлғаның әлеуеттік күйі ретінде, яғни когнитивті және эмоционалды когнитивті деңгейде барлық үдерісте саналы әрекеттерді орындау, екінші жағынан өз бойына мотивациялық-құндылықты, когнитивті және операциялдық - іс-әрекеттік компоненттерді жинақтайтын тұлғаның кіріктірілген сапасы [209]. Даярлық – бұл тұлға күйі, ол бір қалыптасу деңгейінен келесі деңгейге өту кезінде тасымалданады, ал белгілі шарттарды «даярлық-күй» қамтамасыз еткен сәтте «даярлық-сапа» жағдайына ауысады.

Адамда даярлық күйі жоғары талапқа ие үйреншікті жұмыс әрекетіне қатысуы алдында туындайды. Ғылыми әдебиеттерде бұл түсінік қалыпты даярлық ретінде аталып жүр. М.И.Дьяченко жоғары деңгейлі және төмен деңгейлі даярлықты ерекшелейді. Жоғары деңгейлі даярлық жаңалық және шығармашылық жұмыс сипатымен, ерекше ынталандырумен, жақсы физикалық күймен туындайды. Төмен деңгейлі даярлық күшті және

басқарылмайтын тұлға эмоционалдылығымен туындайды және қателік әрекеттер, зейін төмендігімен ерекшеленеді [210].

Автормен қалыпты даярлықтың бірнеше түрі ерекшеленеді:

- *Ұзақ*, ертерек қабылданған ұстанымдардан, білім, білік, дағды, тәжірибе, сапа және іс-әрекет мотиві. Оның негізінде іс-әрекет міндеттерінің түрлерін орындауға қажетті даярлық күйі туындайды.

- *Уақытша* – бұл барлық күштердің белсенді болуы және мобилділігі, аталған сәтте тиімді әрекеттер үшін психологиялық мүмкіндіктерді құру.

- *Жағдаяттық* – бұл тұлғаның дамуының тұтас күйі, белгілі мінез-құлыққа ішкі бағыттылық, мақсатты әрекеттерге барлық күшінің мобилділігі.

М.И.Дьяченко, Л.А.Кандыбович сонымен қатар психологиялық даярлықтың динамикалық құрылымын анықтады, олар келесі компоненттерден тұрады:

1. Өз қажеттіліктеріңді, қоғам талабын, ұжым немесе өзге адамдармен қойылған міндеттерді сезіну.

2. Қажеттіліктерді қанағаттандыруға немесе аталған міндеттерді орындауға алып келетін мақсаттарды сезіну.

3. Жоспарланған әрекет етуші шарттарды бағалау және ойластыру.

4. Тәжірибе негізінде орын алатын іс-әрекет шарттарын және тиімді шешу жолдарын немесе талаптарының орындалуын анықтау.

5. Өзінің интеллектуалдық, эмоционалдық, мотивациялық және еріктік үдерістердің көрінуін жоспарлау, өз мүмкіндіктерінің арақатынасын бағалау, белгілі нәтижеге қол жеткізу керектігі деңгейін анықтау.

6. Мақсатқа қол жеткізу, міндеттер мен шарттарға сәйкес күштердің ұтқырлығы [211].

Мұндай даярлық – сәтті іс-әрекеттің маңызды алғышарты болып табылады. Ол ұзақ, немесе тұрақты даярлыққа жақын болуы үшін, оның құрамында іс-әрекет түріне жағымды қатынас, белгілі іс-әрекетке қойылатын талаптар, мінез-құлық, мүмкіндік, темперамент, мотивация және қажетті білімдер мен біліктіліктер қалыптасуы тиіс.

С.И.Вершинин даярлық түсінігіне төмендегідей компоненттерді енгізген:

1) мотивациялық-құндылықты компонент, оған тұлға дамуының әлеуметтік-психологиялық детерминаттарымен шартталған таңдау жасауға деген қажеттілік, басты мотивтер және солардың негізінде қалыптасқан кәсіби іс-әрекет құндылықтары;

2) тұлғалық компонент, тұлғаның маңызды сапаларының кәсіби даму сипатын және дәрежесін сипаттайды, сонымен қатар шешім қабылдау стиліне қатысты сипаттама;

3) операциялдық компонент, білім алушылардың кәсіби таңдауын іске асырушы білім, білік және дағдыларды ерекшелейді, оларға:

- кәсіп әлемі туралы білімдер және нақты адамға қатысты мамандыққа қойылатын талаптар, өз басты кәсіби сапаларының даму дәрежесі және сипаттамасы туралы білім;

- кәсіби таңдау баламаларын тұлғалық талдау және сезіну біліктілігі мен дағдылары; кәсіби таңдау баламаларын салыстыру білігі мен дағдылары; нақты мамандыққа қатысты өз кәсіби қызығушылықтары мен мүмкіндіктеріне сәйкес біліктілік пен дағдыларды анықтау жатады [212].

Сонымен зерттеушілер әр түрлі іс-әрекетке даярлықты қалыптастыруда оның даярлық құрылымын жасап алу керектігін жоққа шығармайды. Мысалы, В.Д.Лашкеева өз зерттеуінде даярлық құрамына төмендегідей компоненттерді қосады: мотивациялық-құндылықты, оған оқу-танымдық, кәсіби және кең әлеуметтік дамыған мотивтер кіреді, сонымен қатар білім құндылығы, кәсіби іс-әрекет, қарым-қатынас және өзге тұлғалық-маңызды компоненттер, болашақ мамандық бағытын таңдауға көмек беруші мақсатты компонент, нақты білімдерді игерумен байланысты іс-әрекеттік компонент, жеке білімдер, мүмкіндіктері мен алға қойған мақсатына қол жеткізу біліктілігінің рефлексивті-бағалаушы компоненті, болашақ кәсіби іс-әрекеті мен мамандығына қатысты тұлға сапасы дамуына әсер етуші мәдени-тұлғалық компонент, ең алдымен мінез-құлықтың адамгершілік-рухани сипаттамалары, өз жұмысына деген жауапкершілік, қарым-қатынас және тіл мәдениетін дамыту [213].

Л.Ф.Алимская зерттеулерінде даярлықтың мынадай компоненттері ерекшеленеді:

- мотивациялық - мақсаттық, қызығушылықтар даму деңгейін көрсетуші, мақсат және міндеттерді сезіну;

- мазмұндық, мүмкін болатын алдын ала жоспарланған іс-әрекет туралы теориялық білімнің болуы;

- операционалдық, болашақ іс-әрекетке қажетті біліктіліктер мен дағдылардың жиынтығы;

- рефлексивтік-бағалаушылық, өзінің коммуникативтік, эмоционалдық және еріктік шамаларының көрінуін өзіндік бағалау, бағалау және сезіну [214].

Біздің зерттеуімізге жақын келетін Н.Н.Масляновтың еңбегінде әскери мекеме курсанттарының лидерлікке психологиялық және кәсіби даярлығы тұтас, тұрақты, тұлға қасиеттерінің дамуы және өзгерістеріне тұрақты мүмкіндіктері негізінде жүреді және тұлғаның эмоционалды-еріктік, креативтік, іс-әрекеттік, когнитивтік аясынан көрініс табады. Оның пікірінше, курсанттардың лидерлікке кәсіби және психологиялық даярлығы дербес және тәуелсіз тұтас жүйе тұрғысынан жүзеге асырылады [215].

Демек, жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеуде олардың даярлығы құрамына енетін лидерлік сапаларының қалыптасқандығы мен даму өлшемдері туралы мәселе де біздің еңбегіміз үшін қызығушылық тудырады.

Осы тұрғыдан Э.Е.Лукьянчиков екі өлшемді белгілейді: оның біріншісі – тұлғаның лидерлікке ішкі субъективтік психологиялық дайындығы. Ол интегралдық болып саналады және өзіне когнитивтік, мотивациялық және іс-әрекеттік дайындықты қамтиды. Психологиялық дайындықтың болуы тұлғаны лидердің рөлін тәжірибеде көрсетуін талап етеді. Екінші өлшем лидерлік

қасиеттердің сырттай жүзеге асырылуына интеллектуалдық, орындаушылық, әлеуметтік-коммуникативтік және т.б. дайындықтарды енгізеді [216].

Г.Н.Кудашов қасиеттердің қалыптасқандығының өлшемдері туралы айта келе, оның келесі түрлерін бөліп көрсетеді: тұлғалық өлшем (мотивациялық дайындық, жалпы мәдениет және білімдарлық), кәсіби дайындық өлшемі (қажетті білім, білік, дағдыларды иелену, коммуникативтік және ұйымдастырушылық қабілеттерді дамыту) [217].

О.И.Скрыпников тұлғаның жеке түрткілерінің қоғамдық өлшемдерге сәйкес келетіндей өлшемдерді белгілейді, олардың қатарында қоғамдық жұмыстағы белсенділік, ұжымдағы психологиялық ахуал, басымдық жағдайға талпыныстарды атайды [218].

Л.И.Уманский, Н.С.Жеребовалардың зерттеулеріндегі лидерлік қасиеттерді дамытудың өлшемдер жүйесі біздің зерттеуімізге жақын келеді [219; 220]. Өйткені бұл өлшемдер жүйесі жасөспірімдердің қандай да бір іс-әрекетті ұйымдастыруы кезінде лидердің рөлін орындауға оның іштей дайындығын қалай көрсететін болса, дәл солай сыртқы дайындығын да байқатады.

Олар жасөспірімдердің лидерлік қасиеттерін дамытудың барынша дұрыс өлшемдері мен көрсеткіштері қатарында мыналарды көрсетеді:

1. Ішкі дайындық:

– мотивациялық компонент (лидердің рөлін қабылдауға ішкі дайындық, лидердің қызметтерін атқаруды қалау, ұйымдастырушылық іс-әрекетке деген қызығушылық, әрекет етуге талпыныс).

– танымдық компонент (қойылған міндеттерді түсіну, ұйымдастырушылық іс-әрекеттің алгоритмдерін білу, әр түрлі жағдайларда тиімді қарым-қатынас орнатудың ережелерін білу).

2. Тәжірибелік-іс-әрекеттік (сырттай жүзеге асыру өлшемі):

– іс-әрекеттік компонент (ұйымдастырушылық білімдерді іс жүзінде қолдана алу, іс-әрекеттің нәтижелілігі);

– тұлғалық-ұстанымдық компонент (топпен лидердің қабылдануы, лидермен топтың қабылдануы).

Сонымен жоғарыда көрсетілген ғалымдардың «даярлық» ұғымы және лидерлік қасиеттер мен сапаларды қалыптастыру мен дамытудың өлшемдері мен көрсеткіштері қарастырылған еңбектерін талдау бізге даярлықты қалыптастыруда немесе тәрбиелеуде ол бойынша белгілі бір компоненттерді, өлшемдер мен деңгейлерді белгілеп алуымыз қажет деген ойымызды нақтылай түсті. Сол себепті біз де өз зерттеу проблемамызға сәйкес жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеуде осы даярлықтың компоненттерін және оған сәйкес өлшемдері мен көрсеткіштерін және деңгейлерін анықтап алуды жөн санадық.

Осылайша, түрлі іс-әрекетке қатысты даярлық түсінігін қарастыру кезінде тұлғаның кіріктірілген сапасын құраушы ретінде мотив, білім, білік және дағдыларға да аса мән беріледі.

Сонымен біз, әдебиеттерді талдау негізінде *психологиялық даярлық* – тұлғаның жеке психологиялық нышандары мен лидерлікке мүмкіндіктері дамуының, мотивациясы қалыптасуының күйі мен сапасы деп түсініміз.

Сондай-ақ әр түрлі іс-әрекетке даярлықтың компоненттерін талдау барысында біз зерттеу пәнімізге қатысты даярлықтың компоненттерін, оған сәйкес өлшемдері мен көрсеткіштерін белгіледік (кесте 13).

Кесте 13 – Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығының өлшемдері мен көрсеткіштері

Компоненттері	Өлшемдері	Көрсеткіштері
Құндылықтық	Эмоционалдық-еріктік	– лидерлікке эмоционалдық-адамгершілік қатынасы; – лидерлікке қызығушылығы; – лидерлікке оң мотивациясы; – лидер болуға талпынысы; – лидер болуға ерік-жігерінің болуы
Танымдық	Интеллектуалдық-креативтілік	– лидер, лидерлік туралы түсініктерінің болуы; – лидердің стилі, түрлері, бағыты, рөлі туралы білімінің болуы; – топты біріктіру, қолдау, бағыттау, жетелеуге білімінің тереңдігі; – топқа ықпал етуге ойының ұшқырлығы, шешендігі, шеберлігі
Іс-әрекеттік	Мәртебелік-құзырлылық	– топтық, ұжымдық іс-әрекеттерде лидерлігінің көрініс табуы; – топтың лидерді қабылдауы; – лидердің эмоционалдық мәртебесі; – ұйымдастырушылық, коммуникативтік, интеллектуалдық, тұлғалық сапаларының жоғары деңгейі; – оқушы-лидер тұрғысынан танылуы

Атап айтқанда, *лидерлікке даярлықтың төмендегідей компоненттерін ерекшелейміз:*

1) құндылықтық, таңдап алынған іс-әрекетке қажеттілік, қызығушылық, оған деген эмоционалдық-адамгершілік қатынасы, оған талпынуға ерік-жігерінің болуы;

2) танымдық, таңдап алынған іс-әрекет туралы білімдер және мақсатқа жету жолдары мен формалары;

3) іс-әрекеттік, алдағы жұмысқа қажетті білім, білік, дағдыларымен сипатталады және іс-әрекет амалдары мен әдістерін игереді.

Осы тұрғыдан **лидерлікке даярлықты** лидерліктің табыстылығын анықтайтын тұлғаның құндылықтық, танымдық, іс-әрекеттік құрамдарын жеке тәжірибесінде жүзеге асыруға дайын болуы, деп тұжырымдаймыз.

Жоғары сынып оқушыларын лидерлікке даярлауда *бейімделу* ұғымының мәні ерекше. «Бейімделу» термині латын тілінен аударғанда *adaptare* сөзінен шыққан – бейімделу мағынасын береді, тіршілік ету жағдайларына ағза қызметтері мен құрылымының бейімделуі [221].

Бірқатар ғылымдарда бейімделу түсінігі ағза мен қоршаған ортаның өзара әрекеттестігі үдерістерін зерттеуде қолданылады. Әр ғылым бұл түсінікті кең қолданады, оны өз мазмұнымен толықтырады. Әсіресе бейімделу термині биология, психология, медицина ғылымдарында кең қолданыс тапқан, салыстырмалы түрде қазіргі күні педагогика мен психология саласында да ғылыми айналымға түскен.

Бейімделу мен бейімделе алмаудың өзара байланысты физиологиялық, психологиялық және әлеуметтік-психологиялық үш түрін бөліп көрсетуге болады. Физиологиялық бейімделу – қоршаған орта өзгерісіне ағзаның бейімделуін қамтушы реакциялар жиынтығы. Әлеуметтік бейімделу – тұлға мен әлеуметтік топтың өзгермелі әлеуметтік ортаға белсенді түрде бейімделу үдерісі [222].

Қазіргі биология ғылымында бейімделу кең және тар көлемде қолданылады. Кең көлемде бейімделу – эволюция нәтижесі, яғни тарихи даму үдерісінде ағзаның қалыптасқан тіршілік ету жағдайларына бейімделуі. Тар мағынада дербес даму үдерісінде тіршілік ету жағдайларына ағзаның әсер етуі.

Бейімделу ұғымының біздің зерттеу пәнімізге жақын келетін түсініктері педагогика және психология саласындағы әдебиеттерде көрініс тапқан. Қысқаша психологиялық сөздікке сәйкес, бейімделу – бұл ағзаның, тұлғаның жеке әрекеттер сипатының жүйесіне, жалпы өмір шарттарының өзгерісіне бейімделуі [223]. Бейімделу жаңа жағдайлардағы үйреншікті мінез-құлықтың жетіспеушілігінің орнын толтырады. Бейімделуге сәйкес үйреншіксіз жағдайда тұлға, ағза тиімді қызметінің мүмкіндіктері туындайды. Егер бейімделу орын алмаса, іс-әрекет жағдайларын, пәнді игеруде қосымша қиындықтар туындайды, іс-әрекетті реттеу мүмкіндігінің туындауы да мүмкін.

А.Ф.Лазурскийдің пікірінше тұлғаның негізгі міндеті – бұл қоршаған ортаға (адамдар, табиғат, заттар, адамдар өзара әрекеттестігі, идеялар, діни, эстетикалық құндылықтар) бейімделу. Қоршаған ортаға тұлға бейімделуінің белсенділік дәрежесі әр түрлі болуы мүмкін. Осыған орай, ол адам дамуының үш психикалық деңгейін ерекшелейді:

1) *Төмен деңгей* сыртқы ортаның адамның ішкі әлеміне барынша әсерін сипаттайды. Қоршаған орта адамды өз құзырына бағындырады, ал тұлға дербес және тәуелсіз әсер ету мүмкіндіктерін көрсете алмайды. Бұл деңгей қиын және нашар бейімделуші адамдар үшін тән.

2) *Орта деңгей* адамның қоршаған ортаға бейімделуіне мүмкіндік береді, онда белгілі бір орнын табуға көмектеседі. Адамдар саналы, жұмыс істеуге төзімді, өз қызығушылықтарына сәйкес тапсырмаларды таңдай біледі. Оларды бейімделуші деп атайды.

3) *Психикалық дамудың жоғары деңгейі* рухани өмірдің жоғары деңгейлі қарқындылығымен, қысымымен сипатталады, ол тек қоршаған ортаға

бейімделіп қана қоймай, сонымен қатар өз қызығушылықтары мен қажеттіліктеріне қатысты оның бағыты мен түрін өзгертуге ынтасын туындатады. Мұнда біз шығармашылық үдерісімен кездесеміз. Мұндай деңгей бейімделуші адамдарды жинақтайды [224].

Бейімделуге өзге қатынасты ізгілікті психология өкілі А.Маслоу танытады [225]. Ол бірқатар адамға бастапқыдан біткен әлеуметтік қажеттіліктерді талдайды: (шығармашылық белсенділік, өзін-өзі белсенді ету, өзіндік детерминация және т.б.). Осы қажеттіліктерді қанағаттандыру кезінде адам тұлға мен қоғам арасындағы қатынасты теңестіреді. Маслоудың пікірінше, мәнді іс-әрекеттерді іске асыру арқылы адамның қоршаған ортаға белсенді бейімделуіне мүмкіндік туады.

Бейімделу үдерісінде тұлға дамиды және қалыптасады. А.В.Петровский тұлға құрылуының үш фазасын ерекшелейді; бірінші фаза іс-әрекет нормаларын және қоғамдағы нормаларға қатысты мәліметтерді игеру. Бұл фазаны ол бейімделу фазасы деп анықтаған. Екінші фаза бейімделу деңгейінің жеткілікті қарама-қайшылықтармен және «ең жоғары индивид қажеттілігінің» қанағаттанбауы арасындағы қарама-қайшылықпен анықталады, бұл дербестік фазасы. Үшінші фаза, тұлғаның жаңа құрылымдарының индивид бойында жинақталуымен сипатталады, ол өзіндік даму үшін қажетті болады. Бұл фаза тұлғаның қоғамға кіріктірілуі. Егер тұлға бейімделу үдерісінен өтпесе, онда оның бойында тәуелділік, жайсыздық, өз мүмкіндіктеріне деген сенімсіздік орын алып, тұлға деформациясы жүреді. Тұлға бейімделу үдерісінде жаңа сапаға, қасиеттерге ие болмайды, оның бойында бар қасиеттерінің орны ауысады. Іс-әрекетке даярлық жаңа жағдайларға үйрену және оларды игеру негізінде іске асады. Бейімделу тек ағзаның жаңа жағдайларға бейімделуімен ғана емес, іс-әрекетті игеруге, қиындықтарды жеңуге және мінез-құлық әдістерін тіркеуге қатысты көрінеді [226].

М.И.Дьяченко, Л.А.Кандыбович, В.А.Пономаренко пікірінше, бейімделу барысы мен нәтижелері ең алдымен тұлға мінез-құлқының мотивациясынан және міндеттерін орындауға даярлық деңгейінен талап етіледі [227]. Жаңа жағдайларға бейімделудің тез өтуі мүмкін болатын әрекеттермен танысу жұмысының алдын ала жүргізілуін талап етеді. Алдын ала дайындау жұмысының басты элементі мінез-құлық мотивтерінің қоғамда белсенді болуы, адамдарға жеке және ұжымдық бағдар беру, танымдық үдерістерді жоғары деңгейде ұстап тұру, жеткіліксіз білім мен дағдыларды қалыптастыруын жоғарылату болады. Бейімделу үдерісі дұрыс бағыттылыққа керекті мәліметтер мен білімдерді кеңейтуге, белсенді әрекеттерге психологиялық даярлыққа және өз мінез-құлқын басқара алуға негізделеді.

Әлеуметтік-психологиялық немесе тұлғалық бейімделу үдерістері тек қалыпты мінез-құлық мүмкін емес жағдайда немесе тиімділігі төмен және адам өмірінің әлеуметтік жағдайы өзгерген кезде ғана мүмкін болады. К.К.Платонов пікірінше әлеуметтік-психологиялық бейімделу – тұлғаның жаңа ұжыммен қарым-қатынасқа бейімделуі [228]. Мұндай бейімделудің жеңіл болуы ұжым ерекшеліктерінен талап етіледі. Сонымен қатар тұлға мүмкіндіктерінің

коммуникативтік жинақылығы бірлескен іс-әрекеттегі психологиялық үйлесімділік пен өзге тұлғалармен қарым-қатынас тиімділігін қамтамасыз етеді.

Әлеуметтік бейімделу бірқатар ерекшеліктерге ие:

- 1) Өзін және қоршаған орта шынайылығын қалыпты қабылдау;
- 2) Қоршаған адамдармен қарым-қатынасының қалыпты жүйесі;
- 3) Еңбек, оқу, демалыс және бос уақыт ұйымдастыру мүмкіндігі;
- 4) Ұжымдағы өзіндік ұйымдастыру, өзін-өзі қамтамасыз ету мүмкіндігі;
- 5) Өзгелердің рөлдік жағдайына қарай мінез-құлық өзгермелілігі.

Б.М.Богданов пікірінше, әлеуметтік бейімделу бұл қоршаған орта мен тұлғаның өзара әрекеттесуінің динамикалық, диалектикалық үдерісі, осы үдерісте әлеуметтік нормалар мен құндылықтар басшылыққа алынады, өзін-өзі анықтауы мен өз мүмкіндіктері жүзеге асады [229].

- 1) Дербес ерекшеліктері: жасы, жынысы, интеллектуалды деңгейі;
- 2) Қоршаған орта: отбасы, мектеп, мәдениет және т.б.
- 3) Мәдени трансмиссия әдістері: тіл, әлеуметтік аясы, заң және рәсімдер;
- 4) Тұрақты психологиялық сипаттамалар: жыныстық рөл, адамгершілік сана, әлеуметтік жетістіктер.

Тұлғаның ортамен өзара қатынасының үйлесімі туралы айтар болсақ, тұлға дамуының қозғаушы күші туралы сұрақты қараусыз қалдыруға болмайды. Өйткені ол ішкі және сыртқы қарама-қайшылықтарға ие. Сыртқы қарама-қайшылықтарға қоршаған орта әсерін кіргізсек (қоғамдық қатар, өндірістік қарым-қатынас жүйесі, өмірдің материалды шарттары); ішкі қарама-қайшылықтарға психологиялық үдерістерді жатқызамыз, олар адам ішінде орын алады (рефлексия, сәйкестендіру, фрустрация және т.б.). Сондықтан бейімделу орта мен тұлға арасындағы ішкі қарама-қайшылықтарды шешу үдерісі, оның нәтижесі белсенді түрдегі бейімделу, орта талаптары мен адам қажеттіліктерін теңестіруші. Ал бейімделудің мынадай эмпирикалық мәліметтері бар:

- қоршаған адамдармен тұлғаның теңгерімдік өзара қатынасы;
- ынтымақтастық деңгейінде қоршаған адамдармен қарым-қатынас деңгейі;
- мәдени мінез-құлық мәні;
- қоршаған ортаға енуге бағытталған шығармашылық белсенділік;
- адам өмір іс-әрекетінің жағымды субъективті тәжірибесін табу [230].

Тұлғаның даму үдерісі әлеуметтенудің бірегей үдерісі ретінде қарастырылуы мүмкін, ол ретте әлеуметтік тәжірибенің және дербестіктің белсенді түрдегі игеру түрі жүреді, ол өзіндік ұстанымын тандап, өзін өзгелерге қарама-қайшы қойып, кең ауқымды қатынастар жолын өз бетімен орнатуға дайындалуы қажет.

Біздің зерттеуімізге жақын келетін әлеуметтік бейімделу бейінділігі ең алдымен, оның субъекті қоғамдық орта әсерінен өз ойларын, көзқарастарын және құндылықты бағдарларын өзгертуге даяр адам, екіншіден, білім беру және тәрбиелеу негізінде бейімделу үдерісіне саналы түрде адамның дайын болу мүмкіндігі, үшіншіден адамның әлеуметтік қондырғылар құру мүмкіндігі

(мысалы, әлеуметтік институттар, нормалар, дәстүрлер); төртіншіден қоршаған орта мен бейімделудің өзара бейімделуі болып табылады. Осыған байланысты біз әлеуметтік бейімделуді болатын іс-әрекетке адам даярлығын қалыптастыру негізінде жүзеге асады деп түсінеміз. Өмірлік үйреншіксіз және жаңа жағдайларына тиімді әлеуметтік бейімделу үшін осы іс-әрекетке даярлық күйінің болуы қажет.

Сол себепті де жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеуде алдымен олардың *лидерлікке бейімділігін анықтау, лидерлікке бейімдеу* қажеттілігі артады.

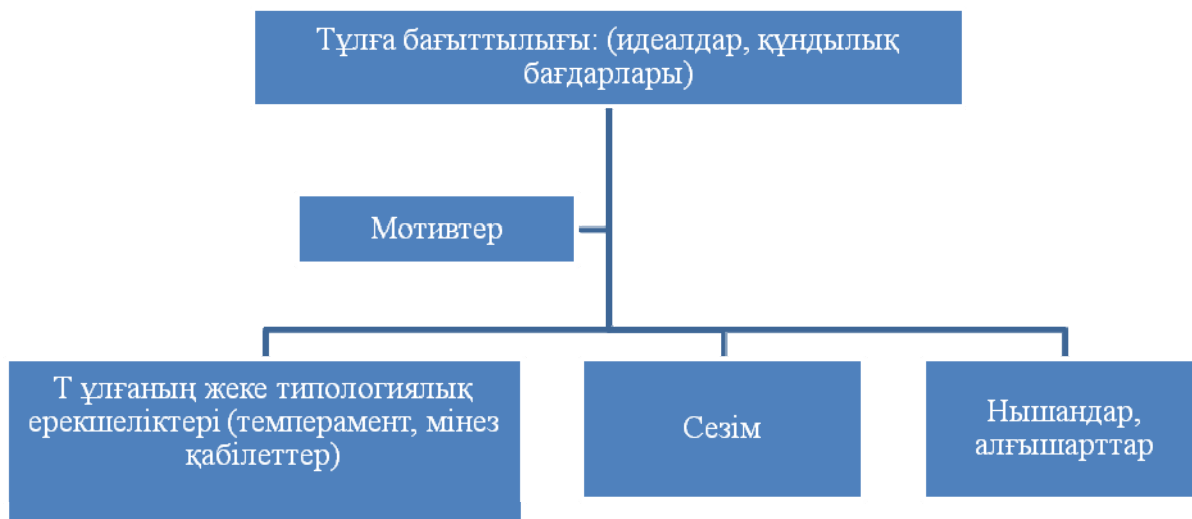
Зерттеу барысында біз *бейімділік* ұғымына жоғарыда берілген анықтамаларды талдау нәтижесінде педагогикалық сөздікте берілген «*белгілі бір іс-әрекетке тұрақты бағыттылық, өзге іс-әрекет түрлеріне эмоционалды түрде артықшылық көрсету*» деген түсінікті басшылыққа алдық.

Жоғарыда аталып өткендей даярлық белгілі бір сатылы кезеңдерден өтеді. Біздің зерттеуімізде жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығы – лидерлікке бейімдеу, лидерлікке даярлау және оқушы лидерді қалыптастыру кезеңдерінен тұрады (сурет 4).



Сурет 4 - Лидерлікке даярлық кезеңдерінің құрылымы

Лидерлікке бейімделу лидерлікке деген талпыныстың ішкі табиғатынан туындайды (сурет 5).



Сурет 5 - Лидерлікке деген талпыныстың ішкі табиғаты

Біріншіден, бұл тұлғаның бағыттылығы. Оған оның идеалдары, құндылық бағдары және әртүрлі қызығушылықтары жатады.

Екіншіден, мотивтермен байланыстылығы, ол тұлғаның даму динамикасына бағытталады. Беделділікке ұмтылу әрекеті – бұл лидер болуға деген саналы мотив. Саналы мотивке ортада болуға деген талпыныс, ар-намыс, атақ, мансап құмарлық, мақтансүйгіштік және т.б. жатады. Сонымен қатар материалдық артықшылықтар да саналы мотив тудырады, олардың өлшемі жауапкершілік көрсетілімімен анықталады (неғұрлым жоғары жауапкершілік соғұрлым материалдық сыйлық).

Үшіншіден, жеке-типологиялық ерекшеліктері темперамент, мінез, қабілеттілік–топтағы адамдардың бірлескен жұмыс үрдісінен көрінеді. Мұнда адамдарға ой-пікір айтуға, сендіруге, эмоционалдық әсер етуге, күштеуге, еріксіз көндіруге, өзара тұлғалық қарым-қатынаста бастамашылдыққа, өз қатарластарының тілінде сөйлеуге қабілетті болу - тұлғаны лидер рөліне қарай алып барады. Лидер рөлі бұл жағдайда өз құрбыларының көзқарастарымен санаса білуінен көрінеді.

Төртіншіден, сезіммен байланыстылығы топтағы үстемдік ұстанымына қанағаттанушылық сезімінен байқалады. Топтағы мүшелер лидерге ықпал етуге тырысады.

Лидерліктің ішкі табиғаты тұлғаның әлеуметтік белсенділігін анықтайды. Индивидтің табиғатын анықтау, оның қоғамдағы орнының негізгі заңдылықтары тұлғаның әлеуметтік өмірлік әрекетінің нақты тарихи жүйесінің өмірлік өнімі болып табылады. Тұлғаның әлеуметтік белсенділігін бірінші кезекте анықталған қабілеттілігінің болуымен, яғни адамның қандай да бір әрекетте жетістікке жетуімен байланыстырылады. Осындай тұлғаның жеке-типологиялық ерекшеліктері іс-әрекетті сапалы орындауына, оның жоғары деңгейге жетуіне байланысты болады. Топтағы лидер жөнінде айта келе ғалым А.В.Батаршев ең біріншіден, әлеуметтік-психологиялық бейімделуінің даму деңгейін және қарым-қатынас жасауға қабілеттілігін, сондай-ақ индивидтің

жаңа әлеуметтік орта шарттарына белсенділік таныту, қоршаған орта адамдарына психологиялық әсер ете білуге іскерлік және өзін көрсете білуді бөліп көрсетті [231]. Осының негізінде тұлғаның ұйымдастырушылық және коммуникативтік сапалары дамиды, бұл адамдармен тиімді өзара әрекет жасауынан танылады.

Сонымен, әдебиеттерді талдау нәтижесі бізге мынадай қорытынды жасауға мүмкіндік берді. Даярлық күйі тұрақты психикалық күйлермен және белгілі адамға тән физиологиялық ерекшеліктермен айрықшаланады. Даярлықты тәрбиелеу кезінде ол тұлғаның барлық қасиеттерімен байланыстылығы есепке алынады. Кері жағдайда даярлық күйі өз мәнін жоғалтады.

Барлық іс-әрекеттер сияқты даярлық күйінің туындауы мақсат және міндеттерді қоюмен ерекшеленеді, оның негізіне қажеттіліктер мен мотивтер кіреді. Одан соң жоспар, ұстаным, модель өңдеулері жүреді. Содан соң адам белгілі әрекеттер барысында қалыптасқан даярлықты іске асыруға талпынады.

Ал, даярлықты тәрбиелеу дегендегі тәрбие ұғымына келсек, бұл түсінік философия, психология, педагогика ғылымында жан-жақты талданып, педагогиканың маңызды категориясына айналған.

Педагогикалық сөздікте тәрбие ұғымының көп мағыналы екендігін және оның ғылыми әдебиеттерде қоғамдық құбылыс, іс-әрекет, үдеріс, құндылық, жүйе, ықпал, өзара ықпал тұрғысынан қарастырылатыны жан-жақты көрсетілген. Сол себепті біз бұл ұғымға терең тоқталуды жөн санамадық. Алайда, біздің зерттеуімізде *тәрбие* лидерлік даярлықты жүзеге асыру *үдерісі* тұрғысынан қарастырылады. Осыған байланысты лидерлікке даярлықты тәрбиелеу белгілі бір кезеңдерден тұрады. Біздің жағдайымызда жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу үш кезеңнен тұрады: *лидерлікке бейімдеу, лидерлікке даярлық, оқушы-лидердің қалыптасуы.*

Аталған кезеңдерді практикада тиімді жүзеге асыру үшін жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің құрылымдық моделін жасаудың қажеттілігі туындады.

Модельдеу ғылыми зерттеулердің барлық әдістерінің түйіні болып табылатын таным теориясының басты категориялық ұғымдарының бірі. Ол негізгі объектілерді зерттеуді және фактілерді жинақтауды, нобайлар жасауды және оны талдап түсіндіруді, меңгерген жаңа білімдерді практикалық іс-әрекеттерде пайдалануды қамтиды.

Психология ғылымында модельдеу шындықты зерттеудің кең таралған ғылыми әдістерінің бірі тұрғысынан қарастырылады және зерттейтін құбылыстың жинақталған және абстрактілі объектісін, сұлбасын құруды білдіреді. Осы объект құбылыс моделі болып табылады [232].

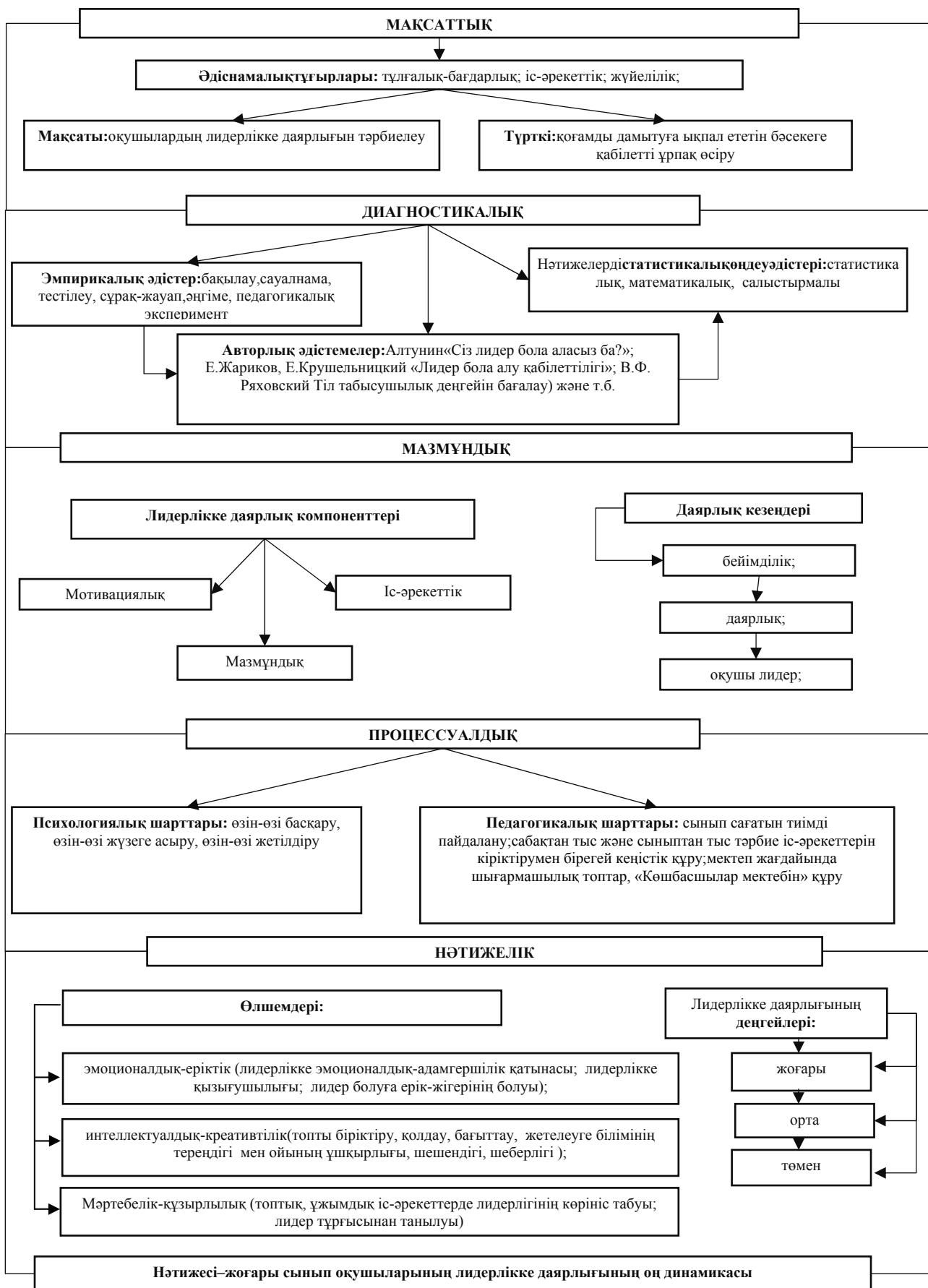
Модельді қолдану проблемасы қарастырылған педагогикалық зерттеулерді талдау бірінші кезекте олардың сұлбалық қызметін көрсетуге мүмкіндік берді [233]. Өйткені модельдер арқылы белгілі бір білімдер, іскерліктер, қабілеттер саласын сұлбаға түсіріп суреттеп көрсету мүмкін.

Модельдің эвристикалық қызметін де атап өту маңызды. Себебі бастапқы және болжайтын модельді жасау педагогикалық үдерістің динамикасын

анықтайтын мүмкіндіктерді ұсынумен қатар біруақытта осы процестің тиімділігін арттыратын жолдарды саналы жүзеге асыруға ықпал етеді.

Ғалым-педагог И.П.Подласыйдың тұжырымдауынша модельдеу – модельдерді құру және зерттеу әдісі. Оның айтуынша модельдеудің басты артықшылығы – ақпараттарды берудің біртұтастығы. Модельдеу синтетикалық тұрғыдан жүзеге асырылады: тұтас жүйелерді жіктейді және олардың атқаратын қызметін зерттейді [234].

Педагогикалық модельдеу - оқыту мен тәрбиелеу үдерісін дамытудың, жетілдірудің және қайта құрудың моделін ғылыми тұрғыдан жасауға бағытталған педагогикалық іс-әрекетті білдіреді.



Сурет 6 - Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің құрылымдық-мазмұндық моделі

Модельдеу танымдық процесте жүйелілік принципіне негізделеді. Модель бір жүйе болып көрінуі үшін зерттеу объектісін жүйе тұрғысынан қарастыру қажет. Біз де жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің нәтижесін беруге мүмкіндік беретін объекттерді ойша жүйелейміз.

Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу үдерісінің моделі мақсаттық, диагностикалық, процессуалдық, нәтижелік төрт бөліктен тұрады. Мақсаттық блок аталған үдерістің мақсатын, түрткі-мотивтерін және басшылыққа алатын (жүйелілік, іс-әрекеттік, тұлғалық-бағдарлық) әдіснамалық тұғырларды қамтиды.

Диагностикалық – жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлық деңгейін өлшейтін эмпирикалық, авторлық әдістемелер мен статистикалық өңдеу әдістерінен тұрады. Мазмұндық пен процессуалдық блоктар даярлықтың кезеңдерін компоненттеріне сәйкес психологиялық, педагогикалық шарттарды сақтай отырып қалыптастыруды көздейді.

Нәтижелік блокта жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығының нәтижесін анықтауға арналған өлшемдер мен көрсеткіштер және деңгейлер көрсетіледі.

Сонымен біздің тұжырымдауымызша: жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу – олардың лидерлікке бейімділігін айқындау негізінде генетикалық әлеуетін ашу және оны жалпы білім беретін орта мектептерде ұжымдық, топтық тәрбие үдерісінде дамыту.

Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу – оның мақсаттық, диагностикалық, процессуалдық, нәтижелік құрамдарының мазмұнын жасау негізінде лидерлікке даярлау кезеңдерін (бейімділік, даярлық, оқушы-лидер), белгілі бір шарттармен (өзін-өзі басқару, өзін-өзі жүзеге асыру, өзін-өзі жетілдіру) жалпы білім беретін мектептің тәрбие ортасында іске асыруға бағытталған біртұтас үдеріс.

Сондай-ақ, зерттеу барысында жоғарыда көрсетілген құндылықтық, танымдық, іс-әрекеттік компоненттерінің өлшемдеріне (эмоционалдық-еріктік, интеллектуалдық-креативтілік, мәртебелік-құзырлылық) сәйкес жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу көрсеткіштерінің үш деңгейін (жоғары, орта және төмен) анықтадық:

Төмен деңгей. Лидерлікке қызығушылығы жоқ. Лидерлікке эмоционалдық-адамгершілік қатынасы байқалмайды, лидерлікке оң мотивациясы қалыптаспаған. Лидер болуға талпына бермейді, ерік-жігері жетіңкіремейді. Лидер, лидерлік туралы түсініктері саяз, лидердің стилі, түрлері, бағыты, рөлі туралы білімі аз. Топты біріктіруге, қолдауға, бағыттауға, жетелеуге білімі жетіспейді. Топқа ықпал етуге ойының ұшқырлығы, шешендігі, шеберлігі қалыптаспаған. Топтық, ұжымдық іс-әрекеттерде лидерлігі көрініс таппаған. Топта лидер тұрғысынан қабылданбаған. Ұйымдастырушылық, коммуникативтік, интеллектуалдық, тұлғалық сапаларын көрсете бермейді. Оқушы лидер тұрғысынан танылмаған.

Орта деңгей. Лидерлікке қызығушылығы бар. Лидерлікті адамгершілік тұрғыдан қабылдайды. Лидерлікке оң мотивациясы бар. Лидер болуға талпынады, бірақ ерік-жігері жетіңкірей бермейді. Лидер, лидерлік туралы түсініктері бар, лидердің стилі, түрлері, бағыты, рөлінен аз да болса хабары бар. Топты біріктіру, қолдау, бағыттау, жетелеуді түсінгенімен, практикада көрсете бермейді. Топқа ықпал етуді түсінеді, бірақ ойының ұшқырлығы, шешендігі, шеберлігі жетісе бермейді. Топтық, ұжымдық іс-әрекеттерде лидерлігін ішінара көрсете алады. Топта лидер тұрғысынан қабылдана қоймаған. Ұйымдастырушылық, коммуникативтік, интеллектуалдық, тұлғалық сапалары бар, бірақ оқушы лидер тұрғысынан танылмаған.

Жоғары деңгей. Лидерлікке қызығушылығы айқын байқалады. Лидерлікті адамгершілік тұрғыдан қабылдауға оң мотивациясы бар. Лидер болу қажеттілігін мемлекет сұранысынан туындап отырғанын, қоғам үшін мәнділігін толық түсінеді. Лидерлігін көрсете алатындай ерік-жігері бар. Лидер, лидерлік туралы түсініктері бар, лидердің стилі, түрлері, бағыты, рөлі туралы ақпараттардан хабардар. Топты біріктіру, қолдау, бағыттау, жетелеуді түсінеді және көрсете алады. Топқа ықпал ете алады, ойы ұшқыр, шешендігі бар, шеберлікке ие. Топтық, ұжымдық іс-әрекеттерде лидерлігін жиі көрсетеді. Топта лидер тұрғысынан мойындалған. Ұйымдастырушылық, коммуникативтік, интеллектуалдық, тұлғалық сапалары қалыптасқан. Оқушы лидер болу қажеттілігін жете түсінеді және оған ұмтылады, оқушы лидер тұрғысынан танылған сәттері болған.

Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығының біз белгілеген жоғары, орта және төмен деңгейлерін, өзіміз анықтаған құндылықты, танымдық, іс-әрекеттік компоненттерінің эмоционалдық-еріктік, интеллектуалдық-креативтілік, мәртебелік-құзырлылық өлшемдеріне сәйкес анықтау мен қалыптастыру мақсатында олардың лидерлікке даярлығын тәрбиелеу технологиясын жасадық. Ол туралы келесі тарауда баяндалады.

2 бөлім бойынша тұжырым

1. Түркі ғұлама ойшылдарының еңбектеріне жасаған талдау олардың харизматикалық лидерді жан-жақты сипаттау барысында негізгі лидерлік сапаларды жан-жақты талдағанын көрсетті және олардың ой-пікірлері оқушы лидер тұлғасын сипаттама беруде негізге алынды.

2. Ғылыми әдебиеттерде қарастырылған лидердің типін, бағытын, стилін, рөлін, түрлері мен сапаларының жіктемесін талдау бізге лидерлік даярлықты өлшеуге негіз болатын лидерлік сапалар екендігін көрсетті және біздің лидерлік сапаларды үлкен төрт топқа (*ұйымдастырушылық, коммуникативтік, гумандық, интеллектуалдық*) бөліп анықтауымызға түрткі болды.

3. Біздің анықтауымызша, оқушы лидер формальды емес типтегі, демократиялық стильдегі, гумандық бағыттағы басқарушы, орындаушы, эмоционалдық реттеуші, шешен, шебер рөліндегі; ұйымдастырушылық, коммуникативтік, тұлғалық, интеллектуалдық сапаларға ие әлеуетті-жағдаяттық-өзекті лидер іс-әрекеттерін жүзеге асыра алатын топ мүшесі.

4. «Даярлық» ұғымы зерттелген еңбектерді талдау бізге даярлықтың әдебиеттерде *ұстанымдық бағыт* (А.Н.Леонтьева), *күрделі тұлғалық құрылым* (В.А.Маляко), *тұлғаның қасиет* (К.К.Платонов), *үдеріс* (Х.Т.Шерьязданова), *күрделі құрылым* (Н.Д.Хмель), *кәсіби және тұлғалық қасиеттердің кешені* (В.А.Сластенин), іске асырылатын сапа (В.Е.Волкова) тұрғысынан қарастырылғанын көрсетті. Біз өз зерттеуімізде даярлық ұғымын тұлғаның *ұстанымдық іс-әрекетін жүзеге асыруға қажетті қасиеттері мен сапаларын белгілі бір құрылым негізінде қалыптастыруға бағытталған үдеріс ретінде қарастырамыз.*

5. Біз психологиялық даярлық – тұлғаның жеке психологиялық нышандары мен лидерлікке мүмкіндіктері дамуының, мотивациясы қалыптасуының күйі мен сапасы деп, ал *лидерлікке даярлықты* лидерліктің табыстылығын анықтайтын тұлғаның құндылықтық, танымдық, іс-әрекеттік құрамдарын жеке тәжірибесінде жүзеге асыруға дайын болуы, деп тұжырымдаймыз. Біздің зерттеуімізде лидерлікке даярлық *лидерлікке бейімдеу, лидерлікке даярлау және оқушы лидерді қалыптастыру* кезеңдерінен тұрады.

6. Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің моделі мақсаттық, диагностикалық, процессуалдық, нәтижелілік төрт бөліктен тұрады. Мақсаттық блок аталған үдерістің мақсатын, түрткі-мотивтерін және басшылыққа алатын (жүйелілік, іс-әрекеттік, тұлғалық-бағдарлық) әдіснамалық тұғырларды қамтиды. Диагностикалық – жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлық деңгейін өлшейтін эмпирикалық, авторлық әдістемелер мен статистикалық өңдеу әдістерінен тұрады. Мазмұндық пен процессуалдық блоктар даярлықтың кезеңдерін компоненттеріне сәйкес психологиялық, педагогикалық шарттарды сақтай отырып қалыптастыруды көздейді. Нәтижелік блокта жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығының нәтижесін анықтауға арналған өлшемдер мен көрсеткіштер және деңгейлер көрсетіледі.

7. Сонымен біздің тұжырымдауымызша: *жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу* – олардың лидерлікке бейімділігін айқындау негізінде генетикалық әлеуетін ашу және оны жалпы білім беретін орта мектептерде ұжымдық, топтық тәрбие үдерісінде дамыту.

Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу – оның мақсаттық, диагностикалық, процессуалдық, нәтижелік құрамдарының мазмұнын жасау негізінде лидерлікке даярлау кезеңдерін (бейімділік, даярлық, оқушы лидер), белгілі бір шарттармен (өзін-өзі басқару, өзін-өзі жүзеге асыру, өзін-өзі жетілдіру) жалпы білім беретін мектептің тәрбие ортасында іске асыруға бағытталған біртұтас үдеріс.

3 ЖОҒАРЫ СЫНЫП ОҚУШЫЛАРЫНЫҢ ЛИДЕРЛІККЕ ДАЯРЛЫҒЫН ТӘРБИЕЛЕУДІ ҰЙЫМДАСТЫРУ ТЕХНОЛОГИЯСЫ

3.1 Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің педагогикалық технологиялары

Педагогика ғылымында тәрбиелеудің құралы тұрғысынан әдістеме қолданылып келеді. Өйткені ол «тәрбиелеу процесінде алгоритмді ұйымдастыру және жобалау» түсінігі ретінде анықталады [235].

Ғылыми-техникалық үдерістің қоғамның әртүрлі бөліктеріне енуі білім беру мен тәрбиелеу саласында *педагогикалық технологиялардың* пайда болуына алып келді [236]. Ғылыми әдебиеттерде *педагогикалық технология* ғылыми жобалау мен педагогикалық іс-әрекеттің табысқа жетуіне кепілдік беретін нақты тұжырымдама ретінде анықталған. В.Ю.Питюковтың анықтамасы бойынша, тәрбиелеу процесінде педагогикалық технология «мұғалім баланың өмірге деген көзқарасын ғылыми негізде қалыптастыру мақсатында қолданылады» [237]. Біздің зерттеуімізде жиі қолданылатын интербелсенді технологияға тоқталатын болсақ, «интербелсенді» (қарым-қатынас тарапы) – жеке тұлғаның қарым-қатынас жасаушы жағымен тек қана білімі, ойы, іс-әрекетімен ғана шектелмей, жан-жақты байланыста болуын ұйымдастыру болып табылады [238]. Интербелсенді технология өзара бірлескен құрамдас бірлікті (мақсаттық, диагностикалық, мазмұндық, процессуалдық және нәтижелік) құрайды, яғни біз белгілеген жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу үдерісінің құрамдас бөліктерімен сәйкес келеді.

Сол себепті осы үдеріс моделіндегі интербелсенді технологияны сипаттағанда келесі жоспарды ұстанатын боламыз. Лидерлікке даярлықтың кезең-кезеңімен дамуы мен психологиялық шарттардың (*өзін-өзі басқару, өзін-өзі жүзеге асыру, өзін-өзі жетілдіру*) қамтамасыздандырылуын мұғалімнің ұстанымы мен ұжымның ұйымдастырушылық деңгейінің (сынып, мектеп, қоғам) өзара байланысында педагогикалық шарттардың (*сынып сағатын тиімді пайдалану; сабақтан тыс және сыныптан тыс тәрбие іс-әрекеттерін кіріктірумен бірегей кеңістік құру; интербелсенді технологияларды қолдану; тәлімгерлік жүйені ендіру; мектеп жағдайында шығармашылық топтар, «Көшбасшылар мектебін» құру*) жүзеге асыру қажет.

Осы тұста психологиялық шарттарды өзін-өзі басқару, өзін-өзі жүзеге асыру, өзін-өзі жетілдіру деп, анықтауымызды түсіндіріп кетуді жөн көрдік. Біздің зерттеуімізде бірінші психологиялық шарттың *өзін-өзі басқару* болып табылуы, лидердің топты ұйымдастыру сапасының болуы қажеттілігінен туындайды. Адам өзін-өзі басқара алғанда ғана топты басқара алады. Біздің бұл ойымызға В.А.Караковтың «өзін-өзі басқару – ол бірінші адамның өзін-өзі басқаруы, өзінің жеке тұлғалық қасиетін қалыптастыруы, өзінің дамуын ретке келтіруі» деген тұжырымдамасы дәлел бола алды. А.А.Жайтапованың «Мектептегі менеджерлік іс-әрекет», Б.Т.Ақжаловтың «Оқушылар ұжымын дамытудағы өзін-өзі басқару жүйесі» атты еңбектерінде

өзін-өзі басқару ұғымы жан-жақты талданған. Ал Г.К.Бегалиеваның зерттеуінде болашақ мамандарды даярлау процесінде студенттік өзін-өзі басқару мен тәлімгерліктің өзара байланысының педагогикалық шарттары қарастырылса, Е.Р.Касеновтың еңбегінде Қазақстан мектептеріндегі өзін-өзі басқарудың даму тарихы баяндалған.

Өзін-өзі басқару өзіндік мақсат ретінде құрылмайды. Ол жасампаздық қасиетке ие. Топ ұйымдастырушылық іс-әрекет барысында өзін-өзі басқаруды үйренеді. Бұл деңгейде мұғалім – белсенді, кеңес беруші-оқытушы. Өйткені лидерліктің жағдаят теориясына сәйкес педагогикалық іс-әрекеттің стилі топтың даму деңгейінен талап етіледі.

Жеке тұлғаның дамуы, тәжірибе жинақтауы мен өзін-өзі басқара алуы өзін-өзі тану, өзін-өзі реттеу, өзін-өзі анықтау негізінде жүзеге асады. Өзін-өзі реттеу ойдың белсенділігін реттеу, өзінің мінез-құлқы мен іс-әрекетін басқару, субъектінің шындық пен рефлексия моделінің көрінісі ретінде түсіндіріледі. Өзін-өзі реттеу ынтымақтастық, шығармашылық негіздегі технологиямен қамтамасыз етіледі. Өзін-өзі тану, өзін зерттеу, жеке тұлғалық қасиеттерін анықтау, өзінің мүмкіндіктерін, қабілеттерін білу процесі ретінде қарастырады. Өзін-өзі тану шарты балалар тобындағы рефлексивті ортаға сәйкес баланың даму деңгейі жөнінде объективті ақпараттарды алу, яғни рефлексивті диагностика болып табылады. Өзін-өзі анықтау жеке тұлғалық мәселелердегі жағдаяттардың ішінде өзіндік орнын анықтау мен нақтылаудағы өзіндік таңдауға жатады. Өзін-өзі анықтау қарым-қатынас жасау технологиясымен, бірлескен шығармашылық ойындар мен жобалық іс-әрекеттерді орындауда қамтамасыз етіледі.

Өзін-өзі басқаруда мұғалім мен оқушы өзара қарым-қатынас жасауы жасампаздық сипатқа ие болады. Объективті заңдылықтарды тануда, өзінің қоғамдағы орнын құруда жаңа қарым-қатынастар орнатамыз.

Жоғары сыныптардағы қарым-қатынас мұғалімнің барлық кезеңдердегі технологияларды қолдана отырып жеке қолдау көрсетуін талап етеді. Мұғалім мен оқушының бірлескен іс-әрекетіне қолдау көрсету туралы Т.В.Анохинаның еңбегінде толық баяндалған [239]. Жеке қолдау көрсету диагностикалық, ізденістік, жобалық, іс-әрекеттік, рефлексивтік бірнеше кезеңдерден тұрады. Осы кезеңдердегі мұғалімнің іс-әрекеті жасөспірімнің бейімделуіне, даралануына және әлеуметтенуіне ықпалын тигізеді.

Педагогикалық іс-әрекеттерді ұйымдастырудағы осындай әлеуметтік тәжірибелер жоғары сынып оқушыларының белсенділік пен дербестік қасиеттерінің қалыптасуын қамтамасыз етеді деп есептейміз. Дегенмен, оның өз іс-әрекетіндегі тәжірибесінде жинақталған қажеттіліктер сынақтардан өтуге мәжбүрлейді. Бұл жеке тұлғаның ынтықтасының оянуына, жаңа әлеуметтік рөлдерді игеруге негізгі себеп болып табылады.

Лидерді тәрбиелеудің келесі психологиялық шарты өзін-өзі жүзеге асыру болып табылады, яғни олардың жекелігі қалыптасады. Жасөспірім өз күшімен жеке іс-әрекеттерді орындауға қабілеті туындайды (басшылық пен сыртқы көмекті қоспағанда). Н.В.Бочкиннің жүйелілік-құрылымдық сараптамасы

бойынша оқушының жекелігі интеллектуалды-шығармашылық, эмоционалды-адамгершілік, ұйымдастырушылық-іскерлік, орындаушылық-тәртіптілік сипаттамасынан көрінеді [240]. Осы аспектілердің барлығы лидерді тәрбиелеуде байқалады. Ал Г.К.Айжанова біртұтас педагогикалық процесте жасөспірім тұлғасының өзін-өзі жүзеге асыру процесін ұйымдастыруға болашақ мұғалімнің даярлығын қалыптастыруды жан-жақты зерттесе, С.Ж.Омирбекова жасөспірім және жеткіншек кезеңіндегі балалардың өзін-өзі бағалау ерекшеліктерін қарастырған. Г.С.Саудабаева қазіргі таңдағы оқушылардың кәсіби өзін-өзі анықтауды ғылыми-педагогикалық негіздерін анықтаған.

Өзін-өзі жүзеге асыруда өзін-өзі реттеу (ынталандырушылық); өзін-өзі іске асыру (атқарушылық) және олардың кіріктірілуі (өзіндік ұстаным) негізге алынады. Өзіндік ұстаным жауапкершілікті, бастамашылдықты, іскерлікті, сыйластық қарым-қатынасты, өзіне деген талапшылдықты сипаттайды. Осындай сипаттама өзіндік лидерлік қасиетті тәрбиелеуге бағытталады.

Біздің технологиямыздың келесі шарты өзін-өзі жетілдіру, өзіндік іс-әрекет арқылы жүзеге асырылады. Ол балалар тобындағы өзіндік ұйымдастырудың жоғарғы формасы болып табылады. Осы кезеңде топ жоғары деңгейде дамыған ұжым болуы керек. Өзіндік іс-әрекет динамикалық жағынан субъектінің өзара қарым-қатынас жасауындағы сыртқы ортаның әсері арқылы өзгеріс жасайды.

Осы кезеңде *алдыңғы нәтижені сараптау үшін рефлексивтік диагностика жүргізу қажет*. Жоғары сынып оқушылары бірлескен іс-әрекеттегі әлеуметтік тәжірибемен байытылған, жаңа біліммен, қабілет пен дағдыларды қабылдауы, оған өзін-өзі тәрбиелеу, жоғары нәтижедегі жетістікке жетуіне мүмкіндігі бар болып табылады.

Өзін-өзі жетілдіру дегеніміз – ұжымдағы шығармашылық істе жетістікке жету мен жаңа шарттағы шығармашылық іс-әрекеттің саналы түрде өз ойын жеткізе білуіндегі белсенділік деп айтуға болады. Осындай кезеңде мұғалімнің орны жасөспірімнің қоршаған ортамен өзара қарым-қатынасын байланыстырушы ретінде қызмет атқарады.

Лидерді тәрбиелеу технологиясында іс-әрекеттің деңгейлік құрылымын В.Н.Сергеевтің төрт параметрімен анықтаймыз 1) тұлғааралық қарым-қатынас жөніндегі қызметтің әсері; 2) мақсатты бағытталған топ мүшелерінің қатысу дәрежесі; 3) басқарушылық іс-әрекетке тікелей қатысу; 4) қатысушыларды ынталандыру сипаттамасы [241]. Осындай құрам бойынша топтың жай-күйін анықтау олар туралы толық мәліметтер береді.

Демек, бұл жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің біртұтас үдерісінің өзара тығыз байланыстағы бөліктерінің жүйелілікпен, бірізділікпен және мақсатының нәтижесімен тексерілетін мүмкіндіктерін тиімді қолдану мақсатында оны жүзеге асырудың педагогикалық технологиялары жасалды (сурет 7).



Сурет 7 – Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің педагогикалық технологиялары

Осы жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің технологиясы осы даярлауды кезеңдермен (лидерлікке бейімділік, лидерлікке даярлық, оқушы лидер қалыптастыру) жүзеге асырудың мазмұнын, әдістері мен құралдарын және формаларын қарастырады.

Аталған технологияның тиімділігі тәжірибелік-эксперимент жұмысында (анықтау, қалыптастыру, қорытындылау) тексеріледі.

Соның ішінде, біз ең алдымен жоғары сынып оқушыларының лидерлікке бейімділігін, яғни лидерліктің жеке және топта көрінуін, лидерлікке қатынасын, лидерлікке даярлау қажеттілігін анықтау мақсатында бірқатар диагностикалық өлшеу әдістемелерін пайдаландық. Ол туралы 3.1.1 параграфында баяндалады.

3.1.1 Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын диагностикалық өлшеу

Бірінші, екінші бөлімдерде жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің теориялық негіздері қарастырылған. Соның ішінде жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің құрылымдық моделін тиімді жүзеге асыру үшін тәжірибелік-эксперимент жұмысын жүргізудің қажеттілігі туындады.

Тәжірибелік-эксперимент жұмысы үш кезеңнен тұрды: анықтау эксперименті, қалыптастыру эксперименті және қорытындылау эксперименті. Анықтау эксперименті Алматы қаласындағы №147 мектеп гимназиясында және Тараз қаласындағы №47, №54 мектептерінде жүргізілді. Анықтау экспериментіне 9-10 сыныптан 230 оқушы (15-17 жас аралығындағы жасөспірімдер) және олардың ата-аналары мен 21 мұғалім қатысты.

Анықтау экспериментінде топтағы лидерліктің көрінісін, лидерлікке даярлықты тәрбиелеу қажеттілігі мен лидерлік сапалардың түрлерін және сыныптағы лидерді анықтау жұмыстары жүргізілді. Осы мақсатта бірқатар шетелдік (Г.Ш.Тажутдинова, А.И.Давлетова, Н.Н.Маслянов, Н.В.Белякова және т.б.) және отандық ғалымдар (Ұ.М.Әбдіғапбарова, Б.М.Баймұханбетов және т.б.) еңбектерінде көрсетілген, негізделген әдістемелер қолданылды (кесте 14).

Кесте 14 – Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын анықтау әдістемелері

Әдістеменің аталуы	Әдістеменің мақсаты	Әдістеменің өткізу түрі	Әдістеменің ерекшеліктері
1	2	3	4
«Социометрия»	Лидерді айқындайды Топтағы лидердің интеллектуалдық деңгейін белгілейді	таңдау	Салыстырмалы коэффициенттің топтамасы арқылы қорытындысы шығарылады
Коммуникативтік сапасын бағалау	Лидерді сипаттайды	Бағалау шкаласы	Адамның сөзсіз жеткізу қабілетін бағалайды

14 – кестенің жалғасы

1	2	3	4
«Іс-әрекет ету барысында жолдас таңдау»	Лидерді айқындайды	таңдау	Лидердің эмоциялық-жеке мінез-құлқын айқындайды
«Досыңның белгісі»	Лидерді айқындайды	Бағалау шкаласы	Топтағы нақты қарым-қатынастар туралы ақпарат алуға мүмкіндік береді
«Кімге жүгінесің?»	Лидерді айқындайды	таңдау	Қарым-қатынаста болу арқылы лидерді айқындауға көмектеседі
«Лидерді айқындаймыз»	Лидерді айқындайды	Шағын ойындар топтамасы сайлану	Лидерді таңдап қана қоймай, оның іс-әрекет етуін көру
«Мен лидермін бе?»	Лидерді сипаттайды	Бағалау шкаласы	Лидерлік мінез-құлқын бағалау. Лидерлік мінез-құлқының қалыптасу деңгейін белгілеу
Д.Финканың Тесті «XXI ғасыр лидері»	Лидерді сипаттайды	таңдау	Жас ерекшелігіне қарай сипаттайды
Ф. Ряховский	Лидерді сипаттайды	Бағалау шкаласы	Белсенділік деңгейін бағалайды
Коммуникативтік білімін бағалау	Лидерді сипаттайды	Таңдау Бағалау шкаласы	Тыңдау қабілетін бағалайды
Жетекші тұлғаның әлеуметтік сипаттамасының эксперименталдық бағасы	Лидерді сипаттайды	Бағалау шкаласы	Лидердің ұйымдастырушылық қабілетінің деңгейін және ұйымдастырушылық бағытын белгілейді
Т.Лири Жеке қарым-қатынастық әдістемесі	Лидерді сипаттайды	Бағалау шкаласы	Бақылаудағы тәртібін бағалайды; өзіне баға береді
Тұлға дамуының психологиялық сараптамасы	Лидерді сипаттайды	Бағалау шкаласы	Тұлғалық қасиеттерін бағалайды
Балалар қоғамында лидерлік стилінің графикалық әдістемесі	Лидерді сипаттайды	Сипаттама	Лидердің авторитарлық, демократиялық басқару стилі

Жоғарыда сипатталған әдістемелер стандартты әдіснамалық процедуралардан тұрады, олар әр түрлі психологиялық, педагогикалық зерттеулерде бірнеше рет пайдаланылған (мысалы, ранжирлеу, социометриялық типтегі сұрақтар және т.б.), олар сондай-ақ, лидерлікті зерттеуде де өз қолданысын тапқан, ал біздің зерттеуіміз соның жалғасы болып

табылады. Сол себепті де аталған әдістемелердің сенімділігін талдап, негіздеп жатуды қажет деп таппадық.

Зерттеу барысында жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын анықтайтын әдістемелер төрт деңгей тұрғысынан қарастырылады:

- 1) *Сынып тобындағы лидерліктің көрінісін айқындау*
- 2) *Оқушының лидерлікке қатынасын айқындау*
- 3) *Лидер бойында қандай сапалар болу қажеттілігін айқындау*
- 4) *Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу қажеттілігін айқындау*
- 5) *Оқушының лидерлікке бейімділігін айқындау*
- 6) *Өзінің лидерлік сапаларын (ұйымдастырушылық, коммуникативтік, тұлғалық, интеллектуалдық) танытуын айқындау.*

Біз бірінші деңгей бойынша сынып тобында лидерліктің көрінісін анықтау мақсатында сауалнамадан және шығарма жазудан тұратын екі бөлімді әдістемені қолдандық. Бірінші бөлім сауалнамадан тұрды, онда 12 сұрақтан тұратын сауалнама пайдаланылды; екінші бөлімде сыныптастары туралы шығарма жазу тапсырылды. Бөлімдер арасындағы үзіліс 3-4 күннен бір апта аралығында болды. Сауалнамаға жауап беру орта есеппен 15-20 минутты, шығарма жазу шамамен 45 минутты құрады. Керек жағдайда берілген сынып оқушыларының келмеуіне байланысты қосымша мәлімет жинақтау орын алды. Орта есеппен әр сыныптан зерттеуге білім алушылардың 92% қатысты.

Бірінші бөлімде қолданылған сауалнама екі бөліктен тұрды, оның әр қайсысы алты сұрақтан құралған. Бірінші бөлімі өз кезегінде екі топқа бөлінді. Бірінші үш сұрақ көмегімен сынып лидерлері анықталды:

1. Егер сендердің сыныптарың бір қиын жағдайда болса, үлкен мәселе шешімінің алдында тұрса, бұл мәселе шешімін табуға қай сыныптасыңның соңына еріп, ең алдымен кімнің кеңесіне құлақ асар едің?

2. Сыныптағы достық қарым-қатынас дамуына қай сыныптасың бәрінен көп үлес қосты?

3. Сіздің ойыңызша, сіздердің сыныптарыңыздың атын мектеп жиналысында, облыс деңгейінде кім лайықты қорғап шыға алар еді?

Сауалнамада көрсетілген нұсқаулыққа сәйкес бес адамды тандау қажет, ең мықтысы ең біріншісі, содан соң реті бойынша көрсетіледі.

Екінші топта эмоционалды қабылдауға қатысты үш сұрақ берілген:

1. Сен өз оқыған кітабыңнан, көрген көркем фильміңнен алған әсеріңмен қай сыныптасыңмен бөлісер едің?

2. Қиын жорыққа қай сыныптасыңмен бірге аттанар едің?

3. Сыныптастарыңның ішінде кіммен өзіңнің сырлы ойларыңмен, жоспарларыңмен, сезімдеріңмен бөлісер едің?

Бұл сұрақтарға жауап беру кезінде зерттелушілер үш ранжирленген таңдау жасаулары керек. Сұрақтар жоғары сынып оқушылардың тобындағы эмоционалды аясының рөлін және олар үшін маңызды іс-әрекет түрін анықтау үшін қолданылған.

Сауалнаманың екінші бөлімі алты сұрақтан тұрады, жалпы топтың және жеке индивидтердің құндылықтарына қатысты қойылады:

1. Адам бойындағы қандай сапаларды, мінез-құлық ерекшеліктерін ерекше бағалайсың?

2. Сенің ойыңша, бұл сапалардың қайсысы сенің бойыңда жоқ?

3. Бұл бойыңда жоқ сапалардың қайсысын, өзің үшін аса құнды, өз бойыңда болашақта дамытқың келеді?

4. Сынып ұжымының лидерінің бойында, сенің ойыңша қандай сапалар мен мінез-құлық ерекшеліктері болуы керек?

5. Сенің ойыңша, сыныптасыңның бойындағы қандай сапалар аса құнды?

6. Сенің ойыңша, жақын достарыңның арасында қандай сапалар мен мінез-құлық ерекшеліктері бағалы?

Осы берілген сұрақтарды өңдеу барысында әр сыныптан бірқатар сапалар алынды, оны біз топтық немесе жеке дара құндылықты қатарлар деп қарастырдық. Біз жоғарыда атап өткендей әр адам сапасы әрбір қарым-қатынас жағдайында жұптар үшін құндылық болып табылады.

Зерттеудің бұл деңгейінің екінші әдістемесі – эксперименттік шығарма. Балаларға өздерінің 2-3 сыныптасы туралы 3 бет шығарма жазу ұсынылды. Оларға көмек ретінде төрт бөлімнен тұратын нұсқаулық-жоспар беріледі. Зерттелушілерге қойылған талаптар: 1. Өз сыныптасының аса ұнамды мінез-құлық ерекшелігі мен сипаты және олардың қайсысын өз бойынан көргісі келетінін көрсету. Осы мінез-құлық ерекшеліктері мен сипаты айқын көрінген жағдайды сипаттау. Егер ондай жағдайлар шын мәнінде орын алмаған болса, соған ұқсас жағдайларды сипаттап көрсету. 2. Өзінің кей жағдайларда сыныптасына ұқсас әрекет істегені туралы баяндау. Егер ондай жағдайлар шын мәнінде орын алмаған болса, соған ұқсас жағдайларды сипаттап көрсету. 3. Сыныптастарының ықпалымен өзінің мінез-құлқын өзгерткен сәттерін еске түсіру. Егер мұндай өзгерістер болса, олар қандай түрде көрініс тапқан. Зерттелуші өз сыныптасының іс-әрекетін қайталайды ма, бұл қандай жағдайларда аса айқын байқалады. 4. Зерттелушіге сыныптастарының бірі белгілі бір жағдайда немесе іс-әрекетте үлгі болғанын атап өту. Зерттелуші белгілі бір іс-әрекетке бармас бұрын сыныптасым қалай әрекет етер еді деген ойға келгенін еске түсіру. Егер мұндай жағдайлар орын алған болса, оларды толықтай сипаттау талап етіледі.

Шығарма жазу барысында балалар жоғарыда аталған жоспарды ұстанды. Дегенмен, кейбір кезде өз бетінше жазуға рұқсат сұрады. Оған рұқсат берілетін себебі, жоспар тек балаларға бағыт беру үшін арналған еді. Шығарма жоспарға сәйкес жазылуы, жазылмауына байланысты, нұсқаулық белгілі бір сыныптасын немесе олармен өзара қарым-қатынасын талдауға бастама болады. Шығарманы жазудан бас тартқан балалар болды, немесе формальды түрде «ия» және «жоқ» деп жауап бергендер де кездесті. Мұндай жауаптар жалпы талдаудан алынып отырды. Шығарманы жалпы қатысушылардың 83% жазып шықты.

Тағы бір атап өтерлік жайт біз сауалнаманы экспериментке қатысқан барлық сыныпта жүргізе алмадық. Себебі, кейбір сыныптарда шығарма

жазудан бас тартушылар өте көп болды. Олардың басым көпшілігі шығарма жазудан бас тартуды сыныпта шығарма жазуға лайықты бала жоқтығымен түсіндірді. Кей жағдайда мұндай бас тарту жалпы жағдайға жағымсыз әсер етумен жалғасын тапты.

Біз мұндай жағдайларды сыныпта лидердің болмауымен байланыстырып, ол өз кезегінде психологиялық даму деңгейінің төмен болуымен түсіндіріледі.

Зерттеудің бірінші деңгейінің мәліметтерін өңдеу көп деңгейлі және көп жоспарлы сипатта болды.

Барлық бірінші үш сұрақ бойынша сауалнама бойынша сынып лидерлері айқындалды. Олар сыныптастарынан эмоционалдық таңдау сұрақтары бойынша ең жоғарғы балл алған бірінші бес бала болды.

Сынып бойынша нәтижелерін жалпы талдаумен қатар, жеке дара деңгейде кейбір параметрлер қарастырылды, сонымен қатар зерттелуші сыныптардың лидерлер шығармалары жеке талдаудан өткізілді.

Екінші деңгей бойынша оқушының *лидерлікке қатынасын* айқындау мақсатында сұхбат әдісі қолданылды. Мәселен, бірінші сұраққа: «Сіз лидер болуға ұмтыласыз ба?» деген сұраққа 30,9% сыналұшы ия деп жауап берген, 27,7% - жауап бере алмаған және 47,3% жоқ деп жауап берген. Жауап алу барысында жоғары сынып оқушыларының 1/3 өз құрдастарын қаламайтындықтарын көрсеткен. Жоғары сынып оқушыларының жауаптарынан үзінділер келтірсек, «Сіз лидерлерге қандай қарым-қатынастасыз?» деген сұраққа төмендегідей жауаптар берілді:

Білім алушы, 15 жаста: «Жағымды, солар сияқты болуға ұмтылып және бірте бірте олардан жоғары болып, өзіме лидер болу керек».

Білім алушы, 16 жаста: «Мен оларға сыйластықпен қараймын, бірақ өзім лидер болуға ұмтыламын».

Білім алушы, 15 жаста: «Сыйлаймын, кейде іштей қызғаныш болады».

Білім алушы, 16 жаста: «Егер лидер тәкәппар болса, жағымсыз».

Білім алушы, 16 жаста: «Мен оларды жек көремін. Олар мені ашуландырады» және т.б.

«Сіз лидер болуға ұмтыласыз ба?» деген сұраққа төмендегідей жауаптар да берілді:

Білім алушы, 17 жаста: «Ешқашан, ешбір жағдайда лидер болғым келмейді».

Білім алушы, 15 жаста: «Кейде, бірақ ол кей жағдайларда өте қиын, кей кезде ол менің қолымнан келмейді».

Білім алушы, 16 жаста: «Біреуге бағынуды жаратпаймын».

Білім алушы, 15 жаста: «Ұмтылмаймын, бірақ қолымнан келеді деп ойлаймын».

Білім алушы, 15 жаста: «Жоқ! Ешқашан! Егер болып жатса өздігінен жүреді».

Білім алушы, 16 жаста: «Белгілі деңгейде».

Білім алушы, 16 жаста: «Ия, бірақ бұл тек мақтаныш емес, сонымен бірге жауапкершілік».

Сұраққа жауап берген 55 сыналушының ішінде 58,2% лидерлерге «сыйластықпен», «қалыпты», «жағымды»; 12,7% - сыналушы лидерлерге «кері әсерде» және 29,1% - «немқұрайдылықпен» қарайтындығын байқадық.

Сауалнаманың екінші бөлімінің жауаптары, лидерлік сапалар жайында сұрақтар – барлық сипаттамалар көшіріліп, нәтижесінде әр сынып үшін өзіміз теориялық бөлімде топтастырған сапалар алынды. Бірінші болжамды тексеру үшін сәйкес сапа қатарының арасындағы маңызды байланысының болуы анықталды. Ол үшін арнайы математикалық амал пайдаланылды, соның негізінде екі қатар арасында маңызды байланыс бары туралы айтуға мүмкіндік береді. Аталған өлшемдерді С.В.Чесноков ұсынған. Егер екі көрсеткіштер қатарының арасындағы ақау 0,5 тең немесе төмен болса, ал оның көлемі 0,5 тең немесе үлкен болса, оның өлшеміне сәйкес бұл қатарлар арасында маңызды байланыс бар. Бұл өлшеммен жұмыс істеу үшін матрица құрылады: Мұнда p – элементтер саны, екі қатарға да тиісті;

p_1 – элементтер саны, бірінші қатарға тиісті;

p_2 – элементтер саны, екінші қатарға тиісті;

p – элементтер саны, екі қатарда да бар.

Ақау мәнін алу үшін (Д) және байланыс көлемін (С) алу үшін төмендегідей формула пайдаланылады:

$$D = I - \frac{n}{n_1 + n_2} C = \frac{n}{n + n}$$

Әрбір сынып мүшесі үшін шығармаларда лидерлік сапалар аталуының саны анықталады, содан соң лидерге және өзге сынып мүшелеріне қатысты аталулардың орта саны есептеледі. Бұл шамалардың өзгешелігінің маңыздылығы Стьюденттің t -өлшемі арқылы анықталды.

Шығармаларды өңдеу кезінде сапалар тізімі құрылды, олар сыныптастарды сипаттау кезінде пайдаланылды. Теңдестіруді бақылауға болатын сапалар тізімі бөлек құрылды. Әрбір сапаның аталу жиілігі, теңдестіру жағдайлар жиілігі және теңдестіру деңгейі тіркелген. Лидерлермен теңдестіру жағдайлары жекеше тіркелді. Лидермен теңдестіру жағдайлар саны мен өзге сынып мүшелері арасындағы ерекшелік маңыздылығы Стьюдент өлшемі арқылы айқындалды.

Үшінші деңгей бойынша лидердің бойында қандай сапалар болу қажеттілігін айқындау мақсатында жүргізілген сұхбатта кестеде көрсетілген сапалардың жиі аталғандығы анықталды (кесте 15):

Кесте 15 – Жоғары сынып оқушыларының атаған лидерлік сапалары

Лидер бойында қандай сапалар болуы керек?			Лидер қандай болмауы керек?		
1	2		3	4	
Сапалар тізімі	97 – нің ішінде неше рет аталды		Сапалар тізімі	97 – нің ішінде неше рет	
	Саны	%		Саны	%
Интеллект	11	11,3	Эгоизм	8	8,3

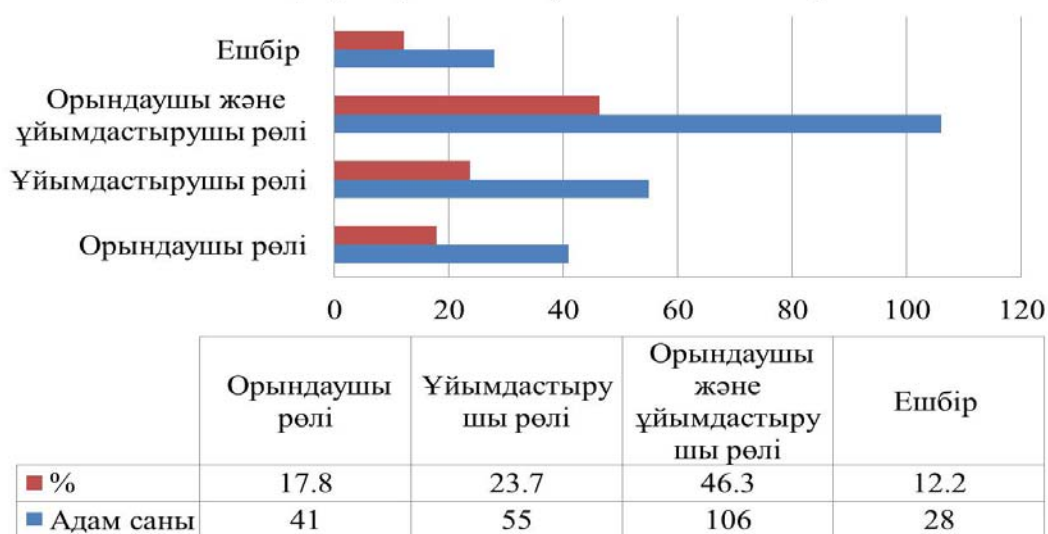
15 – кестенің жалғасы

1	2	3	4	5	6
Тіл табыса алушылық	6	6,2	Дандайсу	4	4,1
Басқарушылық	6	6,2	Өзгені кемсіту	3	3,1
Адалдық	4	4,1	Қызғаншақ	2	2,1
Мейірімділік	4	4,1	Менменшіл	1	1
Эмпатия	4	4,1	Сөз тасушы	1	1
Байсалдылық	4	4,1	Ашушаң	1	1
Мінез күші	3	3,1	Өзін өзі сүйу	1	1
Жауапкершілік	3	3,1	Көкірек	1	1
Сүйкімділік	3	3,1	Ренжігіш	1	1
Табандылық	3	3,1	Тұйық	1	1
Тапқыштық	3	3,1	Мақтаншақ	1	1
Батылдық	2	2,1	Дөрекілік	1	1
Инабаттылық	2	2,1	Надандық	1	1
Ақ көңілділік	2	2,1	Санасыз	1	1
Шыдамдылық	2	2,1			
Сенімділік	2	2,1			
Тартымдылық	2	2,1			
Мақсаттылық	1	1			
Белсенділік	1	1			

Кестеден көріп отырғанымыздай жалпы жоғары сынып оқушылары лидер деген кім және лидер тұлғасына қандай талап қойылатыны жайында түсініктері бар, соның қатарында лидерліктің басты сапаларына интеллект, икемділік, эмпатия, мейірімділікті жатқызады. Бұл біздің екінші тарауда теориялық талдаулар нәтижесінде лидерлік сапаларды ұйымдастырушылық, коммуникативтік, интеллектуалдық, тұлғалық қабілеттерден тұрады деп, негіздеген ойымызды дәлелдей түседі. Сондай-ақ, олардың басым бөлігі лидердің эгоист болмау керектігін әділ атады.

Сондай-ақ, экспериментке қатысушылармен жүргізілген сұхбат нәтижесінде алынған мәліметтерді өңдеу негізінде біз мүмкін болатын қорытынды беруге тырысып көрдік. Жоғары сынып оқушыларының *әлеуметтік белсенділігін* анықтауға арналған сауалнамада «Қоғамдық жұмыста сіз үшін қандай рөл тартымды?» деген сұраққа олардың басым көпшілігі (23,7%) қоғамдық жұмыста ұйымдастырушы рөліне ие болғысы келетіндігін, 46,3% білім алушылар – ұйымдастырушы және орындаушы рөлін қатар алып жүргісі келетінін айтқан. Сұрақ нәтижесінен біз 80% жоғары сынып оқушылары белсенді өмір сүруді қалайды және ұжым өмір іс-әрекетін ұйымдастыруға жауапкершілік алудан бас тартпайтындығын байқадық.

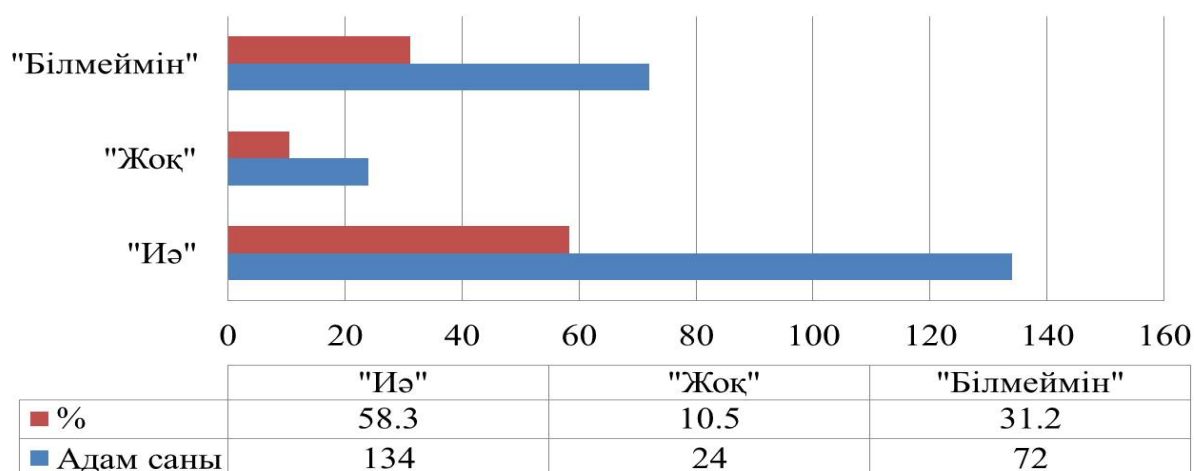
**Жоғары сынып оқушыларының әлеуметтік белсенділігін
анықтауға арналған сауалнама нәтижелері**



Сурет 8 – Жоғары сынып оқушыларының әлеуметтік белсенділігін анықтауға арналған сауалнама нәтижелерінің көрсеткіші

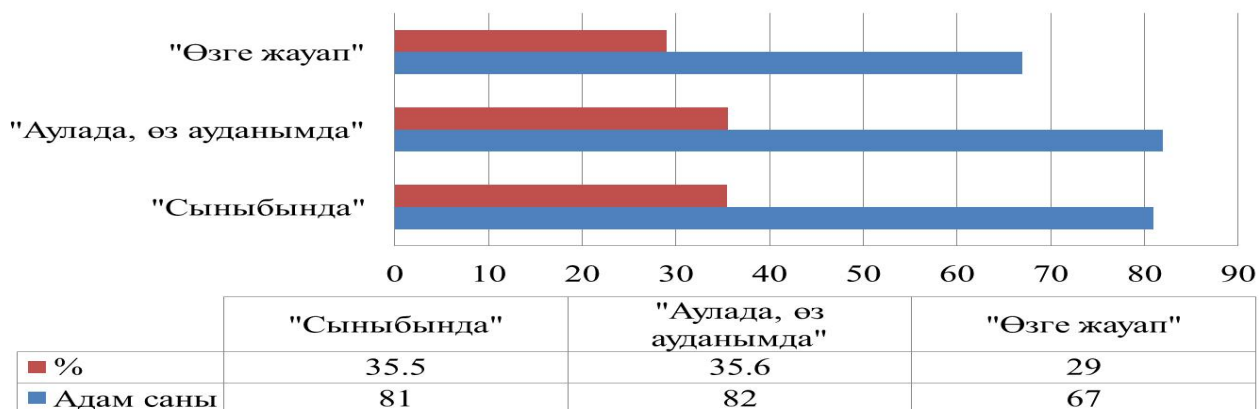
Біздің зерттеуіміз үшін ұжым және тұлға қарым-қатынасы басты мәселелердің бірі болып табылады. Өйткені, лидерді топ, ұжым тандайды. Оқушыны ұжымдық қатынастар жүйесіне қосу күрделі, біртекті емес, қарама-қайшылыққа толы үрдіс. Әрбір тұлға ұжымда өзі үшін жағымды орынға ие болғысы келеді. 9-суретте экспериментке қатысушылардың «Сынып ұжымындағы жағдай Сіз үшін қолайлы ма?» деген сұраққа жауаптары берілген. 58,3% сыналұшылар сынып ұжымындағы өмірге қанағаттанатындықтарын айтады, 10,5% - қанағаттанбайды, 31,2% қалай жауап берерін білмейді.

**«Сынып ұжымындағы жағдайы Сіз үшін қолайлы ма?»
деген сұраққа жоғары сынып оқушыларының жауап беру
нәтижелері**



Сурет 9 – «Сынып ұжымындағы жағдайы Сіз үшін қолайлы ма?» деген сұраққа жоғары сынып оқушыларының жауап беру нәтижелері көрсетілген

«Сіздің ойыңызша, Сіз өзіңізді қандай ортада көрсете алар едіңіз?» деген сұраққа жоғары сынып оқушыларының жауап беру нәтижелері



Сурет 10 - «Сіздің ойыңызша, Сіз өзіңізді қандай ортада көрсете алар едіңіз?» деген сұраққа жоғары сынып оқушыларының жауап беру нәтижелері

10-суретте сыналұшылардың «Сіздің ойыңызша, Сіз өзіңізді қандай ортада көрсете алар едіңіз?» деген сұраққа жауаптары берілген. Бұл сұрақ нәтижесі бойынша тек 35,5% сыналұшылар өздерін белгілі деңгейде көрсете алады. оқушылардың басым көпшілігі мектеп ұжымын қолайлы деп есептейді, дегенмен ұжымда өз дербестігімен ерекшелене алмайды. Сыналұшылардың 64,6%-ы өздерін мектептен тыс өзге ортада көрсете аламыз деп есептейді.

Әңгімелесу әдісі негізінде мұның негізгі екі себебін анықтадық. Біріншіден жоғары сынып оқушыларында белгілі сабақ түрлеріне тұрақты қызығушылық пайда болады (спорт, технология және т.б.) және сол себепті бос уақыт қоры қосымша білім алу жүйесіне бағытталған. Екіншіден, мектеп педагогтарының жұмысында жүйелілік жоқ немесе жоғары сынып оқушыларымен шығармашылық жұмыс түрлері аз жүргізіледі.

Ал олардың қай ортада өзін көрсеткісі келетінін анықтау мақсатында қойылған «Сіздің ойыңызша, Сіз өзіңізді қандай ортада көрсете алар едіңіз?» деген сұраққа «достарымның арасында, белгілі бір топта, отбасымда, қосымша сабақта, «өзіммен өзім бола алатын ортада» және т.б. жауаптар алынды. Мұндай жауаптарды былайша түйіндеуге болады: бала бойында лидерлік сапалар басымдылығы байқалады, дегенмен объективті және субъективті себептермен ол өзінің осындай сапаларын сыныпта, мектепте көрсете алмай жүр. Ол өзінің тартымдылығы, ұстанымының дербестігі, өзгеше ойлау қабілеті негізінде формальды емес лидер болуы әбден мүмкін. Мұндай жағдайда топтың әлеуметтік тәжірибесі формальды емес лидердің бағыты мен әлеуметтік тәжірибесіне қарай өзгереді. Егер лидер ұжымды төмен құндылықтар жүйесіне бағдарлайтын болса, бұл өзгерістер ұжымды байытуы да, беделін түсіруі да мүмкін. Сол себепті лидерлікке даярлықта олардың гумандық тұлғалық сапаларына баса назар аударылады.

Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке бейімділігін анықтау мақсатында В.Н.Дружинина, А.Г.Шмелева, В.Д.Шадрикова және т.б. ғалымдар еңбектеріндегі әдістемелерді қолдандық. Олардың еңбектеріне контент-талдау жасау нәтижесінде мынадай негізгі параметрлерді алдық:

1. мінез-құлық стереотиптері және тұлғаның моральдық-өнегелі бейнесі;
2. жалпы интеллектуалды даму;
3. жалпы шығармашылық дамуы;
4. эмоционалдық-жігерлілік өзгерісі;
5. әлеуметтік мінез-құлығы;
6. лидерлікке бейімділігі.

Осы анықтау әдістемеге қатысушылар болып ата-аналар, пән мұғалімдері қатысты. Лидерлік бейімділікті сипаттайтын факторлар, алты сыныпқа топтастырылған. Қарама-қайшы балдар әдісін қолдана отырып, әр бір педагог және ата-ана (біздің зерттеуде, көп жағдайда әрең дегенде, ата-ананың біреуін ғана көндіре алатынбыз) берілген параметрлер бойынша баға берді және оның нәтижелері арнайы кестеге енгізіліп отырылды.

Бағалау әдістемесі төмендегідей.

Ата-ана мен педагогтарға нұсқаулықтар беріледі: «Сіздің бағаңыздан әрбір белгіленген қасиеттердің көріну дәрежесі көрініс табуы қажет. Сол себепті әр пунктке жеке, басқаларын қатыстырмай баға қоясыз».

Бағалау үшін «қарама-қайшы балдар әдісін» пайдаланамыз. Бала әлеуетінің әр бір сипаттамасын 5-балдық шкала бойынша бағалаймыз:

5 – тұлғаның бағаланып жатқан қасиеті жақсы дамыған, айқын көрсетілген, тәртібімен әр түрлі қызмет түрлерінде жиі көрініс табады;

4 – қасиет көзге түсерліктей, бірақ үнемі көріне бермейді, сонымен оған қарама-қарсысы да сирек көрініс табады;

3 – тұлғаның бағаланып жатқан қасиеті мен қарама-қарсы қасиеті айқын көрінбейді, сирек көрініс табады, қызмет пен тәртібінде бірін бірі теңестіреді;

2 – тұлғаның бағаланып жатқан қасиетіне қарама-қарсы қасиеті өте анық көрсетілген және жиі көрініс тауып тұрады;

1 - тұлғаның бағаланып жатқан қасиетіне қарама-қарсы қасиеті жиі көрінеді және анық берілген, ол мінез-құлқында және де барлық іс-әрекетінде белгіленеді.

Берілген қасиетті бағалауға арналған мәліметтердің болмауы, нөлдік белгіге сәйкес келеді.

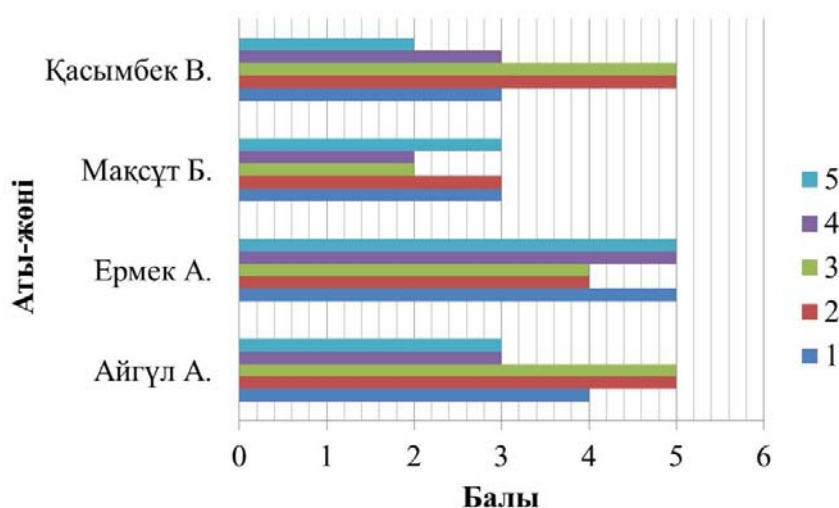
Педагог әр баланың мәліметтерін арнайы кестеге енгізеді:

Кесте 16 - Педагогтардың, жоғары сынып оқушыларының лидерлікке бейімділігіне баға беруінен көрсететін үзінді

№	Аты-жөні	Балы				
1	Айгүл А.	4	5	5	3	3
2	Ермек А.	5	4	4	5	5
3	Мақсұт Б.	3	3	2	2	3
4	Қасымбек В.	3	5	5	3	2

Бұл міндет, ата-аналармен де осылай шешілген. Айырмашылығы, ересек адам осы жағдайда бүкіл сыныпты емес, тек өз баласын ғана бағалады. Әрине біз, бірінші және екінші бағалардың субъективтілігін есепке алып отырдық, дегенмен ата-ана мен мұғалімдердің де пікірін тыңдауды жөн санадық. Осы диагностикалық жұмысқа қатыса отырып, педагогтар мен ата-аналар баланың әлеуетін сипаттайтын маңызды параметрлерге еріксіз көңіл бөлуге мәжбүр. Бұл, мәселені педагогикалық тұрғыдан шешудің маңызды қадамы. Бұдан басқа, педагог-психологтардың кейінгі жұмыстары көрсеткендей, ақпарат жоғары дәрежедегі сенімге ие.

Егер нәтижелер графикалық немесе суреттер түрінде берілсе, онда олар көрнекі, түсінікті де болып келеді. Бізде бұл дәстүрді бұзбай, эмпирикалық зерттеулер аясында, педагогтармен бірге өткізген арнайы семинарларда, нәтижелерді көрсетудің графикалық формаларын белсенді түрде қолдандық.



Сурет 11 - Педагогтардың, жоғары сынып оқушыларының лидерлікке бейімділігіне баға беруінен көрсететін үзінді

Алдын ала, әр бір жасөспірімді тексерудің келесі деңгейі, практикалық психологтардың қатысуымен жүргізілді.

Осы деңгейде пайдаланған әдістемелердің біріншісі, Фланеганның интеллектуалды тесттер жиынтығынан алынған субтест «ой тұжырымы». Оның ішіндегі тапсырмаларды табысты шешу үшін, сынақтан өтіп жатқан оқушыға, символдар арасындағы логикалық қатынастарды орната білу біліктілігін және белгілі бір математикалық білімдерге қабілеттілігін көрсету керек. Оның толық сипаттамасы қосымшаларда берілген, сол себепті біз осы параграфта, оның сипаты туралы түсінік беретін үзіндімен ғана шектелеміз.

Әр бір сыналушының жауап парағы және күрделілігіне қарай өсу реттілігімен орналасқан. Сынақтан өтіп жатқандар 20 минут ішінде ойша, неғұрлым көп есепті шығара алу керек. Әрбір есепке жауаптың 5 нұсқасы беріледі, оның біреуі ғана дұрыс болып табылады. Сыналушының міндеті, дұрыс деп таныған жауапты таңдау. Егер есептің бірі қиындық тудырған болса, онда ол есепке тоқталмай, келесі есепті шығаруға кірісе алады.

Тестілеу алдында, тексеру жүргізіп жатқан зерттеуші, сынақтан өтіп жатқан адаммен есептердің шығару мысалдарын қарастырады.

Есеп үлгісі:

N саннан тұратын бір топ адам, ресторанның орынға тапсырыс берді. Жалпы есеп айыру m теңгені құрды. Әрқайсысы төлеуі керек:

$N \quad m$

A. Nm B. $C.N+m$ D. $E. m-N \quad mN$

Дұрыс жауабы «D» болып табылады.

Жауап парағында дұрыс жауапты белгілеу үлгісі:

Мысалы: A B C D E

Есептерді тек ойша шығарыңдар!

Есептер берілген парақтарға жазбаңыздар, жауап парақтарын ғана пайдаланыңыздар.

Тапсырманы орындауға тек белгі берілген кезде ғана бастаңыздар.

Біз қолданған *P.Кеттелдің* мәдени-еркін тестінің үшінші нұсқасында төрт субтесттер бар: «Сериялар» - бір қатар фигураларда, заңды өзгерістердің жалғасуы мен анықталуы; «Сұрыптау» - фигуралардың жалпы қасиеттерін, ерекшеліктерін анықтау; «Матрицалар» - фигуралар жинағына толықтырулар; «Шарттар» - бастапқыда, белгілі реттілікте орналасқан фигуралардың орнын алмастыру (үлгіде берілгендей шарттарды сақтай отырып, берілген суреттердің бірін таңдап, белгілеу қажет). Барлық тапсырмаларды орындауға берілген уақыт – 12,5 минут.

Біздің өз зерттеулерімізде қолданған, кең танымал болған әдістемелердің бірі – *Т.Лиридің* тұлғааралық қатынастардағы *коммуникативтік және ұйымдастырушылық қасиеттерін бағалау әдістемесі*. Сауалнама, 128 сипаттамалық тұжырымдардан тұратын жинақ болып табылады. Ол мінез деңгейінде, адам өзгешеліктерінің сипаттамасын береді. Ол, келесі қасиеттердің көріну дәрежесін өлшеу үшін арналған:

1. Доминанттылық, басшылық етуге бейімділік, лидерлік қасиеттері.
2. Өзіне деген сенімділік, дербестік.
3. Тайсалмайтындылық, жігер, табандылық, консерватизм.
4. Тәуелсіздік, салқындық, қатынастағы арақашықтық, жатырқаушылық.
5. Тәуелділік, бағыныштылық, икемсіздік.
6. Өзіне деген сенімсіздік, жетілмегендік, дербессіздік.
7. Көпшілдік, сыйымдылық, айналасындағылардың пікіріне бейімделу.
8. Ықыластылық, альтруизм, құрбандық.

Әр қасиеттің көріну дәрежесі, 16 балдық шкала бойынша бағаланады. Өңдеу кезінде, таңдап алынған әрбір қасиетке қатысты анықтамалардың саны есептеледі.

Өткізу техникасы

Берілген сауалнама, үш міндетті шешу үшін қолдануы мүмкін:

1. Белгіленген адамның мінез қасиеттерінің көріну дәрежесін орнату.

2. Сынақтан өтіп жатқанның мінезінің даму үрдістері мен құнды бағыттарын анықтау, «келісушілік аймағын» сипаттау (белгіленген адамның қасиеттерінің құрылымына енгізілген әлеуетті келіспеушілік).

3. Екі және одан да көп адамдардың психологиялық сыйысушылығын зерттеу, дау дамайлардың, өзара көну, жоғары бағалау, күту себебін талдау.

Үш міндетке сәйкес, сауалнаманы қолданудың үш нұсқасы бар.

1-ші нұсқада, сыналып отырған өзіне қарай сенімділікпен жеткізе алатын, анықтамаларды теріп алады. Теріп алынған қасиеттердің саны айтылмайды, бірақ, олардың саны 20-дан кем болмауы ықтимал (ол туралы сыналып отырғанға жай ғана тұспалдап жеткізу). Теріп алынған қасиеттерді, сыналып отырған есеп парағына белгілейді. Бірінші нұсқа бойынша нұсқаулық:

Өз-өзіңізге, мүмкіндігінше шынайы және объективті баға беріңіз, яғни өзіңіздің шынайы болмысыңызды өз ойыңызша қалай көресіз. Ол үшін, жауап парағында, сіздің бойыңызда бар қасиетті белгілеңіз; егер де ол қасиетті өзіңізге жат деп санасаңыз, қасиеттің номерін белгілеменіз.

2-ші нұсқа: сыналып отырған берілген сауалнамаға екі рет жауап береді, біріншісінде өзінің шынайы «Мен»-дігін, ал екіншісінде «идеалды Мен»-дігін бағалайды.

Екінші нұсқа бойынша нұсқаулық:

Бірінші өзіңе, яғни өзіңнің ойың бойынша, шынайы келбетіңе, мүмкіндігінше шын және объективті баға беріңіз. Ары қарай, сіздің ойыңызша, идеал ретінде өзіңізді қалай елестетесіз, сол бейнеге баға беріңіз.

3-ші нұсқа: сыналып отырған, сауалнамаға бірнеше рет басқа нұсқаулар бойынша жауап береді, мысалы «Мен», «Идеалды Мен». Жеке тексеру кезінде, әрбір сыналып отырғанға сауалнама мәтіні мен жауап парағы беріледі, топтық тексеруде - әрбір сыналып отырғанға жауап парағы беріледі, ал ынталандырушы материалмен психолог таныстырады, Әрбір жауапқа 5-8 секунд беріледі. Тестілеуді өткізу алдында, сыналып отырғандардың назарын сауалнама тұжырымдарына, үшінші адамның атынан құрылғанына аудару керек. Ары қарай, нәтижелерді есептеу және сыналып отырғанның тұлғалық сипатын құрастыру талап етіледі. Сыналушының тұлғалық сипатын құрастыру үшін, әр бір сегіз шкаланың жекеленген түрі бойынша, тестілеуден өткеннің өзіне жатқызған тұжырымдар саны есептеледі. Осы шкала бойынша, көрінудің бірінші дәрежесі, мінез-құлығының бейімділік нұсқасын, үшінші дәреже – дезадаптивті нұсқасын сипаттайды. Қасиеттердің көріну диапазоны, шамамен үш аймаққа бөлінеді: біріншісі – 0-ден жоғары; екіншісі – 7-ден 11-ге дейін; үшіншісі – 12-ден 18-ге дейін.

Содан кейін олардың байланыстары есептеледі: бірінші қасиет бойынша (бірінші шкала бойынша) жинаған балдар санын, бесінші қасиет бойынша жиналған балдар санына; екінші қасиет бойынша балдарды, алтыншы қасиет бойынша жиналған балдарға; үшінші қасиет бойынша балдарды, жетінші қасиет бойынша жиналған балдарға бөледі.

Талдау барысында, екі жағдай қарастырылады: ара қатынас бірлігінен артық немесе аз.

Талдау: Әр бір қасиеттің жоғары көріну дәрежесін ерекшелейтін бұл сипаттама жиі кездеспейді.

1 шкала. Үстемділік. Билік кеңеюі көп болған сайын, жақсы; табысқа ие болу, басқалардың алдында жоғары болу, басқару ықыласы. Күресу, агрессия, жаулап алу мотивациясы. Лидердің мансаптылық түрі.

2 шкала. Өзіне деген сенімділік, дарашылдық, тәуелсіздік, дарашылдық рационализм (өзіне амандық әкелетін барлығына қатысты іскерлік, ал басқаларға қатысты болса - немқұрайлық). Адамдармен ара қатынаста – жағымды нәтиже берсе, дипломатиялық, келісушілік, ал жеке тыныштығына және жабдықталуына қауіп төнсе – қарсыластық. Лидер өзімшіл, атақ құмар.

3 шкала. Консервативтілік. Күш жігер, мақсатқа жетуде табандылық, ашық, турашыл, ашуланшақ; қарсыластық кездескенде ашу, агрессия, жек көрушілік қасиеттерін көрсетеді. Келісімге келмейді, принципшіл, қикар. Авторитарлық лидер. Эмпатиясы жоқ.

4 шкала. Жағымсыз, жолы болмаған лидер. Үнемі оппозицияда. Кез келген әсерге қарсыласады, үнемі өзінің ұстанымын қорғайды, тіпті оған ешкім қарсыласпа да күреседі, бірақ белсенді емес, керісінше қорғаныс күресі. Құпия түріндегі өзімшілдік, күмәнділік, кекшілдік, өкпешілдік, есерсоқтық.

5 шкала. Келісушілік. Жазықтылық пен толық еместік ыңғайсыздығы, әлеуметтік икемсіздік және өзіне өзі кемістік баға беру. Өзін-өзі жазалау. Бастамасының жоқтығы. Жасқаншақтық.

6 шкала. Тәуелділік. Жетілмегендік. Инфантилдік. Дербессіздік. Күштілердің, басшылардың қамқорлығын, көмегін іздеу. Антидоминантты.

7 шкала. Конформизм. Айналасындағылардың пікірімен санасу, қоғамдық пікірден қорқу. Әлеуметтік қолдау іздеу. Иланушылық. Ұжымда көпшіл, лидермен белсенді түрде іс-әрекетке түседі. Егер лидер болған жайғдайда, демократияшыл болады.

8 шкала. Ықыластылық. Эмпатия, эмоционалдық серпілістік, басқалардың мінез-құлқына сезімталдылық. Әсерленушілік біліктілігі. Альтруизм. Идеалға ұмтылушылық. Риясыздық. Адамдармен жақсы қатынас жасау типі. Әлсіз және қорғансыздарға қамқоршы. Ұяты бар, орындағыш, жауапкершілікті адам. Референтті топтың пікірін қадірлейді.

Жалпы алғанда, 1-ші, 2-ші, 3-ші, 4-ші – белсенді шкалалар, ал 5-ші, 6-ші, 7-ші, 8-ші – реактивтік қасиеттер шкалалары. Алғашқы төрт шкала бойынша, жоғары мәнді адамдар – күшті, доминантты; 5-8 шкалалар бойынша, реактивті болып келеді. Біріншілердің әлеуметтік икемділігі жоғары.

Осылайша сауалнаманы талдау барысында біз алдын ала көрсеткен қорытындыларды дәлелдей алдық. Сонымен қатар сауалнама негізінде тағы бірқатар маңызды қорытындылар жасай аламыз:

1. Лидерлер барлық ұжымда бар, бірақ оларға деген қарым-қатынас әр түрлі.

2. Лидерлікке деген ұмтылыс – жасөспірімдік жастағы балалардың сипаттамалық ерекшелігі.

3. Лидерлікке ұмтылу білім алушылардың басым көпшілігіне тән. Бірақ лидерліктің өзіндік ерекшелігі байқалады: 15 жастағыларда үзінді эпизодтық

сипатта, 16-17 жасөспірім шақта лидерлік кең және тұрақтылықпен ерекшеленеді.

4.Қоғамдық өмірде ұйымдастырушы болғысы келетін білім алушылар нақты ұжымда шынайы жағдайына қарама-қайшы келеді.

5.Сыналушылардың басым көпшілігі өз ұйымдастырушылық қабілеттерін көрсететен мүмкіндіктер болмағандығын айтады.

6.Білім алушының ұжымдағы орны үнемі өзіне жағымды рөлді орындаумен сай келе бермейді. Көптеген жоғары сынып оқушылары өз жағдайына разы емес, дербестіктің жетіспеушілігі, ең басты қажеттілік сезімін сезінбейді. Педагогқа осындай ұжым жағдайымен таныс болуы керек, себебі ұжым бағыттылығы төмен құндылықтар жүйесіне ауысуы әбден мүмкін.

7.Педагогтарға өз тәрбиеленушілері кіретін мектептен тыс топтар туралы хабардар болуы керек, олардың ерекшеліктерін есепке алып белгілі деңгейде ол топтарға да бақылау жүргізгені жөн.

8.Мектепте әр түрлі шығармашылық іс-әрекет ұйымдастыру керек, өйткені барлық оқушылар өз қызығушылықтарына орай орта тауып өздерін көрсете алуы керек, ал педагог сырттай бақылауды үнемі ұмытпаған абзал.

9.Сыналушылардың басым бөлігі белсенді өмір сүруді қалайды және өздеріне ұйымдастырушылық жауапкершілігін алуға даяр. Сол себепті мектеп өмірінде ұйымдастырушы рөлін білім алушылар іске асыра алуы үшін белгілі деңгейде педагогикалық шарттар құру керек. Сол кезде тұлғаның білім алу және тәрбие үдерісі тиімді болады.

Алынған мәліметтер дәлділігі мен тиімділігі үшін мұғалімдерге оқушылардың лидерлікке даярлығын тәрбиелеу қажеттілігін анықтау мақсатында мұғалімдерге сауалнамалар ұсынылды (Қосымша 3). Біз сауалнаманы 21 педагогикалық қызметкерге жүргіздік, оның сапалық құрамы 17-кестеде көрсетілген.

Кесте 17 - Педагогикалық қызметкерлердің сауалнама нәтижелері

Аты-жөні	Саны			4		5		6		7		8	
	Ди р	Ад м. құ р	Мұ ғ.	Иә	Жо қ	Иә	Жоқ	Иә	Жоқ	Иә	Жоқ	Иә	Жо қ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Ратпаева Г.	1	-	-	3	1	-	4	4	-	-	4	4	-
Алимова А.	-	1		-	2	-		1		-	1	1	
Бектурова Б.	-	-	5	3	2	1	4	5	-	-	4	5	-
Балабекова Н.			1	1	-	1	-	1	-	-	1	1	-
Бисенбаев Д.	-	1	1	4	1	1	4	5	-	-	5	5	-
НиязкулҰ.	-	1	-	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-
Жақсылық М.	-	1	7	4	3	-	8	8	-	4	4	7	1
Оралбеков Т.	-	2	-	2	-	-	2	2	-	1	1	2	-
Дәрушов О.	-	-	9	7		1	9	8	2	1	1	10	-

17 – кесте жалғасы

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Мамытбеков Ж.	-	-	5	3	2	-	5	5	-	-	5	5	-
Сагындыкова Ж.	-	-	8	3	5	-	7	8	-	-	8	8	-
Кудайбергенова А.	-	1	1	2	1	-	3	3	-	-	3	3	-
Серигов Ш.	-	1	-	3	-	-	3	3	-	-	3	3	-
Қасымов С.	-	-	1	-	1	-	1	1	-	-	1	1	-
Аширбекова А.	-	-	-	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-
Шынтаева Ж.	-	4	6	1	2	2	1	1	-	1	1	5	2
Мукашев С.	1	8	3	5	3	4	3	3	2	4	3	3	3
Маширова А.	-	1	5	6	5	7	5	6	-	6	6	6	5
	2	5	14	16	3	2	18	20	1	2	18	19	1
	21			80, 3%	15, 3%	9,3 %	88,5 %	97, 3%	2,2 %	9,3 %	89,6 %	93, 4%	6,0 %

17-кестеде мұғалімдердің сауалнама сұрақтарына берген жауаптары бойынша талдау жасалған. «Сіздің ойыңызша балалар арасындағы лидерлік бүгінгі мектептің педагогикалық мәселесі болып табылады ма?», «Сіздің ойыңызша балалар лидерлік феноменінің әлеуметтік-психологиялық мәні туралы ақпаратпен жеткілікті деңгейде таныс па?» деген сұрақтарға жауаптар алдық. Олардың 80,3%-ы балалар арасындағы лидерлікті бүгінгі күннің өзекті мәселесі деп есептейді, бірақ сыналұшы мұғалімдердің 89,6%-ы білім алушылардың лидерлік феномені туралы ақпараттармен қаруланбағандығын айтады.

Мұғалімдер сауалнамасы нәтижесінде алынған ақпараттарды салыстыру барысында лидерлік қазіргі күні мектептердің өзекті мәселесіне айналғанын көреміз (80,3%), бірақ бұл мәселеге жеткілікті деңгейде назар аударылмайтындығын (88,5%), сондай-ақ, балалардың лидерлікке даярлығын тәрбиелеу технологияларын практикаға ендіру қажеттігін (97,3%) байқаймыз. Туындаған қарама-қайшылықтардың негізгі себептері лидерлік туралы ақпарат жетіспеушілігі (89,6%), педагогтардың оқушы лидерлермен практикада жұмыс жасауға даяр болмауы және аталған мәселе бойынша диагностикалық-әдістемелік қамтамасыз етілудің жеткіліксіздігі. Мұндай қамтамасыз етуді 93,4% мұғалім қажет етеді.

Білім алушылар және мұғалімдер сауалнамаларының нәтижесін салыстыруда біздің көз жеткізгенміздей, өкінішке орай мектептерде тәрбиелеу мен оқыту тиімділігі тұлғаның дамуы заңдылықтарының зерттелу деңгейінен, педагогтың жағдайды диагностикалауының дұрыстығынан, педагогикалық әсер ету құралдарын дұрыс таңдауынан және лидер балалардың әлеуетін тиімді қолдану дәрежесінен талап етілетіндігін аңғара бермейді.

Зерттеудің осы кезеңінде қолданған, осы топтың тағы бір әдістемесі- «10PF тесті» (Р.Кеттел). Тесттің нұсқасында 105 сұрақ бар; тексеру уақыты 20 минуттан 50 минутқа дейін созылады.

Сынақтан өтіп жатқандарға арналған нұсқаулықта, сауалнамамен жұмыс жасау тәсілі берілген. Сұраққа берген жауаптарын, арнайы жауап парақтарына енгізеді, содан кейін жауаптар өңделеді. «а»және «с» жауаптарының дәл келуі 2 балмен, «в» жауабының тура келуі – 1 балмен есептеледі. Әр белгіленген сұрақтар тобы бойынша балдар жиынтығы, фактор мағынасын береді. «В» факторы ерекшелігі болып табылады – бұл жерде әрбір жауаптың кілтпен сәйкестігі 1 бал береді. Сонымен, әр фактор бойынша ең жоғары баға 12 балға, «В» факторы бойынша 8 балға тең.

Әдістемені сипаттауды аяқтай отырып, тестілеу нәтижесінде бағаланатын факторларды белгілейік:

- I. Фактор «А» - «тұйықтылық-ықыластылық»;
- II. Фактор «В» - «интеллект»;
- III. Фактор «С» - эмоционалды тұрақсыздық-эмоционалды тұрақтылық»;
- IV. Фактор «Е» - «бағыныштылық-доминанттылық»;
- V. Фактор «F» - «ұстамдылық-экспрессивтілік»;
- VI. Фактор «G» - «сезімтал-мінез-құлықтың жоғары нормативтілік»;
- VII. Фактор «H» - «жасқаншақтық-батылдық»;
- VIII. Фактор «I» - «сенгіштік-күмәнданушылық»;
- IX. Фактор «M» - «практикалығы-қиял дамуы»
- X. Фактор «N» - «көрегендік-аңқаулық»;
- XI. Фактор «O» - «өзіне деген сенімділік-үрейлілік»;
- XII. Фактор «Q1» - «консерватизм-радикализм»;
- XIII. Фактор «Q2» - «дербестік-топқа тәуелділік»;
- XIV. Фактор «Q3» - «өзін-өзі бақылау әлсіздігі-өзін-өзі жоғары бақылауы»;
- XV. Фактор «Q4» - «әлсірегендік -шиеленісушілік»;
- XVI. Фактор «MD»- «өзіне өзі баға беруінің дұрыстығы».

Сыналушының *интеллектуалдық сапаларын айқындау* Р.Амтхауэрдың интеллект құрылымы тесті бойынша жүргізілді. Автор интеллектіні іс-әрекеттің әр түрлі саласында көрінетін, психикалық қабілеттердің құрылымдық тұтастығы ретінде түсіндірді. Интеллекте, оның тұжырымдауы бойынша, «ауыртпалықтың орталықтары»-ның, сөйлеу, кеңістік түсініктердің, есте сақтау функцияларының және т.б. болуы байқалады.

Р.Амтхауэрдің «интеллекттің құрылымдық тесті» тоғыз субтесттерден тұрады. Олардың әрқайсысы, интеллектінің әр түрлі функцияларын өлшеуге бағытталған (тапсырмалардың барлық топтарында, жабық типтегі конвергентті міндеттер қолданылады, IV-VI субтесттерді бөліп тастағанда).

I. Логикалық сұрыптау (LS) –индуктивті ойлау, тіл сезімталдығын зерттеу. Сыналушыға берілген сөзден сөйлем құрып, тапсырманы аяқтау тапсырылады. Тапсырма саны– 20. Берілген уақыт – 6 минут.

II. Жалпы қасиеттерді анықтау (GE) – абстрактілеу қабілетін зерттеу, вербалды түсініктерін пайдалану. Есептерде бес сөз беріледі, оның төртеуі белгілі бір мағыналы байланыспен біріккен, ал біреуі артық. Соны белгілеу қажет. Тапсырмалар саны – 20. Берілген уақыт – 6 минут.

III. Ұқсастылық (FN)–комбинаторлық қабілеттерді талдау. Тапсырмаларда үш сөз беріледі, бірінші және екінші сөздер арасында белгілі бір байланыс бар. Үшінші сөзден кейін, сызықша. Тапсырмада ұсынылған бес нұсқаның ішінен, бастапқы екеуі секілді, үшіншімен де сондай байланысы бар болатын сөзді таңдап алу керек. Тапсырмалар саны – 11. Берілген уақыт – 7 минут.

IV. Сұрыптаулар (KL) – пікір шығару қабілетін бағалау. Сынақтан өтіп жатқан, берілген екі сөзді бір мағынамен белгілеу керек. Тапсырмалар саны – 16. Берілген уақыт – 8 минут.

V. Есептеуге берілген тапсырмалар (RA) – математикалық практикалық ой дамуының деңгейін бағалау. Субтестте, 20 математикалық есептер бар. Берілген уақыт – 10 минут.

VI. Сандар қатары (ZR) – индуктивті ойлауды талдау, сандарды пайдалану қабілеті. Сандық қатардың заңдылығын орнатып, оны жалғастыру қажет. Тапсырмалар саны – 20. Берілген уақыт – 10 минут.

VII. Фигураларды таңдау (FS) – кеңістік қиял мен комбинаторлық қабілеттерді зерттеу. Сынақтан өтіп жатқанға ұсынылған суретте, бөлшектерге бөлінген геометриялық фигуралар берілген. Жауапты таңдар алдында, бөлінген бөлшекке сәйкес келетін фигурасы бар үлестірме қағазды тауып алу керек. Тапсырмалар саны – 20. Берілген уақыт – 7 минут.

VIII. Кубиктерге байланысты тапсырмалар (WU) – алдындағы субтестте берілген мәліметтер зерттелуде. 20 тапсырманың әрқайсысында, бір қатар кубтарға қатысты орнын өзгерткен куб берілген. Белгіленген бір әріптермен кубты теңестіру қажет.

IX. Назар салу мен есінде ұғынғанын сақтау қабілетін тексеруге арналған тапсырма (ME). Бір қатар сөзді есте сақтау және оларды, тапсырмада берілген басқа да сөздердің арасынан табу ұсынылады. Тапсырмалар саны – 20. Берілген уақыт – 6 минут.

Тестте барлығы 179 тапсырма. Жалпы берілген уақыт – 90 минут.

«Шикі» балдарды (IV субтесттен басқа) есептеу барысында, әр бір дұрыс жауап 1 балмен есептеледі. Әр бір субтест бойынша бастапқы бағалар, шкала бағаларына ауыстырылады, сонымен интеллект құрылымын, жекеленген тапсырмаларды шешу табыстылығының профилі бойынша сипаттауға болады. Барлық субтесттер бойынша, бастапқы балдар жиынтығы интеллекті деңгейінің жалпы бағасына ауысады.

Біздің зерттеуде, тек жалпы жиналған балдар саны есепке алынған. Экспериментте, екінші кезеңде алған барлық нәтижелерге қарамастан, 140 балл жинаған жасөспірімдерді, арнайы топтарға қабылдауға болатыны көрсетілген. Негізгі эмпирикалық зерттеулер жүргізу барысында, біз осы ережені қолданатынбыз.

Осы кезеңде, жоғарыда сипатталған әдістемеден бөлек, ертеректе белгіленген принциптерге сәйкес, тренингтік типті әдістемелерді де пайдаланылған. Тренинг, ойын әдістемелері көмегімен ұжымдық тексерулер жүргізілген. Қарым-қатынас жасау және лидерлік қасиеттерді дамыту тренингтерінде қолданатын, танымал болған ойындар, авторлық ойын

әдістемелері кең қолданысқа ие болған. Бұл жұмыстың әдістемелік жағын, эксперименталды жұмысқа арналған тарауында нақты мысалдар арқылы толығырақ сипаттаймыз.

Сәйкесінше сауалнама нәтижелері және тестілеу біздің қорытындылар дәлдігін дәлелдеді, яғни жоғары сынып оқушыларының әлеуметтік белсенділігі жоғары; ұжымдық шығармашылық іс-әрекетті ұйымдастыруда бастамашылдықты өз қолына алуға даяр білім алушылар бар, және мектеп жасында лидерлікке ұмтылу өте жарқын көрініс табады. Ғылыми-педагогикалық зерттеулер әдістерін кешенді түрде қолдану анықтау эксперименті барысында бізге білім алушылар арасындағы лидерлік мәселесінің күйін анықтауға мүмкіндік бере отырып, мынадай тұжырым жасауға мүмкіндік берді:

1. Педагогикалық білім беру тәжірибесінде білім алушылар арасындағы лидерлік мәселесінің жағдайы педагогикалық аспектіде жеткілікті деңгейде талданбағанын көрсетеді.

2. Қазіргі мектепке тән бірқатар карама-қайшылықтар бар:

- Ұйымдастырушы рөлін орындауды қажет ететін жеке білім алушылар мен ұжымдағы шынайы жағдай арасында;

- Лидерлік мәселесінің білім алушылар арасында өзекті болуы мен ол мәселеге педагогтар тарапынан аса назар бөлінбеуі арасында;

- Мәселе өзектілігі мен лидер балалармен дұрыс жұмыс жөнінде диагностикалық-әдістемелік материалмен педагогтардың қамтамасыз етілмеуі арасында;

- Балалар арасындағы лидерлікті дамытуға педагогикалық демеу көрсету қажеттігін педагогтардың қабылдауымен осы демеуді көрсетуге педагогтардың даярлық деңгейі арасында.

3. Бар карама-қайшылықтарды жою үшін өзін-өзі белсенді етудің тұрақты немесе уақытша алаңын құру, балалар арасында лидерлерді анықтау, лидерлік сапалар дамыту мақсатымен оларды орнықты шығармашылық іс-әрекетке қосу; білім алушылар бойында осы сапалар дамуын қадағалау, оған сәйкес педагогикалық технологиялар пайдалану.

Анықтау эксперименті нәтижелері негізінде қалыптастырушы эксперимент жүргізу қажеттілігі туындады. Ол туралы келесі парграфта баяндалады.

3.1.2 Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу технологиясының мазмұны

Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығы деңгейін анықтау эксперименті зерттеу барысында анықталған психологиялық шарттарды (*өзін-өзі басқару, өзін-өзі жүзеге асыру, өзін-өзі жетілдіру*) сақтай отырып, жүзеге асырылатын педагогикалық шарттардың (*сынып сағатын тиімді пайдалану; сабақтан тыс және сыныптан тыс тәрбие іс-әрекеттерін кіріктірумен бірегей кеңістік құру; интербелсенді технологияларды қолдану; тәлімгерлік жүйені ендіру; мектеп жағдайында шығармашылық топтар, «Көшбасшылар*

мектебін» құру) тиімділігін қалыптастыру эксперименті барысында жүзеге асырудың қажеттілігін көрсетті.

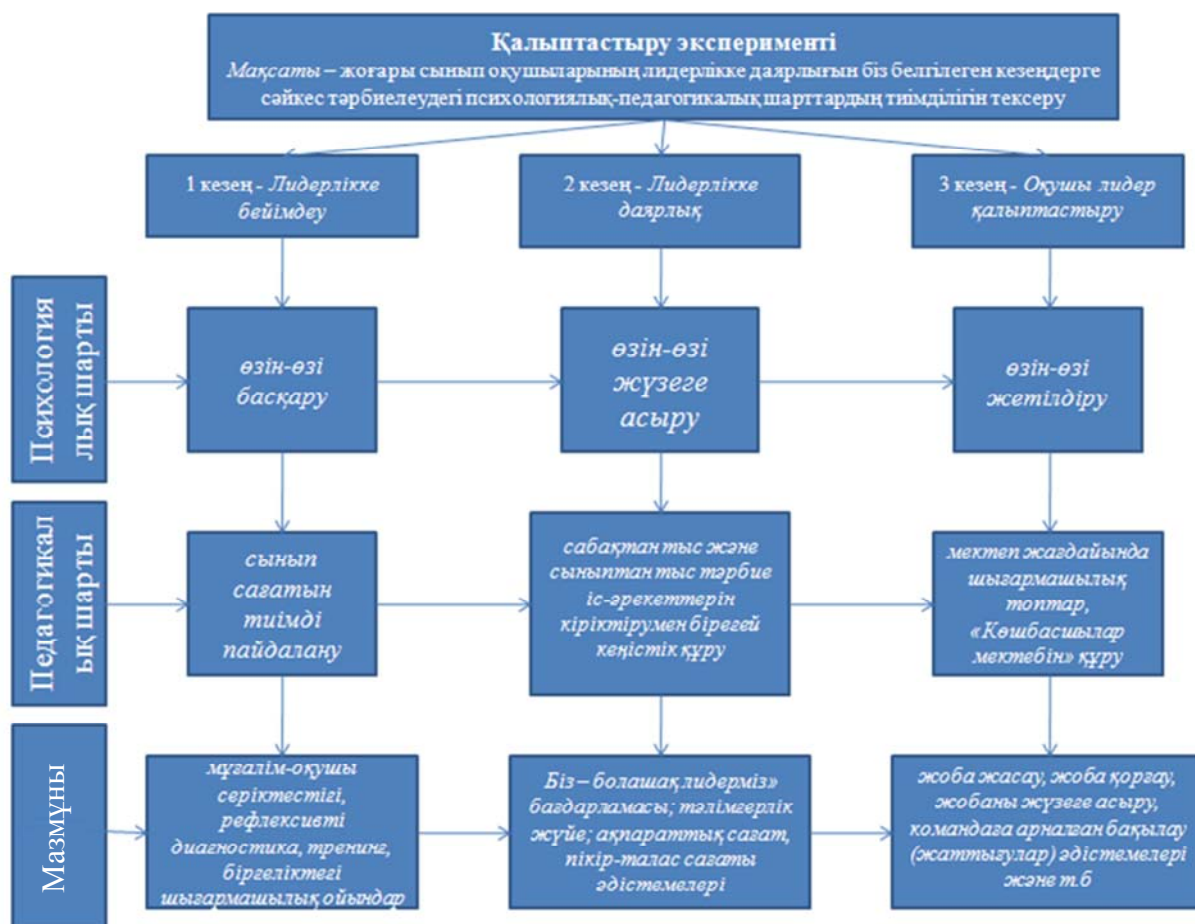
Аталған педагогикалық шарттар «Біз – болашақ лидерміз» эксперименталды бағдарламасын жүзеге асыру барысында тексерілді. Зерттеу барысында белгілеген педагогикалық шарттардың ерекшелігі болып олардың өзара тығыз байланыстылығы мен мектептің тәрбие ортасында кешенді жүзеге асырылуымен бір мезетте ендірілуі саналады.

Қалыптастыру эксперименті Алматы қаласындағы №147 мектеп гимназиясында жүргізілді. 10 сыныптан 105 оқушы қатысты, оның 50-і эксперимент тобында, 55-і бақылау тобында болды. Біз анықтау экспериментінде Алматы және Тараз қаласындағы мектептерді алған болатынбыз. Бірақ соның ішінде біздің Алматы қаласындағы мектепті қалыптастыру экспериментінің базасы үшін таңдауымызға бірқатар негізді себептер болды:

- шығармашылық бағыттылық, педагогтардың инновациялық жағдайда жұмыс жасауға құштарлық танытуы;
- «Біз – болашақ лидерміз» атты эксперименталды бағдарламаға педагогикалық ұжым тарапынан қызығушылықтың болуы;
- мекеме басшыларының экспериментке қолдау көрсетуі;
- мектепте оқушы-лидерлермен жүйелі жұмыстың болмауы;
- мектепте жоғары сынып оқушыларының төменгі сынып оқушыларына тәлімгер болып бекітілмеуі;
- сыныптық шығармашылық топтардың құрылмауы (мектептің спорт, өнер бағытындағы командаларын қоспағанда);
- мектепте «Көшбасшылар мектебінің» болмауы;
- мектептің сауықтыру лагерінде жоғары сынып оқушыларының волантерлық қызметтерді атқармауы және т.б. бағдарламалардың жүзеге асырылмауы.

Қалыптастыру экспериментінің мақсаты – жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын біз белгілеген кезеңдерге сәйкес зерттеу барысында анықталған психологиялық-педагогикалық шарттардың тиімділігін тексеру.

Қалыптастыру экспериментінің мазмұны 12-суретте де берілген.



Сурет 12 - Қалыптастыру экспериментінің мазмұны

Қалыптастырушы эксперименттің ерекшелігі диссертацияның екінші бөлімінде негізделгендей жоғары сынып оқушыларының даярлығын тәрбиелеу кезеңдеріне (*лидерлікке бейімділік, лидерлікке даярлық, оқушы-лидердің қалыптасуы*) сәйкес жүргізіледі. Осы кезеңдердің барлығында да педагогикалық шарттың бірі болып табылатын педагогикалық технологияларды қолдану іске асырылады.

1 - *лидерлікке бейімдеу* кезеңінде *өзін-өзі басқару* психологиялық шарты қамтамасыздандырылады. Ал, бұл кезеңде педагогикалық шарт бойынша *сынып сағатын тиімді пайдалану және педагогикалық технологияларды қолдану* жүзеге асырылады. Өзін-өзі басқару шартын қамтамасыздандыратын технологиялар қатарында *мұғалім-оқушы ынтымақтастығы, рефлексивті диагностика, тренинг, біргеліктегі шығармашылық ойындар, ойын-жаттығулар* қолданылады.

Педагогикалық диагностикадан кейін “Репетитор” ойыны жүргізіледі.

Осы ойын құрамында психологиялық тренинг элементтері бар.

Ойын жоспары – балаларды достастыру, әр адамға шығармашылық қабілетін көрсету мүмкіндігі беріледі. Бұл олардың аудитория алдында *қорқыныш сезімін жоюға, коммуникативтік дағдысын дамытып, мінез-құлқын түзетуге мүмкіндік берді.*

Ойын жаттығу мен шығармашылық тапсырмадан құрылады. Ойын уақыты бір сағат жиырма минут арасында өтеді. Ойынның мәні, жүргізуші репетитор рөлінде ойнайды, оқушыларды байқауға іріктейді.

Бірінші тапсырма – “Пантомима шәй” – нұсқаулық бойынша жүргізіледі. Онда шәй демдеу ұсынылады, іс-әрекетін белгілі ретпен орындайды. Жүргізуші қатарларды аралап және көрсетілген іс-әрекеттердің орындалуын қадағалайды. Соңынан олардың *өзіне сенімділік және сенімсіздік көрсеткен іс-әрекеттері талданады.*

Коммуникативтік дағдыны дамытуға байланысты жаттығу орындалатылады. Жаттығулар оқушылардың дауыс ырғағымен жұмыс істеуге бағытталады. Жүргізуші сұрақ қояды, мысалы: “Бүгінгі ауа райы қандай?”. Бір тіркеспен жауап беру қажет: “Бүгін аспан ашық, күн сәулесін төгіп тұр”. Сұрақ қоюдың алдында, жүргізуші әр түрлі дауыс ырғақтарын түсіндіреді, мысалы: уайым, қуаныш, қорқу, жағымпаздану, түршігу. Және олардан жауабын белгілі бір ырғаққа салып айтуды талап етеді. Содан кейін жаттығу күрделене түседі. Балаларға жақсы таныс өлең шумағы ұсынылады. Әрбір жолдың алдында, тиісті ырғақты сақтай отырып, «Мәссаған!», «О, керемет!», «Ой!» және т.б. одағай сөздер қоса айтылады. Талдау барысында оның дауыс ырғағын өзінің және айналасындағылардың сезінгендігі талданады.

“Тірі телеграф” жаттығу деңгейі *вербальды емес қарым-қатынасты дамытуға* арналады. Оны орындау үшін 10-12 адам шақырылады және оларды бір лекке бір бірінен кейін қояды. Біріншісі бетімен жүргізушіге бұрылады, қалғандары арқасымен бұрылып тұрады. Жүргізуші ыммен кез келген көрініс әрекетін сипаттайды, мысалы: жуып-шаю, кептіру, жаю. Біріншісі бұрылады, келесі иыққа тигізу, бүкіл сахна көргенін вербальды тұрғыдан қайталайды. Жаттығуды тізбек бойынша көрсетеді, жасалатын әрекеттер айтылады. Сыныпта отырғандар болып жатқан өзгерістерге мән береді. Соңында алған әсерлері мен орындалуы бойынша пікірлер алмасуы жүргізіледі.

Бұдан әрі қарым-қатынасқа икемділігін дамытатын жаттығулар кешені ұсынылады. “Портрет” тапсырмасында жүргізуші қуанышты, шексіз күтуді, митингіде *шешен сөйлеуді* және т.б. көрсететін портрет жасауды ұсынады.

«Тұлғаны таны» тапсырмасы. Топтан 2-3 адам сыртқа шығарылады. Жүргізуші іште отырған топқа шаршау, қуаныш, көңіл көрсетуін сұрайды. Сырттан кіргендер олардың түріне қарап, олардың не ойлап тұрғанын табу керек.

«Шетелдік шпион» тапсырмасы. Топ ішінен бір адамды есіктің артына шығарады. Жүргізуші ол баланың белгісіз мемлекетке жіберген адам рөлінде екендігін, тілді білмейтіндігін түсіндіреді. Ол адам вокзалға бару керектігін ыммен түсіндіруі қажет. Топтың міндеті болып, шетелдік шпионның не істейтінін анықтау керек.

Осы ойын жаттығу тапсырмаларынан кейін бақылау тапсырмасы беріледі. Бәрі ортаға тұрады. Жүргізуші топтың циркте жұмыс істеу барысында бес килограммдық ауыр шынжырдың жоғарыдан үзіліп кеткен жағдайда топтың әрекетін тексереді. Нәтижесінде:

- а) топтың эмоционалдық бірлігі;
- б) топ арасында проблемалық қатысушылар бар екендігін;
- в) бірқатар әлсіз қатысушыларға қолдау көрсете алатын эмоционалдық лидерлер бар екендігін анықтайды.

Осындай ойын тапсырмалар, жаттығулар, тренингтер (Ойын-тренингтер жинағында беріледі) жүргізу арқылы олардың өзін-өзі басқару шартын қамтамасыздандыру нәтижесінде *оқушылардың коммуникативтік сапаларын дамыту* мүмкіндігі туады.

Тұлғаны өзін-өзі басқаруға (өзін-өзі тануға, өзін-өзі көкейкестендіруге, өзін-өзі белсендіруге) тәрбиелеу оны белсенді өмір сүруге, өзінің шығармашылық әлеуетін іске асыруға, ұжым және өзі үшін жауапкершілік қабылдай алуға өзін өзі дамытуға даяр болуға тәрбиелеуді білдіреді.

2 - *лидерлікке даярлық* кезеңінде *өзін-өзі жүзеге асыру* психологиялық шарты қамтамасыздандырылады. Ал, бұл кезеңде педагогикалық шарт бойынша *сабақтан тыс және сыныптан тыс тәрбие іс-әрекеттерін* кіріктірумен *бірегей кеңістік құру; педагогикалық технологияларды қолдану* жүзеге асырылады. Өзін-өзі жүзеге асыру шартын қамтамасыздандыратын технологиялар қатарында *«Біз – болашақ лидерміз» бағдарламасы; тәлімгерлік жүйе; ақпараттық сағат, пікір-талас сағаты әдістемелері және т.б.* қолданылады.

«Біз – болашақ лидерміз» бағдарламасының міндеттері:

- Жоғары сынып оқушыларының лидерлік сапаларының тиімді дамуына ықпал ететін олардың қоғамға бейімделуін, әлеуметтенуі мен тұлғалық дамуын қамтамасыздандыру;

- Жоғары сынып оқушылары арасындағы лидерлерге педагогикалық демеу көрсету;

- Жоғары сынып оқушыларының ұйымдастырушылық білімдерінің негізін қалыптастыру.

Бағдарлама құрдастары арасында белсенділік танытып, оларды өздерінің соңынан ерте алатын, өзгелерді түрлі әлеуметтік іс-әрекеттерге тарта білетін белгілі деңгейде беделге ие оқушыларды лидерлікке ынталандыру мен даярлауға арналған. Бағдарламада мынадай ұстанымдар басшылыққа алынады: құндылықты-мәнділік, мәдениетке сәйкестілік, креативтілік, тәрбиенің тұлғалық-дербес бағдарлылығы, білім берушілік, тәрбиелеушілік және дамытушылық.

Бағдарлама 4 бөлімнен тұрады, оған 2 теориялық және 2 практикалық блок кіреді. Бағдарламаны ендірудің негізгі деңгейлері: білім алушыларда лидерлікке бейімділігін және лидерлік сапалар дамуының бастапқы деңгейін анықтау, шебер сынып ұйымдастыру, шығармашылық зертхана (алынған білімді бекіту және лидерлік біліктіліктерді өңдеу) ұйымдастыру және шығармашылық жобаны қорғау (өзін лидер ретінде іске асыру). Бұл деңгейде білім алушылардың лидерлік сапаларын дамыту үшін арнайы сабақтар ұйымдастыру және оларды мақсатты ұжымдық шығармашылық іс-әрекет негізінде іске асыру. Бағдарламаның басым көпшілігі практикалық іскерліктер

мен дағдыларды қалыптастыруға бағдарланған. Бағдарламаның мазмұнын жүзеге асыруда әр түрлі жұмыс формалары мен әдістерін: диагностикалық және іскерлік ойындар, шағын практикум, жаттығу, әңгімелесу, пікір-талас, тренингтер, тестілеу, рефлексия, өзіндік рефлексия және т.б. қолдану жоспарланады.

Сабақтар құрылымы бірнеше негізгі элементтерден тұрады (кесте 18):

Кесте 18 – «Біз – болашақ лидерміз» бағдарламасы бойынша білім беру сабақтарының негізгі элементтері

Бөлім атауы	Мазмұны
Теориялық	Дәріс, ұйымдастырушы сөздігімен жұмыс, әңгімелесу, диагностикалау, талдау, өзіндік талдау, зерттеу.
Практикалық	Диагностикалық және іскерлік ойындар, тренингтер, пікірталас, Қазақстандағы лидерлермен кездесулер, консилиум, практикум, шығармашылық тапсырмалар, тесттерді өңдеу, бақылау және т.б.
Қорытынды	Тестілеу, қарым- қатынас шеңбері, рефлексия, өзіндік рефлексия, әңгімелесу, күнделік жүргізу, коммуникативтік ойындар, өлеңдер жаттау және т.б.
Оқушыларға өзіндік тапсырма	Өз құрдастарыңды бақылау, сыныпта, мектепте, ұйымда ұжымдық шығармашылық іс-әрекет ұйымдастыру; қысқа мәтінді шығарма, тест өңдеу, тестілеу бойынша ұсыныстар беру, өзіндік білім алумен жұмыс.

Бағдарлама мазмұны негізінде жоғары сынып оқушыларының лидер болу шеберлігіне дағдыланады, ұйымдастырушылық іс-әрекет негіздерін игереді, ұйымдастыру техникасын үйренеді. Оқыту сабақтарының негізгі идеясы, ұжым үшін лидердің жауапкершілік сезінуін, құрдастарына көмек беру және жұмысқа даярлығын қалыптастырудан тұрады. Бағдарлама сандық және сапалық нәтижелер өзгерісін анықтау үшін диагностикалық құралмен күшейтілген. Күтілетін нәтиже – жоғары сынып оқушыларының белсенді қоғамдық ұстанымының орнығуы, әр түрлі маңызды әлеуметтік маңызды іс-әрекет ұйымдастыру мүмкіндігін қолдануы, оған құрдастарын тартуы, лидерлігін танытуға ұмтылуы.

Қалыптастырушы эксперимент барысында бағдарлама бойынша екі сағаттық сабақтар аптасына бір рет бағдарлама аясында (барлығы 24 сағат) өткізілді. Эксперименталды топта әр сыналушы өзіндік дербес күнделік жүргізді, онда экспериментке қажетті әр сабақ талдауы, диагностика нәтижелері, қорытындылар туралы ақпарат тіркеліп отырды.

Эксперименттік бағдарламаны іске асыру кезінде педагогтар (сынып жетекшісі, директордың тәрбие жөніндегі орынбасары және т.б.) бізбен бірінші бөлімде негізделген білім алушылардың лидерлік сапаларын дамыту үшін жағдай жасады.

Лидерлік сапаларды бақылау үшін анықтау экспериментіндегі бастапқы диагностикалық өлшеу нәтижесі негізге алынды. Бастапқы өлшеуде

зерттелушілердің әлеуметтенуге жағымды қатынасы және ұйымдастырушылық тәжірибелерінің бар болғаны анықталған болатын.

Топпен жұмыс барысында бастапқы сәтте оқушылар арасынан лидерді анықтау және нақтылау болды. Біз білім алушылардың іс-әрекеттерін талдау барысында фактілерді жинақтау әдістерін қолдандық (қысқа мәтінді шығарма, дербес күнделіктер, көңіл күй күнделіктері) және әңгімелесу әдісі. «Лидер» түсінігін алғашқы рет нақтылау білім алушыларға әңгімелесу барысында жүргізілді, онда білім алушылар өз ойларын еркін айтты, одан кейін «Кіммен ой бөлісеміз?» атты пікірталас сағатында «Қазіргі заман лидері – ол кім?» тақырыбы талқыланды. Әңгімелесу мен пікір-талас ұйымдастыру үшін қарым-қатынас шеңбері ұйымдастырылды. Әңгімелесудің басты шарты өзге адамдар мен бақылаушылардың болмауы, ол сыналушыларды сенімді қарым-қатынасқа бейімдеді. Экспериментатормен саналы түрде қарама-қайшылықты жағдайлар туындады. Н.Ж.Көшеровтың «Ұлт көшбасшысы» кітабынан үзінділер келтірілді, оларға талдау жасалды [242]. Лидер тұлғасының әлеуметтік маңызды сапалары, топта, қоғамда белгілі беделге жетуге, лидердің қоғам алдындағы жауапкершілігі талданады.

Осы талдаудан кейін оқушыларға «Қазіргі заман лидері – бұл...» атты шағын шығарма жазу тапсырылды. Қысқа мәтінді шығармаларды талдау кезінде зерттелуші тұлғасының кейбір ерекшеліктерін көріп, белгілі деңгейде сипаттама беруге мүмкіндік болды. Өйткені адам іс-әрекетінің нәтижелері оның әлемге деген, өзіне деген, өзгелерге деген қатынасын көрсетеді, әлеуметтік маңызды сапаларының даму деңгейі бейнеленеді. Білім алушылардың шығармашылық жұмыстарынан үзінді келтіріп өткенді жөн көрдік.

Олжас Л. «...Қазіргі күнгі лидер – өзін өзі ұстамды көрсете білетін, өз көңіл күйін реттеп, ерік жігер күші басым, түрлі қоғам деңгейіндегі адамдармен ортақ тіл табыса алатын адам.

Гүлден Б. «...Қазіргі лидер – жоғары деңгейлі ұйымдастырушылық қабілеті бар адам. Ол өз соңынан өзгелерді ертіп, олар ішіне үміт отын жаға білген адам. Сондай-ақ, ол таусылмас фантазияға ие, өз сөзіне сендіре алатын, керемет шешен болуы керек».

Зура М. «...Лидерде төмендегідей сапалар болуы керек: жинақтылық, нақтылық, ұқыптылық, іскерлік, тәртіптілік, білімділік, өзіндік абырой, өзгені өз сөзіне сендіре алу, өз соңынан ерте білу».

Жарылқап С. «Лидер топтың өзге мүшелерін біріктіре алу керек. Ол интеллектуал, өз өзіне сенімді, адамгершілікті, дұрыс шешім қабылдай алатын адам».

Жинақталған фактілік материал зерттеушілердің кейінгі жұмыстарына алға қойылған міндеттерді шешу мен болжам шынайылығын шешу бойынша негіз болды. Бірақ фактілер өздігінен ғылыми зерттеу міндеттерінің шешімі болып табылмайды. Олар талдануы, дұрыс өңделіп, қорытындылануы қажет. Бұл жиналған материалдың сандық және сапалық өңделуімен іске асырылады. Эксперимент қатысушыларының шығармашылық жұмыстарын (қысқа мәтінді шығарма) өңдеу кезінде жалпыға бірдей белгілерді ерекшелеу, олардың

дұрыстығы және маңыздылық дәрежесі сияқты сапалы көрсеткіштер енгізілген: Жазба жұмыстары мен келтірілген үзінділер жоғары сынып оқушыларының «лидер» ұғымына аса мән беретіндігін, лидердің қоғам алдындағы жауапкершілігін түсінетіндігін, қазіргі заман лидеріне үлкен талаптар қойылатындығын білетіндігін көрсетті.

Алғашқы ұйымдастырушылық тәжірибені анықтау үшін біз «Менің ұйымдастырушылық жүгім» атты әдістемені қолдандық (Қосымша 5). Әдістеме бойынша әрбір эксперимент қатысушысы жеке күнделік жүргізеді, ол онда ұйымдастырушылық жайында білгенін толықтай тіркеп отырады. «Менің ұйымдастырушылық жүгім» атты тақырыпта «Мен ұйымдастырушылық жұмыс жайында не білемін.....» және «Мен не ұйымдастыра аламын....» делінген екі сұрақ көлемінде ойланып, ойын жазады. Бұл сөйлемдер зерттеушіге лидерлік іс-әрекет туралы бастапқы теориялық білім деңгейін және зерттелушінің практикалық тәжірибесін білуге мүмкіндік береді. Міндетті түрде бұл жаттығуға қатысқан оқушылардың өзіндік бағалау деңгейі жоғары болатынын да біз ескердік, және төмен болуы да әбден мүмкін. Зерттеу нәтижелері аталған әдістеме бойынша 19 кестеде келтірілген.

Кесте 19 - «Менің ұйымдастырушылық жүгім» әдістемесі бойынша сыналушыларды зерттеу нәтижелері

Менің ұйымдастырушылық жүгім (қалыптастырушы эксперименттің даярлық кезеңі)							
Лидерлік іс- әрекет туралы теориялық білімдер				Сыналушының практикалық тәжірибесі			
Ұйымдастырушылық іс-әрекетпен танысу	Аз таныс	Жауап беруге қиналамын	Таныс емеспін	Бірен саран тапсырмаларды орындау тәжірибесі бар	Кейде ұйымдастырған	Ұйымдастырмаған	Жауап бермеген
4	11	2	23	27	2	3	9
9,8%	26,8%	4,9%	56,1%	65,9%	4,95%	7,3%	22%
Бір қатысушының дауаптарының сәйкестігі төрт балдық шкала бойынша							
4	3	2	1	4	3	2	1

Зерттеу нәтижелерінің объективтілігі үшін білім алушылар іс-әрекеті өнімдерін зерттеу әдістері үшін сапалы өңдеу жеткіліксіз. Біз «Менің ұйымдастырушылық жүгім» әдістемесін сандық өңдеуді қолдандық (экспериментке дейін). Диссертантпен вариациялық талдау жасалған.

Мына формула бойынша: $X = (\sum X_i) / N$ орташа шамалар анықталған X_i және N :

Мұнда X – орташа арифметикалық шама, X_i - варианттар, N – вариациялық қатар мүшелерінің саны.

$$X = 4 \times 4 + 11 \times 3 + 2 \times 2 + 23 \times 1 / 41 \quad X = 1,85$$

$$X_2 = 27 \times 4 + 2 \times 3 + 3 \times 2 + 9 \times 1 / 41 \quad X_2 = 3,15$$

Білім алушылардың тәжірибесі мен негізгі білім деңгейін ерекшелеу, біз білім деңгейін және зерттелушілер тәжірибесін экспериментке дейін мына формуламен анықтадық:

$$U_3 = X$$

мұнда U_3 – теориялық білім деңгейі, X_1 – орташа шама, N - вариациялық қатар мүшелерінің саны.

$$U_3 = 1,85 \times 41 \quad U_3 = 75,85$$

мұнда U_0 – зерттелушілердің қоғамдық тәжірибесінің деңгейі, X_2 – орташа шама, N - вариациялық қатар мүшелерінің саны..

$U_0 = 3,15 \times 41 \quad U_0 = 129,15$ Алынған нәтижелерді негізгі деңгейлермен салыстырамыз:

деңгей - 0 - 55 - төмен;

деңгей - 56 - 110 - орташа;

деңгей - 111 - 164 - жоғары.

Салыстыру нәтижесінде біздің көретініміз $U_3 = 75,85$ орташа деңгейге сәйкес, $U_0 = 129,15$ жоғары деңгейге сәйкес. Зерттелушілердің бастапқы ұйымдастырушылық жүгі осындай.

Эксперимент үдерісінде біз әр оқушының ұйымдастырушылық жүгін жеке күнделік арқылы бақылап отырдық. Экспериментке қатысқан бір баланың күнделігінен үзінді келтірер болсақ: Ермек С. «Менің ұйымдастырушылық жүгім. Мен бастапқыда ұйымдастырушылық жұмыс туралы аз білетіндігімді мойындадым. Бүгінде мен сынып сағаттарын ұйымдастыра аламын, үлкен ұжым ортасында ойын өткізе аламын. 16.10.15. Соңғы 2 сабақта құрбы-құрдастармен қатынас жасау сырларын, олардың ішкі дүниесіне үңілуді үйрендім. Құрбы-құрдастар арасындағы сенімділікті, қамқорлықты, қолдаушылықты және олардың адам өмірінді рөлін түсіндім. Содан кейін өзімде құрбылыарыммен, достарыммен қарым-қатынаста оң өзгерістер бар екендігін байқадым. 23.10.15. темпераменттер. Біз өзін-өзі басқаруға қажетті жеке типологиялық ерекшеліктерді, мотивтерді, эмоционалдық-еріктік қатынастарды меңгердік. Мен өзім үшін өзін-өзі жетілдіруде көп еңбек керек екенін білдім, 13.11.15. Бүгінгі сабақта көпшілік алдында шешен сөйлеу шеберлігін өттік. Мен өзімді сөз шеберін игергендердің қатрына қосатынымын. Олай болмай шықты. Өз бойымда дауыс ырғағымен жұмыс істеуге тура келеді. Шешен билердің өнегелі, нақыл сөздерін жатқа білу мен оларды дұрыс қолдану бойынша да жұмыс істеуім керек. 20.11.15. Мен топ үшін шешім қабылдаудың қиындығын түсіндім. Сол мақсатта өзіңнің жеке қызығушылығың бірінші орында тұрмайтынын ұғу өте қиын. 05.12.15. Бүгін мен лидер болу үшін интеллектуалды тұрғыда топтан озық түсу керектігін сездім. Интеллект деңгейіне арналған тесттерді, тапсырмаларды орындадық. Осы тұста әлсіздігімді байқадым. Демек маған бұл бағытта көп жұмыс істеу керек. Осы сипаттағы жазбалар барлық сыналушылардың күнделіктерінде бар.

Педагогикалық бақылаулар, сыналушылар күнделіктеріндегі жазбалар эксперименттік бағдарлама сабақтары үдерісінде аса маңыздылыққа ие болды.

Қалыптастыру экспериментінің келесі сатысы білім алушының ұжымдағы жағымды әлеуметтік мәртебесін анықтау болды. Оның мақсаты топшілік қарым-қатынас жүйесінде оқушының шынайы орнын, өзге топ алдындағы беделін анықтау. Белгілі әлеуметтік ортадағы тұлға мәртебесі туралы білімін, оның тұлғааралық қарым-қатынастардағы сипатын айқындап, әлеуметтік-психологиялық жағдайын бағалай отырып оны дамыту мен түзету жолдарын белгілейміз.

Сыналушының ұжым, топ ішіндегі қарым-қатынастарын анықтауда *социометриялық әдістің* тиімділігі зор. Бұл әдістеме зерттелушінің топтағы тұлғааралық қатынастар жүйесін анықтауға мүмкіндік береді.

Аталған әдістеменің қолданылуы Н.И.Богословский [243], Р.С.Немов [244] және т.б. ғалымдар еңбектерінде жақсы талданған. Сондықтан оның мақсаты, міндеттері мен өткізілу барысын қайталап айтып жатуды жөн көрмедік. Социометриялық зерттеу процедурасын №147 мектептің 10 «в» сынып мысалында көрсетеміз. Зерттеу басында білім алушылар нұсқаулық алып және 4-5 сауалнама сұрақтарына жауап берді (2 Қосымша). Жауап парақтары өңделді, ондағы бар ақпарат социометриялық матрицаға ауыстырылды. Вертикаль бойынша онда сыныптағы барлық білім алушылар аттары белгіленген, ал көлденеңінен реттік саны. Қиылысу нүктелері айқас белгімен белгіленген, әр оқушы таңдаған 4 сұрақта + белгісі, 5 сұрақта * екі жағдайда да таңдалғандар белгіленген. Содан соң таңдаулар саны және өзара таңдаусаны есептелді. Таңдау саны оқушының сыныптағы беделін көрсетпейді. Кестеде келтірілген мәліметтер бойынша жағымды әлеуметтік мәртебесін анықтадық, ол алынған дауыс пен ең жоғары таңдау санының қатынасына тең.

$$\text{ОЖӘС} = \text{ТС} / a - 1,$$

Мұнда ОЖӘС – оқушының жағымды әлеуметтік статусы, ТС – алынған таңдау саны, а – таңдаулардың максималды мүмкін саны, мысалы, Алмас А. 9 таңдау дауысын алды: $\text{ОЖӘС} = 9/26 - 1$ $\text{ОЖӘС} = 0,36$

Сәйкесінше, Әміржан Қ. Мәртебесі 0,36 бірлік. Сонымен қатар біз өзара таңдаулар күйін бағаладық, өзара тұлғааралық қатынастар деңгейі, тұлғааралық қатынастар қанағаттандыру коэффициентін «ҚК» таңдау, немесе формула бойынша сәйкестендіру коэффициенті «СК»:

$$\text{КК (СК)} = \text{ВВ} \times 100\% / \text{ОЖӘС}.$$

Шамасына қарай сыныптар екі топқа бөлінді.

1 ТОП - ҚК= 50 - 100 % - жағымды қатынастар;

2 ТОП - ҚК= 0-50 % - жағымды емес қатынастар;

$$\text{ҚК (СК)} = 1795 / 27$$

$$\text{ҚК (СК)} = 66,4\%$$

Сыныпта бірінші топ басымдылық танытады, тұлғааралық қатынастар деңгейі жағымды.

Зерттеу барысында лидерге қажетті 11 сапаны өлшедік, олар бізбен бірінші бөлімде анықталып және сұхбат кезінде жоғары сынып оқушыларымен аталған сапалар: белсенділік, бастамашылдық, жауапкершілік, қарым-қатынасқа бейімділік, тіл табысушылық, ақылдылық, табандылық, ықпал етушілік,

ізденімпаздық, мейірімділік, әдептілік. Сонымен қалыптастырушы эксперименттің даярлық кезеңінде мынадай жұмыстар атқарылды:

- эксперименттік топтың тиімді көлемін анықтау;
- сыналушылардың бастапқы ұйымдастырушылық тәжірибесін анықтау;
- мониторингтің бастапқы нүктесі ретінде білім алушылардың лидерлік сапаларын дамыту деңгейін алғашқы рет өлшеуді іске асыру;
- эксперимент басында әр зерттелушінің жағымды әлеуметтік мәртебесін анықтау.

Қалыптастырушы эксперименттің негізгі кезеңінде зерттелушілерді мақсатты іс-әрекеттерге қосудың жоспарлы түрде енгізілуі орын алды, ол жоғары сынып оқушыларының лидерлік сапаларын дамытумен оларды танытуына мүмкіндік береді, яғни *өзін-өзі жүзеге асыру психологиялық шартының тиімділігі тексеріледі*. Аталған іс-әрекет мақсаты – тұлғаның әлеуметтік дамуы үшін тұрақты және уақытша алаң құру, ол ретте тиімді педагогикалық технологиялар қолдану жөн. Қазіргі диагностикалық әдістемелерді қолдану арқылы лидерлік сапалардың дамуы жүйелі түрде бақыланып отырды.

Мектепте әр түрлі отбасы балалары білім алады. Зерттеу барысында бізге түрлі табиғи бейінділігі бар, темперамент, мінез-құлық, құндылықты бағдарлары мен біліктіліктері әр түрлі балалармен жұмыс жасадық. Ал біз, әрбір білім алушының дербестігін дамыту үшін тиімді болатын орта құруымыз қажет. Мұндай балалар ұжымын құру – бала тұлғасын дамытудың және оның басым қабілеттерін дамытудың басты шарты болып табылады.

Қалыптастырушы эксперимент үдерісінде оқушылар ұжымдары зерттелінді. Мектеп оқуұжымы – өте күрделі білім беру, онда оқу құрылымы өте маңызды, оқу оқушылардың басты іс-әрекеті. Оқу сыныбында білім алушы оқушы рөлін іске асырады. Сыныптағы оның орны ең алдымен білім алудағы жетістіктерімен анықталады. Ұжымды басқару мәселелерін қарастырған А.Ә.Жайтапова, Т.М.Баймолдаев сынды ғалымдар: «Сынып белсенділері, жақсы оқушылар, үлгерімі орташа және үлгерімі төмен оқушылар сынып ұжымында белгілі рөлге ие. Бірі үлгі ретінде болса, келесілеріне көмек пен қамқорлықты қажет етеді. Оқушы жақсы немесе жаман құрбы, белсенді немесе белсенділігі төмен қоғамдық іс-әрекет иегері, қарым-қатынасқа түсе алатын және қарым-қатынасқа түсе алмайтын болуы мүмкін, осының барлығы оның сыныптастарымен қарым-қатынасында өз ізін қалдырады». Бірақ сол жетістіктер оның сынып ұжымындағы орнын анықтайды.

Осы айтылғандар нәтижесінде оқу үдерісін оқушылар ұжымының ұйымдасуына және осы ұжымда әр балаға жағымды жағдай құруды қамтамасыздандыруға бағыттау қажет етілді.

Осыған байланысты әр балаға жағымды жағдай құрушы және білім алушылардың лидерлік қасиеттерін дамытушы кесте құрастырылды (кесте 20). Мұнда екі түсінікті бөліп қарастырған жөн: «жетістік» және «жетістік жағдайы». Жағдай – бұл жетістікті қамтамасыз етуші шарттардың бірігуі, ал жетістік осы жағдайлардың нәтижесі.

Кесте 20 - Білім алушылардың лидерлік қасиеттерін дамытушы оқу үдерісі

Оқу үдерісі								
Оқу үдерісінің құраушысы								
Мұғалім		Оқушы - лидер						
Креативті лидерлік қамтамасыз етеді		Бір рөлді қабылдап және өзге білім алушылар өзара әрекеттестігін ұйымдастырады						
		Лидердің оқу-тәрбие үдерісіндегі рөлдерінің кеңдігі						
Басқару дың тиімді педагог и-калық техноло- гиялары н қолдана- ды	1. Тұлғаның әлеуметтік дамуы үшін тұрақты және уақытша алаңын құру 2. Лидерлік сапалардың қалыптастыруы үшін мақсатты іс – әрекет түрлері	Қарапа йым қатард а ғы оқушы рөлі – сынып мүшесі	Шығар машыл тұлға	Топ басқар ушысы	Нұсқ ауш ы	Кеңес беруші	Бақ ыла уш ы	Сарап шы
Ынтымақтастық педагогика негізіндегі қарым – қатынас								
Лидерлік сапалар дамуын қамтамасыз етуші лидер сапаларды дамыту								
Іскерлі к ойын	Пресс- конфе- ренция	Көңілді тапқырл ар сайысы	Театр - сабағы	Аукци он - сабағы	Конкур с - сабағы	Шынд ықты іздесті ру сабағы	Өзіндік басқар у сабағы	Семинар сабағы
Бинарл ы сабақ	Саяхат сабағы	Кеңес беру сабағы	Жарыс сабақ	Пікірта лас сабағы	Концер т сабағы	Шығар машыл ық жобан ы қорғау	Пәнара лық сабақта р	Практику м сабағы
Лидерлік іс-әрекеттерді ынталандырушы әдістер								
Ашық диалог әдісі – сабақтағы өз ойын еркін жеткізу		Ізденушіл ік әдіс (эвристик алық)	Проблема лықәдіс	Зерттеуші лік әдіс	Суырып салмалы қ әдіс	Театрлық қойылым әдісі		Ойын әдісі
Лидерлік сапалардың диагностикасы және өзіндік диагностикасы								
Қазіргі диагностика әдісі				Өз әрекеттерін түзету, өзіндік бағалау, өзіндік талдау				
Күтілетін нәтиже – лидерлік сапаларын, мүмкіндіктерін көрсете алғаноқушы тұлғасы								

Сонымен, білім алушыларға шығармашылық оқу үдерісінің белсенді қатысушысы болуға, әр түрлі рөлдерді орындауға мүмкіндік беретін оқу үдерісі ұйымдастырылды.

Кестеде көрсетілгендей *қарапайым қатардағы оқушы, яғни сынып мүшесі рөлінде* лидер өзге қатысушыларға бағынады, яғни қатардағы орындаушы рөлін атқарады.

Ол *жеке шығармашылықты тұлға рөлінде* лидер өзгелермен қатар шығармашылық іс-әрекетке қосылады, өзінің өнер, спорт, ауыз әдебиеті және т.б. салалардан өзінің артықшылығын көрсете алады, онда да оның өзгеге бағыну тиістігі ескеріледі.

Ал, *топ басқарушысы рөлінде* лидер білім алушылар іс-әрекетіне жауап береді және топты қойылған міндет аясында ұйымдастырады.

Нұсқаушы рөлі оқушыдан кең көлемдегі сапалы білімді қажет етеді, ол алдағы жұмысқа қатысты нұсқаулық береді, топтың болашағын болжайды, шешімдер қабылдайды, топты алға жетелейді.

Кеңес беруші рөлінде ол іс-әрекетке тікелей қатыса алмайды, қажет жағдайда өзге білім алушыларға кеңес беруді ұйымдастырады, сонымен қатар кеңес беруші өте күрделі іс атқарады.

Кейбір оқушылар лидерлік аясында *бақылаушы рөліне* оңай енеді және арбитр рөлін жарыс сипатындағы іс-әрекеттерде көрсете алады.

Балалар *сарапшы рөлінде* орындаған жұмыстарға сараптама жасай алады.

Эксперимент қатысушыларының өзге сыныптастары арасында беделін ескере отырып, біз оларды сабақта белсенді рөлге, мұғаліммен бірге ұйымдастырушылық орынға шығарамыз. Оқушылардың лидерлік сапалары дамып, басқа оқушыларды педагог қойған оқу міндеттерін шешуге жеңіл ұйымдыстыра алды. Ұжымның беделді тұлғасы болып эксперимент тобы ұжымның жұмысына әсер етеді. Оның көңіл күйіне, психологиялық ахуалын, сыныптың қоғамдық пікірін құруға ықпал етеді. Осы айтылғандар бағдарлама аясындағы сабақ нәтижесінде көрінеді.

Оқушының лидерлік тұлғасының дамуына ізгілікті-тұлғалық амал, қарым-қатынастың демократиялық стилі, қойылған оқу міндеттерін шешуге арналған шығармашылық тұрғыдағы *мұғалім мен оқушының ынтымақтастығы, интербелсенді технологиялар* сыналушылардың белсенді іс-әрекеттерін, оқу үдерісінің нәтижелілігін қамтамасыздандырды.

Лидерлерді белсенді шығармашылық үдеріске қосу үшін оларға кең ауқымдағы рөлдерді ұсыну керек. Бұл сабақ мазмұнының түрлі іс-әрекет түрлерімен, қызықты материалмен байытылған болса мүмкін болады. Бағдарлама аясында оқытудың түрлі әдістері және формалары қолданылды. Бүгінгі таңда педагогикалық ғылым саласында қазіргі сабақ түрлері сан алуан. Солардың негізінде қалыптастыру эксперименті барысында сабақтар ұйымдастырылды: театр – сабақ тақырыбы: «Өз имиджін құру»; көңілді тапқырлар сайысы-сабағы, тақырыбы: «Оқытушының актерлік шеберлігі»; шындықты іздестіру сабағы «Адам–қасиетті есім»; практикум сабақтар «Мен қандай адаммын?» және т.б. Педагогикалық бақылау мұндай сабақ барысында білім алушылардың белсенділігі жоғарылайтындығын көрсетті. Бірқатар экспериментке қатысушылар өз мүмкіндіктерін іске асыра алғандықтарына қуанды.

Сабақтарда лидерлік іс-әрекетті ынталандырушы көптеген әдістер мен амалдар пайдаланылды. Дәстүрлі әдістерден бөлек сабақ нәтижелілігі *ашық диалог әдісімен* жүргізіледі. Тәрбиеленушінің сабақтағы еркін ойы – бұл ашық диалог. Мұнда диалог тек оқу мен тәрбие іс-әрекетінде көрінуімен қатар өзіндік тәрбие үдерісінде де көрініс тапқаны жөн. Білім алушылардың кітапқа қатынасы, өзіне сұрақ қоюы мен оған өзі жауап беруі аса маңызды. Өз менін көрсету үшін басты *әдіс - суырып салмалық*, бұл алдын ала даярланған өзіндік презентация. Іс-әрекетті ұйымдастырудың шығармашылық амалы – *театрлық қойылым әдісі*. Жоғары сынып оқушыларының сабақтарында зерттеушілік, эвристикалық, проблемалық әдістерді қолдану да тиімді. Бұл әдістер білім алушыларды үлкен еңбекқорлық іс-әрекетке тәрбиелейді. Жеңіс жолы ауыр болған сайын одан алған қанағаттану әсері одан да зор. Қиындықтармен күресе алған адам өз ортасында сыйластыққа ие болады. Оқыту үдерісінде білім алушылардың, соның ішінде лидерлікке ұмтылушылардың сабаққа деген қызығушылығын үнемі демеп отыру керек. Егер оқушының сабаққа деген қызығушылығы төмендесе, онда лидерлік белсенділігі де күрт төмендейді. Оқу-тәрбиелік үдерістің анықтаушы нәтижесі мен басты факторы педагог пен оқушының өзара қарым-қатынасы. Жаңа технологияларды пайдалану, оларды мәжбүрлеуден бас тартқызады және нәтижелі құрал болып табылады. Ізгілікті технологияны талдау бізге педагогикалық басқарудың негізгі бағыттарын анықтауға мүмкіндік берді. Олардың қатарында талап қою, негізделген сенім білдіру, тең дәрежедегі шығармашылық ынтымақтастық, еркін таңдау, қателік, өзіндік пікір білдіруге бала құқығы, тікелей мәжбүрлеудің болмауы, білім алушылардың лидерлік сапаларын дамыту үшін басшылыққа алған ұжым арқылы жанама талаптарды қолдану аталды.

Сыналушылардың нәтижелерін талдау оқу-тәрбие жұмысына кері әсер етуші лидерліктің де жағымсыз жағы болатынын көрсетті. Бұл жағымсыз құбылыс ғылымда «лидерлік синдром» деп аталады. Ол лидерге тек басқару рөлін ұсынып, бірақ оны топтың арнайы ұйымдастырылған іс-әрекетіне қатыстырмаған кезде орын алады. Ал бұл болса, ұжымдағы жағымсыз жағдайды және лидердің әлеуметтік мәртебесінің төмендігін көрсетеді. Кей жағдайларда бұл, тұлғааралық кикілжіңге ұласуы мүмкін. Сол себепті сабақ барысындағы лидер рөлдерінің ішінде басты рөл *қарапайым қатардағы оқушы рөлі* болып табылады, онда әлеуметтік дарынды бала өзгелермен тең дәрежелі рөлде, ұжым шешіміне бағынып, яғни топтық өзара әрекеттестіктің қатардағы қатысушысы болады.

Қалыптастырушы эксперимент барысында «лидерлік синдром» көрінуі Т. зерттелуші бойынан көрінген. Біз туындаған құбылыс себептерін терең талдадық. Зерттелуші туралы алғашқы ақпаратты оның іс-әрекет (шығарма, дербес күнделік, тест) нәтижелерін талдау барысында байқадық. Ол шағын шығармасын мынадай сөздермен бастаған: «Мен бала кезімнен басқалар үшін маңызды болғым келеді...». Дербес күнделіктен жазбалар мысалын келтірсек: «Бүгінгі сабақ ерекше болды. Мен пікірталаста өз іс-әрекетімнің дұрыстығын дәлелдей алдым. Сөзімнің, іс-әрекетімнің дұрыстығын алдын ала білгем.. ». ».

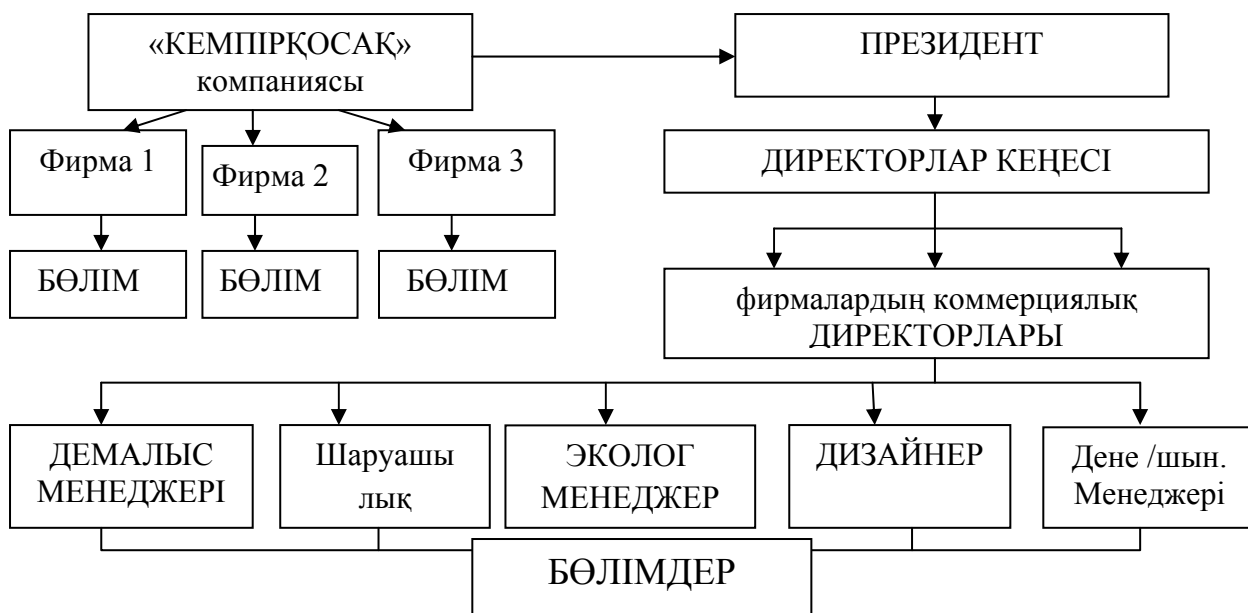
Оқыту кезінде ол тек басқарушылық рөлдерде болған, ол қатардағы орындаушы рөлінен бас тартқан, яғни ол нақты практикалық іс-әрекеттен бас тартқан. Оның өзіне деген сенімділігі және өзімшілдігі шығармашылық іс-әрекеттерді ұйымдастыру кезінде қателіктерге жол берді. Ол педагогтардан алған тапсырмасын бірден өзге оқушыларға жүктеді, егер мұғалімдер тапсырманы өзі орындауын сұранғанда, ол олармен келіспеді. Орын алған жағдайды талдау, оқушылардың лидерлерлікке даярлығын талдау кезінде оларды тек басқарушылық емес орындаушылық қызметке де үйрету керектігін түсінді. «Лидерлік синдромы» көрінуі кезінде педагогқа зерттелушіге әсер ету сипатын өзгерту керек. Ұжымды құрудың басты мақсаты – бұл әр жеке тұлғаны қарым-қатынас, бірлескен іс-әрекет және өзара әрекеттестік арқылы дамыту болып табылады. Аталған педагогикалық аксиома бүгінгі күні өте маңызды рөлге ие. Ұжым тұлғаға қажет, себебі, ұжымда тұлға дамиды, өмірге қажетті сапаларды жаттықтыра алады. Бала ұжымын қалыптастыру және оның белгілі мүшелерінің қарым-қатынасы әлеуметтік қабылданған іс-әрекет болып табылады. Сол себепті балалардағы лидерлік сапаларды дамытудың екінші маңызды сапасы, эксперимент барысында іске асырылған жан-жақты әлеуметтік маңызды іс-әрекетті ұйымдастыру болды. Шығармашылық іс-әрекет қатысушыларымен қатар, біз түрлі жұмыс формаларын қолдандық: көп күндік жиналыс, ұжымдық шығармашылық іс-әрекет, диагностикалық ойындар, тренингтер, жаздық лагерь ұйымдастыру және т.б.,

Шығармашылық іс-әрекет барысын бақылау кезінде біз олардың әрекеттері мен мінез-құлықтарын үнемі бақыладық. Әлеуметтік және жеке маңызды мақсаттар арасында жағдайларды таңдау кезінде сыналғушылардың өзін-өзі ұстауы тексерілді. Эксперимент бағдарламасы аясында алған білімдерін жаңа жағдайларға қатысты қолдана алуы байқалды. Қалыптастыру эксперименті барысында біз балалар өзіндік басқару құрылымын құрастырдық, ол формальды емес лидерге формальды лидер мәртебесін беру үшін мүмкіндік беруші, ол ұжым өмірін ұйымдастыру жауапкершілігін көтерді. Мұндай өзіндік басқару құрылымын бізге сауықтыру лагері жағдайында іске асыруға мүмкіндік болды, яғни мектеп жағдайында оқушылар өзіндік басқару жүйесін өзгерту өте қиын, ол авторитарлы және формальды сипатта болды. Лагерь жағдайында бізге таза ақ парақта жаңа іскерлік қатынастар жүйесін және жауапкершілік байланыстар қатынасын жинақтау мүмкіндігі туды. Онда «Шамшырақ» атты компания ұйымдастырылды.

13-14 суреттерде негізгі бірлестіктер мен соған сәйкес басқару мүшелері көрсетілген. Бақылаушылар жоғары сынып оқушылары аталған өзіндік бақылау жұмысына үлкен қызығушылық танытты, өйткені ол қазіргі басқару құрылымдарының кіші моделі болып табылды.

Компания президентін сайлау кезінде Марат О. жеңді, ол ең көп дауыс жинаған эксперименттік топ мүшесі болды. Жайлау Т. жеңген лидерден 3 дауысқа қалып қойды, ол фирма директоры рөлін иемденді. Вице–президент рөлін Сара М. иемденді. Әмбебап лидерлер Асан С. және Сәдуақас М. белсенді қатысушылар және фирма мен компания ұйымдастырушылары, олар тек

балалар емес, өзге де жетекшілер арасында беделге ие болды. Бірқатар сыналушылар әр түрлі фирма бөлімдерін басқарды. Эксперимент бағдарламасы аясындағы сабақтарда жоғары сынып оқушыларына өз құрдастары ортасында қарым-қатынасты жақсартуға мүмкіндік берді. Сыналушылар өздеріне жауапкершілік алып өз құрдастары арасында мерейлері үстем болды. Оған дәлел сыналушылар арасындағы әлеуметтік мәртебенің жоғарылауы болды.



Сурет 13 – «Кемпірқосақ» - компаниясының құрылымы



Сурет 14 – Фирма құрылымы

Бізбен диагностикалық ойын «Жетістік кілті» құрастырылды, оның мақсаты – балалар арасындағы лидерді анықтау, ұжым даму деңгейін анықтау, өзіндік басқару органын таңдауда педагогтарға көмек беру. Ойын станцияларға саяхат негізінде жүргізілді, оның саны шектелмеді. Станция, фирма бойынша саяхат жасап тапсырмаларды орындады. Бағалау түрлі түсті жетондармен жүргізілген, бағалау соңында түрлі түсті кілт пайда болады. Әр түс белгілі бір тапсырма орындалуын сипаттады: сары – барлығын бірге орындайды, достық негізде; көк – бір топ бала орындады, қалғандары демеу көрсетеді; жасыл – бір топ бала орындады, өзгелері бейғам; қоңыр – кикілжіңді сәт, бір ортақ шешімге келе алмайды, бірақ тапсырманы орындайды; қызыл – кикілжіңді сәт, тапсырманы орындай алмайды. Әр станцияда екі педагог бар, олардың бірі балалармен кіші – эксперимент жүргізеді, екіншісі – керекті ақпаратты бақылаушы паракқа жазып алады. Ең белсенді балаларға жетондар беріледі, кейіннен ойын соңында олар белсенділерді анықтауға мүмкіндік береді. Ойын

соңында талдау жүргізіледі, онда бақылаушылар алынған ақпараттарды ұсынады. Жетекшілер мен тәрбиешілерге өзіндік бақылау органдары үміткерлерді таңдау бойынша ұсыныстар береді.

Түстер белгіленуін қолданып ұжым іс-әрекетін салыстыруға болады. Эксперимент тобы жұмыстағы жинақылықты танытты, олар ұйымдастырушылық пен ұжымдағы достықпен ерекшеленді. Бақылау тобында кикілжіңдер орын алды, оларда тапсырма қалай және кім орындайды. Соңғы қорытынды жасау үшін бізге бақылаушылар жазбалары көмек берді. Ойын барысын қарастыру үшін жазбаларды 21 кестеге енгіздік:

Кесте 21 - Ойын бақылаушыларының жазбалары «Жетістік кілті»

Ойын барысындағы қалыптан тыс жағдайлар		
Станция	Эксперимент тобы	Бақылау тобы
1		Сөзсіз түсіндіре алмаймын
2		Нормативті емес лексика. Кикілжің. Бір – бірін ренжітеді.
3		
4	Бірін бірі тыңдамайды	Бірін бірі тыңдамайды
5		Олардың мінез – құлқы ұнамсыз. Белсенділер айқындай алмады.
6		
7		
8		Бір – біріне дауыс көтереді, ұрсады.
9	Өте тапқыр бала! Достар!	Кикілжіңді.

Нәтижелердің айқын ерекшелігін эксперимент тобында жоғары сынып оқушыларының негізгі бөлігі ұжымдағы іс-әрекетке даяр болды. Олар ұйымдастырушылық қабілетін көрсетті. Олар мақсатты түрде құрдастары арасындағы жұмысқа дайындалып, жұмыстың дұрыс қарқынын көрсете білді, ал бақылау тобы мүшелері ұжымдық іс-әрекетке даяр болмады, әрбір оқушы өз іс-әрекетінде өз тәжірибесін ғана көрсете алды.

Эксперимент барысында осы ойын арқылы біз ұйымдағы өзекті лидерлерді анықтап қана қоймай, әр балаға жағымды жағдай құрып және ұжым ішіндегі жағдайды жақсартта білдік. Алдын ала ойын жағдайларын құрып, осы өзара қатынастарын керекті бағытқа бағыттап, әлеуметтік мәртебесін жақсы бағытта өзгертуге мүмкіндік жасадық.

Ұйымдастырушылық мәдениетке оқыту жұмыс формаларының негізгі мазмұны болды. Сыналушылардың осы тұрғыдан білімдерін кеңейту оларды ұжымдағы өз іс-әрекеттерін реттеуге үйретті. Эксперимент барысында сыналушылардың белсенділігі, бастамашылдылығы, әлеуметтік мәртебесі өсті. Сыналушылар басқа оқушылардан ұйымдастырушылық, интеллектуалдық, коммуникативтік, гумандық-тұлғалық сапаларының дамуымен ерекшеленді.

Тұлға қалыптасуы бірқатар факторлар әсерімен жүреді. Ұжымдағы психологиялық ахуал басты белгілердің бірі болып табылады. Ол ұжым мүшелерінің көңіл күйі, рухани ойлары мен қобалжулары негізінде туындайды.

Оның соңында өмірге деген, жұмысқа деген, өзара қарым-қатынасқа деген қатынасы көрінеді. Сол себепті психологиялық жағымды жағдай құру аса қажет. Білім алушылар ұжымдық шығармашылық іс-әрекетте асқан қызығушылығымен қатысуы және ол эмоционалды тартымды болуы керек. Эксперимент жұмысы барысында біз балалардың көңіл күй өзгерісін күнделіктері негізінде бақылап отырдық. Түстік көңіл күй күнделіктерін толтыру бірқатар шарттарды орындау негізінде толтырылды: еркіндік, шынайылық, құпиялық. Күнделікті толтырудан кейін күнделік нәтижелері түстік матрицада жинақталды.

Осы айтылғандар негізінде әлеуетті, жағдаяттық лидерлер даярлау мүмкіндігіне көз жеткіздік. Ал, жоғары сынып оқушыларының арасынан оқушы-лидерді қалыптастыру тәрбиелеу ортасын құру және мақсатты шығармашылық іс-әрекетке ендіру жеткіліксіз. Ол үшін тұлға және тұлғалық сапаларды басқарудың педагогикалық технологияларын жетілдіру, құру, жобалау қажет. Педагогтармен эксперименттік жұмыс (сауалнама, сұхбат, әңгімелесу) негізінде – сыналұшылармен келесідей басқарудың тиімді жолдары көрсетілген:

- қоғамдық пайдалы іске жалпы қозғалыс;
- рухани байытылған эмоционалды қарым-қатынас;
- жеке мысал;
- балаларды өзіндік ізденіске ынталандыру;
- қарым-қатынас пен басшылықтың демократиялық стилі;
- ізгілікті-тұлғалық амал негізінде ішкі ұжымдық қатынастарды реттеу;
- ұжым мен тұлғаның ғылыми зерттеу әдістерін игеру;
- креативті лидерлік – бірлескен іс-әрекетте оқушыға мүмкіндік беру;

оқушы ұжымға толықтай енуі және іштен басқаруы және т.б.

Ерекшеленген басқарудың тиімді жолдарын және эксперимент қатысушыларын басқарған көптеген педагогтар қолдануда. Балалармен жұмыс ұйымдастыру диагностикалық негізде құрылды.

Алынған нәтижелерді талдау және оларды алдыңғы зерттеу нәтижелерімен салыстыру біздің таңдалған шарттарымыздың тиімді екенін дәлелдеді, дегенмен нақты жауап алу үшін қорытындылау эксперимент жүргізілді.

3 - лидерлікке даярлық кезеңінде *өзін-өзі жетілдіру* психологиялық шарты қамтамасыздандырылады. Ал, бұл кезеңде педагогикалық шарт бойынша *мектеп жағдайында шығармашылық топтар, «Көшбасшылар мектебін» құру, интербелсенді технологияларды қолдану, «Тәлімгерлік жүйені» ендіру* жүзеге асырылады. Өзін-өзі жетілдіру шартын қамтамасыздандыратын технологиялар қатарында *жоба жасау, жоба қорғау, жобаны жүзеге асыру, командаға арналған бақылау (жаттығулар) әдістемелері және т.б.* қолданылады.

Мектеп базасында көшбасшылар мектебін құрудың мақсаты – қатысушыларды әлеуметтік-шығармашыл дамытуға итермелеу, лидерлік сапаларды дамыту, оқушылардың адамгершілік дамуын қамтамасыздандыру мен белсенді азаматтық ұстанымын қалыптастыру. Оның міндеттері: білім алушыларды мектеп өзіндік басқару жұмысына даярлау, әр бала дамуына әсер

ету, оның шығармашылық, коммуникативтік және ұйымдастырушылық, интеллектуалдық, гумандық тұлғалық сапаларын дамыту, әлеуметтік маңызды іс-әрекеттер ұйымдастыру, өзін-өзі тану, өзін-өзі іске асыру, өзін-өзі жетілдіру, сияқты әлеуметтік маңызды қажеттіліктерді қалыптастыру.

Көшбасшылар мектебіне мүшелікке лидерлікке бейімдеу және лидерлікке даярлық кезеңдерінен әлеуетті, жағдаяттық лидер болып танылған сыналұшылар енді.

Олардың арасынан *шығармашылық топтар* және *тәлімгерлік топтар* құрылды.

Шығармашылық топтар мерекелерді, акцияларды, байқауларды және т.б. арнайы іс-шараларды ұйымдастыру үшін құрылды, ал *тәлімгерлік топ* мүшелері бастауыш сынып оқушыларына тәлімгерлік қызметін жүргізу үшін қалыптастырылды. Тәлімгерлік топ өз қызметін бекітілген «Тәлімгерлер жүйесі» ережесіне сәйкес жүргізді (Қосымшада беріледі).

Шығармашылық топ пен тәлімгерлер тобының жұмыстарын жүргізуге педагогикалық қолдаулар көрсетіліп, оларға арнайы сабақтар өткізіліп және тапсырмалар беріліп, талқыланып отырды.

Шығармашылық топқа қатысушылар эксперимент барысында орын алған іс-әрекет жастарға өз мақсаттарына жету үшін белсенділік танытуға, жеке шешімдердің дербес тәжірибесін алуға, педагог және құрдастарымен достық ұжымдық және дербес қарым-қатынас орнатуға мүмкіндік берді.

«Көшбасшылар мектебі» білім алушыларына бірінші алты күндікті аяқтаған соң құндылықты бағдарларды игеру нәтижесін тексеру мақсатымен аралық зерттеу жүргізілді. Оқушылар эксперимент барысында көптеген білім алып, өздерінің орнын тауып, кикілжіңді жағдайларға түспеуге және олардан тиімді шешуге үйренді.

Осы топтағылардың қорытынды бақылауы олардың жасаған және ұсынған, қорғаған лидерлік жобаларын талдау негізінде алынды.

Жобалық іс-әрекеттер – әртүрлі жобаларды құру, тәсілдері мен олардың шешімдері, жағдаяттарын шешу мәселелерін табудағы іс-әрекет болып табылады. Ойындық моделдерде жобалық іс-әрекеттер жеке тұлғаның сана сезіміндегі жүйесі мен субъектінің когнитивті ерекшелік стилін суреттейді.

Қалыптастыру экспериментін қорытындылау барысында оқушы-лидерді таңдау мақсатында олардың лидерлік жобалары талқыланды.

Талқылау барысында өзін-өзі жетілдіру шартының жүзеге асуы есепке алынды. Жоғары сынып оқушыларының балалармен шығармашылық ойындарын бірлесе жүргізуге өзіндік технологиялар құруы, төменгі сыныптағы балалардың тобында рефлексивті өзіндік талдау жұмысын жүргізуі бақыланды.

Осы жұмысты іске асыруда жеке тұлғаның өзіндік өзгерудегі мақсатты бағытталған көптеген аспектілердің өзін-өзі дамытуы мен әлеуметтік ортадағы өзгерген шарттың гуманистік өзгерістеріне бағыттала жүреді.

Өзіндік таңдауға жағдай жасау арқылы жоғары сынып оқушыларының өздерінің іс-әрекетін жүзеге асыруға мүмкіндік туады. Көшбасшылар мектебінде алған білімін тәжірибеде жүзеге асыру үшін өзін сынап көру қажет

болды. Осы мақсатта О.С.Газманның тәжірибесімен топқа шығармашылықты кезеңмен тапсыруды енгіземіз.

Шығармашылықты кезеңмен тапсыру әрбір топ белгілі бір уақытта (2 аптаның ішінде) нақты тапсырмаларды орындауы қажет ие болуы қажет. Мысалы: сыйлықтық (сыныптағы құттықтау мен жақсы көңіл-күй сыйлауға жауапты); іскерлік (арнайы, мерекелік іс-шараларды өткізуге жауапты); тәлімгерлік (кішкентайлармен жұмыс істейтін топ); бақылаушы (бақылау мен тәртіпті қамтамасыз етеді); баспа тобы (ақпараттық жаңалықтар мен газеттерді жығаруға жауапты). Әрбір екі апта сайын тапсырмалардың қызметі өзгеруі керек. Сыртқы ортадағы сыныптың топтық жұмысы осындай болуы шарт.

Ішкі топтар фасилитаторлық әдістің пікірін қолдана отырып жылдам, тиімді және белсенді жұмыс істеуді үйренеді. Фасилитатор рөлінде әрбір бала өзін іздейді, өзін табады, өзінің мүмкіндігін байқайды. Мұндай жұмыста іскерлік қарым-қатынастар тәжірибесі мен өзіндік шешім қабылдауды үйренеді. Шығармашылықты кезеңмен тапсырмалардан кейін сыныпта белсенділігін таңдауға болады немесе топ бірлескен жұмыстан тәжірибе жинақтайды және жоғары сынып оқушылары таңдауға келгенде бағыттын таңдау оңайға соғады деп сенеміз.

Лидерді таңдау науқанында кішігірім ойындар, конкурстар, көшбасшының сапасын анықтайтын тесттер өткізілді («Сынып жетекші» журналынан өзара әдістеме. Оқушы лидерлер жарыс, байқау, олимпиада, фестивальдарді ұйымдастыру мен оған қатысуы, жетекшілік етуі барысында танылды. Сондай-ақ олардың нәтижесінің бірі болып лидерлік жобаны жасауы, қорғауы табылады.

Тәжірибелі-эксперимент жұмысы барысында эксперименттік топқа қатысушылардың даму динамикасы біз ұсынған психологиялық-педагогикалық шарттар мен оны жүзег асыру технологиясының тиімділігін көрсетті. Ол туралы келесі параграфта баяндалады.

3.2 Тәжірибелік-эксперимент жұмысының нәтижелері

Тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың қорытындылау экспериментінде анықтау эксперименті және қалыптастыру экспериментінен кейін жүргізілген мәліметтер салыстырылды, математикалық-статистикалық өңдеуден өткізілді.

Диагностика нәтижелерін қарастырайық. Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын диагностикалаудың нәтижесі көрсеткендей, олардың лидерлікке бейімділіктерін көрсеткендері (72%) және лидерлік даярлықтарының артуы (54%) көрсеткішті көрсетті. Алайда, оқушылардың 27%-ы ғана лидерлік сапаларын оқушы лидер тұрғысынан практикада таныта алды. Оқушылар арасынан сыныптық іс-шараларда ұйымдастырушылық қабілеттері артқандары басым байқалады (58%). Жасөспірімдер сыныптастарымен, құрдастарымен қарым-қатынаста коммуникативтік сапаларының артқандығын көрсетті (49%), топ арасында өздерінің интеллектуалдық сапаларымен ерекшеленгендері болды (59%), гумандық тұлғалық сапаларының дамуы тұрғысынан (78%) көзге түскендер болды.

Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің лидерлікке бейімділік, лидерлікке даярлық, оқушы-лидер қалыптастыру кезеңдерінде өзін-өзі басқару, өзін-өзі жүзеге асыру, өзін-өзі жетілдіру шарттарын қамтамасыздандыратын интербелсенді технологиялар (ойын-жаттығулар, тренингтер, жобалық әдістемелер және т.б.) өз нәтижесін берді, оң көрсеткішті көрсетті (32% - экспериментке дейін; 62% - эксперименттен кейін). Жасөспірімдер лидерлік туралы білімдері бар екенін байқатты. Ең маңызды лидерлік сапаларды атады және қажетсінді: ұйымдастырушылық (81%), басқарушылық (70%), адами тұлғалық (73%), интеллектуалды білімділік (57%), сүйкімділік (69%), коммуникабельділік (58%), шешендік (61%), шеберлік (54%). Оқушыларды осы лидерлік сапалардың өз бойынан табылуы және оларды белгілі бір ортада көрсете алуы ойландырды. Лидерлікке қызығушылығы артты. Күнделікті өз іс-әрекеттерін бақылауға талдау жасады. Оқушылардың қоғамдық ортаға әлеуметтенуі байқалды. Жасөспірімдер өзін-өзі басқару, сыныпты басқару, топты басқару іс-әрекеттеріне қызығушылық таныта бастады. Олар сыныптың, мектептің іс-шараларына белсенді қатыса бастады (72%). Оқушылардың көшбасшылар мектебіне мүше болып «Лидерлік жолы» атты жобаларға қатысуы оқушы лидердің қалыптасуына негіз болды.

А.З.Рахимованың әдістемесі мен лидерлікке ынталандыру арқылы қорытынды нәтижеге жетті [245]. 22-ші кестеде нәтижелері көрсетілген.

Кесте 22–Лидерлікке қызығушылық деңгейлері (қайталау диагностикасы)

Мотивтер қалыптастыру деңгейі	Балл диапа- зоны	Білім алушылардың саны, %			
		Экспериментк е дейін	Эксперимент тен кейін	Эксперимент ке дейін	Эксперименттен кейін
		ЭТ	ЭТ	БТ	БТ
Жоғары деңгей	81-100	31	58	36	34
Орташа деңгей	61-80	26	18	26	28
Төмен деңгей	41-60	43	24	38	38

Көріп отырғанымыздай, жасөспірімдердің лидерлікке бейімделуі эксперименттік топта оң нәтиже беріп жатқанын байқатуда.

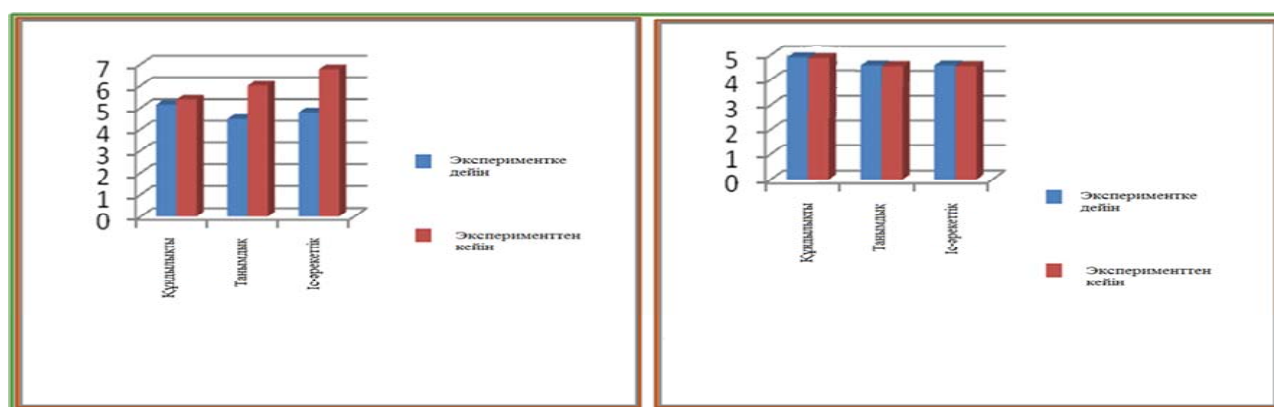
Қалыптастыру экспериментінде «Біз - болашақ лидерміз» атты бағдарлама аясында қолданылған интербелсенді технологиялар (мұғалім-оқушы серіктестігі, «Репетитор» ойын-жаттығулар кешені, психологиялық тренингтер) жоғары сынып оқушыларының эмоционалдық-еріктік өлшемдерінің артуына мүмкіндік туғызды.

Тәлімгерлік жүйе негізінде жоғары сынып оқушыларының төменгі сынып оқушыларына тәлімгер болуы, олармен бос уақытын бірге өткізуі, олармен мерекелік іс-шараларды бірге өткізуде басшылық жасауы, ұйымдастыруы барысында олардың іс-әрекеттік компонентінің көрсеткіштері артты. Нәтижесінде олардың лидерлік сапалар құрамынан табылатын ұйымдастырушылық, коммуникативтік қабілеттері, тұлғалық қасиеттері

дамыды. Кіші мектеп жасы балаларымен ұжымдық шығармашылық ойындарды біргелікте ойнауы барысында олардың өзін-өзі жүзеге асыруына мүмкіндік туды. Мерекелік іс-шараларды өздерінің жоспарлауы, олардың мазмұнын жасауы мен олимпиадаларға, байқауларға қатысуы, оларға жетекшілік етуі нәтижесінде интеллектуалдық-креативтілік көрсеткіштері артты.

Белгілі диагностикалық әдістемелерді қолдана отырып соңғы диагностикалық ортаның әдістемесі бойынша нәтижелердің санын талдайық (15 сурет). Көріп отырғандай, тәжірибелік топтағы барлық үш құрамдас үшін сандық мәндерінің өсуі байқалды. 16 суретте бақылау тобындағы оқушылардың нәтижелері көрсетілген. Салыстырмалық талдау 17 суретте көрсетілген.

***Құндылықты, танымдық және іс-әрекеттік
компоненттерінің эксперименттен кейінгі сандық
құрылымының көрсеткіштері***



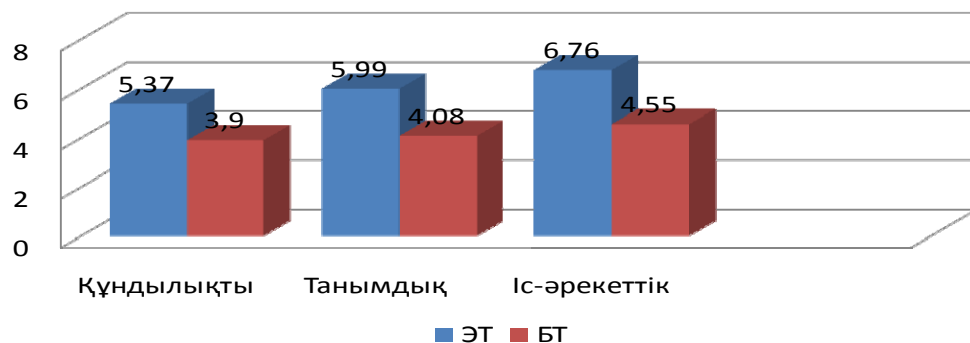
а) эксперименттік топ

б) бақылау тобы

а) эксперименттік топ, б) бақылау тобы

Сурет15 - Құндылықты, танымдық және іс-әрекеттік компоненттерінің эксперименттік жұмыстан кейінгі сандық құрылымының көрсеткіштері

15 суретте көріп отырғанымыздай, эксперимент тобында эксперименттен кейін компонент құрамының өзгерісі жоғарлағандығы байқалады (6,76). Танымдық компонент (4,47-экспериментке дейін, 5,99-эксперименттен кейін) жоғарлады. Кішігірім өзгеріс құндылықтық компонентінде болды (5,14-экспериментке дейін, 5,37-эксперименттен кейін). Суретте көріп отырғанымыздай, бақылау тобында лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің психологиялық-педагогикалық шарттары жүзеге асырылмаған топта құндылықтық және танымдық компоненттің төмендегі байқалады, ал іс-әрекеттік жағынан көрсеткіш сол деңгейде қалған.



Сурет 16 - Эксперименттік және бақылау топтарының эксперименттік жұмыстан кейінгі құндылықты, танымдық және іс-әрекеттік компоненттерінің сандық құрылымдық көрсеткіштері

Эксперимент және бақылау тобындағы жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын салыстырмалы түрде талдау 23-ші кестеде ұсынылған.

Кесте 23 – Жоғары сынып оқушыларының эксперименттік жұмысқа дейінгі және кейінгі лидерлікке даярлығы компоненттерін талдау деңгейінің нәтижесі

Балл диапазоны	ЭМ қалыптастыру деңгейі	Жоғары сынып оқушыларының, саны % (Эксперименттік топ)		Жоғары сынып оқушыларының, саны % (Бақылау тобы)	
		Экспериментке дейін	Эксперименттен кейін	Экспериментке дейін	Эксперименттен кейін
0- 37	Төмен	68,7	9,21	71,8	69, 23
38-57	Орта	30	88,16	28,2	30,77
58	Жоғары	1,3	2,63	0	0

Көріп отырғанымыздай, эксперимент тобы лидерлікке даярлығын тәрбиелеуді оң нәтиже беретінін байқатады. Осы тұжырымдаманы тексеру үшін Студенттің t-критериясы бойынша оқушының таңдау еркіне байланысты салыстырмалы талдау жүргізілді. Эксперимент және бақылау тобындағы жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығы құндылықтық, танымдық және іс-әрекеттік компоненттердің көрсеткіштерімен салыстырылды. Төменде маңызды айырмашылықтары бойынша оқытылатын зерттелуші топтардың көрсеткіштері көрсетілген. Эксперимент тобындағы лидерлікке даярлықтың t-

критериясы бойынша оқушының тәжірибелік жұмысты іске асыруға дейінгі және кейінгі орташа мәнін кесте бойынша көрсетейік ($p \leq 0,05$) (кесте 24).

Кесте 24 – Жоғары сынып оқушыларының эксперимент тобындағы лидерлікке даярлық компоненттерінің динамикалық көрсеткіштерінің талдауы

Лидерлікке даярлық компоненттері	Эксперименттік топ					
	Экспериментке дейін	Эксперименттен кейін	Орташа айырмашылығы	Стандартты ауытқу	t-критерий	Маңыздылық деңгейі $p \leq 0,05$
Құндылықты	5,14	5,37	-0,22	1,05	-1,85	0,068*
Танымдық	4,47	5,99	-1,51	1,65	-7,98	0,000***
Іс-әрекеттік	4,78	6,76	-1,99	1,56	-11,09	0,000***

Осылайша, Студенттің t-критериясы бойынша есептеу нәтижесі жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығының барлық компонентінің дамуының оң нәтижесін көрсетті. Осы өзгерістер «қарқындылық» көрсеткішіне де әсер етті. Бақылаушы тобындағы лидерлікке даярлық Студенттің t-критериясы бойынша эксперимент жұмысын іске асыруға дейінгі және кейінгі орташа мәнін кесте бойынша көрсетейік ($p \leq 0,05$) (кесте 25).

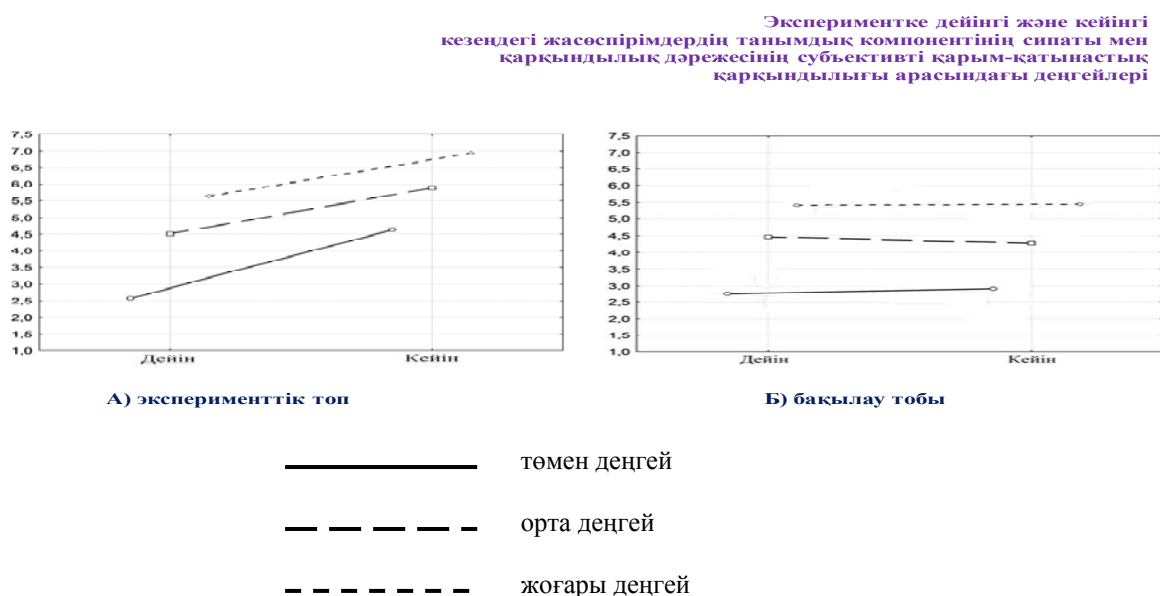
Кесте 25 - Бақылау тобындағы жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлық компоненттерінің динамикалық көрсеткіштерінің талдауы

Лидерлікке даярлық компоненттері	Бақылау тобы					
	Экспериментке дейін	Эксперименттен кейін	Орташа айырмашылығы	Станд. ауытқу	t-критерий	Маңыздылық деңгейі $p \leq 0,05$
Құндылықты	4,95	3,90	1,05	1,31	7,10	0,000***
Танымдық	4,65	4,08	0,58	1,65	3,09	0,003**
Іс-әрекеттік	4,58	4,55	0,03	0,98	0,23	0,818

Осы есептеулер бақылау тобындағы жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығының құрылымдық компонентін қалыптастыру динамикасын анықтауға мүмкіндік берді. Көріп отырғандай, лидерлікке даярлықтың екі компоненті – құндылықты және танымдық өзгеріссіз екендігі байқалады. Дегенмен, осы өзгерістер мағынасы жағынан төмендеді. Іс-әрекеттік компонентте мағыналық өзгешелік байқалмады. Осы компоненттің көрсеткіші бірдей деңгейде қалды. Қарқындылық компонентінің параметрі лидерлік даярлықта мағыналық жағынан төмендегені туралы елеулі өзгерістер табылған. Эксперименттің тиімділігі (зерттелуші компоненттің деңгейі) дисперсиялық талдаудың біржақты факторлардың көмегімен (қайта өзгертудің әдісі) және Фишердің критериясы бойынша зерттелген. Экспериментке дейінгі және кейінгі іс-әрекеттік компоненттің танымдық, құндылықты қарқындылық өзгерісінің бағынушы көрсеткіші сапалық жағынан талдауда (сандық өзгеріс)

және бағынышты емес өзгерістің сапасы жағынан (факторлар) – осы компоненттің (қарапайым, орта, жоғары) қарқындылығы деңгейі (ҚД) эксперимент ықпалына (ЭІ) дейін іске асуы мен эксперимент ықпалының ерекшелігі (екі деңгейде: дейін және кейін) байқалды.

Эксперимент тобында ҚД және ЭІ-ның өзара қарым-қатынас факторлары құндылықты компонентінен табылды ($F(2,73) = 3,70, p < 0,03$). Post hoc салыстырмаларында (LSD тест) оқушылардың құндылықты компоненті бастапқыда төмен және орта болған. Эксперименттен кейін олардың әсері жоғарылаған ($p < 0,08$ және $p < 0,01$ тиісінше). Сонымен қатар, танымдық компонент оқушыларда бастапқыда қарқындылық деңгейі жоғары болуы және сол күйінде қалуы экспериментке деген сезімнің жоқтығын көрсетті ($p > 0,30$). Бақылау тобында ҚД мен ЭІ өзара қарым-қатынас факторлары құндылықты компонентінен де табылды ($F(2, 75) = 60,06, p < 0,001$). Алайда, құндылықты компоненттің талдауы бойынша (LSD тест) бақылау тобында оқушылардың әсері бастапқы қарқындылық деңгейі орта және жоғары деңгейден төмендегені байқалады ($p < 0,001$). Осылайша, эксперименттік ықпалдың тиімділігі оқушының лидерлікке қатысты төмен және орта деңгейлік қарқындылығын «Біз – болашақ лидерміз» бағдарламасы аясында құндылықты компонентін көтеруге болатындығын қорытынды ретінде шығаруға болады. Эксперимент ықпалымен құндылықтық компонент жоғары бастапқы қарқындылығын сақтап қала алады (бақылау тобын қоспағанда). Алынған нәтижелер 17 суретте көрсетілген.

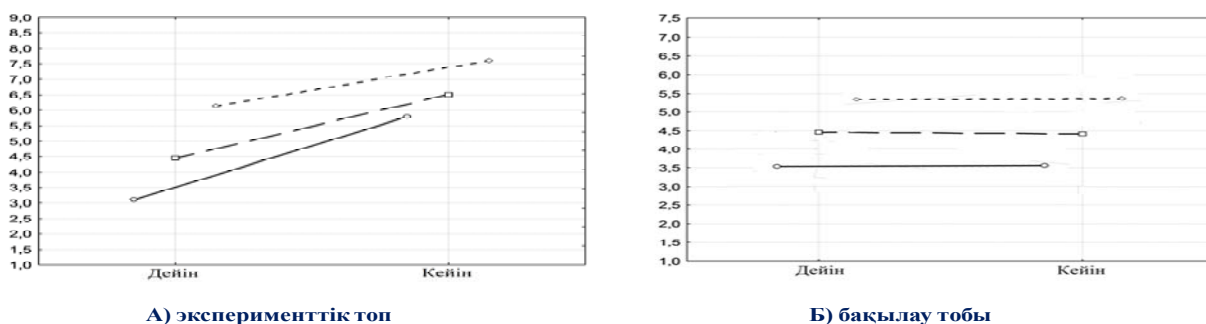


Сурет 17 - Жоғары сынып оқушыларының құндылықтық компонентінің лидерлікке жағымды қатынасы бойынша қарқындылық деңгейі (экспериментке дейін, эксперименттен кейін)

Эксперимент тобында ҚД мен ЭІ-ның өзара қарым-қатынас факторлары танымдық компонентте байқалмайды ($F(2,73) = 1,38, p > 0,25$). Post hoc салыстырмаларында (LSD тест) оқушылардың танымдық компоненті

бастапқыда төмен, орта және жоғары деңгейде болған, эксперименттен кейін де олардың әсері бірдей екендігі байқалған ($p < 0,001$). Бақылау тобында ҚД мен ЭЫ-ның өзара қарым-қатынас факторлары танымдық компонентінде табылды ($F(2, 75) = 22,39, p < 0,001$). Танымдық компоненттің талдауы бойынша (LSD тест) бақылау тобында оқушылардың әсері бастапқы қарқындылық деңгейі жоғары болса ($p < 0,001$) мағыналық жағынан өсу әсері оқушыларда қарқындылық деңгейі төмен болды ($p < 0,03$). Осылайша, эксперименттік ықпалдың тиімділігі оқушының лидерлікке қатысты төмен, орта және жоғары деңгейлік қарқындылығының «Біз болашақ лидерміз»бағдарламасы аясында танымдық компоненті бірдей әсер етеді деп қорытынды шығаруға болады. Бақылау тобында эксперименттік ықпалсыз оқушының төмен деңгейінің танымдық компонентінің жоғарлауы байқалды. Лидерлікке бейімділігі төмен деңгейдегі оқушының лидерлікке даярлыққа қызығушылығы жағынан жоғары деңгейге сәйкес келуі мүмкін. 18 суретте осы нәтижелер көрсетелген.

Экспериментке дейінгі және кейінгі кезеңдегі жасөспірімдердің іс-әрекеттік компонентінің сипаты мен қарқындылық дәрежесінің субъективті қарым-қатынастық қарқындылығы арасындағы деңгейлері



а) эксперимент тобы, б) бақылау тобы

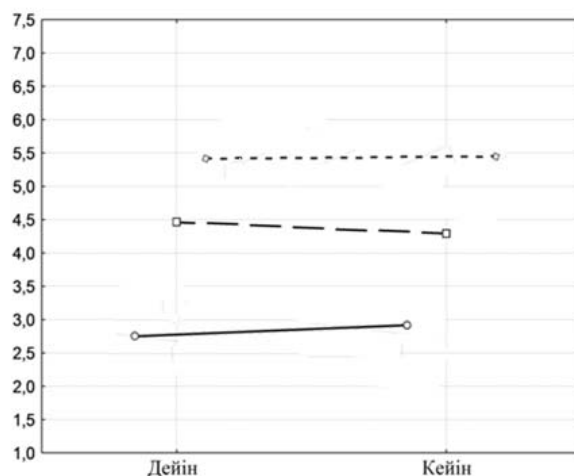
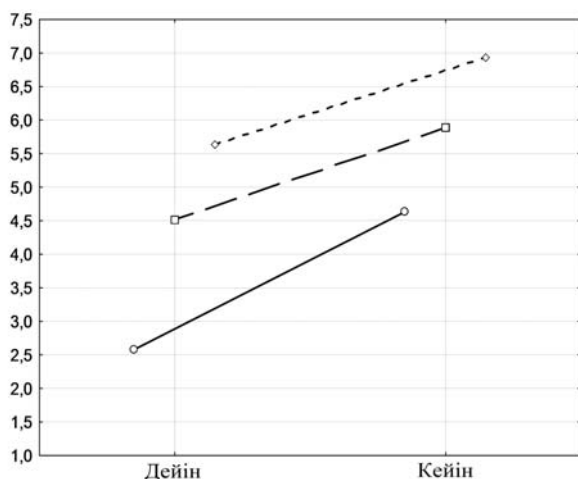
Сурет 18 - Экспериментке дейінгі және кейінгі кезеңдегі жасөспірімдердің танымдық компонентінің сипаты мен қарқындылық дәрежесінің субъективті қарым-қатынастық қарқындылығы арасындағы деңгейлері

Эксперимент тобында ҚД және ЭЫ-ның өзара қарым-қатынас факторлары іс-әрекеттік компонентінен табылды ($F(2,73) = 3,88, p < 0,03$). Post hoc салыстырмаларында (LSD тест) оқушылардың іс-әрекеттік компоненті бастапқыда төмен, орта және жоғары деңгейде болған. Эксперименттен кейін олардың әсері жоғарлаған ($p < 0,001$). Бастапқы төмен деңгейдегі оқушының эксперименттік ықпалы іс-әрекеттік компонентте қарқынды түрде өседі. Бақылау топта ҚД мен ЭЫ-ның өзара қарым-қатынас факторлары іс-әрекеттік компонентінен табылды ($F(2,75) = 14,54, p < 0,001$). Іс-әрекеттік компоненттің талдауы бойынша бақылау тобында оқушылардың әсері бастапқы қарқындылық деңгейі жоғары болса ($p < 0,001$) мағыналық жағынан өсу әсері оқушыларда қарқындылық деңгейі төмен болды ($p < 0,001$). Осылайша,

эксперименттік ықпалдың тиімділігі оқушының табиғатқа қатысты төмен, орта және жоғары деңгейлік қарқындылығының «Біз – болашақ лидерміз» бағдарламасы, шығармашылық зертханалар мен Көшбасшылар мектебі, Тәлімгерлік жүйесі аясында іс-әрекеттік компоненті бірдей әсер етеді деп қорытынды шығаруға болады. Бақылау тобында эксперименттік ықпалсыз оқушының төмен деңгейдегі іс-әрекеттік компонентінің сыныптың, мектептің іс-шараларында жоғарлауы байқалды. Бұл жасөспірімдердің лидерлік іс-әрекетке қызығушылық танытатындығымен түсіндіруге болады. Алынған нәтижелер 19 суретте көрсетілген.

Осылайша, дисперсиялық талдаудың нәтижелері Стюденттің t-критериясының көмегі бойынша алынғандығын дәлелдейді.

Экспериментте жүргізілген бастапқы іс-шаралар мен оның соңында көрсетілген нәтижелер нақты статистикалық мәлімет болып табылады. Автор белгілеген психологиялық-педагогикалық шарттар мен оны қамтамсыздандырудағы әдістемелер оң нәтиже береді және оның тиімділігін көрсетті.



а) эксперимент тобы, б) бақылау тобы

Сурет 19 - Экспериментке дейінгі және кейінгі кезеңдегі жасөспірімдердің іс-әрекеттік компонентінің сипаты мен қарқындылық дәрежесінің субъективті қарым-қатынастық қарқындылығы арасындағы деңгейлері

Осылайша, математикалық статистиканың әдістерін пайдалана отырып, жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеуді лидерлікке даярлықты кезеңдермен (*лидерлікке бейімділік, лидерлікке даярлық, оқушы лидердің қалыптасуы*) және психологиялық шарттардың (*өзін-өзі басқару, өзін-өзі жүзеге асыру, өзін-өзі жетілдіру*) қамтамсыздандырылуын мұғалімнің ұстанымы мен ұжымның ұйымдастырушылық деңгейінің (сынып, мектеп, қоғам) өзара байланысында педагогикалық шарттардың (*сынып сағатын тиімді пайдалану; сабақтан тыс және сыныптан тыс тәрбие іс-әрекеттерін кіріктірумен бірегей кеңістік құру; интербелсенді технологияларды қолдану;*

тәлімгерлік жүйені ендіру; мектеп жағдайында шығармашылық топтар, «Көшбасшылар мектебін» құру) жүзеге асыру қажет.

3 бөлім бойынша тұжырым

1. Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің *технологиясы* осы даярлауды кезеңдермен (лидерлікке бейімділік, лидерлікке даярлық, оқушы лидер қалыптастыру) жүзеге асырудың мазмұнын, әдістері мен құралдарын және формаларын қарастырады.

2. Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу психологиялық шарттарды (*өзін-өзі басқару, өзін-өзі жүзеге асыру, өзін-өзі жетілдіру*) сақтай отырып, жүзеге асырылатын педагогикалық шарттарды (*сынып сағатын тиімді пайдалану; сабақтан тыс және сыныптан тыс тәрбие іс-әрекеттерін кіріктірумен бірегей кеңістік құру; интербелсенді технологияларды қолдану; тәлімгерлік жүйені ендіру; мектеп жағдайында шығармашылық топтар, «Көшбасшылар мектебін» құру*) кешенді пайдаланғанда ғана нәтижелі болады.

3. Сонымен біздің тұжырымдауымызша: жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығы деңгейін айқындау, аталған тәрбиелеуді мазмұндық-технологиялық қамтамасыздандыру, ықпал ету, дамуын бақылау кезеңдерінің міндеттері толығымен жүзеге асырылғанда ғана нәтижесінің тиімділігі артатындығын көрсетеді.

Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу кезеңдеріне сәйкес интербелсенді технологиялармен жүзеге асырылғанда ғана тиімді болады. Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу негізінде жасалған «Біз – болашақ лидерміз» бағдарламасы, Тәлімгерлік жүйесі ережесі, ойын-жаттығулар мен тренингтер жинағы, Көшбасшылар мектебінің іс-шаралар жоспары осы проблеманы тиімді шешуге ықпал етеді.

ҚОРЫТЫНДЫ

1. Лидер, лидерлік мәселесі қарастырылған психологиялық-педагогикалық еңбектерге жасаған талдау лидер, лидерлік феноменінің әдебиеттерде жан-жақты талданғанын, бірқатар лидерлік теориялардың (*болмыс теориясы, жағдаяттық теория, лидер рөлін анықтау теориясы, кешенді теория және т.б.*) қалыптасқандығын көрсетті. Лидер мен басшының арасында ұқсастықтармен қатар негізгі айырмашылықтардың бар екендігін және оларды оқушылар арасындағы лидерлік мәселесін зерттеп-тануда есепке алу керектігін танытты.

2. Лидерлік ғылыми әдебиеттерде *«механизм»* (философиялық сөздік), *үдеріс* (В.Белл, Р.Хилл, З.Фрейд және т.б.), *форма* (Л.И.Уманский), *нәтиже* (Т.Ньюк, А.Харе), *жүйе* (Р.С.Немов), *құбылыс* (Ұ.М.Әбдіғапбарова, Б.М.Баймұханбетов) және т.б. тұрғысынан қарастырылған. Біз зерттеу еңбегімізде лидерлікті *әлеуметтік-психологиялық құбылыс* ретінде қарастырамыз.

3. «Лидер», «лидерлік» ұғымдарының мәнін зерттеу оларға берілген анықтамалар мен тұжырымдарды жүйеге келтіріп, жан-жақты сипаттама беруге, олардың бір-бірімен өзара байланысын көрсетуге және аталған түсініктерді зерттеу пәнімізге сәйкес нақтылау мүмкіндігін тудырды. Біздің түсінігімізше, *«лидер»* - топты біріктіретін, бағыттайтын, қолдайтын, қабылдайтын, жетелейтін оның беделді мүшесі. *«Лидерлік»* - топты мақсатына жеткізудегі топ мүшесінің лидер рөліндегі іс-әрекетіне байланысты әлеуметтік-психологиялық құбылыс.

4. Жоғары сынып оқушыларының жасөсірімдік шақ кезеңіндегі ерекшеліктерді зерттеу олардың осы жасында лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің мүмкіндігі мен қажеттілігін көрсетті.

5. Адам тұлғасын дамытудың теориялық тұжырымдарына негізделетін болсақ, біздің ойымызша *лидерлікке даярлықты тәрбиелеу* – индивидтің генетикалық әлеуетін ашуға және оны белгілі бір әлеуметтік жағдайларда дамытуға бағытталған, ішкі құрылымының процесі. Біздің жағдайымызда *жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу* – олардың лидерлікке бейімділігін айқындау негізінде генетикалық әлеуетін ашу және оны жалпы білім беретін орта мектептерде ұжымдық, топтық тәрбие үдерісінде дамыту. Сондай-ақ, зерттеу проблемасының әдіснамалық тұғырлары болып гуманистік, жүйелілік, синергетикалық, іс-әрекеттік, тұлғалық-бағдарлықтабылады.

6. Түркі ғұлама ойшылдарының еңбектеріне жасаған талдау олардың харизматикалық лидерді жан-жақты сипаттау барысында негізгі лидерлік сапаларды жан-жақты талдағанын көрсетті және олардың ой-пікірлері оқушы лидер тұлғасына сипаттама беруде негізге алынды.

7. Ғылыми әдебиеттерде қарастырылған лидердің типін, бағытын, стилін, рөлін, түрлері мен сапаларының жіктемесін талдау бізге лидерлік даярлықты өлшеуге негіз болатын лидерлік сапалар екендігін көрсетті және біздің лидерлік

сапаларды үлкен төрт топқа (*ұйымдастырушылық, коммуникативтік, гумандық, интеллектуалдық*) бөліп анықтауымызға түрткі болды.

8. Біздің анықтауымызша, оқушы лидер формальды емес типтегі, демократиялық стильдегі, гумандық бағыттағы басқарушы, орындаушы, эмоционалдық реттеуші, шешен, шебер рөліндегі; ұйымдастырушылық, коммуникативтік, тұлғалық, интеллектуалдық сапаларға ие әлеуетті-жағдаяттық-өзекті лидер іс-әрекеттерін жүзеге асыра алатын топ мүшесі.

9. «Даярлық» ұғымы зерттелген еңбектерді талдау бізге даярлықтың әдебиеттерде ұстанымдық бағыт (А.Н.Леонтьева), күрделі тұлғалық құрылым (В.А.Маляко), тұлғаның қасиеті (К.К.Платонов), күрделі құрылым (Н.Д.Хмель), кәсіби және тұлғалық қасиеттердің кешені (В.А.Сластенин), іске асырылатын сапа (В.Е.Волкова) тұрғысынан қарастырылғанын көрсетті. Біз өз зерттеуімізде даярлық ұғымын тұлғаның ұстанымдық іс-әрекетін жүзеге асыруға қажетті қасиеттері мен сапаларын белгілі бір құрылым негізінде қалыптастыруға бағытталған үдеріс ретінде қарастырамыз.

10. Біз психологиялық даярлық – тұлғаның жеке психологиялық нышандары мен лидерлікке мүмкіндіктері дамуының, мотивациясы қалыптасуының күйі мен сапасы деп, ал *лидерлікке даярлықты* лидерліктің табыстылығын анықтайтын тұлғаның құндылықтық, танымдық, іс-әрекеттік құрамдарын жеке тәжірибесінде жүзеге асыруға дайын болуы, деп тұжырымдаймыз. Біздің зерттеуімізде лидерлікке даярлық *лидерлікке бейімдеу, лидерлікке даярлау және оқушы лидерді қалыптастыру* кезеңдерінен тұрады.

11. Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын *үдерісінің моделі* мақсаттық, диагностикалық, процессуалдық, нәтижелік төрт бөліктен тұрады. Мақсаттық блок аталған үдерістің мақсатын, түрткі-мотивтерін және басшылыққа алатын (жүйелілік, іс-әрекеттік, тұлғалық-бағдарлық) әдіснамалық тұғырларды қамтиды. Диагностикалық – жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлық деңгейін өлшейтін эмпирикалық, авторлық әдістемелер мен статистикалық өңдеу әдістерінен тұрады. Мазмұндық пен процессуалдық блоктар даярлықтың кезеңдерін компоненттеріне сәйкес психологиялық, педагогикалық шарттарды сақтай отырып қалыптастыруды көздейді. Нәтижелік блокта жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығының нәтижесін анықтауға арналған өлшемдер мен көрсеткіштер және деңгейлер көрсетіледі.

12. Сонымен біздің тұжырымдауымызша: *жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу* – олардың лидерлікке бейімділігін айқындау негізінде генетикалық әлеуетін ашу және оны жалпы білім беретін орта мектептерде ұжымдық, топтық тәрбие үдерісінде дамыту.

Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу үдерісі – оның мақсаттық, диагностикалық, процессуалдық, нәтижелік құрамдарының мазмұнын жасау негізінде лидерлікке даярлау кезеңдерін (бейімділік, даярлық, оқушы лидер), белгілі бір шарттармен (өзін-өзі басқару, өзін-өзі жүзеге асыру, өзін-өзі жетілдіру) жалпы білім беретін мектептің тәрбие ортасында іске асыруға бағытталған біртұтас жүйе.

13. Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің *технологиясы* осы даярлауды кезеңдермен (лидерлікке бейімділік, лидерлікке даярлық, оқушы лидер қалыптастыру) жүзеге асырудың мазмұнын, әдістері мен құралдарын және формаларын қарастырады.

14. Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу психологиялық шарттарды (*өзін-өзі басқару, өзін-өзі жүзеге асыру, өзін-өзі жетілдіру*) сақтай отырып, жүзеге асырылатын педагогикалық шарттарды (*сынып сағатын тиімді пайдалану; сабақтан тыс және сыныптан тыс тәрбие іс-әрекеттерін кіріктірумен бірегей кеңістік құру; интербелсенді технологияларды қолдану; тәлімгерлік жүйені ендіру; мектеп жағдайында шығармашылық топтар, «Көшбасшылар мектебін» құру*) кешенді пайдаланғанда ғана нәтижелі болады.

15. Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығының жоғары, орта, төмен деңгейлерін айқындау диагностикалық, мазмұндық-технологиялық қамтамасыздандырғанда және оларды кезеңдермен жүзеге асырғанда ғана нәтижесінің тиімділігі артатындығын көрсетеді.

16. Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеудің біз белгілеген кезеңдеріне сәйкес интербелсенді технологияларды тиімді пайдаланудың маңыздылығы зор.

17. Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу негізінде жасалған «Біз – болашақ лидерміз» бағдарламасы, Тәлімгерлік жүйесі ережесі, ойын-жаттығулар мен тренингтер жинағы, Көшбасшылар мектебінің іс-шаралар жоспары осы проблеманы тиімді шешуге ықпал етеді.

Жүргізілген зерттеу бойынша мынадай *ұсыныстар* жасауға болады:

1. Оқушы лидер тұлғасының сипаттамасы мен жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу үдерісінің құрылымы мен мазмұны осы саладан білім алушыларға теориялық білімдерді жүйелі меңгертуге септігін тигізеді. Оларды мұғалімдер біліктілігін жетілдіретін институттардың және жас ғалымдар мектебінің әдістемелік бағдарламаларына енгізу қажет.

2. Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеуде жалпы білім беретін мектептердің білім беру мен тәрбие ортасын тиімді пайдалану қажет.

3. Көшбасшылар мектебін қалыптастыру, сыныптарда ұжымдық шығармашылық топтар құру, жоғары сынып оқушыларынан төменгі сынып оқушыларына тәлімгерлер тағайындауды практикаға ендірген жөн.

4. Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеуді біздің ұсынып отырған бағдарлама, оқудан тыс іс-шаралар жоспары аясында интербелсенді технологияларды қолдану негізінде жүзеге асырған дұрыс.

5. Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу бойынша әдістемелік нұсқауларды жалпы білім беретін мектептердің оқу-тәрбие үдерісінде тақырыптық іс-шараларды өткізуде негізге алу қажет.

6. Ұсынылып отырған педагогикалық технологияны жалпы білім беретін мектептердің, гимназия, лицейлердің, колледждердің оқу-тәрбие үдерісінде пайдалануға болады.

Зерттеу проблемасының ауқымы кең болғандықтан толығымен шешімін тапты деуге болмайды. Алдағы уақытта орта сынып оқушыларын лидерлік іс-әрекетке даярлау, жоғары сынып оқушыларының бейінді бірлестіктер арқылы лидерлік әлеуетін дамыту, жоғары сынып оқушыларының тәрбие ортасында лидерлік қабілетін дамыту, жоғары сынып оқушыларының серіктестік негізінде лидерлік сапаларын дамыту, жоғары сынып оқушыларының мектеп пен қоғам байланысында лидерлікке даярлау және т.б. проблемалар арнайы зерттеуді қажет етеді.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

- 1 Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә.Назарбаевтың «Қазақстан-2050» стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» атты Қазақстан халқына Жолдауы. - Астана, 2012.
- 2 Қазақстан Республикасында білім беруді және ғылымды дамытудың 2016-2019 жылдарға арналған Мемлекеттік бағдарламасын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Президентінің 2016 жылғы 1 наурызындағы №205 Жарлығы.
- 3 Baikulova A.M., Ibrayeva M.K., Shalabayeva L.I., Abdigapbarova U.M., Mynbayeva A.P. The System of Development Programmes on Pre-School and School Education in the Republic of Kazakhstan // Interchange. - 2016. – №1. - P. 1-16.
- 4 Андреева Г.М. и др. Зарубежная социальная психология XX столетия: Теоретические подходы: учебное пособие для вузов. - М.: Аспект-Пресс, 2006. - 288 с.
- 5 Гальтон Ф. Наследственность таланта, её законы и последствия / пер. с англ. – СПб., 1875. -299 с.
- 6 Левин К. Разрешение социальных конфликтов / пер. с англ. - СПб.: Речь, 2000. - 408 с.
- 7 Ашин Г.К. Критика современных буржуазных концепций лидерства. - М.: Мысль, 1978. - 135 с.
- 8 Вебер М. Харизматическое господство. Психология и психоанализ власти. Хрестоматия. - Самара: Издательский дом «Бахрах», 1999. -Т.2. - С.55-68.
- 9 Андриенко Е.В. Социальная психология: учеб. пособие для студентов высших педагогических заведений / под ред. В.А.Сластенина. - М.: Академия, 2000. - С. 141-143.
- 10 Stogdill R.M. Handbook of Leadership. A survey of theory and research. - N.Y., 1974. –362 p.
- 11 Абашкина Е.Б., Косолапова Ю.Н. О теориях лидерства в современной политической психологии США // Экономика, политика, идеология. - 1995. - №1. - С. 75-81.
- 12 Бендас Т.В. Гендерная психология: учебное пособие. - СПб.: Питер, 2006. - 431 с.
- 13 Fiedler F.E. A Theory of Leadership Effectiveness. - New York: McGraw-Hill, 1967. – P. 235.
- 14 Hemphill J. Situational Factors in Leadership. Monograph. - Columbus: Ohio State Univ., 1949. – 136 p.
- 15 Петровский А.В. Теория деятельностного опосредования и проблема лидерства // Вопросы психологии. - 1980. - №2. - С.29-41.
- 16 Абдигапбарова У.М., Байкулова А.М., Ибраева М.К., Шалабаева Л.И. Раннее развитие лидерских качеств детей путем коммуникационного контакта со взрослым. Научная дискуссия: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по

материалам XLVIII Международной научно-практической конференции. - М.:Изд. «Интернаука», 2016. - №3 (48), ч. 2.- С. 110-119.

17 Фрейд З. «Я» и «Оно». Труды разных лет. – Тбилиси, 1991. – Книга 1. – 380 с.

18 Удальцова М.В. Социология управления. - М., 1999. - С. 20-30.

19 Кричевский Р.Л, Рыжак М.М. Психология руководства и лидерства в спортивном коллективе. - М.: МГУ, 1985. - 221 с.

20 Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы: теоретический и прикладной аспекты. - М.: МГУ, 1991. - С. 168-193.

21 Парыгин Б.Д. Руководство и лидерство (сборник научных трудов) / под ред. Б.Д. Парыгина. – Л.: ЛГУ, 1973. – 280 с.

22 Файоль А., Эмерсон Г., Тейлор Ф., Форд Г. Управление – это наука и искусство. - М.: Проспект, 2002. – 349 с.

23 Урбанович А.А. Психология управления: учебное пособие. – М.: Харвест, 2005. – 640 с.

24 Развитие лидеров: как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей. - М.: Альпина Паблишер, 2013. – 259 с.

25 Макаренко А.С. Педагогические сочинения // В 2 т. - М.: Педагогика, 1977. - Т.1. - 398 с.; - Т.2. - 320 с.

26 Макаренко А.С. Методика организации воспитат. Процесса // соч.: в 7 т. - М.: Изд-во Акад. пед. наук, 1960. - Т. 5. - 558 с.

27 Байкулова А.М. Мектептегі өзін-өзі басқару жүйесі арқылы оқушы-лидерді қалыптастыру жолдары // Абай атындағы ҚазҰПУ хабаршысы. Психология сериясы. - Алматы, 2015. - №1 (42). –Б. 61-64.

28 Крупская Н.К. О коммунистическом воспитании школьников // Сборник статей, выступлений и писем. - М.: Просвещение, 1987. - С. 98 -122.

29 Сухомлинский В.А. Методика воспитания коллектива. - М.: Просвещение, 1981. - 192 с.

30 Изосимов Н.М. Ученическое самоуправление в средней школе как средство воспитания общественной активности учащихся: автореф. ... канд. пед. наук. - Л., 1964. – 21 с.

31 Коротов В.М. Самоуправление школьников. - 3-е изд. - М.: Просвещение, 1981. - 208 с.

32 Фролов П.Т. Педагогическое стимулирование общественной активности старшеклассников в деятельности школьного самоуправления: дис. ... канд. пед. наук. - М., 1973. – 201 с.

33 Иванов И.П. Формирование юных общественников и организаторов: Очерки методики воспитательной работы школы. - Л., 1969. – 119 с.

34 Лутошкин А.Н. Как вести за собой. Старшеклассникам об основах организационной работы. - М.: Просвещение, 1981. - 208 с.

35 Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах. - Минск, 1976. – 350 с.

36 Куракин А.Т., Новикова Л.И. Школьный ученический коллектив: проблемы управления. - М.: Знание, 1982. – 96 с.

- 37 Новикова Л.И. О методологическом подходе в исследовании воспитательного коллектива: Измерения в исследовании проблем воспитания. - Тарту, 1973. - С.17.
- 38 Кричевский Р.Л. Социально-психологические аспекты руководства классным коллективом // Вопросы психологии. - 1979. - №2. - С.150-156.
- 39 Мальковская Т.Н. Руководство и лидерство: (Выдвижение лидера в среде старших школьников и его влияние на товарищей) / под ред. Парыгина Б.Д.- Л., 1973. - С. 94-119.
- 40 Молонов Г.Ц. Теория, методика и технология воспитания в школе. -У-У.: БГУ, 1997. – 224 с.
- 41 Мудрик А.В. Социальная педагогика. - М.: Academia,1999. - С. 8-10; 17; 38-39; 41; 95-109.
- 42 Реан А.А. Коломинский Я.Л. Социальная педагогическая психология. - С-пб.: Изд-во «Питер», 1999. - 416 с.
- 43 Роджерс К.Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека. - М.: Издательская группа «Прогресс»; «Универс», 1994. - 480 с.
- 44 Батаршев А.В. Психодиагностика способности к общению или как определить организаторские и коммуникативные качества личности. - М.: ВЛАДОС, 1999. – С 91-131.
- 45 Залужный А.С. Детский коллектив и методы его изучения. - М., 1931. - 145 с.
- 46 Эльконин Д.Б., Воронцов А.В., Чудинова Е.В. Развивающее обучение на пути к подростковой школе / гл. ред. А.И.Адамский. – М.: Эврика, 2004. – 240 с.
- 47 Вежевич Т.Е. Педагогические условия развития лидерских качеств учащихся. – Улан-Удэ: Бэлинг, 2005. – 172 с.
- 48 Павлова О.А. Социально-педагогические условия реализации лидерского потенциала старших подростков во временных детских объединениях: дис. ... канд. пед. наук. - Кострома, 2004.- 168 с.
- 49 Джакупов С.М. Развитие одаренности в онтогенезе // Вестник КазНУ. Серия Психология и социология. – 2007. - №1 (20). – С. 7-8.
- 50 Мандыкаева А.Р. Тұлға қабілеттерін дамытудағы қарым-қатынастың психологиялық ерекшеліктері: дис. пед. ғыл. ... канд. – Алматы, 2009. – Б. 72-79.
- 51 Бердібаева С.Қ. Қабілет құрылымындағы интеллект мәселелері // ҚазҰУ хабаршысы. Психология және социология сериясы. – 2004. - №2 (13). – Б. 44-45.
- 52 Жиенбаева Н.Б. Развитие активности личности современного младшего школьника в процессе формирования общения: дис. ... док. психол. наук: 19.00.07. – Алматы, 2008. – 314 с.
- 53 Баймолдаев Т.М. Жалпы білім беретін мектепті басқарудың ғылыми-педагогикалық негіздері: дис. ... док. пед. наук. – Алматы, 2009. – Б. 141.

- 54 Козыбаев Е.Ш. Взаимосвязь эффективности управленческой деятельности и качества педагогического процесса // Менеджмент в образовании. – 2005. - №3. – С. 35-37.
- 55 Жайтапова А.А., Садвакасова З.М., Кабдолданова Б.А. Менеджмент качества в организации образования. – Алматы, 2010. – 279 с.
- 56 Жунусбекова А. Подготовка будущих учителей начальных классов к управленческой деятельности: дис. ... док. филос. (PhD). – Алматы, 2015. – 161 с.
- 57 Абдукаримова У.С. Внутришкольное управление на основе системного подхода с развитием навыков самоуправления у учащихся: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. – Юж.каз.гос.ун.им. М.О.Ауэзова, 2003. – С. 45-55.
- 58 Қойшибаев Б.А., Камышева А.Г. Комплексный подход к управлению познавательной деятельности учащихся. – Алматы: Мектеп, 1987. – 120 с.
- 59 Росина Н.Л. Формирование саморегуляции у младших школьников в учебной деятельности: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. – Нижний Новгород, 1998. – 150 с.
- 60 Викина Н.А. Формирование умений рациональной организации учебного труда младших школьников на уроках русского языка: дис. ... канд.пед.наук: 13.00.02. – Челябинск, 2010. – 231 с.
- 61 Свирин А.А. Социально-педагогические условия развития управленческих умений у школьников: дис. ... канд.пед.наук: 13.00.01. – М., 2007. - 220 с.
- 62 Батомункуева А.Д. Формирование управленческих компетенций учащихся гимназии: социологический анализ: дис. ... канд.пед.наук: 13.00.01. – Челябинск, 2000. – 170 с.
- 63 Завойская И.В. Игровой менеджмент как фактор подготовки учащихся к управленческой деятельности: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. – Челябинск, 2000. – 174 с.
- 64 Рахимжанов А.М. Политическое реформирование в транзитных обществах: зарубежный опыт и Казахстан: автореф. ... док. полит. наук. - Алматы, 2008. - 40 с.
- 65 Абуева Н.А. Специфика элиты как политического института. Современные проблемы политической науки. – Алматы, 2000. - 37 с.
- 66 Карасев В.И. Феномен политического лидерства. – М.: ИНИОН, 2000. - 169 с.
- 67 Аяган Б., Нурымбетова Г. Политические партии современного Казахстана. - Алматы, 2009. – 383 с.
- 68 Нысанбаев А.Н., Кажыржанов Р.К. Политическое лидерство в современном Казахстане. – Алматы: Акыл кітабы, 1998. – 165 с.
- 69 Самай А. Понятийно-историографический обзор политического лидерства // Саясат-Policy. - 2005. - № 10. – С.6.
- 70 Касымбеков М.Б. Институт президентства как инструмент политической модернизации. – Астана, 2002. – 280 с.

- 71 Ертысбаев Е.Е. Казахстан и Назарбаев: логика перемен. – Астана: Елорда, 2001. – 427 с.
- 72 Наконечный С.А. Формирование лидерских качеств будущих офицеров: дис. ... канд. пед. наук. - Алматы, 2009. – 178 с.
- 73 Баймуханбетов Б.Т. Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасының қалыптастыру: филос. док. (PhD) ... дис. – Алматы, 2014. – 159 б.
- 74 Жунусбекова А. Социально-экономические предпосылки подготовки будущих учителей начальных классов к управленческой деятельности // Вестник ЕНУ им.Л.Гумилева. Серия гуманитарных наук. – 2015. – №3 (106). – С.159-166.
- 75 Байкулова А.М. Психологиялық зерттеулердегі лидерлік мәселесі // Абай атындағы ҚазҰПУ хабаршысы. Психология сериясы. - Алматы, 2015. -№2 (43). – Б. 22-25.
- 76 Божович Л.И. Возрастные закономерности формирования личности ребенка: автореф. ... док. психол. наук. – М., 1966. – 23 с.
- 77 Эльконин Д.Б. Избр. психол. тр. - М.: Педагогика, 1989. – 554 с.
- 78 Байкулова А.М. Жасөспірімдік кезеңдегі лидерліктің көріну ерекшеліктері // Мәңгілік ел жағдайындағы Қазақстандағы психология ғылымының қазіргі жай-күйі: Халықаралық ғылыми-әдістемелік конференция материалдары. -Алматы, 2016. – Б. 50-53.
- 79 Фельдштейн Д.И. Психология становления личности. – М., 1994. – С. 50-54.
- 80 Сейткулов Н.А. Қазақ этнопедагогикасындағы бала жасына қарай кезеңге бөлудің ғылыми-педагогикалық негіздері: пед. ғыл. канд. ... автореф.: 13.00.01. - Түркістан: Қ.А.Яссауи атындағы ХҚТУ, 2010. - 40 б.
- 81 Божович Л.И. Проблемы формирования личности. – М., 2001. – 352 с.
- 82 Шутенко Е.Н. Самореализации студенческой молодежи в процессе вузовского обучения // Психология обучения. – 2012. - №12.-С. 79-87.
- 83 Олесик А.М. Психологические характеристики самосознания современного подростка: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. – М., 2002. - 220 с.
- 84 Сорокоумова Е.А. Возрастная психология. Краткий курс: учеб. пособие для студ. – психол. – М.: Издательский центр «Питер», 2008. – 208 с.
- 85 Перевозникова Е.В. Психологические особенности самосознания подростков из семей православной и атеистической ориентации: дис. ...канд. психол. наук: 19.00.13. – М., 2000. –192 с.
- 86 Землянухин, В.П. Влияние особенностей структуры самосознания подростка на мотивацию самовоспитания: автореф. ... канд. психол. наук. - М., 1991. - 23 с.
- 87 Божович Л.И. Личность и ее формирование в детском возрасте. - М.: Просвещение, 1986. - 464 с.
- 88 Рогачев В.В. Педагогические условия включения старшеклассников в социальную деятельность: дис. ... канд. пед. наук. - Ярославль, 1994. –186 с.

89 Тихомирова Е.И. Самореализация школьника-лидера как субъекта воспитывающей среды школы // 10 лет социальной педагогики в России: результаты и перспективы развития: материалы научно-практической конференции. - Самара: Изд-во «Самарский университет», 2001. - С. 138-140.

90 Байкулова А.М. Психологическая структура школьного класса и качества лидера // Вестник КазНПУ имени Абая. Серия Психология. - Алматы, 2014. - №4 (41). - С. 167-172.

91 Әбдіғапбарова Ұ.М., Байкулова А.М. Жоғары сынып оқушыларын лидерлікке даярлаудың маңызы // Абай атындағы ҚазҰПУ хабаршысы. Педагогика ғылымдары сериясы. - Алматы, 2016. - №2 (50). - Б. 311-315.

92 Батищев Г.С. Найти и обрести себя // Вопросы философии. - 1995. - №3. - С. 103-109.

93 Бердяев Н.А. Самопознание: Опыт философской автобиографии. - М.: Мысль, 1991. - 318 с.

94 Соловьев В.С. Сочинения: в 2-х т. – М.: Мысль, 1988. – Т. 1-2. С. 34-45.

95 Коновалова Л.В. Формирование и развитие этнокультурной компетентности педагогов в процессе непрерывного образования: дис. ... док. пед. наук. – Великий Новгород, 2011. – 358 с.

96 Шварцман К.А., Коновалова Л.В., Крутова О.Н. Воспитание: новые подходы к вечной теме. Фило-софия и этика воспитания. - М., 1993. – 234 с.

97 Коган Л.Н. Гармоничность личности как социальная и педагогическая проблема. Социально-педагогические проблемы формирования личности. - Свердловск, 1991. – 320 с.

98 Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии. – М., 1995.

99 Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека / пер. с англ. М.М.Исениной. - М.: Прогресс, 1994. – 479 с.

100 Фридман Л.Ф., Кулагина И.Ю. Психологический справочник учителя. - М.: Совершенство, 1998. – 432 с.

101 Ананьев Б.Г. О соотношении способностей и одаренности. Проблемы способностей. – М.: Изд-во АПН РСФСР, 1962. -124 с.

102 Выготский Л.С. Мышление и его развитие в детском возрасте // Собр. соч.: в 6 т. - М., 1984. -Т. 2. – С 60-69.

103 Кон И.С. Психология ранней юности. - М., 1989. – 400 с.

104 Маслоу А. Самоактуализация. Психология личности / под ред. Ю.Б.Гиппенрейтер, А.А.Пузырея. – М., 1982. – 390 с.

105 Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека. - М., 1994. – 480 с.

106 Рубинштейн С.Л. Принцип творческой самодеятельности // Вопросы психологии. - 1986. - №4. - С. 101-107.

107 Кричевский Р.Л. Психологические основы руководства и лидерства в первичном коллективе: автореф. ... док. психол. наук. – М., 1985. -25 с.

108 Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. О функции и механизме идентификации во внутригрупповом межличностном общении // Психология межличностного познания. – М., 1981. – С.96-99.

- 109 Мубинова Р.Д. Психолого-педагогическое сопровождение взаимодействия педагогов с семьей как условие социального становления личности: автореф. ... канд. пед. наук. - Ульяновск, 2004. – 23 с.
- 110 Менегетти А. Психотерапия лидера / пер. с итал. Славянской ассоциации Онтопсихологии; - изд. - 4-е. - М.: ННБФ «Онтопсихология», 2002. -208 с.
- 111 Карделл Ф.Д. Психотерапия и лидерство. - СПб.: Речь, 2000. - 234 с.
- 112 Дилтс Р. НЛП: навыки лидерства / пер. с англ. - СПб.: Питер, 2002. - 264 с.
- 113 Хьюстон М., Штребс., Стефонсон Дж. Перспективы социальной психологии / пер. с англ. - М., 2001. - С. 80-110.
- 114 Mumford M. Origins of Leadership // American Journal of Sociology. – 1906. - №12. - Р. 216-240.
- 115 Fidler F. A theory of leadership effectiveness. - N.Y., 1976. - Р. 209-220.
- 116 Тягунова Е.А. Мотивация лидерства. – Петропавловск: Камчатский КамГУ им. Витуса Беринга, 2013. - 161 с.
- 117 Бандурович О.Ю. Образ лидера: представления и предпочтения жителей Украины // Социологические исследования. - 2003. - № 3. - С. 38-48.
- 118 Ершов А.Л. Лидер и авторитет группы // Экспериментальная и прикладная психология. - Л., 1971. - Вып. 4. - С. 11-16.
- 119 Корсак К., Тарутина З., Бойчук С. Лидеры, элита и образование в XXI веке // Народное образование. - 2003. - № 7. - С. 34-38.
- 120 Осипова Е.В. Власть: отношение или элемент системы // Власть: Очерки современной политической философии запада. - М.: Наука, 1989. - С. 65-95.
- 121 Кузибецкий А., Рождественская Н. Управленческая культура и его команда // Народное образование. - 2001. - № 6. - С. 50-65.
- 122 Шевандрин Н.И. Социальная психология в образовании. - М.: Вла-дос, 1995. -514 с.
- 123 Чернышов А.С., Крикунов А.С. Социально-психологические основы организованности коллектива. -Воронеж, 1991. -161 с.
- 124 Беляева Л.А. Философия воспитания как основа педагогической деятельности. - Екатеринбург: Урал. гос. пед. инс-т, 1993. - 124 с.
- 125 Абдульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. - М., 1991. - 299 с.
- 126 Аноримова Г.М Социальная психология. - М.: Аспект-Пресс, 2002. - 364 с.
- 127 Глазкова Т.В. Педагогическое сопровождение личностного развития учащихся в общеобразовательной школе: автореф. ... канд. пед. наук. - Иркутск, 2004. - 18 с.
- 128 Горбунов А.А. Формирование субъективности подростков в личностно-ориентированном образовании: автореф. ... канд. пед. наук. - Воронеж, 2005. - 22 с.
- 129 Донцов А.И. Личность в группе: проблема сплоченности // Социальная психология: хрестоматия. -М., 1996. - С. 24-35.

- 130 Лутошкин А.Н. Как вести за собой. Старшеклассникам об основах организаторской работы. - М.: Просвещение, 1978. - 159 с.
- 131 Мудрик А.В. Социальная педагогика. - М.: Academia, 1999. - С. 8-10; 95-109.
- 132 Островская Л, Рубцова М. Чтобы заложить основы характера: Из цикла ст. «Семья и дети» // Дошкольное воспитание. - 1986. - № 2. - С. 53-58.
- 133 Собкин В.С., Кузнецова Н.И. Российский подросток 90-х: движение в зону риска // Аналитический доклад. - М.: ЮНЕСКО, 1998. - С. 98-105.
- 134 Уманский А.Л. Педагогическое сопровождение детского лидерства: автореф. ... док. пед. наук. - Ярославль, 2005. - 39 с.
- 135 Мурашов А. Надо ли воспитывать лидера? Надо! // Народное образование. - 2001. - №4. - С. 121-124.
- 136 Тихомирова Е.И. Воспитание лидера // Воспитание школьников. - 2003. - №4-6. - С. 64-68.
- 137 Ермолин А. Кому он нужен, этот лидер? // Народное образование. - 2004. - № 2. - С. 149-156.
- 138 Асмолов А.Г. Психология личности. - М.: Изд-во МГУ, 1990. - 368 с.
- 139 Зеньковский В.В. Психология детства. - М., 1996. - 170 с.
- 140 Беляева Л.А. Социокультурные основания педагогической деятельности: автореф. ... док. филос. наук. - Екатеринбург, 1994. - 45 с.
- 141 Выготский Л.С. Избранные психологические исследования. Мышление и речь. Проблемы психологического развития ребенка. - М.: Изд-во АПН РСФСР, 1956. - 519 с.
- 142 Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии // в 2 т. - М., 1989. - Т. 1. - С. 14-93.
- 143 Ананьев Б.Г. Психология и проблемы человекознания / под ред. А.А.Бодалева. - М.: Ин-т практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. - 384 с.
- 144 Леонтьев А.Н. Деятельность, сознание, личность // в 2 т. - М., 1983. - Т. 2. - С. 94-231.
- 145 Божович Л.И. Личность и ее формирование в детском возрасте. - М.: Просвещение, 1986. - 464 с.
- 146 Лутошкин А.Н. Эмоциональные потенциалы коллектива. - М.: Педагогика, 1988. - 128 с.
- 147 Белинский В.Г. Избранные педагогические сочинения / под ред. А.И. Смирнова. - М.: Педагогика, 1992. - 228 с.
- 148 Анохин П.К. Философские аспекты теории функциональной системы // Избр. тр. - М.: Наука, 1978. - 400 с.
- 149 Ананьев Б.Г. Проблема «человеческого фактора» в управлении. - М.: Наука, 1976. - С. 41-63.
- 150 Ганзес В.Г. Восприятие целостных объектов. - Л.: Изд-во ЛГУ, 1974. - 153 с.
- 151 Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. - М.: Наука, 1984. - 444 с.

- 152 Королев Ф.Ф. Системный подход и возможности его применения в педагогике // Проблемы теории воспитания: сб. статей / под ред. Л.П.Буевой и др. - М., 1974. - Ч. 1. - 213 с.
- 153 Сластенин В.А., Мажар Н.Е. Диагностика профессиональной пригодности молодежи к педагогической деятельности. – М.: Прометей, 1991. – С.23-28.
- 154 Буева Л.П. Человек, деятельность и общество. - М., 1978. - 216 с.
- 155 Селиванова Н.Л. Воспитательная система школы как объект управления // Библиотека журнала «Директор школы». - М., 1997. - №6. - С. 10-16.
- 156 Асмолов А.Г. Психология личности. - М.: Изд-во Моск. ун-та, 1990.- 376 с.
- 157 Фельдштейн Д.И. Психология развития личности. - Воронеж, 1996. - 496 с.
- 158 Байкулова А.М. Лидерлік қасиеттердің мәні мен мазмұны// Абай атындағы ҚазҰПУ хабаршысы. Психология сериясы. - Алматы, 2016. - №1(46). – Б. 102-107.
- 159 Сен-Мара Ф. Социализация природы. - М., 1977. - С. 54.
- 160 Петровский А.В. Психология развивающейся личности. - М.: Педагогика, 1987. - 240 с.
- 161 Платонов К.К., Адаскин Б.И. Об изменении и формировании личности учащихся. - М.: Наука, 1996.- С. 5-6.
- 162 Кон И.С. Психология ранней юности. - М.: Просвещение, 1989. - С. 6.
- 163 Вебер М. Избранное. Образ общества / пер. с нем. М.И. Левина и др. – М.: Юрист, 1999. – 702 с.
- 164 Avolio B .J. and Bass B.M. Full range leadership development. - Program manual; NY: State University of New York at Binghamton, 1999. -P. 43-47.
- 165 Conger, J., Kanungo, R., Menon, S., Mathur, P. Measuring charisma: dimensionality and validity of the Conger-Kanungo scale of charismatic leadership // Canadian journal of administrative sciences. - 1997. - Vol. 14, № 3. - P. 34-45.
- 166 David C. McClelland. Foundation for Personality & Social Psychology. - 2015. –P. 23-31.
- 167 Gunther M. Charisma //Jomal of Communication. - 1979. - Vol.29. - P. 2-54.
- 168 Боулби Джон. Привязанность. - М.: Гардарики, 2003. – 477 с.
- 169 Веснин В.Р. Основы менеджмента. – М.: Юристъ, 2003. – 480 с.
- 170 House R.J. A 1976 theory of charismatic leadership. – SIYP, 1997.-P. 189-207.
- 171 Bass B.M., Avolio B.J. Shatter the glass ceiling: Women may make better managers. Center of leadership studies report. - NY: State University of New York at Binghamton, 1992. - P. 1-9
- 172 Bass B., Avolio B. Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership. - SAGE Publications, 1993. – 248 p.

- 173 Әбдіғапбарова Ұ.М., Байкулова А.М. Түркі ғұламалары еңбектеріндегі харизматикалық лидердің сипаты // Абай атындағы ҚазҰПУ Хабаршы «Педагогика ғылымдары» сериясы. – 2015. - №2 (46). - Б. 222-226.
- 174 Әл-Фараби. Мемлекет қайраткерлерінің нақыл сөздері. Философиялық-әлеуметтік трактатында. – Алматы: Ғылым, 1975. – 305 б.
- 175 Баласағұн Ж. Құтты білік. – Алматы, 1986. – 606 б.
- 176 Яссауи Қожа Ахмет. Диуани хикмет. – Алматы, 1993. – 260 б.
- 177 Иүгінеки А. Ақиқат сыйы. – Алматы: Ғылым, 1975. – 65 б.
- 178 Атемова Қ.Т. Түркі ғұламалары мұраларындағы отбасы тәрбиесі идеяларының қалыптасуы мен дамуы (IX-XII ғ.ғ.): пед. ғыл. док. ... автореф. - Алматы, 2010. – 47 б.
- 179 Ицхак Калдерон Адизес Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей / пер. с англ. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. - 259 с.
- 180 Байкулова А.М. Лидерлік дарындылық пен креативтіліктің өзара байланысы // «Қазақстан халықаралық білім беру кеңістігінде» атты VIII Халықаралық ғылыми конференция материалдары. -Алматы, 2016. – Б. 57-60.
- 181 Петровский А.В., Шпалинский В.В. Социальная психология коллектива. -М.: Просвещение, 1978. –176 с.
- 182 Stogdill R. Handbook of Leadership. A survey of theory and research. - N.Y., 1974. – P. 92.
- 183 Bennis W., Nanus B. Leaders: The Strategies for Taking Charge. - N.Y., 1985. - P. 101-106.
- 184 Блонский П.П. Ребенок в коллективе // Изб. Пед. произведение. – М., 1961. - 484 с.
- 185 Лутошкин А.Н. Как вести за собой. Старшеклассникам об основах организаторской работы. - М.: Просвещение, 1978. - 159 с.
- 186 Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности. - М.: Педагогика, 1980. - 160 с.
- 187 Рожков М.И. Стратегия и тактика воспитания // Лидеры в образовании. - 2004. - №4. - С. 21.
- 188 Baikulova A.M. The process of a leader formation at a modern school // International Scientific and Practical Conference WORLD Science. The Goals of the WORLD Science. - Dubai UAE, 2015. - P. 91-95.
- 189 Abdigapbarova U.M., Ibrayeva K.E., Baikulova A.M., Ibrayeva M.K., Shalabayeva L.I., Zhundybayeva T.N. Communication through dialogue between preschool children with leadership skills // International Electronic Journal of Mathematics Education. – 2016. - Vol.11, issue 5. – P. 1343-1350.
- 190 Даль В.И. Толковый словарь живого великого русского языка // В 4 т. - М.: ГИС, 1955. - Т.1. - 388 с.
- 191 Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. Российская академия наук. Институт русского языка им. В.В.Виноградова. - 4-е изд., дополненное. - М.: Азбуковник, 1999. - 944 с.

- 192 Коджаспирова Г.М., Коджаспирова А.Ю. Педагогический словарь: для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений. - М.: Издательский центр «Академия», 2000. – 176 с.
- 193 Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. - 2-е изд. - М.: Политиздат, 1977. -332 с.
- 194 Узнадзе Д. Н. Психология установки. - СПб.: Питер, 2001. - 416 с.
- 195 Платонов К.К. Структура и развитие личности. - М., 1986. - 254 с.
- 196 Моляко В.А. Процесс творческой деятельности // Материалы Вторых международных Костюковских чтений. - Киев, 1994. - 236 с.
- 197 Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды. – М.: Наука, 1980. – Т. 1,2. - 336 с.
- 198 Крутецкий В.А. Основы педагогической психологии. – М., 1972. – С. 135.
- 199 Намазбаева Ж.И. Развитие личности учащихся вспомогательной школы: дис. ... док. психол.наук. – М., 1986. – 278 с.
- 200 Бапаева М.Қ. Жоғары мектепте психологиялық білім беруді жетілдірудің ғылыми-теориялық негіздері: психол. ғыл. канд. ... автореф. – Алматы, 2001. -31 б.
- 201 Ядов В.А. Социологическое исследование: методология, программа, методы. - М.: Наука, 1978. - 245 с.
- 202 Ерментаева А.Р. Основы психологической подготовки студентов (на казахском языке). – Усть-Каменогорск, 2007. -175 с.
- 203 Узнадзе Д. Н. Психология установки. - СПб.: Питер, 2001. - 416 с.
- 204 Байсеитова Ж.Б. Подготовка будущих педагогов к работе с учащимися девиантного поведения: автореф. ... канд. пед. наук. - Астана: Евразийский гуманитар. ин-т., 2008. - 29 с.
- 205 Хмель Н.Д., Теоретические основы профессиональной подготовки учителя. - Алматы: Ғылым, 1998. -320 с.
- 206 Педагогическая поддержка ребенка в образовании. / под ред. В.А.Сластенина, Н.А.Колесниковой. - М.: Академия, 2006.- 228 с.
- 207 Хан Н.Н. Некоторые особенности дидактической подготовки будущего учителя к организации коллективной познавательной деятельности учащихся: автореф. ... канд. пед. наук. - Алма-Ата. 1981. - 25 с.
- 208 Волков И.П. Исследование лидерства как функции групповой задачи. –Экспериментальная и прикладная психология / под ред. Б.Г.Ананьева - Л., 1995. - С. 17-22 .
- 209 Журавлева Е.В. Формирование готовности старшеклассников к деловому общению в учебном процессе школы: дис. ... канд. пед. наук. - Кемерово, 2000. - 162 с.
- 210 Дьяченко М.И. Профессиональное воспитание учащейся молодежи. – М.: Высшая школа, 1988. – 144 с.
- 211 Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А. Психологические проблемы готовности к деятельности. - Мн.: БГУ, 1978. - 182 с.

- 212 Вершинин С.И. Педагогические основы формирования у школьников готовности к принятию решения о профессиональном выборе: автореф. ... канд. пед. наук. – М., 1997. – 43 с.
- 213 Лашкеева В.Д. Мотивационное программно-целевое обеспечение процесса самоопределения старшеклассников в системе "школа-вуз": автореф. ... канд. пед. наук. - Барнаул, 1999. - 336 с.
- 214 Алимская Л.Ф. Формирование готовности студентов к музыкально-педагогическому общению: автореф. ... канд. пед. наук. - Саратов, 2001. - 21 с.
- 215 Маслянов, Н.Н. Психолого-педагогические условия развития готовности курсантов к лидерству: автореф. ... канд. пед. наук. – Калининград, 2001. - 162 с.
- 216 Лукьянчиков Э.Е. К вопросу становления лидерских качеств в системе высшего профессионального образования // Теория и практика образования: история и современность: сборник научных трудов. - Липецк: ЛГПУ, 2000. - Вып 4. - С.69-76.
- 217 Кудашов Г.Н. Довузовская подготовка педагога-организатора детского и молодежного движения на базе подросткового клуба: дис. ... канд. пед. наук. - Тюмень, 2000. - 253 с.
- 218 Скрыпников О.И. Психолого-педагогические условия формирования качеств лидера у курсантов военных институтов: дис. ... канд. пед. наук. - Саратов: СГУ, 1999. - 191 с.
- 219 Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности школьников. – М.: Просвещение, 1980. -160 с.
- 220 Жеребова Н.С. Лидерство в малых группах: автореф. ... канд. филос. наук. - Л., 1969. -15 с.
- 221 Жантану атауларының түсіндірме сөздігі. - Алматы: Сөздік-Словарь, 2006. - 384 б.
- 222 Berry J.W. Immigration, acculturation and adaptation // Applied Psychology: An International Review. - 1997. - Vol. 46, №1. - P. 5-34.
- 223 Жарықбаев Қ. Жантану атауларының түсіндірме сөздігі. – Алматы, 2006. – 309 б.
- 224 Лазурский А.Ф. Классификация личностей. - 3-е изд. - Л.: Госиздат, 1924. - 152 с.
- 225 Маслоу А. Самоактуализация // Психология личности / под ред. Ю.Б.Гиппенрейтер, А.А.Пузырея. –М.,1982. - 192 с.
- 226 Петровский А.В. Теория деятельностного опосредования и проблема лидерства // Вопросы психологии. - 1980. - №2. - С. 29-41.
- 227 Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А., Пономаренко В.А. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях. – Минск, 1985. - 172 с.
- 228 Платонов К.К. Структура и развитие личности. -М.: Наука, 1986. – 180 с.
- 229 Богданов Б.М. Общественная активность студента // Вест.высш. школы. - 1978. - № 7. - 33 с.

- 230 Жеребова Н.С. Лидерство в малых группах как объект социально-психологического исследования // Руководство и лидерство: - Л., 1973. - С. 54-63.
- 231 Батаршев А.В. Психодиагностика способности к общению или как определить организаторские и коммуникативные качества личности. - М.: ВЛАДОС, 1999. - С. 91-131 .
- 232 Петровский В.А., Ярошевский М.Г. Краткий психологический словарь – М.: Политиздат, 1985. – 431 с.
- 233 Орысша-қазақша түсіндірме сөздік: педагогика / жалпы редакциясын басқарған э.ғ.д., профессор Е.Арын. - Павлодар: "ЭКО" ҒӨФ, 2006. - 482 б.
- 234 Подласый Б.Д. Педагогика. - М.: Просвещение, 1996. - С. 5-11; 42-70; 86-114.
- 235 Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б.М. Бим-Бад. – М.: Большая Российская энциклопедия, 2002. - 528 с.
- 236 Сухаревская Е.Ю. Технология интегрированного урока. - Ростов-на-Дону: «Учитель», 2003. - 175 с.
- 237 Питюков В.Ю. Основы педагогической технологии. 3-е издание, исправленное и дополненное. – М.: Гном и Д, 2001. – 192 с.
- 238 Селевко Г.К. Педагогические технологии на основе активизации, интенсификации и эффективного управления УВП. - М.: НИИ школьных технологий, 2005. - 72 с.
- 239 Анохина Т.В. Педагогическая поддержка как реальность современного образования // Классный руководитель. - 2000. - № 3. - С. 63-81.
- 240 Бочкина Н.В. Сущность педагогической технологии // Педагогические системы в школе и вузе: технологии и управление: тез. докл. Рос. науч. конф. - Волгоград, 1993. –126 с.
- 241 Сергеев В.Н. Непрерывное педагогическое образование: концепция и технологии учебно-научно-педагогических комплексов (вопросы теории). - СПб.: Волгоград, 1997. - 166 с.
- 242 Көшеров Н.Ж., Ералыұлы Б. Ұлт көшбасшысы. – Алматы: ИП Уатханов А.Ф. 2012 - 152 б.
- 243 Богословский, В.И. Теоретические основы научного сопровождения образовательного процесса в педагогическом университете: автореф. ... док. пед. наук: 13.00.08. - Санкт-Петербург, 2000. - 370 с.
- 244 Немов Р.С. Психология: учебник для высших педагогических учебных заведений // В 3 кн. - М.: Владос, 2001. - 275 с.
- 245 Рахимов А.З. Педагогический психоанализ: методическое пособие. - Уфа: ООО «Полиграф дизайн», 2008. - 172 с.

ҚОСЫМША А

Жоғары сынып оқушыларынан интервью алу үшін шамамен алынған сауалнамалар

1. Сен лидер болуға талпынасың ба?
2. Сен лидерлерге қалай қарайсың?
3. Саған қоғамдық жұмыста қандай роль атқарған ұнайды?
4. Сынып ұжымында өзіңнің өміріңе қанағаттанасың ба?
5. Сен өзінді қай жерде көбірек іске асырасың?
6. Лидердің бойында қандай қасиеттер болу керек?
7. Егер адам лидер болса, өзгере ме?

ҚОСЫМША Ә

Жоғары сынып оқушыларының әлеуметтік белсенділігінің деңгейін анықтауға арналған сауалнама

1. Саған сыныптағы қоғамдық жұмыста қандай роль атқарған ұнайды:
а-орындаушы;
б-ұйымдастырушы;
в- орындаушы және ұйымдастырушы;
г-ешқайсысы.
2. Сынып ұжымында өзіңнің өміріңе қанағаттанасың ба:
а-иә; б-жоқ; в-білмеймін.
3. Сен өзіңді қай жерде көбірек іске асырасың:
а-сыныпта;
б-аулада, шағын мөлтек ауданда;
в-басқа жерді көрсет.
4. Жауапты тапсырманы кіммен бірге орындар едің (бірінші кезекте кіммен барар едің, екінші кезекте кіммен барар едің, яғни маңыздылық реттілігі бойынша, сыныптан бес баланың аты-жөнін ата).
5. Сен сыныптағы қай балалармен қуанышыңмен, қайғыңмен бөлісер едің? Құпиянды кімге айтар едің? (бірінші кезекте кіммен, екінші кезекте кіммен, яғни маңыздылық реттілігі бойынша, сыныптан бес баланың аты-жөнін ата).

ҚОСЫМША Б

Зерттеліп жатқан мәселенің қазіргі заман кезеңіндегі жағдайын анықтау бойынша педагог қызметкерлерге арналған сауалнама

Тегі, аты-жөні.

Атқаратын қызметі.

Жұмыс орны.

1. Сіздің ойыңызша, бүгінгі мектеп деңгейінде балалалар арасындағы лидерлік, педагогикалық мәселе болып табылады ма? Неге?
2. Сіздің ойыңызша, балаларға арналған білім мекемелерінде, оқушылар арасындағы лидерлік мәселесіне жеткілікті көңіл бөлінеді ма? Неге?
3. Сіздің ойыңызша, оқушылар арасындағы лидерлікке педагогикалық қолдау қажет пе? Неге?
4. Сіздің ойыңызша, балалар арасындағы әлеуметтік-психологиялық феномені-лидерлік туралы жеткілікті ақпаратқа иесіз бе?
5. Бұл мәселе бойынша, сіз диагностикалық-әдістемелік қамтамасыз етілуді қажет етесіз бе?

ҚОСЫМША В

«Табыс кілті» атты диагностикалық ойын

Ойын мақсаты:

1. Ұжымның даму деңгейінің диагностикасы, топта лидерлерді анықтау.
2. Ұжымда қалыпты психологиялық климатты орнату.
3. Топтың ұйымдастырушылық көркемделуі.
4. Балаларға «салюговец» мәртебесін беру.

Құрал-жабдықтар:

1. Торлар енгізілген, қағаздан немесе картоннан қиылған кілттер (топтың санына қарай); желім (бекеттер санына қарай); бекет атаулары жазылған кестелер; қасықтар, қақпақтар, қазандар және т.б.

2. Бес түсті жетондар: қызыл, көк, сары, қоңыр, жасыл (бекеттер санына көбейтілген топтар санына сәйкес келетін, әр түсті жетондар саны).

3. Әр топқа сапар желісі берілген парақшалар.

4. Бақылау парақшалары әр топқа, әр бекетке келесі үлгі бойынша:

Бекет :

Топ:

Ең белсенді балалар:

Барабар емес жағдайлар:

Ұсыныстар:

Бақылаушы:

Ойын барысы:

1. Топтарды жазғы алаңға сапқа тұрғызу.

2. Бекеттерге саяхат:

Бізге неге ән айтпасқа....

Қиындық туындаған кезде, адамға жақсы ән көмектеседі. Тапсырма: өзінің сүйемелдеуімен ән айту (кастрюльдер, қасықтар, қақпақтар, шелектер және т.б.).

Театр студиясы

Тапсырма: әр түрлі адамдардың бас июін көрсету: сайқымазақ, ғарышкер, аспаз және т.б.

Көңілді жаттығу

Тапсырма: бір минуттық, көңілді жаттығу өткізу.

Құтқарушы қайық

Қиын кезде топта бәрі бір бірінің иығын сезу керек. Тапсырма: бір бірінің тізесіне отырып, шеңбер бойымен айналып жүру керек.

Жер шарын айналған саяхат

Тапсырма: лагерь ішінде экскурсия жасау. Лагерьдегі орналасу тәртібін сақтай отырып, әр қатысушы бір сөйлемнен айтады.

Мені түсін

Тапсырма: топ бір қатар болып сапқа тұрады. Соңғы қатысушыға көршісіне ән атын пантомимамен жеткізу тапсырылады. Топ әннің атын тауып алу керек.

Балда

Тапсырма: балда би билеген жәндіктер секілді, балаларға әуен ырғағымен билеу тапсырылады.

3. Мәре - барлық топтар клубта жиналып, жол желісі бар парақшаларын тапсырады.

4. Ойынға қатысушылармен ойынды талдау.

5. Ойынды педагогикалық ұжыммен талдау.

Ойынды өткізу және оны ұйымдастыру бойынша әдістемелік нұсқаулар

1. Бекеттер санына шектеу қойылмайды. Бірақ бекеттерде тапсырмаларды орындау көп уақытты алмауы керек (2-3 минут).

2. Бекеттегі тапсырмалар, балалар өздерінің әр түрлі қабілеттерін жүзеге асыруға мүмкіндік беретіндей болу керек, мысалы ұйымдастырушылық, актерлық және т.б.

3. Жүргізуші бекетте балаларға не істеу керектігін, оны кім істеу керектігін айтпау керек. Топтан, бар инициативаны өздеріне алған, лидерлер өздігінен пайда болу керек.

4. Әр бекетте екі жауапты адам болу керек: біріншісі топпен тәжірибе жүргізеді, ал екіншісі бәрін бақылап, бақылау парағына қажетті ақпаратты тіркейді. Ең белсенді балаларға жетондар беріледі.

5. Тәжірибеге жауапты әр бір қатысушы, топты сәйкес келетін түстермен бағалайды: сары-бәрі бірге орындайды; көк-бір топ балалар орындайды, қалғандары қолдау көрсетіп отырады; жасыл-бірнеше бала орындайды, ал қалғандары немқұрайлы қарап отырады; қоңыр- бір пікірге келе алмай, дау-дамай туындауы мүмкін сәт, бірақ тапсырманы орындайды; қызыл-дауласады, бір пікірге келе алмайды, тапсырманы орындамайды. Жетонды алғаннан кейін, топ оны сәйкес келген сектордағы кілтке жабыстырады.

6. Барлық бекеттерден өткеннен кейін, кілттің түсі, талдау нәтижесі бойынша, топ туралы барлық мәлімет беретін түске ие болады. Мүмкіндігінше нәтижелерді графикалық рәсімдеген дұрыс.

7. Ойын аяқталғаннан кейін, ойынға талдау жасалынады. Бақылаушылар әр топ туралы ақпарат береді: тапсырманы қалай орындады, балалардың қайсысы аса белсенділік танытты, бірге басқару органдарына кімді ұсынуға болады, және т.б. Ойынды басқарушыларға топпен жұмыс жасау бойынша нұсқаулар беріледі.

8. Бекеттерде ең көп жетон жинаған балалар, топта ресми емес лидерлер болуы мүмкін, оларды мүмкіндігінше, балалардың өзін-өзі басқару органдарына сайлап және оларға ресми түрде лидерлер мәртебесін беру керек.

ҚОСЫМША Г

Жасөспірімдік шақта өзін-өзі жүзеге асырылуды зерттеу әдістемесі

1. Құрметке және қадір қасиетке ие болу.
2. Адамдармен жылы қарым-қатынаста болу.
3. Өз болашағын қамтамасыз ету.
4. Өмір сүруі үшін ақша табу.
5. Жаксы әңгімелесушілердің болуы.
6. Өз орнын бекіту.
7. Өз күштері мен қабілеттерін дамыту.
8. Материалды жабдықталуды қамтамасыз ету.
9. Шеберлікпен құзырлылық деңгейін көтеріп отыру.
10. Көңілсіз жағдайлардан аулақ жүру.
11. Жаңалықтарға және зерттелмеген құбылыстарға талпыну.
12. Өзіне бедел мен орынды қамтамасыз ету.
13. Жаксы заттар сатып алу.
14. Толық берілуді талап ететін іспен айналысу.
15. Басқаларға түсінікті болу.

Сіздерге 15 тұжырымдама беріледі, оларды салыстырыңыз (өзара жұппен). Бірінші тұжырымдаманы екіншісімен салыстыра бастаңыз, одан ары қарай бірінші тұжырымдаманы үшіншісімен, төртіншісімен және с.с. Нәтижелерін №1 бағанаға, кестенің бос торларына жазыңыз. Сондай-ақ, егерде бірінші тұжырымдаманы екіншісімен салыстырғанда, сіз екіншісін дұрыс көрген болсаңыз, онда бастапқы торға 2 санын жазасыз. Егерде біріншісін дұрыс көрсеңіз, 1 санын жазасыз. Дәл осылай, әр бір салыстыру кезінде жасайсыз. Ары қарай, осыған ұқсас операцияны екінші тұжырымдамамен жасайсыз, алғашында оны үшінші тұжырымдамамен, кейіннен төртінші тұжырымдамамен салыстырасыз және с.с. Нәтижелерін №2 бағанаға жазып отырасыз. Бүкіл кестені ақырындап толтыра отырып, қалған тұжырымдамалармен де дәл осылай жасайсыз. Әр бір жұпты салыстырғанда, «Менің тілегім...» деп айтудан бастаңыз.

Өткізу шарттары:

- бүкіл матрица-кестесі толтырылады;
- әр бір тұжырымдаманың кестеде қаншама рет кездесетіні есептеледі.

Алынған қосындылар, қалың сызықпен белгіленген торларға жазылады;

- бес шкала бойынша қосындылар есептелінеді:

1 шкала—материалды жағдайы—4,8,13 позицияларының қосындылары.

2 шкала—қажеттіліктер қаіпсіздікте—3,6,10 позицияларының қосындылары.

3 шкала—өзара тұлғалық қатынас қажеттіліктері—2,5,15 позицияларының қосындылары.

4 шкала—басқа жақтардан құрмет көрсетілуін қажет ету—1,9,12 позицияларының қосындылары.

5 шкала—өздігінен іске асырылу—7,11,14 позицияларының қосындылары.

Ары қарай, алынған нәтижелерді салыстыру қажет: 0 ден 13 балға дейін—толық қанағаттану; 26 дан 39 балға дейін—толық қанағатсыздану; басымды қажеттілік ең жоғары балмен белгіленетін болады.

(М.Голубка. Табысқа қол жеткізу жолы: өкіметтік емес, коммерциалық емес ұйымдар үшін арналған оқулық.—М., 1995)

ҚОСЫМША Д

«АЭС-да орын алған апат»

Міндеті: ойын қатысушыларына командадағы жұмысын бағалауға, лидерлік қасиеттерін көрсетуге көмектесу. *Тақырыптама:* лидерлік, топтық шешім қабылдау, команданың топтасуы. *Топ көлемі:* 10 және одан да көп адам.

Қажетті уақыт: 60 минут (нұсқау-10 мин.; жаттығуды талқылау мен орындауға дайындық- 20 мин., тапсырманы орындауға-20 мин., талқылауға-10 минут).

Қажетті материалдар: арқан, парашют строптары, саны 10-нан кем емес кез келген заттар (мысалы, доптар), 2 таяқша, контейнер.

Физикалық белсенділік деңгейі: орташа. *Қатысушыларға нұсқаулық:* АЭС-те апат орын алды. Реактор (контейнер) және оның айналасы қағынған. Құтқарушылар тобына, белгіленген уақыт мөлшерінде реактордан (контейнерден) 10 залалданған затты алып шығып, оларды көміп тастауы керек және де оларға қол тигізбеуі, залалданған жерге дененің кез келген мүшесінің тимеуін қадағалауы қажет. Реакторда радиоактивті заттардан бөлек, радиоактивті қоқыс бар.

Өткізу шарттары:

- а) алаңның залалданған жер телімін белгілеу (ол кез келген пішінде болуы мүмкін);
- б) алаңның ортасына заттар салынған контейнер қою;
- в) контейнердегі заттардың саны қатысушылар санына тең келуі мүмкін, бірақ кем болуы да мүмкін;
- г) қатысушылардың бәрі, кезегімен құтқарушылар ролінде болуы керек, яғни затты контейнерден алуы керек;
- д) құтқарушы контейнерден тек бір затты алуы тиіс;
- е) ойын барысында, құтқарушы ролінде тек бір рет ғана болу мүмкін;
- ж) егерде залалданған затты контейнерден алып, оны залалданған жер телімінің аумағына (пішін ішіне) құлатып алса, онда бүкіл команда бастапқы орнына оралып, ойынды қайта бастайды;
- з) егерде барлық шарттар орындалып және белгілі уақыт мөлшерінде контейнерден алынған барлық заттар, белгіленген залалданған аумақтың сыртына шығарылған жағдайда, жаттығу орындалды деп есептелінеді.

Талқылауға арналған сұрақтар:

- Сіз қандай сезімдесіз?
- Жаттығуды орындағанда сіз қандай сезімде болдыңыз?
- Қандай оқиға орын алды?
- Сіз қандай сабақ алдыңыз?
- Бұл жаттығуды одан да жақсы етіп орындауға болады ма?
- Жаттығуды орындау барысында не болып жатты?
- Міндетті орындау үшін, сіз нақты не істей алдыңыз?
- Айқын және жасырын лидерлер болды ма?
- Сіз қандай рольдер атқардыңыз?
- Командада айқын және айқын емес лидерлер болды ма?
- Лидердің қандай қасиеттері көрініс тапты?
- Талқылау барысында қандай қиындықтарды бастан кештіңіз, орындау және талқылау кезінде ең ауыр және ең жеңіл тиген не болды?

Вариациялар: қатысушылардың бәрі құтқарушы бола алмайды. Қатысушылардың физикалық көрсеткіштеріне назар аудару қажет, мүмкін киіміне де.

Жүргізушіге кеңес: арқан немесе парашютты стропа ұзындығы, алаң көлемінен ұзын болуы керек; алаң (жер телімі) қауіпсіз болуы керек, өткір затсыз және шығыңқы жерлердің болмауы керек; контейнер орнықты және кең «тамақты» болуы керек (қағаз немесе шелек астындағы жәй ғана қорап болуы мүмкін). **(Игры. Обучение, тренинг, досуг / под ред. В.В.Петрушинского. Книга 5. Педагогические игры. - Москва, 1994.)**

ҚОСЫМША Е

Лидерлік сапаны анықтауға арналған тест

Нұсқаулық. 10 пікірдің әрқайсысын мұқият оқыңыз және өзіңізге жақын, қонымды жауаптың әріптік түрін таңдаңыз. Есіңізде сақтаңыз, тестпен жұмыс жасау кезінде жақсы немесе жаман деген жауаптар болмайды. Жауапты таңдау кезде объективтілік пен ойыңызға бірінші келген жауапты таңдауға тырысыңыз.

Сұрақтары

1. Ойында сізге не маңызды?
А) жеңіске жету
Б) көңіл көтеру
2. Ортақ әңгімеде нені дұрыс көресіз?
А) бастаманы қолға алып, бір нәрсеге ұсыныс жасау
Б) басқалардың ұсыныстарын тындап, сынау
3. Жеке тартыс-егестерге араласпай, айыпсызданбай, сіз туралы айтылған сынға шыдамдылық көрсете аласыз ба?
А) ия
Б) жоқ
4. Жұрт көзінше сізді мақтағанды ұнатасыз ба?
А) ия
Б) жоқ
5. Барлық жағдай (көпшіліктің пікірі) сізге қарсы тұрғанда, өзіңіздің пікіріңізді қорғайсыз ба?
А) ия
Б) жоқ
6. Топ ішінде, жалпы жұмыста сіз басқаларға қызықты болатын нәрселерді ойластырып, үнемі бастаушы боласыз ба?
А) ия
Б) жоқ
7. Айналадағылардан өзіңіздің көңіл күйіңізді жасыра аласыз ба?
А) ия
Б) жоқ
8. Жасы үлкендердің айтқанын үнемі шапшаң және қыңқылсыз орындайсыз ба?
А) ия
Б) жоқ
9. Әңгімеде, пікірталастарда сізбен бұрын келіспеген адамдарды өз жағыңызға тарта аласыз ба?
А) ия
Б) жоқ
10. Басқаларды оқытып отыру (тәрбиелеу, оқыту, үйрету, кеңес беру) сізге ұнайды ма?
А) ия
Б) жоқ

Мәтіннің дереккөзі – «Лидерліктің өзіне баға беруі» Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Тұлға мен шағын топтарды дамытудың әлеуметтік-психологиялық диагностикасы. М., 2002. С. 391-392)

Тестің нәтижелерінің өңделуі мен түсіндірмесі

Жалпы «А» және «В» жауаптарының санын санау:

- лидерліктің жоғары деңгейі, А жауаптарының саны: А: 7–10
- лидерліктің орташа деңгейі, А жауаптарының саны: А: 4–6
- лидерліктің төмен деңгейі, А жауаптарының саны: А: 1–3

«В» жауаптарының басым болуы деструктивті лидерліктің өте төмен екендігін көрсетеді.

ҚОСЫМША Ж

Тіл тапқыштық деңгейін бағалау (В.Ф.Ряховскийдің тесті)

Тест адамның қарым-қатынастық деңгейін анықтауға мүмкіндік береді. Сұрақтарға жауап беру барысында, жауаптың үш вариантын - «иә», «кейде» және «жоқ» жауаптарын қолданасыз.

Нұсқаулық: «Сіздің назарыңызға бірнеше қарапайым сұрақтар ұсынылады. Тез, біртекті: «иә», «кейде» және «жоқ» деп жауап беріңіз.

Сауалнама мәтіні:

1. Сізді қарапайым немесе іскерлік кездесу күтіп тұр. Оны күту сіздің төзіміңізді тауыса ма?
2. Қандай да бір жиналыста, отырыста немесе сол сияқты шараларда баяндаманы, қатынас хатты, ақпаратты жеткізу тапсырылса, Сізде абыржушылық пен қанағаттанбаушылық сезімі туындай ма?
3. Сіз дәрігерге баруды соңғы сәтке дейін шегересіз ба?
4. Сізге бұрын сіз ешқашан болып көрмеген қалаға іссапарға бару ұсынылады. Сіз бұл іссапарға бармау үшін бар күшіңізді саласыз ба?
5. Сіз өз күйзелістеріңізді кім болса сонымен бөлісуді жақсы көресіз ба?
6. Егер бейтаныс адам көшеде Сізге өтініш (жол көрсетуге, уақытты айтуға, қандай да бір сұраққа жауап беруге) жасаса, Сіз тітіркенесіз бе?
7. Сіз «әкелер және балалар» мәселесі бар және әртүрлі буындағы адамдардың бір-бірін түсінуі қиын дегенге сенесіз ба?
8. Бірнеше ай бұрын Сізден қарызға ақша алған танысыңызға, оны қайтаруды ұмытып кеткенін есіне салуға Сіз ұяласыз ба?
9. Мейрамханада немесе асханада сізге сапасыз тағам берді. Сіз табакты ары қарай ашуланып ысырып жіберіп, үндемей қаласыз ба?
10. Таныс емес адаммен бірге-бір қалсаңыз, сіз онымен әңгімелеспейсіз және ол бірінші сөйлесе қиналасыз. Бұл солай ма?
10. Қай жерде болмасын (дүкенде, кітапханада, кинотеатр кассасында), кез-келген үлкен кезек сізде қорқыныш сезімін тудырады. Сіз өзіңіздің пікіріңізден бас тартуды қалайсыз ба немесе кезектің ең соңына тұрып күтесіз ба?
11. Сіз жанжалдық жағдайды қарастыратын қандай да бір комиссияға қатысудан қорқасыз ба?
12. Сізде әдебиет, өнер, мәдениет туындыларын жеке-дара бағалау критерийі бар және бұл есепте қандай бір басқаның пікірін қабылдамайсыз. Бұл солай ма?
13. Сізге белгілі мәселе бойынша анық қате айтылған пікірді ести отырып, Сіз үндемей қалуды және әңгімеге араласпауды қалайсыз?

14. Біреудің сол немесе басқа оқу тақырыбы бойынша көмек сұраған өтініші, Сізде қолайсыздық сезімін тудырады ма?

16. Сіз өзіңіздің көзқарасыңызды (пікіріңізді, бағалауыңызды) ауызша айтқаннан гөрі, жазбаша түрде бергенді ұнатасыз ба?

Жауап бағалары: «иә» — 2 ұпай, «кейде» — 1 ұпай, «жоқ» - 0 ұпайдан.

Алынған ұпайлар саналады, және сынаушы сыналудың қандай категорияға жататынын топтастыру бойынша анықтайды.

Тесттің топтамасы

30-32 ұпай. Сіз тез тіл табыса алмайсыз, және бұл сіздің қиыншылығыңыз, өйткені бұдан сіз ең көп зардап шегесіз. Бірақ сізге жақын адамдарға да оңай емес. Топтық күшті талап ететін істе сізге үміт арту қиын. Тіл тапқыш болуға тырысыңыз, өзіңізді бақылауда ұстаңыз.

25-29 ұпай. Сіз тұйықсыз, аз сөйлейсіз, жалғыздықты қалайсыз, сондықтан сіздің достарыңыз аз. Жаңа сабақ және жаңа байланыстардың қажеттілігі Сізде дүрбелең туғызбаса да, ұзақ уақытқа тепе-теңдіктен шығарады. Сіз өзіңіздің мінезіңіздің бұл ерекшелігін білесіз және өзіңізге көңіліңіз толмайтын кездер болады. Бірақ бұндай көңіл толмаушылықпен шектелмеңіз – мінездің бұл ерекшеліктерін өзгерту Сіздің құзырыңызда. Қандай да бір күшті берілгендікте Сіз бір сәтте толық тіл тапқышты игеруіңіз болмай ма не? Тек сілкіну керек.

19-24 ұпай. Сіз белгілі дәрежеде тіл тапқышсыз және таныс емес ортада өзіңізді сенімді сезінесіз. Жаңа мәселелер Сізге қорқынышты емес. Сонда да жаңа адамдармен байқап сөйлесесіз, ерегістер мен пікірталастарға еріксіз араласасыз. Сіздің сөздеріңізде ешнәрсеге негізделмеген сарказм көп. Бұл кемшіліктер түзетуге жатпайды.

14-18 ұпай. Сізде қалыпты тіл тапқыштық. Сізде қызығушылық басым, қызықты әңгімелесушіні қызығып тыңдайсыз, қатынаста қажетті дәрежеде төзімдісіз, ашуланбай-ақ өз көзқарасыңызды қорғай аласыз. Жаңа адамдармен танысуға еш қобалжымай барасыз. Сонымен бірге шулы отырыстарды жақсы көрмейсіз, әдеттен тыс әрекеттер мен көп сөйлеушілер Сізде тітіркенушілік туғызады.

9-13 ұпай. Сіз кәдімгідей тіл тапқышсыз (тіпті шамадан да тыс). Әуессіз, көп сөйлейсіз, қоршағандарды кейде тітіркендіретін әртүрлі мәселелер бойынша сөйлегенді жақсы көресіз. Жаңа адамдармен қызығушылықпен танысасыз. Көпшілік назарында болғанды жақсы көресіз, өтініштің ешқайсынан бас тартпайсыз, бірақ оларды үнемі орындай алмайсыз. Ашуланатын, бірақ тез қайтатын кездер болады. Сізге жетіспейтіні бұл маңызды мәселелермен жолыққандағы шыдамдылық, төзімділік және батылдық. Қаласаңыз, Сіз өзіңізді шегінбеуге мәжбүрлей аласыз.

4-8 ұпай. Сіз «өзіміздің-жігіт» болуға тиіссіз. Тіл тапқыштық Сізде өте жоғары. Сіз барлық іс туралы үнемі хабардарсыз. Сіз барлық пікірталастарға қатысқанды жақсы көресіз, бірақ маңызды тақырыптар сізде бас айналу немесе уайым тудырады. Кез-келген мәселе бойынша қызығушылықпен сөз аласыз, тіпті ол туралы аз білсеңіз де. Барлық жерде өзіңізді еркін сезінесіз. Кез-келген жұмысты атқаруға ұмтыласыз, бірақ оны үнемі аяғына дейін жеткізбейсіз. Осы себепке байланысты басшылар мен әріптестер Сізге бірнеше сақтықпен және күмәнмен қарайды. Осы дәлелдер бойынша ойланыңыз.

3 - ұпай және одан аз. Сіздің тіл тапқыштығыңыз жан ауыртатын сипатта. Сіз сөйлегішсіз, өте көп сөйлейсіз, сізге ешқандай қатысы жоқ істерге де араласасыз. Өзіңіз білмейтін мәселелер туралы пікір білдіруге ұмтыласыз. Сіз ерікті немесе еріксіз түрде Сіздің ортаңыздың әртүрлі жанжалдарына себеп боласыз. Ашуланшақ, ренжігіш, жиі шынайы болмайсыз. Адамдарға, жұмыста, үйде және барлық жерде сізбен өте қиын. Сізге өзіңізбен және өзіңіздің мінезіңізбен жұмыс істеу керек. Өзіңізде шыдамдылықпен ұстамдылықты тәрбиелеңіз, адамдарға құрметпен қараңыз, ақырында, өз денсаулығыңыз туралы ойлаңыз – өмірдің бұндай стилі ізсіз қалмайды.

ҚОСЫМША И

Жоғары сынып оқушыларының коммуникативтілік және ұйымдастырушылық бейімділігін зерттеу әдістемесі

Нұсқаулық. Сіз барлық берілген сұрақтарға «иә» немесе «жоқ» деп жауап беруіңіз қажет. Сұрақтар қысқа болып табылады және барлық қажетті мәліметтерді қамтуы мүмкін емес болғандықтан, өзіңізді әдеттегі жағдаятта елестетіп көріңіз. Ойлануға көп уақыт кетірмеңіз.

1. Сіз үнемі араласатын достарыңыз көп пе?
2. Сіз қаншалықты жиі, достарыңыздың көпшілігіне өз пікіріңізді мойындатуға тырысасыз?
3. Достарыңыз тарапынан болған реніш сезімі Сізді ұзақ уақыт алаңдатады ма?
4. Сыни жағдаят Сізге қиындық туғызады ма?
5. Сізде түрлі адамдармен жаңа байланыстар орнату ниеті бар ма?
6. Сізге қоғамдық жұмыспен айналысу ұнайды ма?
7. Сізге адамдардан гөрі, кітап оқу немесе қандай да бір басқа істермен айналысып уақыт өткізу ұнайтыны рас па?
8. Егер, ниетіңізді жүзеге асыру кезінде кез келген кедергі тап болса, сіз өз ниетіңізден қаншалықты оңай бас тартасыз?
9. Сіз өз жасыңызға қарағанда әлдеқайда ересек адамдармен қаншалықты оңай байланыс орнатасыз?
10. Сізге өз замандастарыңызбен түрлі ойын-сауық ойлап тауып, көңіл көтеруді ұйымдастыру ұнайды ма?
11. Сіз үшін жаңа компанияға ену қиындық туғызады ма?
12. Сіз жиі бүгін атқарылуға тиіс болатын істі, басқа күндерге қалдырасыз ба?
13. Сізге бейтаныс адамдармен байланыс орнату қаншалықты оңай түседі?
14. Сіз жолдастарыңыздың Сіздің қалауыңыз бойынша әрекет етуі үшін талпынасыз ба?
15. Сізге жаңа ұжымға үйрену қиындық туғызады ма?
16. Достарыңыздың тарапынан берілген уәденің орындалмауы, жауапкершіліксіздіктер, Сізде ешқандай қайшылықтар тудырмайтыны рас па?
17. Сіз мүмкіндігінше жаңа адамдармен танысып және сөйлесуге талпынасыз ба?
18. Сіз маңызды істерді шешуде қаншалықты жиі бастамашыл боласыз?
19. Айналаңыздағы адамдар Сіздің наразылығыңызды тудырғаны үшін, кейде жалғыз қалуды қалайсыз ба?
20. Әдетте сіз үшін таныс емес жағдайда өзіңізді дұрыс бағдарлай алмайтыныңыз рас па?
21. Сізге адамдар арасында үнемі болу ұнай ма?
22. Бастаған істі дер кезінде аяқтай алмай қалсаңыз, Сізде наразылық туа ма?

23. Сіз жаңа адамдармен танысуда қандай да бір қиындықтар мен мәселелер немесе қолайсыздық, ыңғайсыздық сезінесіз бе?

24. Өз достарыңызбен жиі қарым-қатынас жасау Сізді жалықтыратыны рас па?

25. Сізге ұжымдық ойындарға қатысу ұнай ма?

26. Достарыңыздың мүдделерін қозғайтын мәселелерді шешуге байланысты сұрақтарды шешуде Сіз жиі бастамашы боласыз ба?

27. Сіз өзіңізге аз таныс адамдар ортасында өзіңізді ыңғайсыз сезінетіңіз рас па?

28. Сіз өзіңіздің адалдығыңызды дәлелдеуге сирек тырысатыныңыз рас па?

29. Егер сіз үшін бейтаныс ортаны жылы қалпына келтіру көп қиындық туғызбайтыны рас па?

30. Сіз мектептегі қоғамдық іс-шараларға қатысасыз ба?

31. Сіз өзіңіз араласатын таныс адамдарыңыздың санын шектеуге талпынасыз ба?

32. Сіз, өз пікіріңізді немесе шешімізді достарыңыздың тарапынан бірден қолдау таппаса, сақтап қалуға тырыспайтыңыз рас па?

33. Егер сіз үшін бейтаныс ортаға тап болсаңыз, өзіңізді еркін ұстай аласыз ба?

34. Өз жолдастарыңыз үшін Сіз түрлі іс-шараларды ерікті түрде ұйымдастырасыз ба?

35. Сіз көпшіліктің алдына шығып сөйлеуде өзіңізді сенімсіз әрі ыңғайсыз сезінетініңіз рас па?

36. Сіз кездесулер мен іскерлік бас қосуларға жиі кешігесіз бе?

37. Сіздің достарыңыздың көп екені рас па?

38. Сіз жиі өз достарыңыздың назар орталығы боласыз ба?

39. Сіз бейтаныс адамдармен қарым-қатынас кезінде өзіңізді жиі ыңғайсыз сезінесіз бе?

40. Сізді қоршаған бір топ жолдастарыңыздың ішінде өзіңізді ыңғайсыз сезінетініңіз рас па?

Нәтижелерін өңдеу: Оқушылардың берген жауаптарының нәтижелері салыстыру арқылы (коммуникативтілік және ұйымдастырушылық бейімділігі жеке қарастырылады) өңделеді.

ҚОСЫМША К

«Біз – болашақ лидерміз» бағдарламасы

Адам қоғамда өмір сүреді, сол себептен, оның осы қоғамда белгілі бір орынға ие болғысы және маңызды бір рөл атқарғысы келетіні орынды. Өз кезегінде, кез келген мәдениетті қоғам әлеуметті белсенді тұлғаға зәру. Қазіргі замандағы қазақ қоғамы, адам өмірінің барлық қырларын қамтитын дағдарысқа ұшырады. Қоғам үшін маңызды мәселелер мен міндеттерді шеше алатын, көш бастап жүре алатын, жігерлі және дана тұлғалар, елді дағдарыстан шығара алады. Әлеуметті белсенді тұлғаға деген, біздің қоғамның объективті қажеттілігіне сүйене отырып, бүгінгі мектеп жеке тұлғаға бағытталған білім беруді жүзеге асыруға міндетті болып табылады. Жеке тұлғаға бағытталған білім беру дегеніміз, «толық, шығармашыл және саналы өмір сүру үшін, өзінің қызығушылықтары мен бейімділіктеріне, қабілеттеріне сәйкес қоғамда өз орнын іздеп жүрген», әр бір оқушыны дербес, іштей еркін тұлға ретінде тәрбиелеу. Дәл осындай тұлға, келешекте экономика, саяси және мәдени бағыттағы міндеттерді шешу жауапкершілігін өз мойнына алады. Осындай адамдар лидер болады. Лидерлік қабілеті, ерте балалық шақта пайда болады. Өкінішке орай, мектептерде бұл әлеуметтік-психологиялық феноменге аз көңіл бөлінеді. Оқушылардың ұйымдастырушылық қабілеттерін дамытуға, лидерлік қасиеттерінің мақсатты түрде қалыптасуына жағдай жасау мәселесіне, одан да аз көңіл бөлінеді. Әлеуметтік-экономикалық дағдарысқа байланысты мектептердегі қалыптасқан жағдай, оқушыларды белсенді өмірлік позицияда тәрбиелеу барысында қиындық келтіреді. Құрбыларының арасынан, өзінен өзі пайда болған лидерлерге ұйымдастырушылық жұмыс туралы білім жетіспейді, ал педагогтарға, өздерінің көмекшілерін оқытуға уақыт жетіспейді. Бұл, лидер тұлғасын қалыптастыру үшін тұтас амал табу мәселесін ұсынады.

Бағдарлама мақсаты - белсенді өмірлік позициясы бар, өзінің шығармашылық әлеуетін жүзеге асыра алатын, ұжым үшін жауапкершілікті өз мойнына алуға дайын және өздігінен дамуға, жетілуге талпынатын тұлға тәрбиелеу.

Бағдарлама міндеттері:

1. Жоғары сынып оқушыларын қоғамда жақсы бейімделуіне, оның тұлғалық даму мен әлеуметтенуіне қажетті лидерлік қасиеттерді дамыту үшін жағдайлар жасау.
2. Балалар арасындағы лидерлерге педагогикалық қолдау көрсетілуін қамтамасыз ету.
3. Ұйымдастырушылық қызмет негіздері туралы білімдерін қалыптастыру.

Бағдарлама лидерлерді анықтауды, ынталандыруды және дайындауды жоспарлайды, яғни құрбылары арасында көбірек беделге ие және әлеуметті маңызды әрекетке құрбыларын бастап жүре алатын балаларды тәрбиелеуді көздейді. Бағдарлама, құнды-мәнді теңдік, мәдени лайықтылық, табиғи сәйкестілік, креативтілік пен тәрбиелеу мазмұнының жеке тұлғалық бағыттылығы принциптерінен құрылған.

Бағдарлама, педагогика, психология, әлеуметтік психология, тәрбие жұмысының әдістемесі секілді басқа да ғылымдардың деректерінен құрылған. Жоғары сынып оқушыларына арналған. Оны жүзеге асыру барысында, білім мекемесінің өзгешелігін есепке алу қажет.

«Болашақ – ол біз» бағдарламасы, бір бірімен логикалық байланысы бар, 4 тараудан тұрады.

1 тарау. «Қалай көш бастау керек».

Мақсаты:

1. Лидерлік қасиеттерінің диагностикасы.
2. Ұйымдастырушылық қызмет негіздерін оқыту.
3. Тренинг.

Жұмыс түрлері мен әдістері: әңгімелесулер, іскер ойындар, жаттығулар, шығармашылық тапсырмалар және ұжымдық шығармашылық әрекеттер.

Күтілетін нәтиже:

1. Ұйымдастырушылық қызмет негіздерін игеру.
 2. Өздігінен тәрбие алу мен даму міндеттерін анықтау.
- 2 тарау «Табыс кілті».

Мақсаты:

1. Ұйымдастырушылық қызмет негіздері туралы білімін бекіту.
2. Ұйымдастырушылық қызмет негіздерін оқыту.
3. Өсу диагностикасы.
4. Тренинг.

Жұмыс түрлері мен әдістері: тесттер, іскер және диагностикалық ойындар, жаттығулар, ұжымдық шығармашылық әрекеттер.

Күтілетін нәтиже:

1. Жоғары сынып оқушыларының ұжымда жұмыс жасауға дайын болуы.
 2. Қызметтің әр түрлерін ұйымдастыра білу білігі.
- 3 тарау «Өз-өзімен бола білу өнері».

Мақсаты:

1. Ұйымдастырушылық қызмет туралы білімін кеңейту және тереңдету.
2. Ұйымдастырушылық техникасын үйрену.
3. Тренинг.

Жұмыс түрлері мен әдістері: лекциялар, семинарлар, конференциялар, дөңгелек үстел, қарым-қатынас жасау шеңбері, іскер адамдармен кездесулер.

Күтілетін нәтиже:

1. Алған білімдерін іс жүзінде қолдана білу білігі.
2. Қиын жағдаяттарды шеше алу білігі.

4 тарау «Мен лидермін».

Мақсаты:

1. Лидерлерді психологиялық-педагогикалық дайындау.
2. Жобаны дайындау мен қорғау.
3. Диагностика.

Жұмыс түрлері мен әдістері: «Мен лидермін» және «Лидерден емтихан аламыз» тесттері, ашық микрофон, пікір талас.

Күтілетін нәтиже:

1. Жоғары сынып оқушысының белсенді өмірлік позициясы.
2. Тапсырылған міндетті орындау үшін құрбылар ұжымын ұйымдастыра білуі.

Жобаны қорғау (өзін лидер ретінде іске асыру) және шығармашылық зертхана (алған білімдерін бекіту мен лидерлік дағдыларын өтеу), шебер-кластар (оқыту) ұйымдастыру, бағдарламаны жүзеге асырудың негізгі кезеңдері болып табылады.

Бағдарлама мазмұны, оқушыларға лидер болу өнерін, ұйымдастырушылық қызмет, ұйымдастырушы техникаларының құпияларын ашады; лидердің ұжым алдындағы жауапкершілігін сезінуге; өзін және ұйымдастырушылық қызметке дайындық деңгейін түсінуге көмектеседі. Бағдарламада, жұмыстың әр түрлі формалары мен әдістерін қолдану қарастырылған: диагностикалық және іскерлік ойындар, шағын практикумдар, жаттығулар, әңгімелесулер, диспуттар, шығармашылық тапсырмалар, тесттер, тренингтер, шығармашылық жобаларды қорғау. Әр бір сабақта жұмыстық дәптер, ұйымдастырушының сөздігі мен күнделігін жүргізу қарастырылған. Сабақ, өз қызметін өздігінен талдау мен өзінің өсуіне баға берумен аяқталады.

Әрқайсысы өзінің ұйымдастырушылық білімдерін, дағдыларын, біліктерін көрсететін, оқушылардың шығармашылық жобаларын жасау мен қорғау, бағдарламаны меңгеру деңгейін тексерудің негізгі формасы болып табылады.

Сабақтар құрылымы бірнеше міндетті элементтерден тұрады:

1. Теориялық бөлімі	2. Тәжірибелік бөлімі
Ұйымдастырушы сөздігімен жұмыс жасау, әңгімелесу, диагностикалау, талдау, өздігінен талдау, зерттеу.	Диагностикалық және іскерлік ойындар, тренингтер, диспут, Іскер лидерлермен кездесулер, практикум, шығармашылық тапсырмалар, тесттерді өңдеу, бақылау.
3. Қорытынды бөлімі	
Тестілеу, қарым-қатынас шеңбері, рефлексия, өздігінен рефлексия, әңгімелесу, күнделік жазу, коммуникативті ойындар, әндер жаттау, шәй ішуді ұйымдастыру.	
4. Ұй тапсырмасы	
Құрбыларын бақылау; сыныпта, мектепте, топта ұжымдық шығармашылық қызметті ұйымдастыру; шағын шығарма; тест өңдеу; тестілеу нәтижесі бойынша ұсыныстармен жұмыс, өздігінен білім алу бойынша жұмыс.	

Курстың тақырыптық жоспары, теориялық және практикалық дайындық мазмұны, ұсынылған әдебиеттер тізімі және оқушыларға қойылатын бірыңғай талаптар бағдарлама мазмұнына кіреді.

Тақырыптық жоспар

№	Сабақ тақырыптары	Сағат саны	Сабақта қолданатын негізгі формалар мен әдістер
1-тарау	Қалай көш бастау керек.	8 сағат	
1.	Бүгін осы жерде, бәріміздің жиналғанымыз қандай тамаша болған	2 сағат	Тренингтер, коммуникативті ойындар, әңгімелесу, ұйымдастырушының сөздігімен жұмыс жасау, «Менің ұйымдастырушылық жүгім» атты әдіс
2.	Мен адаммын, бірақ қандай адаммын?	2 сағат	Тест, «Суретші немесе ойшы» атты шағын практикум, әңгімелесу, коммуникативті ойындар
3.	Қалай көш бастау керек.	2 сағат	Жағдаяттарды талдау, әңгімелесу, тренинг, жаттығулар, ойын, диспут
4.	«Кеме апаты» атты диагностикалық ойын	2 сағат	Ойын, әңгімелесу, әрекеттерін талдау, ұсыныстар жасау
2-тарау	Табыс кілті	2-6 сағат	
5.	«Табыс кілті» атты кешенді ойын		Ойын түрінде жүргізіледі-саяхат, жиын, слет жасау
3-тарау	Өз-өзі бола білу өнері	12 сағат	
6.	Ұйымдастырушылық техника	2 сағат	Тәжірибелік сабақтар, жаттығулар, тренинг
8.	Қарым-қатынас жасау өнері	2 сағат	Тренинг, «Лидерден емтихан аламыз» атты тест, әңгімелесу, жағдаяттарды

			талдау
10.	Ұйымдастырушының жұмыс жасау стилі	2 сағат	Практикум, жағдаяттарды талдау, әңгімелесу, диспут
4-тарау	Мен лидермін	8 сағат	
11.	Болашақ – ол біз Шығармашылық жобаларды қорғау.	6 сағат.	«Мен лидермін» тесті. Оқушы-лидерлердің ұйымдастырған ұжымдық шығармашылық қызметі
12.	«Жас лидер мектебі маған не берді» тақырыбында қоштасу оттығы	2 сағат	Сауалнама алу, қарым-қатынас шеңбері
Барлығы : 24 сағат			

1 тарау. Қалай көш бастау керек. (8 сағат)

1 тақырып. Бүгін осы жерде, бәріміздің жиналғанымыз қандай тамаша болған. (2 сағат).

Шеңбер мәні. Бүркіт балапандарының шеңбері. Танысу. «Ғажайып Валерия», «Келісіп әрекеттен» атты коммуникативті ойындар. Жас лидер мектебінің мақсат пен міндеттері. Көш бастайтындарға (А.Н.Лутошкин). Ұйымдастыру әліппесі. Ұйымдастыру және жүйе. Ұйымдастыру күші. Ұйымдастырушылық білімдер. Ұйымдастырушылық біліктер. Ұйымдастырушылық қабілеттер. Ұйымдастырушының өнегелі келбеті.

Ұйымдастырушының сөздігімен жұмыс жасау. Негізгі ұғымдар: лидер, ұйымдастырушы, басқарушы, ұйым, жүйе, ұйымдастырушылық білім, ұйымдастырушылық біліктер, ұйымдастырушылық қабілеттер. Күнделікті толтыру. «Менің ұйымдастырушылық жүгім» әдістемесі. Ұй тапсырмасы: «Қазіргі заманғы лидер дегеніміз, ол...» тақырыбында шағын шығарма жазу.

2 тақырып. Мен адаммын, бірақ қандай адаммын? (2 сағат)

«Күлімсіреу», «Бейбітшілік саған» атты жаттығулар. «Суретші немесе ойшы» атты шағын практикум. Адам. Адам туралы білімнің мәні. Жоғары сынып оқушыларының психологиялық ерекшеліктері. Темперамент. Мінез. Қабілеттер. «Құрбыларымен қалай жұмыс жасау керек» атты ұйымдастырушыға арналған кеңестер. Ұйымдастырушының сөздігімен жұмыс жасау. Негізгі ұғымдар: адам, темперамент, холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик, мінез. «Мен лидермін» атты тест. Күнделікті толтыру. Сабаққа өздігінен талдау жасау. Ұйге тапсырма: сыныптастарын бақылау. Әрқайсысының бойынан ерекше бір қасиеттерін алып бөлу. Құрметке ие және сізге ұнамайтын қасиеттерін белгілеңіз.

3 тақырып. Қалай көш бастау керек. (2 сағат).

Ескерушілік, байқағыштық секілді, маңызды лидерлік қасиеттерді дамытуға арналған ойындар. Ұй тапсырмасын талдау. Сыныптастарының бойынан байқалатын қасиеттері, неліктен ерекше дамыған болып табылады? Ұйымдастырушылық жұмыста қандай қасиеттерге сүйенуге болады, ал қандай қасиеттерден керісінше арылу керек? Диспут «Кім дабыл қағады?». «Мен лидермін» атты тесті талдау. Лидерлік қасиеттерді қалыптастыру бойынша ұсыныстар мен кеңестер. Ұйымдастырушының сөздігімен жұмыс жасау. Негізгі ұғымдар: мақсаттылық, креативтілік, құзырлылық, белсенділік, ынталылық, көпшілдік, тапқырлық, табандық, сабырлылық ету, жұмысқа қабілетті болу, байқағыштық, дербестік, ұйымшылдық. Күнделікті толтыру.

4 тақырып. Диагностикалық ойын.

Б.В.Першуткинаның «Кеме апаты» атты диагностикалық ойыны. Ойынды талдау. Қорытынды жасау. Ұйымдастырушыға кеңестер. Күнделікті толтыру. Ұй тапсырмасы: құрбыларын бақылау. Қарым-қатынас жасауға не кедергі болады. Қарым-қатынас жасауда күтілетін нәтижеге неге қол жеткізе алмаймыз.

2 тарау. Табыс кілті (2-6 сағат).

Саяхат-ойын түрінде, «Табыс кілті» атты кешенді ойын жүргізіледі. Демалыс орталығында, сауықтыру лагерінде, көктемгі каникул кездерінде өткізген дұрыс.

Ойын мақсаты:

1. Ұйымдастырушылық қызмет негіздері туралы білімін бекіту.
2. Ұйымдастырушылық техниканың тәжірибелік дағдыларын өтеу.
3. Өсу диагностикасы.
4. Ұйымдастырушылық қызмет негіздерін үйрету.

3 тарау. Өз өзі бола білу өнері.

5 тақырып. Ұйымдастырушылық техника (2 сағат).

Ескерушілік және байқағыштық қасиеттерін дамыту ойындары. Ұй тапсырмасын талдау. Сенің ұжымың. Жұмысты қалай ұйымдастыру қажет. «Ұжымдық шығармашылық қызметті ұйымдастыру» атты іскерлік ойын. Ойынды талдау. Ұйымдастырушы сөздігі. Негізгі ұғымдар: ұжым, ұжым белгілері. Күнделікті толтыру. Ұй тапсырмасы: шығармашылық жоба тақырыбын ойластыру.

6 тақырып. Қарым-қатынас өнері (2 сағат).

Коммуникативті ойындар. «Лидерден емтихан аламыз» атты тест. Адам өмірінде қарым-қатынастың мәні. Қарым-қатынас түрлері. Қарым-қатынас функциялары. Байланыс орнату. Әңгімелесудің әр түрлі тәсілдері. Қарым-қатынас жасауға кедергі болатын психологиялық бөгеттер. Қарым-қатынас жасау барысында серіктестің типтік жай-күйі. Ұйымдастырушыға ақыл-кеңестер. Негізгі ұғымдар: қарым-қатынас, қарым-қатынас функциялары, байланыс, ауызша және ауызша емес қарым-қатынас. Ұй тапсырмасы: құрбыларын бақылау. Қарым-қатынас жасауға не кедергі болады? Қарым-қатынас барысында адамдар өзін қалай ұстайды (адамның шынайы мінез-құлқы). Әр түрлі жағдайда әңгімелесудің әр түрлерін бөліп шығару.

7 тақырып. Конструктивті сын кодексі (2 сағат).

Коммуникативті ойындар. «ТЖ» жағдайын ойнап сомдау. Жағдайды талдау. Дауласуды, дискуссияны қалай жүргізу керек. Қарсы болғандарға кеңестер. Сыналып жатқанға жаднама жасау. Әңгімелесушіні, өз пікіріңмен келісуге көндірудің 12 амалы. Адамды райынан қайтарудың 9 амалы. «Миға шабуыл» ережелері (А.Н.Лугошкін). Ұйымдастырушы сөздігі: диспут, кодекс, миға шабуыл.

8 тақырып. Ұйымдастырушының жұмыс жасау стилі (2 сағат).

К.Левин ұйымдастырушы стильдері: авторитарлы, демократиялық, либералды. А.Н.Лугошкін бойынша, ұйымдастырушының жұмыс жасау стильдері. Ұйымдастырушы қандай стиль таңдау керек. «Мен лидермін ба» тесті. Нәтижелерді өңдеу. Ұйымдастырушы сөздігі. Негізгі ұғымдар: лидер стилі, авторитарлы стиль, демократиялық стиль, либералды стиль.

4 тарау. Мен лидермін (8 сағат).

9 тақырып. Болашақ – ол біз.

Оқушылардың шығармашылық жобаларын жасау мен оларды қорғау. Ұжымдық шығармашылық қызмет.

10 тақырып. Жас лидер мектебі маған не берді.

Қоштасу оттығы. Сабақтардың қорытындысын жасау. Шығармашылық жобаларды қорғау нәтижелері. «Жас лидер мектебі маған не берді» тақырыбы бойынша шеңбер бойымен әңгімелесу. Қорытынды сауалнама. «Менің ұйымдастырушылық жүгім» әдістемесі. Күнделіктерді толтыру.

Жас лидер мектебінің тыңдаушыларына қойлатын бірыңғай талаптар:

1. Әлеуметтік бағыттылық:

- белсенді өмірлік позиция;
- құрметпен өзін танытуға талпыныс пен қажеттілік;
- өздігінен дамуға және жетілуге талпыныс;
- өзіндік шығармашылық потенциалын іске асыруға дайын болуы;

- ұжым үшін жауапкершілікті өзіне қабылдауға дайын болуы;
- өзінің мүмкіндіктеріне деген сенімділік.

2. Лидерлік қасиеттер: мақсаттылық, креативтілік, құзырлылық, белсенділік, ынталылық, көпшілдік, тапқырлық, табандық, сабырлылық ету, жұмысқа қабілетті болу, байқағыштық, дербестік, ұйымшылдық.

3. Білуі керек:

- ұйымдастырушылық қызмет негіздерін;
- құрбылар ұжымының ерекшеліктерін, оның даму заңдылықтарын білу;
- жасөспірім және жас шақтың ерекшеліктерін білу;
- конструктивті сын кодексі;
- заманауи лидерге қойылатын талаптар;
- лидердің жұмыс жасау стильдері;
- қарым-қатынас техникасы;
- ұжымдық шығармашылық қызметті ұйымдастыру технологиясы;

4. Ұйымдастырушылық біліктер мен дағдылар:

- ұйымдастырушылық техниканы игеру;
- өзін және құрбылар ұжымын басқара алу;
- қарым-қатынас жасау стилін дұрыс таңдай алу;
- қарым-қатынасты ұйымдастыра білу;
- дискуссия жүргізе алу, құрбыларын көндіру және райынан қайтара алу;
- құрбылар ұжымының жұмысын жоспарлай алу;
- көркемдеушілік дағдылар.

ҚОСЫМША Л

Оқушылардың ұйымдастырушылық сапаларын тәрбиелеуде қолданылатын ойын-жаттығулар

«Белсенді лидер» жаттығуы

Мақсат. Топтың күш-қуаты мен жігерін арттыру.

Қажетті уақыт. 10 мин.

Құрал-жабдықтар. Дәптер мен күнделік.

Жаттығу барысы. Кіші шеңбер пайда болу үшін барлығы дөңгеленіп отырып, аяқтарын тігінен созады. Нұсқаушы осы шеңбердің ортасына тұрып, дәптерді теріс қаратады.

Нұсқаушының міндеті кез-келген қатысушының есімін жылдам айтып, сол адамның аяғынан түрту қажет.

Есімі аталған қатысушының міндеті – аяғын бүгіп, келесі есімді атау керек. Егер есімі аталған қатысушы аяғын бүгіп үлгергенше басқа адамның атын айтса, ол адамның аяғын түртіп үлгермесе онда ол жаттығудан шеттетіледі.

Түсініктеме. Қатысушылардың белсендігін арттыру мақсатында жаттығуды қолдануда нұсқаушы топтың күш-қуатына мән беру қажет. Іс-шараның созылуына байланысты қатысушылардың шаршауының әсерінен топтың белсенділігі төмендейді (Евтихов О.В. Тренинг лидерства. СПб.: Речь, 2007. 256 с.).

«Мен өткен шақтағы лидер», «Мен қазіргі лидер», «Мен болашақтағы лидер»

Нұсқау. Сурет салыңыз: «Мен өткен шақтағы лидер», «Мен қазіргі лидер», «Мен болашақтағы лидер». Бұл жерде фантазияңызды көрсетіп, өзіңізді атақты адамдарың қасында қымбат машинада немесе керісінше ешкім араласқысы келмейтін адаммен бейнелеңіз. Сабақ барысында қатысушылар өздерінің суреттерін көпшілікке көрсетеді. Сурет бойынша келесі сұрақтарға жауап беру сұралады:

«Мен өткен шақтағы лидер» қандай?

«Мен қазіргі лидер» қандай?

«Мен болашақтағы лидер» қандай?

«Мен қазіргі лидер» мен «Мен болашақтағы лидердің» айырмашылығы қандай? «Мен қазіргі лидерді» және «Мен болашақтағы лидерге» қалай жақындатуға болады және мен не істеп жатырмын, болашақта не істеймін? Мен қалай өзімнің кемшіліктерімді түзеймін және неге қазір олар бар? Жетістікке жету үшін не істеу керек? Мен идеалды лидер болғым келген уақыттың айы мен жылын анықтаңыз.

Оқушылардың ұйымдастырушылық сапаларын айқындауға арналған диагностикалық ойын

«Мақсатқа жету» диагностикалық ойыны

Мақсатқа жету үшін не істей алатынымызға толыққанды көз жеткізе алатын болсақ, оған жетуге ықтимал ету оңай болып табылады. Балалар рөлдік ойындарда нақты мақсатты алдына қоя алатын болады. Кейбіреулеріне мақсатына жетуі үшін бұл жетістік ретінде көріну мүмкін. Бұл ойында балалар өзінің актерлік қабілеті мен басқалардың көзқарасын шешетіндей өзін-өзі дамытады.

Нұсқаулар: Бірнеше минут тыныш ортада отырып, осы жылы қандай жетістікке жетуіңізде қажет ететіңізде ойланыңыз. Қандай нәрселерді үйренгіңіз келеді? Ойланып, топқа сөзбен айтпай ым-ишаратпен нені үйренгіңіз келетінін көрсеніз (2-3 минут).

Содан кейін әрбір балаға 2 минут беру арқылы оның басқаларға өзінің бейнесін көрсетуді ұсыныңыз. Нені көрсеткісі келгенін балалар ойлап табады. Балаларды біріктіру арқылы осы ойынды өткізуге болады: әрбір топта 6-7 адамнан құралады.

Жаттығуды талдау:

- Маңызды мақсатты таңдау сіз үшін қиынға соқты ма?
- Оны бейнелегенде өзінді қалай сезіндіңіз?
- Бір жылда осы мақсатқа жетуге сенімдісіз бе?
- Сол үшін не істеу қажет?
- Басқа балалардың неге қызығатындығын білу арқылы нені үйрендіңіз?
- Өзіңнің мақсатыңды қайдан аласың?
- Оларды жаһандық деңгей деп ойламайсыз ба? Немесе кішігірім бе? Немесе жетістікке жетудің жолы ма?

«Лидер - бұл...»

Мақсаты:

- белсенді қарым-қатынас стилін меңгеру және топта әріптестік қатынасын дамыту;

- лидерлік қасиетті сезініп, лидерлік мінез-құлықтың анық және нақты бейнесін қалыптастыруды жаттықтыру.

Топтың саны: кез-келген үлкен топ.

Құрал-жабдықтар: жарты қағаз, қайшы, желім, маркерлер, қарындаштар, көптеген жарнамалық проспектілер, журналдар, газеттер.

Уақыты: шамамен бір сағат.

Ойын барысы

Бұл тапсырма – топты лидерлік жаттығуға дайындауға пайдасы мол. Ойындық пішіндегі құрал-жабдықтар қатысушылар үшін барлық тапсырмаларлы орындауға бағыт-бағдар береді. Жаттықтырушы мен топ кездесу кезінде бұл мәселеге қайты оралып отырады. Сондықтан үлкен паракты қолдануға тырысыңыз, себебі ұзақ уақыт сақтауға көмектеседі.

Барлық ойыншыларға әртүрлі кеңсе заттары ұсынылады, газеттер, журналдар, жарнамалық проспектілер. 30-40 минут ішінде олар (жеке немесе жұппен) газет тақырыптары, суреттер, қолмен салынған суреттер немесе жарнамада табылған үзінділер, журналдар, газеттерден жабыстыру арқылы

өзіне ұнайтын бейне жасайды.

Жұмыстың тақырыбы: "Мен - лидермін!" Жұмыста лидердің қасиетін ерекшелейтін, өзінің артынан адамдарды ерте алатын мүмкіндігі, оларды басқару тектес көзге көрінетін бейнені істеп шығару қажет. Топ жұмыс істеп жатқанда, бөлмеде қатысушылардың шығармашылық рухын көтеретін, жігерлі, ырғақтық әуен сомдайды.

Аяқтау уақыты келгенде, аралас әуен қойылады – бұл белгі қатысушылардың жұмыс орнын жинау, бөлмені құқыстар мен қиған қағаздардан жинастыруды бастау керек екенін білдіреді. Осы уақытта жаттықтырушы қатысушылардан алынған қағазды нөмірлеп және оны іледі. Бөлме қоқыстан тазартылған соң, жұмысты ары қарай жалғастырамыз. Барлық лидерлер бөлмеде айналып, жабыстырылған қағаздағы бейнені көру, оқу арқылы әрқайсысы өзінің ойындағыны бейнені көру арқылы түртіп алады.

Аяқталуы

Бірге жиналып көргенді талқылаймыз. Қатысушылар авторлық жұмыстың ойын ескеріп, әріптестерінің жұмысы қайсы тартымды болғанын айтып жеткізеді.

Қорытындысында тақтаға лидерлік қасиеттерді теріп жазамыз.

Сонымен, лидер – бұл ...

Жаттығудағы бірнеше ойдың сұрағына жауап: «Лидер деген кім, кімді лидер деугізге болады?»

Сонымен, лидер – бұл:

- біріншіден – үстем тұлғалық;*
- нәтижеге жеткізетін тұлға;*
- жағдайға жылдам әсер етеді және мәселелені шешу үшін тиімді құралдарды пайдаланылады;*
- басқа да ой мен сезім білдіруді тоқтату;*
- көпшіліктен ерекшелену;*
- сенім білдіруге болатын адам;*
- ол адам елеулі және харизматикалық, оның тыңдау немесе тыңдамау деген сұрақ көкейінде болмайды;*
- қорғашан ортасындағы адамдарға көп әсер ете білетін адам;*
- өзінің және достарының игілігі үшін пайда келтіретін адам;*
- басқа адамдардың деңгейіне қарағанда басқарушылық, ұйымдастырушылық қасиеті мол болуы.*

ҚОСЫМША М

Тәлімгерлер кеңесінің ЕРЕЖЕ үлгісі

1 Жалпы ережелер

1.1 Тәлімгерлер кеңесі - мектептің оқу-тәрбие процесін басқару жүйесі аясында мектептік кеңесші орган болып табылады.

Тәлімгерлер кеңесі мектепте оқушы жастардың оқу-тәрбие жұмысын арттыру мақсатында ұйымдастырылып отыр. Бұл оқушы тұлғасының әлеуметтенуіне, олардың бойында адамгершілікке, азаматтық жауапкершілік пен патриотизмге тәрбиелеуге, шығармашылық қабілеттері мен белсенді азаматтық позициясын дамытуға бағытталған. Аталмыш кеңес өзінің іс-әрекетінде балалар мен жасөспірімдердің әлеуметтік маңызды бастамаларын қолдау мақсатында құрылған, өз іс-әрекетінде «Балалар құқықтары туралы» Қазақстан Республикасының Заңын, «Балалар құқықтары туралы» БҰҰ-дың халықаралық Конвенциясын, Қазақстан Республикасының Конституциясын, Қазақстан Республикасының «Мемлекеттік жастарға бағытталған саясаты туралы» Заңын ұстанады. Мұнда тәлімгерлермен кәсіби-педагогикалық қызметін үйлестіруші және біріктіруші, ғылыми жұмысқа тарту, оқушыларды қоғамның пайдасына тарту, сыныпта оқушылар арасында өзара ынтымақтастық атмосферасын құруға көмек көрсету, оқу-тәрбие ісі жөнінде адал көзқарас пен спорттық жұмыстарды арттырудағы орган болып табылады.

1.2 Мектептегі тәлімгерлер кеңесі және оның төрағасын тәрбие-ісі жөніндегі орынбасар бекітеді. Кеңесті қалыптастыру тәрбие-ісі жөніндегі орынбасар ұсынысы бойынша жылына бір рет жүргізіледі.

1.3 Мектептегі тәлімгерлер кеңесі директордың тәрбие ісі жөніндегі орынбасары бекіткен оқу жылына арналған жоспарға сәйкес өткізіледі.

1.4 Тәлімгерлер кеңесі тәрбие-ісі жөніндегі орынбасарға тікелей бағынады.

1.5 Өз қызметінде Кеңес «Білім туралы» Қазақстан Республикасының заңдарымен, ҚР Үкіметінің, Заңның жарлықтары мен өкімдері басшылыққа алынатын оқушыларға білім беру, жастар саясаты бағдарламасын және салауатты өмір салтын насихаттау үшін бағдарламаның мәселелері бойынша Қазақстан Республикасы Білім және Ғылым министрлігінің жарлықтары мен өкімдері, мектеп Жарғысы, осы ережеге сәйкес ғылыми кеңес шешімдері, бұйрықтары, тәрбие жұмысы және мектептің жастар саясаты негізінде басқарылады.

2 Мақсаты мен міндеттері

2.1 Мақсаты: бүгінгі нарықтық экономика жағдайында бәсекеге түсе алатын, рухани-жалпыадамзаттық құндылықтары қалыптасқан, белсенді өмірлік позициясымен ерекшеленетін, қоғамдық іс-әрекетке бейім, жан-жақты дамыған, іскер, саналы тұлғаны тәрбиелеу.

2.2 Міндеттері:

- оқушылардың шынайы өзіндік бастамаларға негізделген белсенді, дербес, өнімді іс-әрекетін ұйымдастыру;
- оқушылардың тұлғалық өсуін, өзін-өзі анықтауын, өзін-өзі нақтылауын, өзін-өзі дамытуын, өзін-өзі іске асыруын қамтамасыз ететіндей жағдайлар жасау.

3 Кеңестің құқықтары мен міндеттері

3.1 Тәлімгерлер кеңесі құқылы:

- тәлімгерлер кеңесінің іс-әрекетін жетілдіру бойынша ұсыныстар жасауға;
- құрылымдық бөлімшелермен өзара қарым-қатынаста тәлімгерлер кеңесінде енгізілген қажетті ақпараттарды жүзеге асыру үшін сұрастыруға және алуға рұқсат етіледі;
- директордың тәрбие ісі жөніндегі орынбасары ұсынысы бойынша тәлімгерлер кеңесіне белсенді қатысқаны үшін көтермелеуге және міндеттерін орындамағаны үшін мүшелерді жауапкершілікке тартуға;
- директордың тәрбие ісі жөніндегі орынбасармен келісе отырып тәлімгерлер кеңесінің күн тәртібіндегі мәселелер мен өткізу күнін анықтауға;
- өткізілетін барлық іс-шараларға және бағдарламаларға қатысуға;
- кеңестің шешімі мен міндеттерін орындамаған жағдайда оның мүшелілігінен шығаруға.

3.2 Тәлімгерлер кеңесінің міндеттері:

- белгілі бір осы Ережеге сәйкес толық көлемде қызметті жүзеге асыру;
- жалпы мектептік тәрбие ісі жөніндегі жұмыстың тұжырымдамасын өз қызметіне сәйкес орындауға.
- өзге мүшелердің абыройына нұқсан келтірмеуге;
- тәртіп бұзбауға.

4 Тәлімгерлер кеңесінің төрағасының құқықтары мен міндеттері

4.1 Тәлімгерлер кеңесінің төрағасының құқықтары:

О мектептің тәрбие жұмысын жақсарту үшін креативті ұсыныстар ойлап табу;

О директордың тәрбие ісі жөніндегі орынбасармен келісе отырып тәлімгерлер кеңесінің күн тәртібіндегі мәселелер мен өткізу күнін анықтау.

- 4.2 Тәлімгерлер кеңесінің төрағасының міндеті:

О тәлімгерлер кеңесін басқару, тәлімгерлер кеңесін тұрақты өткізу;

О тәлімгерлер кеңесінің шешімдерінің орындалуын бақылауды жүзеге асыру;

О тәлімгерлер кеңесінің шешімін мектепте жүзеге асырылуына дейін бақылау;

О өзара іс-әрекетті орынбасармен бірлесе отырып тиісті бағыттар бойынша жүзеге асыру;

О директордың тәрбие ісі жөніндегі орынбасарға өзінің атқарған жұмысы туралы есеп беру.