

Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті

ӘӨЖ 37.091.212.3

Қолжазба құқығында

УШАТОВ МАРАТ ӘБДІКАЛАМУҰЛЫ

**Педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетін
дамыту**

6D010300- Педагогика және психология

Философия докторы (PhD)
дәрежесін алу үшін дайындалған диссертация

Ғылыми кеңесші:
п.ғ.д., профессор
Абсатова М.А.
Шет елдік кеңесші:
PhD доктор, профессор
Фиген Ереш

Қазақстан Республикасы
Алматы, 2016

МАЗМҰНЫ

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР.....	3
АНЫҚТАМАЛАР.....	4
БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР.....	5
КІРІСПЕ.....	6
1 ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРЫНДАРЫ СТУДЕНТТЕРІНІҢ ЛИДЕРЛІК ӘЛЕУЕТІН ДАМУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ	
1.1 Педагогика және психология ғылымындағы лидерлік мәселесінің дамуы...	15
1.2 Табысқа жету және сәтсіздіктен қашу уәждері студенттердің лидерлік әлеуетін дамытудағы қозғаушы күш ретінде.....	31
1.3 Педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытудың психологиялық ерекшеліктері.....	42
1.4 Педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытудың моделі.....	58
2 ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРЫНДАРЫ СТУДЕНТТЕРІНІҢ ЛИДЕРЛІК ӘЛЕУЕТІН ДАМУДЫҢ ЭКСПЕРИМЕНТАЛДЫҚ ЖҰМЫСЫ	
2.1 Педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытудың зерттеуін ұйымдастыру.....	79
2.2 Студенттердің лидерлік әлеуетін анықтаудың педагогикалық – психологиялық диагностикалық құралдары.....	89
2.3 Педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытудың әдістемесі.....	105
2.4 Бақылау экспериментінің нәтижелері.....	127
ҚОРЫТЫНДЫ.....	145
ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ.....	147
ҚОСЫМШАЛАР.....	156

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР

Бұл диссертациялық жұмыста келесі нормативтік құжаттарға сілтемелер қолданылған:

Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңы. 27.07.2007 ж., №319-III ҚРЗ. Астана. Ақорда.

Қазақстан Республикасы Үздіксіз білім беру жүйесіндегі тәрбие тұжырымдамасы. Астана, 16.11.2009ж. ҚРБЖҒМ №521 бұйрығы

ҚР Президенті Н.Ә. Назарбаевтың «Қазақстан жолы - 2050: Бір мақсат, бір мүдде, бір болашақ» атты Жолдауы, Астана.14.12.2012ж.

Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2010-2020 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы. 07.12.2010 ж., ҚР Президентінің № 1118 Жарлығы, Астана

Қазақстан Республикасының Президенті-Елбасы Н.Ә. Назарбаевтың «Әлеуметтік-экономикалық жаңғырту -Қазақстан дамуының басты бағыты» атты Қазақстан халқына Жолдауы.Астана. 27 қаңтар 2012 ж.

Жоғары білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарты Қазақстан Республикасы үкіметінің қаулысымен бекітілген 23 тамыз 2012 жыл № 1080

АНЫҚТАМАЛАР

Бұл диссертациялық жұмыста келесі терминдерге сәйкес анықтамалар қолданылған:

Әлеует (Потенциал; лат. *potentia* — күш) — қолда бар және белгілі бір мақсаттарға қол жеткізу, қандайда бір тапсырмаларды орындау үшін жұмылдырылуы мүмкін құралдар, көздер, қорлар.

Кемеңгер — лат. «*genius*» («рух») — адамдардың өмірі мен тағдырларына ықпал ететін адам сенгісіз күші бар қамқоршы, ақылшы, мұғалім, бұрынғы дәуірлерде құдай мен адамдар арасындағы дәнекер деп атаған.

Креативтілік (жасампаздық) — жеке адамның шығармашылық мүмкіндіктері мен қабілеттілігі, ол белгілі бір заттарды, іс-әрекет пен белсенділік өнімдерін жасаумен байланысты іс-әрекеттің сан қилы үлгілері мен түрлерінде көрініс табады.

Қабілеттілік — тұлғаның жеке-дара психологиялық ерекшеліктері, қасиеттері, олар белгілі бір іс-әрекеттің сәтті орындалуына жағдай жасайды. Қабілеттілік іс-әрекеттің нақты бір түрінде дамиды.

Мотивация (түрткі) — баланың уәждемелік-жеке тұлғалық ерекшеліктері, олар белгілі бір пән саласындағы міндетке жоғары танымдық қажеттілік пен ішкі тұрақтылықтың (әуесқойлық) болуы арқылы көрінеді.

Нышандар — биологиялық (генетикалық) мұра болған факторлар, адам ағзасы қабілеттіліктерінің дамуының іргетасы, алғышарты болып табылатын жеке дара анатомиялық-физиологиялық ерекшеліктері (жоғары жүйке жүйесінің, бөлек ми аймақтарының дамуының т.б. ерекшеліктері).

Талап — дарындылықтың жоғары деңгейі, ол іс-әрекеттің біртума әрі жаңашыл, аса мінсіз әрі қоғамға пайдалы өнімін алуға мүмкіндік береді.

Шығармашылық- адамның өмір шындығында өзін-өзі тануға ұмтылуы, өздігінен сапалы, дәлелді шешімдер қабылдай білуге үйренуі.

Шеберлік - кәсіби немесе әуесқойлық білімдердің қандай да болсын түрінде істі терең танушылықпен, дамыған іскерлікпен үйлестіріп тиімді әрекеттерді жүзеге асырушылық.

Педагогикалық шеберлік — үнемі жетіліп отыруды қажет ететін балаларды оқыту мен тәрбиелеу өнері. Ол өнерге балаларды сүйетін және өз қалауымен жұмыс істейтін әр педагогтің қолы жетуі мүмкін. Педагог - өз ісінің шебері, жоғары мәдениетті, өз пәнін терең меңгерген, ғылым мен өнердің тиісті салаларынан хабардар, жалпы, әсіресе, балалар психологиясының мәселелеріне қанық, оқыту мен тәрбиенің әдістемесін жетік игерген маман.

Лидер- белгілі қоғамдастықтың мүдделерін қанағаттандыруға бағытталған ортақ істе біріктіру мақсатында басқаларға ықпал ете алатын тұлға.

Лидерлік әлеует- бұл жүйелі, интегративті тұлғалық құрылым, ол интеллектуалды, мотивациялық, эмоционалды- еріктік, кәсіби — құндылықты сапалар жиынтығын көрсетеді.

БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР

ББЖ КБА КДИ	– Білім беру жүйесінде кадрлардың біліктігін арттыру және қайта даярлау институты
БТ	- Бақылау тобы
ЭТ	- Эксперимент тобы
ЖОО	- Жоғары оқу орны
ОЖЖ	- Орталық жүйке жүйесі
Абай атындағы ҚазҰПУ	- Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті
БОПӘ	- Бастауышта оқыту педагогикасы мен әдістемесі
МдОТ	- Мектепке дейінгі оқыту мен тәрбиелеу
П және П	- Педагогика және психология
МЖБС	- Мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарты

КІРІСПЕ

Зерттеудің өзектілігі. Қазіргі таңда әлеуметтік және экономикалық өзгерістер жағдайында қоғам адамгершілікті, рухани бай және шығармашылықты, кәсіби және тұлғалық мәдениеттің жоғары деңгейіне ие, Қазақстанды қайта құру үдерісіне қатысуға белсенді қызығушылығы бар адамдарға өткір қажеттілік пісіп жетілді. Отбасы мен мектеп жас тұлғаның тұлғалық өзіндік ерекшелігінің негізін қалайды және оның болашақтағы мінез-құлқының стереотиптерін қалыптастырады, дегенмен, тұлғаның түбегейлі қалыптасуы студенттік жылдарда орын алады.

Студенттер – жастардың неғұрлым белсенді, ықпал етуге шалдыққыш және болашаққа бағдарланатын бөлігі. Сондықтан, жоғары кәсіптік білім жүйесіне бірқатар мемлекеттік құжаттарда белгіленген ерекше талаптар қойылады. Мысалы, ҚР Президенті Н.Ә.Назарбаевтың «Қазақстан жолы-2050: Бір мақсат, бір мүдде, бір болашақ» атты Жолдауында: «Біздің болашаққа барар жолымыз қазақстандықтардың әлеуетін ашатын жаңа мүмкіндіктер жасауға байланысты. ХХІ ғасырдағы дамыған ел дегеніміз – белсенді, білімді және денсаулығы мықты азаматтар. Бұл үшін біз не істеуіміз керек? Біріншіден, Ұлттық білім берудің барлық буынының сапасын жақсартуда бізді ауқымды жұмыс күтіп тұр. Сондықтан оларға заманауи бағдарламалар мен оқыту әдістемелерін, білікті мамандар ұсыну маңызды»- деп әр жыл сайын сауаттылығы жоғары бәсекеге қабілетті, белсенді, яғни лидерлер қалыптастыру міндетін қойып отырғандығын байқаймыз [1].

Сонымен қатар, Қазақстан Республикасының Білім беруді дамытудың 2011-2020 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы нәтижесінде бірнеше әлеуметтік - экономикалық тиімділіктер қамтамасыз етіледі деп күтілуде. Соның бірі: «Жаңа формациядағы мұғалімдердің қажетті санда және тиісті біліктілікте қалыптастыру. Еңбек нарығының сұраныстарына сәйкес келетін, азаматтардың кәсіби, қызмет жолында және жеке өсуіне ықпал ететін адами сапаларын дамыту қажет» делінген. Яғни, оқытушылар алдына қоғам талабына сай жоғары интеллектуалды және коммуникативтік қабілетке ие, нарықтық бәсекеде басқаруға бейім, қойылған мақсатқа топтың қызығушылығы мен мүмкіндігін ескере отырып, әр түрлі жолмен жетуге қабілетті азаматтар тәрбиелеу міндетін қойып отыр [2].

Сонымен қатар, Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдеде бекітілген «Білім туралы» Заңында: «Оқу орындарында белсенді азаматтық ұстанымы бар жеке адамды тәрбиелеу, республиканың қоғамдық-саяси, экономикалық және мәдени өміріне қатысу қажет, жеке адамның өз құқықтары мен міндеттеріне саналы көзқарасын қалыптастыру қажет» - деп талап қояды [3].

Осы жайында 2013 жылғы «Қазақстан-2050» стратегиясы – қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» атты Елбасы Жолдауында: «Мемлекеттің міндеттемесі – азаматтарға олардың іскерлік белсенділігін жүзеге асыруға барынша мүмкіндік беру... Бәсекеге қабілетті дамыған мемлекет болу үшін біз

сауаттылығы жоғары елге айналуымыз керек. Қазіргі әлемде жай ғана жаппай сауаттылық жеткіліксіз болып қалғалы қашан. Біздің азаматтарымыз үнемі ең озық жабдықтармен және ең заманауи өндірістерде жұмыс жасау машығын меңгеруге дайын болуға тиіс....Біздің жастарымыз оқуға, жаңа ғылым-білімді игеруге, жаңа машықтар алуға, білім мен технологияны күнделікті өмірде шебер де тиімді пайдалануға тиіс. Біз бұл үшін барлық мүмкіндіктерді жасап, ең қолайлы жағдайлармен қамтамасыз етуіміз керек»- деген [1, б. 19].

Қазіргі қоғам ізгілікті жолмен жағдайды сезінуге қабілетті, қарым - қатынасқа бейім, жалпылай айтқанда қойылған мақсатқа жетуде бастамашыл ұйымдастырушы студенттер дайындауға тырысуда, дегенмен заманауи жастар қиын мәселелердің шешімін табуда өзіне жауапкершілік алып, бастама жасауда белсенділік көрсете алмай жатады, сондықтан білім беру ісі жас ұрпақтың біліктілігін қалыптастырып қана қоймай, олардың бойында жылдам өзгеріп жатқан бүгінгі дүниеге лайықты өмір сүруге, қызмет жасаудағы тұлғалық қабілеттерді дамыту шараларын да іске асыруды ойластыруы қажет.

Осы міндеттерді шешуде жоғары оқу орны болашақ маманның кәсіби қызметінің алдындағы шешім қабылдағыш, жауапты, белсенді, бастамашыл болуын қамтамасыз ететін баспалдағы болғанымен, студенттердің лидерлік әлеуетін дамыту мәселесінің аз зерттелуінен аталған тақырып өзекті мәселеге айналып отыр.

Жалпы ұлттық деңгейдегі жоғары оқу орнының басты мақсаты – еліміздің әлеуметтік, экономикалық және саяси өміріне белсенді қатысуға дайын, бәсекеге қабілетті, жеке тұлғаны дайындау. Бәсекеге қабілетті, белсенді жеке тұлға дегеніміз өмірдің қай саласында болмасын еркін де нақты, жауапкершілікпен ойлайтын, әр түрлі жағдайларға бейімделе білетін, бойында шығармашылық қасиеттері қалыптасқан тұлға болып табылады.

Өз іс-әрекетіне маңыздылық дарыту үшін белгілі бір қабілеттерге ие болу жеткіліксіз, оларды дұрыс көрсете білу қажет, жағдайды сезініп керексіз шарттарды өзгерту, объективті факторларға сүйену керек. Студенттің лидерлік әлеуетін ашуға түрлі жағдайларды тиімді көрсету мәселесі аса маңыздылыққа ие. Сол себепті лидерлік мүмкіндіктер және ұйымдастырушылық біліктіліктер – бұл азаматтық-патриоттық маңыздылық позициясынан, дербес жеке қабілеттерін көрсету позициясынан адам белсенділігінің құрылу іргетасы болып табылады.

Зерттеу жұмысы лидерлік және басқарушылық мәселесі қамтылған ғылыми ізденістерге сүйенеді: Б.Д.Парыгин [4], А.С.Чернышев [5], Н.С.Жеребова [6], Р.Л.Кричевский [7], Е.В.Кудряшова [8], лидерліктің тұлғалығын қарастырған Э.Богардус [9]; ЖОО жағдайындағы кәсіби лидерліктің ерекшеліктері В.И.Власов [10], Н.В.Голубева [11], А.Н.Жмыриков [12], Б.И.Кретов [13], Е.С.Кузьмин [14], Дж.Берне [15], М.Мкколл [16], Л.Понди [17], Р.Стогдилл [18], Б.Блум [19]; жоғары кәсіби білім беру жүйесіндегі басқарушылық пен лидерлік В.Ф.Ануфриенко [20], У.Бенине [21], М. Ломбардо [22], Н.Ф.Маслова [23], Д. Сиск және Х.Россели [24] және т.б.

Аталған мәселенің шешіміне қажетті мүмкіндіктерді анықтау үшін

теориялық зерттеу барысында әдебиеттерге жасалған талдаулар бойынша лидерлік туралы мәселе XIX ғасырдың аяғы мен XX ғасырдың басында шет ел ғалымдарының зерттеу орталығына айналғандығын анықтадық. Ресей ғылымында жастардың лидерлік мәселесі теориялық негізі екі мектеп жағдайында, бірі Б.Д.Парыгин және оның шәкірттерінің, екіншісі Л.И.Уманский [25] мен А.С. Чернышев мектебінде қарастырылған.

Көбінесе ғалымдар А.С.Чернышев, Л.И.Уманский топтағы және ұйымдардағы лидерлік ерекшеліктерді, Н.С.Жеребова мектепке дейінгі және мектеп жасындағы, Р.Л.Кричевский т.б. лидерлік мәселесін арналған еңбектерінде басшылық пен лидерлік ұғымының байланысы қарастырылады және бұл балалық топқа, лидерлік феноменіне қатысты алғашқы ғылыми жұмыс болды. А.Н.Леонтьев лидерлік мәселесінің шешімін іздеу негізінде әрекет жолын анықталды [26].

Қазақстанда лидерлік мәселесі бойынша зерттеу жүргізген саясаттанушы Б.Т. Есполов [27], Б.Т. Куппаева [28], А.М.Рахимжанов [29], Н.А.Абуева [30], В.И.Карасев [31], Б.Аяган, Г.Нурымбетов [32], А.Н.Нысанбаев, Р.К.Кажыржанов [33], А.Самай [34] және т.б. еңбектерінде жан-жақты ашылған.

Отандық педагогика ғылымында лидерлікті зерделеген С.А.Наконечныйдың [35] зерттеуінде болашақ офицерлердің лидерлік сапасын, Б.М.Баймуханбетов [36] еңбегінде болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру мәселесі қарастырылған.

Сонымен бірге, жоғары оқу орнында педагогтардың кәсіби дайындығының психологиялық негіздері, оқыту үрдісінің психологиялық астарлары, тұлғаның қалыптасуындағы субъектілік мәселелерін отандық психологтардың еңбектерінде Қ.Б.Жарықбаев [37], Ж.И.Намазбаева [38], С.М.Джакупов [39], О.С.Сангилбаев [40], Х.Т.Шерьязданова [41], А.Р.Ерментаева [42] қарастырған.

Лидерлік мәселесі нақты әлеуметтік- тарихи жағдайлардағы өзінің өмірлік жолында субъектінің шығармашылық үрдісімен, яғни жеке тұлғаның өзіндік айқындалу мәселесімен байланыста ашылады.

Лидерлік әлеует – бұл жүйелі, интегративті тұлғалық құрылым, ол интеллектуалды, мотивациялық, эмоционалды- еріктік, кәсіби – құндылықты сапалар жиынтығын көрсетеді.

Әлеует категориясы жалпығылыми ұғымдар қатарына кіреді, олардың әдіснамалық негізі педагогика үшін аса маңызды. Әлеуеттік педагогикалық қызметі тұлғаның шығармашылық іс-әрекеті бағытында іске асады, ол өзіндік өмірдің шығармашылық қайта құруына жауап береді. «Лидерлік әлеует» термині «шығармашылық тұлға», «тұлға креативтілігі», «дарындылық» деген ұғымдармен теңестіріледі.

Ғылыми әдебиетті талдау әлеует көп мағыналы түсінік екенін көрсетті. Мысалы, әлеует туралы қажет жағдайда қандай да бір мақсатта қолданылуға болатын барлық құралдар, қорлар, көздердің жиынтығы ретінде айтады. Әлеует қандай да бір әрекет, қандай да бір функция көрініс табу ықтималдығы дәрежесімен байланыстырылады. Әлеует ретінде күш өрістерінің кең сыныбы

сипатталатын шама (магнитті, эклектикалық, химиялық әлеует және т.б.) түсініледі. Әлеует жекелеген тұлға, қоғам, мемлекеттің белгілі бір саладағы мүмкіндіктерін де білдіреді. Гуманитарлы және әлеуметтік-экономикалық пәндерге қатысты, әлеует әдетте адамның ресурстары, резервтері немесе мүмкіндіктері мен белсенділіктерінің синонимі ретінде қолданылады. Әрбір адам мұрагерлік тұқым қуалау арқылы және өмірлік тәжірибеге тәуелді болуы мүмкін белгілі бір әлеуетке ие деп айтуға болады.

Жүргізілген талдау көрсеткендей, ғылымның басқа салаларында әлеует әдетте ресурстардың синонимі ретінде қолданылады және «кадрлық әлеует», «өнеркәсіптік әлеует», «энергетикалық әлеует», «ғылыми әлеует», «эстетикалық әлеует» және т.б. үйлесімде қолданылады. Дәлел ретінде Л.И.Абалкиннің әлеует – «орын мен уақытқа байланған ресурстардың жалпыланған, жинақталған сипаты» деп есептейтін пікірін келтіреміз [43].

Психологиялық-педагогикалық әдебиетте тұлға әлеуетінің алуан түрлері зерттеледі: шығармашылық (Л.В.Елагина [44], М.В.Корепапова [45], П.Ф.Кравчук [46], Л.В.Мещерякова [47], К.В.Петров [48], О.Г.Степанова [49], Е.А.Шамин [50] және т.б.); зияткерлік (В.И.Богдасhev [51], Е.А.Косьмина [52] және т.б.); коммуникативтік (Р.А.Максимова [53], С.И.Самыгина [54], Е.Н.Сурков [55], Л.Д.Столяренко [56] және т.б.); рухани, рухани-адамгершілікті және эмоционалды-адамгершілікті (Н.В.Попова [57], О.В.Трескина [58], т.б.); инновациялық (Д.Ф.Ильясов [59], Е.А.Пагнаева [60], И.В.Резанович [61] және т.б.); мансаптық өсу (А.А.Деркач [62], Ю.В.Синягина [63], О.В.Фаллер [64] және т.б.), мұғалімнің әлеуеті Б.А.Тұрғынбаева [65], маманның кәсіби-педагогикалық әлеуеті Н.Э.Пфейфер [66], педагогтың кәсіби-педагогикалық әлеуеті Р.К.Ержанова [67] т.б. Әртүрлі кәсіби траекторияларды қарастыра отырып, ғалымдар «әлеует – ол әртүрлі құрамдас бөліктері бар және белгілі бір шарттары бар кәсіби тұлғаның кешенді, интегративтік сипаттамасы» деп түйіндеме жасайды. Осылайша О.О.Киселева [68] оқытушының кәсіби – педагогикалық әлеуетін дамытудың теориялық және тәжірибелік негіздерін зерттеді; студенттердің педагогикалық әлеуетін дамыту мәселесін дене шынықтыру оқу орындарында педагогикалық пәндерді оқыту үрдісінде дамыту технологиялары элементтерін қолдану арқылы зерттеумен А.В.Бондарева [69] айналысқан; шығармашылық әлеуетті дамыту мүмкіндіктерін өз еңбектерінде қарастырған В.Г.Рындак [70], Ю.В.Осколкова [71]; Р.А.Муртазина [72] студенттердің аксиологиялық әлеуетінің дамуын зерттеді; М.В.Денекко [73] жоғары оқу орындарындағы оқытушының тұлғалық әлеуетін дамытумен айналысты; Е.А.Леонтьев [74] болашақ оқытушының акмеологиялық әлеуетін дамыту деңгейлерін, технологиясын құрастырды.

Жоғарыда қарастырып өткен жағдайлар студенттің лидерлік әлеуетін дамыту мәселелерін тереңірек зерттеу қажеттілігін айқындайды, алайда әртүрлі деңгейлердегі келесідей **қарама-қайшылықтарды** назарға алатын болсақ:

-қазіргі заман қоғамының лидерлік әлеуеті бар оқытушыны талап етуі мен лидерлік әлеуетінің педагогикалық білім беру үрдісіндегі дамуына бағытталған үлгісінің, технология мен бағдарламаның жоқтығы;

-ЖОО педагогикалық үрдісін ұйымдастырудағы ғылыми білімдердің болуы мен педагогикалық жоғары оқу орындарындағы студенттердің лидерлік әлеуетін толыққанды зерттеудің жетіспеушілігі;

-жоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетін дамыту қажеттілігі мен маңыздылығы және осы мәселелерді шешудегі педагогикалық жоғары оқу орындарының мүмкіндіктерін қажетті деңгейде қолданбауы.

Бұл қарама-қайшылықтарды қарастыра келе, біз студенттердің лидерлік әлеуетін дамыту қажеттілігіне байланысты тақырыбымызды «**Педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетін дамыту**» деп алып, аталған тақырыпта зерттеудің мақсаты мен міндеттерін айқындадық.

Зерттеудің мақсаты: педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытуды теориялық тұрғыда негіздеп, әдістемесін жасау және оның тиімділігін тәжірибелік-эксперименттік жұмыс арқылы тексеру.

Зерттеу нысаны: педагогикалық жоғары оқу орнындағы біртұтас педагогикалық үдеріс.

Зерттеудің пәні: студенттердің лидерлік әлеуетін дамыту.

Зерттеу міндеттері:

-студенттердің лидерлік әлеуетін дамытудың теориялық негіздерін айқындау;

- «лидер», «әлеует» ұғымдарына сипаттама бере отырып, «студенттердің лидерлік әлеуеті» ұғымының мәнін нақтылау;

- педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытудың моделін жасау, оның компоненттері, өлшемдері, көрсеткіштері мен деңгейлерін анықтау;

-педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытудың әдістемесін жасап, оның тиімділігін эксперимент арқылы тексеру және ғылыми тәжірибелік ұсыныстар беру.

Зерттеудің ғылыми болжамы: егер: «лидер», «студенттің лидерлік әлеуеті» ұғымдарының мәні мен мазмұны нақтыланса: мотивациялық, танымдық және іс-әрекеттік құрылымдық-мазмұндық өзара байланыстағы студенттердің лидерлік әлеуетін дамытудың моделі жасалса; студенттердің лидерлік әлеуетін дамытудың әдістемесі әзірленіп, педагогикалық ЖОО тәжірибесіне ендірілсе, онда студенттердің лидерлік әлеуетінің жоғары деңгейде дамуына мүмкіндік туады, себебі түпкілікті нәтижесінде қоғам талабына сай, іс-әрекетте белсенділігі артқан, шынайы, еркін және еңбекке ұмтылушы тұлға тәрбиелеу ұйымдастырушылық қасиеттерді, лидерлік әлеуетті дамытусыз, әлеуметтік бастамашылдыққа ұмтылыссыз жүрмейді.

Зерттеудің әдіснамалық негіздемесі: философиялық танымдық ілімі, жеке тұлға теориясы, тұлғалық-бағдар теориясы, психология мен педагогиканың теориялық тұжырымдамалары, ғылым мен тәжірибені кіріктіру теориясы, біртұтастық, іс-әрекеттік, жүйелілік, акмеологиялық, аксиологиялық, синергетикалық тұғырлар алынды.

Зерттеу әдістері: зерттеу тақырыбының мәселесі бойынша ғылыми психологиялық-педагогикалық әдебиеттерге, зерттеліп отырған мәселеге

катысты диссертациялық жұмыстармен теориялық жұмыс жасау барысында: талдау, жинақтау, жекеден жалпыға, жалпыдан жекеге, салыстыру, әдістері; педагогикалық эксперимент жүргізуге байланысты: бақылау, сауалнама, әңгіме, диагностикалық әдістер; зерттеу нәтижелерін қорытындылау барысында салыстыру, қорыту аналитикалық әдістері; эксперименттік мәліметтерді сапалық және сандық тұрғыда сараптау, жинақтау әдістері қолданылды.

Зерттеудің жетекші идеясы: студенттердің лидерлік әлеуетін дамыту нәтижесінде болашақ педагог мамандардың әлеуметтік-педагогикалық іс – әрекетте белсенділігінің артуына, шынайы еркін, жігерлі, бір мезетте артынан бірнеше адамды еліктіре алатын қасиеттері бар, тез арада дұрыс шешім қабылдай алатын тұлғаның өсуіне мүмкіндік береді.

Зерттеудің ғылыми жаңалығы мен теориялық маңыздылығы:

- студенттердің лидерлік әлеуетін дамытудың теориялық негіздері айқындалды;
- «лидер», «әлеует» ұғымдарына сипаттама беріліп, «студенттердің лидерлік әлеуеті» ұғымының мәні нақтыланды;
- педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытудың моделі жасалып, оның компоненттері, өлшемдері, көрсеткіштері мен деңгейлері анықталды.

Зерттеу жұмысының практикалық маңыздылығы:

- педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытудың әдістемесі жасалды, «Лидерлік» атты элективті курс бағдарламасы әзірленді;

- студенттерге арналған «Көшбасшылар» клубының ережесі, бағдарламасы;

- Абай атындағы ҚазҰПУ сайтындағы «Көшбасшылар» клубының электронды парақшасы (клуб ережесі, жоспары, әлем және Қазақстан көшбасшылары, бейне материалдар, хабарландырулар және т.б.) жұмысы ұйымдастырылды.

- Зерттеу нәтижелерін студенттердің лидерлік әлеуетін дамытуға бағытталған нақты әзірлемелер жоғары оқу орнындарында, педагогикалық колледждерде және педагогикалық мамандардың біліктіліктерін арттыру институты (БЖИ) тәжірибелерінде пайдалануға болады.

Зерттеудің қорғауға ұсынылатын қағидалары:

- студенттердің лидерлік әлеуеті - кәсіби және тұлғалық сапалар жиынтығымен сипатталатын, басқару саласындағы білім, біліктер жүйесі мен әмбебап құралдарын меңгерген, ізбасарларының өзін-өзі бекітуі мен командалық жұмысқа барынша дайындық деңгейін қамтамасыз ететін іргетасы;

- педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытудың моделі;

- педагогикалық жоғары оқу орындары студенттердің лидерлік әлеуетін дамытудың әдістемесі: «Лидерлік» элективті курс бағдарламасы, «Көшбасшылар» клубының бағдарламасы, Абай атындағы ҚазҰПУ сайтындағы «Көшбасшылар» клубының электронды парақшасы.

Зерттеудің негізгі кезеңдері: зерттеу үш кезең бойынша жүргізілді.

Бірінші кезеңде (2013-2014 ж.ж.) зерттеу мәселесі бойынша материалдар жинақталды, философиялық, педагогикалық, психологиялық еңбектерге талдау жасалып, шетелдік және отандық тәжірибелер бойынша материалдар жүйеге келтірілді. Педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетін дамыту туралы нормативтік құжаттар, әлеует, лидерлік әлеует мәселесенің зерттелу жайы анықталып, зерттеудің ғылыми аппараты нақтыланды. Педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытудың теориялық негіздері айқындалды.

Екінші кезеңде (2014-2015 ж.ж.) Педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытудың моделі жасалып, компоненттері, өлшемдері, көрсеткіштері, деңгейлері анықталды. «Лидерлік» атты элективті курс әзірленді, «Көшбасшылар» клубының ережесі, бағдарламасы, жұмысы, Абай атындағы ҚазҰПУ сайтындағы парақша жұмысы ұйымдастырылды. Педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетін анықтаудың педагогикалық-психологиялық диагностикасы нақтыланды.

Үшінші кезеңде (2015-2016 ж.ж.) Педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытудың диагностикасы, тәжірибелік-эксперименттік жұмыстардың нәтижелері сараланып, ғылыми-әдістемелік ұсыныстар мен нұсқаулар әзірленді. Педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытуда тәжірибелік-эксперимент жұмыстары негізінде жаңа нәтижеге қол жеткіздік. Ғылыми-зерттеу жұмысы қорытындыланды, тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың нәтижесі математикалық-статистикалық өңдеуден өтті. Диссертациялық жұмыстың материалдарының дайындалуы мен жариялануы жүзеге асты.

Зерттеу нәтижелерінің сенімділігі, мақұлдануы, тәжірибеге ендірілуі талапқа сай әдіснамалық және теориялық қағидалармен, зерттеу пәнімен сәйкес әдіс-тәсілдерді қолданумен, эксперимент бағдарламасының мақсатқа сәйкестілігімен, бастапқы және соңғы көрсеткіш нәтижелерінің қорытындыларымен, бастауыш сыныптағы дарынды балаларды тәрбиелеу жағдайында олардың тиімділігін тексерумен қамтамасыз етілді. **Диссертацияның көлемі мен құрылымы** – диссертация кіріспеден, екі тараудан, қорытындыдан, пайдаланылған әдебиеттер тізімінен және қосымшалардан тұрады. Жұмыс 176 беттен, 35 суреттен, 27 кестеден тұрады.

Кіріспеде зерттеудің ғылыми аппараты, тақырыптың көкейкестілігі, зерттеу жұмысының мақсаты, пәні, нысаны, болжамы мен міндеттері, әдіснамалық негіздері, жетекші идеясы, зерттеу әдістері мен кезеңдері, зерттеудің ғылыми жаңалығы мен теориялық маңыздылығы, практикалық маңыздылығы, қорғауға ұсынылатын қағидалары, зерттеу нәтижесінің дәлелділігі, оның мақұлдануы, тәжірибеге енгізілуі баяндалады.

«Педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытудың теориялық негіздері» атты бірінші тарауда зерттеу мәселесі бойынша философиялық, педагогикалық, психологиялық еңбектерге теориялық талдау жасалынып, контент-талдау әдісі негізінде «Лидер»,

«Лидерлік әлеует» ұғымдарының мәні мен мазмұны нақтыланып, студенттердің лидерлік әлеуетінің құрылымының үлгісі ұсынылады. Педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытудың әдіснамалық негізі ретінде жүйелілік, жеке тұлғалық, синергетикалық, рефлексиялық амалдар қолданылады. Студенттердің лидерлік әлеуетін дамытудың моделі ұсынылып, оның компоненттері, көрсеткіштері мен деңгейлері келтіріледі.

«Педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытудың эксперименталдық жұмысы» атты екінші тарауда тұлғаның лидерлік әлеуетін анықтаудың педагогикалық –психологиялық диагностикалық құралдары жинақталып, анықтаушы эксперимент нәтижелері беріледі, педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытудың әдістемесі жасалып ұсынылды, олар: «Лидерлік» атты элективті курс, «Көшбасшылар» клубының жұмысы, Абай атындағы ҚазҰПУ сайтындағы электронды парақша жұмысы жүйеленді, сондай-ақ, эксперимент нәтижелері сапалық және сандық әдістермен қорытындыланды.

Қорытындыда ғылыми болжамды дәлелдейтін зерттеудің нәтижелері мен тұжырымдары берілді, ұсыныстар мен студенттердің лидерлік әлеуетін дамыту мәселесінің болашақтағы зерттелетін бағыттары көрсетілді.

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

-«Қазақстанда және әлемде мектепке дейінгі білім беру: тәжірибе, қазіргі жағдайы және болашағы» атты халықаралық ғылыми-практикалық конференциясы, Алматы, 2014;

- Третья Международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы права, экономики и образования на современном этапе: теория и практика», Алматы, 2015;

- «Бәсекеге қабілетті маманның ұлттық және әлемдік кәсіби келбетін қалыптастыру» атты халықаралық ғылыми - практикалық конференциясы, Түркістан, 2016;

-XI Международная научно-практическая конференция «Психология и педагогика: актуальные вопросы», Санкт-Петербург, 2016.

Жарияланымдар: Диссертациялық жұмыс тақырыбы бойынша барлығы 13 ғылыми жұмыс жарық көрген. Оның 3-уі ҚР БЖҒМ Білім және Ғылым саласындағы бақылау Комитеті ұсынған ғылыми басылымдарда, 1 мақала Scopus базасына енген шет елдік басылымында, 1 оқу-әдістемелік құрал, 8 мақала халықаралық конференциялар материалдары жинақтарында жарияланған:

1.Теоретические аспекты проблемы лидерства / Педагогика и психология №2, Алматы, 2014, Б.60-64.

2.Студенттердің лидерлік қабілетін дамытуың кейбір мүмкіндіктері / Педагогика и психология №3, Алматы, 2014, Б.120-124.

3. Студенттердің лидерлік қабілетін дамытуда педагогикалық үрдісті ұйымдастыру жолдары // «Қазақстан халықаралық білім беру кеңістігінде» атты

«Жас ғалымдардың VI халықаралық ғылыми конференциясының материалдары, Алматы, 2014 –Б. 23-25.

4. Лидерлік ұғымының мәні мен мазмұны //«Қазақстанда және әлемде мектепке дейінгі білім беру: тәжірибе, қазіргі жағдайы және болашағы» атты халықаралық ғылыми-практикалық конференция материалдары, Алматы 2014, Б.483-485.

5. ЖОО жағдайындағы тұлғаның лидерлігін қалыптастыру мәселесі // «Заманауи жоғары оқу орындарындағы тәрбие жұмысы» халықаралық ғылыми-практикалық конференция материалдары, Костанай, 2014 – Б. 496-499.

6. Opportunities of higher school in students' leadership development // Mediterranean Journal of Social Science. -2015. – V. 6. – Iss.3. – P.187-192.

7. Лидерлік көпқырлы ұғым ретінде //«Қазіргі кезеңдегі құқықтың, эканомиканың және білімнің көкейкесті мәселелері: теория және тәжірибе» тақырыбындағы халықаралық ғылыми-практикалық конференция материалдары, Алматы, 2015.- Б. 397-399.

8. Студенттердің лидерлігін дамытудың құрылымдық –мазмұндық үлгісі //Хабаршы. Педагогикалық ғылымдар сериясы, №3(47), Алматы, 2015, Б. 141-144.

9. Толерантность как необходимое качество современного лидера // «Еліміздегі және әлемдік білім-ғылым кеңістігіндегі этнопедагогика мен этнопсихология мәселелері» атты халықаралық ғылыми-практикалық конференция материалдары, Алматы, 2016, Б. 534-535.

10. Тұлғаның лидерлігін анықтаудың диагностикасы //«Бәсекеге қабілетті маманның ұлттық және әлемдік кәсіби келбетін қалыптастыру» атты халықаралық ғылыми-практикалық конференция материалдары, Түркістан, 2016 – Б. 19-22.

11. Педагогикалық ЖОО студенттерінің лидерлік әлеуеттерін дамытудың әдістемелік жүйесі // «Бәсекеге қабілетті маманның ұлттық және әлемдік кәсіби келбетін қалыптастыру» атты халықаралық ғылыми-практикалық конференция материалдары, Түркістан 2016, Б.19-22.

12. ЖОО студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытудың ғылыми-теориялық негіздері. // Оқу-әдістемелік құралы. Алматы, 2016- Б.48.

13. Сущность понятия «лидерский потенциал» в трудах зарубежных и казахстанских ученых./ Материалы XI МНПК «Психология и педагогика: актуальные вопросы» г. Санкт-Петербург: 2016. – С.5-8

1 ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРЫНДАРЫ СТУДЕНТТЕРІНІҢ ЛИДЕРЛІК ӘЛЕУЕТІН ДАМУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ

1.1 Педагогика және психология ғылымындағы лидерлік мәселесінің дамуы

Бұл бөлімде зерттеу тақырыбымызға байланысты лидерлік мәселесінің дамуын қарастыруды жөн көрдік. Педагогикалық, психологиялық әдебиеттерге жасалған талдаулар негізінде лидер болуға деген қызығушылық ерте заманнан бастау алған ұғым екендігін анықтадық. Дегенмен қазіргі қоғам жағдайына дейін лидерлік мәселесі аз зерттелгендіктен лидерлік мәселесі жайындағы көптеген еңбектер, ғылыми жұмыстар батыс ғалымдарына тән.

Қоғам өмірінің негізі – материалдық өндіріс. Оның даму дәрежесі белгілі бір тарихи кезеңге қатысты анықталады. Ендеше біздің нарықтық экономикаға негізделген дәуіріміз жаһандану, адам ресурстарын арттыру және шығармашылық әрекет тұрғысынан талдану керек. Олай болса, еңбек құралдарының жетілуіне байланысты адам әлеуеттері де кемелденіп, оның іс-әрекеті белсенді әрі жасампаздық сипатқа ие болып келеді.

Қоғамның дамуы прогрестің жоғарлауына байланысты, ал прогресті жаңа сатыға көтеруде бұқараның әлеуметтік белсенділігі мен жеке адамдардың жоғары саналылығы, дарындылығы ерекше рөл атқарады. Психологиялық теория тұрғысынан адам тұлға болып туылмайды, оның тұлғалық қасиеті әрекет негізінде дамытылады.

Зерттеу жұмысы көрсеткендей, лидерлік ұғымы әрі соған байланысты түрлі тұжырымдар мен пікірлер батыс теориясында шағын топ базасында қарастырылған. Дегенмен лидерлік ұғымының құрылымы мен пайда болу себептерін айқындау барысында туындаған әртүрлі пайымдаулар оның эволюциялық дамуына айрықша ықпал етті.

Сонымен қатар, түркі және қазақ ғалымдарының еңбектерінде де лидер ұғымына жақын мағынада басшы терминімен байланыста қарастырылғанын да көре аламыз.

Атап айтар болсақ, Әл-Фараби ел басшысы түсінігіне тоқтала келіп, басшы да мұғалім сияқты жұрттың әрі ұстазы, әрі тәрбиешісі. Ізгі қала басшысында мына сипаттар, атап айтқанда: жаратылысын өзіне айтылғанның бәрін жете түсінетін..., өзі түсінген, көрген, естігенін және аңғарғанын жадында сақтайтын..., алғыр да, аңғарымпаз ақыл иесі өткір сөз иесі және ойына түйгеннің бәрін айдай анық айтып бере алатын, өнер білімге құштарлық тәрізді бойына он екі қасиетті ұштастыра алатын адам ғана халықтың басшысы бола алады» деген ой пікірін білдірген [75].

Жүсіп Баласағұн «Құдатғу білік» еңбегінде басшылардың әлеуметтік психологиялық ерекшеліктері, адамның жақсы – жаман қасиеттері, ғылым мен білімнің маңызы туралы айтылған пікірлер педагогикалық психологиялық тұрғыдан оқырман назарын өзіне аудартты. Ол басшы атаулыға тиянақты білім, мол тәжірибе қажет дейді. Басшы табанды да, қайсар, ерік – жігері күшті

адам болғаны абзал (« Ол қабандай қайсар, сауысқандай сақ, қарлығаштай қырағы болсын») деп өз ойын тұжырымдайды [76].

Осы іспеттес тұжырымға ғасырдан кейін Мұхаммед Хайдар Дулати да тоқталғандығы жайлы айтылған. Басшы адам өзгенің көре алмағанын көре алады. Онда өзін елге беделді ететін небір қадір –қасиеті мол. Ол өзінің жайсаң мінезділігімен, батылдығымен ерекшеленеді, халықтың ортақ мақсатына жету жолында бұлтартпай шешім қабылдап отырады. Осындай қасиеттері бар адамның іс- әрекеті қылыш пен садақтың оғынан әлдеқайда асып түседі деп айтқан [77].

Ұлы ақын Абай Құнанбаев 39 қара сөзінде ата- баба мінездері жайлы айта келіп: «...ол заманда ел басы, топ басы деген кісілер болады екен....Ол ел басы, топ басылары қалай қылса, қалай бітірсе халық та оны сынамақ... жамандығын жасырып, жақсылығын асырамын деп тырысады екен....Екінші мінез намысқор келеді екен. Ат аталып, аруақ шақырылған жердежанын салысады екен. Бұлар да арлылық, намыстылық, табандылықтан келеді екен», - деп қазақтың бойына сіңген топ басының екі жақсы мінезінің ерекшелігіне тоқталады [78]. Бұл жерден біз топ басы, яғни лидердің ортақ мақсатта әрекет етіп, өз ортасында табандылық пен арлы мінезін көрсете білуінің маңызды екендігіне көз жеткізе аламыз.

Жалпы алғанда, лидерлік феноменін ғылыми зерттеу XIX ғасырдың аяғынан бастау алады. Избасарлардан ерекшелейтін лидерлердің тұлға сапасын іздеу логикалық тұрғыдан қажет еді.

Философия, психология, педагогикалық әдебиеттердегі көптеген жалпылай мақұлданған және таралған теориялар мыналар: тұлғалық сипаттамалар теориясы, лидерліктің жағдайлық теориялары, тұлғалық – жағдайлық теориялар болды.

Тұлғалық сипаттамалар теориясы ағылшын психологы, антрополог Ф.Гальтон зерттеулерінде лидерлік мәселесі мұрагерліктің негізі ретінде дәлелдеу бағытында қызмет атқарған. Осы бағытта патшалық әулеттердің түрлі ұлтқа, билеушілер арасындағы некелесуге талдаулар жасап, зерттеулер жүргізу қолға алынған еді [79]. Бұл идеяның бастапқы көздейтін мақсаты лидерді оның избасарларынан ерекшелейтін, топтан бөліп көрсетуге болатын тұқым қуалайтын қасиет екендігіне сендіру болатын. Бірақ бұл идеяны дәлелдеу сәтті болмады.

В.И.Зацепин [80] 1940 жылы американ психологы К.Бердтің еңбектері жайлы философиялық энциклопедияда басқа зерттеушілердің лидерлік қабілет ретінде танылған қабілеттердің 79 тізімін құрғандығын айта келіп, олардың зерттеулерінің ішінде инициатива (бастама), жатырқамаушылық, қалжыңдау сезімі, екпінділік, сенімділік, достық қатынас сияқты атаулар да жиі кездескен деседі. Бұл атаулардың 65 пайызы тек 1 рет қана айтылған, 16-20 пайызы 2 рет, 4-5 пайызы 3 рет, тек 5 пайызы ғана 4 рет аталған. Мұндай талдауды американ психологтары субъективистік, яғни лидерлікке тән сапалардан гөрі зерттеушілердің өздерінің бойында бар сапаларды көрсеткен атаулар деп түсіндірді [81]. Бұл теория ғылыми тәуелсіздігіне қарамастан, лидер кейбір

негізгі қабілеттерді меңгеруі қажеттігін және америкалық аяси мәдениетке осындай сапалардың бірінші кезекте шыншылдық, өз кезегінде басқа да моральдық сапалар, көптеген сенімге шақыратын қабілеттердің болуы маңызды екендігін көрсетеді.

Сонымен, «Лидердің тұлғалық сипаттамалар теориясы» адам лидер болып туылады деп тұжырымдайды. Бұл теорияны жақтаушылардың пікірінше: индивидтің туыла берілген қасиеті (жүйке үдерістерінің күші мен қозғалғыштығы, экстровертті, сезінуге қабілеті - жаны ашу, интеллектуалды және эвристикалық қабілетін ашық білдіруі) кез келген жағдайда өзіне жетекші рольге ие болуына мүмкіндік береді деп тұжырымдаған.

Көптеген ғалымдар лидер мен ізбасарлардың мақсаты мен қажеттілігіне байланысты ортақ мақсатқа жету жолында, лидер феноменін өзара қарқынды әрекет ретінде қарастырады. Аталған мәселені шешуге бағытталған басқа мектеп теориялары да бар. Мысалы: күту – өзара әрекет (ожидание – взаимодействие) теориясын атауға болады.

Бұл теория өкілдері Дж.Хоманс [82], Дж.Хемфилл [83], С.Эванс[84], Ф.Фидлер [19, с. 68], Р.Стогдилл [18, с. 47]. Америкалық психолог Р.Стогдилл, Ф.Фидлер еңбектеріне талдау жасай келе, лидердің ықпал етуі және жағдаяттардан шешім табуы (лидер мен ізбасарларының арасындағы қатынас, лидердің билік дәрежесі, мақсаттың мәнділігі жағдайындағы) «тиімді лидерлік модель мүмкіндігін» ұсынғандығын анықтаған. Сонымен қатар, практикалық барлық жағдайда лидерлік топтық үдерістегі фокус ретінде, немесе келісімге шақыру өнері ретінде, немесе билік ұстанымы тұрғысынан рольдік әрекет ретінде көрініс беретіндігін анықтаған. 1948ж. Ральф Стогдилл лидердің жеке қасиетін анықтауға бағытталған 50 зерттеу жұмыстарды салыстырып, ортақ модель шығаруға бағытталған жұмысын жүргізді. Ақыр аяғында бұл мұндай модель құру мүмкін емес деген пікірге келеді. Бірақ «trait theory» жойылмады, керісінше дами түсті. Бұған сан алуан лидерлікке арналған әртүрлі мінездеме тізімдері ұсынылған кітаптардың көптеген түрлері дәлел бола алады [18, с. 93].

Зерттеулерге сүйенсек, тұлғалық сипаттамалар теориясын кейіннен лидерліктің жағдайлық теориялары алмастырды. Бұл теориялардың үйлесімділігі лидерліктің қалыптасуында орын, уақыт, жағдайдың орны ерекше екендігін айқындайды. Топ құрамының әртүрлі нақты жағдаяттарда белгілі бір қабілеттің басқалардан артықшылығы жеке тұлғаны айқындайды, бірақ дәл осы қабілет кей жағдайда қажетсіз болып жатады. Дегенмен жағдаяттан шыға білу қабілетіне ие болу адамның лидер болып қалыптасуына жол ашады.

Осы мағынада А.И.Давлетова [85] өз еңбегінде келтірген америкалық зерттеуші Дж.Шнейдердің пікірі қызықты «Бір кездері Англиядағы әскери лидерлердің дау-дамайға үйлесімді шек қоюы мемлекетті қиын жағдайдан азат етті. Бұл сол немесе басқа кезеңдегі елдегі саяси әлеуметтік жағдайдағы лидерлердің жол таба білуі, жағдаяттық фактордың лидерлікке жол ашар пайдалы ықпал етуші қабілет екендігін көрсетеді. Лидерліктің жағдаяттық теориясы лидерлікке тән салыстырмалы сипатын айқындайды және әртүрлі сапалы жағдайлар мен сапалы қабілетке ие лидерлерді талап етуі мүмкін деп

болжайды. Сонымен қатар, А.И.Давлетова лидерлікті әлеуметтік құбылыс ретінде қарастыра отырып, Э.Хартлидің лидерлік жайында ұсынған моделіне тоқталады. Америкалық ғалым Э.Хартли лидер тұлғасының неліктен белгілі бір адамдар лидер болады, неліктен оларды белгілі бір жағдаяттар ғана анықтайды деген сауалдарға байланысты туындаған теорияның төрт «моделін» ұсынды. Біріншіден, егер адам алғашқы жағдайда лидерлік танытса, келесі екінші жағдайда да лидерлік танытуы мүмкін. Екіншіден, «жалпы лидер» лидерлердің бір жағдайды стереотипті қабылдауы нәтижесінде лидерлік қабілет топта көрінуі мүмкін. Үшіншіден, кейде белгілі жағдайда лидер болып, екінші жолы да ол адам лидер ретінде таңдауына мүмкіндік беретін өзіндік беделге ие болуы мүмкін. Төртіншіден, көбінесе лидер ретінде мақсатқа жетуге деген мотивациясы басым адамды таңдайды [85, с. 94].

Осылайша әдебиеттерге талдау жасай отырып, лидер үшін кез –келген жағдаяттан дұрыс шешім тауып, шыға алу қабілетінің қалыптасуы маңызды екендігін және бұл аталған қабілет лидер болуға жол ашатындығын анықтай отырып, лидерлікке тән қабілеттің түрінің сандық жағынан көп екендігіне, лидердің топта танылуы әр түрлі көрініске ие екендігіне көз жеткіздік.

1950 жылдан кейін 30 жыл бойы лидерлік теориялары бихевиоризм ұстанымының қарқынды дамуына байланысты екінші жолға ысырылып қалды. Зерттеушілер лидер әрекетін және оның ізбасарларымен қарым –қатынасын зерттеуге көп көңіл бөле бастады. Бұл теорияның тұжырымдары бір жақтылығы азды көпті үшінші теорияларға, нақты айтқанда тұлғалық – жағдайлық теорияларға жол берді.

Әдебиеттерге жасалған талдаулардың мәліметтеріне сүйенсек, А.Н.Омаркожаева [86] еңбегінде тұлғалық-жағдайлық теориялар нұсқасын 1952 жылы Г.Герт және С.Милз ұсынғандығы жайлы айтылған. Олар лидерлік феноменін төмендегі төрт факторда қарастырған [87]:

- 1.Лидердің адам ретіндегі сипаттамаларын;
- 2.Оның мотивтерін;
- 3.Лидердің әлеуметтік рөліндегі тұлғалық сипаттамаларын;
- 4.Лидер және мотивтер бейнелерін (лидердің артынан еретін адамдардың бейнесі), лидердің атқарып жатқан жұмысы және өзі мен оның ізбасарларының қызығушылығына бағытталған институционалды контекст, ресми және құқықтық параметрлерін ескеру қажет деп көрсетеді.

Гуманистік бағыт өкілдері лидерлік теориясына басқаша көзқараспен қарайды. Олардың пікірінше адам табиғаты - қиын мотивацияланған организм, ал ұйым әрқашан басқару қағидасына сүйенеді. Сондықтан лидер ұйымда қажеттілігі мен өзіндік мақсатын еркін жүзеге асыруға бағытталған және ұйым мақсатына жетуге ұмтылуда ынтымақтастықта өз үлесін қосатындай болуы тиіс.

Лидерлікті түсіну жалпы қоғам менталитетін анықтайды, сонымен қатар, заңдылықтарының өзгеруі мен адамдардың өзара қабылдауын айқындайтын теорияларды алты топқа бөліп қарастыруға болады. Көптеген бұрын қалыптасқан идеялар осы кезеңге дейін қолданысын жоймаған (кесте 1).

Кесте 1 –Лидерлік теориясының эволюциясы (А.Н.Омаркожаева бойынша)

Теориялар атауы	Анықтама
Ұлы пайымдаулар	XIX ғ.аяғы мен XX ғ.басындағы лидерлік теориясы. Алғашқы зерттеулерде, лидерге (ер адамға) туыла берілген «батылдық» мінезі адамдарға ықпал етуіне мүмкіндік береді деп есептелді. Бұл адам өзіне бағындыра алатын, әлеуметтік, саяси діни қозғалыстарда, билікте, әскерде «ұлы адам» деп саналатын адам туа берілген қасиеттері арқасында лидер болып есептеледі.
Тұлғалық сипаттамалар теориясы	Зерттеулер лидер қалыптастыратын жеке қабілеттерге назар аудара бастады. Ғалымдар лидердің бойында өзгелерден ерекшелейтін әлдебір (мысалы, жоғары интеллект немесе ерекше алғырлық (энергичность)) қабілеттер болатындығын анықтауға тырысты. «Айрықша» қабілетті бөліп көрсету болашақта лидер қалыптастыруға, лидерлікке тәрбиелеуге мүмкіндік береді деп жорамалдады. Бұл бағыттағы зерттеулер әлі күнге дейін қызығушылық туғызып отыр.
Тәртіптік пайымдаулар	Әмбебап, әрсалалы қабілеттерді анықтаудағы сәтсіздік 1950 жылы ғалымдарды лидерлердің әрекетіне назар аудартты. Бір кездердегі зерттеу бағыты ұйымдардағы лидерлер әрекетінен: олар қандай орын алады, өздеріне қандай жауапкершілік алады, менеджменттің қандай қызметтерді қолданатындығын бақылаған. Бұл зерттеулер барысынан лидердің тиімді және тиімсіз тәртіптерін, өзара қатынастарын анықтауға тырысты. Қарым – қатынас жасау стильдері және топпен қатынас орнату әрекеттері тәртіптік жағдайда қарастырылды.
Лидерліктің жағдайлық теориялары	Бұл кезеңде лидерлікке ықпал ететін жағдаяттық және контекстілік өзгерістер қарастырыла бастады. Мұндағы негізгі идея лидерлер жағдаятты бағалап, өз әрекетін жағдайға сай бейімдей алады дегенді білдіреді. Басты жағдайлық өзгерістер қоршаған адамдар мінезі мен қоғамдық орта және жұмыс тапсырмаларына қатынасынан көрінеді деп саналады. Бұл теория бойынша лидерлікті топ мінезінің және жағдаяттың үзіндісінен түсіну мүмкін емес деп саналды.
Ықпал ету Пайымдауы	Бұл теория лидерлердің топқа немесе топтың лидерге ықпалын зерттейді. Зерттеу орталығы ерекше қабілеті бар харизматикалық лидер болып табылады. Лауазымды жағдайы немесе жеке қабілеті қаншалықты басым болса, соншалықты ықпал етуі басым болады деп саналады. Бұл теория шеңберінде өзгеріске әкелуге негізделген құзырлылық құрылымы (болашақ бейнесі) мәселелері аздап қарастырылып, дамытыла бастады.
Жағдайлық-тұлғалық теориялар	Бұл теория бойынша лидерлікті қарым- қатынас, топ пен лидер қатынасы, олардың өзара ықпал ету мәселелері төңірегінде қарастырылды. Бұл теория лидер қызметі емес, ортақ мақсатқа жетуге үлес қосуға бағытталған топ құрамындағы мүшелерінің өзара қарым –қатынасын қарастырады. Тұлғааралық қатынас лидерліктің басты факторы ретінде қарастырылады.

Бұл теориялардың ерекшелігі лидерге қажетті тұлғааралық қатынас орнатуға мүмкіндік беретін, лидердің тұлғалық қабілеттерін қарастыруда маңызды болып саналады. Бұл қабілеттерге интеллектінің эмоционалды аймағы, ақыл, шыншылдық, жоғары моральдық құндылық, батылдық және лидерлердің адамдармен қарым –қатынасын ынталандыра отырып, оларға билік

кұруға мүмкіндік беріп, әр түрлі жолдармен топтарға қолдау көрсетіп, жетілдіруге болады десе, соңғы кезде ғалымдар назарын эмоционалдық интеллект аймағына аударуда.

Д.Гоулмен «Эмоциональное лидерство» еңбегінде Питер Салоуэй және Дж.Майер эмоционалды интеллектіні: «Зияткерлік үдеріс негізінде эмоциямен басқару, эмоция көрсету, жеке тұлғаны қабылдай және түсіне білу қабілеті» - деп көрсеткендігін айтады [88]. Басқаша айтқанда, эмоционалды интеллектте ғалымдар төрт сапаны біріктіреді:

- адамдармен қарым – қатынаста қабылдау және сезіне білу қабілеті (дәл өзінікі тәрізді, басқа адамды қабылдауы);
- ақылға сүйеніп эмоцияны бағыттай білу қабілеттілігі;
- адамдарды түсініп, эмоцияны дұрыс көрсете білу қабілеттілігі;
- өз эмоциясын басқара білу қабілеттілігі;

Гарвард университетінің психологы Дэвид Макклелланд «эмоционалды интеллектіде» дамыған лидер қандай да бір сапаларсыз - ақ басқаруға қабілетті болып келеді деп атап көрсетеді [89].

Лидерлік мәселесін зерттеушілер санының көп болуына қарамастан, түрлі теориялардың, амалдардың және тұжырымдамалардың болуы (Э.Х.Шейн лидерлік рөлдер теориясы, сипаттамалар теориясы, лидерліктің харизматикалық тұжырымдамасы, жағдайлық теориялар [90]), лидер ретінде субъект тұлғасын дамытудың психологиялық негіздері жеткіліксіз екенін көрсетеді.

Тәрбие мен білім беруге қатысты лидерлік тұжырымдамалары тек XX ғ. құрылды, ол қоғамдық тәрбие мен жалпы білім беруге қатысты болды. Ертеректе лидерлік туралы ой – пікірлер сирек саясат аясынан шығатын болған. Кеңес кезеңі зерттеулерінде негізгі назар кіші топ лидерін анықтауға әдістеме құруға, оның іс-әрекет стилін негіздеуге жасалған. Лидерлік феномені тек іс-әрекеттік амал позициясынан қарастырылды.

1952 жылы Г.Герт және С. Милз лидерлік феноменін қарастыруда олардың ойынша қажетті төрт факторды ерекшеледі: 1) лидердің адам ретінде мотивтері мен сипаттамалары; 2) оның соңынан ергендердің санасында ілесуге ынталандырушы, мотивтер мен лидер бейнелері; 3) лидер рөлдерінің сипаттамасы; 4) институционалды контекст, яғни лидер жұмыс жасаушы, ол және оның соңынан ергендер қатысушы құқықтық және ресми параметрлер. Психологияда лидерлік мәнін түсіну мәселелері, аталған феноменді күрделі деп интерпретациялау, субъектіге тиісті тұлғалық қасиеттер жиынтығының интегралды сипаты бар болуы соңғы онжылдықта зерттеу пәніне айналған. Аталған зерттеулердің бір нәтижесі төмендегідей қорытынды болды, өзі басым қызметтерін тиімді орындау үшін лидер белгілі бір сапалар жиынтығына ие болуы керек (өзіне жауапкершілік ала алу, мақсаттылық, табандылық, ерік – жігер, мінез күші, дербестік, сыни ойлау) олар беделін қамтамасыз етіп, субъект референттік дәрежесін анықтады.

«Лидер», «Лидерлік» ұғымына қатысты: саяси лидер, ұлт лидері, дін лидері сияқты сөз тіркестері бізге таныс. Ал әр түрлі саладағы ғылыми

әдебиеттерге жасалған талдаулар бойынша лидер, лидерлік ұғымына көптеген сан қырлы анықтамалар берілген [91].

К.В.Сельченко «Психология лидерства» оқулығында әр түрлі авторлардың анықтамаларына талдау жасай келе, төмендегідей ұйғарымдар беруге тырысады [92]:

- көптеген авторлар лидерлік – бұл алдымен біріккен адамдар қатынасынан туындайтын, лидер адамнан және оның пікірін мақұлдайтын ізбасарлармен топ мүшелерінен құралатындығын айтады, яғни лидер бар жерде, оның ізбасарлары болуы тиіс;

- лидер - тиімді қызметте немесе белгілі бір жағдайда жеке қабілетіне сай топ мүшелеріне ықпал жасай алу қабілетін көрсетеді;

- лидерлік пен топ мүшелері арасындағы әрекеттестік ортақ мәселенің шешімін табуда немесе ортақ мақсатқа жету жағдайынан туындайтындығын көрсетеді;

- кей ғалымдар лидерлік әлеуметтік өзгеріске, қоғамды дамытуға әкелетін үдеріс деп қарастырады.

Сонымен қатар, К.В.Сельченко лидерлікті бәсекелестікті қамтамасыз ететін механизм ретінде қарастырады: «Лидерство- это не руководство, как часто понимают этот термин, хотя лидер может быть и руководителем. Лидерство –это и не менеджмент. Хотя в связи с этим понятием можно даже говорить о смене век: некоторые говорят о наступлении эры TQL (Total Quality Leadership) - всеобщего лидерства на основе качества. Именно качества - ключ к конкурентноспособности. Мутация системы качества на основе TQM, о который мы говорим, может быть одна из последних, поскольку все быстрее идет процесс слияния концепции качества с общим менеджментом. Не так уж важно, что возмет верх. Ясно, что ключевым словом остается конкурентоспособность» [92, с. 56]. Яғни лидерлік тұлғаның қызметінде басшы немесе ұйымдастырушы ретінде көрініс беретін бәсекелестікке қабілетін арттыратын сапа екендігін айқындайды.

Саяси сөздіктер: «лидер ағылшын тілінен аударғанда – жетекші (ведущий), топтың беделді мүшесі деген мағынаны білдіреді. Ол белгілі бір мақсатқа жету үшін әлеуметтік топ пен жалпы қоғам мүшелерін ынталандырушы, белсенді ықпал етуші болып табылады»- деген анықтама берілсе [93], Қ.Жарықбаев, О.Саңғылбаевтың психологиялық энциклопедиялық сөздігінде лидер – басшы, жетекші. Топта, ұжымда әдетте жетекші міндетін атқаратын бір адам. Әлеуметтік психологияда мұндай адамды «лидер» деп атайды десе, келесі бір сөздікте лидер (ағылшын т.ауд. Leader- ведущий-жетекші)- топ мүшесі, жетекші өзі үшін мәнді жауапты жағдайларда шешім қабылдауға бейім, топтағы қарым –қатынасты реттеуші және ұйымдағы орталық рөлге ие белгілі беделді тұлға деген анықтама беріліп, төмендегідей қызмет түрлерімен мағыналас екендігін көрсетеді:

- 1) қызметтің мазмұнына қарай (лидер - рухтандырушы және лидер – атқарушы);

- 2) қызмет мінезіне қарай (әмбебап көсем және жағдаятты көсем);

3) қызмет бағытына қарай (эмоциялы көсем және іскер көсем) т.б. қызметтік мәнге ие ұғым болып табылады [40, с. 18].

Лидер – ол мәнді жағдайларда жауапты шешім қабылдауға құқылы топ мүшесі, бірлескен қызмет ұйымында қарым – қатынасты реттеуші және шынайы абыройлы рольге ие тұлға. Лидер бір мезгілде топ басшысы болуы да, болмауы да мүмкін. Басшының (руководитель) лидерден айырмашылығы, басшыны кейде мақсатты түрде сайлайды, көп жағдайда тағайындайды. Басшы басқаратын ұйымның ісінің жағдайы үшін жауапты және ұйым мүшелерін бірлескен әрекетте ресми түрде көтермелеуге немесе жазалау құқығына ие. Ал, лидер жай ұсынылады, топтан тыс өкілділігі жоқ және оған ешқандай ресми міндеттер жүктелмейді Дьяченко М.И. [94], психологиялық тесттер энциклопедиясында (Кандыбович Л.А.) зерттеулері берілген [95]. Сонымен қатар, әдебиет көздерінде лидер ұғымына төмендегідей анықтамалар берілген:

Лидер – өзара әрекетке итермелеуші немесе айналасына топтың мүддесіне сай құндылығы мен белгілі бір қалпын сақтай отырып, топ құрып, сол топтың қойылған ортақ мақсатына жету жолында ұйымдастыру және басшылық жасау қабілетіне ие шағын топты ұйымдастырушы десе [12, с. 46], келесі әдебиет көзінде «Лидер – белгілі бір мақсатқа жету үшін саналы және белсенді түрде әрекет етіп, ықпал етуші адам» - деген анықтама берілген. Ал, тағы бір ғылыми әдебиетте «Лидер- бұл белгілі бір нышандары туыла берілетін қабілет. Бірақ бұл міндетті түрде лидер болады дегенді білдірмейді. Ол үшін белгілі бір мәдени құндылықтарды, белгілі бір ақпараттар деңгейін меңгеріп, бойында бар мүмкіндіктерді айқындай білетін адам болуы тиіс»- делінген [74, с. 89]. Бұл әдебиеттердегі анықтамаларға сүйене отырып, лидер басшылық жасау ұғымына ұқсас, дегенмен өзіндік ерекшелігі бар ресми сайланбаған, бастамашыл, жауапты шешім қабылдаушы қабілетіне ие адам екендігіне көз жеткізуге болады.

Э.Деминг лидерлік сапасы философиясының 14 пунктіннің 7 пунктінде лидерлік құру жайлы айтады. «Лидерлік - атқарылатын жұмыстың жақсы бейнеде нәтижелі орындауда көрінетін жұмыстың қажетті әдісі ретінде қарастыруға болады. Теориядан лидерлік - команда мен топ жұмысының ажырамас компоненті екені белгілі болды» - деп есептейді [96]. Э.Деминг тұжырымдамасынан лидерлік деп лидердің атқаратын жұмысының тиімді әдісін ұсынуы мен қолдануы екендігін байқаймыз. Ал, М.Мескон авторластарымен бірге лидерлікті ұйымның ішкі факторына, анығында ішкі жүйе «адамдар» факторына жатқызады және «лидерлік» ұғымын философияда жоғары менеджмент жүйесінде орны бар, жұмыс орнында әрекет барысында қолданылатындығын айтады. Лидерлік кең мағынада жүйелі үдерістің ішінде жүретін, адамдармен бірлесе орындалатын жүйені қажет етеді [97]. Жалпылай айтқанда лидерлік барлық салада қажет көпқырлы әлеуметтік құбылыс екендігін айтуға болады. Лидерлік феномені белгілі бір мақсатқа жетуге ұмтылған азды – көпті ұйымдасқан топтарда пайда болады.

Жоғарыдағы талдау көрсеткендей, лидерлік ұғымына жалпы анықтама беру оңай емес, бұл лидерліктің кез келген жерде, кез келген уақытта топтағы

адамдардың қандай да бір мәселені шешу барысында топ мүшелерінің барлық немесе көптеген мүшелерінің қызығушылығын туғызу барысында пайда болатындығымен түсіндіріледі. Топ алдында бір күйден екінші күйге көшу міндеті тұрғанда немесе топ мүшелерінің ресурстарды бөлісумен айналысқанда лидерлік қатынасы айқын көрінеді.

Лидерлік үдерісінің негізгі элементі: ықпал ету, өз еркімен іс-әрекетке қосылу, мақсатқа жету екендігі белгілі. Сондықтан лидер белгілі бір қабілеттерге ие болуы тиіс деп есептеледі. Лидер мәселесін зерттеуші ғалымдардың еңбектерінде көрсетілген лидерлерлікке тән жалпы және арнайы қабілеттер мыналар:

Жалпы қабілеттерге:

- құзырлылық - адамның лидер ретінде көрінетін саласына байланысты меңгерген білімі;

- белсенділік - адамның қажымай қарқынды әрекет ете білуі;

- бастама жасау - адамның шығармашылық белсенділік көрсетуі, идея (жаңа ой) және ұсыныстар жасауға дайындығы;

- жатырқамау – адамның басқа адамдармен ашық қарым - қатынас жасауға бейімділігі;

- табандылық – адамның еркіндік күшінің айқындығы, бастаған істі соңына дейін жеткізе білуі;

- өзін ұстай білуі - адамның қиын жағдайларда сезімі мен әрекетін басқара білуі;

- жұмысқа қабілеттілігі – адамның шиеленіскен істерді алып жүруде шыдамды болуы;

- байқампаздық - адамның бөлшектерді байқау, көре білуі;

- дербестік - адамның өзіне жауапкершілік ала білуі, пікірлерге тәуелсіздігі;

- ұйымдастырушылық – адамның өз әрекетін жоспарлап, адамдарды жанына жинай білуі, жинақылығы жатады.

Арнайы қабілеттерге:

- ұйымдастырудағы зеректік – басқа адамды түсіне білуі; әрқайсысына жеке қабілеті мен ерекшелігіне байланысты жол таба білуі;

- психологиялық әсер етудегі белсенділігі - үдерісте туындаған жағдаятқа байланысты адамның жеке қабілетін ескере отырып, әртүрлі жолмен оған әсер ете білуді игеруі;

- ұйымдастырушылық жұмысқа икемділігі - өзіне жауапкершілік алу қажеттілігі, лидерлік ұстанымы жатады [97, с. 56].

Ғылыми әдебиеттерді талдау негізінде лидерліктің тиімді қасиеттерін айқындауда барлық жағдайда жеке сапаларын қателіксіз айқындайтын сапаларды бөліп көрсету мүмкін еместігін және қазіргі таңда лидерлердің жеке мінездемелер сапалары жайында нақты тұжырымдамалардың жеткіліксіздігін байқадық. Бұл жайында пікірталастар осы кезеңге дейін жалғасын тауып келеді. Жоғары мақсаттар қойып, оған жетуге ұмтылу, шынайылық пен өзіне деген сенімділік лидерлердің заманауи қоғамдағы мәнін ерекшелейтін сипаты болып табылады. Сонымен қатар, жетекшінің кәсіби білімділігі мен

шығармашылық әлеуеті, сезімталдығы мен қоғам талабына сай бейімділігі және оқытуға қабілеттілігі оқытушының басшылық сапасын арттырады.

Нарықтық заманда қарқынды жағдайдағы болжаусыз жағдаяттар басшыдан шұғыл іс - әрекетке көшуді қажет етеді. Лидерлікке қай кезде болсын белсенділік қажет және ол қажеттілік болғанда туындайды. Үнемі басқа адамдармен қарым – қатынас барысында агрессивтік қатынас орнату лидер үшін маңызды болмауы керек. Сондықтан кей жағдайлардан бас тартуы қажет болады (Мысалы: топқа қысым жасау, пікірталасқа араласпау). Ал кей жағдайларда топ алдында шешім қабылдап, бағдар ұсынуы қажет болып табылады.

1900 бен 1957 жылдар аралығында жүргізілген Р.Ман зерттеулері: «лидерлер - қатардағы топ мүшелеріне қарағанда өмірге бейімделген, басымдыққа бейім, жоғары дәрежеде экстравертивті, аз көлемде консервативті, қарым – қатынас аймағында сезімтал адам», - деп көрсетуі дәлел бола алады [79]. Бұл тұжырымға тоқтала отырып, адамның бойындағы қарым-қатынастағы еркіндік, бастамашылдық, белсенділік қабілеттерінің қалыптасуы адамның топ ішінде лидер болуына мүмкіндік береді деген ойдамыз.

Әдебиеттерде кеңес әлеуметтік психологиясындағы лидерлік түсінігінің мәні екі ұғымда қарастырылады: лидерлік және басшылық. Лидерлік психологиялық қатынас құрамында топта пайда болатын басымдық таныту (доминирование) мен бағыну тұрғысында қарастырылады. Ал «басшылық» ұғымы (руководство) топ пен ұйым қызметін басқару үдерісіне қатысты айтылады.

Белгілі болғандай, лидерлік пен басшылық әр салалы ғылым салаларының жұмыстарының зерттеу пәні болды. Ғалым Б.Д.Парыгин лидерлік пен басшылық ұғымдарының айырмашылығын анықтап (кесте 2), ашып көрсетеді [4, с. 59].

Жалпы айтқанда, Б.Д.Парыгин зерттеуі басшылық пен лидерліктің айырмашылығын түсінуге мол мүмкіндік береді.

Ресей ғалымдары Л.И. Уманский, А.С.Чернышев, Н.С.Жеребова, Р.Л.Кричевский топтағы және ұйымдардағы лидерлік ерекшеліктерін зерттеді және бұлар балалық топқа қатысты лидерлік феномені ұғымына қатысты ғылыми жұмыс болды [25, с. 87; 5, с. 69; 6, с. 24; 7, с. 96].

Сонымен, лидерлік дегеніміз шағын топтағы тұлғааралық байланыста, топ ішіндегі белсенділік пен табиғи жағдайда көрінетін үдеріс екендігін атап өту қажет. Кеңес әлеуметтік психологиясы батыс зерттеушілерінің тұжырымдарын жоққа шығармайды. Б.Д.Парыгин лидерлікті үйлесімді мерзім мен үйлесімді нәтижеде шағын әлеуметтік топқа және ұйымға жетекшілік жасау арқылы топтың мақсатына жетуін көздейтін үдеріс деп пайымдайды. Лидерлік феномені объективті және субъективті екі фактордың бір уақытта өзара әрекетінің нәтижесі ретінде пайда болуын қарастырады [4, с. 60]. А.С. Чернышев лидер - қажетті ұйымдастыру қабілеті бар, тұлғааралық қатынас құрылымында орталық жағдайда тұратын топ мақсатына жетуде жоғары нәтижені көздейтін топ мүшесі десе [5, с. 71], Н.С.Жеребова, лидер - топ

мүшелерінің өзара әрекетінен туындайтын ортақ мақсатқа жету үшін топтың нормалары мен бағдарының үйлесімділігі негізінде ұйымдастыруды қамтамасыз ететін топ мүшесі екендігін айтады [6, с. 78].

А.Н.Леонтьев лидерлік мәселесінің шешімін іздеу негізінде қай лидерлік стиль тиімді болатындығын айқындайтын үйлесімді әрекет жолын әзірледі және бұл ғалымның басты мақсаты мен міндеті болды. Бір жағынан, А.Н.Леонтьев тұжырымы (деятельностный подход) лидерлікті қалыптастыратын институт аралық байланысты қамтамасыз етуді көздеді. Екіншіден, А.Н.Леонтьев тұжырымы мақсат, міндет, құрамы ретінде топтың ішкі құрылымына назар аудартты [26, с. 89]. Сонымен жоғарыдағы пікірлерді қорытындыласақ, лидер - топта орталық назарда болатын, әрқашан бастамашыл, белсенділік, табандылық қабілетімен ерекшеленетін адам.

Кесте 2 - Лидерлік пен басшылық ұғымдарының айырмашылығы (Б.Д.Парыгин бойынша)

Лидерлік	Басшылық
Тұлға лидер ретінде топтағы тұлға аралық қатынасты реттеуді жүзеге асырушы	Тұлға басшы ретінде әлеуметтік ұйымдар тәрізді ұйымға ресми қатынасты жүзеге асырушы
Лидерлікті микроорта жағдайына шоғырландыруға болады	Басшылық барлық қоғамдық қатынастармен байланысты макроорта элементі болып саналады
Лидерлік жай, жүре пайда болады	басшылық әлеуметтік құрылым-дардың әртүрлі тексеруімен мақсатты, ресми түрде әлеуметтік топтарға сайланады немесе сайлайды
Лидерлік тұрақты, лидер ұстанымы топтағы психологиялық көңілге байланысты тәуелді	Басшы ұстанымы тұрақтылау, ресми көрініске ие; лидерге қарағанда ресми басшылық әртүрлі санкциялар (лат.ауд.катаң талап, не қаулы) жүйесін меңгереді. Басшылық үдерісінде шешім қабылдау белгілі бір жағдайларға байланысты қиын болып жатса, кей жағдайда лидер тәрізді бастама көтеріп шешім қабылдап жатады
Лидерліктің қызмет шеңбері – лидер болып тұрған топтың шеңберінде жүреді	Басшының қызмет шеңбері - кең, шағын топтың шеңберінде және әлеуметтік ортасы кеңірек ортада да жүреді

Біздің зерттеу мәселеміздің аясында негізгі ұғымымызды қарастырсақ, психологиялық тесттер энциклопедиясында лидер «әлеуметтік топтың авторитетті мүшесі ретінде, оның тұлғалық әсері әлеуметтік үдерістерде анықтаушы болатын, формалды емес лидер, оның беделі стихиялы түрде қалыптасады» деп анықталған [95, с. 47]. Дамыған әлеуметтік топтарда лидер ретінде ресми басшы белгіленген. Кіші топтарда, лидер рөлі қатысушыларды біріктіру мен олардың іс-әрекетін бағыттау болса, бірнеше лидер болады. Лидер ынталандырушы немесе орындаушы (іс-әрекет мазмұнына қарай), әмбебап немесе белгілі жағдайға қатысты (іс-әрекет сипатына қарай), іскерлік немесе эмоционалды (іс-әрекет бағытына қарай) болып бөлінеді. Барлық жағдайда лидер өз соңынан ерген адамдар ұжымынан әлеуметтік, психологиялық және

эмоционалды демеуге ие. Көптеген зерттеушілер пікіріне қарай, лидер – әлеуметтік контекст қызметі болып табылатын және өз пайдасын іздестіру арқылы қоғам дамуына әсер етуші деп түйіндеуге болады.

Лидерлік – бұл басымдылық таныту мен бағынудың қатынасы, топтағы тұлғааралық қатынастар жүйесіне әсер ету және ілесу. Фрэнк Карделл айтуынша, «... біз барлығымыз лидерміз – отбасында, ұжымда, мектепте, жұмыс орнында және әлемде». Лидерліктің түрлері көп, олардың әрқайсысы белгілі бір қажеттілікке сәйкес (жеке, кәсіби, әлеуметтік аяда). Лидерді өзіңнен іздестіру мен анықтау, Ф.Карделл пайымдауынша толық жауапкершілікті қажет етеді. «Бұл біз аяқтауды қажет ететін жол, дайындықты керек етуші инициация, содан соң онда толық қатысуы керек» [98].

Отандық зерттеушілердің еңбектеріне назар аударсақ, С.А.Наконечныйдың зерттеуінде, әскери ұжымда болашақ офицерлердің тиімді лидерлік іс-әрекетке даярлығы – бұл интегративті кәсіби – тұлғалық білім беру, басқару және басшылық аясында педагогикалық және психологиялық – әлеуметтік білімі, біліктілігінің болуымен, әскери ұжымда лидерлікке саналы ұмтылысымен, оған қажетті тұлғалық қасиеттер мен сапалар қалыптасқандығымен, әлеуметтік байланыстардың дамуымен сипатталады, олар өз кезегінде әскери ұжым жалпы топқа бірегей мақсат – міндеттерімен жеке әскери қызметкерлердің қызығушылықтары мен қажеттіліктерін сәйкестендіре алуы және қызметкерлердің кәсіби – тұлғалық дамуы, -деп анықтаған[35, с. 49].

Баймуханбетов Б.М. «Лидер белгілі бір топты жарқын болашаққа, игі істерге жетелеу және тәуекелге бел буу мен батыл әрекет жасауға әзір болу іскерлігіне ие топ мүшесі», ал «Лидерлік –топ мүшелеріне мәнді ықпал ететін, басшылықты қолына ала алатын, тұлғалық бағалауға, өзгеріс жасауға бейімді әлеуметтік психологиялық құбылыс» деп анықтады [36, с. 64].

Психолог Намазбаева Ж.Ы. Лидер – топ мүшелерінің мақсаттарын қамтитын және топтық іс-әрекеттің сипаты мен бағытын айқындайтын, жауапты шешімдерді қабылдауға құқықты екенін топтың қалған барлық мүшелері мойындаған тұлға. Сонымен, неғұрлым беделді тұлға бола отырып, лидер бірлескен іс-әрекетті ұйымдастыруда және топтағы арақатынастарды реттеуде шынайы басты рөлді атқарады. Топта, ұжымда әдетте жетекшілік міндетін өзіне алатын бір адам болады [38, с. 97]-деп түйіндейді.

Ресейлік ғалым Шигапова Л.П. мынадай тұжырымға келеді: лидер сапалары ЖОО-ның оқу – тәрбиелік кеңістігінде саналы түрде студенттердің өзін – өзі басқарудың түрлі іс-әрекетіне енуінің негізінде қалыптасады[99] десе, Тайкова Л.В. өз зерттеуінде, мектепке дейінгі педагогтарды дайындау барысында мынадай маңызды ерекшелірге назар аударады: студенттер бойында құндылықтардың (адами, рухани, тәжірибелік) қалыптасуы, бала тұлғасына сыйластық, болашақ кәсіби іс-әрекетіндегі өзіндік даму және өзіндік орнын табу (адами фактор маңыздылығының өсуі, бала және мектепке дейінгі білім беру педагогының тұлғасына зейінінің күшеюі, олардың әлеуметтік – рухани дамуының қажеттілігі); бағдарламалар әр түрлілігі және болашақ мектепке

дейінгі педагогтарды даярлауды ұйымдастырудың әр нұсқалылығы (мектепке дейінгі мекемелермен ЖОО –ның тікелей байланысы, оқыту формаларын таңдауда және мазмұнын іріктеуде қоғамдық – эксперттік кеңестердің іс-әрекетінің әсері); оқытушылар мен студенттердің әлеуметтік және кәсіби белсенділігін ынтыландыру, ЖОО – ның мансапты білім беру ортасын қалыптастыру (студент тұлғасын, дербестігін дамыту және болашақ мектепке дейінгі педагог кәсіби өсу мансабын жобалау мақсатымен оқудан тыс және оқу іс-әрекетіне жұмыс берушілерді, оқытушыларды және студенттерді ендіру[100].

Төменде лидер, лидерлік ұғымдарның ғалымдардың еңбектерінде зерттелінуін қарастырамыз (кесте 3).

Кесте 3 – Ғалымдардың еңбектеріндегі «лидер», «лидерлік» ұғымдарының контент –талдауы (1907-2015ж.)

Ғалымдар	Еңбектері	Лидерліктің мәні
1	2	3
Попов М.	Орыс тіліне қолданысқа енген шет тілдері сөздерінің толық сөздігі – Попов М., 1907ж, 158б.	бұл тиімді басқарудың маңызды компоненті. Ол адамдардың тұрақты бірлестігі бар жерлердің барлығында да кездеседі. «Лидер» сөзі «көсем», «жүргізуші» деген мағынаны береді. Бұл түсінік қарапайым болып көрінгенімен, қазіргі ғылымда түрлі ғалымдардың бастапқы позициясы ортақ болса, лидерлік біркелкі емес сипатталады.
Павленков Ф.	Орыс тілінің құрамына енген шет тілдері сөздерінің сөздігі. – Павленков Ф., 1907ж, 207 б.	белгілі жағдай үшін түрлі билік көздерінің тиімді үйлесуіне негізделген және адамдарды ортақ мақсатқа жетуге талаптандыруға бағытталған жетекші мен оған ерушілердің өзара басқарушылық қарым-қатынасы.
А.А.Ершов	«Автоматты бағдарламалау, заманауи ахуал, негізгі проблемалар» , Баку 1958	Лидер ретінде қажетті ұйымдастырушылық қабілеттерге ие, тұлғаралық құрылымда орталық орынды алатын және өзінің үлгісі, топты ұйымдастыруы мен басқаруы арқылы топтық мақсаттарды ең озық түрде қол жеткізуге көмектесетін топ мүшесі түсініледі
С.М. Вишнякова	Кәсіби білім беру. Сөздік. Кілтті сөздер, түсініктер, терминдер, өзекті лексика. – М.: 1999ж, 119 б.	бұл әлеуметтік ұйымдастыру және басқару үрдісі.
Н.С. Жеребов	«Дағдарыстық психологияның өзекті проблемалары» мақаласы Мәскеу 1999. – 22 – 27 б.	Лидер – өзінің нормалары мен құндылық бағдарларының топтыкі мен сәйкес келген жағдайда топ мүшелерінің өзара әрекеттестігі нәтижесінде алға шығатын немесе оларды өзінің айналасында ұйымдастыратын және топтық мақсаттарға қол жеткізуде осы топты ұйымдастыру мен басқаруға көмектесетін топ мүшесі.

3 – кестенің жалғасы

1	2	3
Д.Н. Ушаков	Түсіндірме сөздік Д.Н. Ушакова. Мәскеу, 2007ж, б. 319-320	Белгілі қоғамдастықтың мүдделерін қанағаттандыруға бағытталған ортақ істе біріктіру мақсатында басқаларға ықпал ете алатын тұлға.
С.А. Багрецов	«Заманауи әдебиеттанудағы жанр проблемалары» мақаласы. Қорған, 2008. – 3-7 б.	Лидер-топ мүшесі, оның топтың барлық қалған мүшелері бүкіл топтың мүдделерін қозғайтын және оның қызметінің бағыттылығын анықтайтын неғұрлым жауапты шешімдер қабылдау құқығы бар екенін мойындайды
Павлова А.Н.	«Ұйымдық мәдениет және көшбасшылық» /Астрахан мемлекеттік техникалық университеті хабаршысы, № 4 / 2008	Лидер ұжымдық құндылықтардың негізгі иелері және кәсіпорын стратегиясын әзірлеушілер.
Зубанова Л.Б.	«Зияткерлік лидерлік: пайғамбардан сарапшыға» / «Челябинск мемлекеттік университетінің хабаршысы» № 29 / 2009	Лидер –ең әлсіз және бой ұсынғыш, «бас июші» батыр, ал оның жетістігінің шыңы әлемді бар болып, қатысуымен хабардар ететін ішкі ерлікті жүзеге асыру болады
Инякина И.В.	«Лидерді тәрбиелеу: проблеманы қою» / «Н.А. Некрасов атындағы Кострома мемлекеттік университетінің хабаршысы» № 4 / том 15 / 2009	Лидер – бірлескен жұмысты ұйымдастыруда және топтағы өзара қарым-қатынасты реттеуде шын мәнінде орталық рөлді ойнайтын беделді тұлға.
Шаркова А.А.	«Ұйымдық лидерді заманауи зерттеулер: әдістеме мен құралдар» «ЖОО хабаршысы» № 1 / 2010	Лидерлік екі түрге бөлінеді: этикалық және деспоттық. Егер бұл стильдерді «лидердің идеалды қасиеттерімен» салыстыратын болсақ, этикалық стиль демократиялыққа, ал деспоттық авторитарлыққа жақын екені сөзсіз.
Гусева Н.А.	«Лидерлікті жаһандану жағдайындағы заманауи моделі» / Иркутск мемлекеттік экономикалық акамедиясының хабаршысы, № 4 / 2011	Мультимәдениеттік ұжымдағы лидерліктің жаңа моделі, ол бір жағынан лидер мен ізбасарлары қатынастарының ерекшеліктерін, екінші жағынан түрлі мәдениет өкілдерінің экономикалық мінез-құлықтарының өзіндік ерекшелігін сипаттайтын мәдени параметрлерді есепке алуға негізделген.

3 – кестенің жалғасы

1	2	3
Д.М.Сафина	«Лидердіктің ұйымдық мәдениетті қалыптастыруға әсері» /«Экономика мен құқықтың өзекті проблемалары» № 4 (20) / 2011	Лидер – жоғары жеке мәртебеге ие, оны қоршайтын адамдар, қандай да бір бірлестік, ұйым мүшелерінің пікірі мен мінез-құлықтарына қатты әсер ететін және функциялар кешенін орындайтын ұйым мүшесі.
Спивак В.А.	«лидерлік: компетенттілік тәсілдеме және көшбасшының табыстылығы факторының тұжырымдамасы» / «Санкт-Петербург экономика және қаржы университетінің хабаршысы, № 3 / 2012	Кез-келген топ өнімді командаға айнала алмайды, бірақ, бұл үдерістегі лидердің рөлі шешуші.
Чамкаева Е.П.	«Жас қауымдастықтарды тәрбиелеу потенциалы» түсінігінің неміс педагогикасындағы мәні / Е. П. Чамкаева // Жас ғалым. 2012. №5. б. 536-539.	Лидерлік негізінен адамдарды ортақ күшке жұмылдыра алу, бұл міндетті ұзақ уақыт бойы ортақ мақсатқа бағыныңқы тапсырмаларды шеше отырып жүзеге асыру.
Ф.Н. Жакыпова	«Қазақстанның жоғары мектебі», Алматы, 2013ж. – 24-26. Мақ. «Жоғары білім берудегі заманауи тенденциялар»	мақсатқа жетуге бағытталған командалық жұмыстың ажырамас компоненті, адами қарым-қатынастың ең тиімді түрі.
Клейменова А.Е.	«Лидерлік феноменін зерттеудің тарихи дамуы» /«Мәдениеттануды талдау» журналы № 29 / 2014	Жалпы лидерлік қарым-қатынастарды басқалардан ерекшелейтіні лидер ізбасарлары ұйымның құрамдас бөлігі ретінде тек ол өзінің біліктілігі мен құндылығын дәлелдеген кезде ғана мойындайтындығында.
З. Ж. Оразалиев.	«Жаңа мектеп» 2014ж.- б.16-19. «Оқушылармен рухани-адамгершілік жұмыс проблемалары мен әдістері».	бұл мақсатқа жету жолында жұмыс істеуге түрткі болу үшін жеке адамдар мен адамдар тобына әсер ете алу қабілеті.

3 – кестенің жалғасы

1	2	3
Ж. Е. Ермухамедова	«Бастауыш мектеп» , 2014ж., б. 154., «Қазақ тілі, Қазақстан тарихы және орыс әдебиетінің біріктірілген сабағы».	Лидерлік белгілі бір әлеуметтік жағдайда адамдар арасында болатын байланыс, және бір жағдайда лидер болған адам басқа жағдайларда да лидер болуы міндетті емес.
Э. Хартли	Эксперименталдық білім берудің халықаралық журналы. – 2015 ж., б. 729-729. «Өріс теориясы элементтері. Векторлық анализ».	Лидер болып көбінесе оған ұмтылатын, соған сәйкес ынтасы бар адамдар тағайындалады.

Сонымен, жоғарыдағы кестені қорыта келе, лидер және лидерлік ұғымдарына ең негізгі ұйымдастырушылық және басқарушылық тән екенін байқадық. Осы ұғымдар жоғары мақсаттар қойып, оған жетуге ұмтылу, шынайылық пен өзіне деген сенімділік лидерлердің заманауи қоғамдағы мәнін ерекшелейтін сипаты болып табылады [101].

Біз лидерлікті - қойылған ортақ мақсатқа жетуге ынталы және ортақ мақсатқа бағытталған адамдарға ықпал етуші үдерісі деп түсінеміз [102].

Лидерлікті өзара әрекеттестік саласы ретінде қарастыруға болады. Лидерлік тұлғалықтан гөрі тұлғааралық феномен. Лидердің маңызды міндеті басқа адамдармен берік жұмыс қатынастарын орнату болып табылады. Лидер лидердің формалды емес ықпалынан құрылған. Лидер артынан ерушілерге ықпалға ие, бірақ бұл ықпал ресурсы көрнекті жеке бас компонентіне ие (тек формалды, лауазымдық қана емес). Жай тиімді немесе тиімсіз лидер туралы айту мағынасыздық, сонымен қатар, бір жағдайда тиімді, бір жағдайда тиімді емес лидер туралы да айту керек. Ұйымдық және топтық тиімділікті арттыру үшін лидерді неғұрлым тиімді етіп дайындауды ғана емес, оған қоса, лидер жақсы жұмыс істей алатын ұйымдық ортаны да жасауды үйрену қажет (Фидлер теориясы) [6, с. 210].

Бұл айқындамадан С.Кучмарски мен Т. Кучмарскилердің лидерліктің құндылықты теориясы да қызықты. Авторлар лидерлік үдерісін белгілі бір адамға ғана емес, топтың (ұйым) барлық мүшелері үшін өзінің лидерлік әлеуетін танытуға мүмкіндікпен байланыстырады және өздерінің құндылықты модельдерін екі базалық ережелер негізінде құрады [103].

Бірінші негізгі ереже лидер (жекелей алынған индивид ретінде) жекелеген мүшелердің және жалпы ұйымның құндылықтары мен нормаларының дамуына елеулі әсер ететіндігін көрсетеді. Лидердің барлық істеген, айтқан, уағыздағандарын ұйымдық-лидерлік үдеріс субъектілері қызығушылықпен бақылайды, талқылайды және түсінеді.

Екінші ереже құндылықтарға негізделген лидерлікті қызмет үдерісінде үйренуге болады, тіпті, қажет етілетіндігін көрсетеді. Лидер болу кенеттен орын алмайды. Лидерлік тәжірибе жинау нәтижесінде дамиды, оған қоса, лидерлікті зерделеу және оны оқып үйрену үдерісі тоқтаусыз болып табылады. Авторлар лидерлікті меңгерудің ең тиімді жолы қызмет пен индивидтердің бір-бірімен өзара әрекеттестігі тәжірибесі арқылы жүреді дейді. Бірақ, бұл үшін тұлғааралық қатынастар жеткілікті түрде дамыған болуы, ұйымдық орта ашық және тұлға үшін әлеуметтік дамуына және лидерлік әлеуетін дамытуға мүмкіндік беруі қажет [4,с.44-46].

Лидерлік- ұйымның мақсаттарына жетуге барлығының күшін бағыттап алатын, жекелеген тұлғаға да, топқа да әсер ете алуы. Лидерлік – топта орын алатын табиғи әлеуметтік-психологиялық үдеріс; ол беделді тұлғаның топ мүшелеріне ықпал етуімен байланысты.

Ықпал ету деп басқа адамның әрекеттері, қатынастары мен сезімдерінде өзгерістерге әкелетін адам әрекеті. Ықпал идеялар, ауызекі және жазбаша сөз, сендіру, нандыру, эмоционалдық жұқтыру, мәжбүрлеу, жеке бедел мен үлгі арқылы жасалады.

Әлеулі мәселені шешіп жатқан топ бар уақытта лидерді таңдайды. Онсыз бірде-бір топ өмір сүре алмайды.

Сонымен қатар, қарастырылған мәселелерді қорыта келе, лидерді қандай да бір мақсатқа жету үшін адамдарды біріктіруге қабілетті тұлға деп анықтау қажет. Сәйкесінше, бұл түсінік басқамен – «мақсатпен» байланысты. Шын мәнінде, мақсаты жоқ лидер қисынсыз болып көрінеді. Тек мақсаттың ғана болуы және оған жалғыз жетуге ұмтылу лидер атануға айқын түрде жеткіліксіз. Лидерліктің ажырамас белгісі – ең болмағанда бір ізбасардың болуы. Адамдарды артыңнан ерту, олардың арасында ортақ мақсатқа қол жеткізу бойынша нақты міндеттерді шешуге мүмкіндік беретін жүйелі байланыстың болуын қамтамасыз ету қабілеті болуы маңызды.

Лидерлік - әрдайым беделді тұлғаның жеке қасиеттерінің ол ықпал етуге тырысатындардың қасиеттерімен және осы топта орын алған жағдаймен ара қатынасына тәуелді болатын ықпал ету күші.

1.2 Табысқа жету және сәтсіздіктен қашу уәждері студенттердің лидерлік әлеуетін дамытудағы қозғаушы күш ретінде

Жетістіктер уәждемесі адам мінез-құлқын реттеуде маңызды рөл ойнайды. Оның мәселелерін зерттеу психологиядағы өзекті бағыт болып табылады, бұл заманауи қоғамның дамуының белгілі бір беталыстарымен байланысты. Ғылыми-техникалық прогресс, кәсіпкерлік саласының кеңеюі, білімнің беделділігінің артуы адамды сайыс, объективті бағалау, конкурстық іріктеумен байланысты жағдайларда белгілі бір табыстылыққа қол жеткізу қажеттілігіне әкеледі. Оның мұндай жағдайлардағы мінез-құлқы көбіне жетістік уәждемесінің күші мен бағытталуына байланысты болады.

Адамның уәжін психикалық феномен ретінде анықтау мәселесімен шетелдік те, отандық та психологияда тығыз айналысты. Әдетте, уәжді

уәждеме жүйесінің немесе адамның уәждемелік саласының компоненті ретінде қарастырады. Біз өз жұмысымызда бұл түсініктерді синонимдік ретінде пайдаланатын боламыз.

Уәждеме мәселесіне үлкен мән берген психологтардың бірі қызметтік тәсіл өкілі А.Н. Леонтьев болатын. Ол адамның уәжін оның қажеттіліктерімен байланыстырды [26, с. 98].

Қажеттіліктің белсенділік көзі ретінде бар болуы адамның кез-келген қызметіне алғышарт болады.

Қажеттілікті шынайы өмір заттарына белсенді және таңдамалы қатынастағы біріншілікті бастапқы нысанды білдіретін тірі ағзалардың қасиеті ретінде анықтауға болады. Басқаша айтқанда, шынайы әлемнің заттарына деген объективті қажеттіліктің субъективті жағдайы.

Осылайша, психологиялық деңгейде қажеттілік психикалық кескінмен екі түрлі жанамаланған: субъективті (субъективті күй), бұл қажеттілік пен шиеленіс болуында көрініс табады, бұл ретте тұтыну пәні ашылмаған, сондықтан, оның өзі маңызды; объективті (объективті қажеттілік), бұл жағдайда тұтынушылықтың өзі емес, сырттық әлемде орналасқан оның пәні маңызды.

Уәждеме – мінез-құлық пен қызметтің ішкі анықтаушысы. Ол адами мінез-құлықтың қозғалтқыш күші ретінде сөзсіз, тұлғаның құрылымында жетекші орынды алады және оның негізгі құрылымдық түзілістерін: мінез, тұлғаның бағыттылығы, эмоция, қызмет етушілік және психикалық үдерістерді қамтып өтеді.

Мінез – тұлғаның тұрақты сипаты. Б.Г.Ананьевтің пікірі бойынша ол «негізгі өмірлік бағыттылықты көрсетеді және осы тұлғаға тән өзіндік әрекеттер кейпінде көрініс табады». Басқаша айтқанда, мінезге анықтама бере отырып, тұлғаның өмірлік жағдайларға жауап қайтарудың үлгілік тәсілдерін анықтайтын қасиеттерінің жиынтығы. Мінездің көрініс табулары бұл танылулар нақты жағдайда қандай уәждер мен мақсаттарға қызмет ететініне байланысты болады [104]. Әрине, өзекті уәждер мен мақсаттар мінезге қалай ықпал ететіндігі туралы сұрақ туады. Бізді де көбінесе уәждеменің мінез ерекшелігіне ықпалы қызықтырады. Б.М.Теплов бөліп көрсеткен мінездер қырларының топтарына (екеуі уәждемемен тікелей байланысты) сүйене отырып, қандай да бір заңдылықтарды анықтауға тырысамыз. Еңбек пен өз ісіне қатынасты көрсететін сипаттар тобынан бастау қажет. Бұған белсенділік, адалдық, жауапкершілік кіреді. Бұл табысқа жетуге ынталанған адамдарда көрініс табатын сипаттардың дәл өзі. Бұл екі аспектілер арасындағы тура пропорционалдық тәуелділікті байқауға болады: адамда жетістік уәжі неғұрлым күшті болған сайын, адамның еңбекке деген қатынасының оң қырлары соғұрлым айқын көрінеді. Жетістік уәжінің күшеюі (тек орта деңгейге дейін немесе ортадан сәл жоғары) бастамашылық, еңбексүйгіштік, қиындықтарды жеңуге және табысқа қайткенде де жетуге ұмтылушылықтың дамуына әкеледі. Әрі бұл қызметтің қандай да бір саласы үшін емес, жалпы қызметке тән сипатқа ие болады. Яғни, жаңа жағдайда табысқа ынталанған адам табандылық

танытады және мәселені шешу жолдарын іздейді. Әрине, бұл тек тұлғалық ерекшеліктердің дамуына ғана әсер етіп қоймайды, жоғары психикалық функциялардың дамуына әкеледі, мысалы, ойлау, мұның дамуының жоғары деңгейі стандартты емес тапсырмаларды шешудің қажетті шарты болып табылады; мұндай тапсырмаларға деген қызығушылық жағдайға әдеттен тыс көзқарасты іздеуге себепші болады, ал бұл барлық уақытта қиялдың дамуына әкеледі. Қиялы жақсы дамыған адам мәселелерді жан-жақты қарастыру қабілетіне ие болады, тиісінше, дұрыс шешімді таңдау ықтималдығы артады. Стандартты емес тапсырма бар уақытта қиындықтың біршама жоғары деңгейін білдіреді және шешім субъектінің тапсырмаға жинақталуын талап етеді, осылайша зейін және оны жинақтау мен рационалды үлестіріп бөлу мүмкіндіктері дамиды. Осының арқасында табысқа ынталанған адам күтілмеген жағдайларда абыржымауға қабілетті. Бір тұйық шеңбер құрылады: жетістік уәждемесі субъектінің қабілеттерінің дамуына әкеледі, ал дамыған қабілеттер табыс ықтималдығын арттырады [105].

Сәтсіздіктен қашу уәждемесінің жағдайы мүлдем басқа. Уәждеменің бұл түрі жағымды немесе тиімді қозғалтқыш күш болып табылмайды. Сәтсіздіктен қорқу жауапкершіліктен қашуға, көбіне тіпті қызметтен жалтаруға әкеледі. Белсенділіктің жоқтығы барлық дерлік психикалық үдерістердің тежелуіне әкеледі, тиісінше, прогрестің болмауы, мінездің теріс қырларының дамуы да мүмкін, мысалы, қиындықтардың, кедергілердің алдында тізе бүгу, жинақылықтың жоқтығы, ебедейсіздік. Сәтсіздіктерден қашу уәждемесінің үстемдік етуі көбіне мінез-құлықтың конформдық типінің қалыптасуына әкеледі. Бұл жағдайда адам дербес жұмыс істеу дағдыларын меңгеруге қабілеті төмен, тек қоршағандардың қолдауымен ғана әрекет ете алады. Мұндай адамдардың сыннан қорқатыны салдарынан олар өз ойларын айтпайды, қоршаған ортаның пікіріне көз жұмып ереді, тиісінше, әрдайым «жетектегі» болып табылады, уағызлық әсер етуге төтеп бере алмайды. Конформдық мінезді адамдардың ерекшелігі – өз ортасымен қарама-қайшылықтың болмауында. Осының салдарынан дамудың болмауы, А.Н. Леонтьев айтқандай, қызмет үдерісінде туындайтын қайшылықтардың нақ өзі тұлға дамуының қозғалтқыш күші болып табылады [26, с. 31].

Конформизм сипаттарын ерік-жігерді жаттықтыра отырып, еңсеруге болады. Мінез-құлықтың ерік-жігерлік реттелуі тұлғаның оңтайлы жұмылдырылу күйімен, белсенділіктің қажетті режимімен, бұл белсенділіктің қажетті бағыттағы жинақталуымен сипатталады. Бұл жағдайда табысқа жету уәждемесі тұлғаның ерік-жігерлік қасиеттерін дамытуға көмектеседі, оларға ерік-жігер, яғни, мақсатқа қол жеткізу үшін қажетті ерік-жігерлік күштің дәрежесі; табандылық адамның өзінің мүмкіндіктерін қиындықтарды ұзақ уақыттық еңсеру үшін жұмылдыру қабілеті ретінде; төзімділік (қабылданған шешімді жүзеге асыруға кедергі келтіретін әрекет, сезім, ойларды тежеу қабілеті), қайраттылық. Бұл көптеген мінез-құлықтық әрекеттерін анықтайтын базалық ерік-жігерлік қасиеттер. Негұрлым жоғары деңгейде табысқа жету уәжі табандылық (жылдам, негізделген және қатаң шешімдерді қабылдау және

жүзеге асыру), батылдық (жеке бастың аман-есендігіне төнетін қауіпке қарамастан мақсатқа қол жеткізу үшін қорқынышты жеңіп, ақталған тәуекелге бара білу қабілеті), ұстамдылық (өз психикасының сезімдік қырларын бақылау және өз мінез-құлқын саналы түде қойылған міндеттерді шешу үшін бағындыру қабілеті), өзіне сенімділік сияқты ерік-жігерлік қасиеттерді дамытуда біршама маңызды. Сәтсіздіктен қашу уәжінің жетекшілігінде аталып өткен қасиеттер өте әлсіз дамыған, бұл субъектінің енжарлығын, жиі күдіктену, айтуға қорқу, жасқаншақтықтың себебін түсіндіреді. Бұлар төмендетілген өзін-өзі бағалаудың жарқын көріністері – өз әрекеттеріне, олардың табыстылығына сенімсіздік, өзіне деген сенімсіздік [26, с. 12].

Өзін-өзі бағалау деңгейі елеулі дәрежеде табысқа жету немесе сәтсіздікке ұшырау нәтижесінде пайда болатын адамның өзіне, өзінің қызметіне қанағаттануы немесе қанағаттанбауымен байланысты болады. Өмірлік табыстар мен сәтсіздіктердің қабысуы, біреуінің екіншіден басым түсуі біртіндеп тұлғаның өзін-өзі бағалауын қалыптастырады. Табысқа жетуге ұмтылысы қатты көрнекті болатын адамдар өмірде мұндай уәждемесі әлсіз немесе болмайтындарға қарағанда әлдеқайда көп нәрсеге қол жеткізетіні байқалады. Нәтижесінде мұндай адамдар жеңімпаз емес, жеңілген, жалпы өмірлік сәтсіздікке ұшырағандар болатыны жиі. Дәл осының нәтижесінде сәтсіздіктен қашуға ынталанған адамдарда әдетте, өзін-өзі бағалауы төмен болады. Бұл адамда оны әлсіз, қандай да бір нәрсені еңсеруге қабілетсіз ретінде сипаттайтын қасиеттердің дамуына әкеледі. Бірақ, сәтсіздіктен қашу уәжінің үстемдігінде де өзін-өзі бағалауы аса көтеріңкі болатын жағдайлар да кездеседі. Бұл менменшілдік, асылық, кейде бетпақтыққа өтіп кететін өзін-өзі дәріптеушілік, өкпешілдік, жасқаншақтық, эгоцентризм (өзінің әсерлерімен әрдайым назардың ортасында болуға бейімділік), менмендік (басым жағдайда өзінің жеке игілігін ойлауы) сияқты қасиеттердің дамуына алғышарт болады. Ал табысқа жету уәждемесі дұрыс өзін-өзі бағалауды қалыптастыруға көмектесуші ретінде абсолютті қарама-қарсы қасиеттерді дамытады: қарапайымдылық, дұрыс түсінілетін абырой және мұнымен байланысты өзін-өзі сынаушылық, өз қадірін сезу [17, с. 45].

Өзін-өзі бағалауы төмендетілген тұлғалар өздеріне сенімсіз болғандықтан, ал асыра бағалағандар сыннан қорқып, оны қабылдамайтындықтан, өзін-өзі бағалауы дұрыс емес адамдардың ерекшелігі үрейленудің жоғары деңгейі болып табылады. Д.Аткинсонға сәйкес, «...қашу үрдісі негізінде алдағы қызметте мүмкін сәтсіздіктен сезінетін қорқыныш жатыр, әрі қашу уәжі күшімен тікелей байланысты үрейдің белгілі бір деңгейін тудырады» [106].

Үрейлілігі жоғары адамдарда жетекші болып сәтсіздіктен қашу уәжі табылады, бұл күйзелісті жағдайларда және тапсырманы шешуге берілген уақыттың тапшылығы жағдайында төмен жұмыс қабілеттілікті, әрекетке ұмтылуды төмендететін сәтсіздік туралы хабарламаға эмоционалды өткір реакцияны, көптеген объективті түрде қауіпсіз жағдайларды қауіп төндіретін ретінде қабылдау мен бағалауды анықтайды. Жеке тәжірибедегі жиі болатын сәтсіздіктер тіпті мінездің акцентуациясына әкелуі мүмкін.

Айқын көрнекті тұлғалық үрейлі адамдарда дәрменсіздік сезімі пайда болуы мүмкін. Ол көбіне өткен шақтағы көптеген сәтсіздіктер индивидтің санасында өзінде табысты және тиімді қызмет етуге қажетті қабілеттердің жоқтығымен ассоциацияланғанда пайда болады, бұл ары қарай талпыныстар жасау мен қызметті орындауға күш жұмсау ниетінің жоғалуына алып келеді. Бұны бірінші болып америкалық ғалым, Пенсильвания университетінің психология профессоры М.Селигман айтты. Бұл құбылыс «үйренілген шарасыздық» деп аталды. Өте көп дүние адам осы міндетті мүлдем шешілмейтін деп есептеуі немесе оған өзінің ғана қабілеті жетпейді деп санайтындығымен анықталады. Үйренілген шарасыздық әдетте тек соңғы жағдайда ғана дамиды. Оған қоса, адам тапсырманың шешімі бар, бірақ, ол өзі таласпайтын тек арнайы дайындығы бар тұлғаларға қолжетімді деп те мойындауы мүмкін. Жалпы, сәтсіздіктің ары қарайғы барлық мінез-құлықтарға әсер етпеуіне осындай ішкі нұсқама жеткілікті. Сәтсіздіктердің себептерін ішке жатқызу үйренілген шарасыздықтың айқындаушы көрінісі. Бұл ретте адам сәтсіздікті осы жерде және осы шақта өткерудемін деп есептей алады. Бірақ, ол сәтсіздіктерге ары қарай да ұшыраймын, әрі тек осы нақты қызметте ғана емес, басқа кез-келгенде де ұшыраймын леп болжауы мүмкін. Бұл жағдайда мәселе жаһандыққа айналады және шешілуі өте қиынға соғады [107].

Осылайша, ғалымдардың адамдарда когнитивті шарасыздық сезімінің пайда болуына мүмкін беретін және кедергі келтіретін ерекшеліктерді зерттеуі барысында табысқа жетудің қатты көрнекті уәждемесінде және көп нәрсе әрекет етуші тұлғаның өзіне байланысты болатындығына сенімділік барысында шарасыздық сезімі, оның теріс салдарлары сәтсіздіктен қашу уәждемесі мен сенімсіздіктің болуындағымен салыстырғанда сирек пайда болатыны анықталды. Мұндай сезімге бәрінен де бұрын берілетіндер өздерінің сәтсіздіктерін өте асығыстықпен және жөнсіз жиі түрде қажетті қабілеттердің болмауымен түсіндіретін, төмендетілген өзін-өзі бағалауға ие адамдар болып табылады. Сондықтан, адамның тиімділігі өмір тіршілігінің барлық саласында дерлік табысқа жету уәжін жандандыру деңгейіне байланысты болады [16,586].

Жоғарыда айтылғандарды жалпылай келе, тұлғаның уәждемесі мен қасиеттері арасында өзіміз көз жеткізгендей, шынында да өзара байланыс бар: тұлғаның қасиеттері уәждеменің ерекшеліктеріне әсер етеді, ал уәждеменің ерекшеліктері бекіп, тұлғаның қасиеттеріне айналып кетеді деуге болады. Бұл ретте уәждеме тұрақты, бірақ, қарқынды құбылыс ретінде өзгеріс барысында адамның мінез-құлықтық әрекеттерінде де өзгерістерге әкеледі. Тиісінше, уәждің күшеюі не табысқа жету немесе сәтсіздіктен қашу тұлғаның тиісті қасиеттерінің қалыптасуына себеп болады. Егер сәтсіздіктен қашу уәждерінің үстемдік етуінде адамды әлсіз ретінде сипаттайтын қасиеттер қалыптасса, табысқа жету уәжінің жетекшілік етуінде қарама-қарсы қасиеттер қалыптасады, жетістік уәждемесінің үстемдік етуіне жағдай жасай отырып, адамның оң, мықты қырларының дамуын қамтамасыз етуге және оның дамыған тұлға ретінде қалыптасуына алғышарт жасауға болады.

Жалпылай келе, біз табыс пен сәттілікке ынталанған адамдардың мінез-құлқындағы айырмашылықтар айқын, өздеріне, еңбекке және өз ісіне қатынасы арқылы көрінеді деп айтуға болады; тұлғаның ерекшеліктері ретінде бекітілген, тиісінше, қызметтің барлығына өзіндік белгісін танады және оларды өзгерту өте қиын деп болжамдауға болады.

Табысқа жетудің үстемдікті уәжі сәтсіздіктен қашуға ұмтылатын, барлық әрекеттері қиындықты жеңуге емес, қашуға бағытталған адамдармен салыстырғанда өзінің иесін мықты, қоршаған ортаны өзгерте алатын адам ретінде сипаттайды. Табысқа жету уәжі өзін-өзі дұрыс бағалауды қалыптастыруға, ерік-жігерлік қасиеттерді, зейін, ойлау, қиялдау сияқты психикалық үдерістерді дамытуға көмектеседі. Сәтсіздіктерден қашу уәжі мүлдем басқа ерекшеліктермен сүйемелденеді, олар тұлғаның дамуына көрнекті оң ықпалға ие емес – жасқаншақтық немесе керісінше, асқақтық, өзіне сенімсіздік және осының салдары ретінде белсенді әрекеттерді жасаудан қорқу, өз ойын айтудан қорқу, тиісінше конформдық. Сәтсіздіктен қашуға ұмтылу өз иесін үрейленгіш етеді және оны қиындық жағдайында тоқтатады, ал табысқа ұмтылу болса, адамды кедергілерге қарамастан алға қарай қимылдауға, кедергілермен күресуге үйретеді. Дәл осы тұлғаның дамуына қажетті жағдай болып табылады. Сондықтан, сәтсіздіктен қашудың үстемдік уәжі барысында дамудың тежелуі туралы және табысқа жетудің үстем уәжі жағдайында жетілуге белсенді түрде ұмтылу туралы айтуға болады.

Зерттеулер барысында табысқа жету уәжі индивидте соңы жетістікке алып келетін әрекеттерінің қозғаушы күші ретінде түсіндірілетіні анықталған. Бұл тенденция іс-әрекеттің бағытталғандығынан, интенсивтігінен және табандылығынан байқалады. Сәтсіздіктен қашу уәжі қателіктерден, сәтсіздіктерден қашудың психикада жасалған механизмі ретінде анықтаған; сәтсіздікке ынталанған тұлға үшін ең бастысы - қате жібермеу, тіпті мақсатының бастапқы маңыздылығын өзгертсе де, немесе толық, не белгілі бір мөлшерде қол жеткізе алмай қалса да.

Табысқа жетудің және сәтсіздікті болдырмаудың басты уәжі индивид жұмысының қандай да бір аспектісінде ғана емес, оның барлық іс-әрекетінде байқалады. Бұл уәждің қалыптасқандығын және оның индивидтің бір қасиеті ретінде бекігенін білдіреді. Сәтсіздіктен қашу уәжінің басым болуы индивидтің әлсіз, аз белсенді екенін сипаттайтыны анықталған. Олай болса табысқа жетуге ұмтылу адамда ерік-жігер, төзімділік пен қайраттылық сияқты күшті қасиеттер бар екеніне куә болады. Бұл табысқа жетудің және сәтсіздікті болдырмаудың уәжі түрлі жеке бас қасиеттерін дамытуға әсерін тигізетінін білдіреді. Табысқа жету уәжі адамның бойында кедергілерді жеңіп, қиындықтарға қарсы тұруға ұмтылу қасиеттерін дамытуға жол ашады. Бұл нағыз индивидті жеке тұлға қылатын нәрсе. Осылайша табысқа жету уәжі әрқашан оң әсерін береді, және сәтсіздікті болдырмау уәжіне қарағанда жеке тұлғаның дамуына көп ықпал етеді.

Сонымен, біз уәждің пайда болу шарттарына келдік. Заттардың қажеттілігі адамның ізденіс белсенділігін қамтамасыз етеді. Субъект оның қажеттілігіне

жауап беретін затты таба отырып, онда нақтыланады, қажеттіліктің заттануы орын алады, бұл уәждің қалыптасуының негізгі қағидалары болып табылады.

Леонтьев А.Н. «заманауи психологияда жалпы уәж деп адам қызметін жандандыратын мінез-құлықтың ішкі күштерін айтады» деп жазады. Ал уәжге келесі анықтаманы береді: «қандай да бір қажеттілікке жауап бере отырып, қажеттілікті нақтылай отырып немесе, әрине, қажеттілікті қанағаттандыра отырып қызметке түрткі болатын және бағыттайтын объективті» [26, с. 45].

Уәждемелік сала – өмір бойына дамитын қажеттілік заты мен адамның өзінің жағдайын көрсететін адамның ниетінің тұтас қозғалмалы иерархиялы ұйымдасқан жүйесі. Сонымен, тұлғаның уәждемелік саласын сипаттайтын басты қатынастар болып ниеттер немесе уәждер иерархиясы табылады, ол олардың сезіну дәрежесімен, уәждердің қарқындылығымен және олардың төмендегілерді басқару қабілеттерімен байланысты болады.

А.Маслоу (гуманистік психология өкілі) тіршілік қажеттіліктерін қанағаттандыруға жақындығының дәрежесі бойынша уәждердің иерархиясын құрды. Иерархия негізінде физиологиялық гомеостазды сүйемелдеу, ұстап тұру қажеттілігі жатыр; жоғарыда – өзін-өзі сақтау уәждері, ары қарай – сенімділік, беделдік, махаббат. Иерархияның төбесінде қабілеттердің дамуына және тұлғаның маңыздануына әкелетін танымдық және эстетикалық уәждер [108].

А.Н.Леонтьев иерархия құрудың бұл ұмтылысын сәтсіз деп есептейді. Бұл сызбаның негізінде төменде орналасқан үстем қажеттіліктер адам жоғарыда орналасқан қажеттіліктердің болуын жете сезініп, ынталанғанға дейін азды көпті қанағаттануы қажет деген болжамдау жатыр. Бірақ, ынталану саласы жеткілікті түрде қарқынды және өзгерістерге жеңіл ұшырайды. Сәйкесінше, уәждер арасындағы иерархиялық қатынастар салыстырымды болып табылады және субъект қызметінің қалыптасып жатқан байланысымен анықталады. Бұл ретте мән түзетін уәждер иерархияда әрдайым жоғары орын алады [26, с. 46-47].

Мұнда уәждердің функциялары туралы айту қажет, ол А.Н. Леонтьевтың сөзіне қарағанда екі түрлі ашылады. Бір жағынан, уәждер – «өзіне қызметке түрткі болатын және бағыттайтын объективті дүние, уәждердің ниеттендіретін функциясы мәні осында» [26, с. 45]. Екінші жағынан, субъектінің әрекеттері бағытталған мақсаттар және осы әрекеттердің мазмұны осы әрекеттерді қамтитын қызмет уәждеріне байланысты адам үшін ерекше мәнге ие болады. Мән құру функциясының мәні осы. Басқаша айтқанда, жекелеген әрекеттерге, осы әрекеттердің жекелеген мазмұндарына жеке бастық мән беру. Яғни, аталмыш мақсат, аталмыш әрекеттің объективті неден тұратыны емес, олардың субъект үшін қандай мәні бар екенін көрсетеді [26, с. 47].

Леонтьев А.Н. бойынша мән түзуші функцияларды атқаратын уәждер адамның полиынталанған қызметінде жетекші болып табылады. Олар орталық орынға ие, мінез-құлықта жиі көрінеді және тұлғаның дамуы үшін үлкен мәнге ие. Түрткі болу функцияларын негізінен екінші деңгейлі немесе бағыныңқы уәждер атқарады. Жетекшілер де қозғау сала алады, бірақ, ең алдымен мәнді тудырады.

Мән тудырушы уәждер адамның ішкі ынталануына жатады, ол ең тиімді болып табылады. Ол сыртқы уәждемені береді, Леонтьев А.Н. бойынша оның көзі болып сыртқы әлем, заттық және ең алдымен әлеуметтік орта болып табылады. Берілгеннен кейін уәждеме субъектке өзіндік, ішкіге айналады [26]. Сөзсіз, ішкі уәждеме адам мінез-құлқын анықтауда орасан зор рөл ойнайды, бұл ретте ішкі және сыртқы уәждер өзекті де, әлеуетті де болуы мүмкін және бір күйден екінші күйге өтуге қабілетті. Яғни, егер уәж өзекті болса, ол жеке тұлғамен таңдалған және нақты әрекеттерді анықтайды, ал әлеуетті болғанда ол әрекетті ұйымдастыра алады, тұлға дамуының жақын аймағын және адам мінез-құлқының мүмкін нұсқаларын анықтайды. Уәждеменің қызметтің түрлі салаларында (кәсіптік, ғылыми, оқу) көрініс тауып, іске шығармашылық, бастамашылық қатынасын анықтайтын, мінезге де, еңбек орындау сапасына да әсер ететін кең нысандарын зерттеу үлкен маңызға ие болуда. Мұндай уәждеменің негізгі түрлерінің бірі жетістік уәждемесі болып табылады.

Уәждеменің бұл түрін зерттеу XX ғасырдың ортасында басталды. Жетістік уәждемесінің теориясы пайда болды, ол тұлғаны міндеттер қиындығының қандай дәрежелері ынталандыратынын анықтайды.

Кеңестік үлкен энциклопедияда жетістік уәждемесі тұлғаның тұрақты сипаттамасы ретінде алғаш рет Г. Мюррейдің сыныптамасында 1938 жылы бөлініп көрсетілді. Г.Мюррей органикалық қажеттілікпен қатар тәрбиелеу мен оқыту нәтижесінде біріншілікті қажеттіліктер негізінде дамитын психогендік тізімді ұсынды. Ол бұларға 26 қажеттіліктерді жатқызды, олардың қатарына табысқа жету қажеттілігі де кірді. Аталмыш диспозиция (немесе уәждемелік қасиет) индивидтің қызметтің алуан түрлерінде жетістікке жетуге деген орнықты танылатын қажеттілігі және бірнәрсені жылдам және жақсы жасауға талпыныс, қандай да бір істе белгілі бір деңгейге қол жеткізу ретінде анықталды [109].

Г.Мюррейге сәйкес, жетістік уәждемесі қиын; физикалық объект, адамдар немесе идеяларға қатысты басқарумен, айла-шарғы жасаумен және ұйымдастырумен; мұны мүмкін болғанша жылдам және дербес орындаумен; кедергілерді еңсеру мен жоғары көрсеткіштерге жетумен; өзін-өзі жетілдірумен; басқалармен бәсекелестік пен озып шығумен; таланттарды жүзеге асыру мен осы арқылы өзін-өзі сыйлауын арттырумен байланысты. Сондай-ақ, жетістік уәждемесінің басқа да жағы бар, ол табысқа қол жеткізу уәждемесіне қарама-қарсы ерекшеліктермен сипатталады. Бұл қыр сәтсіздіктен қашу уәждемесі ретінде анықталады.

Г.Мюррейдің кейін жетістік уәжі мәселесіне америкалық ғалым Д.С. Мак-Клелланд назар аударды. Ол жетістік уәждемесі «әлдеқайда мүлтіксіз әрекетке, мүлтіксіздік стандартына қол жеткізуге санасыз талпыну болып табылады» деп есептеді. 50 ж. ол жетістік уәждемесінің даралық айырмашылықтарын тақырыптық апперцепциондық тест (ТАТ) көмегімен тапты. Мак-Клелланд жетістік уәждемесінің қалыптасуы тәрбиенің жағымды жағдайы мен әл-ауқатты ортаға байланысты және әлеуметтік үйрену теориясымен келісіледі деп санады. Жетістік елеулі уәжі бар адамдарға тән сипаттарды көрсетті: қол жеткізу

уәжінің максималды қозғау салатын жағдайда еңбек етуге басымдық беру (яғни, орта дәрежедегі қиындықты міндеттерді шешу); табыс кездейсоқтыққа байланысты болмайтын жоғары емес немесе қалыпты тәуекелді жағдайдағы қызметті орындауда жеке өзіне жауапкершілік алу; өз әрекеттерінің нәтижелері туралы орынды кері байланысты қалау; міндеттерді шешудің неғұрлым тиімді, жаңа әдістерін іздеуге ұмтылу, яғни, жаңашылдыққа бейімділік [89,с. 13].

Қол жеткізу уәжі туралы айтқанда неміс ғалымы Х.Хекхаузеннің зерттеулерін айтпай кетуге болмайды. Оның түсінігінде қол жеткізу уәжі – табыстылық критерийі қолданылуы мүмкін болатын және осы қызметті орындау тиісінше табысқа немесе сәтсіздікке әкелуі мүмкін қызметтің барлық түрлеріне адамның ең жоғары қабілеттерін арттыру немесе сақтау талпынысы. Х.Хекхаузен жетістік уәждемесінің когнитивті моделі «күту – құндылық» авторы болып табылады. Тиісінше негізгі тұрақсыздар болып субъективті ықтималдылық және қозғау салу құндылығы ретінде күту табылады. Уәж бүтін, жалпыланған диспозиция; уәждеме – уәж бен жағдайлардың оған релевантты аспектілерінің өзара әрекеттестігі барысында туындайтын күй ретінде қарастырылады. Тиісінше уәждемелік үдеріс тұлғалық диспозициялар (уәждер) және жағдайдың ерекшеліктерінің өзара әрекеттестігі ретінде зерттеледі. Бұл ретте жетістік уәжі қол жеткізу қызметінің сыртқы (жағдаяттық) әсерлерге қатысты тұрақтылығын қамтамасыз ететін жеке бастың сипаты немесе қасиеті ретінде көрінеді.

Х.Хекхаузенге сәйкес жетістік уәждемесі оның құрылымын ашатын өзіне тән сипаттарға ие: қол жеткізу қызметі қорытындысы екі мүмкіндікке ие: табысқа жету немесе сәтсіздікке ұшырау, бұл ретте табысқа қол жеткізу бағдарлануы қол жеткізудің жоғары уәждемесіне ие адамдарда көрінеді; сәтсіздіктен қашу уәждемесі қиын міндеттерді шешуден жалтарумен сипатталады. Қол жеткізу уәждемесі қызмет өзін-өзі жетілдіруге мүмкіндік беретін болса, яғни, міндеттер орта дәрежелі қиындықта болатын жағдайда көрінеді; қол жеткізу уәждемсі белгілі бір түпкі нәтижеге, мақсатқа бағдарланған, бірақ, мақсатқа жылжу үдерісі үзілуі мүмкін, тіпті біршама ұзақ уақытқа да, жетістіктің жоғары уәждемесіне ие адамдарға үзілген сабақтарға қайта оралу және оларды соңына дейін апару тән, бұл сәтсіздіктен қашу уәждемесі басымырақ адамдарға тән емес [110].

Сондай-ақ, Дж.Аткинсонның тәуекелдік таңдау моделі де біршама мазмұнды. Оның зерттеулерінде табысқа қол жеткізу уәждемесі ықпалдастық түзіліс ретінде қаралған, онда Х. Хекхаузен зерттеулеріндегідей екі уәждемелік үрдістер көрсетілген: табысқа ұмтылу және сәтсіздіктен қашуға ұмтылу. Уәждемелік үрдістер құрамы бойынша күрделі болып табылады. Оларға жататындар:

- 1) тұрақты жеке бас диспозициясы – уәждер;
- 2) мінез-құлықтың жағдаяттық тікелей анықтамалары – күту немесе ықтималдық;
- 3) болашақ табыстың немесе сәтсіздіктің субъективті қозғау салғыш құндылығы.

Тиісінше, модельде қол жеткізу уәждемесінің үш басты анықтаушылар бөлініп көрінеді: уәж, күту, құндылық [106,с. 28].

Күту деп кейбір әрекеттерді орындау белгілі бір салдарға алып келетінін болжап білу ретінде түсінеміз. Уәждердің атаулары (мысалы, жетістік) шын мәнінде қозғау ниеттердің сыныптарының атауы болып табылады, оларды негізінен қанағаттану сезімінің: табысқа қол жеткізгендегі мақтаныштан әсерленуінің бір типі тудырады. Мақсатқа қол жеткізуге бағдарланған мінез-құлық екі үрдістің: табысқа ұмтылу үрдістері және сәтсіздіктен қашуға ұмтылу үрдістерінің бірлескен ықпалы барысында туындайтын жетістіктің нәтижелік үрдісімен анықталады.

Қол жеткізу уәждемесі мәселесімен психологтардың арасында біріншілердің бірі болып айналысқан М.Ш.Магомед-Эминов болатын, ол бұл феноменнің қызмет ету құрылымы мен механизмдерін зерттеуге әрекет жасап көрді. Ғалым әрқайсысы қызметтің жүзеге асыру барысында нақты уәждемелік функцияларды орындайтын төрт құрылымдық компоненттерден тұратын уәждеменің динамикалық моделін ұсынды:

- 1) бастама білдіру немесе қызметке қозғау ниет,
- 2) мақсатты әзірлеу,
- 3) ниетті жүзеге асыру
- 4) жүзеге асырғаннан кейін кезең – әрекетті тоқтатуға немесе бір әрекетті басқамен ауыстыруға бағытталған үдерістер.

М.Ш.Магомед-Эминов бойынша жетістік уәждемесін жандандырудың негізгі механизмдерінің бірі жағдайды уәждемелік-эмоционалдық бағалау болып табылады, ол жағдайдың уәждемелік маңыздылығын бағалау мен қол жеткізу жағдайында жалпы біліктілікті бағалаудан түзіледі. Сондықтан, ғалым уәждемені аффективті және когнитивті үдерістер біріккен көпдеңгейлі күрделі функционалдық жүйе ретінде қарастырады.

М.Ш.Магомед-Эминов қол жеткізу уәждемесін жетістік уәжін жүзеге асыруға мүмкіндік болатын жетістік жағдайларында қызметтің психикалық реттелуі ретінде түсінді. Яғни, жетістік уәжі – тұлғаның жалпыланған, салыстырмалы тұрақты диспозициясы, адамның өз шеберлігі мен қабілеттерін көрсетуге мүмкіндік бар барлық жерде жоғары деңгейдегі сапада істі орындауға ұмтылуы. Ал жетістік уәждемесінің екінші қыры – сәтсіздіктерден қашу уәжі қателіктен қашуға ұмтылу ретінде анықталады, түптің түбінде мақсатқа айналатыны табыс емес, осы болады [111].

Дегенмен, авторлар табысқа ұмтылу мен сәтсіздіктен қашу арасындағы арақатынасқа түрлі көзқараста болады. Біреулері бұны жетістік уәжі шамалары шкаласында бірін-бірі жоққа шығаратын полюстер деп есептейді және егер адам табысқа бағдарланған болса, сәтсіздіктен қорықпайды және керісінше. Екіншілері айқын көрініс табатын табысқа деген ұмтылыс одан кем емес сәтсіздік алдындағы қорқынышпен үйлесуі мүмкін дейді, әсіресе, егер ол субъект үшін қандай да бір ауыр салдарларға алып келетін болса. Шын мәнінде табысқа ұмтылудың және сәтсіздіктен қашудың көрнектілігі арасында оң коррелляция болуы мүмкін екені жөнінде мәліметтер бар. Сондықтан, мұнда

әңгіме қандай да бір субъектіде табысқа ұмтылу мен сәтсіздіктен қашуда басымдық қайсысының болуына байланысты жайында. Бұған қоса, бұл басымдық екі ұмтылыстың да көрнектілігінің жоғарғы да, төменгі де деңгейінде болуы мүмкін.

Қорытындылай келе, біз уәждеме үдерісі туралы күрделі психикалық феномен ретінде айта аламыз. Біз өз жұмысымызда көбіне ресейлік психолог Леонтьев А.Н. уәждемені зерттеулеріне сүйендік. Оның пікірі бойынша, уәждемелік сала қарқынды, тиісінше, жетекші уәждер тіршілік үдерісінде өзгереді. Бұл ретте орталық орынды әрдайым ішкі уәждемеге жататын мән тудырушы уәждер иеленетін болады. Бұл жағдайда субъект қанағаттануды қол жеткізілген мақсаттан емес, оған жету жолында жасалатын әрекеттердің өзінен алады. Осындай уәждемелердің бірі болып жетістік уәждемесі табылады, бірақ, оның екі қыры бар: табысқа ұмтылу және сәтсіздіктен қашуға ұмтылу. Бұл саладағы зерттеулерді Г.Мюррей, Д.С.Мак-Клелланд, Х.Хекхаузен, Дж.Аткинсон, М.Ш.Магомед-Эминов сынды ғалымдар жүргізді.

Зерттеу бврысында біз, топтық іс-әрекет негізінде формалды емес лидер қызметтері екіге ерекшеленгенін анықтадық: біріншіден, олар қалыпты топтық мінез – құлық эталонын орнатады, мысалы: достық, жауапкершілік, өзара түсіністік, өнімділік, немесе топтың негативті әрекеті, агрессия, оңашалану.

Екіншіден, формалды емес лидер норма, дәстүр, мақсаттарды орнатып топтық мінез – құлық эталонына мәжбүрлейтін әр топ мүшесі үшін мотивациялық мінез – құлық танытады.

Бұл екі негізгі қызметтен өзге формалды емес лидер төмендегідей қызметтерді атқарады: топтық мінез- құлық координаторы, әрбір тұлға мінез – құлық реттеушісі, әрекет және құралдарды жоспарлаушы, арбитр, эксперт, үлгі.

Аталған қызметтерді орындау үшін өзге топ мүшелерімен лидерді қабылдаудың ерекше шарттарын құру қажет.

Лидерлер әртүрлі болады, бірақ оған қарамастан олардың ортақ сипаттамалары мен қасиеттері бар.

Л.И. Уманский пікірінше ұйымдастырушы (лидер) тұлғасының жеке сапаларына: құзыреттілік, белсенділік, бастамашылдық, табандылық, қарым – қатынасқа тез түсушілік, өзіне деген ұстамдылық, байқампаздық жатады [25,с. 96].

Формалды емес лидердің маңызды жеке қасиеттері төмендегідей болып табылады: оптимизм, коммуникативтілік, мақсаттылық, тактикалық, зейін қоюшылық, тұтастылық, өз-өзіне сенімділік, биязылық, объективті өзіндік бағалауға мүмкіндік.

Осылайша, ұжым лидері – бұл белгілі бір әкімшілік күш көрсетпестен өз соңынан өзгелерді ерте алатын адам. Ол өзгелерді өзіне жақтас ете білетін және өз бастамаларының қатысушысы ете алатын адам. Осының нәтижесінде адамдар өз интеллектуалды – психологиялық әлеуетін пайдаланып ұжымдық интеллектуалды іс-әрекетке қатысады. Осы тұрғыда ұжым мүшелерінің дербес интеллектуалды – психологиялық мүмкіндіктерінің катализаторы еді.

Лидер –топта орталы, назарда болатын, әрқашан бастамашыл, белсенділік пен табандалақ қабілетімен ерекшеленетін адам [112].

Жоғарыда келтірілгенге сүйене отырып, табысқа жету және сәтсіздіктен қашу уәждері студенттердің лидерлік әлеуетін дамытудағы қозғаушы күш деп айта аламыз. Барлық ескерілген зерттеулерде жетістік уәждемесінің екі нәтижесі бар деуге болады: табысқа қол жеткізу немесе сәтсіздікке ұшырау. Осылайша, жетістікке бағдарланған мінез-құлық әрбір адамда табысқа қол жеткізу мен сәтсіздіктен қашу уәждері болатынын болжайды. Басқаша айтқанда, барлық адамдар табысқа қол жеткізуге мүдделі болу және сәтсіздіктен үрейлену қабілетіне ие. Дегенмен, әрбір жеке адамда жетістікке жету уәжі немесе сәтсіздіктен қашу уәжін басшылыққа алудың үстемдікті үрдісі болады. Жалпы жетістік уәжі қызметті өнімді орындаумен, ал сәтсіздіктен қашу үрейлену мен қорғаныстық мінез-құлықпен байланысты.

1.3 Педагогикалық жоғары оқу орны студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытудың психологиялық ерекшеліктері

Аталмыш бөлімде педагогикалық жоғары оқу орны студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытудың психологиялық ерекшеліктерін қарастыруды жөн көрдік.

Ең алдымен негізгі субъектіміз студент болғандықтан біз оның сипаттамасына және дамуының психологиялық ерекшеліктеріне тоқталуды жөн көрдік.

Тұлға, топ, ұжым, қоғам – адамзат дамуы логикасымен өзара байланысты құбылыстар. Сондықтан, адам тұлғасын ол мүше болып табылатын әлеуметтік контекст, органикалық кіші жүйеден тыс қарастыруға болмайды. Мұнда әлеуметтік орта барлық қоғамдық жүйеде теңдей рөл ойнамайтын, адамға ықпал ету күші мен сипаты бойынша айтарлықтай алуан түрлі элементтерден тұрады. Қоғамда кіші де, үлкен де әлеуметтік топтар бар. Адам екеуінің де ықпалына түседі. Микроорта, кіші топтардың әлеуметтік факторларының тікелей ықпалы үлкен мәнге ие, өйткені, макродеңгей факторларының әрекеттерін өз призмасы арқылы сынуымен жанамалайды.

«Студент» термині латыннан шыққан, қазақ тіліне аударғанда ынтамен жұмыс істейтін, яғни, білімді меңгеріп алушы деген мағына береді.

Егер студентті тұлға ретінде зерттейтін болсақ, 18-20 жас – адамгершілік пен эстетикалық сезімдерінің неғұрлым белсенді дамуының, мінездің қалануы мен тұрақтануы және ерекше маңыздысы ересек адамның әлеуметтік рөлдерінің (азаматтық, кәсіби-еңбектік және т.б.) толық кешенін меңгеру кезеңі. Бұл кезеңмен адамның дербес еңбек қызметіне қосылуы мен өз отбасын құруы түсінілетін «экономикалық белсенділіктің» басталуы байланысты.

Бір жағынан ынтаның, құндылықтың, бағдар жүйесінің барлығының түрленуі, екінші жағынан кәсібиленуге байланысты арнайы қабілеттердің қарқынды қалыптасуы бұл жасты мінез мен интеллекттің қалыптасуының орталық кезеңі ретінде бөліп көрсетеді. Бұл спорттық рекорд, көркемөнер, техникалық және ғылыми жетістіктердің басталу уақыты.

Студенттік жастың өзіне тән ерекшелігі бұл кезеңде интеллектуалдық және физикалық күш дамуының көптеген оптимумдарға қол жеткізіледі. Дегенмен, бұл мүмкіндіктер мен оларды шын мәнінде жүзеге асыру арасында карама-қайшылықтардың да бір мезгілде көрініс табуы да сирек емес.

ЖОО оқу кезеңі жастық шақтың екінші кезеңімен немесе кемелденіп есеюдің бірінші кезеңімен сәйкес келеді, бұлар тұлғалық сипаттың қалыптасуының күрделілігімен ерекшеленеді, бұл үдеріс Б.Г.Ананьев [104,с. 89], И.С.Кон [113], В.Т.Лисовский [114] және т.б. ғалымдардың еңбектерінде талданған. Бұл жастағы адамгершілікті дамудың өзіне тән сипаты мінез-құлықтың саналы уәждерінің күшеюі болып табылады. Жоғары сыныптарда толықтай жетіспеген қасиеттер – мақсатқа талпынушылық, батылдық, табандылық, дербестік, бастамашылық, өзін ұстай білу елеулі түрде нығаяды. Моральдық мәселелерге (мақсат, өмір салты, борыш, махаббат, адалдық және т.б.) қызығушылық артады.

Жастық шақ – өзін-өзі талдау мен өзін-өзі бағалау уақыты. Өзін бағалау мінсіз «менді» нақтымен салыстыру жолымен жүзеге асырылады. Бірақ, мінсіз «мен» әлі де салыстырылып тексерілмеген және кездейсоқ болуы мүмкін, ал нақты «мен» тұлғаның өзімен әлі де жан-жақты бағаланбаған. Бұл жас адам тұлғасының дамуындағы объективті карама-қайшылық, оның өзіне деген ішкі сенімсіздігін тудыруы мүмкін және кейде сыртқы агрессивтілікпен, әдепсіздік немесе түсінбестік сезімімен ілесіп жүреді.

Эриксон бойынша жастық шақ әлеуметтік және жеке-тұлғалық таңдаулар, сәйкестендіру және өз тағдырын таңдау топтамаларынан тұратын сәйкестілік дағдарысы шеңберінде құрылады. Егер жасөспірім бұл міндеттерді шеше алмаса, онда ақылға қонымсыз сәйкестілік қалыптасады, оның дамуы төрт негізгі бағыттар бойынша жүруі мүмкін [115]:

1) психологиялық сырластықтан алыстау, жақын тұлғааралық қатынастардан қашу;

2) уақыт сезімінің бұзылуы, өмірлік жоспарларды құруға қабілетсіздік, есею мен өзгерістерден қорқу;

3) өнімділікті, шығармашылық қабілеттердің шайылуы, өзінің ішкі ресурстарын жұмылдыруға және қандай да бір қызметке жинақталуға қабілетсіздік;

4) «жағымсыз сәйкестіліктің» қалыптасуы, өз тағдырын таңдаудан бас тарту және еліктеу, үлгі тұтуға жағымсыз кейіптерді таңдау.

Өзін-өзі сыйлауы төмен жас олардың өзін-өзі бағалауына қандай да бір тиіп кететін барлық дүниеге әсіре сезімтал және жаралы келеді. Олар басқаларға қарағанда сын, күлкі, жазғыру жаны ауырып қабыл алады. Оларды қоршаған ортаның өздері туралы жаман пікірі қаттырақ мазалайды. Олар жұмыста бірнәрсе қолдан келмей жатса немесе өздерінен қандай да бір кемшілікті байқаса жаны ауырып қабыл алады. Осының салдарынан олардың көбі ұялшақтық, психологиялық оқшаулануға, шынайы өмірден арман әлеміне кетуге, бейімділік тән, оның үстіне, бұлай кету өз еркімен бола бермейді.

Тұлғаның өзін-өзі сыйлау деңгейі төмен болған сайын оның жалғыздықтан зардап шегетіндігі ықтималдырақ.

ЖОО түсу жас тұлғаның өзінің күші мен қабілетіне деген сенімін арттырады, толыққанды және қызықты өмірге деген үмітті тудырады. Сонымен қатар, II және III курстарда ЖОО, мамандық, кәсіпті таңдау дұрыстығы туралы сұрақтар жиі туындайды. III курс аяғына қарай кәсіптік өзіндік анықталу туралы сұрақ түбегейлі шешіледі. Дегенмен, бұл уақытта болашақта мамандық бойынша жұмыстан қашу шешімі қабылдануы да орын алады.

Студент тұлғасының психологиялық дамуы – қарама-қайшылықтардың пайда болуы мен шешілуінің, сыртқының ішкіге өтуінің, өзіндік қозғалыстың, өзін дамыту бойынша белсенді жұмыстың диалектикалық үдерісі.

Б.Г.Ананьев тұлғаның дамуының ауқымы мен деңгейі бойынша артатын бірігу – кіші құрылымдар мен олардың күрделенетін синтезінің туындауы ретінде көрсетті. Екінші жағынан психикалық функциялардың артатын дифференциациясының параллельді үдерісі (психикалық үдерістердің, күйлер мен қасиеттердің дамуы, күрделенуі, «тармактануы») жүреді [104,с. 56].

Талдаудың бастапқы нүктесі ретінде практикалық қызметті ала отырып, В. Т.Лисовский [114,с.78] пікірі бойынша студенттің неғұрлым толық сипаттайтын 4 топ таңдалды, олар нақты келесілерге бағдарланды:

- 1) оқу, ғылым, кәсіп;
- 2) қоғамдық-саяси қызмет (белсенді өмірлік ұстаным);
- 3) мәдениет (жоғары руханият);
- 4) ұжым (ұжымдағы қатынас).

Студенттікті «жоғары білім институтымен ұйымдаса біріккен адамдардың ерекше қауымдасуы, ерекше әлеуметтік санаты» ретінде қарастыра отырып, И.А.Зимняя оларды халықтың басқа топтарынан ерекшелейтін негізгі сипаттары жоғары білімділік деңгейі, танып білудің жоғары ынтасы, неғұрлым жоғары әлеуметтік белсенділік және зияткерлік пен әлеуметтік кемелдіктің жеткілікті үйлесімі деп бөліп көрсетті. Студенттіктің жалпы психикалық дамуы тұрғысында адамның қарқынды әлеуметтенуі, жоғары психикалық функциялардың дамуы, зияткерлік жүйенің барлығының және жалпы тұлғаның қалыптасуы кезеңі болып табылады. Егер студенттікті тек биологиялық жасты есепке алып қарастыратын болсақ, оны балалық пен есею арасындағы өтпелі саты ретінде жастық кезеңге жатқызу қажет. Сондықтан, шетелдік психологияда бұл кезеңді есею үдерісімен байланыстырады [116].

Жастық кезең бұрыннан адамның ересек өмірге дайындық кезеңі ретінде қарастырылды, әйтсе де, түрлі тарихи дәуірлерде оған түрлі әлеуметтік мәртебе берілді. Жастық кезеңнің жастық шекаралары айқын болмай, жастық шақтың психологиялық, ішкі критерийлері туралы түсінік аңғырт және әрдайым бірізділікті болмағанына қарамастан жастық мәселесі философтар мен ғалымдарды бұрыннан ойландыратын.

Жастық физикалық, жыныстық жетілудің аяқталуы мен әлеуметтік кемелдікке жету сатысы ретінде бағаланды және есеюмен байланыстырылды,

әйтсе де бұл кезең туралы түсінік уақыт өте дамыды және түрлі тарихи қоғамдарда ол түрлі жастық шекаралармен белгіленді.

И.С. Кон «жастық санаттар көптеген, тіпті барлық тілдерде болуы мүмкін бастапқыда хронологиялықтан гөрі әлеуметтік мәртебе, қоғамдағы орынды білдірді» дейді [113,с.78]. Жастық санаттардың әлеуметтік мәртебемен байланысы қазір де сақталуда, мұнда осы хронологиялық жастағы индивидтің болжамды даму деңгейі оның қоғамдағы орнын, қызметінің сипатын, әлеуметтік рөлін анықтайды. Жас өзіне әлеуметтік жүйенің ықпалын сезінеді, екінші жағынан индивидтің өзі әлеуметтену үдерісінде жаңаны меңгеріп, қабылдайды және ескі әлеуметтік рөлді қалдырады. К.А. Абульханова-Славская ересек жастағы әлеуметтік шарттылыққа меңзей отырып, тұлғаның өмірлік жолының кезеңге бөлінуі жастықтан бастап жаспен сәйкес келуді қойып, тұлғалық болып кетеді деп есептеді [117].

Жастықтың психологиялық мазмұны өзіндік сана-сезімінің, кәсіптік таңдау жасау міндеттерін шешудің дамуымен және ересек өмірге аяқ басумен байланысты. Ерте жастық шақта танымдық және кәсіптік қызығушылықтар, еңбек етуге қажеттілік, өмірлік жоспарды құру қабілеті, қоғамдық белсенділік қалыптасады, тұлғаның дербестігі, өмірлік жол таңдауы бекітіледі. Жастық шақта адам өзін таңдаған істе бекітеді, кәсіптік шеберлікке ие болады және нақты осы жастық шақта кәсіптік дайындық, тиісінше, студенттік кезең аяқталады [13,с. 46].

А.В.Толстых жастық шақта адам максималды жұмысқа қабілетті, ең үлкен физикалық және психикалық жүктемелерге төзе алады, зияткерлік қызметтің күрделі тәсілдерін игеруге неғұрлым қабілетті дейді. Таңдап алынған кәсіпке қажет барлық білім, дағдылар мен қабілеттер игеріледі, талап етілетін тұлғалық және функционалды қасиеттер (ұйымдастырушылық қабілеттер, бастамашылық, ерлік, тапқырлық, бірқатар кәсіпте қажетті нақтылық пен мұқияттылық, реакция жылдамдығы және т.б.) дамиды [118].

Студенттік жас адам өмірінің ерекше кезеңі. Бұл жетістіктер, білімнің қарқынды жинақталатын, адамгершіліктің қалыптасуы, жаңа әлеуметтік позицияға ие болу кезеңі. Студенттің тұлғасына аса зор қалыптастырушы ықпалды тұлғааралық, эмоционалдық және іскерлік өзара қатынастардың құрылымдалуы, қалыптасуы мен өзгеруі, топтық рөлдерді бөлу мен лидердің ұсынылып шығуы үдерістері жүретін студенттік орта, студенттік топ ерекшеліктері көрсетеді. Осы барлық топтық үдерістер студенттің тұлғасына, оның оқуының табысты болуы мен кәсіптік қалыптасуына қатты ықпал етеді. Студенттердің тұлғааралық қатынастары біріншіден, аталған әлеуметтік топтың жастық ерекшеліктерімен, екіншіден, оның қызметіне тән ерекшеліктермен шартталады.

Отандық психолог Намазбаева Ж.И.: Әр студент – болашақ мұғалім өз тұлғасын зерттей алуы қажет. Өз психикалық күйін, өзіндік зияткерлік және эмоционалды – еріктік үдерістерін басқара алуы қажет-деп анықтаған[38,86б].

Ерментаева А.Р.тұлғаның объект немесе субъект ретіндегі позициясына байланысты оның өзара әрекеттестік пен өзара қатынас тәсілдері әрқалай

болады. Өзін субъект ретінде сезінетін тұлға қарым-қатынастың бастамашысы, ұйтқысы бола алады. Ал өзіне объект тұрғысынан қарайтындар әрқашан қарапайым орындаушы ретінде танылады-деп тұжырым жасап, субъектілік тұлғаның белсенділігін жетілдіру әлеуеті екенін көрсетеді [42,с. 114].

Жоғарыдағы ойын дамыта келе, Ерментаева А.Р. осыған байланысты «өзіндік даму», «өзіндік жетілу», «дербестік», «белсенділік» сияқты тұлғаның субъектілігін сипаттайтын ұғымдардың маңыздылығын ашады.

Лидердің тұлғасы көп жағдайда жеке тұлға немесе жалпы топтың тағдырын шешеді және адамның әлеуметтенуіне әсер етеді. Адамдар мен топтар қалай әр түрлі болып келсе, дәл солай лидерлер мен олардың іс-әрекеттері де әр түрлі болып келеді. Лидерліктің белгілерін кез - келген топтан байқауға болады.

Зерттеуші Ю.Н.Емельянов барлық лидерлік жағдайларында кездесетін заңдылықтарды: «лидер ретінде ұсынылған адам, оның лидерлік ету стилін, басқаратын топ мәнін, сонымен қатар, лидер мен оның ізбасарларының тұлғалық ерекшеліктерін бейнелейді» - деп көрсетеді [119]. Алайда, лидерлік феноменінің айқындылығына қарамастан, топтағы лидерді анықтау қиындық туғызатын жағдайлар да болады. Топтағы лидерді анықтаудың екі негізгі әдісі бар:

1) топ мүшелерінің пікірін сұрау арқылы олардың топтың бағытын таңдаудағы ең ықпалды тұлға ретінде кімге артықшылық беретінін анықтау (сауалнама);

2) сырт бақылаушылардың (немесе арнайы шақырылған кеңесшілердің) басқаларға ықпалы жоғары топ мүшелерін атауды сұрау арқылы анықтауға болады.

Лидерді анықтаудың осы екі әдісінің ортақ белгісі тұлғаның басқа топ мүшелеріне әсер ету факторы болып табылады. Демек, алдымен, лидерлерді топ қызметіне әсер етуші адам ретінде анықтауға болады. Ю.Н.Емельянов бұл анықтаманың алдамшылығын көрсетеді [119,с. 56]. Оның ойынша, әдетте лидерлік мәселесін зерттегенде назар аударылмайтын, мұндай тұжырымдаманың маңызды үш салдары болады.

Біріншіден, лидерлік белгілі бір қасиеттің бар болуы немесе жоқ болуы емес, сандық көрсеткіш екендігін есте сақтау қажет. Яғни, студенттік топ мүшелерін «лидерлер» мен олардың «ізбасарлары» деп бөлмей, олардың бойында қабілеттіліктің бар болуына ғана емес, сонымен қатар олардың көлеміне мән берген дұрыс. Сондықтан, топ қызметіне айтарлықтай әсер ететін топ мүшелерін лидерге жатқызуға болады.

Екінші салдар, лидерліктің көрінуі тұлғалар арасындағы қарым-қатынас әрекеті: ізбасарға лидер ғана әсер етіп қоймай, ізбасар да лидерге әсер етеді. Лидерлердің іс-әрекеті айтарлықтай деңгейде топ мүшелерінің құндылықтарымен шарттасқан.

Студенттік топ – күрделі және әр қилы әлеуметтік құбылыс, ол объективті қолданыстағы заңдар, қарым-қатынас заңдары бойынша дамиды. Студенттік топтар формалды және формалды емес лидерлер жүйесі арқылы өзін-өзі

басқару негізінде де, оқытушы тарапынан басқарушылық ықпал ету негізінде де қызмет етеді.

Топтарда қалғандарына қатысты неғұрлым маңызды рөлдер болады. Мұндайға лидердің рөлін жатқызуға болады. Лидерлік өз алдына индивидтің лидер рөліне сәйкес келетін өз қабілеттерін, мінез-құлықтағы тұлғалық қасиеттерін таныту. Индивидтің лидер рөлін атқаруы оның топтың басқа мүшелерімен салыстырғанда көрнекті жеке қасиеттерді танытуы арқасында немесе оның жоғары формалды мәртебеге ие болуының арқасында болуы мүмкін. Барлық жағдайларда лидерлікке ұсынылып шығу түпкі есепте топ мүшесінің топтық міндеттерді шешуше қосатын үлесінің тиімділігімен шартталады. Басқаша айтқанда, лидер топ мүшелері қандай да бір индивидтің қызметін неғұрлым маңызды, ал оның топтың қызметіне үлесі неғұрлым бағалы деп танитын болған жағдайда пайда болады.

Топтағы лидер оның көрнекті қасиеті мен қабілеттерін мойындайтын топ мүшелерінің қолдауынсыз пайда болып, қызмет ете алмайлы. Көшбасшы әлеуметтік субъект ретінде топтың мүдделері, оның бүтіндігінің тұлғалық-рөлдік нақтылы түрдегі көрінісі мен бейнесі. Лидердің функциясы – топтың міндеттері мен мүдделерін біртұтас ретінде тұрақты түрде жүзеге асыру және қадағалау. Ол топтың беделі, ұйымшылдығы, бірігуі үшін тікелей жауапты. Оның қызметі, күзіреті, құқығы мен міндеттері бірінші кезекте дәл осы топтық ортақ міндеттер, функцияларды білдіреді. Адамның лидер болу қабілеті көбіне оның ұйымдастырушылық және коммуникативтік қасиеттеріне байланысты болады. Лидер келесі мінез-құлықтық белгілерге ие болу керек: ерік-жігер, психикалық тұрақтылық, сыншылдық, төзімділік, оптимистілік, табандылық, бейімділік, өзіне және басқаларға талап қоюшылық, жаңа дүниені қабыл алғыштық, батылдық, бастамашылдық, тәуелсіздік, өзіне сын көзбен қараушылық, сенімділік, сабырлылық [120].

Зерттеулер көрсеткендей, теңдікке бет алған топтарда лидер демократиялық қағидаларды ұстанады, керісінше, күшті билікке мән берілетін топтарда лидер бір өзі билеп-төстеуші диктаторға айналуы мүмкін. Яғни, лидер ретінде танылған студент белгілі бір білім ордасының бөлімшелерінде жұмыс жасайтын адамдардың алдында беделді көрінуді мақсат тұтып, топ мүшелеріне бұйрық беруді ұстанатын болса, бұл диктаторлықтың айқын көрінісі. Аталған жағдайда студенттің тек өзінің қажеттілігін ғана қанағаттандыруды көздеуі мүмкін. Үшіншіден, біз маңызды әсері бар лидер ретіндегі адам мен кейде әсері әлсіздеу ресми басшының арасындағы айырмашылықты есепке алуымыз керек. Басқаша айтқанда, ресми басшылардың, яғни арнайы сайланған студенттік топтардың басшыларының бәрін лидер деп айта алмаймыз. Лидерліктің пайда болуы мен оның топтағы қызметі топтың құрылымымен, жағдайымен және мақсат-міндеттерімен анықталады. Өздерінің басшылық жағдайларының арқасында топтық мақсаттар мен көзқарастарды құруда, сонымен қатар, топ мүшелерінің ортақ әрекетін ұйымдастыруда лидер маңызды роль атқарады. Көбінесе топ ішіндегі ықпал ету

мүмкіндігі бір немесе бірнеше адамдардың қолына шоғырланады, бірақ топтың барлық мүшелерінің арасында тең таралмайды.

Ю.Н.Емельянов лидерліктің топ ішінде шоғырлану үрдісінің келесі айырмашылықтарын көрсетеді.

Лидерлер және топтың дәрежелік иерархиясы сандық өсу, топтық мақсаттардың нақтылануы мен қызметтерінің өсуі үрдісінде топ мүшелерінің арасында әсер ету деңгейі иерархиясы дамиды. Иерархияның жоғары сатысында бірінші дәрежелі лидер болады, ортасында екінші және үшінші дәрежелі лидерлер орналасады, және төменгі сатыда ізбасарлар орналасады. Кіші топтарда, тәртіп бойынша, аралық лидерлер да, ізбасарлар да өз деңгейлерінен жоғары лидердің негізгі ерекшеліктерін көрсетеді [119,с.94].

Бұл лидерлікті педагогикалық тұрғыдан қарастыра болсақ, топтың белсенді мүшесі лидер ретінде танылып, оның деңгейі жоғары болуы мүмкін. Бірақ топтың басқа мүшелерін дәрежесі төмен деп танудың қажеттігі жоқ. Мұндай жағдайда дәрежелік бөлінуді болдырмас үшін оқу – тәрбие үдерісіндегі қарым –қатынас объективті болуын қамтамасыз ету керек. Ал, қиын жағдайларға байланысты лидердің топ ішінде қалыптасуы лидерге мұқтаждық, топтық мақсатқа жету жолында қандай да бір қиындық-кедергілер пайда болған жағдайларда немесе топ ішінен қатер туындағанда, яғни қиын жағдайларда сезіледі.

Мұндай жағдайларда әрдайым қауіп-қатерге тойтарыс беріп, мақсатқа жету үшін қандай шаралар қолдану керектігі туралы топ мүшелері арасында келісілген түсінік жетіспеушілігі байқалады. Егер осындай жағдайда қандай да бір индивид өзінің жеке қасиеттерінің арқасында (батылдық, ептілік, білім т.б.) мақсатқа жетуі мен қауіпсіздігін қамтамасыз етсе, онда сол адам топ лидер болуы ықтимал. Топ душар болған қауіп пен қиындық деңгейі лидерліктің пайда болуын ғана емес, сонымен қатар, оның көлемі мен түрін анықтайды. Аса қиын жағдайларда лидерлік бір адам қолына топтасады.

Егер топтың мәселелері мен қиындықтар көлемі бойынша күрделі болса, лидерлік қызметі бірнеше адамдар арасында бөлінеді. Кей жағдайда лидердің пайда болуы тек сыртқы қатерден ғана емес, топшілік қақтығыстар салдарынан да пайда болады. Қақтығысқан кіші топтар жоғары лидерге қатысты күштердің теңдігіне жетеді, егер топ ыдырап кетпесе, жоғарғы лидер кіші топтардың лидерлерін ығыстыруы мүмкін [119,с.56]. Сонымен қатар, лидер сырт ортада топ өкілі қызметін орындай алмаса, онда топ жаңа лидер ұсынатындығы дәлелденген.

Топ ішінде жетекші рольге ие болғысы келетін топ мүшесі жеке мұқтаждықтарына байланысты топтық мақсаттармен қатар, жеке, қосымша мақсаттарды көздеуі мүмкін [117,с.89]. Демек, бұл жағдайда өзінің мұқтаждықтарын сезіну деңгейі, құндылық бағыттарына байланысты болашақ лидер мақсатты түрде басшылық рольге талпынады немесе стихиялы түрде лидер ретінде ұсынылады, яғни, топтағы адамдар қандай да бір қасиеттерге ие топ мүшесін лидер ретінде ұсынады. Болашақ лидер жетекшілік дәрежеге өзі

ұмтылған жағдайда, лидердің әлеуметтік өзін - өзі ұйымдастыру механизмі бағытты іс - әрекетке жол береді.

Мұқтаждықтардың қатарына билікке ұмтылу, өз әлеуметтік мәртебесін көтеру сияқты басқа мақсаттар түрін жатқызуға болады. Тек топта осы мақсаттарға ие тұлға болған жағдайда ғана лидер пайда болады деп күтуге болады. Егер топ ішінде лидерлер әлеуеті жоғары болса, лидерлік бірнеше адамдар арасында бөлінуі мүмкін, егер топтың лидерлік әлеуеті төмен болса, билік бір адамның қолына шоғырланады, егер ондай әлеует жоқ болса, онда лидер пайда болмайды, мұндай топ ыдырап кетуі мүмкін [116,с.74].

Сонымен, лидерліктің пайда болу мәнін түсіну үшін топ ішіндегі факторларды ғана емес, сонымен қатар, топ мүшелерінің мүдде-мұқтаждықтарын, болашақ лидерлердің психологиясын да ескеру қажет. Лидерлер ізбасарларсыз болмайды. Егер топта лидерлікке бағыт алған тұлғалар болмаса, онда топ мүшелері ізбасарлар емес, жай қатысушылар болады. Мұндай топта ресми басшы болуы мүмкін, алайда ол топ қызметін тек ұйымдастыру - құқықтық тәсілдер арқылы ғана реттейді.

Лидер қызметінің ерекшелігі топ стильдері өзара байланысты болады. «Демократиялық» топтар мен «авторитарлық» стиліндегі топтардың қызметтері әртүрлі болып келеді. Аталған стиль түрлеріне байланысты Ю.Н.Емельянов лидердің келесі қызметтерді атқаратындығын анықтаған [119,с.56]:

Лидер әкімшілік өкілі ретінде топ қызметінің жоғарғы бағыттаушысы ретінде айқындалады. Топ саясатының негізгі бағыттарын өзі немесе жоғарыдан келген тапсырма арқылы анықтап, тапсырманың орындалуын топ мүшелерінен талап етіп, тапсырманың орындалу жауапкершілігін бақылау арқылы жүзеге асырады.

Лидер жоспарлаушы ретінде топтық мақсатқа жету әдістері мен құралдарын өңдеу қызметін атқарады. Бұл қызметке ұзақ уақытқа арналған жоспарлар құру да жатады. Мұнда көбінесе, лидер іс - әрекет жоспарларының бірден бір сақтаушысы, болашақ бағытты тек өзі ғана біліп, басқалары мұндай жағдайда тек жоспардың жеке бөлшектерімен ғана таныс болады.

Лидер саясаткер ретінде ең маңызды қызметтерінің бірі топтың іс - әрекет бағыты мен мақсаттарын белгілейді. Негізінен топтық мақсаттар мен оларды іске асыру әдістеріне байланысты:

1) топтың жоғары басшылықтан тапсырма алуы, яғни, лидерлер кеңесшілер ретінде іс - әрекетке жұмылдырылып, кеңесші дауыс құқығына ие болуы;

2) топтың және лидердің шешімдеріне сәйкес топтың мақсаты мен міндетін анықтап және оның іске асырылуына лидер жауапты болуы;

3) лидер өзінің нұсқаулары (оның шешім қабылдауда автономияға ие болған жағдайда) негізінде мақсатының анықталып, жүзеге асырылуына жетекшілік етуі сияқты әдістердің түрлерін қолдана алады. Осылайша, шығу көзіне қарамастан, топтық мақсаттар мен оларды жүзеге асыру әдістерін анықтау лидердің міндетті қызметі болып табылады.

Лидер сарапшы ретінде көбінесе білікті маман немесе сенімді ақпарат көзі қызметін атқарады. Қызмет бөлінісінің жоғары деңгейінде үлкен топтарда лидерлер (ұйым басшылары) түрлі орынбасарлардың, мамандар мен кеңесшілердің көмегіне жүгінеді.

Лидер сыртқы ортадағы өкіл ретінде бәрінің атынан әрекет ететін топтың ресми өкілі болып табылады. Сондықтан топ мүшелері үшін оларды кім және қандай ақпарат арқылы таныстыратыны маңызды. Мұндай жағдайда лидер топтың барлық мүшелерін, олардың ұжымдық ойы мен еркін және т.б. бақылай отырып теңестіреді. Лидер сонымен қатар, топ ішіндегі қарым-қатынастарды реттеуші ретінде қызмет атқарады. Топ ішіндегі тұлғалық және іскерлік қарым-қатынастар коммуникативті желі арқылы жүзеге асады. Кейбір топтарда барлық ақпараттардан алдымен лидер, содан кейін ғана басқа топ мүшелері хабардар болатындай желіде жүруі мүмкін. Кейде топ ішінде лидерге жақын адамдар болады, олар осы желіні өздеріне тұрақтандырып, ақпарат басқа топ мүшелеріне жетпей тұйықталатын жағдай орын алуы мүмкін екенін лидер ескергені жөн [119, с. 92].

Лидер ынталандыру мен жазалау көзі ретінде топ мүшелерінің іс-әрекетін қадағалау үшін ынталандыру мен жазалау жүйесін қолданады. Бұл қызмет лидердің жеке тұлғалық қасиеттеріне жоғары талаптар қояды, әсіресе, басты назар топтардың материалды емес, моральды факторларға аударылатын жағдайында лидердің қызметінің жеке мотивациясын білуі қажет. Ынталандырудың ресми тәсілдерімен қоса лидер кіші топтарда болатын ресми емес санкцияларды тиімді қолдануына болады [98, с. 76]. Топ ішінде дау – дамай болған жағдайда лидер төреші және жұбатушы ретінде әрекет етуі керек, яғни, біреуді жазаласа, біреуді ынталандыру қызметін атқаруда моральдық сапалардан асып кетпейтіндей, өз шегінде әрекет етуі тиіс.

Лидер топтың басқа мүшелері үшін іс - әрекеті үлгі ретінде, яғни, оларға қандай болу және не істеу керектігінің ұсынатын көрнекті мысалы болуы тиіс. Адамдар санасында үлгілі топтар ерекше орын алады [119, с. 98-99].

Лидер топ нышаны, жоғары деңгейде біріккен топтар ретінде басқа жеке адамдардан ішкі ғана емес, сонымен қатар сыртқы келбеті бойынша ерекшеленуге талпынады. Мұндай топ мүшелері жүріс-тұрыста, киім киісте түрлі айырмашылық белгілеріне жүгінеді. Лидерлер топтың ядросы ретінде нышан қызметін атқарады: олардың есімдерін қызметтің барлық түріне тағайындайды, жеке салада өнеркәсіп иелері өзінің тұлғасына өз ісінің көрінісі ретінде қарап, мұндай тағайындауларды өздері атқарады. Түрлі ғылыми мектептерде топ мүшелері лидер қызметінен кеткеннен кейін де өздерін соның атымен байланыстыратын жағдай орын алуы мүмкін.

Лидер дүниетаным жолсерігі ретінде топтық дүниетанымды құратын құндылықтар мен нормалардың қайнар көзі қызметін атқарады. Жалпы ол топқа тиісті қоғамдық идеологияны бейнелейді. Мұнда жетекшінің дүниетанымына жеке топ мүшелерінің көзқарастары емес, топтың дүниетанымы сәйкес келеді. Көзқарастар жоғарыдан төменге қарай таралады,

әсіресе, топқа сырттан келген ақпаратты бақылауда ақпаратқа деген көзқарас жетекшіден төменге қарай жүреді [119,с.89].

«Әке» ретіндегі лидердің қызметі топ мүшелері үшін бәрін қамтитын роль атқарады. Нағыз лидер топ мүшелерінің барлық жағымды эмоцияларының орталығы, сәйкестендіру объекті. «Әкелік» роль көбінесе шексіз билікпен түсіндіріледі.

Лидер агрессия объектісі ретінде топтық мақсаттарға жеткен жағдайда жағымды сезімдерінің объектісі болса, дәл солай мақсатқа жетуде сәтсіздікке ұшыраған жағдайда топ мүшелерінің агрессия нысанына айналуы мүмкін [92,с.16]. Келтірілген лидерлердің қызметтерінің мәні экономикалық, педагогикалық тұрғыдан түрлі топтарға қатысты әртүрлі болып келеді. Лидерлердің берілген рольдерінің арасынан басты және басты еместерін бөліп көрсету мүмкін емес, олардың мәні ішкі және сыртқы факторларға байланысты ауытқиды деген ойдамыз.

Лидердің сипаттамалары мен іс-әрекеттерінің түрлері топтың мақсаттары мен нормаларын, сонымен қатар лидер тұлғасын бейнелейді. Б.Халипин мен Б.Вайнер лидерлердің әрекетіне екі тәуелсіз параметрлер бойынша төмендегідей сипаттама береді [121]:

1) лидер топ мүшелерінің іс-әрекетіне қалай түрткі болу, ынталандыруға болатындығына мән беріп, топшілік теңдікке, тұрақтылық пен қанағаттанушылыққа қол жеткізеді.

2) лидер топтық мақсаттарға жету жолдары мен құралдарына айрықша мән бере отырып, топ мүшелерінің іс-әрекеттеріне бағыт береді және болжамның шынайы жүзеге асуына қол жеткізеді.

Жоғарыда айтылған әр көрсеткіштер аясында лидерлер өздерін әртүрлі ұстайды. Келісімге қол жеткізуге бағыт алған лидер топ мүшелерінің іс-әрекеттеріне көңіл бөліп, атқарылған жұмысты топпен бірлесе атқаруды көздейді, бұл белсенділік танытпайтын топ мүшелеріне сенім ұялатады және бұл қатынас барысында топшілік бірлік орнайды.

Әрекеттің әріптестік типіндегі лидер жаңа идеяларды топ мүшелерімен келісіп қабылдайды, тапсырманы орындауды жеңілдетіп, жұмыс кезеңдерін мүмкіндігінше бірлесе атқаруға тырысады. Ал, директивті типті лидер топ мүшелерін нашар атқарылған жұмыс үшін жазалайды, топ мүшелерінің эмоционалды көңіл-күйіне назар аудармайды, ешкіммен кеңеспейді, қатардағы топ мүшесінің ұсыныстарын қабыл алмай, өз шешімдеріне түсінік бермейді. Лидердің іс-әрекетінің екінші көрсеткіші әсіресе топ қандай да бір күрделі мәселеге тап келгенде маңызды болады. Лидер іс-әрекетінің жалпы сипаттамалары басқару, жоспарлау, жұмыстың орындалуына бақылау жасау сияқты бастапқы қызметтермен байланысты болады. Мұндай жағдайда педагогикалық оқу-тәрбие үдерісінде жағымды психологиялық орта орнатуға бағытталған топтық жұмыс шараларын қолдана отырып, бұл көрсеткішті өзгертуге болады деген ойдамыз.

Көптеген ғалымдардың зерттеулерінде көрсетілгендей лидер іс-әрекетіндегі айырмашылықтардың 83 пайызы осы екі параметрлермен

анықталады. Осылайша, қандай да бір ықпалға ие оқу – тәрбие үдерісін ұйымдастыру топ мүшелерінің қызметін қадағалап, топшілік тұрақтылық пен қанағаттануды қамтамасыз етуі қажет, сонымен қатар, топ күшін мақсатқа жету бағытына жұмылдырып, бағыттауы қажет екендігін айтқан.

Лидерлік сипаттар теориясына жауап ретінде мінез-құлықтық теория лидердің ақыл-ой, физикалық немесе әлеуметтік сипаттарына емес, қылықтарына шоғырланатын жаңа көзқарасты ұсынады. Сонымен, психометриядағы эволюциямен, атап айтқанда, факторлық талдау арқылы зерттеушілер орташа статистикалық халық пен лидер қылықтарының нақты нысандарының себеп-салдарлы байланысын өлшеуге қол жеткізді. Бұл теорияның авторлары - Левин мен Лайкерт кез-келген дұрыс мінез-құлық мәнеріне ие адам бұрын жабық болған туғанынан лидердің элиталы «клубқа» қол жеткізіп, кіре алады деген қорытынды жасады. Басқаша айтқанда, лидер болып туылмайды, лидер болып қалыптасады.

Мінез-құлықты теориялар басынан лидерді екі санатқа бөлді [122]. Қойылған міндетті орындаумен байланыстылар және адамдармен байланыстылар. Стильдер теориясы лидерлер қандай қасиеттерге иелігі емес, өздерін қалай ұстайтынына екпін жасайды. Мысалы, атқарылуы тиіс нәрселерді бұйырады және жауабына ынтымақтастықты күтеді ма? Әлде олар қолдау, мойындау атмосферасын дамыту үшін шешім қабылдау үдерісіне өз командаларын кіріктіреді ме? 1930 жылы Курт Левин лидер қылығына негізделген құрылымды әзірледі. Ол лидердің үш түрі немесе лидерлік стильдері бар деп тұжырымдады:

1) Авторитарлық лидерлер шешімді өз командасының мүшелерімен кеңеспей қабылдайды. Лидерліктің бұл стилі шешімдер жылдам қабылдануы қажет, талқылауға басқа тұлғаларды тарту қажеттілігі жоқ және командалық келісім табысты нәтиже үшін қажет болып табылмайтын жағдайларда оңтайлы болып есептеледі.

2) Демократиялық лидерлер қол астындағыларға ағымдағы проблемаларды талқылауға қатысуға, шешім қабылдас бұрын өз пікірін айтуға мүмкіндік береді, дегенмен, басқа адамдарды тартып қатыстыру дәрежесі лидерден лидерлікке қарай өзгеруі мүмкін. Бұл стиль топтың пікірі рөл ойнайтын жағдайда маңызды, бірақ түрлі көзқарастар мен идеялар көп болуында жағдайды басқару қиын болуы мүмкін.

3) Либералдық лидерлер араласпайды; олар команда ішіндегі адамдарға көптеген шешімдерді қабылдауға мүмкіндік береді. Бұл команда өте қабілетті, ынталандырылған және оны мұқият бақылау қажет жағдайда жақсы жұмыс істейді. Дегенмен, мұндай қылық лидер еріншек немесе әрдайым көңілі бөлінетін болған жағдайда туындауы мүмкін; бұл лидердің аталмыш стилінің сәтсіздікке ұшырау мүмкін сәті [122,с.79].

Сонымен, қорыта келе топ ең алдымен, лидердің тұлғасын емес, оның бейнесін қабылдайды. Топ мүшелерінің лидермен бірегейлігін сезінуі үшін қажетті шарты – лидер бейнесі «өзіміздің біреуімізге» сай келу қажеттігі. Топтың негізгі құндылықтары мен нормаларын қабылдау лидер болу үшін

жеткіліксіз, «өзіміз сияқты» ғана емес, «өзіміздің арадағы ең жақсысы» болуы қажет. Тек ерекше тұлғалық қасиеттерге ие адам ғана топқа үлгі болып, топтың «әкесінің» нышаны бола алады. Лидер топ міндеттеріне қатысты осы міндеттердің орындалуы үшін сарапшы болуы қажет. Лидер «ең жақсы» болуы керек болғанымен, аса жақсы немесе аса ақылды болмауы керек. Біріншіден, аса ақылды «өзіміздің бірі» ретінде қабылданбайды. Екіншіден, онда оның мүдделері топ мүдделерінен алшақтауы мүмкін. Үшіншіден, сананың үлкен айырмашылығы салдарынан қарым-қатынас қиындықтары пайда болуы мүмкін. Психологиялық ағарту мүмкін болатын лидерлердің өзіндік тәрбиеге деген мотивациясын арттыруға әсерін тигізеді, оның нәтижесінде төмендегідей маңызды сапалардың дамуы орын алады, жеке ұйымдастырушылық, өзіндік тәртіп, эмоционалды-еріктік әлеуетті дамыту және нығайту, өзін – өзі реттеу және өзін – өзі бақылау, және де демотивация факторларын жою (төмен өзіндік баға, жеке құндылықтардың нақты болмауы, құндылықты – бағдар деструкциясы, өзіндік даму тежеу, өзін – өзі шектеу) . Есепке алатын жайт өзін – өзі реттеудің негізгі компонентері ерік – жігер және өзіндік бағалау, ол «өзін – өзі реттеу үдерісінің барлық деңгейде іске асу тірегі болып табылады және қол жеткізген мінез – құлық интерпретациясына маңызды түрде әсер етеді».

Субъектінің лидерлік әлеуетін ашу ұжым қалыптасу үдерісімен тікелей байланысты. Топтың және лидердің құндылықты – бағдарлы бірлігі төмендегідей негізде орындалады, егер лидер ұстанған құндылықтар, оның рухани – адамгершілік және тұлғалық бағыттылығының өмірлік мәні, өзге топ мүшелерімен қабылданған болса. Жетістікке бағдарланған лидер өзі өсіп, дамып, маңызды базалық құзыреттіліктерді өзі ғана игеріп қоймай және де өз әріптестерін оқуға ынталандыру қажет.

Субъект таңдап алған іс-әрекет, мінез – құлық, басым әлемдік көзқарас, әрекет етуші құндылықты – мәнді бағдарлар координат жүйесі әлеуметтік – мәдени моделін таңдап алуына сәйкес, А.Г.Асмолов тұлға дамуының екі стратегиясын ерекшелейді: пайдалы мәдени парадигмада және абыройлы мәдени парадигмада [123]. Сәйкесінше студенттердің лидерлік әлеуеті іске асуы мүмкін. (кесте 4).

Біршама жағымды лидерлік әлеует дамуының стратегиясы, абыройлы мәдени парадигмада болуы, өйткені субъектінің тұлғалық мәніне сүйене отырып ол лидердің маңызды сапаларын дамытуға әсер етуі мүмкін: жетістікке бағдар, ерік – жігер, толеранттылық, жауапкершілік. Абырой – бұл интегралды сапа, ол тұлға өзіндік құндылығын көрсетеді, «өзіндік сана және өзіндік бақылау негізі, адамның эталонды бейнесі, индивидтің өзінің алдында тұлға ретіндегі жауапкершілігі». Тұлға абыройы – психологиялық жана түзіліс, ол қалыптасу дәрежесін көрсетеді, өзге сапалар дамуын көрсетеді, ол өз кезегінде субъект тұлғалық дамуының детерминанты болады.

Кесте 4 - Лидерлік әлеуеттің пайдалы мәдени парадигмада және абыройлы мәдени парадигмада іске асыру

Пайдалы мәдени парадигмада	Абыройлы мәдени парадигмада
1. Заң, ереже, нормалармен шектелген өмірлік кеңістіктегі іс-әрекет	1. Ұятпен шектелген өмірлік кеңістіктегі іс-әрекет
2. Өмірлік позиция жауапкершіліктен – тұлға құқықтарына жүргізілген вектормен анықталады (жауапкершілік басымдылығы)	2. Өмірлік позиция тұлға құқықтарынан - жауапкершілікке жүргізілген вектормен анықталады (тұлға құқығының басымдылығы)
3. Басты іс-әрекеттің прагматикалық, корпоративті мақсаттарға және ұйым міндеттеріне қол жеткізуге бағытталуы	3. Басты іс-әрекеттің тұлғалық даму қажеттіліктері мен қызығушылықтарын қанағаттандыруға бағытталуы.
4. Тұлға типі авторитарлы бағынышты, ескілікке ұмтылушы, догматикалық ережелерді сынға алмастан қабылдау, ресми заңға бағыну, өзге ойларды қабылдай алмау, ойлау ригидтілігі, диалогқа түсе алмау, корпоративті бірлестіктер арқылы өзіндік орнын табу, корпорацияға кірмейтін адамдарға деген менсінбеушілік	4. Тұлға типі демократиялық бағытта, өз әлемді тануын реттеуге ұмтылушы, диалогқа ашық, Сыни ойлау, дербестік, ынтымақтастыққа даярлық және автономды түрде әрекет ету. Адамдарға деген жақсы қатынас, толеранттылық, іштей өзіндік орнын табу, рефлексия, психологиялық бейінділік.
5. Экстреналды локус – бақылау: сәтсіздік жауапкершілігін сыртқы факторлардан көру.	5. Интерналды локус – бақылау: сәтсіздікте өзіне жауапкершілік ала білу;
6. Өмір іс-әрекет мотивтері өзімшіл немесе әлеуметтік шартталған	6. Өмір іс-әрекет мотивтері рухани – адамгершілік факторлармен детерминацияланған
7. Онтогенездің негізгі сызығы өзімшіл бағыттылық немесе өзімшіл бағыттылық рухани – адамгершілік бағыттылықпен бірлескен.	7. Онтогенездің негізгі сызығы рухани – адамгершілік және тұлғаның мәнді бағыттылығымен байланысты.
8. ЖОО түсу мотиві оқуға деген қатынасы мамандық, жоғары білім алу болып табылады. Болашақ мамандық беделінің жоғары болуы, материалдық қамсыздануы, шешуші фактор болады.	8. ЖОО түсу мотиві оқуға деген қатынасы білімді, мәдениетті адам, құзыретті маман иесі болу. Мамандыққа деген қызуғышылық жоғары, оның өзіне сай болуына басты назар бөлінеді. Ерте өзіндік орнын табу
9. Лидерлік стилдері: авторитарлы, бағындырушы, экспертті	9. Лидерлік стилі: демократиялық, қамқор, коучинг стилі

Осы негізде студенттердің лидерлік әлеуетін дамыту үшін төмендегідей тұлға құрылымының компоненттеріне мотивациялық (ішкі позициялардың келіскен болуы) танымдық (өзіндік орнын табу әлеуметтік мүмкін болатын табиғатын түсіну және білу, өзін-өзі іске асыру, өз мүмкіндіктерін қалыпты бағалау, топ мүмкіндіктерін қалыпты бағалау) және іс-әрекеттік (жетістікке жетудің әлеуметтік мақұлданған құралдарын жобалау және талдау, кикілжіңді конструктивті негізде шешу, топ мүшелеріне әсер ету әдістері) кешенді психологиялық әсер ету. Мұндай әсердің тиімділігінің маңызды психологиялық шарттары ЖОО-нда адамгершілік-психологиялық орта құру, ол өзіндік

бастамашылдық танытуға, сабақта лидерлік позициядан шығармашылық жарыс ахуалының болуы, студенттің қол жетімді барлық іс-әрекетінде жетістікке жету мүмкіндігін құру (оқу, ғылыми, қоғамдық, көркем шығармашылық, спорт, қызығушылығына байланысты іс-әрекеттер).

Ғылыми әдебиеттерге сүйенсек, әлеуметтік – психологиялық аспектіде студенттік кезең басқа топтармен салыстырғанда, білімділіктің неғұрлым жоғары деңгейімен және танымдық мотивацияның жоғары деңгейімен ерекшеленеді. Сонымен бірге студенттік шақ – әлеуметтік қауым, яғни ол аса жоғары әлеуметтік белсенділік пен интеллектуалдық және әлеуметтік кемелділіктің жеткілікті үйлесімді арақатынасымен сипатталады.

Белгілі болғандай, көптеген жылдар бойы ғалымдар лидерліктің негізгі ерекшеліктерін айқындауға тырысты. Бірақ зерттеулер нәтижесінде оларға жеке сапалардың нақты санын анықтау мүмкін болмады. Кейде олардың саны тым артық болып жатса, кей жағдайларда практика жүзінде дәлелденбеді. Ғалымдардың зерттеу үдерісінде бұл мәселені қарастыра келіп лидерлік қабілеттің 4 тобын бөліп көрсетті: физиологиялық, психологиялық, интеллектуалдық және жеке - іскер. Ал, Р.Стогдилл осындай 5 ерекше сапаны бөліп көрсетеді [18,с.56]. Олар: ақыл немесе интеллектуалдық қабілет; басқаларға басымдық таныту; өзіне деген сенімділік; белсенділік пен алғырлық; өз ісін білуі.

Бірақ егер адам бойында осы қабілеттер бар болса да, бұл міндетті түрде лидер дегенді білдірмейді, бұл қасиеттер, яғни қабілет сапалары студенттің әрекет барысында ізгілікті жағдайда көрінуі тиіс екендігін айта кету қажет.

Адамның жүйке жүйесі мен темпераменті көп жағдайда бірқалыпты формада қалып, көп өзгермейді. Кез – келген темпераменттегі адам әлеуметтік өмірде нәтижеге жетуге қабілетті, бірақ әрқайсысы әр түрлі жолмен жетуі мүмкін. Лидер болу үшін туындайтын жағдайлар бір темперамент үшін қолайлы, екіншісі үшін қолайсыз болуы мүмкін.

Ғалым Т.Сабыров еңбегінде темпераментке мынадай анықтама беріледі: «Әрбір адамның жаратылыс бойынша тума бір түрлі мінезі болады. Мысалы, сыртқы дүние әсерлерінен өзінше бір түрлі әсерлену, яки ішкі сезімдердің өздерінше бір түрлі оянуы сияқты. Міне, осындай тума мінез темперамент деп аталады» [124]. Ғалым сангвиник «сыртқы әсерлерді һәм тез» алатын, бірақ «терең» алмайтын, «ұшқыр, ойнақы, еті тірі» болатын, «бір әсерден екінші әсерге секіріп түсе беретін, бір әсерге аялдап тұра алмайтын тиянақсыз» адам екенін, «істі бастап тұрып, тастап» кететінін, холериктің «сыртқы әсерлерді һәм терең» қабылдайтын, «табанды, қайратты, қиын – қыстау мәселесін тез» шешетін, бірақ ашушаң болатынын айтады. Флегматиктің «әсерлерді» әлсіз болатын, «ауыр мінезді,...іс –істегенде» аспайтынын, оңайшылықпен өздігінен жұмыс бастамайтынын, бірақ бір бастаса аяғына дейін жеткізуге тырысатынын, «меланхоликтің» «адамның ішкі сезімінің билігінде болып, «тұрмыста кедергіге ұшыраса, оны жүні жығылып, қайраты сөніп, жасып» қалатынын дәлелдеп көрсетеді [124,с.54].

Мектеп пен жоғары оқу орнындағы қазіргі білім беру жүйесінің ұйымдастырылуы жүйке жүйесі мықты адамдар үшін қиындықты көп тудырмайды. Сондықтан мұндай темпераменттегі адамдар қабілетті және жақсы оқитындар тобында болады. Ал, жүйке жүйесі әлсіз типтер жаңа өмірге бейімделуі қажет.

Психологтар әлсіз типтерге жауапкершілігі жоғары, психологиялық, эмоционалдық өздік жұмыстар мен бақылау жұмысы қиындық тудыратындығын айтады. Сондай – ақ, оқытушының ауызша жауап беруді талап ететін сұрақтары, жұмыс уақытындағы жағдаяттар, шулы ортадағы жұмыстар – барлығы да оларға әсер етеді. Сондықтан да әлсіз типтегі студенттерге қандай да бір тапсырманы орындатуда уақытты көбірек беріп, күрделі, көлемді тақырыптарға берілген тапсырмаларды бірнеше шағын бөліктерге бөліп беріп немесе топтағы белсенді студенттермен топтаса орындауды ұсынып, студентті үнемі қолдап, бағыт - бағдар беріп отыру қажет. Қоғамдық жұмыстарға араласқанда оның өз қабілетіне сенуіне жағдай туғызу өте маңызды қадам болып саналады. Сонда ғана белгілі бір нәтижеге қол жеткізуге болады.

Жүйке жүйесі селқос, жігерсіз студенттерге мазмұны мен орындалуы әр түрлі тапсырмалар бір уақытта беріліп және қысқа мерзімде нәтижесін көрсетуді талап еткен жағдайда, тапсырманы орындау оларға соншалықты қиын болып көрінеді. Сол себепті оқытушы жүйке жүйесі селқос, жігерсіз студенттерге бірден жұмысқа араласуды және әр түрлі тапсырмаларды орындауды талап етпеуі керек. Жұмысты бірітіндеп орындауға мүмкіндік берген жөн. Оқу үрдісін олардың мінез – құлқына лайықтап ұйымдастыру тиімді нәтиже береді. Дегенмен бұл типтегі студенттер асықпай, белгілі бір сызба бойынша орындалатын тапсырмаларды атқаруға және өздік жұмысты ұйымдастыруға қабілеттері жоғары болуы мүмкін. Өздік жұмысты жақсы жолға қойып, нәтижеге жетулері де ықтимал. Өздігінен іздену арқылы аталған типтегі студенттер оқу материалын терең игеріп, тіпті берілген білім шеңберінен тыс малғұматтармен танысуға ұмтылады. Схема, графика, т.б. қосымша тірек сызбаларды қолдану арқылы жоғары нәтижеге қол жеткізеді. Бұл типтегі студенттердің өздік жұмысты орындауда басқа типтерден айырмашылығы анық байқалып тұрады.

Жоғарыда аталған студенттер типінің ерекшеліктеріне сай оқу – тәрбие ісін ұйымдастырушы пәнді игертуде немесе қоғамдық жұмысқа араласу шараларын ұйымдастыру барысында мотивациялық ықпал жасауы және бағыт – бағдар ұсынып отыруы аса маңызды болмақ.

С.Д.Смирнов өзінің жоғары оқу орындарына арналған тұлғаның педагогикалық – психологиялық ерекшелігін анықтау жөніндегі еңбегінде студенттің қабілетінің оқуда белсенді болуына, жақсы оқуына ықпал ететіндігін айтады [125]. Ғалым студенттің психологиясында орын алатын қабілеттерді айқындап көрсетеді: жалпы қабілет, әлеуметтік қабілет және арнайы қабілеті мен креативтілігі.

Әлеуметтік қабілетке сенсорлық, моторлық, кәсіби қабілеттерді жатқызады. Кәсіби қабілеті төмен болса, жоғары оқу орнында жақсы нәтижеге жете алмайтындығын айтады.

Студенттік жас субъектінің барлық құндылықты бағдарлар жүйесінің өзгеруімен байланысты, оның мотивациясы, кәсібіне байланысты арнайы мүмкіндіктердің қарқынды қалыптасуы. Өзінді іс-әрекет субъектісі ретінде сезіну және белгілі бір қоғамдық құндылықтар иегері болу, әлеуметтік пайдасы бар тұлға болу, мінез – құлық саналы мотивтерінің күшеюі, бұл кезеңді бастамашылдық, шығармашылық дамуы үшін сезімтал келеді, оған жетістікке жету қажеттілігі, жеке тиімділігінің көтерілуі де кіреді. Сол себепті студент бойында лидерлік мүмкіндіктер әлеуетін айқындау мен мақсатты түрде дамыту басқарушы элита қалыптастырудың тиімді шамасы бола алады.

ЖОО ортасы лидерлікті түрлі іс-әрекетте көрсетуге мүмкіндік береді: оқу - танымдық, ғылыми, қоғамдық, көркем шығармашылық, спорт, қарым-қатынас. Ғалымдар пікірінше, «лидерлік – белгілі деңгейде дарын, бірақ ол үйренуге және дамытуға болатын біліктілік деп те аталады». Барлық біліктіліктер сияқты лидерлік те көптеген қайталау мен практика негізінде дамиды.

ЖОО – нда білім алу болашақ маманның әлеуметтік – кәсіби құрылуының кезеңі болып табылады. Бұл кезеңде тұлғада көптеген психикалық өзгерістер орын алады, олар өзекті және алдыңғы кездегі өмір іс-әрекеті кезіндегі міндеттерді шешу үшін керекті негіз болады [126].

Студенттік жаста адам белсенділігі қалыпты жағдайда Э.Эриксон бойынша, өмірлік өзін-өзі анықтауды іске асыру, болашаққа деген жоспарларын нақтылау, бастама «іске қосу» бойынша әрекет ету, өзіндік ізденіс, түрлі рөлдерде өзін-өзі тану, әлемдік көзқарас құрылуы және өзіне лидерлік қызмет жауапкершілігін алу. Әлеуметтік белсенділіктің көптеген түрлеріне және кәсіби рөлдерді игеруге ену бойынша студенттік кезеңде ашылатын мүмкіндіктер төмендегідей баяндауға жол ашады, сәйкес өмір кезеңінде адамның дербес жұмыс жолын, жеке өмірін құруда маңызды қадамдар жасалады [127].

Сонымен, жоғарыда қарастырылғанды қорыта келе мынадай тұжырым жасауға болады. Студент белгілі бір жастағы адам ретінде және тұлға ретінде үш жақтан сипат алуы мүмкін:

1) психологиялық тұрғыда, ол тұлғаның психологиялық үдерістері, жағдайы мен қасиеттерінің бірлігін білдіреді. Психологиялық жақтағы бастысы – психикалық үдерістер жүретін, психикалық күйлердің пайда болуы, психикалық түзілістердің көрініс табуы байланысты болатын психикалық қасиеттер (бағытталу, темперамент, мінез, қабілеттер). Алайда, нақты бір студентті зерттегенде әрбір индивидтің ерекшеліктерін, оның психикалық үдерістері мен күйлерін ескеру қажет.

2) әлеуметтік, студенттің белгілі бір әлеуметтік топқа жатуынан туындайтын қоғамдық қатынастар, қасиеттер жүзеге асады.

3) биологиялық, жоғары жүйке қызметі, шартсыз рефлексстер, талдамалардың құрылымы, түйсіктер, физикалық күш, дене бітімі, бет әлпеті,

тері, көздердің түсі, бой және т.б. Бұл жақ негізінен тұқым қуалаушылық және туа біткен қабілеттермен алдын алынған, бірақ, өмір шарты ықпалынан белгілі бір шектерде өзгереді.

Бұл жақтарды зерделеу студенттің қасиеттері мен мүмкіндіктерін, оның жастық және тұлғалық ерекшеліктерін ашады. Басқа жастармен салыстырғанда бұл жаста оперативті жад пен назарды ауыстыру, вербальды-логикалық есептерді шешу және т.б. орындаудың ең жоғары жылдамдығы байқалады. Сонымен, студенттік жас алдыңғы биологиялық, психологиялық, әлеуметтік даму үдерістерінің барлығына негізделетін ең жоғары нәтижелерге қол жеткізумен сипатталады.

1.4 Педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытудың моделі

Аталмыш бөлімде біз, ең алдымен зерттеуіміздің негізі «әлеует» ұғымын контент-талдау арқылы жан-жақты қарастыруды жөн көрдік.

Контент-талдау тиімді зерттеу техникасы болып табылады, ол нақты проблема туралы көрсету немесе ақпараттандыру сипатын, түрлі бейнелерді қалыптастыру ерекшеліктерін анықтауға мүмкіндік береді. Төмендегі контент - талдаудың арқасында «Әлеует» түсінігі 1935 жылдан 2015 жылға ғылыми басылымдарда: энциклопедиялар, сөздіктер, педагогикалық журналдар мен оқу құралдарымен егжей-тегжейлі зерттелді [128] (кесте 5).

Кесте 5 - Ғылыми басылымдардағы «Әлеует» ұғымының контент-талдауы (1935 - 2015 жж).

Авторлар	Түсінік	Сілтеме
1	2	3
Д.Н. Ушаков	Әлеует – қандай да бір дүниені жүргізуге, сүйемелдеуге, сақтауға қажетті құралдар, шарттар жиынтығы.	Түсіндірме сөздік «Орыс тілі» бас., Мәскеу - 1935-1940 жж.362-б.
С.А.Ожегов	1) Әлеует – қандай да бір қатынастағы қуаттылық дәрежесі, қандай да бір құрал, мүмкіндіктер жиынтығы. 2)Ішкі мүмкіндіктер.	Орыс тілінің сөздігі. 8-бас., Мәскеу - 1970ж.561-б.
А.М. Прохоров М.Е. Гиляров Е.М. Жуков	Әлеует – мүмкіндіктердің кең сыныбын сипаттайтын түсінік.	Кеңестік энциклопедиялық сөздік, «Кеңес энциклопедиясы» бас.; Мәскеу - 1979ж.1058-б.
Е.А. Иванникова	1)Әлеует – қандай да бір әрекет, қандай да бір функцияның ықтимал көрініс табуының дәрежесі. 2) Әлеует – қажет жағдайда қандай да бір мақсатта қолданылуы мүмкін барлық құралдар, қорлар, көздер жиынтығы.	Орыс тілінің сөздігі, ТЗ, 8-бас. «Орыс тілі» бас., Мәскеу – 1984ж. 330-б.

5 – кестенің жалғасы

1	2	3
М.С. Гиляров	1) Әлеует – ақпаратты жылдам жіберуді қамтамасыз ететін электр сигналы. 2) Әрекет әлеуеті – жүйке жасушаларының қозуынан пайда болатын мембраналық әлеуеттің жылдам ауытқуы.	Биологиялық энциклопедиялық сөздік. 2-бас., «Кеңес энциклопедиясы» бас.; Мәскеу - 1979ж.501-б.
А.М. Прохоров	Әлеует (лат. - күш) – міндеттерді шешу, белгілі бір мақсаттарға қол жеткізу үшін қолданылуы мүмкін мүмкіндіктер, құралдар, қорлар көзі.	Үлкен энциклопедиялық сөздік. Мәскеу – 1991 ж. «Мәскеу энциклопедиясы» бас.188-б.
Г.В. Осипов	Әлеует – қандай да бір облыстағы қолда бар құралдар, қорлар, күштердің жиынтығы.	Әлеуметтік энциклопедиялық сөздік, Мәскеу- 1998 ж., 254-б.
Т.А. Ладыженская, А.К. Михальская	Әлеует – адамның қоршаған ортамен өзара әрекеттестігінің қандай да бір деңгейін қамтамасыз ететін өзара байланысты қасиеттерінің кешенін көрсететін түсінік.	Педагогикалық сөзтану 2-бас., Мәскеу -1998 ж. 312-б.
Л.И. Абалкин	1) Әлеует –нақытылы бір салада қолда бар құралдар, мүмкіндіктер жиынтығы. 2) Әлеует – моральды-саяси және экономикалық ресурстар жиынтығы.	Экономикалық энциклопедия, Мәскеу -1999 ж., 587-б.
«Тұран» ұжымы	Әлеует – кәсіби қызметте нақты іске асырылуы мүмкін тұлғаның сұранысқа ие емес болып қалып отырған және өзектендірілген интегративті күйі.	«Қазақстанның ұлттық экономикасының ғасырлар тоғысында дамуының отандық әлеуеті» Алматы-2000.54-б.
В.С.Безрукова	1) Әлеует – бұл тұлғаның әлі дамымаған, пайдаланылмайтын, сұранысқа ие емес қабілеттері, негізі, тұлғалық қасиеттері, білімі, дағдылары. 2) Әлеует – жұмыскердің еңбек тапсырмаларын табысты орындау мен өндірістік міндеттерді тиімді шешуді қамтамасыз ететін тұлғаның кәсіби елеулі қасиеттері мен сипаттарының даму дәрежесі.	Рухани мәдениет негізі (педагогтың энциклопедиялық сөздігі) – Екатеринбург. 2000 301-б.
Джери Д. Джери Дж.	1) Әлеует – ойлаудағы және міндеттерді шешудегі жаңашылдықпен сипатталатын интеллект аспекті. 2) Әлеует – адам өмірінің басқа құндылықтарынан үстем тұратын тұтыну мен тұтыну игіліктерінің жоғарғы құндылықтар есебінде алға шығуымен сипатталатын әлеуметтік құбылыс.	Үлкен әлеуметтік түсіндірме сөздік, Ұлыбритания -2001 ж, Т.1 544-б.
С.А. Кузнецов	Әлеует – қандай да бір қатынастағы қуаттылық дәрежесі, қандай да бір дүниеге барлық қажетті мүмкіндік, құралдар жиынтығы.	Орыс тілінің заманауи түсіндірме сөздігі. Мәскеу, - 2002 ж.,588-б.

5 – кестенің жалғасы

1	2	3
Е.Н. Захаренко А.Н. Комарова И.В. Нечаева	Әлеует - қажет жағдайда қандай да бір мақсатта қолданылуы мүмкін қандай да бір облыстағы құралдар, мүмкіндіктер, көздер жиынтығы	Шет тіл сөздерінің жаңа сөздігі, Мәскеу-2003 ж., 507-б.
В.Д.Шолле	Әлеует – күш өрістерінің кең сыныбын сипаттайтын түсінік.	Алтын қор. Энциклопедиялық сөздік. Мәскеу -2003ж., 317-б.
А.А. Әлімбаев	Әлеует – қандай да бір қызметтің шекті мүмкіндіктері немесе қабілеттерін, қандай да бір әрекеттерді жүзеге асыруды білдіретін термин.	Өңір дамуының экономикалық проблемалары. Оқу құралы. Қарағанды -2005. 213-б.
Л.П. Кураков В.Л. Кураков А.Л. Кураков	Еңбек әлеуеті – адамдардың еңбек қабілеттілігін анықтайтын түрлі қасиеттерінің жиынтығы: адамның белгілі бір сападағы еңбекке қабілеттілігіне себеп болатын жалпы және арнайы білімдерінің, еңбек дағдыларының көлемі.	Экономикалық энциклопедиялық сөздік, Мәскеу-2005ж., 701-б.
Е.Ю.Усик	1) Әлеует – жас адамның қасиеттері мен сипаттарының жиынтығы, олар қоғамдық ұдайы өндіріс үдерісінде пайдаланылуы мүмкін (толықтай және ішінара). 2) Әлеует – социумның даму немесе құлдырауының әлеуетті мүмкіндіктерін анықтайтын қасиеттер мен сипаттарға ие (қабілеттер, білім, денсаулық, мәдениет деңгейі және т.б.) адами ресурстар.	Терминологиялық ювенологиялық сөздік, 1-бас. Мәскеу-2005ж., 264-б.
Р.Корсини, А.Ауэрбаха	1) Әлеует - (лат. Potentia – күш) қандай да бір міндеттерді шешу, белгілі бір мақсаттарға қол жеткізу үшін қолданылуы мүмкін мүмкіндіктер, құралдар, қорлар, көздер. 2) Әлеует – қандай да бір облыс, қандай да бір қатынастағы қолма-қол құралдар, мүмкіндіктер жиынтығы.	Психологиялық энциклопедия «Аванта+» басп.,2-басп., СПб.: АҚШ – 2006 1096-б.
Е.Ф. Губский Г.В. Кораблева В.А. Лутченко	Әлеует – бұл қабілет, күш, қуат, схоластикада материяға таңылатын қандай да бір дүниеге айнала алу мүмкіндігі.	Философиялық энциклопедиялық сөздік Мәскеу -2009ж, «ИНФРА-М» басп.358-б.
Г.И. Абдікеримова	Әлеует – тұлғаның социо мәдени және шығармашылық сипаттарының жиынтығы, қызметті жетілдіруге дайындығын және осы дайындықты қамтамасыз ететін ішкі құралдар мен әдістердің болуын білдіреді.	Кәсіби педагогика. Оқу құралы. Алматы-2008. «Экономика» басп.. 368-б.

1	2	3
Е.С. Балтабаев А.Ж. Куватов	Әлеует – адамның, жекелеген әлеуметтік топ пен жалпы қоғамның физикалық және рухани күштерінің жүйесі, оларды жүзеге асыру қоғамдық құрылымдардың кең ұдайы өндірісін және индивид өмір сапасын жоғарылатуды қамтамасыз етеді.	«Студенттердің ұйымдастырушылық әлеуетін қалыптастыру». Павлодар-2010. 23-б.
Н. Темірбеков	Әлеует – жекелеген адамдар, ұйымдар немесе секторлардың белгілі бір рөлдерді орындау немесе белгілі бір өнімді дайындау тұрғысындағы дағдылары, білімдері немесе қабілеттері.	«Маңызды күндер хроникасы» мақаласы. Өскемен-2011. 69-б.
Ф. Н. Жакыпова	Әлеует адамның бар қабілеттерін тәжірибе жүзінде қолдануы мен пайдалануы тұрғысындағы осы шақты білдіреді (әлеует «ресурс» мәнін қабылдайды).	«Қазақстанның жоғары мектебі» Алматы, 2013ж. – 24-26-б. «Жоғары білімдегі заманауи тенденциялар».
З. Ж. Оразалиев	Әлеует адаммен жинақталған және оның қандай да бір қызметке қабілетімен шарттайтын қасиеттерінің жиынтығы тұрғысында көрініс табады.	«Жаңа мектеп» журналы, 2014ж.-16-19-б. «Білім алушылармен рухани-адамгершілікті тәрбиелеу бойынша жұмыстың проблемалары мен әдістері»
Ж. Е. Ермұхамедов а	Әлеует - жекелеген тұлға, қоғам, мемлекеттің белгілі бір саладағы мүмкіндіктері	«Бастауыш мектеп» журналы, 2014ж., Алматы. «Қазақ тілі, Қазақстан тарихы және орыс әдебиетінің біріккен сабағы».
Т. А. Талалаев	Әлеует – бұл адамның тұтынған азық-түлігіндегі энергияны пайдалану үлесі.	Эксперименттік білім бойынша халықаралық журнал. – 2015 ж., 729-729-б. «Өріс теориясының элементтері. Векторлық талдау»

Жоғарыдағыны қорытындылай келе, «Әлеует» түсінігі ғылымның түрлі салаларында және түрлі мағынада пайдаланатынын байқадық. Атап айтсақ, философиялық, психологиялық, экономикалық, биологиялық және педагогикалық тұрғыда ғалымдар қарастырған.

Ғылыми әдебиетті талдау әлеует көп мағыналы түсінік екенін көрсетті. Мысалы, әлеует туралы қажет жағдайда қандай да бір мақсатта қолданылуға болатын барлық құралдар, қорлар, көздердің жиынтығы ретінде айтады. Әлеует қандай да бір әрекет, қандай да бір функция көрініс табу ықтималдығы дәрежесімен байланыстырылады. Әлеует ретінде күш өрістерінің кең сыныбы сипатталатын шама (магнитті, эклектикалық, химиялық әлеует және т.б.)

түсініледі. Әлеует жекелеген тұлға, қоғам, мемлекеттің белгілі бір саладағы мүмкіндіктерін де білдіреді. Гуманитарлы және әлеуметтік-экономикалық пәндерге қатыстысы, мұнда әлеует әдетте адамның ресурстары, резервтері немесе мүмкіндіктері мен белсенділіктерінің синонимі ретінде қолданылады. Әрбір адам мұрагерлік тұқым қуалау арқылы және өмірлік тәжірибеге тәуелді болуы мүмкін белгілі бір әлеуетке ие деп айтуға болады.

Жүргізілген талдау көрсеткендей, ғылымның басқа салаларында әлеует әдетте ресурстардың синонимі ретінде қолданылады және «кадрлық әлеует», «өнеркәсіптік әлеует», «энергетикалық әлеует», «ғылыми әлеует», «эстетикалық әлеует» және т.б. үйлесімде қолданылады. Дәлел ретінде Л. И. Абалкиннің Әлеует – «орын мен уақытқа байланған ресурстардың жалпыланған, жинақталған сипаты» деп есептейтін пікірін келтіреміз [43,с. 18].

Біз тұлға әлеуетінің алуан түрлерін зерттеушілер әдетте мүмкіндік пен шынайылық санатында адам тұлғасының статикалық емес қасиеті ретінде қарастырады және оның басты сипаттарының жиынтығы арқылы ашылады, олардың көмегімен әлеуеттің айқын және жасырын күйлерін бағалау мүмкіндігіне қол жеткізілетінін анықтадық.

Төменде кесте 6 ғалымдардың еңбектеріндегі әлеует түрлерінің зерттелінуін көрсетуге тырыстық (кесте 6).

Кесте 6 - Ғалымдардың еңбектеріндегі әлеует түрлерінің зерттелінуі

Автор	сипаттама	Дереккөз
1	2	3
Д. Джери	Шығармашылық әлеует – ойлаудағы және міндеттерді шешудегі жаңашылдықпен сипатталатын интеллект аспекті. Шығармашылық қабілет дивергенттік ойлауды тұжырымдайды, әдетте қарапайым жағдайға мүмкін болғанша көп жауаптар санын талап етеді (мысалы, ерекше пайдалану, ассоциативті байланыстар).	Үлкен әлеуметтік түсіндірме сөздік - М.: 1999ж, 414-б.
Борисов А.Б	Еңбек әлеуеті – бүгінгі таңда қолда бар және болашақта болжанатын елдің, өңірдің немесе кәсіпорынның еңбек мүмкіндіктері. Еңбек әлеуеті еңбекке қабілетті халық саны, оның кәсіби-білім деңгейі және басқа да сапалық сипаттармен сипатталады.	Үлкен экономикалық сөздік. - М.: Кітап әлемі, 2003.- 895
Чамкаева Е.П.	Тәрбиелік әлеует – балалардың жан-жақты дамуына көмектесетін факторлармен мен жағдайлардың шеңбері, ол отбасылық микро орта,отбасының өмір сүру салты, сондай-ақ, отбасының рухани-тәжірибелік қызмет саласындағы мүмкіндіктерін қамтиды.	Неміс педагогикасындағы «жастар бірлестіктерінің тәрбиелік әлеуеті» түсінігінің мәні / Жас ғалым. 2012. №5. 536-539-б.

6 – кестенің жалғасы

1	2	3
М.В.Попова	Еңбек әлеуеті – бүгінгі таңда қолда бар және болашақта болжанатын елдің, өңірдің немесе кәсіпорынның еңбек мүмкіндіктері. Еңбек әлеуеті еңбекке қабілетті халық саны, оның кәсіби-білім деңгейі және басқа да сапалық сипаттармен сипатталады.	Қаржылық сөздік 1983 34-б.
М.С. Гиляров	1)Әрекет әлеуеті - жүйке жасушаларының қозуынан пайда болатын мембраналық әлеуеттің жылдам ауытқуы. 2) Әлеует – ақпаратты жылдам жіберуді қамтамасыз ететін электр сигналы.	Биологиялық энциклопедиялық сөздік. 2-бас., Мәскеу - 1989ж.501-б.
Немов Р. С.	Әрекет әлеуеті – нейрон денесінің мембранасында пайда болатын және жүйке жасушасы қозу күйіне келуі, жүйке импульстарын түрлендіруге қабілетті болуы үшін жеткілікті болатын электрлік әлеует.	Психологиялық сөздік. 2007 жыл, Мәскеу «Идел - Пресс» 235-б.
А.Сен, М.Уль-Хак	Адами әлеует - бұл мемлекет халқының алуан түрлі айқын және жасырын қасиеттерінің интегралды формасы, белгілі бір табиғи – экологиялық және әлеуметтік – экономикалық жағдайларда азаматтарының даму мүмкіндігі мен деңгейін көрсетеді.	В концепции (человеческого развития) (Human Developmen) Нобелевская премия (1998 г)
Н.А. Преображенская	Тұлға әлеуеті -темперамент, адам мінез – құлқы, оның тұлғалық пен шығармашылық мүмкіндіктері, іскерлік сапалары, қоршаған адамдармен қарым – қатынас құра алуы, сонымен қатар ішкі үйлесімділікке жету әдістері туралы білуге мүмкіндік беруші.	Книга: (Потенциал вашей личности) из серии Практика самопознания 2007год с. 188
Бабикова С.О.	ЖОО – ны газетінің педагогикалық әлеуеті – оқырманға педагогикалық әсер етуші газет мүмкіндіктері мен қабілеттерінің жиынтығы, олар өзара байланысты және өзара шартталған БАҚ үшін ерекше жүйелер арқылы іске асып, жоғары даярлық деңгейінде оқырманға педагогикалық әсер етеді.	Педагогический потенциал вузовской газеты в профессиональном становлении будущих учителей.дисс..к.п.н.Е .2000.
Вьюнова Д.С.	Лидерлік әлеует - бұл алынған коммуникативті – ұйымдастырушылық тәжірибені қалыптан тыс педагогикалық жағдаяттарды шешуде кәсібилікпен орындай алу мүмкіндігі және оқушы ұжымының барлық мүшелерінің үздіксіз тұлғалық өсуін қамтамасыз етуші режим	Развитие лидерского потенциала студентов в воспитательном пространстве педагогического вуза...дисс.к.п.н., М.2012

Сонымен, біз әлеует ұғымының ғылымда жан-жақты зерттелгенін байқадық. Мысалға, шығармашылық әлеует, еңбек әлеуеті, адами әлеует, тұлғаның әлеуеті, әрекет әлеуеті, тәрбиелік әлеует және біздің зерттеуімізге тікелей қатысты лидерлік әлеует.

Жоғарыдағы айтылған пікірлерді қорыта келе, біз ғалымдардың еңбектеріндегі әлеуеттің зерттелінуін төмендегі суретте көрсеттік (сурет 1).



Сурет 1 - Ғалымдардың еңбектеріндегі әлеует түрлерінің зерттелінуі

Лидерлік әлеуеттің даму мәселесін қазіргі кезде зерттеу үшін «тұлғаны» «субъектілік феномені» ретінде түсініп, тұтастылықтың ерекше формасы, оған «өзін әлемге деген өмірлік қатынас субъектісі ретінде тануы, заттық қатынас субъектісі, қарым – қатынас субъектісі және өзіндік сана субъектісі». Өзін субъект ретінде қайта жаңғырту маңызы, осылай болашақта өмір сүру, өзінен шығып және кері қайта оралу мүмкіндігі. Адамның субъект ретінде қайта туылуы және өзін солай көрсетуі, өзіндік құндылығы белсенді цикл түзеді.

Студенттердің лидерлік мүмкіндіктерінің көрінуі детерминация, мінез – құлық реттілігі (мақсат, мотив, әдіс өзара келісілгендігі), сонымен қатар өзге

топ мүшелерімен тиімді өзара әрекеттестікте болуы. Белгілі деңгейде бұл топ ішінен мүмкін болатын лидер жастарды іріктеуге әсер етеді.

Студенттерде лидерлік әлеует дамуы лидер болу қажеттілігі туындаған кезде қалыптасады, олар тұлғаның құндылықты – бағдарларына негізделеді. Сәйкесінше, психологиялық білім мазмұны осыған бағытталуы керек. Тек интеллектуалды емес, және де қоғамдық іс-әрекетте жетістікке жету ұстанымы лидерлік қызметтерді орындау мотивациясын тудырады. Беделге ие болу, жауапты шешімдер қабылдау құқығын әріптестерінің қабылдауы – бұл өмірдегі маңызды жетістік, ол өзіндік бағасын көтеріп және дербес абырой қалыптастырады.

«Лидерлік әлеует» термині бір қарағанда пайдалы болу үшін өте субъективті болып көрінуі мүмкін. Сөйтсе де, әлеуеттің жоғары деңгейі маңызды рөл ойнай алады. Корпоративті лидерлік кеңеске сәйкес лидерлік әлеуеттің жоғары деңгейі үш құрамдас бөліктен тұрады: *ұмтылыс, қабілет және қатысу*. Барлық үш құрамдас бөлік бойынша жоғары ұпай алған тұлғаларды ұйымдағы лидерлік әлеуеттің жоғары деңгейі бар үміткерлер деп есептеуге болады.

Ұмтылу – жеке тұлғаның келесілерге ықыласының қарқындылығына себепкер болатын термин:

- нәтижелілік пен мойындалуға;
- қызметте көтерілу мен ықпал ете білуге;
- ішкі ұйымдық (және азырақ дәрежеде қаржылық) марапаттарға;
- жұмыс пен жеке өмір арасындағы теңгерімге;
- өз жұмысынан рахаттануға.

Нәтиже, мойындау, қызметте өсу мен ықпалға, сондай-ақ, басқа салаларды меңгеру үшін қажетті мәмілелер табуға ықылас сияқты аспектілерге қатты ұмтылатын қызметкерлер үлкен ұмтылысқа ие болады, бұл лидерлік әлеуеттің жоғары деңгейі бар адамға тән сипат болып табылады [129].

Қабілеттілік. Әлбетте, ұмтылыс лидерлік әлеуетті құрайтын жалғыз құрамдас бөлік емес. Үлкен әлеуетті тұлғалар тағы да елеулі қабілеттерді де көрсетеді, яғни, күнделікті жұмысты орындауға қажетті туа біткен ерекшеліктер мен жүре пайда болған дағдылардың үйлесімі:

- Туа біткен сипаттар танымдық қабілеттер мен эмоционалдық интеллекттен тұрады;
- Оқу үдерісінде немесе тікелей жұмыста алынған техникалық, функционалдық және тұлғааралық дағдыларды біріктіретін меңгеріліп алынған дағдылар.

Қатысу лидерлік әлеуеттің жоғары деңгейінің үштігін қорытындылайды. Ол төрт элементтен тұрады:

- Эмоционалдық берілу: қызметкерлер өздері жұмыс істейтін ұйымды бағалауы мен сенуінің дәрежесі;
- Рационалдық міндеттеме: ұйымда тұрақтау қызметкерлердің өздерінің мүдделерінде деп есептеу дәрежесі;

- Ерікті күш салу: қызметкерлердің ұйымның игілігі үшін «артық қашықтықты жүріп өтуге» дайындығы;

- Қалуға ниет ету: қызметкердің ұйыммен қала беруге дайындығы.

Лидерлік әлеуеттің жоғары деңгейінің бір немесе екі аталған параметрлері бойынша өздерін көрсеткендері ұйымға бағалы салым болуы мүмкін. Дегенмен, толық пакетті – ұмтылыс, қабілет пен араласуды жинай алған қызметкерлер өзекті лидерлік позицияларға көтерілуге және онда табысқа жетуге үлкен әлеуетке ие болады.

Біз, студенттердің лидерлік әлеуетін дамытуда төмендегідей әдіснамалық амалдарға сүйендік.

Жүйелілік амал. А.Н.Леонтьевтің зерттеулерінде психикалық іс-әрекеттің және мінез-құлықтың жүйелі қасиеттері жүйелілік көзқарасы арқылы талданады. Түрткінің жекелік ерекшеліктеріне байланысты адамдардың кез келген іс-әрекеті қайталанбайды және әр қилы болып келеді. Кеңестік психологиядағы тұжырымдамаларға сүйене отырып, жас кезеңдік дамуды баланың тұлғасына әсер ететін, мотивациялық-қажеттілік өзгерістері ретінде қарастыруға болады. Түрткінің маңыздылығын ескере отырып, жас ерекшелік кезеңдерінің критерийлеріне бала әрекетінің еріктілік, саналылық деңгейі жататынын ұсынуға болады. Нақты іс-әрекетті орындаудағы мақсаты мен адекватты тәсілдерді таңдауы, әрекетті орындауда өзін-өзі бақылауға бағытталған қабілеттерімен анықталады. Түйсіктер мен қажеттіліктер жүйесін жүзеге асыру тұлға санасының және түсінігінің қалыптасуына жағдай жасайды. А.Н.Леонтьевтің зерттеуі тұлға әрекетінің дамуын әлеуметтік бейімделу мен мінез-құлықтың арнайы формалары ретінде көрсетеді [26, с. 93].

Жүйе мағынасында «өзара байланыста қарым-қатынаста болатын және белгілі бір тұтастықты, бірлікті туғызатын элементтердің жиынтығы» түсіндірілетіні белгілі. Негізінен, жүйелілік амал педагогикалық құбылыстарды олардың өзара байланысы түрінде қарастыруға бағдарлайды. Бұл тұста жүйелілік амал барысында студенттердің лидерлік әлеуетін дамыту жүйесі өзара байланысты құрамдас бөлшектердің жиынтығы ретінде қарастырылады. Олар: мақсаты, педагогикалық үрдіс субъектілері, білім беру мен тәрбиелеу мазмұны (құзыреттілік, шығармашылық іс-әрекет тәжірибесі), дамыту үрдісін ұйымдастыру, әдістері мен түрлері, мәліметтер қоры.

Жеке тұлғалық амал. Жеке тұлғалық амал студенттерге деген құндылық қатынасты қалыптастыруға, білімалушының жеке тұлғалық қасиеттері мен даралығының өрістерінің (зияткерлік, түрткілік, көңіл күй, еріктік, пәндік зияткерлік, өзіндік реттеу) қалыптасуына негіз болатын тәрбиелеудің ерекше мазмұнын айқындауға жағдай туғызады.

Тұлғалық – іс-әрекеттік тұғыр оқудан тыс жұмыста, білім алушылардың қызығушылығына бағытталған, өмірлік жоспарларын, құндылықты бағдарларын ескеруші, жасырын мүмкіндіктерін дамытушы оқыту мәнін түсіндіруші студент іс-әрекетін ұйымдастыруға мүмкіндік береді. Тұлғалық – іс-әрекеттік тұғыр негізінде студенттер лидерлік әлеуетін белсендіру үдерісінің

деңгейлі сипатын анықтау мүмкіндігі айқындалады, оның әрбір деңгейі белгілі тұлғалық сапалар мен қор мүмкіндіктерін игерумен сипатталады.

Акмеологиялық тұғыр жеке әлеуметтік – кәсіби дамуының белгілі деңгейін өтудегі, нақты жаңа түзілулер және жетістіктермен жалғасын табушы студенттер құндылықтарын кешенді түрде зерттеу, оның барысында жеке, тұлғалық және субъективті – іс-әрекеттік сипаттамалар бірлескен негізде қарастырылады. Акмеологиялық тұғыр студенттердің ішкі мүмкіндіктерін анықтауға көмек береді.

Аксиологиялық тұғыр студент бойында лидер позициясы құрылуының эмоционалды – құндылығы үшін жағдай жасауға мүмкіндік береді, оның негізінде өз тұлғалық және іскерлік қоры арқылы өзгелерге әсер ету студент үшін маңызы бар іс-әрекетке айналады.

Аристотельден бастап Ньютонның ашқан жаңалықтарынан кейін табиғат пен адам эволюциясы секірістерсіз, ауытқуларсыз, қайта оралуларсыз таусылмайтын себеп-салдарлық байланыстар тізбегі ретінде қарастырылады. Синергетикалық амал өзін-өзі басқару, ұйымдастыру, дамыту тұрғысынан қарастырылады. *Синергетикалық амал* - педагогикада қолданылатын өзін-өзі ұйымдастыру, өз білімін толықтыру және өзін-өзі жетілдіру әдістерін меңгеру болып саналады. Синергетика («синергия» грек тілінен аударғанда бірлесіп әрекет ету, ынтымақтасу), өзін-өзі жетілдіру үрдісін коммуникативтік тұрғыда ұйымдастыруды талап етеді. Аталған үрдіс барлық элементтердің өзін-өзі ұйымдастыру қабілеті нәтижесінде жүзеге асады. Өйткені олар: білімалушылар, оқушылар т.б. топтар ақпаратқа ашық жүйелер болып табылады. Сондай-ақ студенттердің лидерлік әлеуеттерін дамыту синергетикалық амалдың нәтижесі білім мен тәрбиенің мақсаттары мен мазмұнының өзгеруінде, жаңа парадигманың пайда болуында, ақпараттармен алмасу құралы ретіндегі жаңа технологиялардың қолданылуында басқару үрдісін синергетикаландыруда көрінеді. Яғни синергетикалық амал педагогика ғылымында дидактикалық қызметте көрініс, дамыта оқыту технологиясымен тығыз байланыста қарастырылады. Синергетика термині өткен ғасырдың жетпісінші жылдары пайда болған. Жаңа бағыт үшін ұғым ретінде ғылымға белгілі неміс ғалымы Г.Хакен ендірген еді [130].

Педагогикалық жүйелер үшін синергетизм - бұл өзара дамушы кіші жүйелердің бойында жаңа құрылымдардың туындауына, энергетикалық және шығармашылық әлеуетінің артуына әкелетін және олардың дамудан өзін дамытуға көшуін қамтамасыз ететін кіші жүйелердің (оқыту мен оқудың, тәрбие мен өзін тәрбиелеудің) өзара ынтымақтасу түрі.

Н.Кузьмина «Адам өзін-өзі іске қосу барысында дамуға мүмкіндік алады, ол үшін әртүрлі дереккөздерден алынған білімді жинақтау, оларды тәжірибеде қолдану үшін жүйеге келтіру, «кері байланысты» жүзеге асыру сияқты әрекеттер жасайтынын анықтаған» [131].

Сондықтан, кері байланыс рефлексияның негізін құрайтын бөлшегі ретінде келесі қадамға, ойға, әрекетке түрткі болуға бағыттайды. Білім алушы рефлексия арқылы әрекет тәсілін түсініп, мәселені саналы меңгере алады.

Рефлексия – білім беру үрдісі субъектісінің өзіндік талдауы, өзіндік бағалауы, білім алушының өз күйінің өзгерістерін тіркеуге даярлығы және қажеттігі, осы өзгерістер себептерін анықтауы.

Ғылымда рефлексия әлеуметтік жүйенің өзіндік сана жағынан түсіндірілуі, оның элементі мен даму факторы болып табылатындығы аталған, ал М.М.Мұқанов жүйенің интеллектісі бар ғана жүйе емес, сонымен әрекеттесетін жүйелерге әсер ететінін белгіледі. Мысалы, іс-әрекет компоненттерін еске түсіру, санадан өткізу, оның мәнін, түрін өзекті мәселелерін белгілеу, шешу жолдарын анықтаудан тұрады [132].

Рефлексияны адамның рухани әлеуетін ашу мен анықтаудың инновациялық жолдарының бірі деп тани отырып, Б.З.Вульфов [133] пен В.И.Харькин «Рефлексияны ешкім және ешнәрсе алмастыра алмайды» деген пікір білдіреді [134].

Рефлексиялық амал - кәсіби қалыптасу барысында туындаған қарама-қайшылықтарды анықтауға, өзін-өзі тану мен өзіндік қадағалау жүргізуге мүмкіндік береді. Ғылыми тұрғыда рефлексия тек қана қабілет түріндегі үрдіс емес, құбылыс ретінде қарастырылады, соған орай оның келесі жіктеулері ұсынылады:

- жобалаушылық рефлексиясы - педагогикалық әрекеттерді үлгілеу, жобалауға, мақсат қоюға бағытталған;
- ұйымдастырушылық рефлексия - педагогикалық әрекетті, оның субъектілерінің конструктивті, өнімді қарым-қатынас құруға бағытталған;
- коммуникативтік рефлексия - педагог, ата-ана және оқушы арасындағы диалогті құруда маңызды жағдайдың бірі;
- мағыналы рефлексия - педагогикалық үрдіске қатысушылардың саналарына өздерінің әрекеттеріне мағына беруге бағытталған;
- ынталандырушылық рефлексия - педагогикалық әрекеттің бағытын, сипаттамасын, нәтижелілігін анықтайды;
- түзетушілік рефлексия - педагогикалық үрдіске қатысушылардың өзіндік әрекеттерін жағдайға байланысты реттеуге бағытталған.

Зерттеу мәселесінде рефлексияны оқытушы мен білімалушының бірлескен әрекетіне байланысты қарастырып, қабілеті мен мәдениеті ретінде қалыптасатын құбылыстарын, сондай-ақ, үздіксіз жүріп отыратын үрдіс деген ой түйіндейміз.

Сонымен жоғарыдағы лидерлік әлеуетке қатысты көзқарастарды зерделей келе, біз студенттердің лидерлік әлеуетінің құрылымын анықтадық (сурет 2).



Сурет 2- Студенттердің лидерлік әлеуетінің құрылымы

Лидерлік әлеует – бұл бұл жүйелі, интегративті тұлғалық құрылым, ол интеллектуалды, мотивациялық, эмоционалды- еріктік, кәсіби – құндылықты сапалар жиынтығын көрсетеді.

Әлеует категориясы жалпығылыми ұғымдар қатарына кіреді, олардың әдіснамалық негізі педагогика үшін аса маңызды. Әлеуеттік педагогикалық қызметі тұлғаның шығармашылық іс-әрекеті бағытында іске асады, ол өзіндік өмірдің шығармашылық қайта құруына жауап береді. «Лидерлік әлеует» термині «шығармашылық тұлға», «тұлға креативтілігі», «дарындылық» деген

ұғымдармен теңестіріледі. Сонымен қатар көптеген ғалымдар аталған терминдерді бір мағынада қарастырған.

Тұлғаның лидерлік әлеуетін анықтауда келесілерді қабылдауға болады – бұл дербес мүмкіндіктер мен тұлғаның ішкі қажеттіліктерінің бірлесуі, іс-әрекет нәтижесін анықтаушы білім, білік, сенім, жеткілікті деңгейдегі құзыреттілік интеграциясына қол жеткізу, жауапкершілік, белсенділік, коммуникативтілік, олар топ мүшелеріне белгілі шешімді ортақ қабылдау кезінде ұжымды шығармашылық өзіндік орнын анықтау мен өзіндік дамуы ынталандыру.

Сәйкесінше, студенттің лидерлік әлеуеті тек табиғи резервтен ғана емес, тұлға резервінен, үздіксіз білім алу және әлеуметтену үдерісі негізінде қалыптасқан білімінен тұрады.

Осыған сәйкес студенттік қордың лидерлік әлеуетінің қалыптасуы олардың өзіндік лидерлік әлеуетін іске асыруы, оған қажетті білім және білік, лидерлік позиция мотивациясының іргетасы болатын лидерлік іс-әрекет тәжірибесі болады.

Осылайша, активист – студент тұлғасының лидерлік әлеуеті астарлармен берілген, оның мәні негізінен мүмкін болатын лидер критериялды аспектілерімен көрінеді: мәндік – белсенділік және жауапкершілік; стилдік – коммуникативтілікте, ұйымдастырушылық – құзыреттілікте.

Лидерлік мәселелерін зерделеудің көптеген тәсілдемелерімен қатар, біздің ойымызша, Стивен Р.Ковидің идеялары қызық [135], ол тұлғаның қарқындылық қабілетін, яғни, жетекші болу қабілетін пайдаланады.

Ковидің моделі үш негізгі компоненттерден тұрады: ықпал ету шеңбері; маңыздылық шеңбері, көшбасшының проактивтілігі, яғни, өз әлеуетін бірлескен қызмет үдерісінде жүзеге асыру мүмкіндігі. Мүмкін болатын шиеленістер мен қарама-қайшылықты нақты кәсіби қызметтің еліктемесінің үлгісін жасап шығаруға студенттер – болашақ мемлекеттік қызметкерлердің көшбасшылық әлеуетін қалыптастыруға мүмкіндік беретін ойын технологиялары көмектеседі (кесте 7).

Кесте 7 - Стивен Кови анықтаған жетістіккен жеткен адамдардың жеті дағдысы

Дағды	Негіздеме
1	2
Белсенділік әдеті	Өз мінез-құлқына жауапкершілік
Істі оның аяқталуын көзден таса қылмай бастау әдеті	Сенімдері, қағидаларының қатандығы
Алдымен маңызды мәселелерді шешу әдеті	«Қатынас құру, жеке аса міндеттер туралы өтініш жазу, ұзақ мерзімді жоспарлау, жаттығу, дайындық, яғни, істеу қажет, бірақ, бұл істер шұғыл болып табылмайтындықтан, орындауға қол жету сирек болатын» сияқты аса маңызды шұғыл істерге жинақталу
«Менің жеңісім – сіздің жеңісіңіз» қағидасы бойынша ойлай білу әдеті	Мәселелердің синергетикалық шешімдерін іздеу және барлық тараптар үшін тиімді нұсқаларды табуға ұмтылу

1	2
Алдымен түсінуге, одан кейін түсінілуге ұмтылу әдеті	Әңгімелесушінің мәселелерін толық, терең, эмоционалды және интеллектуалды түсіну
Синергетикаға ұмтылу әдеті	Мәселелердің шығармашылықты, бірегей шешімдерін іздеу
Өз қабілеттерін қайрау әдеті	Үздіксіз жетілдірілу, білім алу

Сонымен бірге әдебиет талдауы көрсеткендей, лидерлік жеке бедел түсінігімен қатар жүреді, бұл топтағы әлеуметтік – психологиялық үдеріс, ол топ мүшелерінің іс-әрекетіне лидер беделінің әсері негізінде құрылады[136].

Лидерлік – топтағы тұлғааралық қарым-қатынас жүйесінде үстемдік ету мен бағыну, ықпал ету мен еру қатынастары. Фрэнк Карделлдің пікірі бойынша «біз барлығымыз қалай болғанда да лидер болып табыламыз – отбасында, ұжымда, мектепте, жұмыс орнында және әлемде». Лидерліктің көптеген нұсқалары бар, олардың әрқайсысы белгілі бір қажеттіліктерге сәйкес келеді (жеке, кәсіби, әлеуметтік салаларда). Өзімізде лидерді іздеу мен табу толық жауапкершілікті талап етеді дейді Ф.Кардэлл. «Бұл біз өтуіміз керек жол, біз дайындалуымыз керек бастама және онда барлық болмысымызбен қатысуымыз қажет» [98, с.16].

Қазіргі зерттеулер көрсеткендей, тиімді лидерлер өзге адамдардан бірнеше сипаттамалармен ерекшеленеді, оған: лидерлікке деген уәждеме – лидер адамдарды өзінің соңынан ерте алып және қоршаған адамдарға әсер етеді; *когнитивті мүмкіндіктер* – лидерлер үлкен көлемдегі ақпаратты өңдей алады; *бейімделу* – лидерлер өз ізбасарлары қажеттіліктеріне және жағдаяттың өзгермелі талаптарына бейімделе алады [137].

Сонымен қатар біздің пікірімізге сәйкес, лидерге қарым-қатынастың толерантты мәдениеті тән болуы қажет, яғни коммуникативті толеранттылық. Коммуникативті толеранттылық лидердің диалог, тең дәрежелі өзара қатынас, сенімді және игілікті қатынас деңгейінде қарым – қатынас құра алу біліктілігі [138].

Көптеген зерттеушілер «лидерлік әлеует» түсінігін қандай да бір қызметтің жүзеге асу тиімділігін берілген объективті жағдайларда жеке басы мен іскерлік ресурс арқылы беделге жету мақсатында қамтамасыз ететін және анықтайтын ерекше ықпалдастық қасиет ретінде анықтайды. Лидерлік әлеует тиісті қажеттіліктер мен уәждердің, сондай-ақ, өз әрекеттері үшін жауапкершілік алудың белгілі бір деңгейінің болуын тұжырымдайды. Жастық шақта қажеттіліктердің барлық жүйесі қалыптасып жатқан дүниетаныммен реттеледі және ықпалдасады.

Нәтижесінде лидерлік әлеуетті дамыту оның өзін – өзі жетілдіру жұмысымен тікелей байланысты. Өзін – өзі жетілдіру жағымды нәтиже береді, егер ол жоспарлы негізде белгілі мақсатқа сүйеніп жасалса. Осылайша студенттік актив өкілдерінің лидерлік әлеуетін қалыптастырудың жүйесі

құрылады. Жұмысты бұл негізде ұйымдастыру теорияның болашақ практикалық жұмысты жоспарлауын негіздейді.

Басқа адамдармен салыстырғанда лидер туылғанынан табиғи әлеуетке ие, ол оған көп нәрсеге қол жеткізуге мүмкіндік береді. Дегенмен, нағыз лидер болып ерлік танытып жалпы қабылданған қағидалармен жүрмей, өзін жасайтын адам табылады және өзінің табиғи әлеуетін қайрай, дамыта, іске асыра отырып табысқа қол жеткізеді. Лидерге дұрыс бағытты интуиция көрсетеді. Интуитивті көзқарасқа ие болу оңтайлы таңдау жасау қабілетін білдіреді [11,с.90-92].

Көптеген зерттеушілер «лидерлік әлеует» түсінігін қандай да бір қызметтің жүзеге асу тиімділігін берілген объективті жағдайларда жеке басы мен іскерлік ресурс арқылы беделге жету мақсатында қамтамасыз ететін және анықтайтын ерекше ықпалдастық қасиет ретінде анықтайды. Лидерлік әлеует тиісті қажеттіліктер мен уәждердің, сондай-ақ, өз әрекеттері үшін жауапкершілік алудың белгілі бір деңгейінің болуын тұжырымдайды. Жастық шақта қажеттіліктердің барлық жүйесі қалыптасып жатқан дүниетаныммен реттеледі және ықпалдасады. Басқа адамдармен салыстырғанда лидер туылғанынан табиғи әлеуетке ие, ол оған көп нәрсеге қол жеткізуге мүмкіндік береді. Дегенмен, нағыз лидер болып ерлік танытып жалпы қабылданған қағидалармен жүрмей, өзін жасайтын адам табылады және өзінің табиғи әлеуетін қайрай, дамыта, іске асыра отырып табысқа қол жеткізеді. Лидерге дұрыс бағытты интуиция көрсетеді. Интуитивті көзқарасқа ие болу оңтайлы таңдау жасау қабілетін білдіреді [11,с.90-92].

Студенттердің лидерлік әлеуетінің маңызды танылуы болып олардың мінез-құлықтарының анықтаушылығы, реттілігі (мақсат, уәж, тәсілдердің келісімділігі), сондай-ақ, топтың басқа мүшелерімен оңтайлы өзара әрекеттестік табылады. Белгілі бір сатыда бұл әлеуетті лидер тобының жастардың жалпы көпшілігінің ішінен бөлініп шығу критерийі болуы мүмкін.

Студенттерде лидерлік әлеует дамуы тұлғаның құндылықты-мәнділікті бағдарына негізделетін лидер болу қажеттілігінің қалыптасуынан басталады. Тиісінше, бұған психологиялық білім мазмұнын жобалау бағытталуы қажет. Зияткерлік қана емес, қоғамдық қызметте де табысқа қол жеткізуге нұсқама лидерлік функцияларды орындауға ынтаны дамытады. Беделге ие болу, жолдастар тарапынан жауапты шешім қабылдау құқығын мойындауы – бұл өзін-өзі бағалауды өсіретін, тұлғалық құндылықты қалыптастыратын өмірдегі елеулі табыс болып саналады.

Иванова А.Б. *студенттің лидерлік әлеуетін* диссертацияда аталмыш объективті жағдайларда лидерлік қасиеттерді табысты түрде танытуда оның қабілеттері мен ресурстық мүмкіндіктерін дамытушы жүйе ретінде анықтаған. Лидерлік әлеует студенттердің қоршаған ортасына өзінің тұлғалық және іскерлік ресурстары арқылы ықпал ету қабілетін көрсететін тұлғасының әлеуметтік-психологиялық сипаттамасы болып табылады. Студенттердің лидерлік әлеуеті студенттердің айқын және жасырын мүмкіндіктері мен ресурстарының диалектикалық бірлігін қамтиды [139].

Ю.Н.Емельянов сынды зерттеуші лидерлік әлеуетті лидерліктің табысты жүзеге асуын қамтамасыз ететін даралық сипаттамалардың жиынтығы ретінде анықтайды [119,с. 97]. А.А. Деркач пен В.Г. Зазыкин «тұлғалық әлеует» түсінігіне «тек тұлғаның әлеуетін ғана емес (қабілеттер, табиғи шартталған кәсіби-маңызды қасиеттер, жағымды тұқым қуалайтын факторлар), сонымен қатар, ұдайы жаңаратын және еселенетін ресурстар жүйесі – прогрессивті тұлғалық және кәсіби дамуға көмектесетін интеллектуалды, психологиялық, ерік-жігерлікті» енгізеді [119,с.5-6].

Сонымен, зерттеуші Вьюнова Д.С. «Лидерлік әлеует – бұл алынған коммуникативті – ұйымдастырушылық тәжірибені қалыптан тыс педагогикалық жағдаяттарды шешуде кәсібилікпен орындай алу мүмкіндігі және оқушы ұжымының барлық мүшелерінің үздіксіз тұлғалық өсуін қамтамасыз етуші режим» деп анықтаса [140], Гуничева Е.Л. «Лидерлік әлеует-интеллектуалдық, мотивациялық, эмоционалды - еріктік және кәсіби – құндылық сапалар жиынтығынан жасалған жүйелі, интегративті тұлғалық құрылым,-деп қарастырған [141].

Жоғарыдағы айтылған пікірлерді қорытындылай келе біздің ойымызша, студенттің лидерлік әлеуеті- кәсіби және тұлғалық сапалар жиынтығымен сипатталатын, басқару саласындағы білім, біліктер жүйесі мен әмбебап құралдарын меңгерген, ізбасарларының өзін-өзі бекітуі мен командалық жұмысқа барынша дайындық деңгейін қамтамасыз ететін іргетасы [142].

Біздің зерттеуіміздің үшінші міндетіне сәйкес біз педагогикалық жоғары оқу орнының студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытудың моделін жасауымыз қажет. Сол себепті біз ең алдымен модельдеу ұғымының мәнін ашуды жөн көрдік.

Қазіргі кезде ғылым аясында кең ауқымға моделдеу әдісі ие. Моделдеу – бұл кейбір объектілердің сипаттамаларының оларға арнайы құрылған зерттеуде өзге объектіден көрінуі.

Модельдеу түсінігінің мазмұны «модель» түсінігі арқылы ашылады. «Модель» сөзі латынның *modulus* – шама, үлгі, норма сөзінен шыққан және модельденетін объектінің кез-келген ойдағы немесе белгілік бейне ретінде түсініледі [117,с. 56].

Осылай педагогикалық сөздіктер «модель» түсінігін анықтай отырып, оның бірқатар сипаттамаларын ұсынады:

Модель – болжамды үлгі, стандарт, ойдағы немесе шартты, педагогикалық ғылыми зерттеу нысаны болып табылады, ол нақты педагогикалық объектінің болмысын, құрылымын және функциясын элементтердің түсініктері мен өзара байланыстарын сызбалық жиынтық түрінде алмастырады әрі көрсетеді.

Модель – модельдеуші қызмет үдерісінде қандай да бір нәрсені заттық графикалық немесе пәрменді жаңғырту.

Модель – танымның нысаны және құралы ретінде көрініс табады. Модель зерттеу объектісінен азырақ маңызды деп саналатын қасиеттердің алынуы мен қажетті деп есептелетін қасиеттердің қосылуы жолымен құрылуы мүмкін.

Модель әрдайым қандай да бір бейне (сурет, сызба) түрінде көрініс табады, ол модельденетін объектінің қандай қасиеттері басты болып таңдалғанына байланысты болады, бір объект түрлі құрылымдағы модельдерде болуы мүмкін.

Модельдеу педагогикалық үдерістің қызмет ету ұйымдастыру мен шарттарының ғылыми негізделген мүлтіксіз моделін құру үдерісі ретінде түсініледі. Модельдеу әдісі қызметтің кез-келген саласында құбылыстарды зерттеу мен түрлендіру мақсатында қолданылады, ол басты компоненттерді, зерттелетін жүйелердің байланысын жаңғыртуға, оларды объективті бағалауға, олардың ықтимал даму жолын болжамдауға мүмкіндік береді.

Модельдеудің мәні фактілер мен құбылыстардың болмысын түсіну үшін маңызды болып табылатын объектілер арасындағы жасырын қасиеттер мен байланыстарды көрінетін етуінде. «Модель» түсінігі мазмұнының мәселелерімен С.И.Архангельский [143], Ю.К.Бабанский [144], В.А.Болотов [145], А.Н.Капустина [146], Е.Коротаева [147], В.И. Загвязинский [148], В.В.Краевский [149], В.П.Беспалько [150] және т.б. ғалымдар айналысты.

Модельдеуге танымның бақылау және эксперимент сияқты әдістерімен қатар маңызды орын беріледі. Е.М.Смекалова пікірінше, дәл осы модельдеу педагогикалық зерттеулерді жалпы ғылыми әдіснамалық деңгейге шығарды [151].

Модельдеудің өзіне тән ерекшелігі эмпирикалық мәліметтер мен теориялық ережелерді біртұтас педагогикалық зерттеулерге бірігуіне, педагогикалық объектіні зерттеу аясында логикалық байланыстар, ғылыми абстракцияларды құру экспериментін үйлестіруге мүмкіндік беру болып табылады [151].

С.И.Архангельский өзінің бірқатар еңбектерінде модельдеуді зерттеу объектісінің негізгі бастапқы ерекшеліктерін сақтау қасиетіне ие модельдерді құру жолымен түрлі объектілер мен үдерістерді ғылыми зерттеу әдісі ретінде қарастырады [143,с. 56].

Студенттердің – болашақ мемлекеттік қызметкерлердің көшбасшылық қасиеттерін қалыптастыру моделін әзірлеуде тұлғаның әлеуметтік бағдарлану модельдеудің негізін қалаушы идеяларды қарастырамыз. Бұл Г.Олпорт [152], З.С.Смелкова [153], А.К.Мухтарова [154], М.И.Рожков [155] және т.б. ғалымдардың жұмыстарында ашылды.

Студенттердің – болашақ мемлекеттік қызметкерлердің көшбасшылық қасиеттерін қалыптастыру моделі көшбасшы қасиеттерінің қалыптасқандылық, заманауи қоғам талаптарына жауап беретін әлеуметтік белсенді тұлғаның критерийлерін анықтауға мүмкіндік береді.

«Модельдеу» термині педагогикаға тек техникалық білім аясында енген. Модельдеуге байланысты педагогикалық үдеріс технологиялық болып табылады. Үдерісте және модельдеу арқылы педагогикалық технология құрылады, оның негізінде кәсіби үдеріс қатысушыларының дамуы қамтамасыз етіледі. Педагогикалық технологияны өзара байланысқан компоненттер, кәсіби іс-әрекет деңгейлері, олардың қатысушыларының күйлері үнемі қозғалыста болатын және бірізділігімен ерекшеленген үдеріс ретінде қарастырылады.

Педагогикада нақты статистикалық модель құру мүмкін емес, өйткені педагогикалық іс-әрекет – бұл шығармашылық үдеріс, олар адамдар арасындағы өзара әрекеттестікті көрсетеді, ал әрбір адам бұл дербес тұлға, олар белгілі амалдар мен әдістерді қажет етеді.

Бірқатар зерттеулерді жүргізу негізінде біз студент активінің лидерлік әлеуетін қалыптастыру моделін құрып және ондағы басты құрылымдық компоненттерді ерекшеледік.

Біз модельдеу ережесінің әдіснамалық негіздеріне сүйендік. Ұсынылған модель жүйе элементтері және жүйе құрушы байланыстар элементтерінен тұрады. Оқу іс-әрекеті жүйесінің элементтерін ерекшелеу мақсатымен дидактикалық жұмыстар ұсынылды. Аталған жұмыстарды талдау негізі оқыту үдерісі төмендегілерді көрсетті: оқу және оқытудың мазмұндық, әдістемелік, нәтижелік және ұйымдастырушылық компоненттері. Осылайша, негізгі ішкі элементтер ретінде модель өзіне төмендегідей оқытудың өзара байланысты компоненттерінен тұрады: мақсат, мазмұн, сабақтар формасы мен әдістері, оқытудың нәтижелері мен көрсеткіштері.

Төменде үшінші суретте біз педагогикалық жоғары оқу орындарының студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытудың моделін ұсынамыз (сурет 3).

Біз жасаған педагогикалық жоғары оқу орындарының студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытудың моделі төрт блоктан тұрады: мақсаттық, әдіснамалық, мазмұндық және нәтижелік блоктардан.

Мақсаттық блок қоғамның әлеуметтік тапсырысынан және педагогикалық мамандықтарға арналған Мемлекеттік жалпыға бірдей білім беру стандартынан туындаған міндеттерді шешуге бағытталған және сол қажеттіліктерді жүзеге асырудың мақсат пен міндеттерін қамтиды. *Мақсаты:* Педагогикалық ЖОО студенттерінің лидерлік әлеуетін дамыту. *Міндеттері:* лидерліктің теориялық аспектілерін білуге: мәні, түрлері, қағидалары; өзінің лидерлік әлеуетін, күйзелуге төзімділік тәсілдерін дамыту; диагностика әдістеріне ие болу және кәсіби қызметке қажетті лидерлік қасиеттерді талдау; басқарушылық құзіреттілік пен мінез-құлықтың жаңа моделі ретінде лидерлік өзектілігін түсіндіру; команда түзу тәсілдеріне ие болу.

Әдіснамалық блокта зерттеуіміздің негізін құрайтын әдіснамалық амалдар: тұлғалық амал, іс-әрекеттік амал, жүйелілік амал, аксиологиялық амал, акмеологиялық амал, синергетикалық амал, рефлексиялық амал қарастырылып, негізгі студенттердің лидерлік әлеуетін дамытудың үш қағидасы анықталады: - жүйелілік қағидасы, конструктивті өзара әрекеттесу қағидасы, өз-өзін жүзеге асыру мен рефлексия қағидасы.

Жүйелілік қағидасы студенттерді түрлі лидерліктің көріну формаларына толықтай оқу кезеңінде игерілген тәжірибені жетілдіру жолымен қосу (қарапайымнан күрделіге).

Конструктивті өзара әрекеттестік. Аталған қағида білім беру құзыреттіліктерінің, коммуникативті, зияткерлік, психологиялық, этикалық және өзге тұлға сапаларының болуымен көрінеді.



Сурет 3 - Педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытудың моделі

Өзін – өзі жүзеге және рефлексия қағидасы, жеке тұлғасының даму мүмкіндіктеріне, рефлексивті – бағалау іс-әрекетіне саналы құндылықты қатынас негізінде өзіндік лидерлік әлеуетін тиімді іске асыруға және аша алуға студенттердің мүмкіндіктерін қалыптастыру болып табылады.

Мазмұнды блокта студенттердің лидерлік әлеуетін дамытудың мазмұны, формалары және әдістері орны алған. Мазмұнына: «Лидерлік» элективті курсының бағдарламасы, «Көшбасшылар» Клубы, Абай атындағы ҚазҰПУ сайтындағы «Көшбасшылар» клубының электронды парақшасы кіреді. Формаларына: тренингтер; байқаулар; пікірталастар; танымал көшбасшылармен кездесу, семинар-саяхат, іскерлік ойын, рөлдік ойындар жатқызамыз. Әдістерге: Ой қозғау, Оңай және қиын сұрақтар кестесі, Ойлан, жұптас, пікірлес, Еркін жазу, Үш қадамды сұхбат, Топтық зерттеу және т.б. сол сияқты әдіс-тәсілдер қамтылған.

Соңғы нәтижелі блокта педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытудың компоненттері мен көрсеткіштері: мотивациялық компонент, танымдық компонент, іс-әрекеттік компонент және деңгейлері: төмен, орта, жоғары анықталған. Осы модельдің түпкілікті қол жеткізетін нәтижесі- кәсіби және тұлғалық сапалар жиынтығымен сипатталатын, басқару саласындағы білім, біліктер жүйесі мен әмбебап құралдарын меңгерген, ізбасарларының өзін-өзі бекітуі мен командалық жұмысқа барынша дайындық деңгейін қамтамасыз ететін іргетасының дамуы.

Сонымен қатар, біз жоғарыдағы модельде көрсете алмаған студенттердің лидерлік әлеуетін дамытудың компоненттері мен көрсеткіштері келесі кестеде ашуды жөн көрдік [156] (кесте 8).

Кесте 8 - Студенттердің лидерлік әлеуетін дамытудың компоненттері, өлшемдері мен көрсеткіштері

Компоненттер	Өлшемдері	Көрсеткіштері
1	2	3
Мотивациялық	Студенттердің топ ішінде лидер болуға бағытталуы	- табысты, бәсекеге қабілетті болу қажеттілігі - лидерге тән қабілеттер жүйесін меңгеруге ұмтылыс - командада жұмыс жасауға ашық түрде қажеттілігін көрсету, өзіне лидер ретінде міндеттерді ала білуге ұмтылу - лидердің үздіксіз білім алуға, кәсіби және тұлғалық өсуге әрдайым ұмтылуы
Танымдық	Студенттердің лидерлік әлеуеті туралы білімдер жүйесін меңгеруі	- еңбек нарығында лидерлік әлеуеті жоғары деңгейде дамыған педагог-маманның сұранысқа ие болғандығын білу және түсіну - «лидер», «лидерлік әлеует» ұғымдарының мәнін және оның теорияларын білу және түсіну. - лидерлік әлеуетті дамытуға бағытталған өзін-өзі тану, өзін-өзі тәрбиелеу, өзін-өзі жетілдіру әдістерін білу және меңгеру - басқару саласындағы механизмдері туралы білімдер жүйесінің болуы

8 – кестенің жалғасы

1	2	3
Іс- әрекеттік	Студенттердің лидерлік әлеуетті дамытудың тиімді жолдарын шынайы әрекетте қолдана білу.	- іс-әрекетіндегі бірізділік (мақсат, мотив және құралдардың бір-бірімен ұштасуы) - топтың өзге адамдарымен мүмкіндігінше қарым – қатынасқа түсуі - ізбасарларының өзін-өзі бекітуін жүзеге асыруға жағдай жасау дағдысы - командада ұйымдастырушылық және басқарушылық қызметтерді атқаруы

Сонымен қатар,біз студенттердің лидерлік әлеуетін дамытудың үш деңгейін анықтадық.

Студенттердің лидерлік әлеуеті дамуының *төмен деңгейі* лидерлік сапалардың қалыптаспағандығымен, үстіртін біліммен, лидерлікті қалыптастыру үдерісі және лидерлік сапалардың қажеттілігі туралы түсінбегендігімен, лидерлік сапаларды дамытуға жағымды ұмтылыс уәждемесінің болмауымен сипатталады.

Орташа деңгей лидерлік сапалардың ішінара қалыптасуымен сипатталады, онда студенттер тек қажетті іс-әрекетке қызығушылық танытады, үстіртін білімі, лидерлік сапалардың кейбірі ғана қалыптасады, олар тиімді кәсіби іс-әрекет үшін жеткіліксіз.

Жоғары деңгей лидерлік сапалар қалыптасуымен сипатталады, оның негізінде студенттердің лидерлікке деген тұрақты қызығушылығы, лидерлік туралы білімі бағдарлама талаптарынан тыс, лидерлік құзыреттілікті көтеру қажеттілігі бар, кәсіби іс-әрекетте мәселелі жағдайдың объективті бағасы болады.

Жоғарыдағыны қортындыласақ:

Лидерлік – өте күрделі және бәрін қамтитын феномен. Лидерлікті түрлі зерттеулердің нәтижелері топтың бірігу мен ұйымдасуына қажеттігі салдарынан туындайды деп түсіндіреді. Басшылыққа қарама-қарсы лидерлік ресми емес негізге ие.

Өз кезегінде лидерлік әлеует үш негізгі құрамдас бөлікті біріктіреді: ұмтылыс, қабілет және қатысу. Нақ осы көрсеткіштердің болуы адамның лидерлік әлеуетінің деңгейін анықтайды.

2 ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРЫНДАРЫ СТУДЕНТТЕРІНІҢ ЛИДЕРЛІК ӘЛЕУЕТІН ДАМУДЫҢ ЭКСПЕРИМЕНТАЛДЫҚ ЖҰМЫСЫ

2.1 Педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытудың зерттеуін ұйымдастыру

Бұл бөлімде біз педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытудың эксперименталдық жұмысты ұйымдастырудың бағдарламасын қарастыруды жөн көрдік.

ЖОО орта қызметтің алуан түрінде лидерлік танытуға мүмкіндік береді: оқу-танымдық, ғылыми, қоғамдық, көркем өнер шығармашылығында, спортта, қарым-қатынаста. Ғалымдар «лидер белгілі бір дәрежеде – сый, әйтсе де, үйренуге болатын, тіпті тиіс болатын қабілет» деп есептейді. Басқа кез-келген дағды сияқты лидерлік те тәжірибе мен көпмәрте қайталау арқылы дамиды. Дегенмен, студент тұлғасының даму үдерісі көбіне кенеттен және бақылаусыз өтеді. Ары қарай басқарушылық қызметке қабілетті болатын жас лидерді дамыту мен тәрбиелеу бойынша нақты міндет сирек қойылады.

Эксперименталдық зерттеу барысында біз төмендегідей бағдарлама жасадық (кесте 9):

Кесте 9 – Эксперименттік зерттеу бағдарламасы

Бағдарлама бөлімдері	мақсат	мазмұны
1	2	3
Педагогикалық мақсат	Педагогикалық жоғары оқу орнының студенттерінің лидерлік әлеуетін дамыту	Студенттердің келесідей компоненттерін дамыту: -мотивациялық -танымдық -іс-әрекеттік
Эксперимент мақсаты	Студенттердің лидерлік әлеуетін дамытудың әдістемесінің тиімділігін тексеру	-ЖОО оқыту үдерісіне дайындалған «Лидерлік» элективті курсы ендіру -Студенттердің лидерлік әлеуетін дамытуға бағытталған тренинг сабақтарын өткізу - әдістемені ендіру барысында студенттердің лидерлік әлеуетін дамытудың өзгеру динамикасын зерттеу
Болжам	Егер белгілі шарттарды ескерсе студенттердің лидерлік әлеуетін дамыту үрдісі тиімді болады	-педагогикалық жоғары оқу орнының оқу үрдісінде студенттік кезеңнің барлық ерекшеліктері ескерілсе - лидерлік, лидерлік әлеует туралы студенттердің түсінігін кеңейтетін педагогикалық жоғары оқу орнының оқу үрдісінде әзірленген элективті курс оқу мазмұнына ендірілсе

9 – кестенің жалғасы

1	2	3
		- педагогикалық жоғары оқу орнының тәрбие үрдісіне «Көшбасшылар» клубының жұмысы ендірілсе
Диагностикалық құралдар	Эксперимент нәтижесін бағалау құралдары: сауалнама, тесттер, әңгімелесу, әдістемелер	-Лидерлік қабілеттерді диагностикалау тесті. Е.Жариков, Е.Крушельницкий - «Тұлғаның дамуын әлеуметтік – психологиялық диагностикалау» Н.П.Фетискин, В.В.Козлов, Г.М.Мануйлов -Ш. Шварцтың құндылықтарды өлшеу әдісі -Лидерлікті өз-өзі бағалауы -Лидер деген кім?», «Лидерлік сізге болашақта немен көмек береді?» авторлық сауалнама -«Лидер болуға қабілеттісіз ба» тесті -«Шынайы лидердің сипаттамасы»
Күтілетін нәтижелерді бағалау критерийлері	Эксперименттік жұмыстың тиімділігі сандық және сапалық өзгерістерді таладу негізінде бағаланады	-алынған нәтижелердің көрнекілік әдістерін пайдалану (диаграмма, кесте, суреттер) - статистикалық әдістерді пайдалану

Сонымен, эксперименталдық жұмысты ұйымдастырудың мақсаты мен міндеттеріне тоқталсақ.

Бағдарлама мақсаты: педагогикалық жоғары оқу орны студенттерінің лидерлік әлеуетін анықтау, демеу және дамыту үшін жағымды жағдай құру.

Бағдарлама міндеттері: студенттердің лидерлік әлеуетін, басқарушылық біліктілігін, психологиялық және коммуникативтік мәдениетін, рефлексияға мүмкіндігін дамыту; аналитикалық және сын тұрғысынан ойлауға, өзіндік бағалауға, топта, командада жұмыс қабілеттілігін, шығармашылық және зияткерлік мүмкіндіктерін, өмірлік қиын жағдайға эмоционалды төзімділіктерін, табандылық және ерік – жігерін, өзіне деген сыни көзқарасын дамыту; әлеуметтік маңызы бар іс-әрекетке деген түрткісін оятып, ұжымда жағымды психологиялық ахуал құру үшін жағдай жасау.

Эксперименталды бағдарлама мазмұны тәжірибелік іс-әрекет дамуына және белгілі ұйымдастырушылық біліктіліктер мен дағдыларды игеруге мүмкіндік береді.

Ендігі кезекте студенттердің лидерлік әлеуетін дамытуға бағытталған жоғары оқу орнының- білім беру ортасының лидерді дамытудағы орнын және маңызын ашып көрейік.

Әлеуметтік психологияда лидерлік феноменін зерттеушілер лидерлік әлеует дамуының басты бағыттары а) өмір қожайыны сенімді сезімі мен өзін-өзі сезінуі (бұл формула аутотренинг техникаларында жиі қолданылады); ә)

өзін-өзі әдемі ұсыну, нақты айтқанда адамдарды тәнті ете білу; б) алға бұзып өтуді талап ететін жағдайдың болуы деп есептейді.

Бүгінгі жастар, студенттердің лидерлік әлеуетін дамытуды біздің ойымызша үш басты құрамдас бөлікке ие болуы мүмкін үдеріс ретінде қарастыруға болады:

1. Қоғамның, топтың немесе оның мүшелерінің лидермен жұмыс істеуге дайын болуы.

2. Жас адамның лидер болуға ұмтылысы мен ниеті.

3. Органың немесе лидердің өрісінің әлеуметтік құрылымдалуы.

Лидерлік өрістің құрылымдалуы лидерлік әлеуеттің дамуы жүретін жағдайлармен тікелей байланысты. «Жағдаяттарды» әлеуметтік ғылым санаты ретінде зерттеудің басталуы өріс теориясын әзірлеген К. Левиннің еңбектерін жатқызуға болады. Әлеуметтік мінез-құлықтың анықтаушылары ретіндегі жағдаяттың рөлі туралы мәселені қарастыру бойынша белгілі бір үлесті кезінде Г.Оллпорт, С. Кевин, В. Томас және т.б. қосты. Лидерлік өрісі параметрлеріне жататындар: топ композициясы, топтағы тұлғааралық қатынастар, қызмет пен қарым-қатынас сипаты, тұлғаның орын алып жатқанға қатыстылығы сезімі мен қызметке жауаптылығы, қызметтің бағыттылығы және тұлғаның топтағы мәртебесі [122,с.10].

Студенттердің лидерлік әлеуеттерінің маңызды танылуы болып олардың мінез-құлықтарының анықтаушылығы, реттілігі (мақсат, уәж, тәсілдердің келісімділігі), сондай-ақ, топтың басқа мүшелерімен оңтайлы өзара әрекеттестік табылады. Белгілі бір сатыда бұл әлеуетті лидер тобының жастардың жалпы көпшілігінің ішінен бөлініп шығу критерийі болуы мүмкін.

Студенттерде лидерлік әлеует дамуы тұлғаның құндылықты-мәнділікті бағдарына негізделетін лидер болу қажеттілігінің қалыптасуынан басталады. Тиісінше, бұған психологиялық білім мазмұнын жобалау бағытталуы қажет. Зияткерлік қана емес, қоғамдық қызметте де табысқа қол жеткізуге нұсқама лидерлік функцияларды орындауға ынтаны дамытады. Беделге ие болу, жолдастар тарапынан жауапты шешім қабылдау құқығын мойындауы – бұл өзін-өзі бағалауды өсіретін, тұлғалық құндылықты қалыптастыратын өмірдегі елеулі табыс болып саналады.

Психологиялық білім беру әлеуетті лидердің өзін-өзі тәрбиелеуге ынтасының артуына көмектесу қажет. Бұл үдерісте оларға маңызды болатын жеке бастың ұйымдасушылығы, өзіндік тәртіп, эмоционалды-жігерлік әуелеттің нығаюы мен дамуы, өзін-өзі реттеу мен өзін-өзі бақылау сияқты қасиеттердің дамуы, сондай-ақ, демотивация факторларын (төмендетілген өзіндік баға, жеке құндылықтардың шайылуы, өмірлік мәнді бағдарлардың бұзылуы, қалдырылған өзін-өзі дамыту, өзін-өзі шектеу) жою орын алады. Кез-келген әрекеттің өзін-өзі реттеуінің міндетті компоненттері болып мінез-құлықтың өзін-өзі реттеу үдерісінің оны жүзеге асырудың барлық кезеңдерінде өзегі ретінде көрініс табатын және мінез-құлықтың қол жеткізілген әсерін түсініп қабылдауға елеулі ықпал ететін ерік-жігер мен өзіндік баға табылатын ескеру қажет [10, с. 64].

Субъектінің лидерлік әлеуетінің ашылуы ұжым құрылуы үдерісімен тығыз байланысты. Топ пен оның лидерінің құндылықты- бағдарлық біртұтастығы лидер ұстанатын, оның рухани-адамгершілікті және болмыстық бағытталуын білдіретін құндылықтары, өмірлік мәндерін топтың басқа мүшелері қуаттайтын жағдайда пайда болады. Мысалы, табысқа бағдарланған лидер тек өзі ғана өсіп, дамып, арнайы және базалық, өзекті күзиреттіліктерге ие болуына болмайды, өз курстастарын да оқуға ынталандыруы қажет.

Субъект таңдап алған қызметтің социомәдени моделіне, үстемдік ететін дүниетанымына, құндылықты-мәндік бағдарлардың қолданыстағы координаттар жүйесіне байланысты А.Г.Асмолов тұлға дамуының екі стратегиясын бөліп көрсетеді: пайдалылық мәдениеті парадигмасында және құндылық мәдениеті парадигмасы [123,с.46].

Ең жағымды нұсқа болып лидерлік әлеуетті дамыту стратегиясының құндылық мәдениеті парадигмасы табылады, өйткені, субъектінің жеке басы мәніне сүйене отырып, ол лидердің маңызды қасиеттерінің тұрақты (конъюктурадан тыс) дамуын қамтамасыз етуге қабілетті: табысқа бағытталу, ерік-жігер, жауапкершілік, толеранттылық. Құндылық – тұлғаның өзіндік құндылығын білдіретін ықпалдастық қасиет, «оның өзіндік сана-сезімі мен өзін-өзі бақылауының негізі, адамның үлгілік бейнесі, индивидтің өзінің алдында тұлға ретінде жауапкершілігі»[118,с.38]. Тұлғаның құндылығы – қалыптасуы дәрежесін, субъектінің тұлғалық дамуының анықтаушылары болып табылатын басқа қасиеттерінің дамуын көрсететін психологиялық жаңа туынды.

Лидерлік – топтағы тұлғааралық қарым-қатынас жүйесінде үстемдік ету мен бағыну, ықпал ету мен еру қатынастары. Фрэнк Карделлдің пікірі бойынша «біз барлығымыз қалай болғанда да лидер болып табыламыз – отбасында, ұжымда, мектепте, жұмыс орнында және әлемде». Лидерліктің көптеген нұсқалары бар, олардың әрқайсысы белгілі бір қажеттіліктерге сәйкес келеді (жеке, кәсіби, әлеуметтік салаларда). Өзімізде көшбасшыны іздеу мен табу толық жауапкершілікті талап етеді дейді Ф.Кардэлл. «Бұл біз өтуіміз керек жол, біз дайындалусыз керек бастама және онда барлық болмысымызбен қатысуымыз қажет» [98,с.56].

Студенттік жас субъектінің барлық құндылықты бағдар жүйесінің түрленуімен, оның кәсібиленуіне байланысты ынталануы, арнайы қабілеттердің қарқынды қалыптасуымен сипатталады. Өзін қызмет субъектісі мен белгілі бір қоғамдық құндылықтарды тасығыш, әлеуметтік пайдалы тұлға ретінде сезіну, мінез-құлықтың сана-сезімдік уәждерінің күшеюі бұл кезеңді бастама, шығармашылық қабілеттердің дамуы, оның ішінде табысқа жету қажеттілігі, жеке басының тиімділігін арттыру үшін ең сензитивті етеді. Сондықтан, студенттік лидерлік әлеуеттерді анықтау мен мақсатты дамыту басқарушылық элитаның қалыптасуының тиімді шарасы болуы мүмкін.

Жоғарыда қарастырылған бағдарлама эксперименттің келесідей кезеңдерінде жүзеге асты (кесте 10):

Кесте 10 – Эксперимент кезеңдері

Кезеңдер	Негізгі мазмұны	Күтілетін нәтиже
Диагностикалық	Педагогикалық жоғары оқу орнының студенттерінің лидерлік әлеуетін дамыту мәселесін анықтау	Эксперимент тұжырымдамасы
Ұйымдастырушылық	Экспериментке қатысушылар мен қатысушы жоғары оқу орнын анықтау. Экспериментті ғылыми-әдістемелік жағынан қамтамасыз ету	Экспериментке қатысушылар құрамы, Экспериментті ғылыми-әдістемелік сүйемелдеу
Тәжірибелік	«Педагогикалық жоғары оқу орындарының студенттерінің лидерлік әлеуетін дамыту» экспериментін өткізу	Студенттердің лидерлік әлеуетін дамытуға дайындалған әдістемені ендіру. Эмпирикалық мәліметтерді алу
Қорытынды	Эксперименталды жұмыстың талдауы. Эксперимент нәтижесін шығару.	Зерттеу болжамын дәлелдеу

Бағдарлама студенттердің лидерлік әлеуетін дамытуға бағытталған және төмендегідей оқытуды ұйымдастырудың қағидаларына негізделген:

Педагогикалық қатынасты демократизациялау және ізгілендіру қағидасы. Тұлғалық қатынастар оқу – тәрбиелік үдеріс нәтижелерін анықтаушы басты фактор болып табылады және де оған білім алушыларға деген сүйіспеншілік, олардың тағдырына деген қызығушылық, ынтымақтастыққа деген оптимистік сенім, қарым – қатынастағы шеберлік кіреді.

Қарқынды қабылдау қағидасы түрлі сезім каналдарын барынша қолданып және олардың түрлі сәйкестігі. Мұндай көпканалды қабылдау өз – өзінді жоғары деңгейде тануға, бір жағынан көптеген сұрақ туындатса, екінші жағынан осыған дейін айқындалған мәселелер шешімінің жолын табуға мүмкіндік беріп, өзіндік дамуға деген жол ашады.

Ашық қарым – қатынас қағидасы. Педагог білім алушыларға белгілі бір үдеріс немесе құбылыс тудырған сезімдері, ойлары туралы баяндайды. Мұндай ашықтық сенімді қарым - қатынас қалыптастыруға әсер етіп, жеке сезімдерді айтуға бейімдеп, студенттерді пікірталасқа итермелеп, жетістікке жету жағдайын құруға көмек береді.

Психологиялық жайлылық қағидасы, студент психологиялық денсаулығын нығайту және қорғауға арналған.

Эксперименталды бағдарлама бойынша оқыту өз бойына өзара байланысы бар шығармашылық тапсырмалар, іскерлік ойындар және тренингтер жүйесін жинақтайды, олардың барысында студенттер түрлі жағдаяттарды талдап, модельдеп, өзіндік және ұжымдық көзқарастарды қорғап, пікірталасқа қатысады.

Бағдарламада студенттердің лидерлік әлеуетін дамыту әдістемесінің мақсаты, студенттік топты құруға бағытталған студенттер ұйымдастырушылық мүмкіндіктерін, лидерлік сапаларын дамыту үшін жағдай құруда болып табылады.

Аталған мақсатқа сәйкес бірқатар міндеттерді ерекшелеуге болады:

- Студенттердің лидерлік әлеуетін дамытуға бағытталған әлеуметтік – педагогикалық бағдарлама және шығармашылық – ойындық жобалар құру;
- топ мүшелерінің алғашқы іріктеу жүйесін өңдеу;
- студент қоғамына тиімді еруді қамтамасыз етуші формалды емес лидер әлеуметтік маңызды тұлғалық қасиеттерін дамыту;
- студенттерде лидерлік әлеует пен ұйымдастырушылық бастамашылдықты дамыту бойынша әсер етудің тиімді педагогикалық формаларын өңдеу.

Мақсаты мен міндеттеріне сәйкес әдістемені құрудың үш негізгі қағидаларын құруға болады:

- студент тұлғасын дамытуға мақсатты және бірізді бағдар;
- аталған үдеріске әсер етуші субъект ретінде жоғары оқу орны шарттарында лидерлік әлеуетті дамыту;
- өзін – өзі белсенді ету.

Студенттердің лидерлік әлеуетін дамыту мазмұны ұжымның формалды емес лидер тұлғалық сапаларына және ұжым формалды емес лидер қызметтерін айқындауға негізделеді.

Оқыту сабақтараның өтілу формасы аталған қағидаларды, алға қойылған мақсатты және білім беру бағдарламасының ерекшеленген міндеттерін ескере отырып іріктеледі.

Оқу сабақтарының өткізілу формасы мақсаты және міндеттеріне, студенттердің жеке мүмкіндіктері және танымдық қызығушылықтарына сәйкес іріктеледі:

- Іскерлік және рөлдік ойындар.
- Топтағы өзара әрекеттестікке бағытталған жаттығулар;
- Тренингтер;
- Шығармашылық тапсырмалар;
- Конкурстер.
- Жағдаяттар.
- Пікірталас.
- Моделдеу.
- Жобалау.
- Өңгімелесу.

Іскерлік және рөлдік ойындар (мысалы, «Баспахана» іскерлік ойыны, «Сайлау» іскерлік ойыны, «Арал» рөлдік ойыны) білім алушыларды адами өзара қарым – қатынасты бағалауға және талдауға үйретеді, нәтижесінде тек дұрыс шешім ғана емес, және де іс-әрекет, екпін, мимика және т.б. маңызды. Рөлдік ойындарды өткізу тәжірибесі көрсеткендей, олар іс-әрекет ауқымын кеңейтіп, өз-өзіне деген сенімділікті арттырып, зияткерлік дамуға жетелейді.

Практикалық бөлімдер арасында пікірталас және әңгімелесу ұйымдастырылады. Тақырыптар мен сұрақтарды таңдау өтілген материалға сәйкес таңдап алынады. Әңгімелесу бөлім басында жүргізіліп, зерттелуші сұраққа кіріспе түрінде орын алуы мүмкін (мысалы, «Саяхат барысында өзін – өзі ұстау ережелері») немесе бағдарлама бөлімдері бойынша қорытынды сабақтарды жинақтаушы деңгей ретінде («Балалар ұйымдары іс-әрекетінің кемшіліктері мен артықшылықтары»). Нәтижелі сабақтарға әңгімелесу және пікірталас қатар енген (10-15 минуттан артық емес) сабақтар және іс-әрекеттің практикалық амалдарын көрсетуші практикалық іс-әрекеттер есептеледі.

Шығармашылық тапсырмаларды қорғау коммуникативті біліктіліктерді және дағдыларды дамыту мақсатымен жүргізіледі (сөз сөйлеу, тез ойлау және дәлелді ойлау). Мұндай форма сирек қолданылуы мүмкін, дегенмен міндетті түрде орын алуы қажет, себебі ашық қарым-қатынас біліктерін қалыптастырып және алған білімдерін жаңа жағдаятқа сәйкес қолдануға үйретеді.

Жобалау және моделдеу студенттерге шығармашылық идеяларын іске асыру үшін, дамыту және алға тарту мақсатымен жүргізіледі. Ол жеке дара және топтық болуы мүмкін.

Конкурс бөлімдер немесе бірнеше тақырыптар мазмұнын бірден ауқымды негізде игеру деңгейін анықтауға бағытталған міндеттер жиынтығын шешуге мүмкіндік береді. Аталған сабақ формасы ойын элементтерінен тұрады: команда, әділ қазы, көрермендер және т.б. Шығармашылық бірлестік ішіндегі конкурс «Мен - бейнесін» бәсекелестік, серіктесіне қарап өзін салыстыру арқылы өзін – өзі тану арқылы іске асыруға бағытталған. Конкурстарға қатысу нәтижелілігі «жетістік жағдайын» туғызады.

Жоғарыда аталып өткен оқу сабақтарының формасымен қатар топ ішіндегі өзара әрекеттестікке арналған жаттығуларды, тренингтерді, мамандармен және қызықты адамдармен кездесулерді өткізу абзал.

Оқыту нәтижелерін тексеру алынған білім және біліктіліктердің беріктігін тексеру үшін, эксперименталды білім беру бағдарламасы бойынша оқыту тиімділігін анықтау үшін екі түрлі бақылау жүргізілді: кіріспе бақылау, қорытынды бақылау А.Б.Иванованың пайымдауынша, «нақты жағдайлар» - бұл тұлғааралық өзара әрекеттестік жеке эпизодтары. Өз «шығу тегі» бойынша бұл жағдайлар жан – жанты оқыс әңгімеден теледидарға дейін. Әдетте бір студент белгілі бір рөлде жағдайды баяндайды, немесе жағдаят жазба түрінде беріледі, келесі біреу кеңесші ретінде болады. Белсенді түрде топтық пікірталас, рөлдік ойындарды пайдаланады. Сонымен, пікірталас әдісі көптеген мәселе шешімін табуға, міндеттерді шешуге, қабылдау қанықтылығын топтық шындық іздеу негізінде көтеруге арналған топты белсенді етуге арналған тиімді шешім болып табылады, ол оқыту, дамыту мақсатында, топта қарым – қатынас орнатуда, психотерапевтік мақсаттарда да [139, с. 89].

Рөлдік ойын оқытудың белсенді әдісі ретінде, А.Н.Неустроева пікірінше, кәсіби және әлеуметтік сипаттағы мінез – құлықтық біліктерді дамытуға бағытталған [157].

Барлық аталып өткен әдістер белгілі бір жиынтықта пайдаланылады, және бір – бірімен модуль мазмұнында белгілі ретпен байланысады, осы тұста олар интегративті – модульдік технологиямен жоспарланған негізде қызметі ретінде шынайы іс-әрекет моделін құруды орындайды, нәтижесінде теориялық негіздерді практикалық – қолданбалы біліктіліктерге трансформациялау мүмкіндігін тудырады. Осы ретте студенттердің лидерлік әлеуетін дамыту мақсатымен жүйе құрылады.

Оқу – тәрбие үрдісінде жеке тұлға қабілеттерін және кәсіби қабілеттерін дамыту үшін оқытушы білім алушылардың лидерлік әлеует деңгейінің бастапқы көрсеткішін білуі тиіс және талапкер мен ЖОО білім алушының лидерлік әлеуетінің даму қарқынын анықтап, үнемі диагностика жасап отыруы тиіс екендігі білім беру тәжірибесінде дәлелденген.

Мұнда психологиялық тренинг пен педагогикалық тұрғыдан білім алушылардың белсенділігін арттыруға арналған интербелсенді әдістерді қолдану аса маңызды деп есептейміз. Себебі, бүгінгі таңда білім игеру үдерісі жоспарлаудан нәтижені айқындауға қарай ойыстырады, негізгі әрекет тұлғасы оқытушы деп есептелетін «оқытудың» басты қозғаушы күші студент болатын «оқуға» ауыстырады, салмақты білімді «игертуден» білім «игеруге» түсіреді. Болашақ мамандардың лидерлік әлеуетін дамытуда білімдарлық идеясы бойынша студент білімді өздігімен игеруі керек. Сондықтан да бұл элективті курсты ұйымдастыруда дәріс сабақтарымен қоса семинар, студенттің басшылығымен орындайтын өздік жұмысы мен студенттің өзіндік жұмысын ұйымдастыруда студенттердің лидерлік әлеуетін дамытатын бағытта ұйымдастыру аса маңызды болып табылады. Аталған мақсатқа қол жеткізуде интербелсенді әдістемені қолданудың орны ерекше..

Жоғары оқу орындарында интербелсенді әдістемені қолдану көптеген жұмыс түрлері мен әрекеттері арқылы, мәселен бірлескен жұмыстар (жұптық, топтық, бүкіл аудиторияның), жеке және бірлескен ізденіс пен зерттеу жұмыстары, ситуативтік және рөлдік ойындар, ақпараттың әртүрлі көздерімен жұмыс жасау (кітап, лекция, интернет, құжаттар, мұражай, басқа адамдар: студенттер, оқытушылар, мамандар т.б.) шығармашылық жұмыстармен жүзеге асырылады. Бұл аталған әрекет түрлері студенттің әрекетін белсендіреді. Белсенділік пен белсендіру үдерісі студенттің лидерлік әлеуетін дамытуда маңызды болып табылады.

Студенттердің өзін - өзін бағалауын және өзара қарым - қатынаста жағымды қатынас орнату аса маңызды саналады. Өзіндік бағалау - өзіндік сана сезімдердің бірлігі, тұлғаның қасиеттеріне, сапасына деген қатынасы. Студенттер де жасөспірімдер секілді өзінің қандай екенін, қаншалықты құнды, қабілетті екенін барынша білгісі келеді. Өзіндік бағалаудың екі тәсілі бар:

1. Олар өзі туралы алдын – ала көзделген мақсатын қаншалықты жүзеге асырғанымен салыстырып, теңестіреді. Егер өзінің бұл туралы ойлағаны мен өзгелердің соған қойған бағасы дәл келсе, осы жетістікке жеткеннің белгісі деп санайды.

2. Өзгелердің өзі жөніндегі пікірін жинап, соларды өзара салыстыру арқылы жетіспейтін жақтарын білу. Мұндай жағдайда өзі мен үлкендер берген баға сәйкес келмеуі мүмкін.

Әрбір адамда «Мен» деген біреу болғанымен, осылардың тиісті жағдайларға байланысты неше түрлері кездеседі: 1. «Мен шынында кіммін?» (шындықты көздейтін мен); 2. «Мен»-өзімді өзгелер қалай бағаласын деп ойлар едім? (эмпатикалық мен); 3. «Мен»-тілегім бойынша қандай болғым келеді? (тілек, яғни фантастикалық мен); 4. «Мен» келешекте кім болғым келеді? (болашақ мен). Сондықтан осы ерекшеліктерді ескере отырып, студенттердің өзін – өзі және өзгені позитивті тұрғыдан саналы бағалауына мүмкіндік туғызу аса маңызды саналады. Сонымен, өзіндік бағалауда студенттер өзіне сындарлы көзқараспен қарап, өз мүмкіндігін өмір талабына сәйкес бағдарлай білуі, өз мақсатын нақтылау, ойын түйіндеу қабілеттілігіне ие болады. Өзіндік бағалау адамның өзіне деген сенімін арттырып, рухани үйлесімдігін дамытады деген ойдамыз.

Ынтыалылық мен агрессия көшбасшыларды анықтаудың ортақ критерийлері болып табылады және бұл қасиеттерді өте жас адамдардың өзінде де оңай байқауға болады. Қандай басқарушы қызметтің жоғары нәтижесін көрсетуге барлық күш-жігерін салып тырысатын және өзінің тәжірибелі әріптесін қойылған мақсатқа жақындауда асып түсетін жас маманды байқамайды? Мұндай адамда жай ғана стимулдан бөлек бір үлкен дүние бар, нақ осы жалпы көріністі көру ықыласы мен қабілеті. Көшбасшылар сондай-ақ, орын алып жатқандардың шынайы мәнін түсіне алу қалпында болуы және әрекеттердің айқын бағытын белгілеуі қажет. Түрлі көздерден ақпарат жинағаннан және бірнеше баламаларды қалыптастырғаннан кейін олар тиісті шешім қабылдап, оған сай әрекет ету үшін әрекеттердің қай нұсқасы неғұрлым сай келетінін анықтауы қажет.

Келесі кезекте педагогикалық жоғары оқу орны студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытуда пайдалануға болатын топпен жұмыс әдістемесіне тоқталуды жөн көрдік. Топпен танысуға арналған ойындарға төмендегілерді жатқызуға болады:

«Ортақ есім».

1 қыркүйек күні алғашқы танысуда жүргізген ыңғайлы. Тәлімгер студенттерге айтады: «Бізге жылдамырақ танысу үшін ортақ атты айтуға болады. Бұл оңай: барлығымен бірмезгілде әрбірі өз атын айтады». Түрлі есімдердің дыбыс тіркестерінен тұратын қатты дауысталған және көңілді есім шығады.

«Математика»

Отырғандар шеңбер бойынша бірден беске дейінгі сандарды айтып шығады. Әрбір бесінші «бес» деп айтудың орнына өз атын айтады әрі тұрады (ол бұдан кейін ойынға қатыспайды). Ары қарай әрбірі өзін таныстырып болмағанша осылай жалғасады.

«Жентек қар»

Танысудың ең кең тараған әдістемесі. Топтың әрбір мүшесі сағат тілі бойынша өз есімін айтады, сонымен бірге әрбер келесі оның алдында танысқан(дар)дың есім(дер)ін қайталап шығады, тек содан кейін ғана өз атын айтады. Есімдер жентек қар сияқты жиналады.

Әдістеменің бірнеше нұсқасы бар:

Тек қана есімді ғана емес, есімнің бас әрпіне сай келетін мінездің қырын да айтуға болады (мысалы, Ольга – озат, Светлана – сымбатты, Николай - ниеттес және т.б.).

Атыңды және ұнататын жеміс немесе көкөністі айтуға болады (Наталья – алмұрт, Сергей – ананас және т.б.).

«Маркерді беріп жібер»

Ойын бірізгілікте екі функцияны атқарады: танысу мен бірігу.

Студенттер бір-бірінен алыс емес қашықтықта шеңбер жасап тұрады. Жүргізуші маркерді алып, оны топтың кез-келген мүшесіне лақтырады, ал бұл ары қарай басқа біреуге береді, мұнда ол кімнен алғанын және кімге бергенін міндетті түрде есте сақтау керек. Маркерді қасында және біреуден кейінгілерге беруге болмайды. Маркерді бергендер қолдарын кеудеге айқастырады, бұл кімде маркер әлі де болмағанын білу үшін қажет. Маркерді лақтырмас бұрын «Сенің атың кім?» деп сұрап, жауапты естігеннен кейін атты айтып барып қана лақтыру қажет.

Бірінші шеңбер аяқталғаннан кейін (маркер жерге құлағаны-құламағаны маңызды емес) студенттерге тапсыру траекториясын сақтай отырып, маркер жерге түспейтіндей етіп лақтыру қажет болады. Егер ол орын алатын болса, шеңбер қайта басынан басталады. Ойын уақытына шектеу жоқ. Егер ұзақ уақыт болмай жатса, тәлімгер кеңес беріп, көмектесе алады. Мысалы: «Маркерді беріп жатқанда, мұқият болыңдар», «Бұл сендердің ортақ істерің және сендер мұны міндетті түрде орындауларың керек» және т.б. Бір маркермен болатын тапсырма өте жылдам орындалса (бірінші не екінші реттен), онда тағы да бір маркерді қосуға немесе шеңберден бір қадам жасауды өтіну арқылы тапсырманы қиындатуға болады.

Қажетті материалдар: 1 немесе 2 маркер (қаламсапты, ірі салпыншақты және т.б. қолдануға болады)

Топтың өзара әрекеттестігіне арналған ойындар (көшбасшыны анықтау, біріктіру).

«Арқан жіп»

Ойыншылардың барлығы шеңбер бойында бір-бірін қолдарын «құлыптап» қатты қысып ұстап тұрады. Бірінші және екінші студент арасында ұштары байланған арқан жіп ілініп тұрады. Екінші қатысушы біріншіден қолын ажыратпай, өзі арқылы арқан жіпті шеңбер сияқты өткізуі тиіс. Арқан енді екінші және үшінші студенттердің арасына орналасады, сөйтіп, үшінші екіншінің әрекеттерін қайталайды және шеңбер бойымен жалғасады. Бастысы: арқанды өзі арқылы өткізгенде қатысушылар қолдарын ажыратпаулары керек. Арқанның ұзындығы – 1 м.

«Күйме»

Топ барлық адамдардан күйме жасауы керек. Бөтен заттар қолданылмайды. Тапсырманы орындау уақытында тәлімгер студенттердің әрекеттерін бақылауы қажет: кім жұмысты ұйымдастырып жатыр, басқалар кімді тыңдауда, кім өзіне күймеде қандай «рөлді» таңдауда. Мәселе әрбір «рөл» адамның белгілі бір қасиеттері туралы баяндайтындығында:

Шатыр – қиын жағдайда кез-келген сәтте қолдауға дайын адамдар;

Есіктер – көбіне жақсы коммуникативтік қабілеті бар адамдар болады (қоршағандармен келісе, өзара әрекеттестік жасай алатын);

Орындықтар – өте белсенді емес, байсалды адамдар;

Салт атты – басқа біреудің есебі арқылы шығып кететін, онша еңбекқор және жауапкершілікті еместер;

Жылқылар – еңбекқорлар, кез-келген жұмысты «өзіне алуға» дайындар;

Ат айдаушы – әдетте артынан ерте алатын көшбасшылар;

Егер студент өзіне есік ашып тұратын немесе күйменің артында болатын қызметші рөлін таңдайтын болса, мұндай адамдар да көшбасшылық қасиетке ие, бірақ, оларды көрсеткісі келмейді (көрсете алмайды), көбіне тылды қамтамасыз етуге дайын болады (әлде олар «сұр кардиналдар»).

Күйме дайын болғаннан кейін студенттер шеңбер жасап отырып, орын алған жайды талқылайды, одан кейін тәлімгер олар таңдаған «рөлдердің» мәнін түсіндіреді.

Ескерту: егер топты басқару және рөлдерді бөлуді бір адам жүргізетін болса, жоғарыда айтылғандар аталмыш адамдардың қасиеттерін көрсетпейді.

«Соқыр фигуралар»

Студенттер шеңбер жасап, бір-бірінің қолдарынан ұстап тұрады. Оларға көздерін жұмып, барлығын бірге қолдарын ажыратпай шаршы жасау ұсынылады. Топ шаршы дайын болды деп шешкеннен кейін, жүргізуші олардың көздерін ашып неге қол жеткізгендерін көруді сұрайды. Егер топ көрген дүниеге қанағаттанбаса, олар қайтадан көздерін жұмып, тапсырманы орындауды жалғастырады. Бұдан кейін осындай жолмен тікбұрыш, үшбұрыш, теңқабырғалы үшбұрыш және т.б. жасауға болады. Ескерту: бұл тапсырмада ұштары байланған арқанды қолдануға болады, оны топтың барлық студенттері алады.

Жоғарыдағыны қорытындылай келе, студенттердің лидерлік әлеуетін дамытуға бағытталған эксперименталдық бағдарлама әзірленіп, эксперименттік бағдарламада белгіленген кезеңдерді қамтыды.

2.2 Студенттердің лидерлік әлеуетін анықтаудың педагогикалық – психологиялық диагностикалық құралдары

Зерттеу жұмысының анықтаушы экспериментінде біз бағдарламаға сәйкес студенттердің лидерлік әлеуетінің бастапқы деңгейін анықтауды жөн көрдік.

Айқындаушы экспериментке Абай атындағы Қазақ Ұлттық педагогикалық университетінің «Педагогика және психология» мамандығының күндізгі бөлімінің I (26 студент) және III (34 студент) курс студенттері, «Педагогика және психология», «Дефектология», «Бастауыш оқыту педагогикасы мен

әдістемесі», «Мектепке дейінгі оқыту мен тәрбиелеу» мамандықтарының магистратура бөлімінің (30 магистрант) магистранттары және Қазақ мемлекеттік қыздар педагогикалық университетінің «Дефектология» мамандығының күндізгі бөлімінің ІІ (36 студент) курс студенттері қатысты.

Эксперимент барысында біз студенттердің лидерлік әлеуетінің бастапқы деңгейін анықтаудың диагностикалық құралдарын белгілеп алдық, олар төмендегі кестеде көрсетілген (кесте 11).

Кесте 11 -Студенттердің лидерлік әлеуетінің бастапқы деңгейін анықтаудың диагностикалық құралдары

Әдістемелер	Әдістеме авторлары	Мақсаты	Қатысқандар
Лидерлік қабілеттерді диагностикалау тесті.	Е.Жариков, Е.Крушельницкий	Тұлғаның лидерлік қабілеттерін, қоғамда өздерін ұстау дәрежелерін анықтау	1,2,3 курс студенттері 1 курс магистранттары
«Тұлғаның дамуын әлеуметтік – психологиялық диагностикалау»	Н.П.Фетискин, В.В.Козлов, Г.М.Мануйлов	Тесттің параметріне қарай коммуникативтілікке және ұйымдастырушылыққа бейімділігінің деңгейі анықтау	1,2,3 курс студенттері 1 курс магистранттары
Құндылықтарды өлшеу әдісі	Ш. Шварц	Мақсаты – тұлғаның құндылықтарын анықтау.	3курс студенттері
Лидерлікті өз-өзі бағалауы	-	Бірлескен іс-әрекетте лидерліктің көріну деңгейін анықтау	1,2,3 курс студенттері 1 курс магистранттары
«Лидер деген кім?», «Лидерлік сізге болашақта немен көмек береді?»	Авторлық сауалнама	Лидерлікке қатысты ұғымдарды меңгеру деңгейін анықтау	3курс студенттері
«Лидер болуға қабілеттісіз ба» тесті	-	Шынайы лидер немесе лидерлік ұстанымға ұарсы келетін қасиеттерді анықтау	3курс студенттері
«Шынайы лидердің сипаттамасы»	-	Лидерге тән жеті қасиетті белгілеу	3курс студенттері

Лидерлік қабілеттерді диагностикалау (Е.Жариков, Е.Крушельницкий) тестінің нәтижесі.

Тестті қолдану ережесі: Сізге «Иә» немесе «Жоқ» деп жауап беруді қажет ететін 50 сауал ұсынылған. Сауалға жауап беру барысында көп ойланбауыңызды өтінеміз. Егер өз жауабыңызға күмандансаңыз екі жақты жауапқа тән (альтернативті) «+» немесе «-» («а» немесе «б») деген белгіні қоюыңызды өтінеміз.

Жауабы: 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26б, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36а, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б. Берілген жауаптармен сіздің жауабыңыз сәйкес болса -1 балл қойылады, сәйкес келмесе – 0 балл.

Тест жауаптарын талдау және түсіндіру.

- Егер балл саны 25-тен аз болса, лидерлік қабілеті бәсең.
- Егер балл саны 26-35 болса, лидерлік қабілеті орташа қалыптасқан.
- Егер балл саны 36-40 болса, онда лидерлік қабілеті жақсы қалыптасқан (жоғары).
- Егер балл саны 40 болса, онда бұл адам лидер ретінде үстемдікке (диктаторлыққа) жақын.

Е.Жариков, Е.Крушельницкийдің ұсынуымен лидерлік қабілеттерді диагностикалау мақсатында «Педагогика және психология» мамандығының күндізгі бөлімінің I және III курс студенттерінен және «Педагогика және психология», «Дефектология», «Бастауыш оқыту педагогикасы және әдістемесі», «Мектепке дейінгі оқыту мен тәрбиелеу» мамандықтарының магистратура бөлімінің I курс магистранттарынан тест алдық [158].

Нәтижесінде III курс студенттерінің 6%-ының лидерлік қабілеті – жоғары, 62%-ы – орташа, 32%-ының лидерлік қабілеті – төмен. Ал I курс студенттерінің 7%-ы лидерлік қабілеті – жоғары, 62%-ының лидерлік қабілеті – орташа, 31%-ының лидерлік қабілеті – төмен деген көрсеткішті көрсетті. Ал магистранттардан алынған тест қорытындысы бойынша 4%-ының – жоғары, 58%-ы лидерлік қабілеті – орташа, 38%-ы лидерлік қабілеті – төмен деген нәтижені алдық (кесте 12).

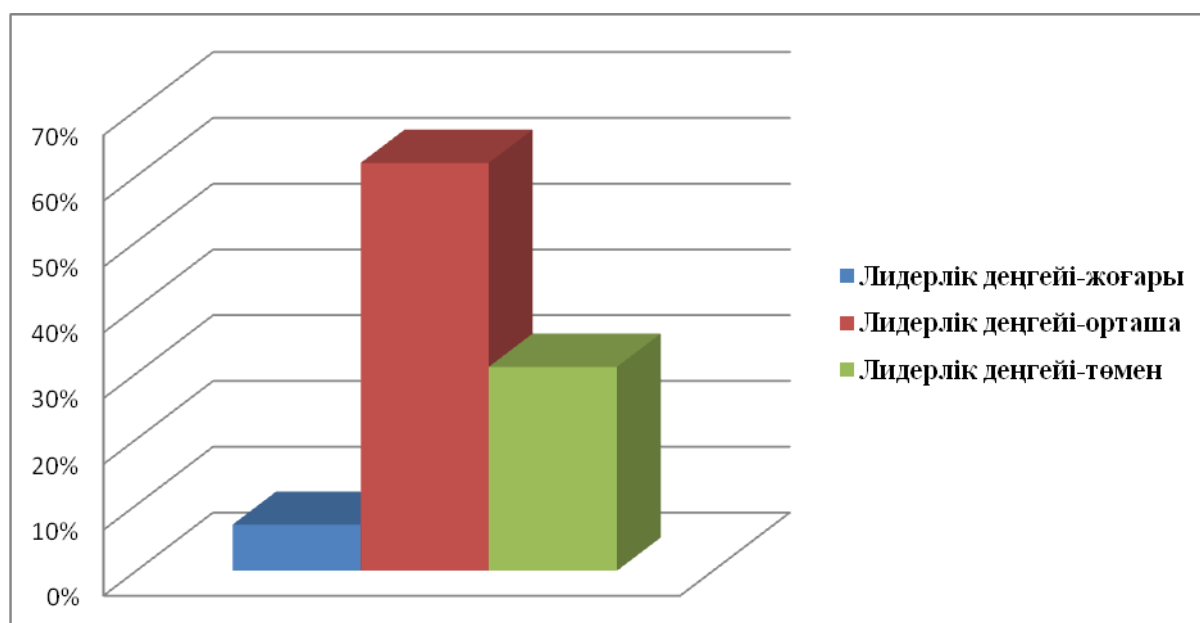
Кесте 12 -Лидерлік қабілеттерді диагностикалау (Е.Жариков, Е.Крушельницкий) тестінің нәтижесі

Мамандығы	Курс, студент саны	Лидерлік деңгейі- жоғары	Лидерлік деңгейі- орташа	Лидерлік деңгейі- төмен
1	2	3	4	5
Педагогика және психология	I курс, күндізгі бөлім, 26 студент	7%	62%	31%

12 – кестенің жалғасы

1	2	3	4	5
Педагогика және психология	III курс, күндізгі бөлім, 34 студент	6%	62%	32%
«Педагогика және психология», «Дефектология», «БОПӘ», «МДОТ»	I курс, магистратура, 26 магистрант	4%	58%	38%

Төменде Лидерлік қабілеттерді диагностикалау (Е.Жариков, Е.Крушельницкий) тестінің нәтижесі диаграмма түрінде бергенді жөн көрдік (сурет 4-6).

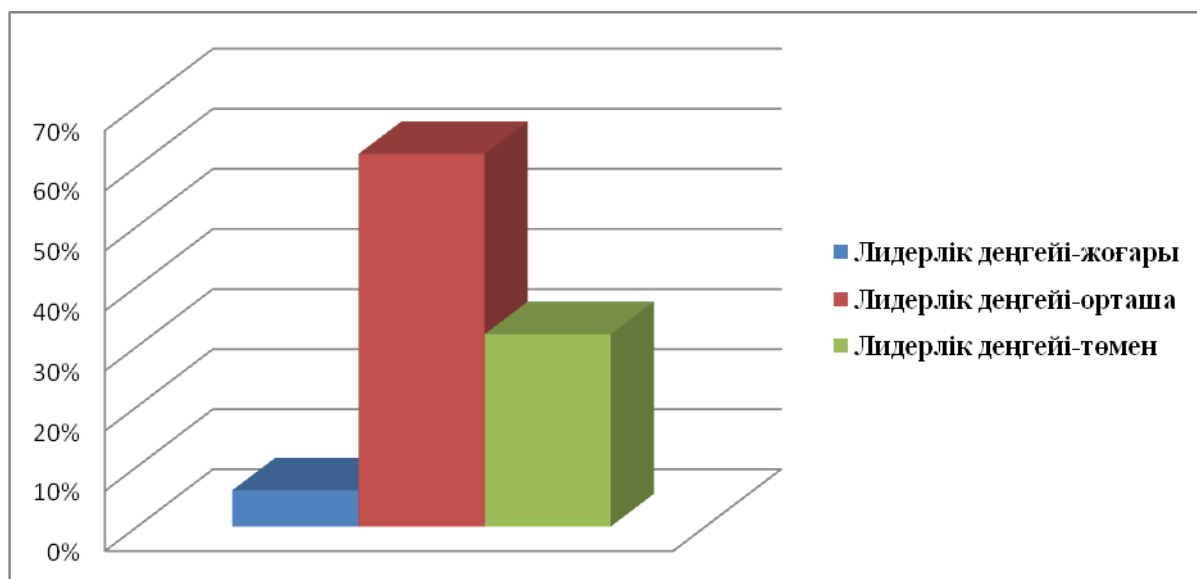


Сурет 4 - I курс «Педагогика және психология» мамандығы бойынша Н.П.Фетискин, В.В.Козлов, Г.М.Мануйловтың «Тұлғаның дамуын әлеуметтік – психологиялық диагностикалау» тестінің нәтижесі

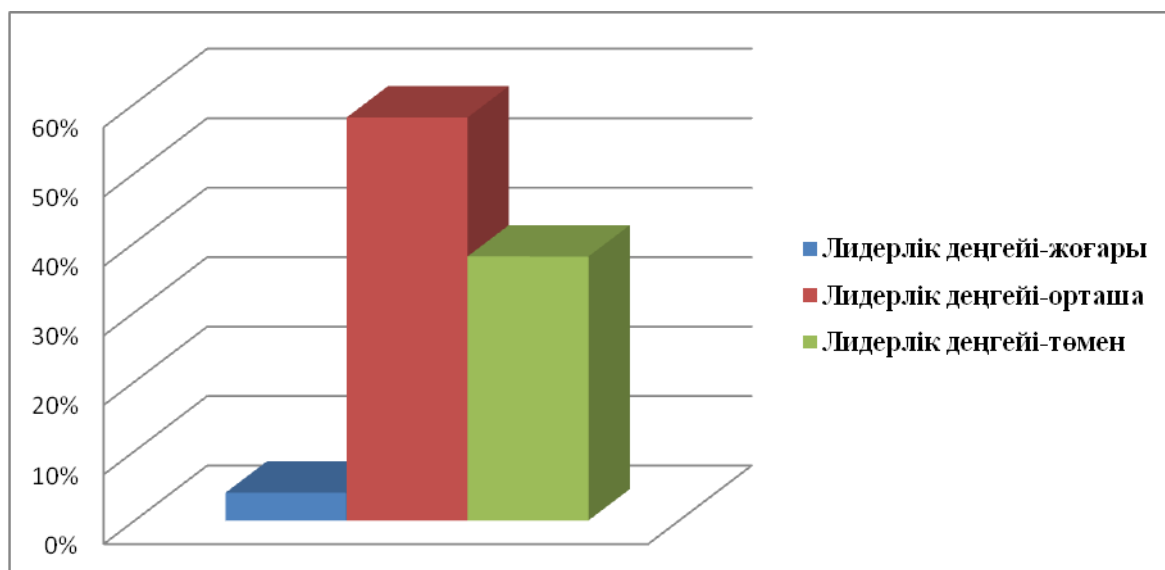
Тестті қолдану ережесі: Сізге «Иә» немесе «Жоқ» деп жауап беруді қажет ететін 40 сауал ұсынылған. Сауалға жауап беру барысында көп ойланбауыңызды өтінеміз. Егер өз жауабыңызға күмандансаңыз екі жақты жауапқа тән (альтернативті) «+» немесе «-» («а» немесе «б») деген белгіні қоюыңызды өтінеміз.

Коммуникативтікке: «Иә» 1,5,9,13,17,21,25,29,33,37
«Жоқ» 7,11,15,19,23,27,31,35,39

Ұйымдастыру ептілігі: «Иә» 2,6,10,14,18,22,26,30,34,38
 «Жоқ» 4,8,12,16,20,24,28,32,36,40



Сурет 5 - III курс «Педагогика және психология» мамандығы бойынша



Сурет 6 - I курс магистратура «Педагогика және психология», «Дефектология», «Бастауыш оқыту педагогикасы және әдістемесі», «Мектепке дейінгі оқыту мен тәрбиелеу» мамандықтары бойынша

Тест нәтижесін өңдеу

Тесттің параметріне қарай коммуникативтілікке және ұйымдастырушылыққа бейімділігінің деңгейі анықталады. Әр параметр бойынша жоғары балл – 20.

Эксперимент ретінде коммуникативтілікке және ұйымдастырушылыққа бейімділігінің бес деңгейі белгіленген және баллдарының бөлінуі төменде

көрсетілген. Коммуникативтілікке және ұйымдастырушылыққа бейімділігінің деңгейлері:

Балл саны: 1-4 5-8 9-12 13-16 17-20

Деңгейлері: өте төмен төмен орташа жоғары өте жоғары

1-4 балл жинағандар коммуникативтілікке және ұйымдастырушылыққа бейімділігінің өте төмен екендігін білдіреді.

5-8 балл жинағандар коммуникативтілікке және ұйымдастырушылыққа бейімділігінің деңгейі орташадан төмен екендігін білдіреді. Олар қарым-қатынас жасауға ұмтылмайды және көп уақытымен өзі жалғыз өткізгенді ұнатады. Жаңа ортада өздерін бөгеліп (шырмалып) қалғандай сезінеді. Адамдармен қарым-қатынас жасауда қиналады. Ренжіген сәттердегі қиналысын ұзақ уақыт естен шығара алмайды және өз көзқарасын білдіре алмайды. Сирек бастама жасайды, өзі шешім қабылдаудан іштей қорқады.

9-12 балл жинаған студенттердің коммуникативтілікке және ұйымдастырушылыққа бейімділігінің деңгейі жоғары, жаңа ортада өздерін жақсы ұстайды, тез дос таба алады, өз таныстарының санын арттырып отыруға тырысады, қарыс-қатынаста бастама жасайды, өз жақындарына көмектескенді ұнатады және қиын жағдайларда шешім қабылдай алады.

Коммуникативтілікке және ұйымдастырушылыққа бейімділігі қалыптасқандардың ұпайы (*17-20 балл*). Олар қиын жағдайларда тез ойланып, дұрыс шешім қабылдауға бейім. Жаңа ұжымда, ортада өздерін еркін сезінеді, еркін бастама жасайды. Өздері шешім қабылдағанды ұнатады. Өз көзқарастарынан таймайды және өзінің шешімін басқалардың да қолдау мүмкіндігіне жетпей қоймайды. Әртүрлі мерекелік немесе т.б.шараларды ұйымдастырғанды ұнатады. Іс-әрекетте қайсар мінезді және бар ынтасын салып жұмыс жасауға бейім.

Нәтижесінде «Педагогика және психология» мамандығының I курс студенттерінің 31%-ы коммуникативтілікке және ұйымдастырушылыққа бейімділігінің деңгейі жоғары, 54%-ы – орташа, 15%-ының коммуникативтілікке және ұйымдастырушылыққа бейімділігінің деңгейі – төмен. Мәселен, М.А. жауап парағына талдау жасайтын болсақ, «Сіз адамдарды тануға, әртүрлі адамдармен танысуға талпынасыз ба?, үнемі қарым-қатынас жасайтын достарыңыз көп пе?, сізден жасы үлкен адамдармен қатынас орнату жеңіл ме?, адамдар ортасында болу үнемі ұнай ма?» т.б. деген сұраққа «Иә» деп жауап берсе, «Шұғыл жағдайларға бейімделу әрқашан сіз үшін қиын ба?, сіз бүгін атқаруға тиісті істі ертеңге жиі ауыстырасыз ба?, сіздің таныс емес ортада жол табуыңыз қиын екені рас па?, жолдастарыңыздан қарым-қатынас жасағаннан шаршайтыныңыз рас па?» т.б. деген сұраққа «Жоқ» деп жауап берген. Жауаптарды тесттің кілтімен өңдей келе, студенттің коммуникативтілікке және ұйымдастырушылыққа бейімділігінің деңгейі төмен деген көрсеткішті көрсетіп отыр.

Ал «Педагогика және психология» мамандығының III курс студенттерінің тест қорытындысы бойынша 11%-ының коммуникативтілікке және ұйымдастырушылыққа бейімділігінің деңгейі – жоғары деген көрсеткішті

көрсетсе, 55%-ының коммуникативтілікке және ұйымдастырушылыққа бейімділігінің деңгейі – орташа деген көрсеткішті көрсетті. Сондай-ақ, магистранттардан алынған тест қорытындысы бойынша 41%-ының коммуникативтілікке және ұйымдастырушылыққа бейімділігінің деңгейі – жоғары, 35%-ы коммуникативтілікке және ұйымдастырушылыққа бейімділігінің деңгейі – орташа, 24%-ы коммуникативтілікке және ұйымдастырушылыққа бейімділігінің деңгейі – төмен деген нәтижені алдық (кесте 13).

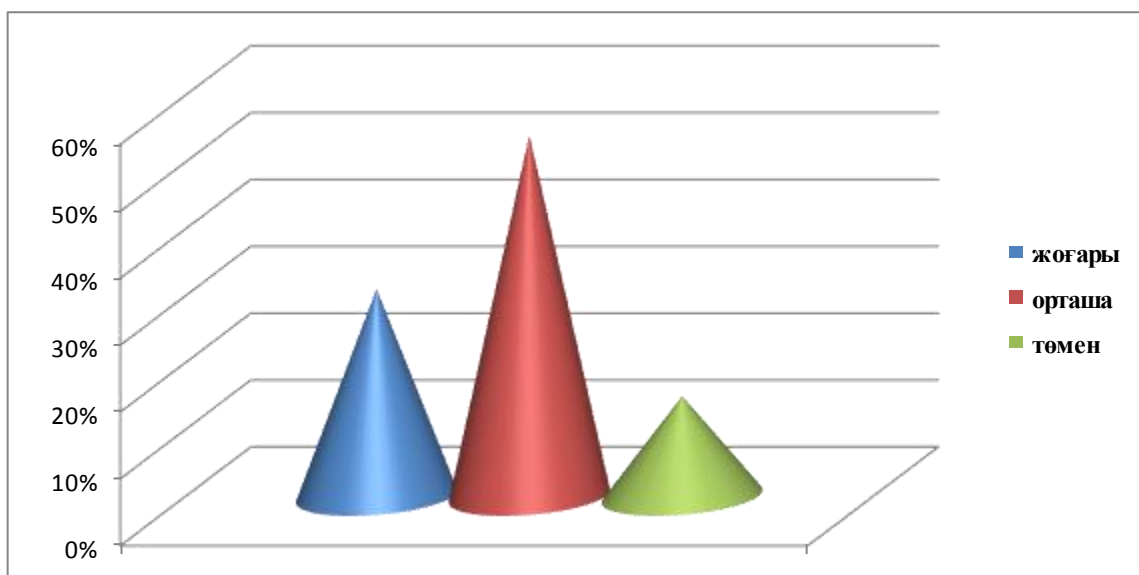
Кесте 13 - Білімалушылардың коммуникативтілікке және ұйымдастырушылыққа бейімділігінің деңгейлері

Мамандығы	Курс, саны студент	Коммуникативтілікке және ұйымдастырушылыққа бейімділігінің деңгейі - жоғары	Коммуникативтілікке және ұйымдастырушылыққа бейімділігінің деңгейі-орташа	Коммуникативтілікке және ұйымдастырушылыққа бейімділігінің деңгейі – төмен
Педагогика және психология	I курс, күндізгі бөлім, 26 студент	31%	54%	15%
Педагогика және психология	III курс, күндізгі бөлім, 34 студент	11%	55%	34%
«Педагогика және психология», «Дефектология», «БОПӘ», «МДОТ»	I курс, магистратура, 26 магистрант	41%	35%	24%

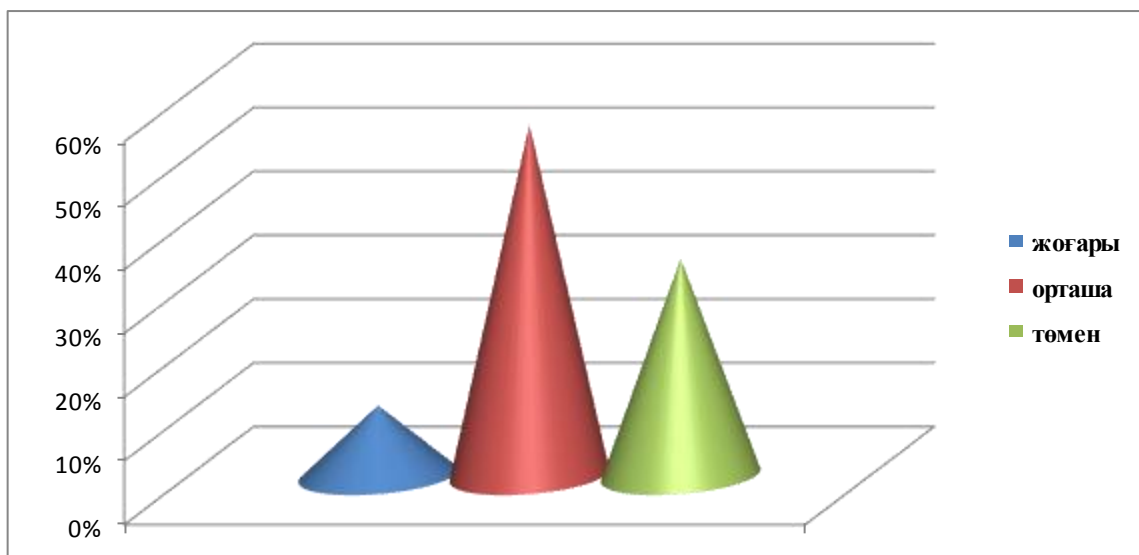
Төменде суретте білімалушылардың коммуникативтілікке және ұйымдастырушылыққа бейімділігінің деңгейлерін беруге тырыстық. Сурет 7,8,9.

«Лидерлікті өз-өзі бағалауы» әдістемесінің жалпы қорытындысы.

Құрылымы. Алдарыңызға 10 сұрақ берілген. Әр сұрақты мұқият оқып, өзіңізге сәйкес келетін «А» және «Б» әріпімен берілген жауапты таңдаңыз. Сауалнамамен жұмыс істеу барысында жағымды әрі жағымсыз жауаптың бар екендігін ескеріңіз. Ең бастысы ойыңызға бірінші келген жауапты белгілеуге тырысыңыз (сурет 7,8).



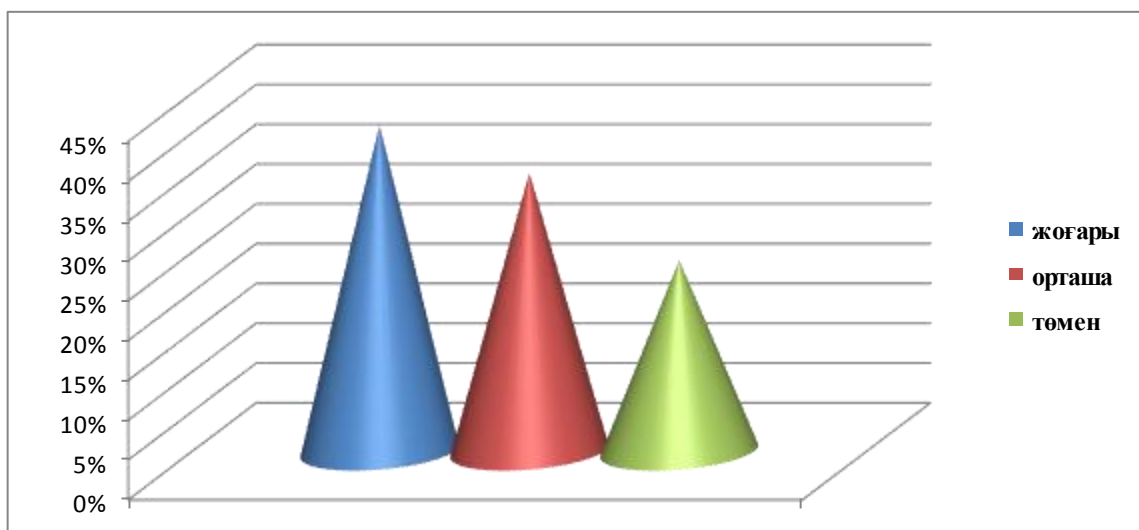
Сурет 7- I курс «Педагогика және психология» мамандығы



Сурет 8 - III курс «Педагогика және психология» мамандығы

Сауалнама Ойында сіз үшін не маңызды?, Жалпы әңгімелесу барысында сіз нені негізге аласыз?, Көпшіліктің алдында сізді мактаған ұнайды ма?, Өзіңіздің көңіл-күйіңізді көпшіліктен жасыра аласыз ба?, Егер барлық пікірлер сізге қарсы шықса да өз пікіріңізден айнымайсыз ба? т.с.с сұрақтардан тұрады.

Кілті. «А» және «Б» жауаптарының жалпы санын есептеу керек. А= 7-10 ұпай көлемінде шықса, онда лидерлік жоғары деңгейде. А= 4-6 ұпай болса, лидерлік орташа деңгейде. А= 1-3 ұпай лидерліктің төменгі деңгейін көрсетеді. Егер «Б» жауабы көп болса, онда лидерлік ең төменгі деңгейде деген сөз (сурет 9).



Сурет 9 - I курс, магистратура «Педагогика және психология», «Дефектология», «Бастауыш оқыту педагогикасы және әдістемесі», «Мектепке дейінгі оқыту мен тәрбиелеу» мамандықтары

«Лидерлікті өз-өзі бағалауы» анықтау мақсатында сауалнама Абай атындағы Қазақ Ұлттық педагогикалық университетінің «Педагогика және психология» мамандығының күндізгі бөлімінің I (26 студент) және III (34 студент) курс студенттерінен, «Педагогика және психология», «Дефектология», «Психология», «Бастауышта оқыту педагогикасы мен әдістемесі» мамандықтарының магистратура бөлімінің (26 магистрант) магистранттарынан және Қазақ мемлекеттік қыздар педагогикалық университетінің «Дефектология» мамандығының күндізгі бөлімінің II (36 студент) курс студенттерінен алынды.

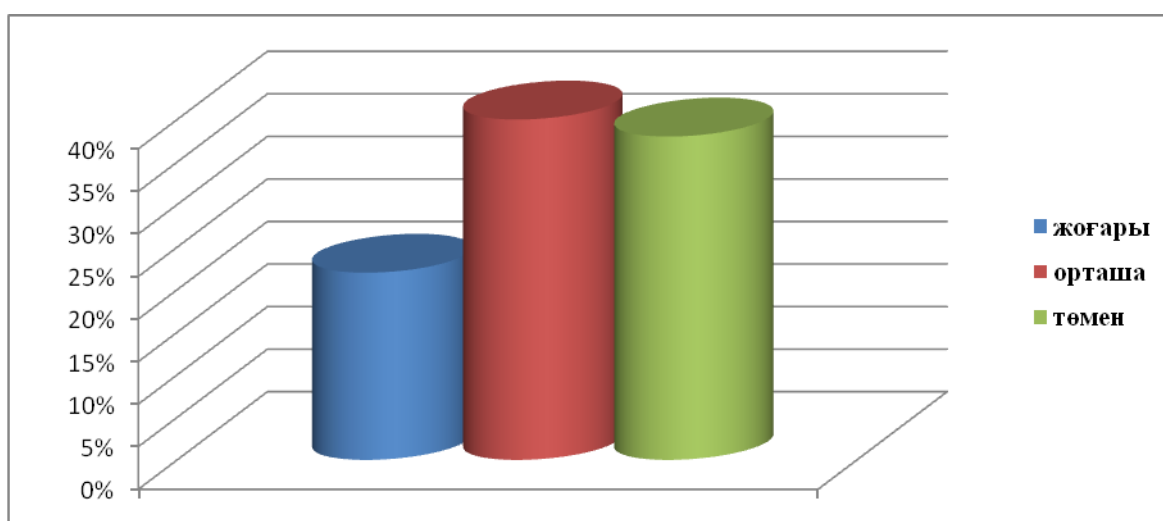
Сауалнаманың жауаптарын есептей келе, нәтижесінде «Педагогика және психология» мамандығының I курс студенттерінің 22%-ының лидерлік деңгейі – жоғары, ал 40%-ының лидерлік деңгейі – орташа, лидерлік деңгейі – төмен 38%.

Ал «Педагогика және психология» мамандығының III курс студенттерінің 58%-ының, яғни лидерлік деңгейі – орташа деген көрсеткішті көрсетсе, 23%-ының деңгейі – жоғары, ал 19 %-ының лидерлік деңгейі – төмен деген көрсеткішті көрсетті. Қазақ мемлекеттік қыздар педагогикалық университетінің «Дефектология» мамандығының II курс студенттерінің 38%-ының, лидерлік деңгейі – орташа деген көрсеткішті көрсетсе, 27%-ының лидерлік деңгейі – жоғары, 35 %-ының лидерлік деңгейі – төмен деген көрсеткішті көрсетті (кесте 14).

Кесте 14 -«Лидерлікті өз-өзі бағалауы» әдістемесінің жалпы қорытындысы

ЖОО атауы, мамандық, курс	жоғары	Орташа	төмен
Абай атындағы Қазақ Ұлттық педагогикалық университетінің «Педагогика және психология» мамандығының I курс студенттері	22 %	40 %	38 %
Абай атындағы Қазақ Ұлттық педагогикалық университетінің «Педагогика және психология» мамандығының III курс студенттері	23%	58%	19%
Қазақ мемлекеттік қыздар педагогикалық университетінің «Дефектология»мамандығының II курс студенттері	27%	38%	35%

Енді суретте «Лидерлікті өз-өзі бағалауы» әдістемесінің жалпы қорытындысын көруге болады (сурет 10-12).

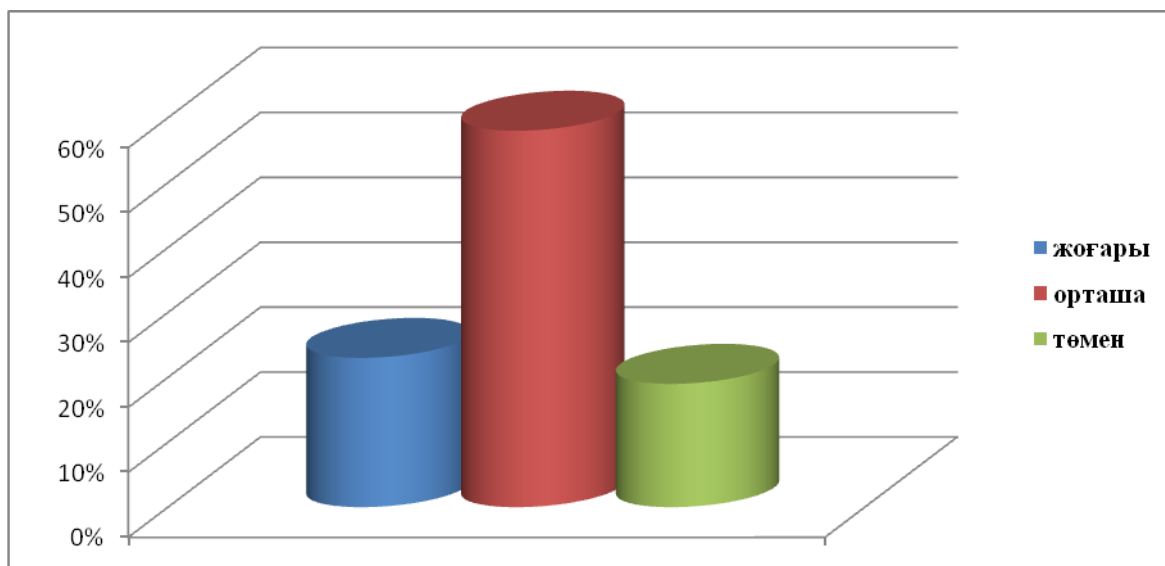


Сурет 10 - «Педагогика және психология» мамандығының I курс студенттері

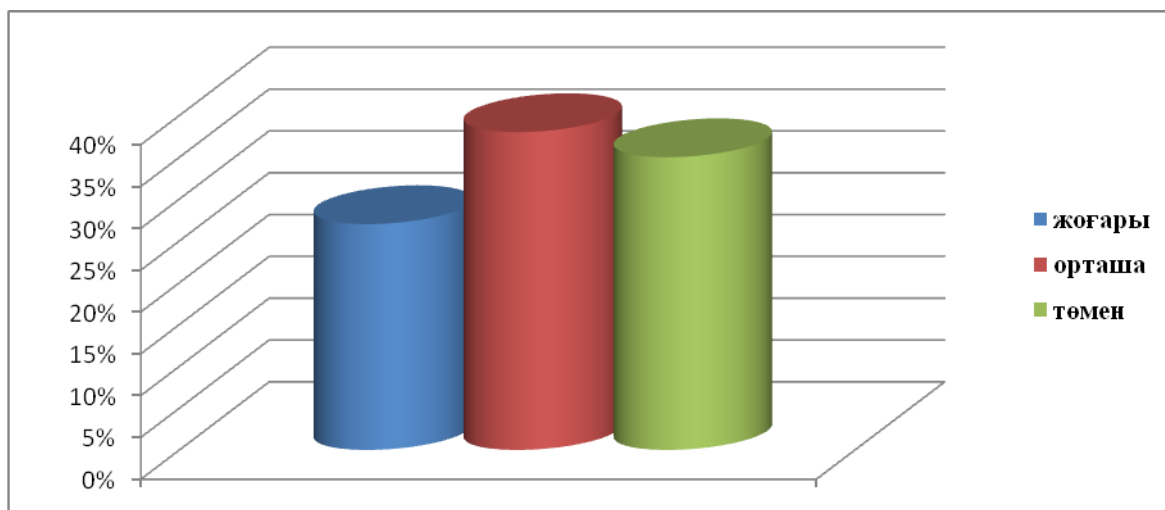
Педагогика және психология мамандығының 3 курс (бакалавр) студенттеріне жүргізілген Ш. Шварцтың құндылықтарды өлшеу әдісінің қорытындысы (кесте 15):

Әдістеме мына сұрақтар бойынша жүргізілді:

1. Менің өмірлік принциптерім ретінде қандай құндылықтар маңызды болып саналады?
2. Қандай құндылықтардың мен үшін маңызы төмен?



Сурет 11 - «Педагогика және психология» мамандығының III курс студенттері



Сурет 12 - «Дефектология» мамандығының II курс студенттері

Тапсырма: бағалау, құндылықтардың өмірлік принциптерге байланысты қаншалықты маңызды екендігін, яғни:

7- өте маңызды (өмірлік құндылықтарға басшылық жасаушы); 6-өте маңызды;

5-жеткілікті маңызды; 4-маңызды; 3-өте маңызды емес; 2-маңыздылығы аз; 1-маңызды емес; 0-маңызы мүлде жоқ

Кесте 15 - III. Шварцтың құндылықтарды өлшеу әдісінің қорытындысы

Құндылықтар	7	6	5	4	3	2	1	0
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Теңдік	-	18%	36%	-	46%	-	-	-
Ішкі үйлесімділік	18%	-	27%	27%	10%	-	18%	-

15 – кестенің жалғасы

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Рахаттану	-	-	18%	64%	-	18%	-	-
Еркіндік	27	37%	-	18%	-	18%	-	-
Әлеуметтік күш	55%	9%	18%	18%	-	-	-	-
Рухани өмір	36%	18%	27%	18%	-	-	-	-
Сезімдік	9%	55%	18%	-	18%	-	-	-
Әлеуметтік реттілік	18%	27%	9%	46%	-	-	-	-
Толқуларға толы өмір	-	18%	27%	37%	18%	-	-	-
Өмірдің мәні	45%	36%	9%	-	-	-	-	-
Сыпайылық	36%	27%	-	-	27%	10%	-	-
Байлық	27%	9	9	18%	10%	-	-	27%
Ұлттық қауіпсіздік	27%	10%	18%	27%	9%	-	9%	-
Өзін құрметтеушілік	28%	18%	36%	18%	-	-	-	-
Өзгенің пікірін құрметтеу	36%	45%	-	10%	-	-	9%	-
Сыншылдық	10%	27%	27%	9%	27%	-	-	-
Әлемдік бейбітшілік	-	37%	18%	27%	18%			
Салт-дәстүрді құрметтеу	36%	55%	-	-	9%	-	-	-
Жетілген махаббат	36%	9%	27%	28%	-	-	-	-
Өзіндік пән	9%	45%	27%	19%	-	-	-	-
Жеке өміріне құқығы	18%	18%	18%	37%	-	9%	-	-
Отбасының қауіпсіздігі	9%	27%	37%		9%	9%	-	-
Әлеуметтік таным	82%	9%	-	9%	-	-	-	-
Табиғатпен бірлігі	10%	90%	-	-	-	-	-	-
Өмірлік өзгірістер	-	9%	55%	18%	18%	-	-	-
Даналық	36%	10%	18%	27%	-	-	-	-

Кесте қорытындысы: Студенттердің басым бөлігі рухани өмір, өмірдің мәнін, сыпайылық, өзгенің пікірін құрметтеу, салт-дәстүрді құрметтеу, жетілген махаббат, әлеуметтік таным және даналықты өмірлік құндылықтарға басшылық жасаушы деп санайды. Ал қалған құндылықтарды орташа дәрежеде бағалаған. Ал маңыздылығы мүлде жоқ деп тек қана 27% байлықты белгілеген. Бұл белгілеулері студенттердің өте дұрыс болып табылады.

Сауалнаманың екінші бөліміне сәйкес төменде бірқатар адамдардың суреттемесі берілген. Әр студент өзіне ұқсас жақтарын белгілеуі тиіс (кесте-16):

Кесте 16- Құндылықтардың маңыздылығына орай орналасуы деңгейлері

Суреттемелер	Маған өте ұқсас	Маған ұқсайды	Кейбір жақтары ұқсайды	Аздап ұқсайды маған	Маған ұқсамайды	Мүлдем маған ұқсамайды
1	2	3	4	5	6	7
1. Жаңа нәрсе ойлап және шығармашылық болу ол үшін маңызды болып табылады. Ол өз жолымен жүргенді, өз жолымен жұмыс істегенді ұнатады.	16%	33%	17%	16%	-	16%
2. Ол үшін бай болу маңызды. Көп ақша және қымбат заттары болғанды қалайды	-	16%	-	16%	34%	16%
3. Ол әр адамның әлемге деген көзқарасы біркелкі болуы тиіс. Ол барлығы бірдей өмірде мүмкіндіктермен болуы керек деп сенеді.	16%	33%	34%	-	-	16%
4. Ол үшін өз қабілеттерін көрсету маңызды болып саналады. Ол адамдар өзінің істеген ісіне таң қалғанын қалайды.	16%	50%	-	17%	-	16%
5. Ол үшін қауіпсіз ортада өмір сүрген маңызды. Ол өзгелер қауіп төндіруі мүмкін деп қашады.	17%	50%	16%	-	-	16%
6. Ол өмірде көптеген әртүрлі жұмыстарды істеуі керек деп санайды. Ол әрқашан жаңалыққа ұмтылады.	17%	83%	-	-	-	-
7. Ол адамдар не айтса соны істеуі керек деп сенеді.	-	33%	34%	16%	16%	-
8. Ол үшін маңызды адамдардың пікірін тыңдаған маңызды. Тіпті онымен келіспесе де, ол бәрібір түсінгісі келеді.	-	50%	17%	16%	-	16%
9. Ол сенің қолыңнан келетінінен артығын сұрамау керек деп санайды. Ол адамдардың өзінде барына қанағаттануы тиіс джеп санайды.	17%	66%	-	16%	-	-
10. Ол әрқашан көңіл көтерудің амалын іздейді. Ол үшін рахаттанудың жеткілікті болғаны маңызды.	33%	34%	33%	-	-	-
11. Ол үшін не істейтінін өзі шешкен маңызды. Оған еркін жоспар мен өз ісін таңдағанды ұнатады.	33%	34%	17%	16%	-	-

16 – кестенің жалғасы

1	2	3	4	5	6	7
12. Ол үшін айналасындағыларға көмектескен маңызды.	83%	-	-	-	17%	-
13. Ол үшін бәріне үлгеру маңызды	34%	33%	16%	-	16%	-
14. Ол үшін өз елінің қауіпсіздігі маңызды.	84%	-	-	-	-	16%
15. Ол тәуекке барғанды ұнатады. Ол ылғидай шытырман оқиғаларды іздейді.	16%	33%	-	34%	-	16%
16. Ол үшін өзінің образын көрсеткен маңызды.	17%	-	-	67%	16%	-
17. Ол үшін маңызды адам болған маңызды, өзг ададардың не істейтіндеріне бағыт беріп отырғанды ұнатады.	17%	-	-	50%	16%	16%
18. Ол үшін өз достарының берілгені маңызды емес. Ол өзін жақынджарына арнағысы келеді.	50%	17%	16%	-	16%	-
19. Ол адамдардың табиғатқа қамқорлық көрсетуі керек деп қатты сенді.	51%	33%	16%	-	-	-
20. Оған діни болу маңызды.	33%	17%	16%	33%	-	-
21. Ол үшін заттарының реттілігі және таза болып тұруы маңызды.	33%	50%	17%	-	-	-
22. Ол көп қызықты маңыздылар көп деп санайды.	17%	50%	33%	-	-	-
23. Ол барлық халықтар достықпен үндестікте болуы керек деп санайды.	33%	16%	34%	16%	-	-
24. Ол өршіл болуды маңызды деп санайды	67%	33%	-	-	-	-
25. Ол сал дәстүрге жүрген дұрыс деп санайды.	66%	16%	-	17%	-	-
26. Ол үшін өмірден рахаттану маңызды.	33%	17%	16%	16%	-	-
27. Ол үшін басқа адамдарға қалжындау өзге адамдарға маңызды деп санайды.	67%	33%	-	-	-	-
28. Ол әрқашан әр адам өзінің ата-анасы мен жасы үлкен адамдарды сыйлауы керек дейді.	66%	34%	-	-	-	-
29. Ол барлық адамдардың турашыл болғанын қалайды, тіпті өзі танымайтын адамдардың да.	50%	50%	-	-	-	-
30. Ол тосын сыйды ұнатады	67%	33%	-	-	-	-
31. Ол ауырмауға тырысады. Ол үшін денсаулығын сақтау маңызды.	33%	34%	16%	16%	-	-

16 – кестенің жалғасы

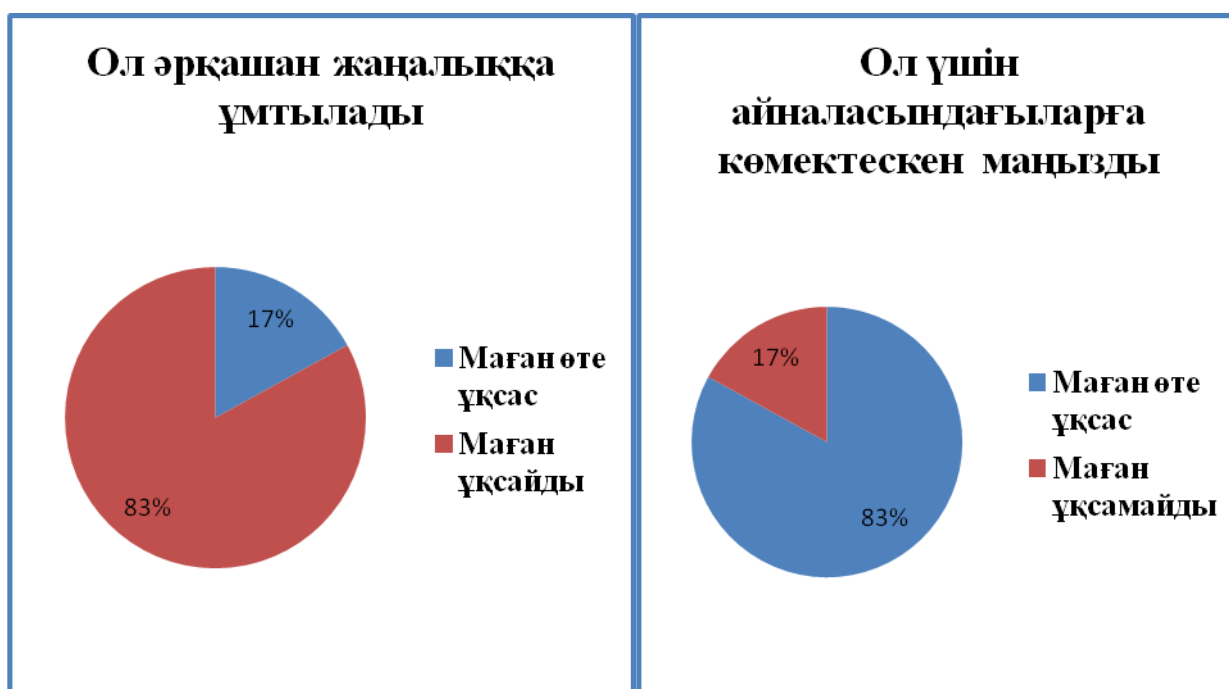
1	2	3	4	5	6	7
32. Ол үшін өмірде алға жылжу маңызды. Ол үздік жақа қарай ұмтылады, басқаларға қарағанда.	50%	17%	16%	16%	-	-
33. Ол үшін ренжіткен адамдарының кешіргені маңызды.	50%	16%	17%	16%	-	-
34. Ол үшін тәулсіз болған маңызды.	17%	50%	16%	-	16%	-
35. Ол үшін мемлекеттің тұрақты болғаны маңызды.	16%	51%	16%	16%	-	-
36. Ол үшін басқа адамдарға үнемі сыпайы болған маңызды.	66%	17%	16%	-	-	-
37. Ол өмірден шынайы рахаттанғысы келеді.	50%	17%	16%	16%	-	-
38. Ол үшін қарапайым болу маңызды.	67%	16%	16%	-	-	-
39. Ол шешім қабылданушылардың бірі болғанды қалайды.	33%	16%	17%	33%	-	-
40. Ол үшін табиғатқа бейімделу, бір бөлігі болу маңызды.	17%	66%	-	16%	-	-

Сауалнаманы қорытындылай келе, студенттердің суреттемеден тандап алған құндылықтарға мыналарды жаткызатынын байқадық (кесте 17):

Кесте 17 - Студенттердің таңдаған құндылықтар жүйесі

Суреттемелер	Маған өте ұқсас	Маған ұқсайды
Ол әрқашан жаңалыққа ұмтылады.	17%	83%
Ол үшін айналасындағыларға көмектескен маңызды.	83%	-
Ол үшін өз елінің қауіпсіздігі маңызды.	84%	-
Ол барлық адамдардың турашыл болғанын қалайды, тіпті өзі танымайтын адамдардың да.	50%	50%
Ол үшін өмірде алға жылжу маңызды.	50%	17%
Ол үшін ренжіткен адамдарының кешіргені маңызды.	50%	16%

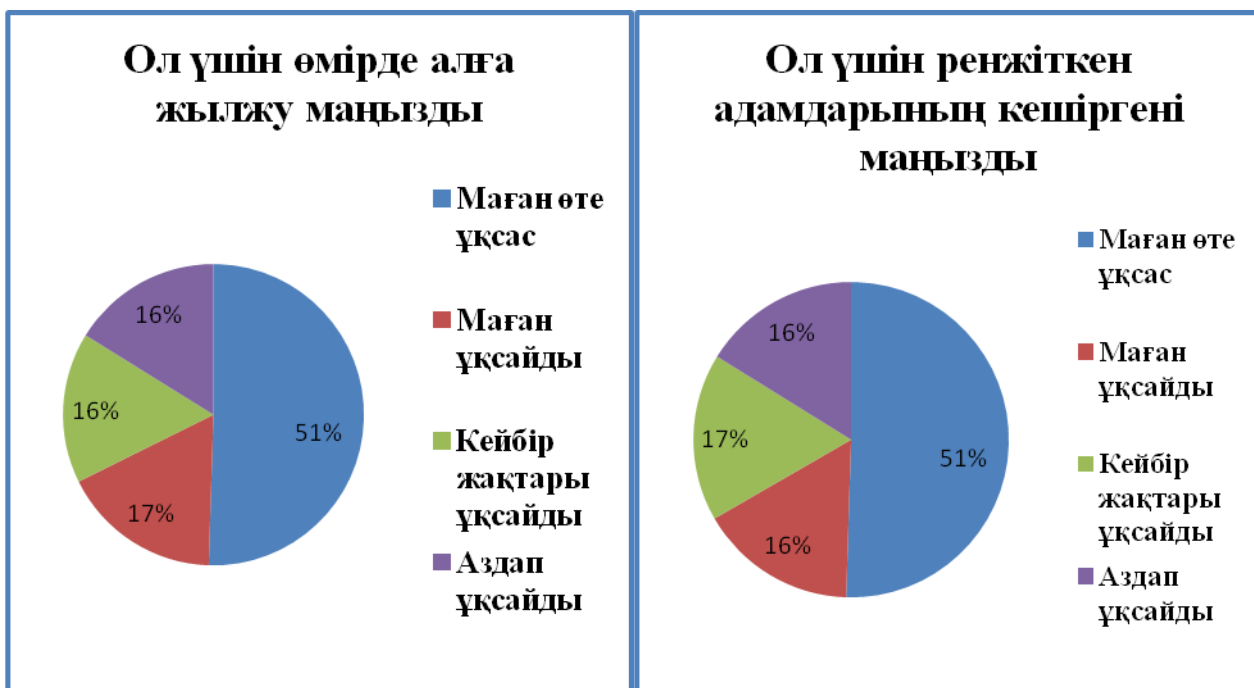
Студенттердің таңдаған құндылықтар жүйесін келесі диаграммалардан көруге болады (сурет 13-15).



Сурет 13 - Студенттердің таңдаған құндылықтар жүйесі



Сурет 14 - Студенттердің таңдаған құндылықтар жүйесі



Сурет 15 - Студенттердің тандаған құндылықтар жүйесі

Сонымен, айқындаушы эксперимент қорытындылары педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетінің бастапқы деңгейінің төмендігін, студенттердің лидерлік әлеуетін дамытуға бағытталған жұмыстардың жеткілікті дәрежеде жұмыс атқармайтындығын көрсетті. Бұл мәселе студенттердің лидерлік әлеуетін дамыту қажеттілігін алға шығарды.

2.3 Педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытудың әдістемесі

Бұл бөлімде біз эксперименталдық бағдарламаның қалыптастырушы экспериментін жүзеге асыру мақсатымен педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытудың әдістемесі толықтай ашуды жөн көрдік.

Ең алдымен, Мемлекеттік жалпыға білім беру стандартында бүгінгі білімалушы ертеңгі педагог маманына қойылатын талаптарды қарастыруды жөн көрдік.

5B010300 – Педагогика және психология мамандығы үшін жоғары білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарты 23 тамыз 2012 жыл №1080 Қазақстан Республикасы Үкіметінің қаулысымен бекітілген.

МЖБС талдау барысында, білім алушылардың даярлық деңгейіне қойылатын талаптар, ЖОО – ны түлегінің тірек құзыреттіліктері жалпы білімділігіне талаптар, әлеуметтік – этикалық құзыреттіліктер, экономикалық және ұйымдастырушылық – басқарушылық құзыреттіліктер, кәсіби құзыреттіліктер негізінде қалыптасатынын көреміз.

Сонымен қатар тандау компоненті бойынша пәндер білім алушыларда ұлттық сәйкестік құзыреттіліктерін және «Мәңгілік ел» жалпы ұлттық идеясының дамуына бағытталып, жалпы мәдени әлеми көзқарас, қоғамдық

катынасқа әлеуметтену, ақпараттық – коммуникативті, креативті, инновациялық біліктіліктерді қалыптастыруы қажет.

Білім алушылардың білім алу мазмұнына талаптары бөлімінде, әлеуметтік – этикалық құзыреттіліктер талаптарына төмендегілер кіреді, командада жұмыс жасауға мүмкіндігі бар, өз ойын дұрыс жеткізе алуы, жаңаша шешімдер ұсыну, кәсіби және тұлғалық өсуге ұмтылу.

Атап өтер жайт, МЖБС негізгі нормативті – құқықтық құжат ретінде төмендегідей талаптар қойылады, болашақ педагогтарда лидерлік әлеует және лидерлік сапа дамуының қажеттілігі.

Қазіргі күні өтілетін оқу пәндерін нақтылау мақсатымен аталған мамандық бойынша 16.08.2013 жылы ҚР БҒМ бұйрығымен бекітілген типтік оқу жоспарына талдау жүргізілді.

5В010300 – Педагогика және психология жоғары оқу орны мамандығы бойынша типтік оқу жоспарына сәйкес, төмендегі пәндерді зерттеу қарастырылған «Психология және адам дамуы», «Өзін – өзі тану», «Педагогика», біздің ойымызша бұл пәндер түлектердің лидер туралы керекті лидерлік сапаларды, басқарушылық іс-әрекетті білім мен біліктіліктерді игеру үшін жеткіліксіз.

Біздің пікірімізше, таңдау пәндерінің жоспарына төмендегі бағыттағы пәндерді ұсынуға болады, олар қазіргі қоғам сұранысын қанағаттандыратындықтай, еңбек нарығында сұранысқа ие лидерлік сапасы жоғары деңгейде дамыған, іс-әрекет барысында өз дербестігі мен қайталанбастығымен ерекшеленген, жеке ойлау стратегиясына ие мамандардың болуы.

Осы негізде, біз «Лидерлік» элективті курс бағдарламасын ұсынамыз.

Зертеу барысында біз студенттердің лидерлік әлеуетін дамытуға бағытталған авторлық «Лидерлік» курсының әдістемесін жасадық [159].

Бұл элективті курстың мақсаты: Болашақ мамандардың лидерлікке байланысты заманауи амалдардың мәнін терең түсіндіре отырып, студенттердің лидерлік әлеуетін дамыту.

“ *Лидерлік* ” - элективті курсының міндеттері:

- «Лидер», «лидерлік әлеует» ұғымдарының мәні мен мазмұнын ашу;
- Қазақстандық ғалымдар мен шетел ғалымдарының теориялық еңбектері негізінде, лидерлікті дамыту бағыттарымен таныстыру;
- Студенттерге «*Лидерлік*» ұғымының мәнін терең түсіндіре отырып, олардың бойындағы лидерлік әлеуеттерін дамыту;
- Ұжымдық ортада белсенді болуға, ұжымда ұйымшыл, дербес пікірлі, табанды әрекет ете білуге баулу.

«**Лидерлік**» элективті курсын оқу нәтижесінде студент білуі тиіс:

- лидерліктің теориялық аспектілерін білу: мәні, түрлері, қағидалары, лидерлер түрі, лидерлердің заңдары мен парадокстары, лидерлік түсінікке жаңа көзқарас, персоналды басқарудағы лидердің рөлі; С. Ковидің қағидаларына негізделген лидерлік;

- әдебиет көздермен жұмыс істей білу, сондай-ақ, заманауи әдістер туралы түрлі көздерден ақпарат алу үшін заманауи электрондық тасығышты қолдану, өзінің лидерлік қасиеттерін, күйзелуге төзімділік тәсілдерін дамытуы, жеке лидерлік мінездемені жасау;

- диагностика әдістеріне ие болу және кәсіби қызметке қажетті лидерлік қасиеттерді талдау; басқарушылық құзіреттілік пен мінез-құлықтың жаңа моделі ретінде лидерлік өзектілігін түсіндіру; команда түзу тәсілдеріне ие болу.

Студент элективті курсты оқу нәтижесінде мынадай құзыреттіліктерді меңгеруі тиіс:

Жалпы мәдениеттік біліктілік-құзіреттіліктер:

- Жеке бастық және кәсіби өзін-өзі дамытуға ұмтылу, басымдықтарды қоя білу, жеке бас мақсаттарын қоя білу қабілеті, өзіндік тәжірибе мен басқалардың тәжірибесі арқылы үйренуге қабілеттілік;

- Жеке бас артықшылықтары мен кемшіліктерін сыни бағалай білу, өзіне айтылған сынға сындарлы жауап қайтарып, қабылдау.

Кәсіби құзіреттіліктер:

- Топтық динамика үдерістері мен команда құру қағидаларын білуі негізінде топтық жұмысты тиімді ұйымдастыру;

- Персонал қызметінің тиімділігіне әсер ететін ішкі және сыртқы факторларды талдау үшін ақпарат жинау дағдыларына ие болу;

- Жеке кәсіби сиықсыздану мен кәсіби күйіп кетудің алдын алуды қамтамасыз ету қабілеті;

- Өзін-өзі басқару мен дербес білім алу дағдыларына ие болу, әріптестерге таратуға дайын болу.

Төменде «Лидерлік» элективті курсының күнтізбелік тақырыптық жоспарын ұсынамыз (кесте 18).

Кесте 18 - «Лидерлік» элективті курсының күнтізбелік тақырыптық жоспары

Пән тақырыптарының аталуы (Тақырып. Қысқаша мазмұны)	А п т а	Аудиториялы қ сабақтар		Аудиториядан тыс жұмыстар	
		Дәріс (сағ.)	сем (сағ.)	СОӨ Ж	СӨЖ
1	2	3	4	5	6
«Лидерлік» курсының мақсаты мен міндеттері 1. «Лидерлік» ұғымының мәні. 2. «Лидерлік» курсының мақсаты мен міндеттері.	1	1		1	1
Лидерлік теорияларының қалыптасуы мен дамуы 1. Батыс ғылымындағы лидерлік теорияларының қалыптасуы мен дамуы 2. Ресей ғылымындағы лидерлік теориясының қалыптасуы 3. Қазақстандық ғалымдарының еңбектеріндегі лидерлік мәселесі	2	1	1	1	1

18 – кестенің жалғасы

1	2	3	4	5	6
Лидер және басшылық ұғымының арақатынасы 1.Лидерлік түсінігімен мағыналас ұғымдардың арақатынасы 2.Лидерлік және басшылық феномені	3	1		1	1
Топтағы лидерлердің атқаратын қызметтері мен стильдері 1.Топтағы лидердің атқаратын қызметі 2. Лидерлік стильдер	4	1	1	2	2
Лидерлікке тән қабілеттер 1.Зерттеуші ғалымдардың және қазақ зиялыларының лидерлікке байланысты ой-пікірлері. 2.Лидерлікке тән қабілеттердің жүйесі	5	1		1	1
Кіші және үлкен топтардағы лидерлік 1.Кіші және үлкен топтардағы лидерліктің ерекшеліктері мен функциялары. 2.Топтық нормалар мен құндылықтар. 3.Лидер мен оған ерушілердің психологиялық сипаттамасы. 4.Психологиялық үйлесімділік.	6		1	1	1
Лидер имиджін қалыптастыру және алға жылжыту. 1.Лидер имиджінің түсінігі. 2.Имидж бен мансап. 3.Лидер коммуникациясының жолдары. 4.Лидердің негізгі сөздік құзіреттері	7	1		1	1
Табыс психологиясы 1.Көрнекті лидерлердің биографиясы. 2.Лидерлік командалардың тарихы. 3.Стивен Кови бойынша тиімділігі жоғары адамдардың жеті дағдылары. 4.Үлгілі лидерліктің бес тәжірибелік әдісі. Табысқа қол жеткізу уәждемесі.	8	1	1	1	1
Студенттердің лидерлік әлеуетін дамытудың үлгісі 1. «Лидерлік әлеует» ұғымының мәні мен мазмұны 2.Студенттерің лидерлік әлеуетін дамытудың үлгісі	9	1		1	1
Студенттердің лидерлік әлеуетін дамыту ерекшеліктері 1.Студенттердің лидерлік әлеуетін дамытудың психологиялық ерекшелігі 2.Студенттердің лидерлік әлеуетін дамытудың педагогикалық ерекшелігі	10		1	2	2

18 – кестенің жалғасы

1	2	3	4	5	6
Студенттердің лидерлік әлеуетін анықтаудың диагностикасы 1.Е.Жариков және Е.Крушельницкийдің «Лидерлік қабілетін диагностикалау» тестінің мәні мен маңызы 2.Н.П.Фетискин, В.В. Козлов, Г.М Мануйловтың «Тұлғаның дамуын әлеуметтік – психологиялық диагностикалау» әдісін лидерлік қабілетін дамытуды диагностикалауды қолданудың маңызы	11		1	1	1
Тұлғаның лидерлік әлеуетін дамытудың әдістемесі 1.Тұлғаның лидерлік әлеуетін дамытуда интербелсенді әдістердің алатын ролі 2.ЖОО тәрбие жүйесінде лидерлікті дамытудың әдіс-тәсілдері	12	1	1	2	2
Сағат саны		9	7	15	15
Барлығы		15		15	15

Жоғарыда көрсетілген күнтізбелік жоспардағы дәрістер мен семинар тақырыптары, студенттердің өзіндік жұмыстарына берілген тақырыптар студенттердің лидерлік әлеуетін дамытуға бағытталған.

Сонымен қатар, біз элективті курсты оқу барысында диалогтық қарым – қатынастың орны ерекше екенін айтамыз.

Диалогтық қарым – қатынас келесі форматта өтуі мүмкін: оқытушы – студенттер, студент – студент, студент – тақырып. Сонымен, таным үдерісін қарым – қатынасқа айналдырған абзал: сабақты тұлға аралық қарым – қатынасқа негіздеп, студенттермен еркін әрі тең құқылы диалог жасаған жөн, өйткені диалогтың үйренуде қомақты нәтижелерге қол жеткізгендігі бұрыннан аян. Тіршіліктің негізі қарым – қатынас пен диалогта орнығады: басқаның ойымен, пікірімен, көзқарасымен санасу, бөтенді түсіне білу, өзінді оның орнына қоя білу – осы қасиеттердің бәрі әлеумет ахуалын белгілейтіндігі даусыз тұжырым. «Өмірдің мәні – араласу, қатынасу, қауышу, диалогласу, түсінісу», - деп түсінген ата- бабаларымыз осы әрекеттер арқылы басқа адамға, оның көзқарасы мен дүниетанымына, ойы мен пікіріне деген ыждаһат пен ықылас қалыптасатындығына көздерін жеткізген. Сондықтан бүгінгі таңда ұсынып отырған студенттердің табандылық, белсенділік, еркін ой – пікірін білдіру тәрізді лидерлік қабілеттерді адамгершілікке негізделген демократиялық стильдегі диалогқа негіздеп дәріс пен семинарды ұйымдастыру аса мол нәтижеге қол жеткізеді. Диалог негізінде әр адамның қарым – қатынасқа деген қажеттілігі жатыр. Ақпарат көздеріндегі мәліметтер бойынша визуализациялық дәрістің өзінің негізгі мазмұны бейне түрінде беріледі (суреттер, графиктер, сызбалар және т.б.). Ол пайымдаудың белсенділігін

арттыру және әр түрлі белгілік жүйенің көмегімен ақпаратты қайта кодтаудың тәсілі болып табылады.

Кеңес беру дәрісі өзінің мазмұнын дәрісхана сұранысы бойынша анықтайды. Мұндай дәріс тыңдаушылардың ынтасын және дәріскердің шеберлік қабілетін толықтай пайдалануға мүмкіндік жасайды. Әдейі шатастыру дәрісі алдын-ала жоспарланған қателіктер арқылы ақпаратқа талдау жасау, бағдарлау және оны бағалау дағдысын қалыптастырады. Ал, ойын сәттері қолданылатын дәрістерде оқушылар мәселелерді өздері қалыптастырып, оны өздері шешуге тырысады.

Осы аталған дәрістердің дидактикалық және тәрбиелік мақсаты:

- болашақ мамандарға заманауи, мақсатты, қарым – қатынасқа бағытталған жалпы, өзара байланысты білім беру, арнайы белгіленген тақырыптар негізінде мақсатты түрде лидерлік әлеуетін дамыту;

- оқу үдерісі барысында оқытушы мен студенттің өзара қарым – қатынасына негізделген шығармашылық жұмыстар орындауды қамтамасыз ету;

- студенттердің бойындағы кәсіби қызмет қабілеттерін, мамандығына деген сүйіспеншілігін дамыта отырып, олардың бойындағы өзіндік шығармашылық ойлау, белсенділік, табандылық қабілеттерін дамыту;

- студенттердің қызығушылығын арттырып, өзіндік жұмыс жасауға бағыт беру;

- заманауи ғылым мен техниканың қолданылуымен лидерлік қабілетін дамытатын оқу әрекеті негізінде заманауи үлгіде дәрісті ұйымдастыра отырып, өткен заман сарынындағы мынадай :

- кері байланыстың болмауы;

- дәріс мазмұнының қиындығына мойын ұсыну кемшілігін жою маңызды болып табылады.

Тыңдаушылардың ролінің бәсеңдігі тәрізді кемшіліктерді интербелсенді әдістер мен тәсілдерді қолдану арқылы жоюға болады және оларды қолдану дәстүрлі дәрісті үйренушілердің белсенді әрекеттерінен құралған қызықты әрі тартымды танымдық процеске айналдырады.

Жоғары мектепте үш түрлі семинар сабақтары белгілінген: алдын-ала өтетін семинар, арнайы семинар және жеке семинар. Алдын-ала өтетін семинар, аты айтып тұрғандай, семинарға кірісуге дайындайтын сабақ. Осындай сабақтар, негізінен, студенттердің өз бетінше істелетін жұмыстың ерекшеліктерімен, сонымен қатар әдебиеттермен, түпнұсқалармен, олармен жұмыс істеу әдістерімен таныстыру мақсатында өткізіледі. Тәжірибе көрсеткендей, бастапқыда студенттер бірнеше түпнұсқалармен жұмыс істей алмайды, ұсынылған әдебиеттер тізімін оқып, қажетті материалды қалай іріктеп алу керектігін, оны тақырыбына, қойған міндеттеріне сәйкес баяндауды білмейді. Сондықтан, бірнеше түпнұсқалармен жұмыс істегенде студенттерге дағдыға айнала бастайтын, ғылыми мәселелерді шешудің компилятивтік тәсілдерінен сақтандыра отырып, түпнұсқалармен жұмыс істеу дағдысын дамытуға басты назар аудару керек. Алдын-ала өтетін семинардағы жұмыстың

екінші кезеңі – студенттердің белгілі бір тақырыпқа рефераттар дайындауы, алдын-ала өтетін семинарға қатысушылардың оны оқуы, талқылауы және жетекшінің қорытындысы болып табылады. Маңыздырақ оқу және тәрбие міндеттері II-III курстардағы семинарларға, негізінен IV курстағы студенттердің материалға зерттеушілік тұрғыдан келуін қалыптастыратын арнайы семинарларда шешіледі. Жоғары мектептерде семинарлық сабақтың үш түрі белгіленген: негізгі мақсаты белгілі бір жүйелі курсты және тақырыбы жағынан онымен тығыз байланысты курсты тереңдетіп оқытуды көздейтін семинар; курс тақырыптарының немесе тек бір тақырыптың жекелеген қатынастарын түбегейлі қайта қарап жетілдіруге арналған семинар; жекелеген проблемаларды тереңдету қарастыру үшін өткізілетін зерттеу түріндегі семинар немесе арнайы семинар.

Жоғары курстардағы семинар бірте-бірте студенттерді арнаулы семинарға – арнайы ұйымдастырылған семинарға, жас зерттеушілерді, аз ғана уақытқа болса да, белгілі бір мәселені танып-білуге алып келеді. Бұл аталған семинарлар студенттердің ізденушілік, тапқырлық, дербес пікірлерін дәлелді жеткізе білуге дағдыландырып, лидерлік қабілеттердің белгілі бір сапаларын қалыптастыруды маңызды болып табылады. Алдын-ала семинар мен семинарға қарағанда арнайы семинардың табысты болуы оған кімнің жетекшілік етуіне көбірек байланысты. Белгілі маман жетекшілік ететін арнайы семинар студенттерді ұжымдық ойлауға және шығармашылыққа бейімдейтін ғылыми мектеп сипатына ие болады. Бұл жерде студенттердің топтық жұмысқа және оны бағалауға деген бағыт-бағдарын айқындауда арнайы тәсілдерді (мысалы, жағдайларды моделдеу және т.б.) қолданудың маңызы бар. Сабақ соңында жетекші, әдеттегідей, студенттердің ғылыми қызығушылығын қалыптастырып, мәселені әрі қарай зерттеу көкжиегін аша отырып, семинар сабақтары мен жұмыстарына ғылыми тұрғыдан толық шолу жасайды. Семинар сабақтарының сапасын бағалауда, оларға дайындықты жоспарлауда төмендегі критерийлер: мақсаттылық – мәселелер қою, теориялық материалдарды, оларды болашақ кәсіби қызметіне пайдалана отырып, практикалық материалдармен байланыстыруға ұмтылыс; жоспарлау – негізгі пәндерге қатысты басты мәселелерді бөліп қарау, әдебиеттер тізімінде жаңалықтың болуы; семинарды ұйымдастыру – пікірталас туғызу және қолдай білу, студенттердің барлық жауабы мен шығып сөйлеген сөздерін сындарлы талдау, оқу уақытын мәселелерді талқылаумен толықтыру, оқытушының өзінің әрекеттері т.б. пайдалы болады. Осы айтылған ойымызға мысал ретінде өзіміз өткізген семинар сабағының жоспарын ұсынуды жөн көрдік (кесте-19).

Сабақтың тақырыбы: *Студенттердің лидерлік әлеуетін дамыту ерекшеліктері*

Сабақтың мақсаты: Студенттердің лидерлік әлеуетін дамытудың психологиялық және педагогикалық ерекшеліктері туралы түсініктерін кеңейту.

Сабақтың міндеті: студенттердің лидерлік қабілетінің айқындалуына жағдай жасау арқылы қабілетті дамытудың педагогикалық және психологиялық ерекшелігі жайлы мол түсінік қалыптастыру;

Студенттердің белсенді әрекеті негізінде белсенділік, табандылық қабілеттерін дамыту; Ұжымда бірлесе еркін жұмыс жасауға баулу;

Сабақта қолданылатын әдістер: интербелсенді әдістер

Сабақтың жабдыкталуы: ватман, А4 парақтар, оқу құралдары (фломастер, қайшы, екі жақты скотч, газет, журнал), ырғақты музыка (кесте 19).

Кесте 19 - «Студенттердің лидерлік әлеуетін дамыту ерекшеліктері» тақырыбындағы сабақтың барысы

«Проблеманы айқындау» кезеңі			
1	2	3	4
Әдіс-тәсілдер	Әрекет түрлері	жабдықтары	уақыт
Топқа бөлу	Пән атаулары жасырынған парақтар бойынша топқа бөлу; Мысалы: психология, педагогика, дидактика	Пән атаулары жасырынған парақтар	2 мин
Топ атауын таныстыру	Мысалы: психология – п- парасатты,С- саналы,И- институт Х –халқы,О- орынды,Л- лидерліктің, О- ойлы,кереГ-ін,и- игеруге, я- (лайықты)		2мин.
Ойқозғау,топт ық жұмыс.	Лидерлік қабілетті дамытудың педагогикалық, психологиялық ерекшелігі жайлы не білетіндігін еске түсіру (дәріс сабағымен байланыс)	А4 қағаз, маркер	4 мин
Талқыланаты н тақырыпұсын у	Лидерлік қабілетті дамытудың ерекшеліктеріне сай әрекет ету тиімді ме?		1 мин
«Проблеманы шешу» кезеңі			
«Лидер бұл....» жаттығуы	«Мен лидермін!» тақырыбында лидерлік қабілетті дамыту ерекшеліктеріне сай коллаж құрастырады.	Барлық қатысушы - ларға кеңсе заттары	15мин
1 топ	Педагогикалық ерекшелігімен байланыстырып (жалпы) қандай лидерлік қабілетті, қандай жолдармен дамытуға болатындығы жайлы коллаж құрастырады.	газет, журналдар беріледі. Ырғақты музыка қосу;	
2 топ	Психологиялық ерекшелік		
3 топ	Дидактика –оқу үрдісінде лидерлік қабілетті дамыту жолдарын қарастырады.		
Талдау	Жасаған жұмыстарының мәні жайлы айтады. (өлең, мақал немесе көркем сөздермен)		15мин

19 – кестенің жалғасы

1	2	3	4
Қорытынды лау (жеке жұмыс)	Қатысушылар өзінде қандай лидерлік қабілеттер бар? Оны дамыту үшін қандай әрекет түрін таңдар еді? деген тақырыпта эмблема дайынау	Кеңсе заттары	6 мин
«Проблема шешімін қолдану» кезеңі			
Жалпы топтық жұмыс	Қатысушылар эстафета ретінде «алау от» белгісін бір –біріне бере отырып, Бүгінгі сабақтан не білдіңіз?», «Сабақтың ең әсерлі кезеңі қай кезең болды?», «Жаңа не үйрендіңіз?» деген сауалдарына жауап береді.		4 мин
Бағалау			1 мин

Тәжірибе көрсеткендей лекция сабағымен салыстырғанда семинарда салмақ толығымен студент жағына ауысады, студент бұл сабақтарда негізгі роль атқарады. Семинар сабағында студенттер:

- теориялық мәселелерді тереңінен қарастырып, оларды практикада қолдану дағдыларын қалыптастырады;
- пән тақырыбын жан- жақты зерттеу арқылы білімін бекітеді;
- талқыланатын проблеманы түсіндіру, талқылау, талдау және бағалау әрекеттері арқылы өз пікірлерін, ұстанымдары мен дәлелдерін келтіреді;
- таным әдістемесін қолданып, білімді өздігімен игеруге дағдыланады;
- мақсатқа жету үшін тиімді қарым –қатынас жасайды;
- талдау қабілеттерін дамытып, ғылыми тұжырымдар мен қорытындыларды құрастырады, оларды негіздейді.

Семинар сабақтарының негізгі әрекет жасаушы тұлғасы студент болғандықтан бұл сабақтарда топтық талқылау мен пікірталас арқылы ұйымдастырған тиімді. Семинар сабағында әр студент қарастырылатын мәселелерді талқылауға тең құқылы және белсендітүрде қатыса алады. Ал оқытушы мұнда студенттердің пікірлерін қорытындылаушы, күрделі мәселелерді айқандаушы рөлін атқарады.

Біз элективті курс барысында семинар сабақтарын мынадай нысандарда ұйымдастыруға тырыстық:

- алдын ала жоспарланған тақырып бойынша әңгімелесу, пікір алмасу;
- пікірталас ұйымдастыру;
- студенттің жобаларын тыңдап, талдау жасау;
- шағын құрамды топта конференция өткізу;
- оқу ойынын ұйымдастыру;
- рольдік ойындар ұйымдастыру;
- тренинг ауқымында өткізу;
- дөңгелек үстел ауқымында жұмыс жасау.

Бұл жоғарыда аталған ұйымдастыру нысандарына жеке тоқталатын болсақ, алдын ала жоспарланған тақырып бойынша әңгімелесу, пікір алмасу– студенттердің аудиторияда немесе шағын топ ішінде нақты өміршеңді

мәселебойынша өзіндік көзқарастыр мен пікірлерімен алмасып, оларды дәлелдеп, өзге ұстанымдармен толықтыру әрекеттері.

Қандай да болмасын дамудың негізінде пікірлердің тоғысуы мен олардың қарама – қайшылықтары, олар туғызатын қақтығыс пен даудамай жатады. Бұл диалектика заңдылығы. Бұл заңдылық әсіресе қоғамның әлеуметтік, саяси дамуы мен жеке адамның рухани және кәсіби өсуіне жан – жақты ықпал жасайды.

Студенттер пікірталаста еркін қарым – қатынаста болып, өз ұстанымдарын қалыптастыру және қорғау, оларды өзге пікірлермен салыстыру әрекеттерімен айналысады. Бұл ұйымдастыру насаны студенттердің лидерлік қабілеттердің еркін ойлау, пікір алмасу, дәлелді сөйлеу, белсенді қатысу тәрізді сапаларының қалыптасуына мүмкіндік береді. Бүгінгі таңда жан – жағымыздағы адамдардың барлығы қағазбасты болып, досы, ақпарат көзі - техника болған заманға айналып барады. Мәселенің барлығы техниканың көмегімен шешілуі мүмкін емес, сондықтан осы орайда адамдардың пікір алмасып, әңгімелесіп, ақпарат алмасып отыруы мәселенің оң шешімін табуына әкеледі және мұндай шараларды студенттер арасында топтық пікірталас ретінде ұйымдастырғанның кемшілігі жоқ деп ойлаймыз. Бұл жерде пікірталас – жеңіске жету дегенді білдірмейді, мәселенің ақиқатына жету дегенді білдіреді. Сондықтан пікірталастың мақсаты жеңу емес- ортақ мәмілеге келу, бітімге келу, қарастырылған проблеманы шешу екендігін ұмытпаған абзал. Біз арнайы курс барысында ұйымдастырған пікірталастың ішіндегі қызықты, маңызды тақырыпта өткен пікірталас ретінде төмендегі кестедегі пікірталас жоспарын ұсынуды жөн көрдік (кесте 20).

Сонымен қатар, пікірталастың *дөңгелек үстел* тәсілі де тиімді болып табылады. Дөңгелек үстел – 4-6 студенттік топтар талқыланып жатқан даулы мәселе бойынша өз ойларын ортаға салады. Мұнда олар кезекпен де, кез келген тәртіппен де сөйлеуі ықтимал.

Пікірталасқа берілген уақыт аяқталғаннан соң (әдетте 4- 10 мин), студенттер талқылаудың нәтижелерін тиянақтап, ортақ қорытынды шешім қабылдайды, өз ойларын 6 минут ішінде қағазға түсіреді (бағалау).

Аудиторияда бірнеше топ (аудиториядағы студенттер санына байланысты) бір мезгілде дөңгелек үстел шеңберінде пікірталас жүргізуі мүмкін.

Біздің ұйымдастыруымызда 3 курс студенттері арасында өткізілген дөңгелек үстелдің жоспары құрылып, өткізілді.

Бұл дөңгелек үстелді өткізу «Лидер» студенттер ғылыми қоғамының студенттердің ғылыми-ізденіс қызметінің сатысы болып табылады.

Дөңгелек үстелдің мақсаттары мен міндеттері:

- студенттердің ғылыми-шығармашылық белсенділігінің көтермелеу және арттыру.

Кесте 20 - «Бүгінгі таңда Лидер –Ұстаз қандай болуы тиіс?» пікірталас сабағының барысы

Сабақ кезеңі	Оқытушы әрекеті	Студент әрекеті		
Проблеманы айқындау	Пікірталас кестесі (пікірталасқа қатысушылар 3 мин.ішінде өз пікірін жазады, келесі 3 мин. топ ішінде пікір алмасады)	Иә	мүмкін	жоқ
		1.		
		2.		
	Топқа бөлу. 2 минут Қалған қатысушыларға өз пікірін білдіруге, сұрақ қоюға дайын болу қажет екенін ескертемін (барлық қатысушы назарына 5 мин. видео ұсынылады.	● «Иә» – пікірін жақтаушылардан екі қатысушы, ● «жоқ» - пікірін жақтаушылардан екі қатысушы, ● «мүмкін» пікірін жақтаушылардан екі қатысушы аудитория алдына шығып 3 мин.ішінде өз пікірлерін білдіреді.		
«Проблеманы шешу» кезеңі	Видео			
		топ мүшелері видео таспа материалына өз пікірлерін білдіреді. (2 мин.)		
	Сұрақ –жауап алмасу	Аудитория назарындағы қатысушыға тыңдаушы магистранттар сұрақтар қояды (әр сұрақ қоюшыға 1 мин.) және өз пікірлерін айтуларына мүмкіндік беріледі.(3 мин.)		
«Проблема шешімін қолдану» кезеңі	Барлық топ мүшелері-не бірігіп модель құрастыруға тапсырма беріледі.	3 мин. модель құрастыру - 2 мин. бір спикер модель мазмұнымен таныстырады, мұндағы негізгі мақсат -мұғалім мәртебесінің артуы үшін қажетті факторлар тізбегін құру,пікірталасты қорытындылау		
Бағалау		Эссе жазу 5 мин.		
	сұрақтарға жауап алу (4 мин.)	-Пікірталас сіздерге ұнады ма? -Пікірталасқа ұсынылған тақырыптың сәтті және сәтсіз тұстары қандай болды? -Пікірталас өз мақсатына жетті ме? -Пікірталас барысында мен қолданған тәсілдер тиімді бола алды ма?		

- студенттердің оқыма және ғылыми әдебиеттермен дербес жұмыс дағдыларын дамыту, зерттелген материалды жалпылама сипаттау және анализдеу дағдыларын қалыптастыру, өзіндік шешімдер мен тұжырымдар жасай білу және оны ауызша және жазбаша түрде баяндай білуді дағдыландыру.

- студенттер арасында өзін-өзі басқару шараларын дамыту.

Тақырыбы: *Лидерге дау –дамайды баса білу қабілеті қажет пе?*

Мақсаты:бүгінгі күннің өзекті мәселесін қарастыра отырып, студенттердің деректерді дәйекті, сенімді, еркін жеткізе білу қабілеттерін дамыту;

Міндеті:

Ақпаратты талдау, сараптауға үйрету;

Студенттердің ойын еркін жетіку, дәлелді сөйлеу, өз пікірін жеткізу қабілеттерін дамыту;

Ұжыммен ынтымақтаса жұмыс жасауға баулу;

Ал, дөңгелек үстел ұйымдастырушылары:«Лидер» студенттер ғылыми қоғамының мүшелері ұйымдастырды.

Модератор: Сабира , 3 курс, 2 топтың студенті

Төраға: Асылзат , Гүлазия 3 курс, 1 топ студенттері

Дөңгелек үстелді өткізу тәртібі. Дөңгелек үстелде келесі сұрақтарды талқылау жоспарланады:

- топтағы лидердің атқаратын қызметі мен стильіне жалпылама сипаттама беру.

- қазіргі таңда қалыптасқан ахуалды қарастыру.

- себепші мәселелелерді анықтау.

- лидерлікке тән тиімді стильдер мен лидердің атқаратын қызметінің тиімді механизмін ұсыну. Тақырыптар студенттердің өз еріктерімен таңдалады.

Өткізудің негізгі түрі - жарияланған баяндамаларды тыңдау және талқыға салу болып табылады. Баяндамашының сөйлеу уақыты – 7 минут.

Қатысушылардың құқықтары мен міндеттері:

Төраға – дөңгелек үстелді өткізеді. Ұйымдастырушылар - баяндамаларды талқылауға қатысады және марапаттау үшін үздік баяндамаларды таңдаудағы үрдіске қатысады. Соңында дөңгелек үстелді қорытындылау, марапаттау рәсімі болады.

Сонымен қатар, педагогика саласында студенттердің әрекетін тиімді ұйымдастыру әдісінің бірі – педагогикалық ойындар болып табылады. Педагогика саласында зерттеу жүргізген ғалымдардың басым көпшілігі оқытудың ойын әдістерін кәсіби дамуды қамтамасыз етудің ең тиімді әрі болашағы зор тәсілдер деп есептейді. Өйткені іс- әрекет арқылы үйрену/ үйрету – танымның ең тиімді тәсілі екендігі баршаға аян: адамның жадында бірінші мезетте өзінің жасағаны мен бастан кешкен әсерлері қалады. Ал, рөлдік ойындар студенттердің өздерін басқа адамдардың орнына қойып, мәселені солардың тұрғысынан қарастырып, шешімді өз «қолдарымен» жасауды меңзейді.

Әдебиеттерге сүйенсек, «Ойын» сөзі сабақта инсценировканың орын алып, әрекеттердің спектакль түрінде көрсетілгендігін меңзейді. Ал «рөлдік» сөзі әр қатысушының белгілі бір роль орындайтынын және де бұл рөлдің басқа рөлдердің қатарында болып, олармен тығыз қарым –қатынаста болатындығын білдіреді. Бұл қарым- қатынас өмірде орын алған қарым – қатынастарды қайталайды, сол себепті де рөлдік ойындар қоғамда кең таралған мәселелер

мен оларды шешудегі тиімді әрекеттерді меңгеруді мақсат тұтады», - деп А.Х.Әлімов өз еңбегінде көрсетсе, келесі әдебиетте «Ойын – эмоциялық және ақыл-ой күшін талап ететін ерекше ұйымдастырылған сабақ. Бір ойынның өзі әртүрлі орындалуы, әртүрлі нысанды қабылдауы мүмкін, бірақ олардың бәрінің негізінде импровизация тұр. Ойын табиғатын, оның таңқаларлық мүмкіндігін түсіну – бұл бақытты балалық шақтың табиғатын түсіну, өзіңіз бағып отырған балаларды түсіну», -деген түсініктеме беріледі [160].

Рөлдік ойындар шағын топтарда (3-5 қатысушы) жүргізіледі. Қатысушылар карточка арқылы (тақтада, парақтарда және т.б.) тапсырма алады, рөлдерді бөледі, жағдайды ойнайды және барлық топқа ұсынады (көрсетеді). Оқытушы балалардың мінез-құлқын ескере отырып рөлді өздері бөледі.

Сонымен қатар, оқу ретіндегі ойын тиімділігі мынадай бірқатар талаптарды сақтауға байланысты, яғни олар: оқушылар әрекет ететін қиялдағы жағдайдың, жоспардың болуы және балалардың ойын нәтижесін, ойын ережесін міндетті түрде түсінуі. Ойын бұл тек ұжымдық көңіл көтеру емес, бұл оқытудың барлық міндеттеріне қол жеткізудің негізгі тәсілі, сондықтан ол қандай дағды және икемділікті талап ететіндігін, баланың нені жасай біледі және ойын барысында неге үйренгендігін білу қажет. Ойын білім алушылардың ойлау қабілетін күшейту қажеттілігін алдына қоюы керек.

Рөлдік ойынның түрлеріне қысқаша тоқталар болсақ, бақыланатын рөлдік ойын әлдеқайда қарапайым түрі болып табылады және диалог немесе мәтін негізінде құрылуы мүмкін. Бірінші жағдайда студенттер базалық диалогпен танысады және оны өңдейді. Содан кейін олар бірге диалог мазмұнын талқылайды, сөйлеу эпизоды нормаларын және қажетті лексиканы өңдейді.

Белгіленген шекте бақыланатын рөлдік ойын әлдеқайда күрделі болып табылады, онда қатысушылар сюжеттің жалпы сипатын және өз рөлдерінің сипаттамасын алады. Мәселе мынаған негізделеді: рөлдік мінез-құлық ерекшеліктері тек орындаушыға ғана белгілі болады. Қалған қатысушылар олардың әріптесі қандай мінез-құлық көрсететіндігін табу маңызды және өзінің жауабы туралы тиісті шешім қабылдауы тиіс.

Еркін рөлдік ойынды жүргізген кезде оқушылардың өздері қандай лексиканы пайдаланғаны дұрыс, әрекет қалай дамуы тиіс екендігін шешу тиіс, ұйымдастырушы рөлдік ойынның тақырыбын ғана атайды, ал содан кейін білім алушылардан осы тақырыптың әртүрлі аспектілерін қозғайтын әртүрлі жағдайларды құрастыруды сұрайды.

Рөлдік ойындарға қойылатын негізгі талаптар:

1. Ойын оқу мотивациясына ынталандыруы, білім алушының тапсырманы жақсы орындауға қызығушылығы мен ұмтылысын тудыруы тиіс, оны қарым-қатынастың нақты жағдайына тең жағдай негізінде жүргізу қажет;

2. Рөлдік ойынды мазмұны тұрғысынан да, нысаны жағынан да жақсы дайындау, дәл ұйымдастыру қажет. Білім алушылардың белгілі бір рөлді жақсы орындау қажеттілігіне көздері жетуі қажет. Тек сонда ғана олардың сөздері табиғи және шынайы болады;

3. Рөлдік ойынды бүкіл топ қабылдауы тиіс;

4. Ол міндетті түрде жағымды шығармашылық ортада жүргізіледі, білім алушының қанағаттану, қуаныш сезімін тудырады. Рөлдік ойында білім алушылар өздерін неғұрлым еркін сезінсе, олар соғұрлым қарым-қатынасқа қызығушылық білдіретін болады. Уақыт өте келе онда өз күштеріне деген сенімділік сезімі, яғни әртүрлі рөлдерді ойнай аламын деген сенім пайда болады;

5. Ойын білім алушылар белсенді сөздік қарым-қатынасқа мүмкін-дігінше көп тиімділікпен өңделетін сөздік материалды пайдалана алуы үшін ұйымдастырыла алады;

6. Оқытушы міндетті түрде рөлдік ойынға, оның тиімділігіне сенеді. Тек осындай жағдайларда ол жақсы нәтижелерге қол жеткізуі мүмкін;

7. Оқытушының білім алушылармен байланыс орната білуі үлкен мәнділікке ие.

Рөлдік ойынды дайындау, жүргізу және талқылауды басқарудағы және оқу-байланыс орнату жағдайларын құрудағы негізгі қызметті оқытушы да, студент те жүзеге асыруы мүмкін. Сонымен, оқу-сөйлеу жағдайлары рөлдік ойындардың құрылымдық негізі болып танылады. Мұнда студенттер пікірталастағыдай өз түсініктері мен көзқарастарынан туындаған ұстанымдарды ұстанбай, өздерін басқалардың орнына қояды.

Бұл әдіс студенттерде жинақталған теориялық білім, практикалық тәжірибе, өмірде ұстанатын құндылықтарды еркін түрде меңгеру және қолдану дағдыларын қалыптастырады.

Рөлдік ойындарда студент өзінің теориялық білімдерін қолдана отырып, мәселенің мәні-мазмұнын түсіну арқылы өзінің шығармашылық (креативтік) деңгейін дамытады. Мысалы, өзіміз өткізген рөлдік ойынның тәжірибесінде қолданылуын мына жоспар арқылы көрсете аламыз (кесте 21).

Кесте 21 - «Топтағы лидерлердің атқаратын қызметтері мен стильдері» тақырыбында өткізілген сабақтың барысы

«Проблеманы айқындау» кезеңі			
1	2	3	4
Әдіс- тәсілдер	Әрекет түрлері	жабдықтары	Уақыт
Топқа бөлу	Өлең жолдары бойынша топқа бөлу		2 мин
Ойын. «Өзіңе және өзгеге тілек»	Ойын ережесі бойынша өзіне 10 – 15 с. Ішінде тілек айтып, одан кейін қарама – қарсы тұрған досына сол тілектерді тілейтіндігін айту керек!		2мин.
Ой қозғау, жеке жұмыс.	Тұлға дегеніміз кім? Нағыз тұлға бейнесі дегенді қалай түсінесің?	А4 қағаз, маркер	3 мин
Талқыланатын тақырып ұсыну	«Ақбілек» шығармасындағы тұлға бейнесі қандай? Қандай қасиеті арқылы тұлға деп айта аламыз? Қандай лидерлік стильдер байқалады?		1 мин

21 – кестенің жалғасы

«Проблеманы шешу» кезеңі			
1	2	3	4
Рольдік ойын			
1 топ	Романның бастапқы бөлімі	Әр кейіпкерлердің ролын ойнау, өз кейіпкеріне мінездеме беру.	15 мин рольді сомдау
2 топ	Екінші бөлімі		Талдау 15мин
3 топ	Романның соңғы бөлімі		
Қорытындылау	Шығармадағы нағыз тұлға бейнесі кімнен көрінді? Қандай лидерлік стильдерді байқадыңдар?	Плакатқа сызба, сурет арқылы көрсету	6 мин
«Проблема шешімін қолдану» кезеңі			
Жеке жұмыс	Эссе жазу (Бүгінгі сабақтан не білдің?) Рольді сомдау барысында өзіңнің қандай қабілетіңді көрсете алдың? Өзіңді қандай лидер ретінде сезінесің?	Әр топтан 1 спикер жазғанын оқу	4 мин
Бағалау			2 мин

Тағы бір мысал ретінде ғылыми –әдістемелік әдебиет көзінде ұсынылған «Лидер» ойынын ұсынуды жөн көрдік.

Ойын ережесі: Студенттерді жеті адамнан тұратын шағын топтарға бөліп, олардың мүдделерін ескеретін тапсырмалар беріңіз: мәселен, « Студенттік топ екі күнге демалуға 600 доллар жинады. Бұл ақшаны тиімді қалай жұмсауға болады?» осы мәселені шешу қажет.

Топтардың әр мүшесіне мынадай карточкаларды үлестіріңіз:

- Сіз нағыз лидерсіз. Сіз әрқашанда дұрыс шешім таба аласыз.
- Сіз көпті көрген, өтетәжірбиелі адамсыз. Өзіңіздің өмірлік тәжірбиеңізге сүйене отырып, сіз әрқашан жақсы шешім ұсынасыз.
- Сіз ылғи да күманданып, бәріне де сенімсіздікпен қарайтын адамсыз.
- Сіз қандай да болмасын идеяны жоққа шығара білетін сыншысыз.
- Сіз еш келісімге келмей жүргендерді татуластыра білетін бітімгерсіз.
- Сіз қорытындылауды жақсы білетін аналитиксіз.
- Сіз өзіңіздің жұмысқа деген жеңілтектігіңізбен қандай да болмасын ұмтылысты жоққа шығарасыз.

Барлық қатысушылардың өз рольдерін тиянықты ойнауын қадағалаңыз. Әр студент өз карточкаларын басқаларға көрсетпей оқып. Сол бойынша өз рольдерін ойнайды. Топтардың шешім қабылдауы үшін жеткілікті уақыт беріңіз.Әдетте бұл ойында топтардың біреуі де дұрыс шешім қабылдай алмайды, өйткені әр топта өзін лидер санайтындар аз емес.Топтардағы жұмыс ылғи да қызу және тартысты өтеді. Ойынды қортындылағанда студенттерге мынадай сұрақтар қойыңыздар:

- неліктен сіздер ортақ шешімге келе алмадыңыздар?
- жұмыстарыңызда қандай қиыншылықтар туындады?
- бұл қиыншылықтарды қалай жеңуге болатын еді?
- кім өзін лидер деп санады?

Қорытынды ойларын айту. Лидерлік тәжірбиесін қалай иеленуге болады? Мұнда лидердің туа біткен қасиеттерін, жақсы сөйлей білуін, мектепте қоғамдық жұмыстарға белсене қатысуын, «Пікірталас», «Сыни ойлау», «XXI ғасыр көшбасшысы» сияқты бағдарламаларға қатысуын, қарым – қатынас дағдыларын дамыту секілді біліктерді атауға тұрарлық...[162,с.89]. Рольдік ойында студенттер бүкіл қоғамның кішірейтілген үлгісі немесе қоғамдық үдерістің бір көрінісі ретінде қарастырылып, оларға ойын түрінде қоғамдық қатынастырды қайталау, үлгілеу, имитациялау, «ойнап шығу», тапсырмасы беріледі. Сол себепті де мұндай рольдік ойындардың басты тақырыбы- «қоғамды» ойнау, қоғам мәселелерін қарастыру және талқылау. Бұл рольдік ойындарды ойнау барысында кәсіби мамандығына қатысты сапаларды меңгере отырып, белсенділігі артады және студенттің өзін көпшілік ортада ұстауға, табанды болуға дағдыланады. Бұл әдіс студенттерде жинақталған теориялық білім, практикалық тәжірбие, өмірде ұстанатын құндылықтарды еркін түрде меңгеру және қолдану дағдыларын қалыптастырады.

Сонымен қатар, студенттердің лидерлік әлеуетін дамыту ерекшеліктеріне сәйкес элективті курсты ұйымдастыру барысында студенттердің психологиялық ерекшелігін ескеру әрқашан маңыздылығын жойған емес. Н.В. Ключеваның пікірінше, студенттердің лидерлік әлеуетін дамытуда тренингтерді қолдану тиімді нәтиже көрсетеді [161].

Тренинг (ағыл. «training, train» деген сөзден — «оқыту, тәрбиелеу» деген мағынаны білдіреді) — білім - дағдыларды, әлеуметтік қызметтерді белсенді дамытуға бағытталған оқыту әдісі болып табылады. Тренингтер өте жиі қолданылады және біздің ойымызша тренинг екі жақты түсінікті қамтиды. Алдымен тренинг бұл әлеуметтік және кәсіби қарым – қатынасты тиімді ұйымдастыруды қамтамасыз ететін, студенттердің білімі мен дағдыларын дамытуға бағытталған әлеуметтік – психологиялық оқытудың тиімді әдісі болып табылса, екіншіден егер ол тек жаңа білімдерді алу ғана емес, оларды практика барысында көрсетуді де қамтитын оқу сабағы болып табылады. Сондықтан бірде тренингтердің басты көрсеткіші лидерлік әлеуеттің дамуына кедергі жасайтын келеңсіздіктерді жоюдағы жеке жауапкершілікті сезіну, өзіндік қабілетін түсіну, дербес ойлы болу және жоғары әсершілдік, ішкі күйзелістен арылту болып табылады. Ал, екіншіден тренингтер – қысқа мерзім ішінде практикалық қолдныста қажетті әрі тиімді білімдер дағдыларды игеруге бағытталған оқу сабақтары болып табылады. Тренингтерде әр үйренуші кәсіби қызметі мен жүктелген міндеттерін орындауда тиімді әрі ұтымды әрекеттерді таңдап, оларды бекітуге, үйреншікті дағдыға айналдыруға машықтанады. Тренингтер қатысушыларда арнайы практикалық дағдыларды қалыптастыруға арналады, мұнда жұмыстың жалпылама әдістемесі қарастырылмайды. Тренинг мынадай міндеттерді шешеді:

- әлеуметтік – психологиялық білімді меңгеру;
- дұрыс қарым-қатынас жасай алуды үйрету;
- өз бетінше шешім қабылдай алатын, толыққанды дамыған тұлға қалыптастыру.

Ал, лидерлік немесе басқару дағдыларын қалыптастыру тренингтері болашақ маман және басшы ретінде студенттердің лидерлік әлеуетін дамытуға бағытталады.

Заманауи оқу – тәрбие процесінде студенттердің лидерлік әлеуетін дамытуға бағытталған тренингті ұйымдастырудың мынадай түрлерін атап көрсетуге болды:

- арнайы кездесулер ұйымдастырып, үлгі көрсету;
- шынайы жағдайларға сараптама жасату, тренингтер негізінде үлгі көрсету;

- ойын ретінде ұйымдастыру, қабілеттің дамуына кедергі жасайтын қасиеттерден арылтуға бағытталған арнайы ойындарды қолдану [162].

Бұл аталған тренингтердің басты қағидасы – «қазір және осы жерде», яғни жаттығулар орындау кезінде топ мүшелерінің психологиялық жағынан қолдау табуы, сенімділік пен белсенділікке ие болуы маңызды болып саналады. Сондай – ақ тренингтерде тыңдаушылар ұжымды басқарудың кейбір ерекшеліктерімен танысып, топ мүшелерін ынталандыру, бірлесе жұмыс жасауды ұйымдастыру, шешім қабылдау және де басқа дағдыларды қалыптастыруға белсенді әрекеттері арқылы үйренеді. Бұл әрекеттердің қатарына ситуацияларды ойнау және талдауды, іскерлік және рольдік ойындарды, пікірталастарды жатқызуға болады.

Үйрену нәтижесінде қатысушылар басқару ісіне (жоспарлау, таңдау, шешім қабылдау, табанды болу, болжау, ынталандыру) талдау жасап, басқару мәселелерін тиімді шешудің әрекеттері мен алгоритмдеріне үйренеді, өздерінің көшбасшылық қабілеттерін дамытады. Мұндай тренингтерде «Лидер деген кім?», «Бәсеке және билік», «Лидердің қасиеттері қандай болуы керек?», «Келіссөздерді жүргізу», «Дау – дамайды басқару» тақырыптарын қарастыруға болады. Соңғы кезде үйрену процесінде видеотренингтердің қолданылуы күрт ұлғаюда. Олардың ерекшелігі видеожазбаларды оқу мақсатында қолданылуда.

Видеотренингтер ойын әрекеттеріне негізделіп, екі кезеңнен тұрады. Бірінші кезеңде берілген тапсырма бойынша студент немесе студенттердің шағын тобы мәселені шешудің жолдарын іс- әрекет тұрғысынан көрсетіп береді. Мәселен, оқытушы студенттерге тұлға аралық немесе іскерлік қатынаста туындайтын ситуациялар ретінде жиналыс жүргізу немесе онда сөз сөйлеу, әңгімелесу, жағдаяттан шығу т.б. әрекеттерді аудиторияда көрсетуді ұсынады. Осыдан кейін топ мәселе шешімін өз түсінігінен туындаған үлгіде көрсетеді де, олардың әрекеттері видеоға түсіріледі. Топ қойылымы аяқталған соң, студенттер оны бейне таспадан көреді. Мұнда ситуацияны «қоюшы» студенттер өз әрекеттерін тағы да «басынан өткеріп», басқа студенттермен бірге оларды талқылау және бағалау, ұсыныстар жасап, өзгертулер енгізу

мүмкіншілігін алады және студенттердің лидерлік қабілеттерін дамытуға арналған басқа да тренинг түрлерін қолдануға мүмкіндіктері бар [162,с. 76].

Іскерлік дағдыларының тренингтері үйренушілерде тұлға аралық қарым - қатынастың тиімді дағдыларын дамытуға бағытталады. Студенттер мұндай сабақтарда топ құрамында бірлесе жұмыс жасаудың, өзгелермен тіл табысудың, ортақ мәмілеге келудің тәсілдерін меңгереді.

Келіссөз жүргізу дағдыларының тренингтері қарама – қарсы жақпен тиімді талқылау мен пікіралмасудың тәсілдерін ұсынады. Бұл тренингтер іскерлік қатынас дағдыларын дамытатындықтан, мұнда да өзгелермен тіл табысудың, бітімге келудің, жан жалдардың алдын алудың тәсілдерін меңгереді.

Бұл аталған заманауи әдістер студенттердің лидерлік қабілетін дамытуда маңызды орынға ие. Ол әдістер мен тәсілдер студенттердің ұжымда бірлесіп, дербес пікірін білдіру, дәлелді сөйлеу және табандылық тәрізді қабілеттері дамиды. Әрине бұл бір күндік жұмыс емес, сондықтан элективті курстың жүйелі жүргізілуі, белсенді әрекет негізінде ұйымдастырылуы студенттердің лидерлік әлеуетін дамытуға мүмкіндік берудің бір жолы деген ойдамыз.

Сонымен қатар, біз ЖОО біртұтас педагогикалық үрдісінде авторлық элективті курспен қоса «Көшбасшылар» клубының жұмысын ұйымдастырдық. «Көшбасшылар» Клубының Ережесі мен жұмыс жоспары жасалды[163].

Сонымен бірге Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университетінің сайтындағы Электронды парақша жасалып, өз жұмысын жасады. «Көшбасшылар» Клубының электрондық бет құрылымы келесідей болды: Клуб ережесі, Клуб жұмысының жоспары, Белгілі көшбасшылар, Бейне материалдар, Хабарландырулар, Кері байланыс, Байланыс, Сынақтама (сурет 8, қосымша А,Ә).

«Көшбасшылар» Клубының Ережесі

Көшбасшы дегеніміз – белгілі бір қоғамның қызығушылықтарын қанағаттандыруға бағытталған ортақ шаруаны біріктіру мақсатында, басқа адамдарға әсер ете алатын тұлға.

Қазіргі таңда біздің мемлекет, стратегиялық ой-өрісі жоғары деңгейдегі, кездейсоқ мәселелерді жылдам шеше алатын, өзінің жетістігіне сенімді жаңа буын көшбасшыларға тапшы. Лидер – уақыт талабына сай болуы тиіс.

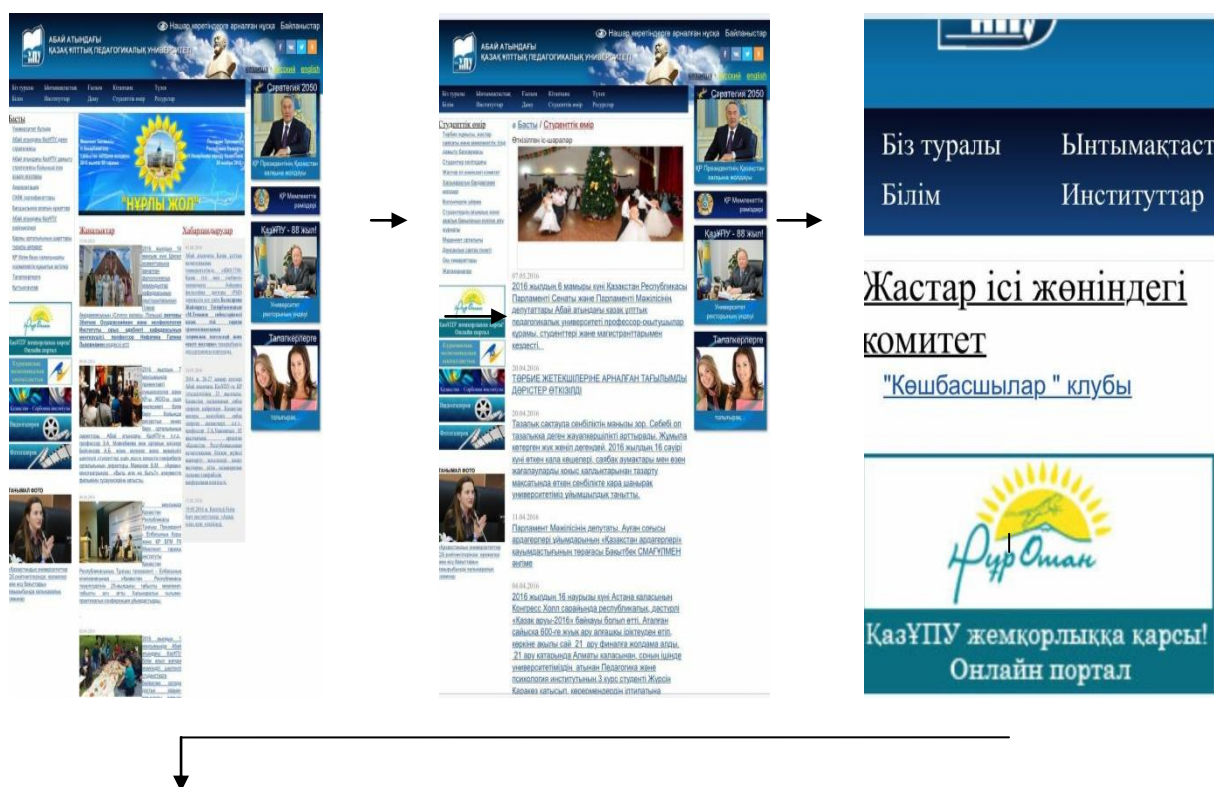
Белсенділік, жауапкершілікті өзіне ала білу, алдына мақсат қоя білу және оған қол жеткізудің жеке дара жолдарын таба білу, толқынның бағытымен ғана жүретін құм қиыршығы емес, керісінше өз ісіне, өміріне, өмір сүріп жатқан қоғамына жауапты жеке өмірінің субъектісі болу қасиеттері, заманауи шарттарға бейімделу мүмкіндіктерін, сонымен қатар социумда тиімді әрекет етуге мүмкіндік береді.

Өзінен лидерлік потенциалды дамыту және өзіндік тәрбиелеу шаралары, өзінің артына адамдарды ерте алу, олармен қарым-қатынас құру және соның негізінде басқару шараларын ұйымдастыру қасиетін талап етеді. Көшбасшыларды басқалардан атаққұмарлық, ерекшелік қасиеті және басқалардан үстемділігі ажыратпайды, керісінше шынайы еркін, жігерлі және

бір мезетте артынан бірнеше адамды еліктіре алатын қасиеттері ажыратады. Көшбасшы дегеніміз – тез арада дұрыс шешім қабылдай алуы, қиын жағдайлардан тез шығуы немесе шарасыз, бірақ тиімді жағдайлар жасай алуы тиіс.

Өзінің жеке дара мүмкіндіктерін ретімен игеру, жеке сипаттарын түзете білу, жаңа біліктіліктерін дамыту шаралары, студенттерді социумда күтіп тұрған тапсырмалар мен қиындықтарды жеңуге үйретеді.

Позитивті көшбасшыны құру үшін, келесі бағдарламаны іске асыру арқылы студенттерге психология-педагогикалық көмек көрсету қажет (сурет 16,17).



Сурет 16 – Университет сайтындағы Көшбасшылар клубының электронды парақшасы, бет 1



Сурет 16, бет 2



Сурет 17 - Көшбасшылар клубының хабарландырулары, бет 1



Сурет 17, бет 2

Бағдарламаның мақсаты: студенттердің лидерлік әлеуетін дамыту.

Бағдарламаны міндеттері:

-жігерлілікті, мақсаттылықты, өзіне және қоршаған ортасына деген жауапкершілікті дамыту;

- әлеуметтік белсенділік біліктілігіне үйрету;

- топты басқару біліктілігін құру;

- іс-әрекетті жоспарлау мен ұйымдастыру тәсілдерін оқыту;

- социумда коммуникативті өзара байланысу біліктілігін құру.

Бұл бағдарлама сабақтардан құралған, оның әрқайсысы ақпараттық және тәжірибелік бөлімнен тұрады. Сабақ ұзақтылығы – 1,5 сағат, айына 2 рет (қаңтар-мамыр).

Бағдарлама белгілі логикадан құралған, бір-бірімен тығыз байланысты жүйеден тұрады. Студенттер, әрбір сабақта «Көшбасшы кодексiне» енгізілетін 10 көшбасшының ережесімен танысады.

Бағдарламаның нәтижесі келесідей болуы тиіс:

- студенттердің, студенттер тобын ұйымдастыру және басқару біліктілігі;

- студенттерде әлеуметтік жауапкершілік сезімінің болуы;

- тренинг қатысушыларының өзін-өзі басқару жүйесінде тиімді әрекеті.

Соңында, жүргізілген бағдарламаның нәтижесін КҰҚ (коммуникативтік және ұйымдастыру қабілеті) әдісімен, бағдарламаға қатысқан студенттерге арналған кері байланыс анкетасымен тексеру (кесте 22).

Кесте 22 - Клубтың сабақтық- тақырыптық жоспары

Жұмыс түрі: 1- Диагностикалық жұмыс 2-Түзету-дамыту жұмыстары 3-Кеңес-беру жұмыстары 4-Ағарту					
Сабақ	Сабақ мақсаты	Диагностикалық жұмыс	Түзету-дамыту жұмыстары	Кеңес-беру жұмыстары	Ағарту
1	2	3	4	5	6
Психологиялық-педагогикалық диагностика	-студенттердің бойындағы лидерлік сапалардың қалыптасы деңгейін анықтау	1			
Өзіндегі көшбасшыны оят!	– қолайлы әлеуметтік-психологиялық климат құру – белсенді шығармашылық жұмысты орнату	0,5	0,5		0,5
Лидер және тәртіп	– өзін-өзі шабыттандыру мен өзін-өзі тәрбиелеу мәселелерін дамыту		0,5	0,5	0,5
Өзін-өзі ұйымдастыру, басқару шараларын ұйымдастыру	– өзін-өзі дамытуға деген ынтаны жоғарылату		0,5	0,5	0,5
Іскерлік қарым-қатынас психологиясы	-байланыс біліктілігін дамыту	0,2	0,8		0,5
Топтың ішінде жұмыс жасау психологиясы	– өзара сынды дамыту – өзіне деген сенімділікті дамыту		0,5	0,5	0,5
Лидер – әрекет ететін адам	– шешім қабылдау біліктілігін құру; – әлеуметтік жауапкершілік сезімін дамыту		1		0,5
Лидер және оның тобы	– сенімді әрекет пен тиімді қарым-қатынасқа қажетті біліктілікті дамыту – қоршаған ортамен достық қарым-қатынасты ұстай білу қасиетін дамыту		1		0,5
Сіздің басшылық стиліңіз	– топ жұмысын ұйымдастыра алу мен бағыттау алу біліктілігін дамыту	0,5	0,5		0,5

1	2	3	4	5	6
Табыс кілті	– өзін-өзі ынталандыру, жігерлендіру, өзін-өзі дамытуға ұмтылу		0,5	0,5	0,5
Жұмыстың нәтижелілігін жоғарылату тәсілі	– алынған білім мен біліктілікті бекіту -алынған біліктілікті күнделікті өмірде пайдалану	0,5	0,5	0,5	

Қорытындыласақ, біздің басты айтқымыз келген ойымыз, студенттердің лидерлік әлеуетін дамытуда элективті курс пен клуб жұмысын ұйымдастыру әдістемесінің қолға алынуының заманауи білім беру жүйесіндегі алатын орны ерекше. Сондықтан да жоғары оқу орнындағы ұйымдастырылған элективті курс пен клуб жұмысының барысында тренингтер мен заманауи технологияларды қолдану студенттердің қызығушылығы мен белсенділігін арттырып, құзырлы маман, жауапты студент, белсенді тұлға ретінде қалыптасуында тиімді нәтижеге жеткізуге мүмкіндік береді.

2.4 Бақылау экспериментінің нәтижелері

Зерттеу жұмысының қалыптастырушы экспериментінде біз бағдарламаға сәйкес студенттердің лидерлік әлеуетінің өзгеру динамикасын анықтауды жөн көрдік.

Қалыптастырушы эксперимент нәтижесіне талдауына көшпес бұрын біз ең алдымен зерттеу мәселеміздің төңірегінде озат педагогикалық тәжірибені қарастыруды жөн көрдік. Себебі біз педагогикалық жоғары оқу орынының студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытуды мақсат етсек, Қазақстандағы ең ірі, әрі беделді жоғары оқу орнының бірінің тәжірибесінде жоғары оқу орнынан кейінгі білім беруде «Білім берудегі лидер» мамандық ретінде бекітіліп, кәсіби деңгейде дайындық жүруде.

Атап айтқанда, Назарбаев Университетінің Жоғары білім беру мектебі (NUGSE) M.Sc. in Educational Leadership programs бағдарламасы бойынша үш мамандануға бағытталған: School Education (Мектептік білім беру), Higher Education (Жоғары білім беру) және Inclusive Education (Инклюзивті білім беру) арнай лидерлерді дайындау мамандығының бар екенін байқадық.

M.Sc. in Educational Leadership бағдарламасы университеттерде, мектептерде, педагогикалық институттарда, Білім және ғылым министрлігінде, сондай-ақ, даму мәселелерімен айналысатын ҰЕҰ мен ұйымдар сынды басқа да мекемелерде жұмыс істейтін жұмыскерлерге арналған. Яғни Қазақстан республикасы бойынша аталмыш оқу орнында мектеп, жоғары оқу орнында қызмет жасауға бағытталған Лидер мамандығы бойынша мамандар дайындайтын жалғыз оқу орны болды.

M.Sc. in Educational Leadership

Назарбаев Университетінің Жоғары білім беру мектебі (NUGSE) M.Sc. in Educational Leadership programs бағдарламасы бойынша үш мамандануға бағытталған: School Education (Мектептік білім беру), Higher Education (Жоғары білім беру) және Inclusive Education (Инклюзивті білім беру).

M.Sc. in Educational Leadership program әрбір бағдарламасы білім беру саласында жұмыс істейтін мамандарды мекемедегі, кәсіби қоғамдастықтардағы, сондай-ақ, жалпы қоғамдағы өз жұмыстарының аясында өзгерістерді жүргізу үшін қажетті дағдылар, білім және мүмкіндіктермен қамтамасыз етуге арналған. Атап айтқанда, студенттер өздерінің зерттеу саласына жататын ұлттық және халықаралық білім беру мәселелері мен пікірталастарын, Қазақстанда да және басқа да халықаралық контексттерде де маңызды білім беру тақырыптарын зерттеуге сай келетін көшбасшылық стратегиясы мен өзгерістерді басқару және әдістемелік шешімдерді терең түсінуді дамытатын болады.

M.Sc. in Educational Leadership бағдарламасы университеттерде, мектептерде, педагогикалық институттарда, Білім және ғылым министрлігінде, сондай-ақ, даму мәселелерімен айналысатын ҰЕҰ мен ұйымдар сынды басқа да мекемелерде жұмыс істейтін жұмыскерлерге арналған.

M.Sc. in Educational Leadership: School Education

Бұл бағдарлама мектептерде немесе басқа тиісті мекемелерде жұмыс істейтін оқу жоспарын бағалау, жасау және педагогика саласындағы әкімшілер, оқытушылар мен мамандарға арналған.

Студенттер «Educational Leadership for schools» және «Educational Context and Reform in Kazakhstan» сынды негізгі пәндер бойынша теорияда да, тәжірибеде де мықты негізді дамытатын болады.

Сондай-ақ, студенттерде «Professional Identity», «Comparative and International Education» және «Education Policy Analysis Development» сынды элективті пәндерді таңдау мүмкіндігі болады.

M.Sc. in Educational Leadership барлық бағдарламаларындағыдай аталмыш бағдарламаның студенттері мекемелердегі нақты мәліметтер негізінде және білім беру жүйесі арқылы шешім қабылдауға көмектесуге мүмкіндік беретін зерттеудің мықты сандық және сапалық дағдыларын дамытатын болады.

M.Sc. Educational Leadership: School Education бағдарламасының студенттері мектептерде, ҚР БҒМ қарамағындағы ұйымдарда, даму мәселелерімен айналысатын мекемелерде, ҰЕҰ, сараптамалық орталықтар мен университеттерде маңызды үлес қосуға қажетті қабілеттерді дамытатын болады.

M.Sc. in Educational Leadership: Higher Education

Бұл бағдарлама университеттер және олармен өзара байланысты мекемелерде жұмыс істейтін, өздерінің мекемелері мен жұмыстарында және жалпы қоғамда өзгерістер енгізуге қажетті білім мен дағдыларға ие саясаткерлер, әкімшілер, зерттеушілер мен оқытушыларға арналған.

Студенттер «Educational Leadership and Educational Context and Reform in Kazakhstan» сынды негізгі пәндерге қосымша ретінде «Organization and Governance in Higher Education», «Higher Education Finance» и «Globalization and Higher Education» сынды элективті пәндерді таңдай алады.

Бағдарлама студенттерге зерттеудің сандық және сапалық әдістерімен егжей-тегжейлі даярлықты ұсынады, Қазақстандық контекстте де және халықаралық деңгейдегі контекстте де жоғары білім берудің ағымдағы және болашақ реформаларын талдау мен бағалауға арналған зерттеулерді қолдануға қажет дағдылармен қамтамасыз етеді. Студенттер осы зерттеу дағдыларына сүйене отырып, өз таңдаулары бойынша жоғары білім берудің маңызды мәселесі бойынша тәуелсіз ғылыми-зерттеу жобаларын жүргізе алады.

M.Sc. in Educational Leadership: Higher Education бағдарламасының түлектері ары қарайғы жұмысқа тұру, докторлық зерттеулер жүргізу, мемлекеттік органдармен, дамыту мәселелерімен айналысатын мекемелермен, ҰЕҰ, талдау орталықтарымен және университеттермен жұмыс істеу бойынша үлкен таңдауға ие.

M.Sc. in Educational Leadership: Inclusive Education

Инклюзивті білім беруге оқытудың барлық деңгейінде: мектепке дейінгі, бастауыш, орта, жоғары және өмір бойы үздіксіз білім беру кезеңдерінде студенттердің әр түрлілігін мойындайтын саяси тәсіл тән.

Инклюзивті білім беру белгілі бір мақсаттарға жету мақсатында белсенді режимде жұмыс істеуге дайын, барлық студенттердің жетістіктері мен ілгерілігін қолдай алатын ақпараттанған, стратегиялық ойлай алатын және көшбасшы-трансформаторларды талап етеді. Ол - M.Sc. in Educational Leadership: Inclusive Education бағдарламасы аясында NUGSE бойынша оқитын білім беру көшбасшылары.

Инклюзивті білім беру бағдарламасының түлектері докторантураның ары қарайғы бағдарламасына және Білім және ғылым министрлігі мен басқа да үкіметтік мекемелерде, дамыту бойынша агенттіктерде, ҰЕҰ, талдау орталықтарында және университеттерде қызмет етуге дайындалады.

Түсуге қойылатын талаптар:

6) үміткердің «Білім беру саласын басқарудағы ғылым магистрі» бағдарламасына түсуге түрткі болған себептер туралы, үміткердің ұзақ мерзімді мансаптық мақсаттары және бұл бағдарламаның сол мақсаттарға жетуде қандай көмегі болатыны туралы эссе;

7) үміткердің кәсіби және академиялық қабілетін бағалауға мүмкіндігі бар және оның жетістіктері мен болашақ жоспарларынан хабардар тұлғалардан екі ұсыным хат. Ұсыным хаттары корпоративті электрондық мекен-жайдан жіберілуі керек.

Жоғарыда айтылғандарды қорытындыласақ, педагогикалық мамандық студенттерінің лидерлік әлеуетін дамыту мақсатында озық тәжірибе ескеріліп, педагогикалық жоғары оқу орнында, болмаса, жоғарғы білім беру деңгейінде «Білім берудегі лидер» мамандығы ашылып, мамандық аталмыш бойынша білім алуға мүмкіндік қарастырылса.

Енді аталмыш параграфтың міндетіне сәйкес қалыптастырушы эксперимент нәтижесін қарастырсақ.

Қалыптастырушы экспериментке Абай атындағы Қазақ Ұлттық педагогикалық университетінің «Педагогика және психология» мамандығының ІІІ курс студенттері қатысты.

Студенттердің лидерлік әлеуетін дамытуға байланысты біз педагогикалық жоғары оқу орны оқытушылары мен әр түрлі курстағы студенттерден сауалнама жүргіздік.

Студенттердің лидерлік әлеуетін жоғары оқу орнында көрсете алуы жайлы сауалнама нәтижелерін талдау барысында, келесі басым болған айқындамаларды айтуға болады:

- оқытушалардың айтуы бойынша студенттердің лидерлік әлеуеті әлеуметтік жұмыстармен айналысқанда көрінеді;

- оқытушылар студенттердің лидерлік әлеуетінің көріністері формалды емес формада көрінетінін (лидер ресми емес ортақ беделге ие болған жағдайда), яғни, ғылыми жұмыстармен айналысатын немесе үздік оқитын студент, сондай-ақ, топтағы старостаның орнын басатын студенттерді айтады;

- І-ІІ курс студенттері лидерлік көріністерін формалды емес формада көреді. Олар лидерлік әлеуеттерінің көрсету мүмкіндіктерін үздік оқумен, ғылыми жұмыстармен айналысуымен, курстық және дипломдық жұмыстарды жазу барысында деп белгілейді. Бірақ, соңғы курсқа келгенде олардың көзқарастары күрт өзгередіні байқалады.

Сауалнама нәтижелері қатысушылардың оқу барысында лидерлік әлеуетін тек көрсету ғана емес, оны тәрбиелеу маңыздылығын айқындады. Қатысушылардың басым көпшілігі студенттердің лидерлік әлеуетін дамытуға аса назар салуды, сондай-ақ, оны тәрбиелеуге бағытталған арнайы курстар, түрлі тренингтерге және іскерлік ойындарға қатысу маңыздылығын толық қолдады. Студенттердің лидерлік әлеуеттерінің көріністерін оқытушылар зияткерлік пен ұйымдастырушылық деп белгілегенімен, студенттер тек ұйымдастырушылық қасиетпен шектеледі.

Жоғарыда айтылған теориялық тұжырым (ойлар) мен тәжірибелік-эксперименттік жұмыстарды есепке ала отырып, біздің ойымызша лидерлік әлеуетті дамыту үшін, келесі педагогикалық шарттарға басымдылық беру керек:

- лидерлік әлеуеттері жайлы түсінігін ой елегінен өткізу тұлғаның бағдары ету;

- арнайы ұйымдасқан, танымдық-кәсіптік жағдаяттарға, лидерлік әрекеттерге студенттерді баулу. Олар: түрлі саладағы тренинг пен іскерлік ойындар, «Педагогика және психология» курстары, университеттің «жоспарлы» қоғамдық жұмыстары;

- оқудан тыс өзіндік лидерлік тәжірибені байыту (олимпиадалар, кәсіп орындарындағы тәжірибелік сабақтар, курстық және дипломдық жұмыстарын жазу).

Сонымен қатар, студенттердің лидерлік әлеуетін дамыту шарттарының бірі - педагогтардың лидерлерді тәрбиелеуге дайындығы, оның ішінде лидерлік сапаның анықтаушы факторы – қазіргі кездегі лидерлік феномені; педагогтардың лидермен жұмыс жасау ерекшеліктері, студенттің лидерлік әлеуетін диагностикалау дағдысы, топтағы лидерлік орта құру қабілеті, лидерлермен әрекетке түсу ұмтылысы.

Студенттерде лидерлік әлеуетті дамыту өзектілігін, олардың кәсіби қызметтегі маңызын сауалнама алынған студенттердің 98%-ы растап отыр. Соның негізінде лидерлік әлеуеттерді дамыту өзектілігі мынадай жағдайларда анықталады:

- 1) Жаңашыл әлеуметтік талаптарға сәйкес келетін жаңа ұрпақ мұғалімінің қалыптасуы;
- 2) Болашақ мұғалімнің бәсекеге қабілетті тұлға болуындағы лидерлік әлеуеттің маңыздылығы;
- 3) Лидерлік әлеуеттің педагог қызметінің жоғарылуына тиімді әсер етуі;
- 4) Оқушылар бойында лидерлік әлеуеттің дамуы, мұғалім бойында да осы қасиеттердің болуы шарттылығы;
- 5) Лидер оқытушы оқу орнындағы реформалауда белсенділік таныту және оқу-тәрбиелік үдерісте өзгеріс енгізе алу қабілетінің болуы.

Мұғалімдерден алынған сауалнама бойынша лидерлік әлеует студенттік шақтағы өзін-өзі таныту үшін ғана маңызды құрал болып есептелмейді, педагогикалық жоғары оқу орындары бітірушілерінің кезекті әлеуметтік бейімделуі үшін де маңызды.

Лидерлік әлеует өмірлік іс-әрекеттің шарттарына сәйкес екпіндеп өзгеретін болашақ мұғалімдердің бәсекеге қабілеттілігінің жоғарылауына көмектеседі. Жоғары оқу орындары студенттерінің бойындағы лидерлік әлеуеттің дамуына жағдай жасау, білім берудегі қызмет көрсету нарығындағы бәсекелестікке қабілеттілік шарттарындағы саналы көзқарастың маңызы зор.

Сонымен қатар, педагогика және психология мамандығының студенттерінен *«Шынайы лидердің сипаттамасы»* атты лидердің сапалы қасиеттерін көрсететін *15 қасиеттер берілген сауалнамаға* жауап беруін сұрадық. Адамның лидер болу мүмкіндігі көп жағдайда ұйымдастырушылық және коммуникативті сапалардың дамуымен байланысты. Нағыз лидер қандай тұлғалық сипаттамалық сапаларға ие болуы керек?

Лидердің маңызды 7 сапасын ерекшеленіз.

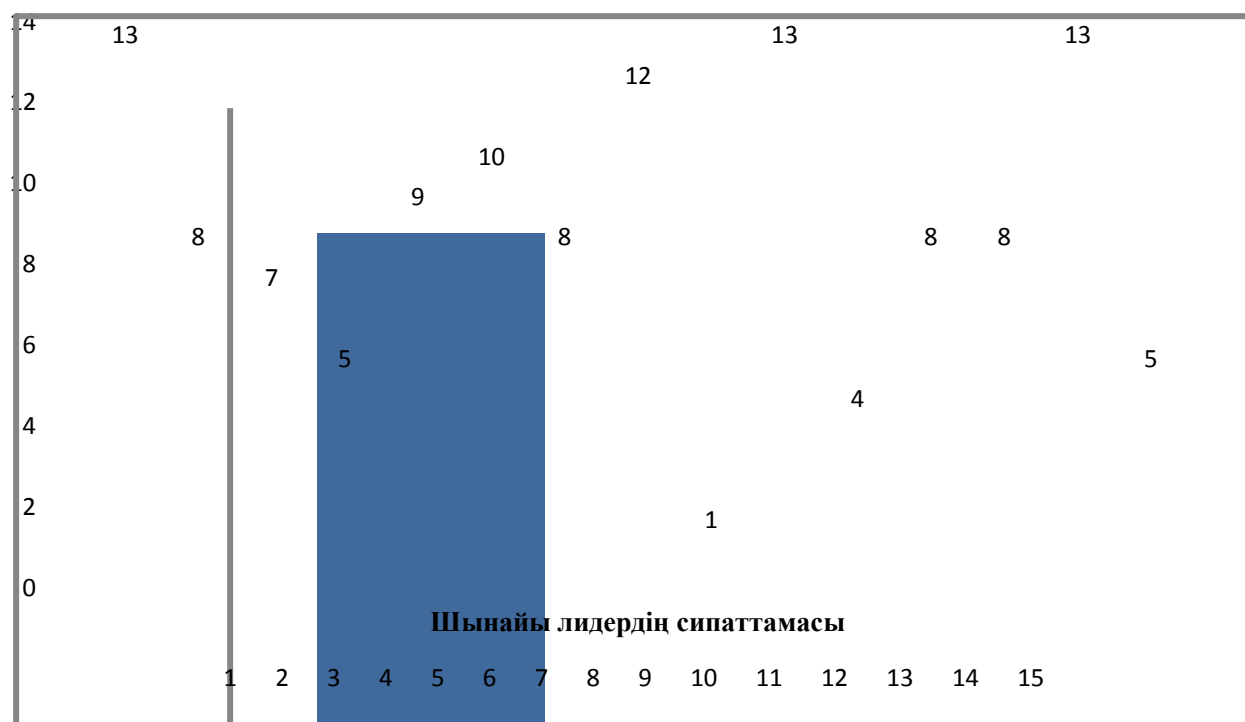
Шынайы лидер сипаттамасына студенттер берген мәліметтерге сүйенсек, ең негізгі жеті сипаттамаға жатқызады:

- 1.Еріктік, мақсатқа жету жолындағы қиындықтарды жеңу мүмкіндігі -13
2. Сенімді, сөзіне тұрақты, оған сенім артуға болады -13
- 3.Шешім қабылдай алады, өз уақытымен және дербес түрде шешім қабылдай алады, қиын жағдайларды өзіне жауапкершілік алады -13
4. Өзіне және өзгеге талапшыл, тапсырылған жұмыс есебін сұрайды -12
5. Жаңа талаптар мен жағдайларға жақсы бейімделе біледі -10

6. Психологиялық тұрақты және өздерін мүмкін емес ұсыныстармен қызықтыруға мүмкіндік бермейді -9

7. Өзіне сыни көзбен қарай білетін, өз жетістіктері мен сәтсіздіктерін дұрыс бағалай білетін -8

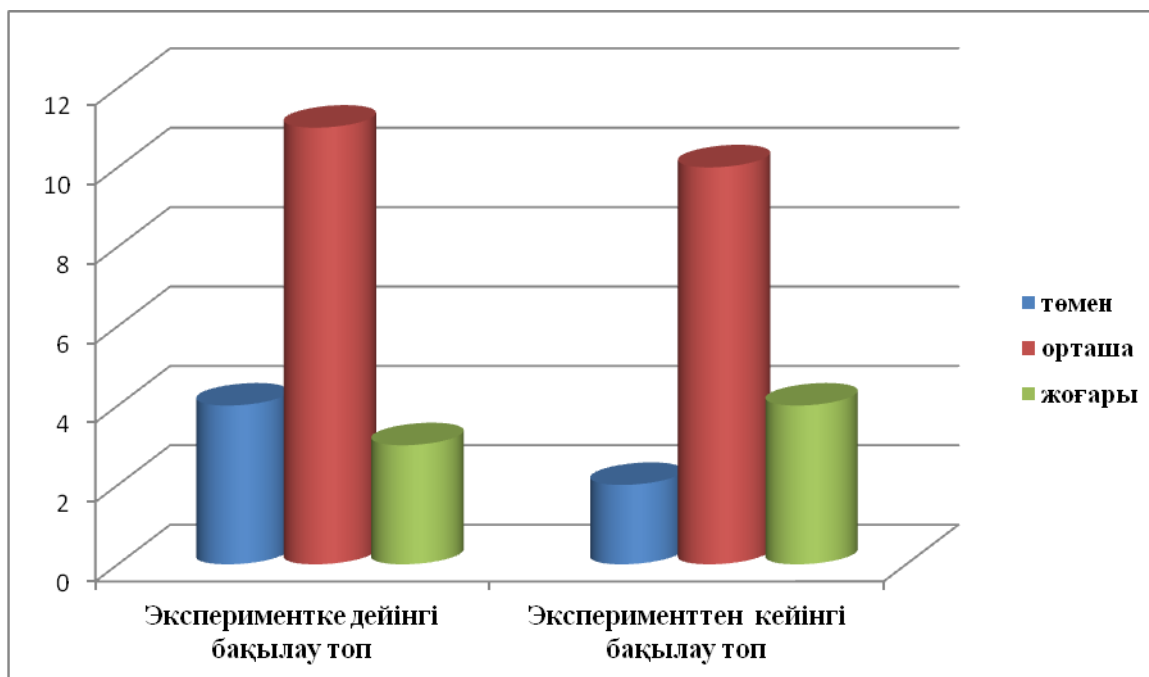
Қарастырылған мәліметті сурет түрінде көретін болсақ, төмендегі суретке назар аударайық (сурет 18-20):



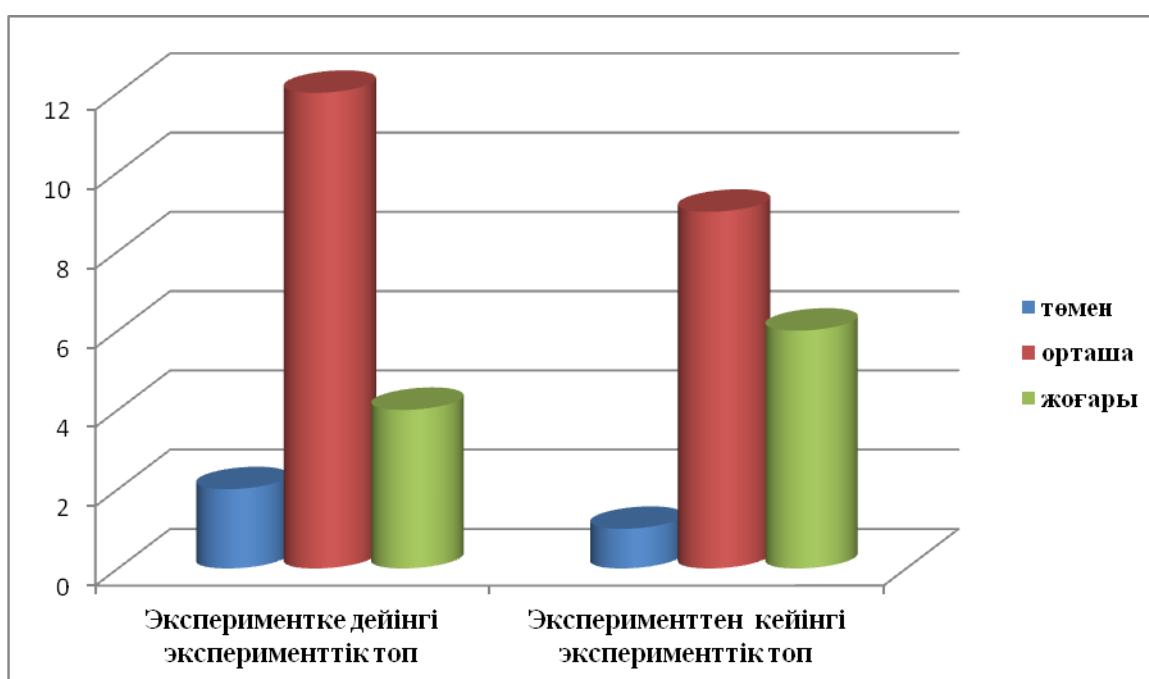
Сурет 18 - Келесі кезекте «Лидер болуға қабілеттісіз ба» тестінің нәтижесі төмендегідей көрсетті

Кесте 23 - «Лидер болуға қабілеттісіз ба» тестінің нәтижесі

Экспериментке дейінгі бақылау топ	Экспериментке дейінгі эксперименттік топ	Эксперименттен кейінгі бақылау топ	Эксперименттен кейінгі эксперименттік топ
26-40- төмен көрсеткіш көрсеткен студенттер саны -4	26-40- төмен көрсеткіш көрсеткен студенттер саны -2	26-40- төмен көрсеткіш көрсеткен студенттер саны -2	26-40- төмен көрсеткіш көрсеткен студенттер саны -1
11-25 орташа көсеткіш көрсеткен студенттер саны-11	11-25 орташа көсеткіш көрсеткен студенттер саны-12	11-25 орташа көсеткіш көрсеткен студенттер саны-10	11-25 орташа көсеткіш көрсеткен студенттер саны-9
0-10 жоғары көрсеткіш көрсеткен студенттер саны-3	0-10 жоғары көрсеткіш көрсеткен студенттер саны-4	0-10 жоғары көрсеткіш көрсеткен студенттер саны-4	0-10 жоғары көрсеткіш көрсеткен студенттер саны-6



Сурет 19 - Бақылау тобындағы өзгерістер



Сурет 20 - Эксперименттік топтың өзгерістері

Сондай-ақ, жоғарыда аталған мамандықтардың студенттері «Лидер деген кім?», «Лидерлік сізге болашақта немен көмек береді?» деген сауалға жауап берулерін өтіндік.

Топтағы студенттердің «лидер» ұғымына берген түсініктері мағыналық жағынан түрлі екенін байқадық:

Студент А.: «Лидер –өзгелердің ой-пікірімен санасып, шешім

қабылдайтын, өзгелерге ықпал жасай алатын, сөзге шешендік қабілеті бар, ой-өрісі, ақыл-парасаты жоғары, адамдармен қарым-қатынасы жоғары, басшылық жасап отырған топтың жетістікке жетуіне ықпал жасап, алға жетелейтін тұлға».

Студент К.: «Лидер- бұл топта беделге ие адам. Оған табандылық, мақсаттылық, жауапкершілік, батылдық және ұйымдастырушылық сапалары тән».

Студент А.: «Лидер – бұл өз – өзіне сенімді, күйзеліс жағдайларға тұрақты, әр адамға жол таба алушы, жан – жақты дамыған, өзге адамдарды қызықтыра алушы адам».

Студент Л.: «Бұл болашаққа жол аша білетін, өз соңынан ізбасарларын, ұжымын ерте білетін адам. Ол табанды, дүниеге сеніммен шаттана қарай алатын, сенімді, шешім қабылдай алатын, өз командасын және олардың сапаларын, кемшіліктерін көре алатын, жеңісті дұрыс қабылдап және оған бағдарланған адам».

Студент М.:«Лидер –өзгелердің ой –пікірімен санасып, шешім қабылдайтын; өзгелерге ықпал жасай алатын; сөзге шешендік қабілеті, ой – өрісі, ақыл –парасаты жоғары; адамдардың барлығына бір дәрежеде қарым – қатынас жасай алып, олардың жетістікке жетуіне ықпал жасап, алға жетелейтін тұлға».

Білімалушылардың арасында біздің сұраққа орыс тілінде жауап бергендер де болды, мысал ретінде студент Ж.: «Лидер - это тот, кто в любой компании или коллективе всегда проявляет инициативу, к нему прислушиваются другие. Лидер ответственен и самостоятелен. Лидер это уверенный в себе человек. Это тот кто умеет взаимодействовать с людьми, с равными и слабее духом».

«Лидерлік сізге болашақта немен көмек береді?» деген сауалға жауаптарды талдасақ:

-Лидерлік сапалар болашақта мақсатқа қол жеткізуге көмек береді, өз – өзіне сенімді болады. Бұл адамдарды өз соңынан іс немесе жаңа идеямен қызықтыра алады, белсенді түрде жетістікке ұмтылады;

-Менің ойымша лидерлік адамға үнемі қажет, мектеп қабырғасынан университетке дейін, жұмыс барысында. Лидер сапалары алға қойылған мақсатқа қол жеткізуге мүмкіндік береді; Болашақта лидерлік маған жоғары дәрежелі орында тұрақты болуға, саналы және тиімді түрде керекті нәтижеге қол жеткізуші қиындықтарды жеңуге көмек береді.

- Барлық жерде алдыңғы қатарлы орынға иеленуге ұмтылысын оятады, барлық өмір саласында жауапкершілік пен бастамашылдықты танытуға жетелейді. Жақсы нәтижеге қол жеткізуге көмек береді.

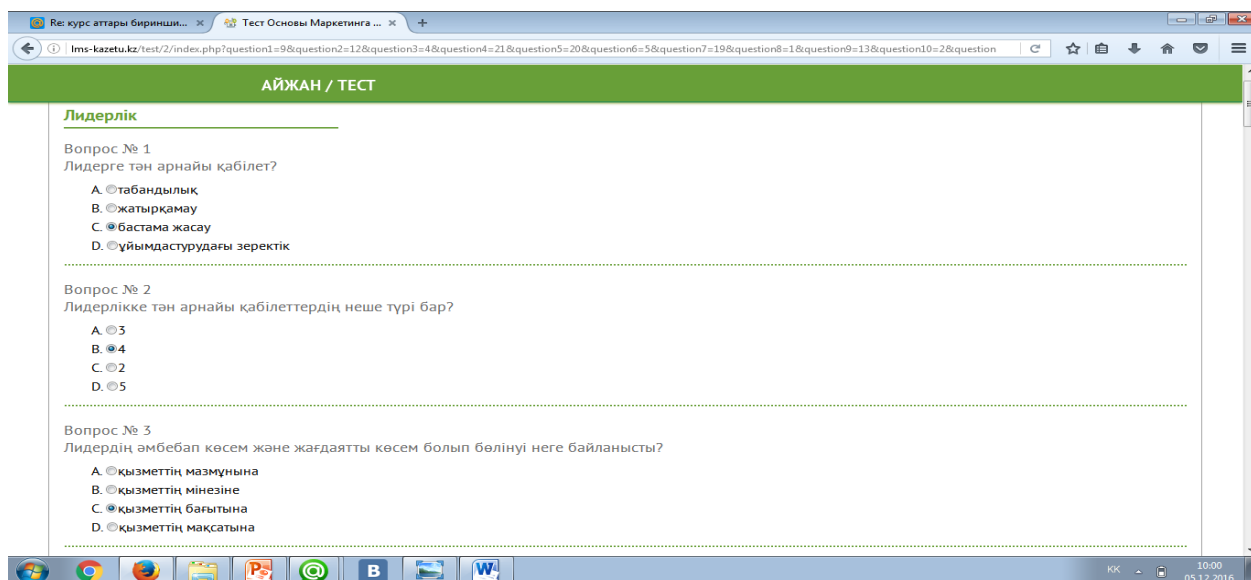
Сонымен қатар, мынадай маңызды деген сапаларды ерекшелейді:

- Беделділік;
- Сенімділік;
- Тұрақты қарым-қатынас;
- Табыс;
- Жауапкершілік;
- Жетістік;

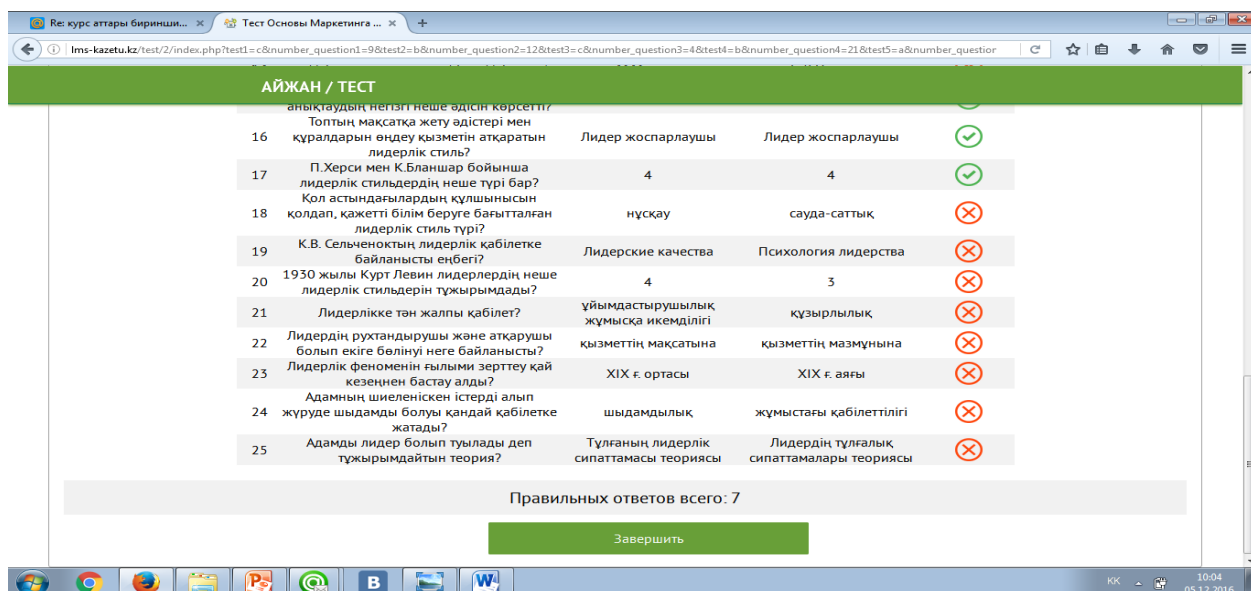
– Кәсіби өсу.

Қалыптастырушы эксперимент барысында өткізілген «Лидерлік» элективті курсы студенттердің меңгеру деңгейін анықтау мақсатында тест сұрақтары құрастырылды. Тест сұрақтары арнайы бағдарламасына салынып, нәтижесі анықталды.

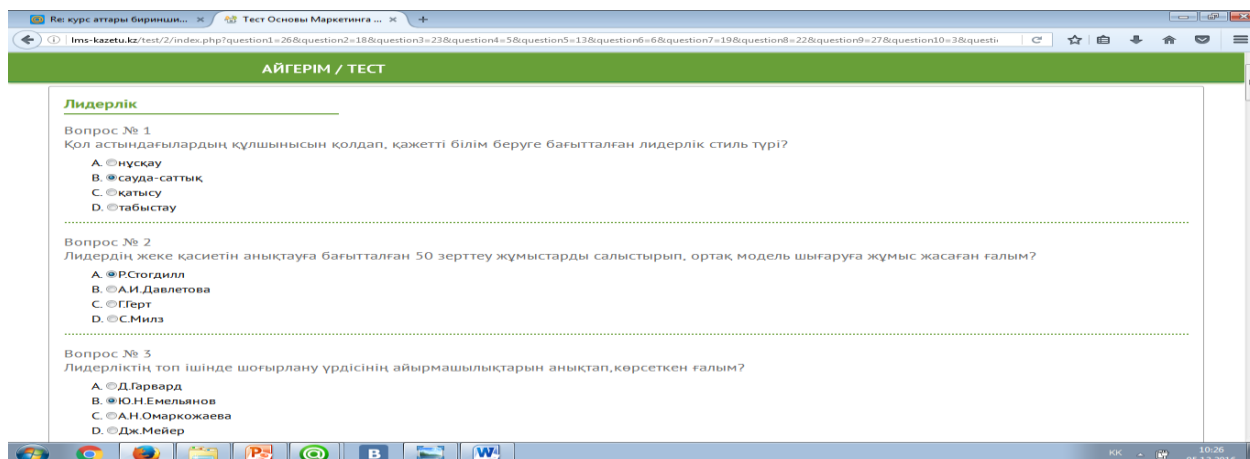
Жалпы қатысушылар саны-34, бақылау тобынан 18 студент және эксперимент тобынан 16 студент қатысты. Жалпы сұрақ саны-30 (қосымша Б). Сұрақтарға жауап беру мысалына сүйенсек (сурет 21-25).



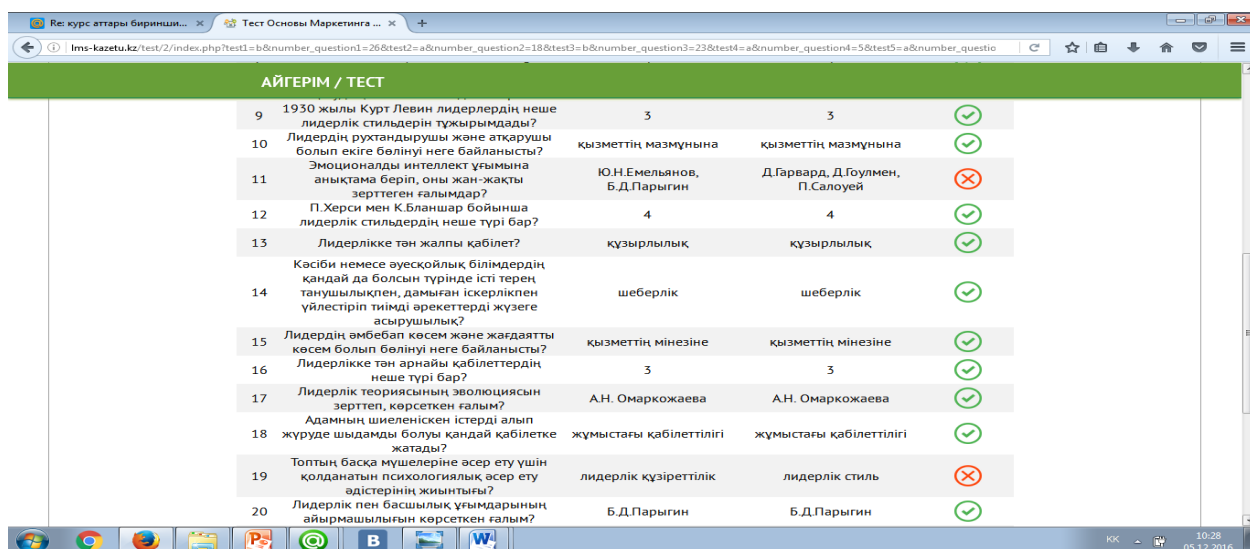
Сурет 21 -Тестке жауап беру мысалы



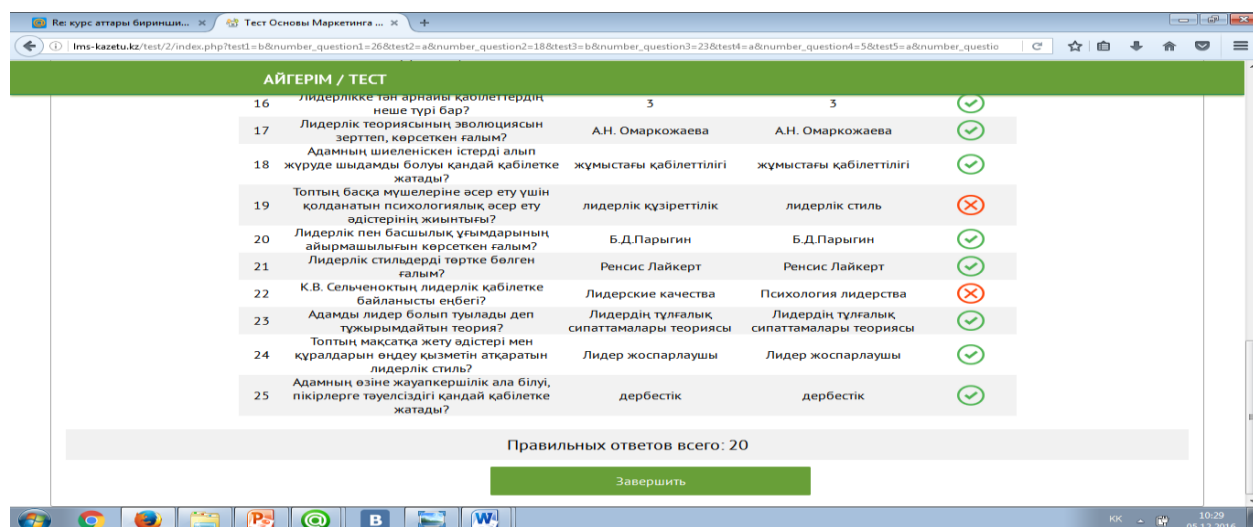
Сурет 22- Тест бойынша жауаптардың талдауы



Сурет 23 -Тестке жауап беру мысалы



Сурет 24 -Тест нәтижелері



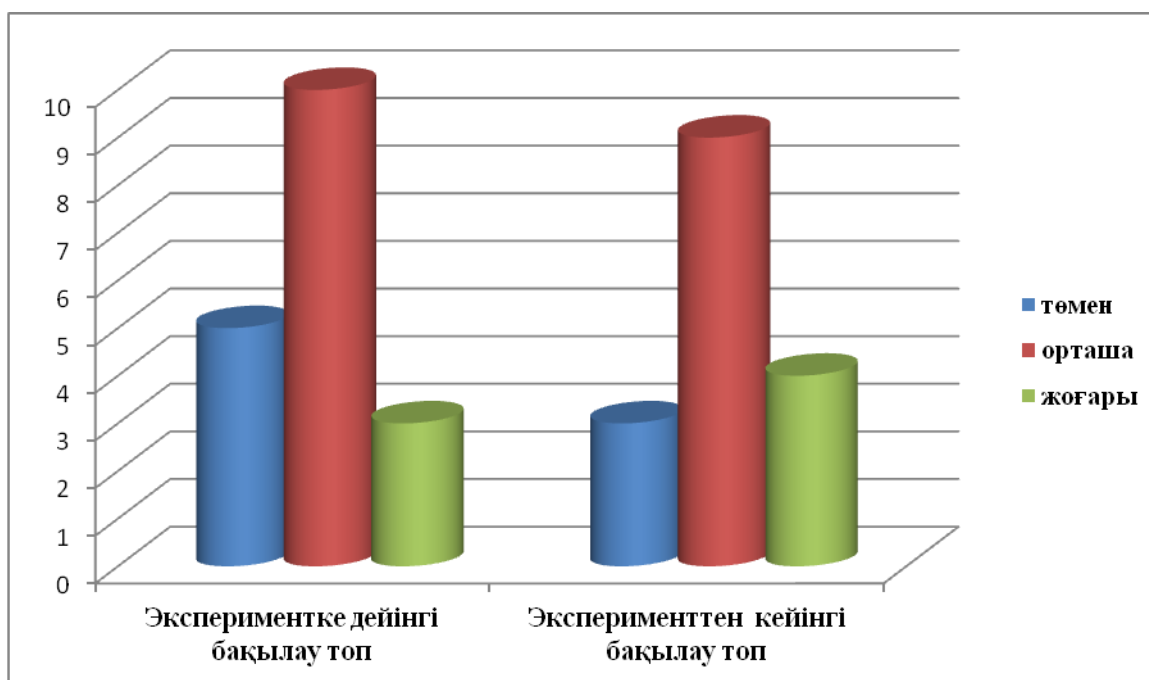
Сурет 25 - Тест бойынша жауаптардың талдауы

Енді осы тесттің жалпы қорытындысын шығарсақ (кесте 24):

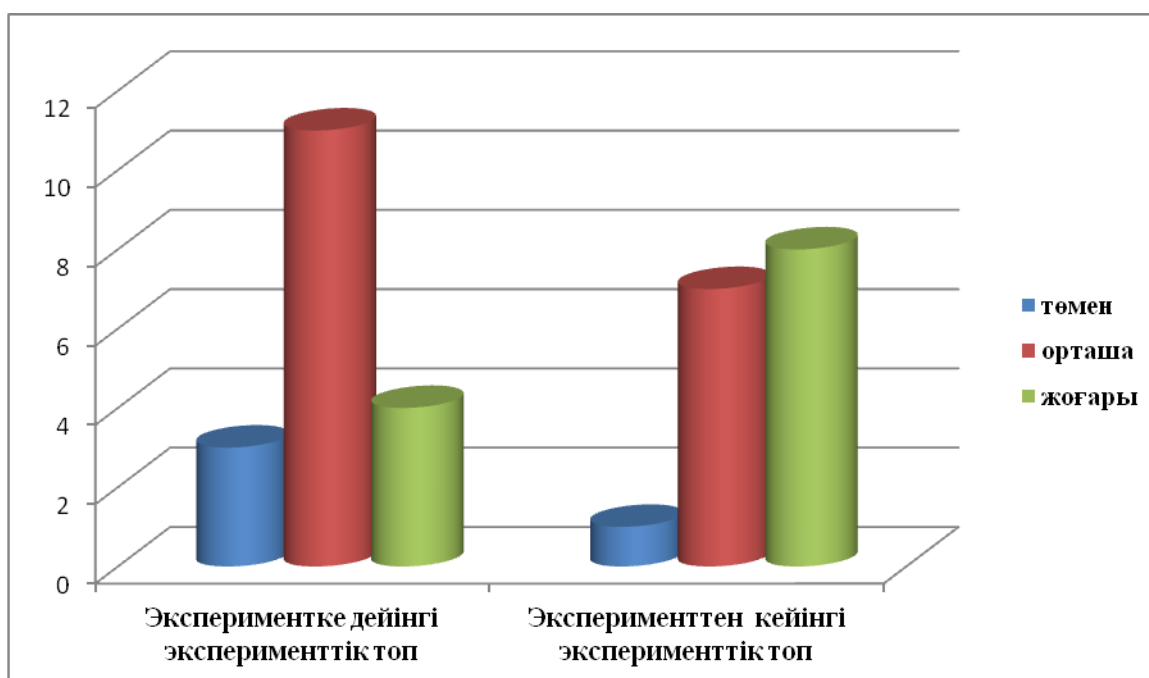
Кесте 24 - Тесттің жалпы қорытындысы

Экспериментке дейінгі бақылау топ	Экспериментке кейінгі эксперименттік топ	Эксперименттен кейінгі бақылау топ	Эксперименттен кейінгі эксперименттік топ
0-12- төмен көрсеткіш көрсеткен студенттер саны -5	0-12- төмен көрсеткіш көрсеткен студенттер саны -3	0-12- төмен көрсеткіш көрсеткен студенттер саны -3	0-12- төмен көрсеткіш көрсеткен студенттер саны -1
13-24 орташа көсеткіш көрсеткен студенттер саны-10	13-24 орташа көсеткіш көрсеткен студенттер саны-11	13-24 орташа көсеткіш көрсеткен студенттер саны-9	13-24 орташа көсеткіш көрсеткен студенттер саны-7
25-30 жоғары көрсеткіш көрсеткен студенттер саны-3	25-30 жоғары көрсеткіш көрсеткен студенттер саны-4	25-30 жоғары көрсеткіш көрсеткен студенттер саны-4	25-30 жоғары көрсеткіш көрсеткен студенттер саны-8

Тест нәтижесін сурет түрінде қарастырсақ (сурет 26,27):



Сурет 26 - Бақылау тобының нәтижелері



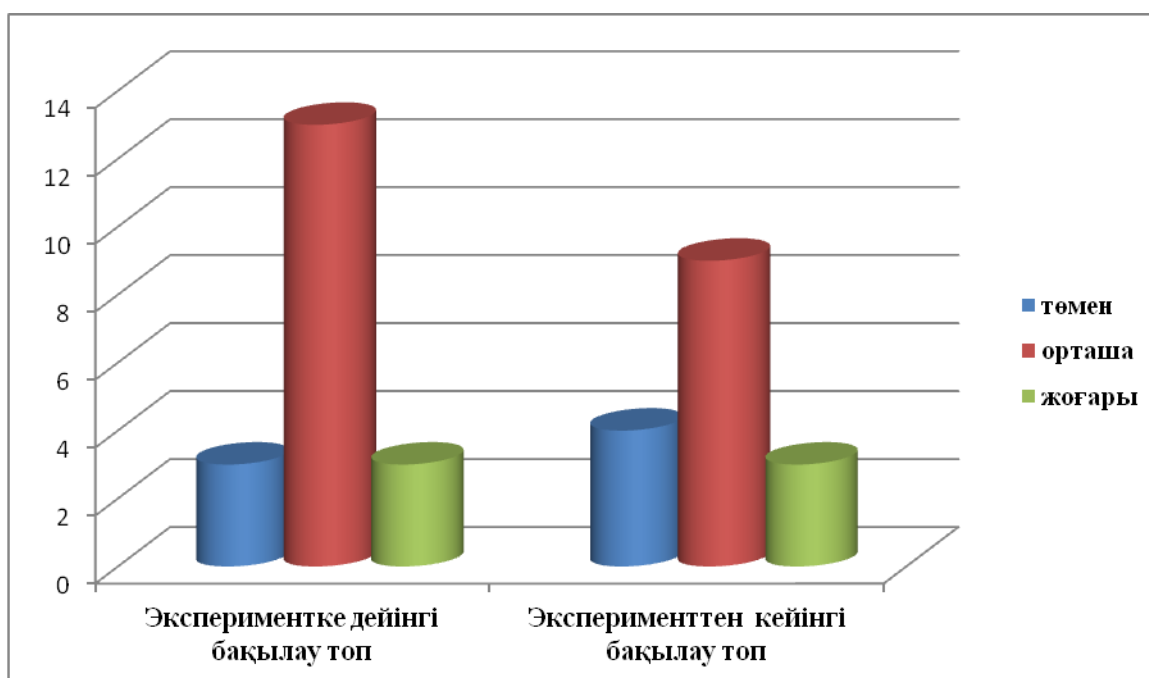
Сурет 27- Эксперименттік топтың нәтижелері

Келесі кезекте біз студенттерден Лидерлік қабілеттерді диагностикалау (Е.Жариков, Е.Крушельницкий) тестін тағы да алуды жөн көрдік. Жалпы қатысушылар саны -34. Берілген сұрақтар саны-50 (кесте 25).

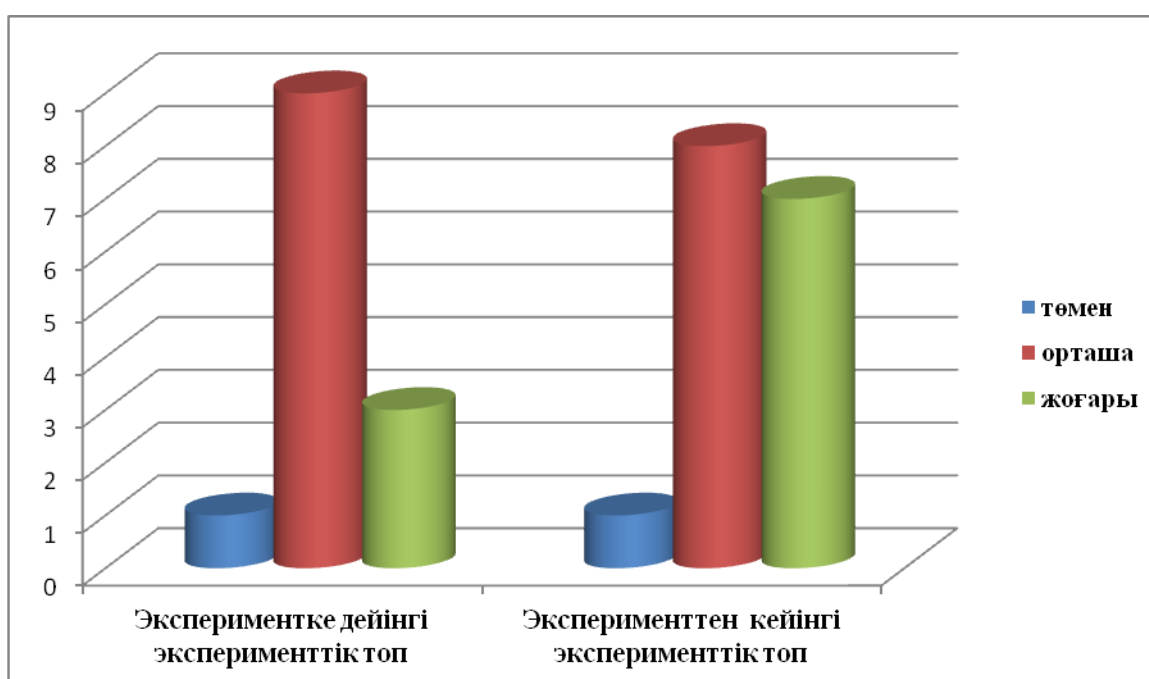
Кесте 25 - Лидерлік қабілеттерді диагностикалау тестінің нәтижесі

Экспериментке дейінгі бақылау топ	Экспериментке дейінгі эксперименттік топ	Эксперименттен кейінгі бақылау топ	Эксперименттен кейінгі эксперименттік топ
0-25- төмен көрсеткіш көрсеткен студенттер саны -3	0-25- төмен көрсеткіш көрсеткен студенттер саны -1	0-25- төмен көрсеткіш көрсеткен студенттер саны -4	0-25- төмен көрсеткіш көрсеткен студенттер саны -1
26-35 орташа көсеткіш көрсеткен студенттер саны-12	26-35 орташа көсеткіш көрсеткен студенттер саны-13	26-35 орташа көсеткіш көрсеткен студенттер саны-9	26-35 орташа көсеткіш көрсеткен студенттер саны-8
36-40 жоғары көрсеткіш көрсеткен студенттер саны-3	36-40 жоғары көрсеткіш көрсеткен студенттер саны-4	36-40 жоғары көрсеткіш көрсеткен студенттер саны-3	36-40 жоғары көрсеткіш көрсеткен студенттер саны-7

Осы нәтижені сурет түрінде анықтасақ (сурет 28,29):



Сурет 28 - Бақылау тобының көрсеткіштері

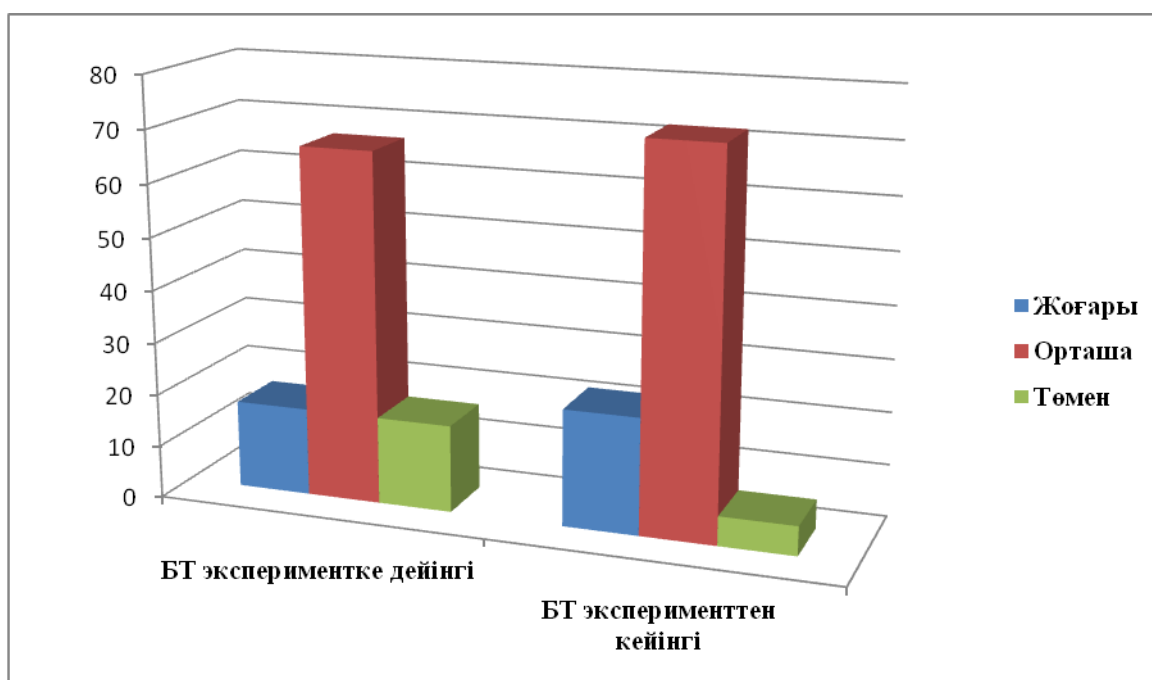


Сурет 29- Эксперименттік топтың көрсеткіштері

Бақылау эксперименті бойынша қайталанып алынған «Лидер болуға қабілеттісіз ба» тестінің нәтижесі төмендегідей көрсетті: эксперименттік топта төмен деңгей басында – 25 % болса , соңында 6,25 % төмендеген. Ал жоғары деңгей 18,75% - 43,75 % көтерілген (кесте 25), (сурет 30,31).

Кесте 26 - Студенттердің лидерлік әлеуетін дамыту деңгейлерінің өзгеру динамикасы (мотивациялық)

Деңгейлер	БТ,%		ЭТ,%	
	Экспер. дейін	Экспер. кейін	Экспер. дейін	Экспер. кейін
Жоғары	16,7	22,2	18,75	43,75
орташа	66,7	72,2	56,25	50
төмен	16,6	5,6	25	6,25



Сурет 30 - Студенттердің лидерлік әлеуетін дамыту деңгейлерінің өзгеру динамикасы (мотивациялық).Бақылау тобы

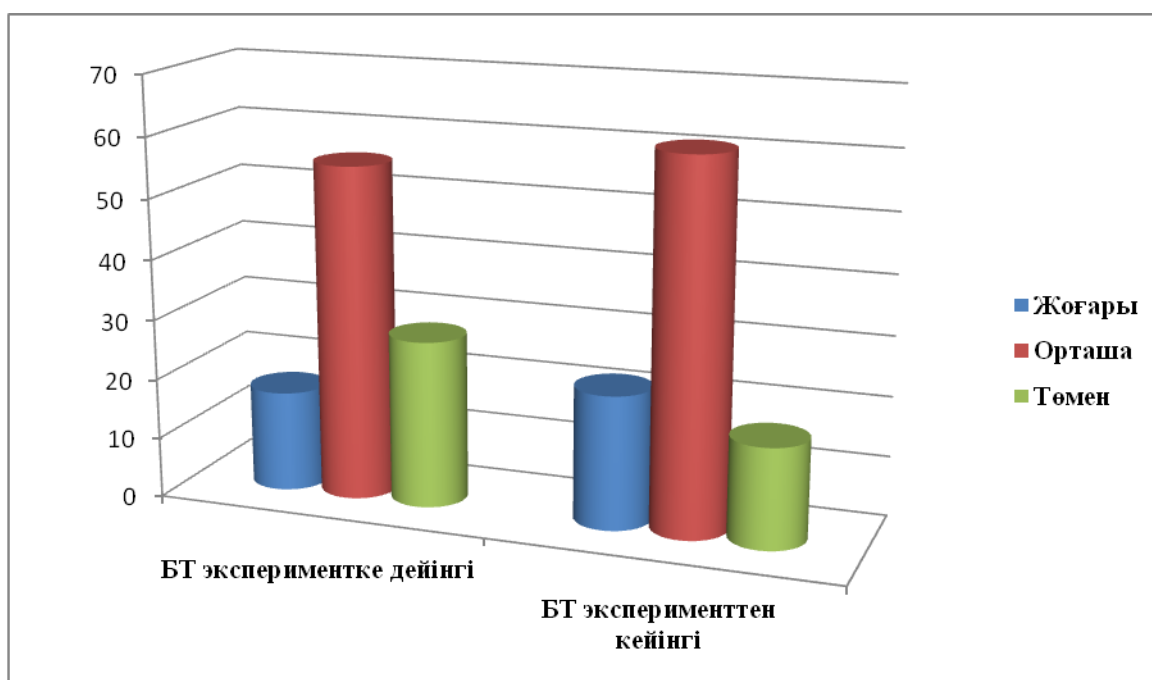


Сурет 31 - Студенттердің лидерлік әлеуетін дамыту деңгейлерінің өзгеру динамикасы (мотивациялық). Эксперименттік топ

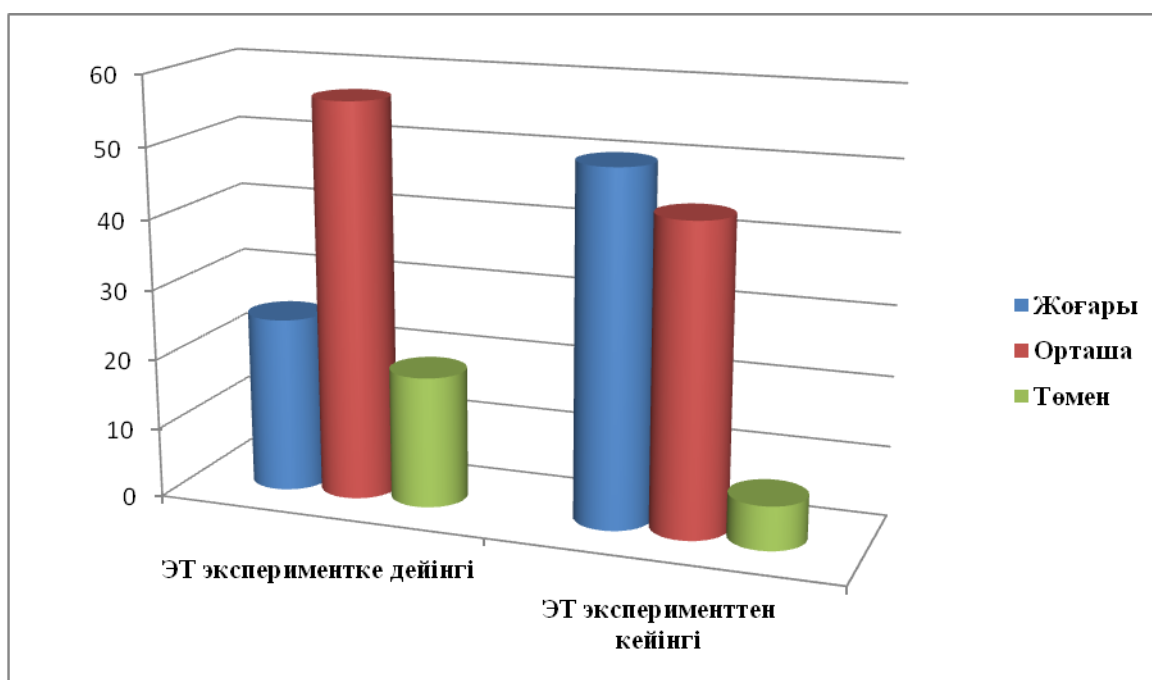
Қалыптастырушы эксперимент барысында өткізілген «Лидерлік» элективті курсын студенттердің меңгеру деңгейін анықтау мақсатында (танымдық компонент) келесідей өзгерістер байқадық, эксперименттік топта анықтаушы кезеңде төмен деңгей -18,75 % болса, ал эксперимент соңында 6,25 % өзгеріс барын анықтадық. Жоғары деңгей бастапқы кезеңде -25 % құраса, соңында 50% көтерілгенін байқауға болады (кесте 27), (сурет 32,33).

Кесте 27 - Студенттердің лидерлік әлеуетін дамыту деңгейлерінің өзгеру динамикасы (танымдық)

Деңгейлер	БТ, %		ЭТ, %	
	Экспер. дейін	Экспер. кейін	Экспер. дейін	Экспер. кейін
жоғары	16,7	22,2	25	50
орташа	55,5	61,1	56,25	43,75
төмен	27,8	16,7	18,75	6,25



Сурет 32 - Студенттердің лидерлік әлеуетін дамыту деңгейлерінің өзгеру динамикасы (танымдық).Бақылау тобы

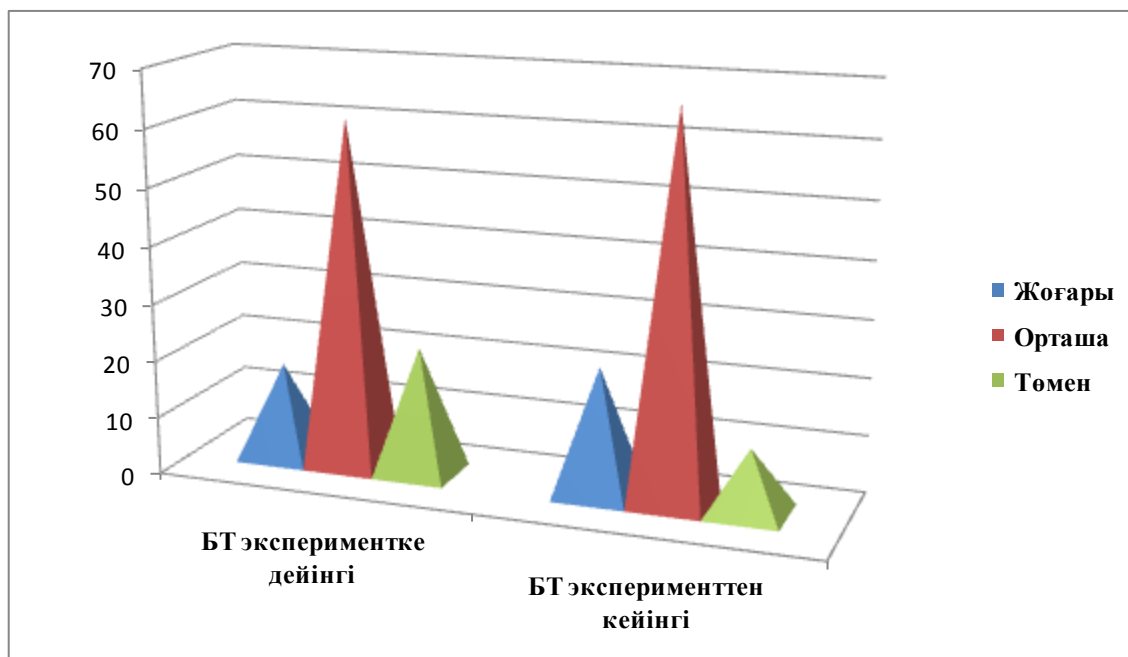


Сурет 33 - Студенттердің лидерлік әлеуетін дамыту деңгейлерінің өзгеру динамикасы динамикасы (танымдық) Эксперименттік тобы

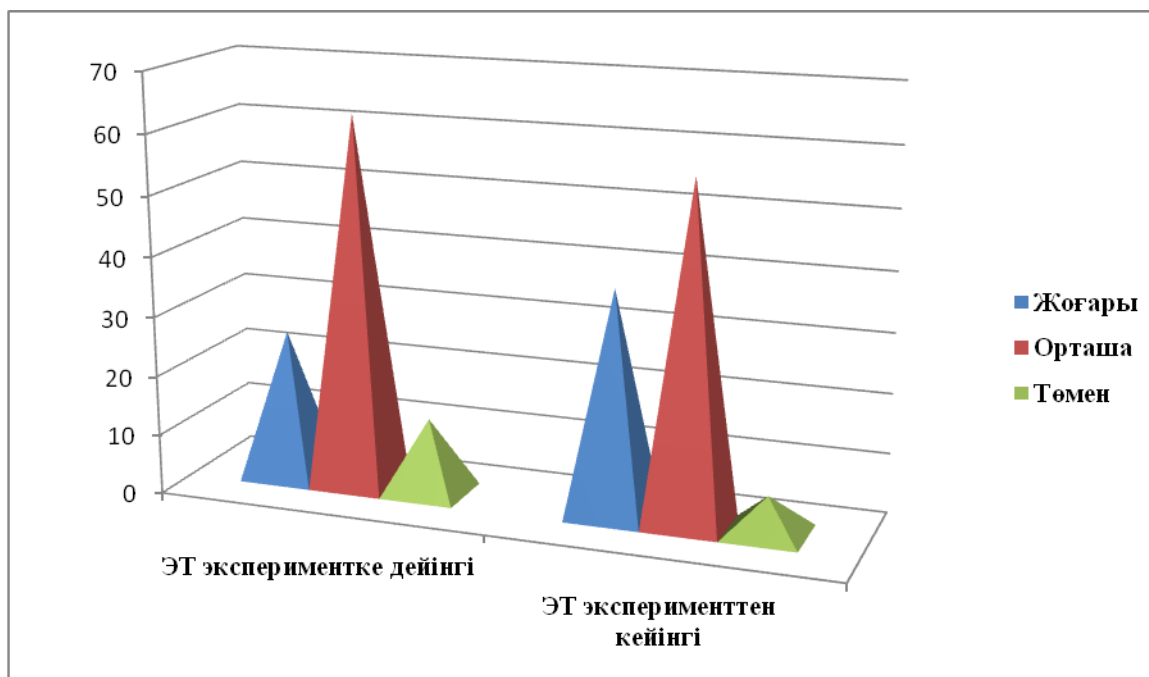
Сонымен, бақылау эксперименті бойынша қайталанып алынған «Лидерлік қабілеттерді диагностикалау» тестінің нәтижесі төмендегі кестеде көре аламыз, бұл жерде де біршама өзгерістерді байқаймыз: эксперименттік топта төмен деңгей басында – 12,5 % болса, соңында 6,25 % төмендеген. Ал жоғары деңгей 25% - 37,5 % көтерілген (кесте 28) (сурет 34,35).

Кесте 28 - Студенттердің лидерлік әлеуетін дамыту деңгейлерінің өзгеру динамикасы (іс-әрекеттік)

Деңгейл ер	БТ,%		ЭТ,%	
	Экспер. дейін	Экспер. кейін	Экспер. дейін	Экспер кейін
жоғары	16,7	22,2	25	37,5
орташа	61,1	66,7	62,5	56,25
төмен	22,2	11,1	12,5	6,25



Сурет 34 - Студенттердің лидерлік әлеуетін дамыту деңгейлерінің өзгеру динамикасы (іс-әрекеттік). Бақылау тобы



Сурет 35 - Студенттердің лидерлік әлеуетін дамыту деңгейлерінің өзгеру динамикасы (іс-әрекеттік). Эксперименттік топ

Бақылау эксперимент қорытындыларында студенттердің лидерлік әлеуетін дамыту жоғарыда көрсетілгендей нақты өзгерістермен сипат алды.

Сонымен осы тараушадағы эксперимент нәтижесі көрсеткендей, жоғарыдағы суреттер мен кестелердегі мәліметтер эксперимент тобында біршама өзгерістердің болғандығын анықтайды. Бұл жүргізген зерттеуіміздің тиімділігінің дәлелі болып саналады.

ҚОРЫТЫНДЫ

Зерттеу барысында жасалған теориялық талдаулар барысы мен алынған тәжірибелік-эксперименттік жұмыстар негізінде төмендегідей тұжырымдар жасауға болады:

1. Педагогикалық жоғары оқу орнының студенттерінің лидерлік әлеуетін дамыту мынадай әдіснамалық амалды негізінде жүзеге асты: тұлғалық амал, іс-әрекеттік амал, жүйелілік амал, аксиологиялық амал, акмеологиялық амал, синергетикалық амал, рефлексиялық амал.

2. Жоғарыда көрсетілген әдіснамалық амалдар негізінде біз, студенттердің лидерлік әлеуетін дамытуда мынадай қағидаларға сүйендік: жүйелілік, конструктивті өзара әрекеттесу, өз-өзін жүзеге асыру мен рефлексия.

3. Зерттеу барысында «әлеует», «лидерлік» ұғымдарына контент -талдау арқылы студенттердің лидерлік әлеуетінің мәні анықталды. «Студенттердің лидерлік әлеуеті - кәсіби және тұлғалық сапалар жиынтығымен сипатталатын, басқару саласындағы білім, біліктер жүйесі мен әмбебап құралдарын меңгерген, ізбасарларының өзін-өзі бекітуі мен командалық жұмысқа барынша дайындық деңгейін қамтамасыз ететін іргетасы» деп нақтыланды.

4. Диссертациялық зерттеу барысында педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытудың моделі жасалды, модельдің құрамдас бөліктері ретінде мақсаттық (мақсат, міндеттер), әдіснамалық (әдіснамалық амалдар, қағидалар), мазмұндық (мазмұны, формалары, әдістері) және нәтижелік (компоненттер, көрсеткіштер, деңгейлер және нәтиже) блоктар қарастылып, оларға сәйкес әр блоктың мазмұны ашылды.

5. Педагогикалық жоғары оқу орнының студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытудың әдістемесі дайындалып: «Лидерлік» атты элективті курс бағдарламасы; студенттерге арналған «Көшбасшылар» клубының ережесі, бағдарламасы; Абай атындағы ҚазҰПУ сайтындағы «Көшбасшылар» клубының электронды парақшасы (клуб ережесі, жоспары, әлем және Қазақстан көшбасшылары, бейне материалдар, хабарландырулар және т.б.) жұмысы ұйымдастырылып, тиімділігі эксперимент арқылы тексерілді.

Өзірленген диагностикалық құралдар эксперименттік топта студенттердің лидерлік әлеуетін дамытуда сапалы өзгерістерді байқатты.

Зерттеу нәтижелерін саралай келе, педагогикалық жоғары оқу орнының студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытудың мақсатында төмендегідей ұсыныстар берілді:

- Педагогикалық жоғары оқу орнының оқу жоспарына таңдау компоненті ретінде біз құрастырған «Лидерлік» атты элективті курсты, сонымен қатар зерттеу барысында жинақталған материалдарды пән мазмұнына енгізу;

- ЖОО-ның институт көлемінде студенттердің лидерлік әлеуетін дамыту мәселесі төңірегінде оқытушыларға арналған семинарлар мен дәрістер циклы ұйымдастырылса;

- сонымен қатар, зерттеу нәтижесі ретінде баспадан шыққан «ЖОО студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытудың ғылыми-теориялық негіздері» атты оқу –әдістемелік құралды жоғары оқу орнының біртұтас педагогикалық үрдісінде пайдалануға ұсыну.

Зерттеу жұмысымызда осы мәселелер толық шешімін тапты деуге болмайды. Келешекте зерттеу мәселесі техникалық жоғары оқу орындарындағы студенттердің лидерлік әлеуетін дамытуды қарастыру болып отыр.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

- 1 Н.Ә.Назарбаевтың Жолдауы «Қазақстан - 2050» стратегиясы – қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» // Егемен Қазақстан. - 2013, ақпан - 28.
- 2 Қазақстан Республикасының Білім беруді дамытудың 2011 - 2020 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы // www.edu.gov.kz/.../bilim_berudi_damytudy_2011_2020_zhyldara_arna.
- 3 Қазақстан Республикасының Білім туралы Заңы 2007 жылғы 27 шілде, №319 // Егемен Қазақстан.- 2007, тамыз-15.
- 4 Руководство и лидерство // Сб.науч.тр. ред.Б.Д.Парыгин. - Л., 1973.
- 5 Чернышев А.С., Лунев Ю.А., Лобков Ю.Л., Сарычев С.В. Психологическая школа молодёжных лидеров. – М., 2005.- 275 с.
- 6 Жеребова Н.С. К вопросу о выдвижении лидеров в студенческих группах/личность и группа // Ученые записи. – 1971.- Т. 139. - 157 с.
- 7 Кричевский Р.Л. Лидерство в малых группах как объект социально-психологического исследования.-Л.: Изд-во ЛГПИ им.Герцена,1973.- 54 с.
- 8 Кудряшова Е.В. Суханов В.Р. Особенности лидерства как элементы социального управления. Философия и образование- пространство диалога.- Архангельск,2000.- 25 с.
- 9 Богардус Э.Шкала социальной дистанции Богардуса // www.psyoffice.ru/5-enc_psychology-1272.htm.
- 10 Власов В.И.Проблема лидерства в работах курских психологов XX века. – Курск, 2010.
- 11 Голубева Н.В.Музыкальное воспитание как компонент лечебной педагогики в условиях детского реабилитационного учреждения: автореф. ... канд. пед. наук. - Тюмень, 2000. – 21 с.
- 12 Жмыриков А.Н.Психология политического лидерства в современной России. - Н. Новгород:Нижегор. Гуманит. Центр, 1996. - 192 с.
- 13 Кретов Б.И.Типология лидерства // СГЗ. -2000. -№3.
- 14 Кузьмин Е.С. Система «Человек и мир» / научный редактор В.И. Березовский. – 2000.
- 15 Берне Дж.Лидер и группа: О структуре и динамике организаций и групп / пер. с англ.- М.: ЭКСМО,2006.-287 с.
- 16 McCall M.W., Lombardo M.M. Leadership. Where Else Can We Go? Durham. - North Carolina: Duke University Press, 1987.- 171 p.
- 17 Pondy L. Leadership Is a Language Game. In: McCall M.W., Lombardo M.M. Leadership. Where Else Can We Go? Durham. - North Carolina: Duke University Press, 1987. - P.87-101.
- 18 Стогдилл Р. Справочник по лидерству. Обзор теорий и исследований.- 2000. -197 с.
- 19 Bloom B. (ed.). Developing Talent in Young People. - New York: Basic Books, 1985. - P.86-90.

- 20 Ануфриенко Л.В. Педагогическое моделирование как один из методов формирования и развития лидерских качеств у студентов // Высшая школа. – 2014. – № 6. – С. 39-42.
- 21 Бенине У. «Leaders» (with Burt Nanus).-2000.
- 22 Lombardo M.M.Leadership. Where Else Can We Go? Durham.- North Carolina: Duke University Press, 1987.- 171 p.
- 23 Маслова Н.Ф., Нешков А.К.Акмеологическая педагогика: факультативный курс.- Орел: ВИПС, 1999.- 88 с.
- 24 Sisk D., Rosselli H. Leadership: A Specific Type Of Giftedness.- New York: Buffalo, 1987.- 114 p.
- 25 Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности школьников: учебное пособие. – М., 1999.
- 26 Леонтьев А.Н. Деятельность, сознание, личность. -М.: Смысл, 2005. - 431 с.
- 27 Есполов Б.Т. Феномен политического лидерства Президента Р.К. Н.А. Назарбаева: дис. ... канд. полит. наук. –Алматы, 2010.- 128 с.
- 28 Куппаева Б.Т. Политическое лидерства в Казахстане: дис. ... канд. полит. наук. – Алматы, 1997.- 160 с.
- 29 Рахимжанов А.М. Политическое реформирование в транзитных обществах: зарубежный опыт и Казахстан: автореф. ... док.полит. наук. - Алматы, 2008. – 40 с.
- 30 Абуева Н.А. Специфика элиты как политического института // Современные проблемы политической науки.–Алматы, 2000. –37 с.
- 31 Карасев В.И. Феномен политического лидерства. –М.: ИНИОН, 2000. –169 с.
- 32 Аяган Б., Нурымбетова Г. Политические партии современного Казахстана. -Алматы, 2009.–383 с.
- 33 Нысанбаев А.Н., Кажыржанов Р.К. Политическое лидерство в современном Казахстане. –Алматы:Ақыл кітабы, 1998 –165 с.
- 34 Самай А. Понятийно-историографический обзор политического лидерства // Саясат-Policy. -2005. -№10. – С.6.
- 35 Наконечный С.А. Формирование лидерских качеств будущих офицеров:дис. ... канд. пед. наук. - Алматы, 2009. –178 с.
- 36 Баймұханбетов Б.М. Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын арттыру: PhD дис. -Алматы, 2014. –159 б.
- 37 Жарықбаев Қ.Ж. Психология негіздері: оқулық. -6-бас. өнд., толық. – Алматы: ЭВЕРО, 2005. – 464 б.
- 38 Намазбаева Ж.Ы. Жалпы психология: оқулық ҚР білім және ғылым министрлігі. – Алматы: Абай атындағы ҚазҰПУ Психология институты, 2006. – 296 б.
- 39 Джакупов С.М. Психологическая структура процесса обучения.- 2 изд. - Алматы: Қазақ университеті, 2009. – 308 с.
- 40 Жарықбаев Қ.Саңғылбаев О. Психология: энциклопедиялық сөздік.- Алматы: Қазақ энциклопедиясы,2011.-624 б.

- 41 Шерьязданова Х.Т. Психологические основы профессиональной подготовки педагогов и психологов дошкольного образования: автореф. ... док.психол. наук. – 1999. – 47 с.
- 42 Ерментаева А. Р. Жоғары мектеп психологиясы : оқулық. - Алматы: Дәуір, 2012. - 492 б.
- 43 Абалкин Л. Российская школа экономической мысли: поиск самоопределения. -М: Институт Экономики РАН, 2000.- С. 16.
- 44 Елагина Л.В.Формирование культуры профессиональной деятельности будущего специалиста на основе компетентностного подхода: (методология, теория, практика). – М.: Компания Спутник, 2008. - 412 с.
- 45 Корепанова М.В. Философия. Психология. Педагогика // Новая серия. Известия Саратовского университета. - 2009. – Т.9, №4.
- 46 Кравчук П.Ф. Творческий потенциал в системе реформирования образования и становления единого образовательного пространства // (Пост)современность и наука: социология в поисках себя и общества: Материалы 5 международной научно-практической конференции. – Харьков: Народная Украинская академия, 2007.
- 47 Мещерякова Л.В. Содержание логопедической работы на начальном этапе коррекционно-воспитательного воздействия при моторной алалии: из опыта работы учителя-логопеда дет. сада №112 г. Липецка // Логопед : науч.-метод. журн. - 2013. - № 3. - С. 29-44.
- 48 Петров К.В. Культура мышления. - М.: МГУ, 1990. - 118 с.
- 49 Степанова О.Г. Теоретические аспекты и организационно-педагогические условия творческого потенциала личности студентов в высшем негосударственном образовательном учреждении: дис. ... канд. пед. наук. - Санкт-Петербург, 2001. – С.97.
- 50 Шамин Е.А. Выход из кризиса / пер. с англ. - М: Альпина Бизнес Букс, 2007.- 370 с.
- 51 Богдашев В.И.Активизации лидерского потенциала студентОВ ВУЗА в процессе внеучебной деятельности. – М., 2005. – С.76.
- 52 Космина Е.А., Дубенская Е.С. О методологических ориентирах исследования качества жизни // Российское предпринимательство. — 2014. — № 2 (248). — С. 98-107 // <http://bgscience.ru/lib/8455/>
- 53 Максимова Р.А. Лидерство и навыки управленческой эффективности руководителя. - Санкт –Петербург: Питер, 2007.
- 54 Самыгин С.И. Концепции современного естествознания: учебное пособие. - 4-е изд., перераб. и доп. — Ростов н/Д: «Феникс», 2003. — 448 с.
- 55 Сурков Е.Н. Развитие лидерских умений: комплексный, психологический и педагогический подходы // Материалы 5 студенческой научной конференции / под ред. М. Ананченко. - Архангельск: Издательство ПГУ, 1998. - С.39-45.
- 56 Столярченко Л.Д.Основы психологии. - издание 3-е. -Ростов на Дону: «Феникс», 2000.

- 57 Попова Н.В. Личностно-развивающие основы молодежной политики на современном промышленном предприятии. – Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2008.
- 58 Трескина О.В. Научно-образовательный центр как личностно развивающее пространство // Журнал Проблемы развития территории. - 2009. -№2.
- 59 Ильясов Д.Ф., Сериков Г.Н. Принцип регулируемого эволюционирования в педагогике. - М.: Гуманитарный изд. центр ВЛАДОС, 2003.- 336 с.
- 60 Пагнаева Е.А. Развитие инновационного потенциала учителя в условиях школы как самообучающейся организации: автореф. ... канд. пед.наук: 2009.- 23 с.
- 61 Резанович И.В. Развитие готовности студентов вуза к организаторской деятельности: дис. ... канд. пед. наук. - Магнитогорск: МАГУ, 2002. – 176 с.
- 62 Деркач А.А. Личностно-профессиональное развитие конкурентоспособного специалиста в условиях реформирования системы высшего образования // Акмеология. -2013. - №3.
- 63 Синягина Ю.В. Тренинги развития лидерства. Развитие управленческих компетенций руководителя // Акмеологическая диагностика. - 1992. - Т.5. - 120 с.
- 64 Фаллер Р.М. Энциклопедия современного управления // В 5 т. Специальные вопросы управления. - М.: ВИПК-энерго, 1992. - Т.5. - 120 с.
- 65 Тұрғынбаева Б.А. Болашақ мұғалімдердің әлеуетін дамыту: кәсіби шығармашылық жолында. – Алматы, 2012. –211 б.
- 66 Пфейфер Н.Э. Профессионально-педагогический потенциал специалиста по физической культуре и его формирование в условиях высшего педагогического образования: дис. ... док.пед. наук: 13.00.04. - Санкт-Петербург, 1996. - 283 с.
- 67 Ержанова Р.К. Формирование профессионально-педагогического потенциала педагога профессионального обучения на основе синергетического подхода в условиях непрерывного образования: дис. ... канд.пед.наук. – Павлодар:Павлодарский госуниверситет им. С.Торайгырова, 2009. – 163 с.
- 68 Киселева О.О. Профессионально-педагогический потенциал учителя.- Петропавловск;Камчатский: Изд-во Камчат.гос.пед.ун-та, 2002. -298 с.
- 69 Бондарева А.В. Культурное наследие.Научные исследования ЦГИ ПРИНТ. - 2014.
- 70 Теория и опыт взаимодействия / под общ. ред. В.Т.Рындак. - Уральское отделение РАО, 2000.
- 71 Осколкова Ю.В. Этапы развития креативных способностей у будущих педагогов профессионального обучения // Сб.: Инновационные. – М., 1997. – С.48.
- 72 Муртазина Р.А. Психология господства и подчинения.— М., 1993.
- 73 Денеко М.В.Руководство и лидерство // Сб. науч. тр. — Л.: ЛГУ,1973.

- 74 Леонтьев А.Н. Деятельность, сознание, личность. - М.: Изд-во политической литературы, 1975.- 230 с.
- 75 Әл-Фараби. Әлеуметтік этикалық трактаттар.- Алматы, 1975.- 324 б.
- 76 Баласағұн Ж. Құтты білік. Ауд. А. Егеубаев.- Астана, 2003.-145 б.
- 77 Мұхаммед Хайдар Дулати. Тарих-и Рашиди, парсы тіліндегі қолжазба нұсқасынан тәржімалаған Ислам Жеменей / жалпы ред. басқарған және алғысөзін жазған Әбсаттар Дербісәлі. — Алматы: Тұран, 2003. — 318 б.
- 78 Құнанбаев А. Қалың елім қазағым: Шығармалары.- Алматы: Жалын, 1995.-384 б.
- 79 Гальтон Ф. Наследственность таланта: законы и последствия. - М.: Наука, 2003. - 254 с.
- 80 Зацепин В.И. Проблемные ситуаций в мышлении и обучении. —М.: Педагогика, 1972.-208 с.
- 81 Философская энциклопедия. — М.: Советская энциклопедия, 1970. — Т.5. —185 с.
- 82 Дж.Хоманс Мескон М., Альберт М., Хедаури Ф. Основы Менеджмента.- М.: Дело, 1997.- 418 с.
- 83 Hemphill J.K. Why People Attempt to Lead // Leadership and Interpersonal Behavior / ed. by L. Petrullo, B.M.Bass.- New York: Holt; Rinehart and Winston, 1961. - P.201-215.
- 84 Evans I.M. A multi-dimensional model for conceptualizing the design of child behaviour therapy // Behavioural Psychotherapy.-1989.- Vol.74, №17. — P. 237-251.
- 85 Давлетова А.И. Лидерство как социальное явление // Сб. науч. тр. - Славянск-на-Кубани: Центр СГПИ, 2006. - 76 с.
- 86 Омаркожаева А.Н. Лидерство в организации: учебное пособие. - Алматы: Экономика, 2009.
- 87 Gerth H., Mills C.A. Sociological note on Leadership. Problems in Social Psychology. —Urbana, 1952. — P. 145-155.
- 88 Гоулмен Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство: Искусство управления на основе эмоционального интеллекта. - М: Альпина Бизнес Букс, 2005.
- 89 Макклелланд Д. Мотивация человека / пер. с англ.- Санкт –Петербург: Питер, 2007.
- 90 Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство: учеб. для слуш. по программе МБА / пер. с англ. - 3-е изд.- СПб.: Питер, 2007.- 330 с.
- 91 Ушатов М. Лидерлік ұғымының мәні мен мазмұны // «Қазақстанда және әлемде мектепке дейінгі білім беру: тәжірибе, қазіргі жағдайы және болашағы» атты ХҒПК материалдары. - Алматы, 2014.
- 92 Психология художественного творчества: Хрестоматия / сост. К.В. Сельченко. - Минск, 1999.
- 93 Саяси түсіндірме сөздік. — Алматы, 2007.

- 94 Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А. Психологический словарь // Справочник. - Минск, 2004.- 57 с.
- 95 Энциклопедия психологических тестов. Общение, лидерство, межличностные отношения. СОУНБ; Шифр 88.53; Авторский знак Э687; Формат С; Инв. номер 2197283-ЕФ. - М.: Аст, 1997. - 301 с.
- 96 Деминг Э. Выход из кризиса / перевод с англ. - М: Альпина Бизнес Букс, 2007.- 370 с.
- 97 Мескон М., Альберт М., Хеддаури Ф. Основы Менеджмента.- М.: Дело,1997.- 418 с.
- 98 Карделл Ф. Из тени в свет – Спб.: Невский проспект, 2001.- 192 с.
- 99 Шигапова Л.П. Формирование лидерских качеств студентов вуза в деятельности органов самоуправления: автореф. ... канд.пед. наук. – Казань, 2008. – 22 с.
- 100 Тайкова Л.В. Формирование лидерских качеств у будущих педагогов дошкольного образования в вузе: дис. ... канд. пед.наук.-Великий новгород, 2014.-166 с.
- 101 Ушатов М. ЖОО жағдайында тұлғаның лидерлігін қалыптастыру мәселесі // Материалы МНПК «Воспитательная работа в современном вузе». - Костанай, 2014.
- 102 Абсатова М.А., Ушатов М.А.Студенттердің лидерлігін дамытудың құрылымдық –мазмұндық үлгісі // Хабаршы. Педагогикалық ғылымдар сериясы. - 2015. - №3(47). - Б. 141-144.
- 103 Kuczmarski S., Kuczmarski Th. Values-Based Leadership. - N.Y: Englewood Cliff s, 1995. – P. 185–191.
- 104 Ананьев Б.Г. Психология педагогической оценки. - Л.: Изд-во "Вперед", 1935.- 146 с.
- 105 Теплов Б.М. Проблемы индивидуальных различий.- М.: Наука, 2002.- 156 с.
- 106 Atkinson P., Hammersley M. Ethnography and Participant Observation / eds Denzin N.K., Lincoln Y.S. - Handbook of Qualitative Research, 1994. - P. 248-258.
- 107 Селигман М Э. Новая позитивная психология: Научный взгляд на счастье и смысл жизни / пер. с англ. — М.: Издательство «София», 2006. —368 с.
- 108 Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / под общ. ред. Г.А. Балла и др. - М.:Смысл, 1999.– 423 с.
- 109 Большая советская энциклопедия. - 3-е изд. –М.: Советская энциклопедия, 1972. -Т.10.-С.311-314.
- 110 Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. - М., 1986. - Т. 1.-С. 109-112.
- 111 Магомед-Эминов М.Ш. Позитивная психология. – М.: Психоаналитическая ассоциация, 2007. - Т. 1. – 560 с.
- 112 Абсатова М. Сақтағанова Л.,Ушатов М. Лидерлік көпқырлы ұғым ретінде // Материалы Третьей МНПК «Актуальные проблемы права,

экономики и образования на современном этапе: теория и практика». - Алматы, 2015.- С. 397-399.

113 Кон И.С. В поисках себя: Личность и ее самосознание. - М.: Политиздат, 1984. - 335 с.

114 Лисовский А.В. Зобов Р.А. Становление личности молодого человека. - Л.,1997.-С.16.

115 Ericsson K.A. and Lehman A.C. Expert and exceptional performance: evidence of maximal adaptation to task constraints // Annual Review of Psychology. – 1996. - №47. – P. 273–305.

116 Зимняя И.А. Педагогикалық психология: жоғары оқу орындарына арналған оқулық. -Алматы: TST-company, 2005. – 368 б.

117 Абульханова-Славская К.А., Брушлинский А.В. Философско-психологическая концепция С.Л. Рубинштейна. - М.: Наука, 1989. - 243 с.

118 Толстых А.В. После детства. - М.: Знание, 1982.

119 Емельянов Н. Лидерство и групповая динамика. Хрестоматия по политической психологии. - Самара: Изд. дом Бахрах, 1999. - С. 107-132.

120 Диссертационные исследования в системе психолого педагогических знаний: состояние и проблемы. - М.: ВАК МО РФ, 2002.

121 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.

122 Левин К.Теория поля в социальных науках / пер. Е. Сурпина.- СПб.: Речь, 2000.- С. 96.

123 Асмолов А.Г. Деятельность и установка. - М.: Изд-во Моск. ун-та, 1979. - 150 с.

124 Сабыров Т. Болашақ мұғалімнің дидактикалық дайындығын жетілдіру.- Алматы: РАДиАл, 1999. – 92 б.

125 Смирнов С.Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности. -М., 2001.- С. 94.

126 Кулинцева Ю.С.Формирование лидерских устремлений у студентов вуза: дис. ... канд. псих.наук.-Сочи, 2011.

127 Эриксон Э. Сәйкестік: жасөспірім шақ және күйзеліс: ағылшын аудармасы. Толстый жалпы басылым - М.: «Прогресс» баспа тобы,1996.

128 Абсатова М., Ушатов М. ЖОО студенттерінің лидерлік әлеуетін дамытудың ғылыми-теориялық негіздері: оқу-әдістемелік құралы. - Алматы, 2016. - 48 б.

129 Руководство и лидерство: сб. науч. тр. — Л.: ЛГУ,1973.

130 Хакен Г. Синергетика / пер с англ.; ред. Ю.Л. Климантовича — М.: Мир, 1980.-404 с.

131 Кузьмина Н.В. Методы исследования педагогической деятельности. - Л., 1990. –916 с.

132 Мұқанов М. Жас және педагогикалық психология. –Алматы: Мектеп, 1982. - 247 б.

- 133 Вульфов Б.З., Харькин В.И. Педагогика рефлексии. - М.: NV Магистр, 1997. - 115 с.
- 134 Харькин В.Н. Педагогическая импровизация: теория и методика. - М.: NV Магистр, 1992. - С.15.
- 135 Кови С. Р. Лидерство, основанное на принципах. Свердловская ОУНБ; ЕФ; Шифр 88; Авторский знак K566; Инв. номер 2288261-ЕФ. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. - 300 с.
- 136 Абсатова М., Мошкалов А., Ушатов М. Теоретические аспекты проблемы лидерства // Педагогика и психология. - Алматы, 2014. - №2. - С.60-64.
- 137 Absatova M., Ushatov M., Kalkayeva N., Saudabaeva G., Tektibayeva D. Opportunities of higher school in students' leadership development // Mediterranean Journal of Social Science . - Italy: Rome, 2015. - Vol. 6, № 3. - P.187-192.
- 138 Ушатов М. Толерантность как необходимое качество современного лидера // Материалы МНПК «Этнопедагогика и этнопсихология в научно-образовательном пространстве мира и в Республике Казахстан». - Алматы, 2016.
- 139 Иванова А.Б. Руководство и лидерство: сб. науч. тр. — Л.: ЛГУ, 1973.
- 140 Вьюнова Д.С. Развитие лидерского потенциала студентов в воспитательном пространстве педагогического вуза: дис. ... канд. пед. наук. - М., 2012.
- 141 Гуничева Е.Л. Педагогическое общение: Теория и практика учебного диалога на уроках словесности. - М.: Флинта Наука, 1999. - 324 с.
- 142 Абсатова М., Ушатов М. Сущность понятия «лидерский потенциал» в трудах зарубежных и казахстанских ученых // Материалы XI МНПК «Психология и педагогика: актуальные вопросы». - Санкт-Петербург, 2016. - С.5-8.
- 143 Архангельский С. И. О моделировании и методике обработки данных пед. эксперимента. - М.: Наука, 1974. - 48 с.
- 144 Бабанский Ю. К. Об интенсификации и оптимизации учебно-воспитательного процесса // Нар. образование. - 1987. - № 1. - С. 108.
- 145 Болотов В.А. Становление личности и профессиональное развитие учителя. - М.: Молодая гвардия, 2005. - 119 с.
- 146 Капустина А.Н. Многофакторная личностная методика Р.Кеттелла. - Санкт-Петербург: Речь, 2002. - 104 с.
- 147 Коротаева Е. Хочу, могу, умею. - М.: КСП, 1997. - 92 с.
- 148 Загвязинский В.И. Теория обучения: современная интерпретация. - М.: Академ, 2001. - 70 с.
- 149 Краевский В.В. Педагогика и ее методология вчера и сегодня // Педагогическая наука и ее методология в контексте современности: сб. науч. ст. / под ред. В.В. Краевского, В. М. Полонского. - М., 2001. - С. 6-29.
- 150 Беспалько В.П. Педагогика и прогрессивные технологии обучения. - М., 1995.
- 151 Смекалова Е.М. Школа лидерства: метод, рекомендации. - М., 2006. - 96 с.

- 152 Олпорт Г. Становление личности // Избранные труды. – М.: Смысл, 2002.
- 153 Смелкова З. С. Педагогическое общение: Теория и практика учебного диалога на уроках словесности.- М.: Флинта Наука, 1999.- 324 с.
- 154 Методическое пособие для тренера. Программа «Street Law» / сост. Мухтарова А.К., Булуктаев Ю.О., Калинина А.А., Асанбекова Г.С. – Алматы: Фонд «XXI век», 2001.- 137 с.
- 155 Рожков М. И. Теория и практика развития самоуправления в ученических коллективах. -М.: Высш. шк, 1990.-167 с.
- 156 Абсатова М.А., Ушатов М.А.Студенттердің лидерлігін дамытудың құрылымдық –мазмұндық үлгісі // Хабаршы. Педагогикалық ғылымдар сериясы. – 2015. -№3(47). -Б. 141-144.
- 157 Руководство и лидерство: сб. науч. тр.— Л.: ЛГУ, 1973.
- 158 Ушатов М. Тұлғаның лидерлігін анықтаудың диагностикасы // Материалы 8 МНК молодых ученых «Казахстан в международном образовательном пространстве». - Алматы, 2016.
- 159 Абсатова М.,Ушатов М.,Бағыбаева А.Студенттердің лидерлік қабілетін қалыптастырудың кейбір мүмкіндіктері // Педагогика и психология.- Алматы,2014.- №3.-С.120-124.
- 160 Әлімов А. Интербелсенді әдістемені ЖОО-да қолдану мәселелері:оқу құралы.- Алматы, 2013. -448 б.
- 161 Лидер и его команда: практика работы тренеров и консультантов в организациях / под ред. Н.В. Ключевой. -СПб.: Речь, 2008. - 206 с.
- 162 Абсатова М., Ушатов М., Бағыбаева А. Студенттердің лидерлік қабілетін дамытуда педагогикалық үрдісті ұйымдастыру жолдары // Материалы 6 МНК молодых ученых «Казахстан в международном образовательном пространстве». - Алматы, 2014 –С. 23-25.
- 163 Ушатов М. Педагогикалық ЖОО студенттерінің лидерлік әлеуеттерін дамытудың әдістемелік жүйесі // «Бәсекеге қабілетті маманның ұлттық және әлемдік кәсіби келбетін қалыптастыру» атты ХҒПК материалдары. - Түркістан, 2016.

ҚОСЫМША А

Әлем көшбасшылары

Мазмұны:

Саяси көшбасшылар

Мәдениет саласындағы көшбасшылық

Спорт саласындағы көшбасшылар

Әскери көшбасшылар

Саяси көшбасшылар



Уинстон Спенсер Леонард Черчилль (1874-1965) – көрнекті британиялық саясаткер, саяси және әскери қайраткер, 1940-1945 және 1951-1955 жж. Ұлыбританияның премьер-министрі қызметін атқарған. Тілші, жазушы, ғалым. Нобель сыйлығына ие болған әдебиетші. ВВС-дің 2002 жылы жүргізген сауалнамасы бойынша Ұлы британдық тұлға ретінде мойындалған.

У. Черчилль – ерекше қайратты білгір тұлға болып табылады. Ол көптеген министрлікте жұмыс жасаған, сонымен қатар екі дүние жүзілік соғыс қарсаңында әскери шабуыл жоспарларын жоспарлау шараларына ат салысқан. Оның «Екінші дүние жүзілік соғыс» атты кітабын оқи отырып, 30-жылдардың соңғы кезеңіндегі дипломатиялық қиын кезеңдерді автордың егжей-тегжейлі сипаттағанына, сол кітаптың келесі бетінде магнитті минаның толық техникалық сипаттамасына арнайы тоқталып бейнелегеніне таң қаласың. Черчилль, көшбасшы тұлға ретінде, мемлекеттік басқару шараларына тікелей немесе жанама түрде қатысты барлық шараларға белсенді түрде ат салысып, барлығына қызығушылық танытты. Ол керемет шешендік қасиетке ие болатын – яғни, соғыс жылдары оның радио желісіндегі халыққа деген хабарландырулары (соның ішіндегі ең танымалы, «Ол деген олардың ең керемет кездері») көптеген тыңдармандарды жинайтын. Сол хабарландырулары арқылы Британия халқының жүректеріне сенім үмітін ұялататын. Британдық саясаткердің көптеген сөздері шешендік өнер үлгісі, ал жеке сөйлемдері қанатты сөздер болып танылды.

«Табысқа ешқашан кепілдік болмайды, оған тек лайықты болу керек»



Франклин Делано Рузвельт (1882-1945) – американдық мемлекеттік-саяси қайраткер, АҚШ-тың 32-ші президенті, ең жоғарғы мемлекеттік қызметке 4 мәрте тағайындалған, мемлекет тарихындағы жалғыз ғана президент. Құрама штатқа Ұлы тоқыраудан шығуға көмектескен «Жаңа бағыт» атты экономикалық бағдарламаның авторы. Сонымен қатар, БҰҰ-н құру мәселесін шабыттандырған бірден-бір тұлға болып табылады.

Ф. Рузвельт – қиын-қыстау кезеңде бүкіл халықты бір мақсатқа жету үшін бір жұдырыққа жұмылдыра алатын қабілеті бар көшбасшы. Ауыр кеселді басынан өткізіп, мүгедек арбасына таңылған саясатшы, көптеген мамандардың басын біріктіре отырып, экономиканы сауықтыруға бағытталған реформаны конгрессте колдауға қол жеткізді. Рузвельт әкімшілігі Германиядан келген еврей-босқындарына баспана берді. Айрықша батылдыққа, мақсаттылыққа ие және қатаң мінезді қайраткер, XX-ғасырдың 30-шы жылдары және 40-жылдардың бірінші жартысында халықаралық саясатқа үлкен септігін тигізді.

«Бақыт дегеніміз – белгілі бір мақсатқа қол жеткізген кездегі және шығармашылық күш-жігерді шынайы сезінген кездегі қуаныш»



Нельсон Ролилахла Мандела (1918-2013) – Оңтүстік Африка Республикасының 8-ші және алғашқы кара нәсілді президенті, адам құқығын жақтаушы және апартеидке қарсы танымал тұлға. Өзінің әрекеті үшін 1962 жылдан 1990 жылға дейін 27 жыл түрмеде отырған. 1993 жылы әлем сыйақысының Нобель иегері, халықаралық деңгейдегі 50 университеттің құрметті мүшесі.

Н. Мандела – транзакциялық көшбасшының керемет үлгісі. Ол, бүкіл өмірін ОАР кара нәсілді халқының ақ нәсілділермен тең құқықты болуына арнай отырып, бейбітшілік трансформацияға жақтасты. Дегенмен, Африкалық Ұлттық Конгресстің (АҰК) қарулы күштерімен диверсиялық актілер жүргізе отырып, әділдікті дәлелдеуден тайсалмады. Мандела 1994 жылы президенттік сайлауда жеңіске жете отырып, Ұлттық партияның басты

саяси оппоненті Ф. Де Клеркті өзінің бірінші орынбасары етіп тағайындады. Оған 90-жылдары басталған бірыңғайлау процесін аяқтауға тапсырма берді. Қазіргі таңда бұл саяси қайраткер, ВИЧ-СПИД-ке қарсы тұрған бірден-бір беделді тұлға болып табылады.

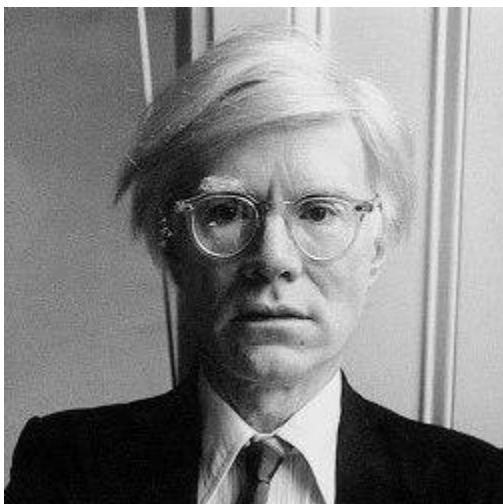
«Егер сізде белгілі бір қол жеткізгіңіз келетін арман болса, онда сіз өзінің берілмесеніз, сіздің жолңызға ешкім бөгет бола алмайды»



Маргарет Хильда Тэтчер (1925-2013) – 1979-1990 жж Ұлыбритания премьер-министрі. Осы қызметті атқарған бірден-бір әйел адам, сонымен қатар еуропа мемлекетіндегі алғашқы премьер-министр болып тағайындалған әйел кісі. «Тэт-черизм» атауына ие болған, экономика саласын сауықтандыру бойынша қатаң экономикалық шаралардың авторы. Өз саясатын табандылықпен жүргізді және кеңес басшылығы тарапынан үнемі сынға алынып отыратын, соңын салдарынан «Темір ханым» лақап атына ие болды.

М.Тэтчердің көшбасшылық қасиетін сипаттайтын басқару стилі авторитарлы басқаруға жақын келеді. Ол – типті бизнес-ханым: ақылды, қисынды, сезімге берілмейтін, сонымен қатар белгілі бір мәселеге әйел адам тұрғысынан қарай алатын тұлға. Фолкленд соғысындағы оның көрсеткен табандылығы – оның өз-өзіне сенімді саясаткер екендігін, ал әрбір қайтыс болған солдаттың жанұясына жазған хаты – оның аналық мейірімділігін көрсетеді. ИРА-мен болған шиеленіс, адамдардың құрбандығы, премьердің өзіне және күйеуіне төнген қауіп, СССР-мен болған қиын қарым-қатынас- осының барлығы, М.Тэтчердің басынан өткізген қиындықтарының жартысына да жетпейді. Мұның барлығына қалайша төтеп бергендігін тарих өзі пайымдай жатар. Бір ғана мәселе қызық – яғни, темір ханым өмір бойы ешқандай кемсітушіліктің жоқтығын көрсете отырып, феминизмге немқұрайлы қарады. Демек, оның ойынша кез-келген нәрсеге қол жеткізу үшін басқаларынан мықты болудың өзі жеткілікті.

«Егер бір нәрсенің айтылғанын қаласаң, ол туралы ер кісіден сұра; ал егер бір нәрсенің істелгенін қаласаң, ол туралы әйел кісіден сұра»



Энди Уорхол (1928-1987) – американдық суретші, продюсер, дизайнер, жазушы, коллекция жинаушы, журнал баспашысы, кинорежиссер, поп-арт-қимылындағы және замауи мәдениеттегі діни тұлға. Уорхол, саламым көлемі бойынша Пабло Пикассодан кейінгі әлемде екінші орындағы суретші.

Э.Уорхол мен оның жұмыстарының 60-жылдардағы мәдени даму саласына жаппай тигізген әсері ерекше орынға ие және қазіргі таңға дейін жалғасын табуда. Көптеген сәнгерлер мен дизайнерлердің пікірі бойынша оның сән әлеміндегі еңбегі орасан зор. Богемдік өмір сүру стилі мен эпатаж ұғымдары бұл суретшінің есімімен тығыз байланысты. Қазіргі уақытқа дейін, Уорхолдың жұмыстары кеңінен танымал және өте қымбат екендігі сөзсіз, ал көптеген мәдениет қайраткерлері оның стилімен жүреді.

«Токиодағы ең әдемі, ол - McDonald's. Стокгольмдегі ең әдемі, ол — McDonald's. Флоренциядағы ең әдемі, ол — McDonald's. Пекин мен Мәскеуде ешнәрсе әдемі емес»



Джон Уинстон Леннон (1940-1980) – британдық рок-музыкант, әнші, ақын, композитор, суретші, жазушы. «The Beatles» тобының қатысушысы және негізін қалаушылардың бірі. Саяси белсенді тұлға, адамдардың бір-біріне теңдігін, бауырмалдығын, бейбітшілікті, еркіндікті жақтаған. BBC зерттеулеріне сәйкес, тарихта ең үздік британдықтардың ішінде 8-ші орынды алады.

Дж.Леннон хиппи атты жастар қозғалыстары үшін бірден-бір танымал рухани көшбасшы және жігерлендіруші болып есептеледі. Ол, әлемдегі кез-келген шиеленістерді бейбіт түрде шешу үшін белсенді атсалысқан. Көптеген жас музыканттар оның талантына тамсанған. Леннон, әлемдің мәдениет мен қоғамдық іс-шараларға сіңірген еңбегі үшін Британия

империясының Орденіне лайықты болған. Топтың шығармашылығы, сонымен қатар жеке карьерасы XX ғасыр мәдениетінің дамуына зор үлесін қосты, ал оның әндері әлемдегі ең үздік әндердің қатарында.

«Өмір дегеніміз – ол, сен сергек түрде түрлі жоспарлар құрып жатқан кездегі сенімен болып жатқан оқиғалар»



Майкл Джозеф Джексон (1958-2009) – американдық әртіс, көптеген әндердің авторы және орындаушысы, биші, композитор, хореограф, филантроп, кәсіпкер. Поп-музыка саласындағы ең үздік орындаушы, 15 мәрте Грэмми және жүз шақты басқа да сыйлықтарға ие болған. 25 мәрте Гиннес рекордтар кітабына енгізілген. Әлемде Джексон әндер жинағының миллиардтаған көшірмесі сатылды.

М.Джексон, музыка индустриясы мен хореографтық қойылымдарды жаңа сапалы деңгейге шығарған адам. Әлемде сан миллиондаған адам, оның талантына еліктейді. Бұл ерекше тұлға – өзінің шығармашылығымен поп-мәдениеттің даму деңгейін анықтап кеткен бірден-бір адам.

«Сенде әлемдегі ең үздік талант болуы мүмкін, дегенмен оған дайындалып, арнайы жоспар бойынша жұмыс жасамасаң, оның біз мезетте күл-талқаны шығады»

Спорт саласындағы көшбасшылар



Мохаммед Али (Кассиус Марселлус Клей) (1942 жылы туылған) – американдық ауыр салмақтағы кәсіби боксшы, әлемдік бокс тарихында кеңінен танымал боксшы. ВВС нұсқасы

бойынша, ғасырдың спорт адамы, өз еркімен тағайындалған ЮНИСЕФ елшісі, қайырымдылық қызметкер, керемет шешен.

«Бокстың алтын дәуірінің» ең беделді, әрі танымал боксшысы Мұхаммед Али, талантты адамның барлық нәрсені жоғалта отырып, өзінің табандылығы мен күш-жігерінің арқасында биік шыңдарды қайта бағындыра алатындығының бірден-бір үлгісі болады. Джо Фрейзермен болған үш ұрыс, осы уақытқа дейінгі бокс әлеміндегі ең үздік ұрыстар болып есептеледі. Карьерасын аяқтағанның өзінде Мұхаммед Али XX ғасырдың ең танымал спортшысы болып қала береді. Ол туралы көптеген кітаптар жарық көрді, бірнеше газеттер мен журналдарға көптеген мақалалар жазылды, оннан астам фильм түсірілді.

«Бүкіл өміріңді өткен қателіктермен өткізу – ең басты қателік болып табылады»

Әскери көшбасшылар



Александр III Ұлы Македонский (б.з.д. 356-323 жж.) – Аргеад әулетінен шыққан, б.з.д. 336 жылы македония патшасы, қолбасшы, әлемдік державаны құрушы. Аристотельден философия, саясат, этика, әдебиет саласы бойынша тәлім алған. Көнеде Александрға тарихтағы ұлы қолбасшы деген атақ берілген.

Әскери және дипломатиялық таланты еш күмән тудырмайтын Александр Македонский, туы бітті көшбасшы болған. Жас қолбасшының өз әскеріне ілтипатпен қарап және жауларының алдында құрметке ие болуы тектен-тек емес (32 жасында қайтыс болған): ол молшылықтан бас тартқан, қандай қиындық болмасын, өз әскерімен бірге бастан өткізген, түнде шабуылға шықпайтын, келісім-шартты ешқашан бұзбаған. Оның осы қасиеттері – біздің балалық шағымыздағы көптеген фильмдер мен кітаптардағы кейіпкерлердің ұнамды тұстары болатын.

«Филипптің алдын мен – өмір сүріп жүргенім үшін қарыздармын, ал Аристотельдің алдында – лайықты өмір сүріп жүргенім үшін қарыздармын»



Наполеон I Бонапарт (1769-1821) – 1804-1815 жж. Франция императоры, ұлы қолбасшы және мемлекет қайраткері, әскери теорияшыл, ойшыл. Артиллерияны жеке әскерге бөлген алғашқы қолбасшы, артиллериялық дайындық шараларын қолдана бастады.

Наполеонның жеңген жеке шайқастары, әскери іс жүргізу өнерінің үлгісі ретінде, әскери кітаптарға енгізілді. Бұл император, соғыстың тактикасы мен стратегиясына және де мемлекетті басқару шараларына жеке дара көзқарасы бойынша өзінің замандастарынан әрқашан алда тұратын. Жеке өміріне көз жүгіртетін болсақ – адам баласы өзін-өзі қалай көшбасшы етіп тәрбиелей алатындығын байқаймыз. Шыққан ортасы жоғарғы шеннен болмаса да, әскери мектепте құрдастарынан жеке талантымен ерекшеленбесе де, Наполеон, өзінің еңбекқорлығы мен ойшылдығының арқасында әлемдік тарихта көпке танымал жеке тұлға болып қалыптасты.

«Көшбасшы дегеніміз – үміт саудагері»



Павел Степанович Нахимов (1802-1855) – орыс теңіз флотының басшысы, адмирал. М.П.Лазарев тобымен бірге дүниені кезіп жүзген. Қырым шайқасы кезеңінде Синопск соғысында түрік флотын жарған. Көптеген ордендер мен марапат иегері.

П.С.Нахимовтың көшбасшылық қасиеті мен біліктілігі, Севастополь қорғанысын басқару барысында анағұрлым толық көрінді. Ол жеке өзі алдың орындарды айналып өтіп жүрді, соның арқасында солдаттар мен матростарға, сонымен қатар қаланы қорғауға жұмылдырылған қарапайым халыққа да адамгершілік тұрғысына үлгі бола білді. Жігерлілікке, әрбір адамның тілін таба білуге үйренген басшының таланты, Нахимовты – өзінің қол астындағылар үшін «жарылқаушы әке» етті.

«Өзіңнің қол астындағыларға әсер етудің үш тәсілі бар: марапаттау арқылы, қорқыту және үлгі бола отырып. Осының соңғысы - ең дұрыс тәсіл».

ҚОСЫМША Б

Танымал қазақ көшбасшылары

Мазмұны:

Саяси көшбасшылар

Спорттағы көшбасшылар

Әскери көшбасшылар

Саяси көшбасшылар



Нұрсұлтан Әбішұлы Назарбаев (6 шілде 1940 жыл, Шамалған ауылы, Қаскелең ауданы, Алматы облысы) - Қазақстанның мемлекеттік және саяси қайраткері, 1991 жылдың 10 желтоқсанынан бастап Қазақстан Республикасының тұңғыш президенті. Қазақ КСР президенті (1990-91 жж.), Қазақ КСР Министрлер Кеңесінің төрағасы (1984-89 жж.); 1989-91 жж. Қазақстан КП ОК бірінші хатшысы, 1990-1991 жылдары КП ОК саяси бюросының мүшесі. «Ұлт көшбасшысы» Елбасы ресми титулының иесі. 2015 жылы сәуірде мерзімінен ерте президенттік сайлауда бесінші президенттік мерзімге қайта сайланды, ресми мәліметтер бойынша сайлаушылардың 97,75 % дауысын жинады. Посткеңестік кеңістікте билікте отыру ұзақтығы бойынша рекорд иегері (1989 жылдың 22 маусымынан бастап ширек ғасырдан артық уақыт республиканың бірінші тұлғасы болып табылады).

КСРО-ның ыдырауына дейін КОКП мүшесі болды. Қазақстан Республикасының Конституциясымен мемлекет басшысына қандай да бір партияда мүшелікте болу мен оны басқаруға тыйым салынған. Дегенмен, ол «Нұр Отан» саяси партиясын қолдайтын. 2007 жылы Конституцияға енгізілген өзгертулерге байланысты Н.Ә.Назарбаев «Нұр Отан» партиясының басшысы қызметіне ресми түрде кірісті. «Қазақстан жолы», «Қазақстанның болат профилі», «XXI ғасыр табалдырығында» «Н.Ә. Назарбаев. Еуразиялық одақ: идеялар, тәжірибе, перспективалар. 1994-1997», «Тарих толқынында» және т.б. кітаптардың, сондай-ақ, көптеген ғылыми мақалалардың авторы болып табылады.

«Баяғыдан көшті басқару - көшбасшы үшін сынақ, ал оның жанында бір және ұйымшыл болу - халық үшін сынақ болып қабылданған».



Дінмухамед Ахметұлы Қонаев (1912 жылы 12 қаңтар, Ресей империясы Верный (Алматы) - 1993 жылы 22 тамыз, Алматы, Қазақстан) - кеңестік мемлекеттік және қоғамдық қайраткер, 1960-1962 жылдар және 1964-1986 жылдар аралығында Қазақ КСР Компартиясы ОК-ның бірінші хатшысы, КПКО ОК Саяси бюросының мүшесі (1971 жылғы 9 сәуір - 1987 жылғы 28 қаңтар), үш мәрте Социалистік еңбек ері (1972 ж., 1976 ж., 1982 ж.). 100-ден аса ғылыми еңбектердің авторы. Қазақ КСР Ғылым академиясының академигі (1952). 1939 жылдан бастап КОКП мүшесі. КСРО Жоғары Кеңесінің депутаты: Қазақ КСР-дан Ұлттар кеңесі 4-5 шақырылым [1][2] , Алматы облысынан Одақ Кеңесінің 6-11 шақырылымдары (1954-1989). Қазақстан мен республикалардың Коммунистік партиялары басшыларының ішіндегі жергілікті ұлт пен Қазақстан тумасы болған аздаған қатарында (18-дің 3-і ғана). Сонда да айта кететіні, олар жалпы жиынтығында олар республиканы оның жалпы өмір сүруінің жартысынан көбінде басқарғанын айта кету керек: Қырғыз Автономиясы ретінде өмір сүрген кезеңді есепке алғандағы 71 жылдың 36-сында. Д.А. Қонев кезінде Қазақстан экономикасының елеулі түрде өсуіне қол жеткізілді, республиканың өнеркәсіптік әлеуеті елеулі түрде артты (негізінен кен өндіру, шикізат салалары мен оларға қызмет көрсететін энергетика есебінен), ауыл шаруашылығы бойынша жыл сайынғы астықтың атақты «миллиард пұттарына» көптеген мәрте қол жеткізілді. Марапаттары: Үш мәрте Социалистік Еңбек Ері, 8 Ленин ордені, 1-дәрежелі Отан соғысы ордені, Еңбек Қызыл Ту ордені, «Еңбек ерлігі» үшін медалі, «Еңбек озаттығы үшін» медалі, сондай-ақ, Георгий Димитров ордені (1982, Болгария), Сухэ-Батор орден (1974, Монголия), 1948 жылғы 25 ақпан ордені (1982, Чехословакия) және тағы басқалар и др.

«Мен өз халқыма әрдайым адал қызмет еттім және соңғы күніме дейін қызмет ететін боламын»



Мұстафа Шоқай (1890 жылы 25 желтоқсан, Әулие-тараңғыл, Түркістан өлкесі, Ресей империясы - 1941 жылы 27 желтоқсан, Берлин, Үшінші рейх) - қазақтың қоғам және саяси қайраткері, публицист, Бірыңғай Түркістанның тәуелсіздігі мен бостандығы үшін күрес идеологы. Ресейдегі азаматтық соғыстан Екінші дүние жүзілік соғысқа дейін (1921-1941) Францияда мәжбүрлі түрде эмиграцияда болды. Бостандық сүйгіш ойлармен шабыттанған Шоқай 1917 жылы Ташкентте «Бірлік Туы» газетін шығаруды бастады, онда алғаш рет түркі тілдес халықтардың тәуелсіздігі туралы

жария етті, сондай-ақ, орыс тілінде демократиялық идеяларды насихаттаған «Азат Түркістан» («Свободный Туркестан») газетін шығарды. Оның көптеген еңбектері қайтыс болғаннан кейін жарияланды: «Түркістан Кеңестердің билігі астында (пролетариат диктатурасының сипаттамасына)», «Алматы, «Айқап», 1993.; «Таңдамалылар» (2 том), Алматы, Қайнар, 1998.; «Түркістандағы революция. Ақпан дәуірі» - «Тарих сұрақтары», 2001.; «Орталық Азиядағы ұлттық қозғалыс». Шоқайдың Кавказ, Туркия және Батыс Еуропа елдерінің газеттерінде түрік, француз, ағылшын, неміс тілдерінде жазылған және жарияланған көптеген мақалалары әлі күнге дейін қазақ және орыс тіліне аударылмаған.

«...Гёте, Фейербах, Бах, Бетховен, Шопенгауэр сынды кемеңгерлерді тәрбиелеп өсірген ұлт өкілдері әскери тұтқындармен қалай қарым-қатынас жасайтынын көре отырып ... мен Түркістан легионын басқара алмаймын...»

Спорттағы көшбасшылар



Жақсылық Әмірәліұлы Үшкемпіров (1951). Олимпиада чемпионы атанған алғашқы этникалық қазақ Классикалық стильді кеңес балуаны, КСРО еңбек сіңірген спорт шебері, Қазақ КСР еңбек сіңірген бапкері. Жақсылық Үшкемпіров 1951 жылы 6 мамырда Жамбыл облысы, Байзақ ауданы «Чапаев» кеңшарында дүниеге келді. Жақсылық мектепте ұлттық күрес - қазақша күреспен айналысты. 1971 жылы Қазақ КСР чемпионатын жеңіп алды. Сол жылы басқа бапкерге өтіп, классикалық күреспен айналысып, ҚКСР чемпионатын тағы жеңіп алды. Жыл өткеннен кейін Жақсылық Үшкемпіров КСРО чемпионатында бесінші орын алды, ал 1973 жылы ел біріншілігінде қолаға қол жеткізді. Осыдан кейін қазақ балуанын КСРО олимпиадалық құрамасына қосты. 1980 жылы Мәскеуде Жазғы Олимпиада ойындарында өнер көрсетті. Балуан 48 килограмм салмақта қатысты. Төрт күрестен кейін Жақсылық Кеңес одағына жеңіс сыйлап, өзі олимпиада чемпионы деген атаққа ие болды. 2004 жылдан бері Жақсылық Үшкемпіров ҚР Спорт комитеті төрағасының кеңесшісі болып табылады, ал 2008 жылдан бері Қазақстан туризм және спорт министрінің күрес түрлері бойынша кеңесшісі болып табылады. Жақсылық Үшкемпіровтың спорттық жетістіктерінің арасынан Әлем чемпионы атағын (1981), Әлем кубогінде екінші орын (1982), Еуропа чемпионатында екінші орын (1980), КСРО чемпионатында екінші орындар (1978, 1979) және КСРО халықтарының Спартакиадасында бірінші орындары да бар.

«Барлығына шыдамның арқасында қол жеткіздім»



Серік Жұманғалиұлы Сапиев (1983 жылдың 16 қарашасында туылған) - қазақстандық боксшы, 2005 және 2007 жж. әлем чемпионы, 2012 жылғы олимпиада чемпионы. Қазақстан Республикасының еңбек сіңірген спорт шебері. 2012 жылғы Вэл Баркер кубогінің иегері. Екі дүркін әлем чемпионы (2005, 2007), Азияның екі дүркін чемпионы (2007, 2009). 2011 жылғы әлем чемпионатының күміс жүлдегері, 2009 жылғы әлем чемпионатының қола жүлдегері. Азия ойындарының жеңімпазы (2010). Бірқатар ірі жарыстардың медальдары мен сыйлықтарының иегері. Қазіргі таңда Қазақстанның ең атақты боксшысы.

2012 жылғы Лондондағы жазғы олимпиада жапон Ясухиро Судзукиді (25-11), венесуэлалық Габриэль Маэстре Пересті (20-9), ресейлік Андрей Замковийды (18-12), финалда жарыс қожайыны британдық Фрэдди Эвансты жеңіп 69 кг. дейінгі салмақта олимпиада чемпионы атанды.

Серік Сәпиев Лондон олимпиадасы қорытындысы бойынша Вэл Баркер кубогіне - 1936 жылдан бері Олимпиада ойындарының ең тәсілді боксшысына берілетін сыйлыққа ие болды. Сәпиев бұл айтулы сыйлыққа ие болған олимпиада чемпиондары Василий Жиров (1996) пен Бахтияр Артаевтан (2004) Қазақстанның үшінші өкілі болып отыр. Сәпиев спорт саласындағы ерекше жетістіктері үшін «ЮНЕСКО-ның спорт бойынша чемпионы» атағы берілген әлемдегі 13-спортшы атанды деп хабарлайды «Астана спорт». «ЮНЕСКО-ның спорт бойынша чемпионы» (UNESCO Champion for Sport) - бүкіл әлемде ЮНЕСКО-ның идеяларын жас ұрпақтың жарқын болашағы үшін физикалық тәрбиелеу мен спортты насихаттай отырып таратуға ықпал ететін әлемдік деңгейдегі біртуар спортшыларды марапаттайтын атақ. *«Жеңіліссіз жеңістер болмайды»*



Денис Юрьевич Тен (1993 жылы 13 маусым, Алматы) - жеке разрядта өнер көрсететін қазақстандық мәнерлеп сырғанаушы. Қазақстан Республикасының еңбек сіңірген спорт шебері. 2014 жылғы қысқы Олимпиада ойындарының қола жүлдегері, 2013 жылғы мәнерлеп сырғанау бойынша әлем чемпионатының күміс жүлдегері, 2015 жылғы әлем чемпионатының қола жүлдегері, 2015 жылғы Төрт континент чемпионатының чемпионы, 7-қысқы Азия ойындарының чемпионы, ISU аясындағы алуан түрлі халықаралық турнирлердің көпдүркін жеңімпазы, Қазақстанның бес дүркін чемпионы. «Астана» Кәсіпқой Президенттік Клубының мүшесі. Денис Тен - тәуелсіз Қазақстан тарихында мәнерлеп сырғанаудан Олимпиада ойындары (2014), Әлем чемпионаттары (2013, 2015), Төрт континет

чемпионаты (2015), Қысқы Азия ойындарында (2011), сондай-ақ, Гран-При кезеңдерінің медальдарына ие болған бірінші және жалғыз спортшы. Юниорлар арасында Гран-При кезеңінде (2008) алтынға ие болып, ол ИСУ жарысының медалін жеңіп алған алғашқы қазақстандық мәнерлеп сырғанаушы болды. Бильманн айналуын орындайтын аз ғана ер мәнерлеп-сырғанаушылар қатарына кіреді. 2015 жылғы 26 сәуірдегі жағдайға сәйкес Халықаралық коньки тебушілер одағының рейтингінде үшінші орында орналасқан.

«Біз Қазақстанды мәнерлеп сырғанаудың әлемдік тарихына кіргіздік»



Геннадий Геннадьевич Головкин (1982 жылғы 8 сәуір, Қарағанды) - жеңілмеген қазақ кәсіпқой-боксшысы. Әуесқойлар арасындағы 2003 жылғы әлем чемпионы және 2004 жылғы Олимпиада ойындарының вице-чемпионы. WBA (2010-қ.т.), IBF (2015-қ.т.), IBO (2011-қ.т.) версиялары бойынша әлем чемпионы, WBC (2014-қ.т.) бойынша уақытша чемпион. The Ring журналы бойынша салмағымен байланыссыз Р4Р үздік үш боксшы қатарына кіреді. Қазақстан Республикасының еңбек сіңірген спорт шебері. Қазақстанның 7 дүркін чемпионы, халықаралық жарыстардың жеңімпазы: 2000 жылғы жастар арасындағы әлем чемпионы, 2001 жылғы Қазақстан Республикасының бірінші Спартакиадасының жеңімпазы, 2001 жылғы Мұнайлы елдер арасындағы әлем кубогінің жеңімпазы, III Шығыс-Азиялық ойындардың жеңімпазы (2001 жыл), 2003 жылғы әлем чемпионы, Афинадағы XXVIII Жазғы Олимпиада ойындарының финалисті (2004 ж.). 2006 жылы кәсіпқой боксқа ауысты. 2013 жылдың аяғында USA Today беделді американ басылымының және The Ring журналы оқырмандарының нұсқасы бойынша «Жыл боксшысы» атанды.

«Рингтен тыс жерде мен байсалды жігітпін!»

Әскери көшбасшылар



Бауыржан Момышұлы (1910 -1982) - Ұлы Отан соғысының қатысушысы, Кеңес Одағының Батыры, панфиловшы, Мәскеу үшін шайқас қатысушысы, жазушы. 1910 жылы 11 (24 желтоқсанда) мұсылман отбасында дүниеге келеді (қазіргі Жамбыл облысы, Жуалы ауданы). 1929 жылы 9 сыныпты аяқтайды. Мұғалім, Өнеркәсіп банкінде экономист, ауданның халық депутаттары Кеңесінің атқарушы комитетінің хатшысы, Қазақ КСР Алма-Ата қалалық әскери комиссариатында нұсқаушы, аудан прокуроры болып жұмыс істеді. Жұмыскер-шаруалар Қызыл әскерінде 1932-34 жж. және

1936 жылдан қатардағы қызыл әскер жауынгері болып бастайды. 1933 жылы полктік мектепті, артиллериялық әскери училищені бітіріп, артиллериялық офицер атанды. Қиыр Шығыста Кеңес Одағының маршалы В.К. Блюхердің қол астында қызмет атқарады. 1938 жылы шілде-тамызда жапон Квантун әскерімен Хасан көлі маңында артиллериялық батарея командирі ретінде шайқасқа қатысады. 1939-40 жж. Украинада қызмет атқарып, Карпатқа жорыққа және Бессарабияны қосуға қатысты. Ұлы Отан соғысының шайқастарында 1941 жылдың қыркүйегінен генерал-майор И.В. Панфиловтың қолбасшылығымен 316-атқыштар дивизиясының құрамында. 1982 жылы 10 маусымда 71 жасында Алматы қ. қайтыс болды. «Кеңсай» мазарына жерленді.

"Жастар игілікті дәстүрлерде тәрбиленуі тиіс. Дәстүр өткен шақтың өлі жәдігері емес. Бұл өткен шақта қазіргі мен болашақтың ұлы шайқастары үшін соғылып, қайралған мықты қаруы".



Мәншүк Жиенғалиқызы Мәметова - өзінің соңғы шайқасында жалғыз өзі 72 фашисттің көзін жойған кеңес пулеметшісі. Ол Кеңес Одағының батыры атағына ие болған алғашқы қазақ әйелі болып тұр. Қыздың шын есімі Мәнсия, ол Қазақ КСР Орал облысы Бөкей ордасы ауданында Жасқұс ауылында 1922 жылы 23 қазан күні дүниеге келген. 30 жж. қыздың әкесі Жиенғали қоймада қарауыл болып істейді, үн ұрлады деп айыпталып, түрмеге түседі. Ал шешесі болса, күйеуіне жабылған әділетсіз жалаға шыдай алмай, қайтыс болып кетеді. Мұнымен Мәншүктің отбасындағы бақытсыздықтар таусылған жоқ, әпкесінің күйеуі қазақтардың ішіндегі алғашқы дәрігерлердің бірі болған Ахмет халық жауы атанып, сотталып, атылып кетті (1958 жылы ақталды). Әпкесі басқаға күйеуге тиіп, асыранды қызы Мәншүкке «Бәріне, туған әке-шешен Жиенғали мен Тойылша екенін және олардың қайтыс болғанын бәріне айт» деп қайталайтын. Дегенмен, Мәншүк жала жабылған әкесін ақтау үшін Сталиннің атына үш хат жіберді. 1942 жылы 13 тамыз күні Алматыда құрылған жекелеген 100-Қазақ атқыштар бригадасы (1943 жылғы 8 желтоқсанда 1-атқыштар дивизиясына өзгертілді) құрамында майданға ерікті болып аттанады. Басында Мәметованы штабқа кеңсе хатшысы ретінде, одан кейін аландық госпитальға медбике етіп белгіледі. Бос уақытында «Максим» пулеметінің құрылымын оқып-зерттеді (дәл атуды институт кезінде үйренген еді), сөйтіп, атқыштар бөліміне ауыстырылуына қол жеткізді. 1943 жылғы 15 қазанда Каалининдік майдан әскерлері құрамында соғысқан Мәметовалар Псков облысының Невель қаласын азат ету үшін шайқасты. 1944 жылғы 1 наурызда аға сержант Мәншүк Мәметоваға Кеңес Одағы Батыры атағы берілді (қайтыс болғаннан кейін).

«Нағыз батырлық қолда емес, жүрек пен баста»



Әлия Нұрмұхамбетқызы Молдағұлова - кеңес мергені, Ұлы Отан соғысы жылдарында Балтық жағасы майданының 2-әскерінің 54-жеке атқыштар бригадасында ефрейтор болып қызмет етті. Кеңес одағының батыры (1944, қайтыс болғаннан кейін). Әлия Молдағұлова 1925 жылы 25 қазанда Бұлақ ауылында дүниеге келеді (қазіргі Ақтөбе облысының Қобда ауданы). Балалық шағында ата-анасынан айырылады. Қыздың анасы, Маржан Молдағұлова аштық кезінде қайтыс болады. Әкесі, Нұрмұхамет Сарқұлов отбасымен бірге тұрған жоқ, байдың ұрпағы ретінде билікпен қудалануы мүмкін (бірақ, сотталмаған). Әлия бұл мергендер мектебінің бірінші іріктеуіне түсті. Ол сол кезде Мәскеу маңындағы Вешняки елді-мекенінде орналасқан ғимаратта қазір Мәскеу гуманитарлық университеті орналасқан (Юность к, 5 үй). Ленинград-Новгород операциясы барысында 1944 жылғы қаңтардың басында 54-атқыштар бригадасы шеп бойымен адымдап Новоскольникови қаласына (Псков облысы) жылжыды, мұнда қарсылас қорғанысын бұзып өтіп, солтүстікке алға қарай шықты. Әлия қызметін атқарған 4-батальон саяси жеткешісі Г.В. Варшавскийдің естелігі бойынша бригаданың бөлімдері Насва станциясы маңындағы темір жолға шығады, мұнда қарсыластың күшті отының астында қалады. Қорғаныстың бірінші шебі сәтті бұзылғанына қарамастан, кеңес шабуылы неміс әскерлері жағынан күшті жауап от әсерінен тұнғышып қалды. Осындай қиын-қыстау сәтте Әлия Молдағұлова тіке тұрып: «Бауырлар, жауынгерлер, менің артымнан еріңдер!» деп айқайлады. Бір шабуылдар кезінде минаның ұшқыны тиіп, қолы жараланса да, неміс траншеясында өрбіген қоян-қолтық ұрысқа қатысады. Осы шайқас барысында Әлия екінші рет ол көзін жойған неміс офицерімен жараланады; алайда, екінші жарақат ажалды болып шықты. Оның есебінде қарсыластың көзі жойылған 78 жауынгері мен офицерлері.

«Батырларға тәжім ету біз өзіміз батырлықпен ниеттенетін болатындығымызбен көрінуі керек»

ҚОСЫМША В

Кесте В.1 - Студенттердің оқытушы жетекшілігімен орындайтын өзіндік жұмысы

	СОӨЖ –ге арналған тақырыптар мен тапсырма түрі	Өткізу формасы	Сағат көлемі	Семестр аптасы
1	Лидерлік мәселесінің бүгінгі таңдағы маңыздылығы	Мемлекеттік білім беру құжаттарын талдау	1	1
2	Лидерлік теориялары сәйкес ғалымдардың пікірлерін топтастыру. Таблица құру	Кестеге түсірілген ақпаратты қорғау және талдау	2	2
3	Лидерлік пен басшылық арақатынасының іс әрекетте көрінуі. Кесте құру	Кесте көрсету, талдау	2	
4	Лидердің атқаратын қызметі мен стильдерін талдау	Топтық жоба дайындау	2	3
5	Лидерлік әлеуеттің сипаттамасы	Ақпарат көздеріне талдау жасау	2	4
6	Заманауи білім беру саласында лидерлік әлеуетті дамыту ерекшеліктеріне жоба жасау	Жобаны қорғау	2	5
7	Тұлғаның лидерлік әлеуетін анықтаудың диагностикасын студенттер арасында өткізу, нәтижесін анықтау	Жобаны қорғау	2	6
8	Білімалушылардың лидерлік әлеуетін дамыту мақсатында оқу үдерісін ұйымдастыру	Эссе жазу	2	7

Кесте В.2 - Студенттердің өзіндік жұмысы

№	СОӨЖ –ге арналған тақырыптар мен тапсырма түрі	Өткізу формасы	Сағат көлемі	Семестр аптасы
1	Лидерлік мәселесінің бүгінгі таңдағымаңыздылығы	Портфолио Талаптарымен таныстыру Эссе жазу, картотека құру	1	1
2	Қазақ ғалымдарының «Лидер», «лидерлік әлеует» жайындағы ой пікірлері	Оқулықтарға анотация жазу, Әл-Фарабидің трактатынан лидер бейнесі жайлы айтылған ой – пікірлеріне талдау жасау	2	2
3	Топтағы студенттің лидер немесе басшы ретінде танылу себептері	Эссе жазу	2	
4	Оқу үдерісіндегі лидердің атқаратын қызметі мен стильдері	Реферат, видео материалдар	2	3
5	Лидерлікке тән қасиеттер	Глоссарий жасау, Тренинг өткізу	2	4
6	Студенттердің лидерлік әлеуетін дамытуға арналған жаттығулар	Презентация	2	5
7	Студенттердің лидерлік әлеуетін анықтаудың диагностикасын студенттер арасында өткізу, нәтижесін анықтау	Жоба дайындау	2	6
8	Тұлғаның лидерлік әлеуетін дамытудың заманауи әдістері	Сабақ жоспарын құру	2	7

ҚОСЫМША Г

Тест сұрақтары

1. Интеллектуалды, мотивациялық, эмоционалды – еріктік, кәсіби-құндылықты сапалар жиынтығын көрсететін ұғым?
А) лидер
В) лидерлік әлеует +
С) педагогикалық шеберлік
Д) шығармашылық
2. Кәсіби немесе әуесқойлық білімдердің қандай да болсын түрінде істі терең танушылықпен, дамыған іскерлікпен үйлестіріп тиімді әрекеттерді жүзеге асырушылық?
А) талап
В) шығармашылық
С) шеберлік +
Д) қабілеттілік
3. Лидердің рухтандырушы және атқарушы болып екіге бөлінуі неге байланысты?
А) қызметтің мазмұнына +
В) қызметтің мінезіне
С) қызметтің бағытына
Д) қызметтің мақсатына
4. Лидердің әмбебап көсем және жағдаятты көсем болып бөлінуі неге байланысты?
А) қызметтің мазмұнына
В) қызметтің мінезіне +
С) қызметтің бағытына
Д) қызметтің мақсатына
5. Мәнді жағдайларды жауапты шешім қабылдауға құқылы топ мүшесі, бірлескен қызмет ұйымында қарым – қатынасты реттеуші және шынайы абыройлы рольге ие тұлға?
А) лидер +
В) топ белсенділері
С) педагог
Д) топ мүшесі
6. Лидерлік сапасы философиясының 14 пунктінің 7 пунктінде лидерлік құру жайлы айтқан?
А) М.Мескон
В) М.И.Дьяченко

- С) Э.Деминг +
- Д) К.В.Сельченко

7. К.В. Сельченконың лидерлік қабілетке байланысты еңбегі?

- А) Лидер
- В) Лидерские качества
- С) Психология лидерства +
- Д) Философия лидерства

8. Лидерлікке тән жалпы қабілет?

- А) құзырлылық +
- В) психологиялық әсер ету белсенділігі
- С) ұйымдастырушылық жұмысқа икемділігі
- Д) ұйымдастырудағы зеректік

9. Лидерге тән арнайы қабілет?

- А) табандылық
- В) жатырқамау
- С) бастама жасау
- Д) ұйымдастырудағы зеректік +

10. Адамның шиеленіскен істерді алып жүруде шыдамды болуы қандай қабілетке жатады?

- А) ұйымдастырушылық
- В) жауапкершілік
- С) жұмыстағы қабілеттілігі +
- Д) шыдамдылық

11. Адамның өзіне жауапкершілік ала білуі, пікірлерге тәуелсіздігі қандай қабілетке жатады?

- А) еркіндік
- В) дербестік +
- С) жауапкершілік
- Д) табандылық

12. Лидерлікке тән арнайы қабілеттердің неше түрі бар?

- А) 3 +
- В) 4
- С) 2
- Д) 5

13. «Лидерлер – қатардағы топ мүшелеріне қарағанда өмірге бейімделген, басымдыққа бейім, жоғары дәрежеде экстравертивті, аз көлемде консервативті қарым – қатынас аймағында сезімтал адам» анықтамасын берген?

- А) М.Мескон
- В) Р.Ман +
- С) Б.Д.Парыгин
- Д) А.С.Чернышев

14. Лидерлік пен басшылық ұғымдарының айырмашылығын көрсеткен ғалым?

- А) М.Мескон
- В) Р.Ман
- С) Б.Д.Парыгин +
- Д) А.С.Чернышев

15. Лидерлікті үйлесімді мерзім мен үйлесімді нәтижеде шағын әлеуметтік топқа және ұйымға жетекшілік жасау арқылы топтың мақсатына жетуін көздейтін үдеріс деп пайымдаған?

- А) М.Мескон
- В) Р.Ман
- С) Э.Деминг
- Д) Б.Д.Парыгин +

16. Лидерлік феноменін ғылыми зерттеу қай кезеңнен бастау алды?

- А) XIX ғ. аяғы +
- В) XIX ғ. ортасы
- С) XIX ғ. басы
- Д) XX ғ. басы

17. Адамды лидер болып туылады деп тұжырымдайтын теория?

- А) Лидердің қабілеттері теориясы
- В) Лидерлік теориясы
- С) Лидердің тұлғалық сипаттамалары теориясы +
- Д) Тұлғаның лидерлік сипаттамасы теориясы

18. Лидердің жеке қасиетін анықтауға бағытталған 50 зерттеу жұмыстарды салыстырып, ортақ модель шығаруға жұмыс жасаған ғалым?

- А) Р.Стогдилл +
- В) А.И.Давлетова
- С) Г.Герт
- Д) С.Милз

19. Г.Герт пен С.Милз лидерлік феноменге қатысты неше факторды ұсынған?

- А) 3
- В) 4 +
- С) 5
- Д) 6

20. Лидерлік теориясының эволюциясын зерттеп, көрсеткен ғалым?

- А) Д.Гуолмен
- В) П. Салоуей
- С) А.Н. Омаркожаева +
- Д) Дж.Майер

21. Эмоционалды интеллект ұғымына анықтама беріп, оны жан-жақты зерттеген ғалымдар?

- А) Д.Гарвард, Д.Гоулмен, П.Салоуей +
- В) А.Н.Омаркожаева, Қ.Жарықбаев, О.Сангилбаев
- С) Ю.Н.Емельянов, Б.Д.Парыгин
- Д) Э.Деминг, Р.Ман, М.Мескон

22. Ю.Н.Емельянов топтағы лидерді анықтаудың негізгі неше әдісін көрсетті?

- А) 3
- В) 2 +
- С) 4
- Д) 5

23. Лидерліктің топ ішінде шоғырлану үрдісінің айырмашылықтарын анықтап,көрсеткен ғалым?

- А) Д.Гарвард
- В) Ю.Н.Емельянов +
- С) А.Н.Омаркожаева
- Д) Дж.Мейер

24. Топтың басқа мүшелеріне әсер ету үшін қолданатын психологиялық әсер ету әдістерінің жиынтығы?

- А) лидерлік қабілет
- В) лидерлік құзіреттілік
- С) лидерлік стиль +
- Д) лидерлік әлеует

25. П.Херси мен К.Бланшар бойынша лидерлік стильдердің неше түрі бар?

- А) 2
- В) 3
- С) 4 +
- Д) 5

26. Қол астындағылардың құлшынысын қолдап, қажетті білім беруге бағытталған лидерлік стиль түрі?

- А) нұсқау
- В) сауда-саттық +
- С) қатысу

Д) табыстау

27. 1930 жылы Курт Левин лидерлердің неше лидерлік стильдерін тұжырымдады?

А) 2

В) 4

С) 5

Д) 3 +

28. Лидерлік стильдерді төртке бөлген ғалым?

А) Поль Херси

В) Ренсис Лайкерт +

С) С.А.Кузнецов

Д) Д.Н.Ушаков

29. Іс – әрекеттің біртума әрі жаңашыл, аса мінсіз әрі қоғамға пайдалы өнімін алуға мүмкіндік беретін?

А) талап +

В) нышандар

С) мотивация

Д) қабілеттілік

30. Топтың мақсатқа жету әдістері мен құралдарын өңдеу қызметін атқаратын лидерлік стиль?

А) Лидер саясаткер

В) Лидер жоспарлаушы +

С) Лидер әкімшілік өкілі

Д) Лидер сарапшы