

Қожа Ахмет Ясауи атындағы Халықаралық қазақ-түрік университеті

ӘОЖ 37.015.3

Қолжазба құқығында

Султанмұрат Мөлдір Султанмұратқызы

**Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік
лидерлігін қалыптастыру**

6D010300 – Педагогика және психология

Философия докторы (PhD)
дәрежесін алу үшін дайындалған диссертация

Ғылыми кеңесшілері:
пед. ғыл. докт., проф. Беркимбаев К.М.
пед. ғыл.канд., доц. Ниязова Г.Ж.

Шетелдік кеңесші:
пед. ғыл. докт., проф. Гриншкун В.В.

Қазақстан Республикасы
Алматы, 2019

МАЗМҰНЫ

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР	3
АНЫҚТАМАЛАР	4
БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР	5
КІРІСПЕ	6
1.ЖАРАТЫЛЫСТАНУ МАМАНДЫҚТАРЫ СТУДЕНТТЕРІНІҢ КОММУНИКАТИВТІК ЛИДЕРЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ҒЫЛЫМИ-ПРАКТИКАЛЫҚ ЖӘНЕ ӘДІСНАМАЛЫҚ АЛҒЫШАРТТАРЫ	14
1.1 Жоғары оқу орындары студенттерін кәсіби даярлаудың отандық және шетелдік тәжірибесі	14
1.2 Студенттердің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру үдерісі – педагогикалық зерттеу пәні	23
1.3 Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру мәселесін зерттеудің әдіснамалық тұғырлары	41
2.ЖАРАТЫЛЫСТАНУ МАМАНДЫҚТАРЫ СТУДЕНТТЕРІНІҢ КОММУНИКАТИВТІК ЛИДЕРЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ	52
2.1 Психология мен педагогикадағы лидерлік теориясы - студенттердің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың мазмұндық құрауышы	52
2.2 Студенттердің коммуникативтік лидерлігі – педагогикалық ұғым	63
2.3 Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделі	76
3.ЖАРАТЫЛЫСТАНУ МАМАНДЫҚТАРЫ СТУДЕНТТЕРІНІҢ КОММУНИКАТИВТІК ЛИДЕРЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ ӘДІСТЕМЕСІ ЖӘНЕ ТӘЖІРИБЕЛІК-ЭКСПЕРИМЕНТ НӘТИЖЕЛЕРІ	88
3.1 Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру әдістемесі	88
3.2. Студенттердің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру әдістемесінің тиімділігін тәжірибелік-эксперименттік жұмыс барысында анықтаудың мақсаты, мазмұны мен кезеңдері	103
3.3 Тәжірибелік-эксперименттік жұмыс нәтижелері мен зерттелуші мәселенің келешегі	118
ҚОРЫТЫНДЫ	126
ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР	129
ҚОСЫМШАЛАР	142

НОРМАТИВТІК ҚҰЖАТТАР

1. «Білім туралы» Заңы Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27-шілдедегі №319-ІІІ (04.07.2018 жылғы өзгерістері мен толықтыруларымен).
2. «Қазақстан-2050» Стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты». Қазақстан Республикасының Президенті - елбасы Н.Ә.Назарбаевтың Қазақстан халқына Жолдауы, Астана қ., 2012 жылғы 14 желтоқсан. Астана, 2012.
3. Казахстан Республикасының президенті Н.Ә.Назарбаевтың Ұлт жоспары «100 нақты кадам» бағдарламасы. Астана, 2015.
4. Инфрақұрылымды дамытудың 2015 – 2019 жылдарға арналған «Нұрлы жол» мемлекеттік бағдарламасын бекіту туралы. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 30 шілдедегі № 470 қаулысы. Астана, 2018.
5. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2012 жылғы 23 тамыздағы №1080 қаулысымен бекітілген «Жоғары білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарты».
6. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым Министрінің 2016 жылғы 5 шілдедегі № 425 бұйрығы бойынша бекітілген білім беруге арналған үлгілік оқу жоспарлары.
7. Қазақстан Республикасының 2018 жылғы 31 қазандағы №604 бұйрығымен бекітілген Білім берудің барлық деңгейінің мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарты.
8. «Ұлттық біліктілік шеңбері» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2013 жылғы 28-қыркүйектегі №444 және Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрі міндетін атқарушының 2013 жылғы 24-қыркүйектегі № 373-ө-м бірлескен бұйрығымен бекітілген.
9. Қазақстан Республикасының 2018 жылғы 12-қазандағы №563 (№ 152, 2011ж. 20-сәуір) бұйрығымен бекітілген Оқытудың кредиттік технологиясы бойынша оқу үдерісін ұйымдастыру қағидалары.
10. Қазақстан Республикасының 2018 жылғы 30-қазандағы №595 бұйрығымен Тиісті үлгідегі білім беру ұйымдары қызметінің үлгілік қағидалары.
11. Назарбаев Н.Ә. 2018 жылғы 10 қаңтардағы «Төртінші өнеркәсіптік революция жағдайындағы дамудың жаңа мүмкіндіктері» атты «Қазақстан халқына Жолдауын іске асыру жөніндегі шаралар туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 22 қаңтардағы № 25 қаулысы.

АНЫҚТАМАЛАР

Адам капиталы - бұл адамға табыс және басқа да пайдалы әсерлер жасауға мүмкіндік беретін, бастапқы инвестициялар мен ағымдағы шығындардан асып түсетін, өзі, жұмыс беруші және жалпы қоғам үшін білім, білік және іскерліктер.

Қарым-қатынас - бұл бірлескен қызметке қажеттіліктен туындайтын және ақпарат алмасуды, өзара әрекеттестіктің бірыңғай стратегиясын әзірлеуді, басқа адамды қабылдау мен түсінуді қамтитын адамдар арасындағы қарым-қатынасты орнату мен дамытудың күрделі, көпжоспарлы үдерісі.

Қарым-қатынас мәдениеті - бұл сөйлеуде, өзара пікір алмасуда, өзара әңгімеде көрінетін мінез-құлық мәдениетінің бөлігі.

Ұйымдастырушылық бейімділік - психологиялық таңдау, практикалық психологиялық ақыл, психологиялық такт, қоғамдық күш-жігер, талапшылдық, сыншылдық, ұйымдастырушылық қызметке қабілеттілік сияқты жеке тұлғаның қасиеттерінің жиынтығы.

Коммуникация - өзара түсіністікке әкелетін екіжақты ақпарат алмасу үдерісі.

Коммуникативтік қабілеттер - бұл тұлғааралық өзара іс-қимыл жағдайында тиімді коммуникативті іс-әрекет құру үшін қажетті ішкі қорлар жүйесі.

Коммуникация шебері – өмірде болашақ даму тұжырымдамасын іске асыру мен сенімділік ахуалын қалыптастыру үшін коммуникацияның маңызды рөл атқаратындығына сенімді адам.

Коммуникативтік құзыреттілік - адамның коммуникативтік іс-әрекет субъектісі сапасында коммуникативтік іс-әрекет ету қабілеті.

Лидер - белгілі бір топты жарқын болашаққа, игі істерге жетелеу және тәуекелге бел буу мен батыл әрекет жасауға әзір болу іскерлігіне ие топ мүшесі.

Лидерлік - топ мүшелеріне мәнді ықпал ететін, басшылықты қолына ала алатын, тұлғалық бағалауға, өзгеріс жасауға бейімді әлеуметтік психологиялық құбылыс.

Педагогикалық моделдеу - педагогикалық нысандарды жалпы білім беру, кәсіби бағдарлы немесе басқа деңгейлерде типтік белгілі бір әлеуметтік-мәдени кеңістік шегінде оқу-тәрбие үдерісінің ұғымдық, іс жүргізушілік, құрылымдық және тұжырымдамалық сипаттамаларын және жеке жақтарын модельдеу арқылы зерттеу.

БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР

ЮНЕСКО	- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization — UNESCO
ҚР	- Қазақстан Республикасы
ЖОО	- жоғары оқу орны
ОПҚ	- Оқытушы-профессорлар құрамы
ХҚТУ	- Қожа Ахмет Ясауи атындағы Халықаралық қазақ-түрік университеті
БП	- Базалық пәндер
ЖБП	- Жалпы білім беру пәндері
КП	- Кәсіптендіру пәндері
МЖМББС	- Мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарты
ОӘК	- Оқу-әдістемелік кешен
СОӨЖ	- студенттің оқытушымен бірлескен өзіндік жұмыс
СӨЖ	- студенттің өзіндік жұмысы

КІРІСПЕ

Зерттеудің өзектілігі. Жоғары білім беру жүйесі қазіргі таңда өзгермелі және өскелең талаптар мен қажеттіліктерді қанағаттандырумен қатар, отандық білім саласын әлемдік білім кеңістігіне кіріктіруге бетбұрыс жасауда. Бұл мемлекеттік білім беру жүйесін әлемдік үздік үлгіге сәйкес деңгейге көтеру, жеке тұлғаның білім алу және рухани қажеттіліктерін, мүмкіндіктерін зерделеу негізінде білім беру жүйесінің сапасын арттыруды көздейді. Осы бағытта мемлекеттік деңгейде іргелі жұмыстар іске асырылуда.

«Қазақстан-2050» Стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» атты Тұңғыш президент Н.Ә.Назарбаевтың Қазақстан халқына Жолдауында «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» деп жоғары оқу орындарына үлкен талаптар қойылатындығын атап айтты [1].

Ал, бұл *Инфрақұрылымды дамытудың 2015-2019 жылдарға арналған «Нұрлы жол» мемлекеттік бағдарламасында* «Адами капиталды дамыту, ғылым мен инновацияларды дамыту саласындағы реформалар Қазақстанда білім экономикасын құруға бағытталатын болады, ол экономика өсуінің, оны әртараптандырудың және оның бәсекеге қабілеттілігін арттырудың қозғаушы күші болып табылады. ... Ол үшін біліктіліктің жаңа жүйесі құрылады, еңбек нарығының қазіргі заманғы талаптарына сай келетін кәсіптік стандарттар мен білім беру бағдарламалары әзірленеді» [2] деп нақтыланса, *Қазақстан Республикасын индустриялық-инновациялық дамытудың 2015-2019 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасында* «...білім берудің барлық буындарында жүйелі өзгерістерге көшу жолымен білім берудің сапасын жақсарту арқылы білікті кадрлардың қолжетімділігін арттыру» [3] мақсаты қойылған.

Осы орайда, жоғары білім беру жүйесін әлемдік деңгейде мойындалған дамыған елдердің озық оқыту жүйелері деңгейіне жеткізу *«100 нақты қадам» Ұлт жоспарында* «... даярланатын кадрлардың бәсекелестік қабілетін арттыру және білім беру секторының экспорттық әлеуетін көтеру» арқылы анықталған [4].

Бұл өз кезегінде Тұңғыш Президент Н.Ә. Назарбаевтың *«Төртінші өнеркәсіптік революция жағдайындағы дамудың жаңа мүмкіндіктері»* атты 2018 жылғы 10 қаңтардағы Қазақстан халқына Жолдауында «...Барлық жастағы азаматтарды қамтитын білім беру ісінде өзіміздің озық жүйемізді құруды жеделдету қажет. Білім беру бағдарламаларының негізгі басымдығы өзгерістерге үнемі бейім болу және жаңа білімді меңгеру қабілетін дамыту болуға тиіс» деп жоғары оқу орындарына болашақ мамандарды даярлауда салмақты міндеттер жүктелетіндігімен белгіленсе, бұл міндеттерді іске асырудағы негізгі талаптар 2018 жылғы 5 қазандағы «Қазақстандықтардың әл-ауқатының өсуі: табыс пен тұрмыс сапасын арттыру» атты жолдауында «... жоғары білім беру ісінде оқу орындарының маман

дайындау сапасына қатысты талаптар күшейтіледі» деуімен нақтыланды [5, 6].

Бұл еліміздегі жоғары білім беру жүйесін әлемдік деңгейге көтеру үшін жасалатын жұмыстар легінің толассыз екендігін көрсетіп, болашақ мамандарға жоғары кәсіби білім беруді ұдайы жетілдіруді талап етеді.

Қазіргі әлем күрделі сын-қатерлер табалдырығында тұр, өйткені жаһандану үдерістерінің әсерінен ол қоғамдық өмірдің барлық негізгі сипаты бойынша біртұтас жүйеге айналды, ал осы сапалы өзгерген әлемде коммуникативтік білімі толық, кәсіби коммуникативтік дағдылары мен сапалары қалыптасқан, кәсіби қызмет етуге қабілетті мамандар даярлау мәселесі жедел әрі тиімді шешімдер қабылдауды талап етеді.

Кәсіби қызметтегі тұлғааралық өзара қарым-қатынас үдерісіне кәсіби саладағы мамандардан құралған топтың сипаты, оның қызмет саласы, топ мүшелерінің психологиялық ерекшеліктері, кәсіби мақсаты мен лидердің жеке ықпалы әсер етеді. Заманауи әлеуметтік-экономикалық жағдайларда мамандардың кәсіби қызметінің тиімділігі көбінесе коммуникативтік және лидерлік қасиеттердің дамуы деңгейімен анықталады. Осы орайда, жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруды зерттеудің қажеттілігі туындайды.

Болашақ мамандардың жеке тұлғалық сапаларын қалыптастыру, қарым-қатынас психологиясының аспектілері мен ерекшеліктері М.М.Мұқанов [7], А. Х.Темірбеков [8], Қ.Б. Жарықбаев [9], Ә.Ж. Алдамұратов [10], Б.А.Альмухамбетов [11], Н.Н.Хан [12] М.А. Перленбетов [13], А.Н.Көшербаева [14] және т.б. еңбектерінде жан-жақты зерттелген.

Жоғары оқу орындарында жаратылыстану-ғылыми білім беруді жетілдіру мәселесі М.Ю. Королев [15], Ж.Б. Шілдебаев [16], С.С. Маусымбаев [17], Д.М.Қазақбаева [18], Ш.Т.Таубаева [19], Н.Т.Торманов [20], С.М.Кеңесбаев [21] және т.б. ғылыми-әдістемелік еңбектерінде зерттелген.

2018 жылдың 25 мамырында өткен Париж коммюникесінде жоғары білім беру нәтижесінде түлектердің «өз түсініктері мен дағдылары, іс-әрекеттері аясында қатарластарымен, ұжымдастары және басшылық пен тұтынушылар арасында коммуникацияны қолдауы, ақпараттарды, идеялар мен мәселелерді шешімімен тасымалдай білуі, өзінің негізделген қорытындылары мен тұжырымдауларын дәл әрі түсінікті жеткізе білуі және т.б.» білікті болуы басым мақсаттардың бірі ретінде анықталған (Париж коммюникесі, 2018). Бұл өз кезегінде жоғары білім алушылардың лидерлігін қалыптастыру мәселесін зерттеудің маңыздылығына назар аудартады.

Лидерлік мәселесі ғылымның санқилы салаларында түрлі қырынан зерттеліп келеді. Атап айтқанда: философия мен тарихта — (Ж.Баласағұн [22], Н.Макиавелли [23]; Ф.Ницше [24], М. Роджерс [25] және т.б.); әлеуметтану мен экономикада «әсер етудің қажеттілік шарты» ретінде (Ж. Блондель [26], Б.Басс [27], П.Друккер [28], Р. Дилц [29] және т.б.); психологияда тұлғааралық ықпал ету факторы ретінде (Б.Г. Ананьев [30], Р.Л. Кричевский [31], А.В.Петровский [32], Б.Д.Парыгин [33], Дж.Кенджеми [34] және т.б.); педагогикада - ұжымды дамытудың субъект-объектілік және субъект-

субъектілік мүмкіндігі ретінде (А.Н.Лугошкін [35], Л.П. Шигапова [36], Н.И.Юртаева [37], Е.А. Тягунова [38], А. Богач [39], Л.В. Тайкова [40] және т.б.) тарапынан зерттелген.

Қазақстандық ғалымдардың еңбектерінде лидер және лидерлікті қалыптастыру туралы Ұ.М. Әбдіғаппарова [41], Қ.Ш.Молдасан [42], М.Ә.Ушатов [43], А.М. Байкулова [44], А.А. Алимбекова [45], Г.Р.Аспанова [46] және т.б. еңбектерінде қарастырылған.

Қазіргі кезде жоғары кәсіби білім беру жүйесінде біліктілік деңгейі жоғары маман даярлауға нақты әлеуметтік тапсырыс қалыптасты, ол ұйымдастырушылық дағдысы, әлеуметтік белсенділікке ішкі талпынысы, өз мақсаттарына қол жеткізу үшін эмоциялық, еріктік, зияткерлік және физикалық күш-жігері бар, креативті бірегей идеяларды ұсына алатын және айналасындағыларды өзіне ілестіре білуге қабілетті лидер болуы тиіс.

Лидерлік - тұлғаның топтың лидері ретінде қажетті басқарушылық, тұлғааралық коммуникацияны үйлестіруге мүмкіндік беретін тұлғалық сапалардың жиынтығы. Лидерлікті қалыптастыру – білім беру мен тәрбие үдерісі аясында мақсатты ықпал ету, индивидте жаңа тұрақты тұлғалық сапаларды дамыту барысында қол жеткізілген нәтиже.

Коммуникация - бұл тұлғааралық қарым-қатынастар жүзеге асырылатын және дамитын үдеріс, символдар мен белгілерді кеңістікте беруге және уақыт бойы сақтауға арналған құралдар. Коммуникацияны басқарудағы лидердің рөлі коммуникацияның өзара сенімді нығайту, ақпарат көлемін ұлғайту, көзделген мақсатқа қол жеткізу және т.б. нәтижелілігімен анықталады.

Коммуникация саласындағы лидерлік мәселесі көпшілікпен байланыс және стратегиялық коммуникация саласындағы ғалымдардың елеулі назарына ие болды. Қазіргі таңда коммуникативтік лидерлік зерттеушілер тарапынан оның мәнін анықтау мен өлшеуден, қолдануға дейін зерттелген.

В.В.Богданов бойынша коммуникативті лидер «... қарым-қатынастың ағымдық жағдайы тұрғысынан айтарлықтай тың ақпаратқа ие адам осы ақпаратты ең тамаша үлгіде және оңтайлы тілдік байланыс арқылы адресатқа жеткізе алады» деп анықтады [47].

Коммуникативтік лидерлік лидерлердің коммуникативтік құзыреттілігін талдау және дамыту тұрғысынан (С.Johansson, S.Hamrin, V.Miller) [48], тиімді лидерлік мінез-құлық (G.Yukl) [49], лидерлік коммуникацияның қағидалары (S.Hamrefors) [50], оқытудың инновациялық ұйымын құрудағы коммуникативтік лидерлік (L.P.Supratman) [51], коммуникативтік лидерлік стилі (T.Wikaningrum, U.Yuniawan) [52], ұйымдастыру коммуникациясындағы лидерлік (F.Cooren, T.Kuhn) [53], лидерлік коммуникацияның теориясы мен тәжірибесі (Brent D. Ruben, Ralph A.Gigliotti) [54], басқару коммуникациясындағы лидерлік (L.R.Men) [55] бағытында кеңінен зерттелген. Ал жоғары менеджменттік білім берудің сұхбаттық жүйесінде коммуникативтік лидерлікті қалыптастыру бойынша Т.Т.Черкашина [56], жоғары оқу орындары педагогикалық мамандықтар студенттерінің коммуникативтік лидерлігін

калыптастыру тұрғысында Н.К.Абдыгазиева [57] зерттеу жұмыстарын жүргізген.

Жоғарыда аталған ғалымдардың еңбектеріне жасалған талдаулар және жоғары білім беруде лидерлікті, коммуникативтік лидерлікті қалыптастырудың педагогикалық практикадағы қазіргі жағдайын саралау, осы уақытқа дейін жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру мәселесіне арнайы зерттеулер жүргізілмегенін, тек қана оның жеке аспектілері қарастырылғандығын көрсетті.

Зерттеу мәселесінің теориялық алғышарттарымен қатар *практикалық* алғышарттары ретінде нормативтік құжаттар негізінде 12 жылдық білім берудің тұжырымдамасы дайындалып, бастауыш сатыдан бастап балалардың еңбек іс-әрекеті тәжірибесіне, пәндік білімдік құзыреттер мен құзыреттілік кешеніне қол жеткізуге бағытталған. Бірақ, қазіргі жалпы білім беретін мектептердегі қолданыстағы пәндік тұғырға негізделген стандартпен даярланған түлектердің 70%-ы еңбек нарығында тәжірибесінің жеткіліксіздігінен өз орнын таба алмай келеді. Жаратылыстану мамандықтарындағы оқу бағдарламалары мен оқулықтарын зерделеу, оқу үдерісіне жасаған талдау да бұл мәселенің бірегей жүйеге келтірілмегендігін, жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру мазмұнының дұрыс жүзеге аспай жатқандығын дәлелдейді.

Демек, жаратылыстану мамандықтары студенттеріне кәсіби білім беруге қоғамның сұранысы мен олардың коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудағы білім мазмұнының теориялық-әдістемелік тұрғыда негізделмеуі арасында; жаратылыстану мамандықтары студенттеріне осы тұрғыда кәсіби білім беру қажеттігі мен коммуникативтік лидерлікті қалыптастырудың жүйелі негізделген бірегей құрылымдық-мазмұндық моделінің, әдістемелік жүйесінің жасалмауы арасында *қарама-қайшылықтар* бар екендігі анық байқалады.

Аталған қарама-қайшылықтардың дұрыс шешімін іздестіру бізге зерттеу проблемасын анықтауға және тақырыпты: **«Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру»** деп таңдауға негіз болды.

Зерттеудің мақсаты: Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруды теориялық тұрғыдан негіздеу, әдістемесін жасау және оның тиімділігін тәжірибелік-эксперименттік жұмыс барысында тексеру.

Зерттеудің нысаны: Жоғары оқу орындарында мамандар дайындау жүйесі.

Зерттеудің пәні: Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру үдерісі.

Зерттеудің ғылыми болжамы: *егер*, жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың моделі мен әдістемесі жасалып практикаға ендірілсе, *онда* жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігі жоғары деңгейде қалыптасады,

өйткені ұсынылған модель мен әдістеме ғылымдағы лидерлік теориясы, педагогикалық коммуникация теорияларына, педагогикалық білім беру тұжырымдамаларына негізделді.

Зерттеудің міндеттері:

1. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың ғылыми-практикалық және әдіснамалық алғышарттарын анықтау;
2. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың теориялық негіздерін анықтау;
3. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделін даярлау;
4. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру әдістемесін жасап, оның тиімділігін тәжірибелік-эксперименттік жұмыс барысында тексеру.

Зерттеудің жетекші идеясы: жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігінің қалыптасуы рухани жаңғыру мен төртінші өнеркәсіптік революция аясындағы кәсіби қызмет саласында әлемдік өзгерістерге бейімділігімен ерекшеленетін, біліктіліктің жоғары деңгейін көрсете алатын, коммуникативтік лидерлігі қалыптасқан жаратылыстану мамандарының көбеюіне ықпал етеді.

Зерттеудің теориялық-әдіснамалық негіздері болып білім беру жүйесінің философиялық, психологиялық-педагогикалық, ғылыми-техникалық негіздері; оқыту үдерісінің әдіснамалық негіздері; қазіргі білім беру мәселелері; кәсіптік білім беру; білім беру мазмұнын дамытуға ықпал ететін педагогикалық-психологиялық және философиялық тұжырымдары мен ұстанымдары, жеке тұлғаны дамыту саласындағы отандық және шетелдік ғалымдардың еңбектері саналады.

Зерттеудің көздері: зерттеу мәселесі бойынша Қазақстан Республикасы үкіметінің ресми құжаттары, ҚР «Білім туралы» Заңы, «Қазақстан-2050» стратегиясы, ҚР Білім және Ғылым министрлігінің жоғары кәсіптік білім беру бағдарламалары, мемлекеттік стандарттар, оқу жоспарлары мен бағдарламалары, білім беру саласын ақпараттандыру тұжырымдамасы мен бағдарламасы; философия, психология, педагогика, саласындағы ғылыми еңбектер; озық тәжірибелер, сонымен бірге диссертанттың педагогикалық және зерттеушілік іс-тәжірибесі.

Зерттеу кезеңдері.

Зерттеу жұмысы 3 кезеңге сәйкес жүргізілді.

Бірінші кезең (2016-2017жж.) – зерттеу мәселесінің материалдары жүйеленді, ғылыми аппарат анықталды, жоғары оқу орындарының, іргелі ғылыми зерттеулердің озық нәтижелері жинақталып, қорытындыланды, теориялық негіздері анықталды, ғылыми мақалалар даярланып, басылым көрді, тақырып аясында материалдар жиналды.

Екінші кезең (2017-2018жж.) – зерттеу тақырыбы аясында теориялық-әдістемелік негіздерін жасау жалғасын тапты, элективті курс бағдарламасы

даярланып, мазмұны айқындалды және оқу модульдері, жеке сабақтар әзірленді. Оқу-әдістемелік құралдар мен электрондық оқу құралы жарық көріп, оқу үдерісіне ендірілді, ғылыми мақалалар даярланып, баспадан шығарылды. Тәжірибелік-эксперименттің анықтау және қалыптастыру кезеңдері жүзеге асырылды, аралық кесінділер алынды.

Үшінші кезең (2018-2019 жж.) – ғылыми мақалаларда диссертацияның мазмұны жарияланып, семинарларда баяндалды, талқыланды. Тәжірибелік эксперимент барысында алынған қорытынды нәтижелерге талдау және өңдеу жасалды. Зерттеудің нәтижелері жүйеленіп, қорытындыланды. Нәтижелер диссертацияның мазмұнына жүйеленіп енгізілді, тиісті тұжырымдар нақтыланып, ұсыныстар берілді. Әдебиеттер жүйеленіп, диссертация талап бойынша рәсімделді.

Зерттеу әдістері: теориялық (философиялық, психологиялық, педагогикалық және ғылыми-әдістемелік әдебиеттерді талдау, қорытындылау, салыстыру, синтездеу, топтастыру); эмпирикалық (сауалнама, әңгімелесу, бақылау, тест, тәжірибелік-эксперименттік жұмыстар) статистикалық (зерттеу нәтижелерінің сенімділігін математикалық-статистикалық тұрғыдан өңдеу) әдістер.

Зерттеудің базасы: Қожа Ахмет Ясауи атындағы Халықаралық қазақ-түрік университетінде, М.О.Әуезов атындағы Оңтүстік Қазақстан мемлекеттік университеті.

Зерттеудің ғылыми жаңалығы мен теориялық маңыздылығы:

1. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың ғылыми-практикалық және әдіснамалық алғышарттары анықталды;

2. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың теориялық негіздері анықталды;

3. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделі даярланды;

4. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру әдістемесі жасалып, оның тиімділігі тәжірибелік-эксперименттік жұмыс барысында тексерілді.

Зерттеудің практикалық маңыздылығы: Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруға арнап даярланған оқу - әдістемелік кешен оқу үдерісіне ендірілді:

- «Көшбасшылық теориясы» элективтік курсының оқу-әдістемелік кешені;

- «Педагогика. Көшбасшылық теориясы» атты оқу құралы;

Зерттеу нәтижелерін жоғары оқу орындарында жаратылыстану мамандықтары студенттерін кәсіби даярлау үдерісіне, кәсіби біліктілігін жетілдіру орталықтарында, көпсалалы колледждерде, қосымша білім беру ұйымдарында пайдалануға болады.

Қорғауға ұсынылатын қағидалар:

1. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік

лидерлігін қалыптастырудың ғылыми-практикалық алғышарттарын оның психологиялық-педагогикалық әдебиеттердегі зерттелуіне байланысты ғылыми зерттеу бағыттары жүйелік, іс-әрекеттік, аксиологиялық, тұлғалық-бағдарланған, тарихи, кешенді тұғырлар арқылы іске асырылды. *Жаратылыстану мамандығы студентінің коммуникативтік лидерлігі – лидердің субъективтілігі, коммуникативтік белсенділігі, коммуникативтік-ұйымдастырушылық іс-әрекетке бейімділігі мен тұлғааралық коммуникацияда ықпал етуге қабілеттілігі арқылы топтағы тұлғааралық қарым-қатынастың барлық сатыларын басқарудың тиімді тетіктерін таңдау және ықпалды пайдаланудағы шеберлігі.*

2. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың мазмұны Мемлекеттік білім беру стандартын, білім беру бағдарламаларын толықтыратын білім ретінде қарастырылады және коммуникативтік білімнің, дағдылардың, жеке тұлғалық коммуникативтік сапалардың үйлесімді бірлігі негізінде жүзеге асырылады.

3. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделі нормативтік-мақсаттық, теориялық-әдіснамалық, мазмұндық-үдерістік, бағалау-нәтижелік блоктардан, *мотивациялық, мазмұндық, іс-әрекеттік* құраушылардан тұрады. Коммуникативтік лидерлікке мотивацияның болуымен, коммуникативтік лидерлік бойынша жүйелі білімдер мен түсініктерінің кеңеюімен, оны кәсіби іс-әрекетте тиімді іске асыра алуымен өлшенеді. Осы өлшемдерге сәйкес көрсеткіштер жоғары, орта, төмен деңгейлерді белгілейді.

4. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру: *мазмұндық* –арнайы жасалған пән бағдарламалары, оқулықтар мен құралдар жасаумен анықталды; *ұйымдастырушылық* – оқу-тәрбие үдерісінде әртүрлі жұмыс формаларын, әдіс-тәсілдерді пайдаланумен айқындалды; *әдістемелік* - тәжірибелік-эксперименттік тұрғыда негізделген жұмыстармен айқындалды.

Зерттеуді сынақтан өткізу.

Зерттеудің негізгі тұжырымдары мен мазмұны халықаралық ғылыми практикалық конференцияларды талқыланды:

«Психологиялық ғылым мен тәжірибенің қазіргі кездегі даму үрдістері және болашағы» атты VII халықаралық ғылыми-әдістемелік конференция және қазақ психологиялық қоғамының I құрылтай съезі (Алматы, 2017), «Жұбанов тағылымы» дәстүрлі IX Халықаралық ғылыми конференция материалдары (Ақтөбе, 2017), *Uluslararası bahtiyar vahapzade azerbaycan tarihi, kültürü ve edebiyatı sempozyumu tarihi ve yeri* (Анталия, 2019), «II Юнусов оқулары: Ұлы дала құндылықтарын жаңғырту – білім мен ғылымды дамытудың негізгі факторы» атты Халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференция (Шымкент, 2019), «Инновациялық білім беру жағдайындағы педагог креативтілігі» атты халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференция (Шымкент, 2019).

Жарияланымдар. Диссертациялық жұмыстың мазмұны бойынша барлығы 11 еңбек жарық көрді. Соның ішінде 4 мақала ҚР БЖҒМ Білім және

ғылым саласындағы бақылау комитеті ұсынған ғылыми басылымдарда, 1 - Scopus базасына енген шетелдік басылымда, 5 - халықаралық ғылыми конференциялар жинақтарында жарияланды, 1 оқу құралы жасалды.

Диссертацияның зерттеу нәтижелерінің сенімділігі, мақұлдануы, тәжірибеге ендірілуі теориялық және әдіснамалық тұжырымдарға негізделуімен, іргелі педагогикалық және психологиялық еңбектердегі қағидаларды басшылыққа алуымен, зерттеу мақсатына сәйкес әдіснамалық тұғырларды пайдалануымен, тәжірибелік-эксперименттік жұмыстарының зерттеу мақсатына сәйкестілігімен, нәтижелерді өңдеуімен және алынған деректерді талдау қорытындысымен қамтамасыз етілді.

Диссертация құрылымы мен мазмұны: Диссертация нормативтік сілтемелерден, анықтамалардан, кіріспеден, 3 бөлімнен және қорытындыдан, пайдаланылған әдебиеттер тізімінен, қосымшалардан тұрады.

Кіріспе бөлімде тақырыптың көкейкестілігі дәлелденіп, зерттеудің ғылыми аппараты: зерттеу нысаны, зерттеу пәні, ғылыми болжамы, мақсат-міндеттері, зерттеудің теориялық-әдіснамалық негіздері, зерттеу әдістері, зерттеу көздері, зерттеудің ғылыми жаңалығы мен теориялық мәнділігі, қорғауға ұсынылатын негізгі қағидалары анықталды.

«Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың ғылыми-практикалық және әдіснамалық алғышарттары» атты бірінші бөлімде жоғары оқу орындарында студенттерді кәсіби даярлаудың отандық және шетелдік тәжірибесі талданады, лидер, лидерлік, коммуникативтік лидерлік ұғымдарының мәні мен құрылымы зерттеліп, анықталады. Сонымен қатар, жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың әдіснамалық тұғырлары айқындалады.

«Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың теориялық негіздері» атты екінші бөлімде психология мен педагогикадағы лидерлік теориясы арқылы студенттердің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың мазмұндық құраушылары айқындалады, жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделі ұсынылады.

«Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру әдістемесі және тәжірибелік-эксперимент нәтижелері» атты үшінші бөлімде жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың әдістемесі мазмұндалады, оның тәжірибелік-эксперименттік жұмыс барысында анықтаудың мақсаты, мазмұны мен кезеңдері келтіріледі, тәжірибелік-эксперименттік жұмыс нәтижелері мен зерттелуші мәселенің келешегі ұсынылады.

Қорытынды бөлімде теориялық және тәжірибелік жұмыстардың нәтижелеріне негізделген тұжырымдар мен ғылыми ұсыныстар берілді.

1. ЖАРАТЫЛЫСТАНУ МАМАНДЫҚТАРЫ СТУДЕНТТЕРІНІҢ КОММУНИКАТИВТІК ЛИДЕРЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ҒЫЛЫМИ-ПРАКТИКАЛЫҚ ЖӘНЕ ӘДІСНАМАЛЫҚ АЛҒЫШАРТТАРЫ

1.1 Жоғары оқу орындары студенттерін кәсіби даярлаудың отандық және шетелдік тәжірибесі

Жаратылыстану ғылымдары (физика, химия, биология, математика) елдің ғылыми - техникалық әлеуетін қалыптастырады, ғылыми-техникалық прогрестің, технологиялық шешімдердің сенімділігін және өндірілетін өнімнің әлемдік нарықта бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз етеді [58]. Сондықтан жаратылыстану мамандықтары бойынша бәсекеге қабілетті мамандар даярлау жоғары мектептің маңызды міндеті. Алайда, қазіргі заманғы маманды қалыптастыруда маңызды рөл атқаратын біздің жаратылыстану-ғылыми біліміміз тиісті деңгейде екенін айта алмаймыз, өйткені бізде экономика бәсекеге қабілетсіз, өнеркәсіптік тауарлардың басым бөлігі шетелден әкелінеді. Біздің жоғары оқу орындарының түлектері алатын білім, іскерліктер мен дағдылар заманауи әлемдік стандарттар деңгейінен төмен.

Ал, жоғары білім беру әлемнің жаһандық бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз ету міндеттерін басшылыққа алады:

- нарық пен мемлекетті жоғары білікті кадрлармен қамтамасыз ету;
- технологияларды жаңғыртуға ғана емес, сонымен қатар бейімдеу мен дамытуға қабілетті білікті мамандар;
- білім экспорты;
- ғылым мен технологияларды дамыту (ұлттық ғылыми әлеуеттің 50% - на дейін) [59].

Осы орайда, болашақ жаратылыстану мамандарын даярлаудағы шетелдік және отандық тәжірибелерді талдау маңыздылыққа ие.

Қазіргі уақытта Ресей Федерациясында математикалық және жаратылыстану ғылымдарының бакалавриат білім беру деңгейінде 3+ сериясындағы Федералдық мемлекеттік білім беру стандарттары жұмыс істейді.

Федералдық мемлекеттік білім беру стандарттары (ФМББС) – бұл мемлекеттік аккредитациясы бар білім беру мекемелерінің жалпы бастауыш, жалпы негізгі, жалпы орта (толық) жалпы, кәсіптік бастауыш, кәсіптік орта және кәсіптік жоғары білім берудің негізгі білім беру бағдарламаларын іске асыруға міндетті талаптар жиынтығы.

Математикалық және жаратылыстану ғылымдары бағытында бакалаврлар дайындауда жүзеге асырылатын бірінші және өте маңызды кезең — білім саласындағы ғылыми зерттеулер әдістемесімен танысуды қоса алғанда, іргелі базалық жаратылыстану-ғылыми білім алу. Сонымен қатар, бакалавр бағдарламасы болашақ мамандардың ғылыми-практикалық мамандануын жеке таңдау үшін жағдай жасауды басшылыққа алады. Бакалавриатта студентке белгілі бір білім мен дағды алу ғана емес, сонымен қатар арнайы кәсіби

саладағы жұмыс ерекшеліктері мен шарттарымен, оның ішінде өндірістегі практикалық жұмыстың, зертханалық жұмыстардың ерекшеліктерімен танысуға мүмкіндік беру қажеттігі ескеріледі.

Бакалаврдың жалпы мәдени және әмбебап құзыреттіліктерінің қалыптасуының қажетті деңгейін бақылау практикалық есептер, әсіресе бейінді практика (өндірістік немесе ғылыми-зерттеу жұмысы, курстық жұмыстар). Бакалавриат бағдарламасын табысты аяқтау параметрлері және магистратураға түсудің қажетті шарттары – бұл толық орындалған оқу жоспары, ағымдық емтихандар, мемлекеттік емтихандар және бітіруге арналған біліктілік жұмысын қорғау.

«Математика және механика», «Ақпараттық ғылымдар», «Химия» білім беру салалары бойынша 2019 жылы 3++ сериялы федералдық мемлекеттік жалпы білім беру стандарты іске қосылуда; ал «Физика және астрономия», «Жер туралы ғылымдар», «Биологиялық ғылымдар» бойынша соңғы серия стандарттары ғылым және жоғары білім министрлігінде келісуден өтеді. Соңғы стандарттар (3++) мазмұндық бөлікті одан әрі біріздендіреді және қысқартады, ол үлгілік негізгі білім беру бағдарламаларында егжей-тегжейлі жазылады. Сонымен қатар, 3++ стандарттарының соңғы сериясында кәсіби құзыреттер тізімі жоқ. Олар міндетті ретінде немесе үлгілік білім беру бағдарламаларында ұсынылған негізде тұжырымдалуы тиіс [60].

Ресей Федерациясында «Жаратылыстану-ғылыми білім» бағыты білімнің екі деңгейін қарастырады. Күндізгі оқу нысаны бойынша бакалаврды даярлаудың негізгі білім беру бағдарламасын меңгерудің нормативтік мерзімі - 4 жыл.

Жаратылыстану-ғылыми білім беру бакалаврының дәрежесін (біліктілігін) алған түлек негізгі жалпы білім беретін мектеп шеңберінде білім беру және зерттеу міндеттерін шешуге дайын болуы тиіс, жаратылыстану ғылымдары мен білім беру саласындағы зерттеу мәселесіне сәйкес эксперименталды мәліметтерді жинау мен өңдеудің қазіргі заманғы технологияларын қолдануы, Ресейдің жалпы білім беру ұйымдарының базистік оқу жоспары шеңберінде оқыту мазмұнын құрастыруы; пән білімі саласының ерекшелігін ескере отырып, білім алушыларды оқыту мен тәрбиелеуді жүзеге асыруы; әлеуметтендіруге, жеке тұлғаның жалпы мәдениетін қалыптастыруға, кәсіптік білім беру бағдарламаларын саналы таңдауға және кейіннен меңгеруге ықпал етуі; оқытудың әртүрлі тәсілдерін, әдістері мен құралдарын пайдалануы тиіс.

Жалпыресейлік мамандықтар жіктеуішінің (01.07.2017ж. ендірілген) бакалавриат деңгейінде математика және жаратылыстану мамандықтары топтастырылған (кесте 1). Бакалавриат стандарттарында жаратылыстану мамандықтары студенттеріні коммуникативтік және лидерлікке қатысты маңызды болып табылатын құзыреттер де қарастырылған [61, 62]:

1) жалпы мәдени (ФМББС 3+) және әмбебап (ФМББС 3++) құзыреттер барлық стандарттарда бірдей; бұл ретте жалпы мәдени (ЖМ) және әмбебап құзыреттер (ӘҚ) бакалаврларды кәсіби қызмет түріне дайындауға бағытталған.

Бағдарламаны меңгерген түлек келесі құзыреттерге ие болуы керек:

Кесте 1. Жаратылыстану бағытындағы мамандықтар тізбесі (Ресей Федерациясы)

Мамандық коды	Мамандық атауы
Математикалық және жаратылыстану ғылымдары	
01.00.00	Математика және механика
01.03.01	Математика
01.03.02	Қолданбалы математика және информатика
01.03.03	Механика және математикалық моделдеу
01.03.04	Қолданбалы математика
01.03.05	Статистика
02.00.00	Компьютерлік және ақпараттық ғылымдар
02.03.01	Математика және ақпараттық ғылымдар
02.03.02	Іргелі информатика және ақпараттық технологиялар
02.03.03	Ақпараттық жүйелерді математикалық және әкімшілік қамсыздандыру
03.00.00	Физика және астрономия
03.03.01	Қолданбалы математика және физика
03.03.02	Физика
03.03.03	Радиофизика
04.00.00	Химия
04.03.01	Химия
04.03.02	Химия, физика және материалдар механикасы
05.00.00	Жер туралы ғылым
05.03.01	Геология
05.03.02	География
05.03.03	Картография және геоинформатика
05.03.04	Гидрометеорология
05.03.05	Қолданбалы гидрометеорология
05.03.06	Экология және табиғатты пайдалану
06.00.00	Биологиялық ғылымдар
06.03.01	Биология
06.03.02	Топырақтану

Бакалавриат, ФМББС 3+:

- тұлғааралық және мәдениетаралық өзара іс-қимыл міндеттерін шешу үшін орыс және шет тілдерінде ауызша және жазбаша түрдегі коммуникацияға қабілеттілік (ЖМҚ-5);

- әлеуметтік, этникалық, конфессиялық және мәдени айырмашылықтарды толерантты қабылдай отырып, ұжымда жұмыс істеу қабілеті (ЖМҚ-6);

- өздігінен ұйымдастыруға, өздігінен білім алуға қабілетті (ЖМҚ-7);

Бакалавриат, ФМББС 3++:

- ақпаратты іздеу, сыни талдау және синтездеуді жүзеге асыру, қойылған міндеттерді шешу үшін жүйелік тәсілді қолдану қабілеті (ӘҚ-1);

- әлеуметтік өзара іс-қимылды жүзеге асыру және командада өз рөлін іске асыру қабілеті (ӘҚ-3);

- іскерлік коммуникацияны ауызша және жазбаша нысанда Ресей Федерациясының Мемлекеттік тілінде және шет тілінде жүзеге асыру қабілеті

(ӘҚ-4);

- қоғамның мәдениетаралық көптүрлілігін әлеуметтік-тарихи, этикалық және философиялық контекстерде қабылдау қабілеті (ӘҚ-5);

- өмір бойы білім беру қағидалары негізінде өзін-өзі дамыту траекториясы (ӘҚ-6).

Ал біздің елімізде жаратылыстану мамандықтары студенттерін кәсіби даярлаудағы Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2012 жылғы 23 тамыздағы № 1080 Қаулысымен бекітілген Білім берудің тиісті деңгейлерінің мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандартында жоғары білімнің мақсаты белгілі бір мамандық бойынша дербес жұмыс жасау үшін жоғары білімі бар мамандардың сапасына қойылатын заманауи талаптарға сай келетін білікті, бәсекеге қабілетті кадрлар даярлауды қамтамасыз ету деп көрсетілген [63].

Сонымен қатар, бакалавр дайындау деңгейінде меңгерілетін кәсіби құзыреттер жоғары білімнің әрбір мамандығы бойынша кәсіптік стандарттар негізінде жұмыс берушілердің талаптары мен қоғамның әлеуметтік сұранысын ескере отырып әзірленетіндігі аталған.

Ал әлеуметтік-этикалық, ұйымдастыру-басқару құзыреттері аясында қойылатын талаптар келесідей мазмұндалған:

- қоғамдық пікірге, дәстүрге, салтқа, қоғамдық нормаларға негізделетін әлеуметтік-этикалық құндылықтарды білу және өзінің кәсіптік қызметінде оларға сүйену;

- іскерлік этика нормаларын сақтау, мінез-құлықтың этикалық және құқықтық нормаларын игеру;

- әлемнің басқа халықтарының дәстүрі мен мәдениетіне толерантты болу; қоғамның әлеуметтік даму үрдістерін білу;

- түрлі әлеуметтік жағдайларда саналы түрде дұрыс бағыт ұстана білу; командада жұмыс істеуге қабілетті болу, өзінің көзқарасын әдеппен дәлелдей алу, жаңа шешімдер ұсына білу;

- ортақ келісімге келе білу, өз пікірін ұжым пікірімен ұштастыра білу; кәсіби және тұлғалық тұрғыдан өсуге ұмтылу, кәсіптік қызметке байланысты түрлі жағдайларда икемді және ұтқыр болу;

- белгісіздіктер мен қауіп-қатер жағдайында экономикалық және ұйымдастыру сипатында шешімдер қабылдау дағдыларының болуы.

Қазақстан Республикасы Индустрия және сауда министрлігінің Техникалық реттеу және метрология комитетінің 2009 жылғы 20 наурыздағы №131-ОД бұйрығымен қолданысқа енгізілген ҚР МЖ 08-2009 Қазақстан Республикасы жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі мамандықтар жіктеуішіне сәйкес елімізде жаратылыстану бағытында келесі мамандықтар бойынша жаратылыстану бакалаврлары даярланды (кесте 2).

5B060400-Физика, 5B060200-Информатика мамандықтары бойынша білім беру 2012 жылдан 2018 жылға дейін Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2012 жылғы 23 тамыздағы №1080 қаулысымен бекітілген «Жоғары білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарты» негізінде ұйымдастырылды.

5B060400-Физика, 5B060200-Информатика мамандықтары студенттеріне

Кесте 2. Қазақстан Республикасында жаратылыстану бағыты бойынша мамандықтар тізбесі (2009)

Мамандық шифры	Мамандық атауы	Мамандық шифры	Мамандық атауы
5B060100	Математика	5B060700	Биология
5B060200	Информатика	5B060800	Экология
5B060300	Механика	5B060900	География
5B060400	Физика	5B061000	Гидрология
5B060500	Ядролық физика*	5B061100	Астрономия
5B060600	Химия	5B061200	Метеорология

Қазақстан Республикасы Білім және ғылым Министрінің 2016 жылғы 5-шілдедегі № 425 бұйрығы бойынша бекітілген білім беруге арналған үлгілік оқу жоспарлары негізінде бітірушілерге жаратылыстану бакалавры біліктілігі берілді [64]. Осы үлгілік жоспарда жаратылыстану мамандықтары студенттеріне олардың тілдік даярлықтарын қалыптастыру мақсатында коммуникативтік бағытта келесі кестеге сәйкес пәндер оқытылды (кесте 3).

Кесте 3. Жаратылыстану мамандықтарының үлгілік оқу жоспарына сәйкес коммуникативтік бағыттағы пәндер мәліметі (2016)

Пән циклы	Пәннің коды	Пәндердің аталуы	Кредит саны	Семестр
ЖБП	Жалпы білім беру пәндері			
МК	Міндетті құраушы		21	
	Sht 1103	Шетел тілі	6	1,2
	K(O)T 1104	Қазақ (Орыс) тілі	6	1,2
БП	Базалық пәндер			
МК	Міндетті құраушы			
	KK(O)T 2201	Кәсіби қазақ (орыс) тілі	2	3
	KBShT 2202	Кәсіби-бағытталған шет тілі	2	3

Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2018 жылғы 31 қазандағы № 604 бұйрығы Білім берудің барлық деңгейінің мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандартында студенттерді даярлау деңгейіне қойылатын талаптар жоғары білімнің бірінші деңгейіндегі (бакалавриат) Дублин дескрипторлары негізінде айқындалатындығы көрсетілген [65]. Оқыту нәтижелері барлық жоғары білімнің білім беру бағдарламасы деңгейінде де және жеке модульдер немесе оқу пәні деңгейінде де тұжырымдалады.

2018 жылғы 13 қазандағы № 569 бұйрығымен қолданысқа енгізілген Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білімі бар кадрларды даярлау бағыттарының сыныптауышын бекіту туралы бұйрығына сәйкес елімізде жаратылыстану бағытында келесі мамандықтар бойынша жаратылыстану бакалаврлары даярланады (Кесте 4).

Кесте 4. Қазақстан Республикасында жаратылыстану бағыты бойынша мамандықтар тізбесі (2018)

Білім беру саласының коды және атауы	Даярлау бағытының коды және атауы	Жаратылыстану ғылымдары		
Жоғары білім беру – бакалавриатта даярлау бағыты				
6B05 Жаратылыстану ғылымдары, математика және статистика	6B051 Биологиялық және сабақтас ғылымдар	5B060700	Биология	
		5B070100	Биотехнология	
	6B052 Қоршаған орта	5B060900	География	
		5B061000	Гидрология	
		5B061200	Метеорология	
		5B060800	Экология	
	6B053 Физикалық және химиялық ғылымдар	5B060600	Химия	
		5B061100	Физика және астрономия	
		5B060400	Физика	
		5B060500	Ядерная физика	
		5B072300	Техническая физика	
	6B054 Математика және статистика	5B060100	Математика	
		5B051200	Статистика	
		5B060300	Механика	
	6B055 Геология			
	6B05088 Жаратылыстану ғылымдарымен, математикамен, статистикамен және геологиямен байланысты пәнаралық байланыстар			

Ал, 5B060200-Информатика мамандығы 6B06 Ақпараттық-коммуникациялық технологиялар бағытына біріктірілген.

Ал, 2018 жылдан бастап аталған мамандықтар үшін білім беру ісі Қазақстан Республикасының 2018 жылғы 31 қазандағы №604 бұйрығымен бекітілген «Білім берудің барлық деңгейінің мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарты» және Қазақстан Республикасының 2018 жылғы 30 қазандағы №595 бұйрығымен Тиісті үлгідегі білім беру ұйымдары қызметінің үлгілік қағидалары (2013 жылғы 17 мамырдағы №499) негізінде ұйымдастырылуда (кесте 5).

Кесте 5. Жаратылыстану мамандықтарының үлгілік оқу жоспарына сәйкес коммуникативтік бағыттағы пәндер мәліметі (2018ж.)

№	Пәндер мен циклдердің атауы	Жалпы еңбек сыйымдылығы	
		Академиялық сағат бойынша	Академиялық кредит бойынша
1.	Міндетті компонент	1530	51
	Шетел тілі	300	10
	Қазақ (Орыс) тілі	300	10

Қожа Ахмет Ясауи атындағы Халықаралық қазақ-түрік университетінің жаратылыстану саласындағы білім беру бағдарламасы Қазақстан Республикасының Білім туралы заңына, Ұлттық біліктілік шеңберіне, Жоғары білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандартына сәйкес және Дублин дескрипторлары мен Еуропалық біліктілік шеңбері негізінде әзірленді.

Жаратылыстану саласындағы білім беру бағдарламасы Университеттің миссиясы мен саясатын және стратегиялық жоспарын жүзеге асыруға бағытталған: түркі тілдес мемлекеттер мен қауымдастықтардың жастарына бір шаңырақ астында терең тарихи құндылықтарға және демократиялық, зайырлы қоғам негіздеріне сүйене отырып, заман талаптарын қанағаттандыратын деңгейде білім беріп, оларды Қазақстандық патриотизм және азаматтық жауапкершілігі қалыптасқан, ұлттық және рухани құндылықтарға берік, адам құқықтарын құрметтейтін, төзімділік, достық, ынтымақтастық маңызын түсінетін, өмір бойы білім алатын, халықаралық деңгейде бәсекеге қабілетті маман ретінде қалыптастыру.

5B060400 – Физика мамандығы бойынша білім бакалаврын даярлауда білім беру бағдарламаларының негізгі мақсаты:

- отан сүйгіштік сезімі қалыптасқан философиялық, құқықтық, экономикалық және т.б. мәселелерге құзыретті, сонымен қатар жаңа білімді өз беттерімен игеруге қабілетті және өзгермелі жағдайларға бейімделе алатын жастарды тәрбиелеу;

- физика және математика саласында іргелі, сапалы кәсіби білім беру, тереңдетілген арнайы білім, біліктерін қалыптастыру;

- ғылыми-зерттеу, педагогикалық, басқарушылық іс-әрекеттері және ғылыми-техникалық аудару саласында кәсіби білім, білік, икемділік дағдыларын қалыптастыру;

- ғылыми-зерттеу ұйымдарын, жобалау конструкторлық бюроларын және басқа физикалық техникалық кәсіпорындарын жоғары кәсіби бәсекелестікке қабілетті ғылыми қызметкерлермен қамтамасыз ету;

- жоғары және орта білім беру ұйымдарын жоғары кәсіби педагогикалық қызметкерлермен қамтамасыз ету

- 5B060400 – Физика мамандығы шеңберінде кәсіби білімді және тәжірибелік дағдыларды қамтамасыз ету.

5B060400 – Физика бакалаврының құзыреттері

5B060400 – «Физика» білім беру бағдарламасын тамамдаған кезде бітіруші төмендегі құзыреттерді меңгергенін көрсетуі қажет [66].

Б1. Оқу-танымдық

Б1.1. Білімін қолдану – білімін және дағдыларын тәжірибе жүзінде қолданады;

Б1.2. Ақпаратты сыни ойлау арқылы басқару: ақпараттың артықшылықтары мен кемшіліктерін сыни көзқараспен бағалай білу, ойлау, өзінің көзқарасын дәлелдей алу және жаңа шешімдер ұсына біледі;

Б1.3. Ақпараттық коммуникациялық технологияларды қолдану- заманауи

ақпараттық технологияларды меңгеру және кәсіби салада қолдануға қабілетті.

Б2. Жеке тұлғалық

Б2.1. Өзін-өзі дамыту- кәсіби және тұлғалық тұрғыдан өсуге ұмтылу қабілеті.

Б2.2. Өзін-өзі ұйымдастыру: өз уақытын тиімді ұйымдастыруға, жауапкершілікті өзіне қабылдауға, техникалық қауіпсіздік ережелерін сақтауға, қоршаған ортаны қорғауға қабілетті;

Б2.3. Топта жұмыс жасау: топта жұмыс істеуге қабілетті, жаңа шешімдер ұсына біледі, өз пікірін ұжым пікірімен ұштастыра біледі, қақтығыстарды шешуге қабілетті;

Б2.4. Этика және құндылықтар: қоғамдық нормаларға негізделетін әлеуметтік-этикалық құндылықтарды біледі және кәсіптік қызметінде қолданады; өзге халықтардың мәдениетіне толерантты.

Б3. Коммуникативтік

Б3.1. Қоғам және кәсіби ортада коммуникативті дағдыларды қолдану: ауызша және жазбаша сөйлеу әрекеттерін жүйелі, сауатты, дәлелді және нақты қолдану.

Б4. Кәсіби

Б4.1. Кәсіби деңгейін жетілдіру: мамандықтағы жаратылыстану ғылымдарының негізгі заңдылықтарын, теориялық және тәжірибелік зерттеулер, математикалық талдаулар мен модельдеу әдістерін пайдалануға қабілетті

Б4.2. Эксперименттік зерттеулер жүргізу: физикалық құбылыстарды, үдерістері мен заттың физикалық қасиеттерін эксперименттік зерттеулер жүргізуге және күй параметрлерін анықтауға қабілетті

Б4.3. Ғылыми зерттеу жұмыстары: физикалық ғылыми зерттеулерін жоспарлауын, ұйымдастыруын жетілдіруге және басқаруға қабілетті.

5B060200-«Информатика» мамандықтары бойынша білім алушыларды даярлауда білім беру бағдарламаларының негізгі мақсаты [67]:

- білім алушылардың қоғамның әлеуметтік-экономикалық даму заңдылықтарын, Қазақстан тарихын, қазіргі ақпараттық технологияларды, мемлекеттік тілді, ұлтаралық қарым-қатынас құралы ретінде орыс және шетел тілдерін білу негізінде әлеуметтік-гуманитарлық білімді, іскерлікті меңгеруін; Отансүйгіштік, Қазақстан Республикасы халықтарының достығы, әр түрлі мәдениеттерге, салт-дәстүрлерге құрмет көрсету рухында тәрбиеленуін қамтамасыз ету;

- білім алушыларды тұлғалық және әлеуметтік жағынан дамытуға, кәсіби қызмет үрдісін техникалық-технологиялық тұрғыдан қамтамасыз етуге, сондай-ақ кәсіби қызмет үрдісінің әлеуметтік салаларын үйлестіруге бағытталған кәсіби қызметті жүзеге асыруға және бәсекеге қабілетті халықаралық талаптарға сай кәсіби біліктілігі жоғары информатика мамандарын даярлау;

- Информатика мамандығы шеңберінде кәсіби білімді және тәжірибелік дағдыларды, қазіргі заманғы цифрлық технологияларды меңгеруді қамтамасыз ету.

5B060200—«Информатика» бакалаврының құзыреттері

5B060200 – «Информатика» білім беру бағдарламасын тамамдаған кезде (4 жыл, бакалавр) бітіруші келесі құзыреттерді меңгергенін көрсетуі қажет.

Б1. Оқу-танымдық

Б1.1. Білімін қолдану: білімін және дағдыларын тәжірибе жүзінде қолданады;

Б1.2. Ақпаратты сыни ойлау арқылы басқару: ақпараттың артықшылықтары мен кемшіліктерін жазып көрсетеді, сыни көзқараспен бағалай білу; ойлау, өзінің көзқарасын дәлелдей алу және жаңа шешімдер ұсына біледі;

Б1.3. Ақпараттық коммуникациялық технологияларды қолдану: заманауи ақпараттық технологияларды меңгеру және кәсіби салада қолдануға қабілетті;

Б2. Жеке тұлғалық

Б2.1. Өзін-өзі дамыту: кәсіби және тұлғалық тұрғыдан өсуге ұмтылу қабілеті;

Б2.2. Өзін-өзі ұйымдастыру: өз уақытын тиімді ұйымдастырады; өзінің әрекетінде жауапкершілікті сезінеді, техникалық қауіпсіздік ережелерін сақтайды, қоршаған ортаны қорғауда белсенділік танытады;

Б2.3. топта жұмыс жасау: командада өз ойын нақты жеткізеді, жаңа шешімдерді нәтижеге сәйкес ұсынады; топта жұмыс істеуге қабілетті, өз пікірін ұжым пікірімен ұштастыра біледі, қақтығыстарды шешуде өз көзқарасы мен идеалдарын жақтауда жоғары сенім көрсетеді;

Б2.4. Этика және құндылықтар: қоғамдық нормаларға негізделетін әлеуметтік-этикалық құндылықтарды түсіндіреді; кәсіптік қызметінде дәлдікпен қолданады; өзге халықтардың мәдениетіне толерантты;

Б3. Коммуникативтік:

Б3.1. Қоғам және кәсіби ортада коммуникативті дағдыларды қолдану: ауызша және жазбаша сөйлеу әрекеттерін жүйелі, сауатты, дәлелді және нақты қолдану;

Б4. Кәсіби:

Б4.1. Кәсіби қызметте жаратылыстану ғылымдарының негізгі заңдылықтарын меңгеру қабілеті: теориялық және тәжірибелік зерттеулер, математикалық талдаулар мен модельдеу әдістерін қолдануға қабілеті; типтік кәсіби есептердің математикалық моделін құра білу, оларды шешу жолдарын таба білу; алынған математикалық нәтижелердің кәсіби (физикалық) мағынасын интерпретациялай алу;

Б4.2. Ақпараттық жүйелер мен олардың элементтерін ашу: ақпараттық жүйелер мен олардың элементтерін өрістетуге, орнатуға, қолданысқа ендіруге және қызмет көрсетуге қабілеті;

Б4.3. Өзінің болашақ мамандығының қоғамдық маңыздылығын ұғынуы: кәсіби қызметін жүзеге асыруға қабілетті;

Б5. Мамандандыру:

Б5.1. Қазіргі заманғы ақпараттық қоғамның дамуындағы ақпараттың болмысын және маңыздылығын түсіну: қазіргі заманғы ақпараттық қоғамның

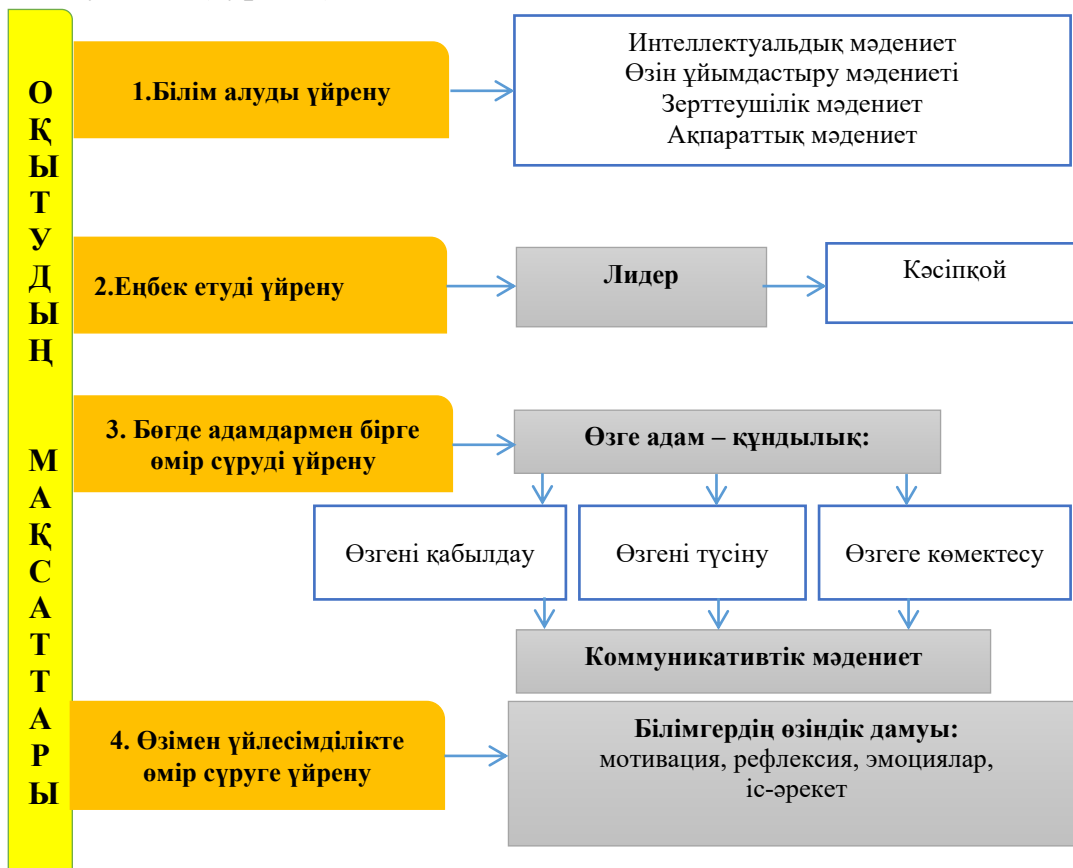
даму үдерісінде пайда болатын қауіп мен қатерін ұғыну, ақпараттық қауіпсіздіктің, оның ішінде мемлекеттік құпияны қорғаудың негізгі талаптарын сақтауға қабілетті;

Б5.2. Технологиялық және функционалдық бағдарламалық құралдарды құруға қабілеттілігі: стандарттарды қолдануға, жоба жасауда заманауи модельдер мен сапаны бағалау әдістерін алуға қабілетті.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерін кәсіби даярлаудың шетелдік және отандық тәжірибесін зерттеу барысы болашақ маман сапасын әлемдік бәсекеге лайықты деңгейде даярлау мақсатында ұдайы жетілдірілуде екендігін көрсетті.

1.2 Студенттердің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру үдерісі – педагогикалық зерттеу пәні

ЖОО-ның қазіргі заманғы түлегі тұлғасын қалыптастыру мәселесі педагогикалық ғылымда белсенді зерттеліп келеді. В.И.Андреев жоғары оқу орнын бітірушінің бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз ететін жеке тұлғаның он басым қасиеттерін келесідей анықтайды: мақсаттар мен құндылық бағдарлардың айқындылығы, еңбексүйгіштік, іске шығармашылық көзқарас, тәуекелге қабілеттілік, тәуелсіздік, лидерлік, үздіксіз өзін-өзі дамыту, күйзеліске төзімділік, тұрақты кәсіби өсуге ұмтылу, өз еңбегінің соңғы өнімінің жоғары сапасына ұмтылу [68]. Білім берудің әлемдік озық үлгілеріне негізделген білім беруді іске асыру ЮНЕСКО ұсынған білім беру тұғырларын мақсат етуі тиіс (сурет 1).



Сурет 1 - Оқыту мақсаттары (Юнеско, 1995)

1-суреттен көргеніміздей бұл оқыту мақсаттарында коммуникативтік мәдениетті, лидерлікті қалыптастыру мәселелері басты орында.

Жаңа технологияларды дамыту, оларды заманауи өндіріске, экономикаға, әлеуметтік салаға тарату жаһандық нарықтардағы қарқынды өзгерістерге алып келуде. Қазіргі уақытта ақпараттық-коммуникациялық технологиялар, биотехнологиялар, робототехника және жасанды интеллект саласындағы соңғы жетістіктердің нәтижесі болып табылатын Төртінші өнеркәсіптік революция адамдардың өмірін, қоғамды, экономиканы түбегейлі өзгертіп, білім беру жүйесіне тікелей ықпал етуде (кесте 6).

Кесте 6. Өнеркәсіптік революциялар жағдайындағы білім берудегі өзгерістер

Өнеркәсіптік революциялар	Кезеңдері	Білім беру жүйесіне қойылатын талаптардың өзгеруі
Индустрия 1.0 Өндірісті механикаландыру, бу энергиясын пайдалану	XVIII ғ. екінші жартысы – XIX ғ. басы	Осы кезеңде жүйелендірілген жоғары және орта арнаулы білім берудің аса қажеттілігі туындады. Теориялық және практикалық білімнің кешенділігіне негізделген оқыту әдістері кеңінен қолданылды. Бұл кезеңде негізгі білім беруде бірінші өнеркәсіптік революцияның табысты дамуын қамтамасыз ететін математикаға, физикаға, химияға және басқа да пәндерге басымдық жасалды.
Индустрия 2.0 Еңбек бөлінісіне, электрлендіруге негізделген жаппай өндіріс	XIX ғ. екінші жартысы – XX ғ. басы	Екінші өнеркәсіптік революция кезеңінде орта, арнаулы және жоғары білім берудің көлеміне, сапасына және мазмұндық толықтырылуына қойылатын талаптар айтарлықтай өсті. Зертханалық және практикалық сабақтар кеңінен іске асырылып, оқу және тұрмыстық электроника, аналогтық байланыс, радиохабар және теледидар жүйелерін кеңінен қолдану негізінде электронды (аудио және видео сабақтар) оқыту және қашықтықтан оқыту технологиялары пайда болды. Осы кезеңде негізгі білім беру екіні электрлік қозғалтқыштар, мұнай химиясы, атом энергетикасы туралы, зымыран құрылысы және екінші индустриялық дәуірге тән жаңа технологиялар мен бұйымдардың табысты іске асырылуын қамтамасыз ететін олармен кіріктірілген бағыттар туралы білімдерді беруге бағытталды.
Индустрия 3.0 Өндірісті автоматтандыру үшін электроника және ақпараттық технологиялар жүйелерін енгізу	XX ғ. басы – XXI ғ. басы	Үшінші өнеркәсіптік революция кезеңінде орта, арнайы және жоғары білім берудің мазмұндық толықтырылуына да, сапасына да қойылатын талаптар айтарлықтай өзгерді. Білім беру ортасын компьютерлендіруді жүзеге асыру, желілік технологиялар мен интернетті кеңінен пайдалану қажет болды. Қашықтықтан оқыту жүйесі мен желілік университеттер пайда болды. Компьютерлік моделдеу, есептеу эксперименттері, электрондық зертханалық және практикалық сабақтар іске асырылды. Осы кезеңде ғылымның, білімнің және индустриялық дамудың ажырамас байланысы айқын көрініске ие болды.

6-кестенің жалғасы

1	2	3
Индустрия 4.0 Киберфизикалық өндірістік жүйелер	XXI ғ. басы	Төртінші өнеркәсіптік революцияның даму қарқынының өсуі орта, арнайы және жоғары білім берудің мазмұндық толықтырылуының және құрылу ерекшеліктерінің өзгеруіне әкеледі. Электрондық оқулықтарды, оқыту бағдарламаларын, жасанды когнитивтік оқыту жүйелерін кеңінен қолдану негізінде оқытуды дербестендіруге баса назар аударылады. Жақын арада гибридік оқыту технологиялары (адамдарды және ақылды машиналарды бірлесіп оқыту) талап етілуі мүмкін. Оқыту үдерісі үздіксіз үш өлшемді (адам, адам-машина, машина-машина) сипатқа ие болады. Бұл кезеңде кванттық есептеулер, жасанды интеллект, когнитивті ғылымдар, үлкен деректерді жинау және өңдеу сияқты жаңа білім беру пәндерінің пайда болуы тән.

«Индустрия 4.0» атауымен белгілі Төртінші өнеркәсіптік революция өндіріс үдерісімен қатар білім беру жүйесіне қойылатын талаптарды да түбегейлі өзгертуде. Жоғары білімді жаратылыстану мамандары тұлғалық дамуға, күрделі әлеуметтік-мәдени жағдайларда еркін бағдарлануға, инновациялық үдерістерде ғана емес кең мағыналы коммуникация үдерісінде де қызмет етуге дайын болулары тиіс. Бұл ең алдымен жоғары білім беруде болашақ мамандардың когнитивтік және жүйелі қабілеттерін, күрделі міндеттерді шешу дағдыларын қалыптастыру, жаңа білім құру және мәліметтерді өңдеу, қарым-қатынас жасау, қорларды және өзін-өзі басқаруға үйрету, білім алушылардың жеке қасиеттерін қалыптастыру және т. б.

Бұл талаптар жан-жақты дамыған адамды, жалпы азаматтық, рухани-адамгершілік, кәсіби, зияткерлік, іскерлік және коммуникативтік-ұйымдастырушылық сапалардың белгілі бір жиынтығына ие толыққанды коммуникативтік лидерлігі қалыптасқан жаратылыстану саласы мамандарын дайындау қажеттілігін айқындайды.

«Лидер» және «лидерлік» ұғымдары табиғи тілдерде лидерлік туралы ғылыми негіздемелерден бұрын пайда болды. Аталған түсініктердің мәнін толық түсіну үшін аталған терминдердің табиғи тілдердегі мазмұндық мәнін қарастырып, түрлі табиғи тілдердегі қолданысын салыстырайық. «Лидер» сөзі батыс-германдық *laithjan* сөзінен бастау алады, бұл өз кезегінде ағылшын тілінде біртіндеп *to lead* «алып жүру» мағынасындағы етістікке айналған. XIII ғасырда - *a leader* зат есімі— «жетелеуші», яғни қозғалысты бағыттаушы, жол көрсетуші, көмектесуші немесе өзімен бірге жүруге мәжбүрлеуші мағынасында қолданылды. Ал *a leader* сөзі әскербасыларды белгілеу үшін пайдаланыла бастады,— жалпы әскери командир (*troop leader*), полк жетекшісі (*military leader*) және т.б.

Лидерлік мәселесі ерте замандағы философтардың еңбектерінен бастау алады. Атап айтқанда, Гераклит, Сократ, Платон [69], Аристотель [70], Әл-

Фараби [71] еңбектерінде кеңінен талқыланған түсініктердің бірі.

Ағылшын психологы және антропологы Ф.Гальтон, лидерлік феноменін мұрагерлік факторлар негізінде түсіндіреді. Оның 1869 жылы жарық көрген «Талант мұрагерлігі, оның заңдары мен салдарлары» атты еңбегі бірқатар зерттеушілерге барлық ықпалды лидерлер үшін лидерлік тұғырды иеленуге мүмкіндік беретін ортақ сапаларға ие болу қажет деген тұжырым жасауларына әсер етті.

З.Фрейд лидерлікті бір жағынан топтық, екінші жағынан дербестікті танытатын екі жақты біріккен психологиялық үдеріс ретінде қарастырады. Оның тұжырымдауында лидерлер осы үдерістер негізінде өзіне өзгелерді тарту, санасы төмен адамдарда сүйіспеншілік, таңырқау, сүйсіну, таңырқау сезімдерін оята білулері тиіс. Өзге адамдардың бір адамға бағынуы лидерліктің пайда болуына себепші болады деп тұжырымдайды.

З.Фрейд пікірінше «...тарихи үдеріс анықталған ұлы лидерлердің ықпалымен дамиды» [72].

Н.П. Беляцкийдің пікірінше «лидер — үдерістің немесе лидерліктің жеке актінің алғашқы немесе негізгі қатысушысы» [73].

Р.Тадани лидерді «топпен (ұжыммен), жеке адаммен және өз өзімен (жеке сапаларын дамыту үшін) қарым-қатынас құра алатын тұлға» ретінде анықтайды.

Р.С.Немов пен И.Р.Алтунина лидерді «беделі мен билігі топтың басқа мүшелері тарапынан ерікті мойындалады, топ мүшелері оған бағынуға дайын, бағыныштыларды ізінен ерте алады» деп анықтайды [74].

М.И. Рожков, лидерлерді - «жасампаздар» (іс үшін әрекет ететін) және «қиратушылар» (өзін көрсету мақсатында өз қызығушылықтары тұрғысынан әрекет етушілер) деп ажыратады. Лидерді а) өзіне ерте алатын, б) айналасындағыларға белсенді ықпал ететін, в) іс-әрекетке ұмтылдыратын, адам ретінде сипаттайды [75].

Жоғарыда келтірілген тұжырымдауларға ұқсас пікірді отандық ғалым Ж.Ы.Намазбаеваның зерттеулерінен де кездестіреміз. Ол «лидер — топ мүшелерінің мақсаттарын қамтитын және топтық іс-әрекеттің сипаты мен бағытын айқындайтын, жауапты шешімдерді қабылдауға құқықты екенін топтың қалған барлық мүшелері мойындаған тұлға... Топта, ұжымда әдетте жетекшілік міндетін өзіне алатын бір адам болады» [76] - деп анықтайды.

«Лидер» ұғымының көптеген анықтамалары талдау, лидердің топ мүшесі, оның топта беделге ие болуы, жоғары мәртебелілігі, лидердің құндылық бағдарларының топ мүшелерімен сәйкес келуі қажеттілігін, лидердің топтың мүдделеріне басымдық беруі, лидердің топқа ықпалы, топтық мақсаттарға жету үшін топты ұйымдастыру және басқаруы қабілеттіліктері маңызды екендігін көрсетті.

Сондай-ақ, зерттеу нәтижелері қазіргі кезде ғылымда лидерліктің 200-ден аса анықтамалары бар екендігін көрсетті. Бұл анықтамалар түрлі қоғамдық жағдайларда ғалымдар тарапынан дамып жетілдіріліп келеді. Демек, әлем, саясат өзгерген сайын лидердің де, соған орай лидерліктің де сипаты мен

құраушыларының өзгеруі орын алуда.

Ғылымда «лидер» түсінігімен қатар «лидерлік» түсінігі менеджмент теориясында, әлеуметтік психологияда, басқару психологиясында, саяси психологияда басқа да ғылым салаларында кеңінен зерттелуде [77, 78, 79, 80].

Лидер – басшы, жетекші. Топта, ұжымда, әдетте жетекші міндетін атқаратын бір адам. Әлеуметтік психологияда мұндай адамды «лидер» деп атайды. Лидер топты ұйымдастыруға және басшылық етуге сайланады не ұсынылады. Лидер әдетте топтың іс әрекеті жайлы, оның құрамы мен мүмкіндіктері жайлы мейлінше хабардар болады. Ол топ мүшелерімен қатынаста өзін еркін, сенімді ұстайды. *Лидерлік (жетекшілік)* – тұлғааралық қатынастардағы доминанттылық [81].

Лидер - топ пен өзі үшін мәнді жағдаяттарда топ мүшелерінің мінез-құлықтарына әсер ететін адам. Жауапты шешімдер қабылдау құқығын топ мүшесі таныған, яғни топтағы бірлескен іс-әрекетті ұйымдастыруда және қарым-қатынастарды реттеуде нақты орталық рөл атқаратын беделді тұлға; ... Ресми лидер — ұжымның бірлігін қамтамасыз етіп, оның іс-әрекетін қоғам мүддесіне сай жүргізеді. Егер ол ресми басшылықтың іс-әрекетімен келіспесе, ресми басшылар мен ұжым арасында немесе ұжымның өз ішінде алауыздық туғызып, жікке бөлуі мүмкін [82].

Лидер – жетекші. Топтағы бірлескен іс-әрекетті ұйымдастыруда және топтағы өзара қатынастарды реттеуде шынайы орталық рөлді атқаратын беделді тұлға [83].

Ұ.М.Әбдіғаппарова, Б.М. Баймуханбетов «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 тұжырымдайды [84].

А.М.Байкулова бойынша «лидер – топты мақсатына жеткізуде біріктіре алатын, алға жетелейтін, іс-әрекетін қоғам мүддесіне сай жүргізетін оның беделді мүшесі, ал лидерлік – топты мақсатына жеткізудегі топ мүшесінің лидер рөліндегі іс-әрекетіне байланысты әлеуметтік-психологиялық құбылыс» [85].

В.П.Пугачев тұжырымдауынша «Лидерлік — ерекшелігі жоғарыдан төмен қарай бағытталуы тиіс және тасымалдаушысы бір адам немесе тұлғалар тобы болатын биліктің түрі. Лидерлік шешім қабылдаумен байланысты басқарушылық мәртебе, әлеуметтік көзқарас, лидерлік –басқарушылық міндет» [86].

Лидерліктің мұндай түсіндірмесі қоғамды әлеуметтік басымдықтар мен рөлдердің күрделі, құрылымдық ұйымдастырылған жүйе ретінде қарастыратын құрылымдық-функциональдық тәсілден шығады [87].

Лидерлік — басқа адамдарға келесі шарттар жағдайында ықпал ету: біріншіден, ықпал ету тұрақты болуы тиіс; екіншіден, лидердің басқарушылық әрекеті топта (ұжымда) толық іске асырылуы тиіс; үшіншіден, лидер бағыныштылардан толық басымдыққа ие болуы тиіс; төртіншіден, лидердің

ұйымдастырушылық ықпалы тікелей күш қолдануға емес беделіне немесе басқарушының құқықтық мүмкіндіктеріне сүйенуі тиіс.

К.В.Сельченко бойынша, лидерлік – көпаспектілі әлеуметтік құбылыс. Лидерлік қандай да бір ортақ мақсатқа ұмтылатын кез келген ұйымдастырылған топтарда көрінеді. Бұл лидерлік барлық жерде және адамдар тобына барлық немесе оның мүшелерінің көпшілігінің мүдделерін қозғайтын қандай да бір мәселелерді шешуге тура келетін кез келген жерде пайда болуымен түсіндіріледі. Топ алдында бір жағдайдан екіншісіне ауысу міндеті тұрған немесе топта қорларды бөлумен айналысатын жағдайларда көшбасшылық қатынастар барынша көрініс табады. Демек, лидерлік - бұл жалпы топтық мақсаттарға қол жеткізуге бағытталған топшілік өзара іс-қимыл жүйесін тиімді іске асыру [88].

Д.А. Ашировтің анықтауынша, «лидерлік - ұйым мақсатына жету үшін барлығының күш-қуатын бағыттай ықпал ету қабілеттілігі» [89].

Л.И. Уманскийдің құрылымдық лидерлік тұжырымдамасы лидерлікті топтың жалпы қасиеттерінің бірі деп қарастырады. Топ «негізгі психологиялық ішкі құрылымдардың параметрлерінің құраушысы» ретінде ұсынылады және алты ішкі құрылымға бөлінеді: әлеуметтік бағдарлау; дайындық; ұйымдастырылғандық; зияткерлік коммуникативтілік; эмоциялық коммуникативтілік; ерікті коммуникативтілік. Лидерлік әрбір құрылымның түрі бойынша анықталады:

- бағыттылық бойынша - лидердің моральдық-этикалық мінез-құлқы қызметкерлерге үлгі болуы (лидер - топтың ар-ұжданы);

- дайындығы бойынша - лидердің кәсіби құзыреттілігі (лидер-білікті қызметкер);

- ұйымдастырылуы бойынша - лидердің ықпалдылығы топ басшысының сапасы (лидер-ұйымдастырушы);

- интеллектуалдық коммуникативтілік бойынша - лидердің топқа зияткерлік әсер етуі, қызметкерлердің бастамасын ояту қабілеті;

- эмоционалдық коммуникативтілік бойынша - эмоционалдық лидерлік;

- ерікті коммуникативтілік бойынша - дағдарыс жағдайында лидердің барлық сапаларының жандануы.

Оның негізгі белгілері:

- 1) топқа тиесілілік: лидер - топ мүшесі, ол топ «ішінде», «топ сыртында» емес;

- 2) лидер топта өз беделін пайдаланады, оның мәртебесі жоғары;

- 3) топ пен лидердің нормалары мен құндылық бағдарлары сәйкес келеді, лидер тек топ қызығушылықтарын барынша толығырақ көрсете алады;

- 4) лидер интеллектуалды тұрғыда топты басқарады, топқа әсер етеді;

- 5) лидерді топ белгілейді [90].

Жоғарыда келтірілген анықтамалар мен теориялық талдаулар лидер және лидерлік түсініктерінің – көпаспектілігін, сонымен қатар, барлық аспектілердің түрліше қырынан қарастырылатындығын көрсетті. Көптеген авторлар лидерлікте басты элемент бір немесе бірнеше адамның топтың немесе

ұйымның басқа басым көпшілігіне ықпал етуін атап көрсетеді.

Осы орайда, жоғарыда келтірілген түсіндірмелердің негізінде осы мәселемен айналысатын әрбір автордың «лидер», «лидерлік» ұғымдарын түсіндіруде өзіндік ой-тұжырымдары бар екендігін айта кету орынды.

Болашақ лидерлерді даярлау лидерлік сапаларды қалыптастыру және оқу-тәрбие үдерісі шеңберінде лидерлік әлеуетті дамыту үшін сәйкес психологиялық-педагогикалық және ұйымдастырушылық шарттармен қамтамасыз етілетін жоғары оқу орнының ғана емес тұтас мемлекеттің стратегиялық міндеті.

Біздің пікірімізше лидер және лидерлік түсініктерін жекелей авторлар берген анықтамалық тұрғыда қарастырғаннан қалыптасқан теориялар тұрғысынан қарастыру тиімді. Біздің зерттеу мәселемізге байланысты келесі теорияларды қарастыру маңызды.

Ситуациялық теория шеңберінде лидерліктің тиімділігіне, адамға әсер ететін ситуациялық факторларды зерттеуге ерекше назар аударылды. Лидердің жеке белсенділігінің маңызы мен жағдайға байланысты мінез-құлық стилін өзгерту қабілеті де арта түсті. Алайда, бұдан әрі ситуациялық теория өкілдері лидердің жағдайды бағдарлауға және жағдайларға өз стилін қалыптастыруға қабілетті ғана емес, сонымен қатар іс-әрекет пен өзара іс-қимыл жағдайларын барынша тиімді басқара білуі тиіс екенін атап өтеді.

Мәселен, лидерлікке жеке көзқарас басшы-лидерге тиімді басқару үшін қажетті қасиеттерді талдауға негізделеді. Э.В.Вергилестің жеке көзқарасы ретінде лидерлік теорияларының бірі – ұлы адамдар теориясы атауымен белгілі теорияны атауға болады [91].

Бұл теорияның мәні лидерлік феноменін адамның аса көрнекті қасиеттерімен түсіндіруден тұрады: өткір ақыл, темірдей қатты ерік және мақсаткерлік, қайнаған энергия, ерекше ұйымдастырушылық қабілеттер және өзіне жауапкершілік, құзыреттілік, адамдарға сенім білдіру қабілеті.

Лидердің жеке қасиеттері жалпы тұлғаның оң психологиялық және әлеуметтік белгілерінің толық жиынтығымен дәлме-дәл сәйкес келеді. 1948 жылы Р.Стогдилл лидерлік саласындағы зерттеулерге кешенді шолу жасап, лидерлер, әдетте, интеллектпен, білімге ұмтылумен, сенімділікпен, жауапкершілікпен, белсенділікпен, әлеуметтік қатысумен және әлеуметтік-экономикалық мәртебемен ерекшеленетіндігін анықтады.

Алайда, Р.Стогдилл түрлі жағдайларда тиімді басшылардан түрлі жеке қасиеттерді тапқанын атап өтті. Оның барлық тиімді басшыларда болатын жеке қасиеттердің анықталған жиынтығы жоқ деген қорытындысы басшылықтың тиімділігі ахуалдық сипатқа ие екендігін дәлелдеп береді [92].

Р.Танненбаум мен У.Шмидт лидерлік мінез-құлық континуумының тұжырымдамасын әзірледі. Осы тұжырымдамаға сәйкес, лидер міндеттердің сипатына, жағдайдың ерекшеліктеріне, лидер мен оның ізбасарларының жеке қасиеттеріне байланысты мінез-құлықтың мүмкін болатын жеті стилінің бірін таңдайды. Авторлардың пікірінше мінез-құлық стилін таңдаудың негізгі факторы - лидердің билік көздері мен адам табиғаты туралы өзіндік болжамы.

К. Бланшардың өмірлік цикл тұжырымдамасына сәйкес лидерлік стилін таңдау ізбасарлардың тапсырмаларды орындауға дайындығымен, олардың алдында тұрған міндеттер мен топтағы ахуал сипатымен анықталады [93].

В.Врум мен Ф.Йеттон шешім қабылдаудың нормативтік моделін жасап, оны А.Яго айтарлықтай толықтырған. Осы модельге сәйкес лидер бір мезгілде шешілуі қажет мәселе мен шешім қабылданатын жағдай негізінде топ мүшелерін шешім әзірлеуге және қабылдауға қандай дәрежеде тарта алатынын анықтайды.

Д.Гоулман мен Р.Бойяцис «бастапқы» лидерлік тұжырымдамасын топ мүшелерінің тиімділігін лидердің эмоционалды жағдайына байланысты әзірледі [94].

Келесі көзқарас, *мінез-құлықтық теория*. Бұл теория аясында зерттеушілер лидерліктің ықпалдылығына лидердің мінез-құлқы мен оның ізбасарлармен өзара іс-қимылының ерекшеліктері әсер етеді деген жалпы бастапқы идеяға сүйенеді. Мінез-құлық теориясын ұстанушылар үшін «лидерлік стилі» түсінігі негізгі ұғым [95].

Лидерлік стильдер бойынша алғашқы зерттеулерді К.Левин жүргізді. Сонымен қатар, К.Левин лидер бір міндетті әртүрлі жолмен, яғни түрлі стильдермен шеше отырып, тиімді әрекет ете алады деп тұжырымдайды. Автор лидерліктің үш стилін қарастырды: демократиялық, авторитарлық, либеральдық.

Қандай да бір стильдің артықшылықтары әмбебап болып табылмайтынын, ал оларды пайдаланудың тиімділігі қызмет пен орындалатын міндеттердің ерекшеліктеріне, топтың әлеуметтік-психологиялық сипаттамаларына және лидердің жеке тұлғалық келбетіне байланыстылығын атап өткен жөн.

Мінез-құлықтық теориясының идеяларын дамыту лидерлікті түсінуге қатысты мотивациялық теорияда көрініс тапты. Осы теорияны зерттеушілердің негізгі идеясы адамның кез-келген белсенділігі дәлелді, яғни адамдардың мотивациясына әсер ете отырып, оларды басқаруға болады деген түсінік болды [96].

Лидерлікке мінез-құлықтық теория жетекшілікті бағыныштыларға қатысты басшының мінез-құлық үлгілерінің жиынтығы ретінде қарастырады. Лидерлік теориясына мінез-құлықтық теорияның маңызды үлесі - ол талдау жүргізуге және басшылық стильдерінің жіктелуін құруға көмектескендігі. Басқару контекстіндегі басшылық стилі - бұл басшының бағыныштыларға қатысты мінез-құлқының әдеттегі көрінісі, оларға ықпал етуі және оларды ұйымның мақсаттарына жетуге ұмтылдыруы. Басқарушы өз өкілеттігін пайдаланатын билік түрлерін табыстайтын дәрежесі, адами қарым-қатынасқа немесе міндеттерді орындауға деген қамқорлығы - лидерді сипаттайтын басшылықтың стилін көрсетеді.

Мотивациялық теория аясындағы лидерліктің ең танымал тұжырымдамаларының бірі «жол-мақсат» тұжырымдамасы. Бұл тұжырымдама бойынша лидер топ мүшелері қызметінің тиімділігіне, олардың атқаратын қызметіне байланысты жеке пайдасын арттыра отырып, әсер етуі мүмкін.

Мотивациялық теория идеяларын дамыту лидерлікке функционалдық-рөлдік тәсіл идеяларында көрініс тапты. Зерттеу деректері негізінде жатқан басты идея - лидер өз қызметі үдерісінде мақсатқа жету үшін белгілі бір іс-әрекеттерді жүзеге асыру және белгілі бір рөлдерді атқаруы тиіс.

Лидерлікті қарастырудағы келесі теория лидерлік үдерісінің басты анықтаушылары мақсаттар мен міндеттер болатын идеяға негізделген *іс-әрекет теориясы*. Т.Митчелл және Р.Вуд лидердің іс-әрекетін және топ мүшелерінің жұмыс өнімділігін байланыстыруға тырысатын лидерліктің атрибутивтік үлгісін ұсынды. Осы үлгіге сәйкес топ мүшелерінің мінез-құлқы мен осы мінез-құлықтың ақпараттық белгілері (ерекшелік, тұрақтылық және ұқсастық факторлары), каузалды атрибутивтер (лидер топ мүшесінің мінез-құлқын түсіндіретін себептер), жауапкершілік көзі, лидер реакциясы арасында өзара байланыс бар [97].

Атрибутивтік модель шеңберінде лидерлік мінез-құлықты және топ лидері мен мүшелерінің өзара іс-қимылын зерттеу топ мүшелерінің мінез-құлық себептері мен қызметінің нәтижелерін лидердің анықтау үдерісіне атрибутивтік реттегіштер - оның қабылдауын бұрмалайтын және өзінің мінез-құлқында мәжбүр ететін кедергілер әсер ететінін көрсетеді.

Мәселен, лидерлік сапалар теориясында лидер өзін ізбасарлардан ерекшелендіретін айрықша талантқа ие, ал лидерді анықтайтын қасиеттерді жүйелеуге болады. Ықпалды лидер үшін бастысы харизманың болуы.

Лидерлікке *харизмалық теория* жеке тұлғаның тартымдылығы арқылы басқаларға әсер етуді қарастырады. Лидердің мотивациялық әсері еліктеу, топ мүшелерінің оның құндылықтары мен мінез-құлқын үлгі ретінде қабылдау тетігі арқылы жүзеге асырылады. Оның ой-пікіріне, шындыққа және құндылықтарына әсер ету қабілеті харизмде шешуші рөлге ие. Мұндай лидерлер топ мүшелеріне жаңа құндылықтарды жеткізе алады, бірақ әдетте олар топтың әрбір мүшесінің жеке құндылықтарының ерекше маңыздылығын атап көрсетеді және оларды топтық міндеттермен байланыстыруға тырысады. Лидердің харизмасы оның ұжымның мақсаттарына өзіндік қызығушылықтарын, олардың жетістіктері үшін жеке тәуекелге баруға дайындығын күшейтеді. Харизмалы лидерлер жоғары мотивациямен ерекшеленеді, ынта-жігермен жұмыс істеуге және маңызды нәтижелерге қол жеткізуге қабілетті екені анықталған. Мұндай лидерлер дағдарыс жағдайынан шығу, түбегейлі реформалар мен өзгерістерді жүзеге асыру мен дамудың сынамалық кезеңдерінде ерекше қажет [98].

Лидерлікті зерттеу теориялары мен тұжырымдамалары алдағы уақытта да зерттеушілер назарынан тыс қалмайды, демек, уақыт ағымымен жаңа тұғырлар мен тұжырымдамалар пайда бола береді.

Формальды түрде лидерлік - педагогикалық ғана емес, сонымен қатар әлеуметтік, психологиялық мәселе.

Психологиялық-педагогикалық әдебиеттерді талдау бізге лидерлікті зерттеудің қолданыстағы теориялары үш базалық айнымалыны біріктірумен ерекшеленетінін көрсетті:

- 1) лидерлік сапалар;
- 2) лидерлік мінез-құлық;
- 3) лидер әрекет ететін жағдай.

Р. Кеттелл, лидер тұлғасына бірінші кезекте тұқым қуалаушылық пен қоршаған орта әсер ететінін, басқаша айтқанда, лидер үшін қажетті қасиеттер ерте жаста қалыптасады (мысалы, білім алу қабілеті), қалғандары жылдар өте қалыптасады (мысалы, адалдық, такт) деп тұжырымдайды. Жалпы алғанда, лидердің тұлғасына маңызды қасиеттер кешені қоғамдағы өмір сүру салтына байланысты өзгеріп отырады, ал лидердің алдында тұрған міндеттердің күрделенуімен, ол ие болуы тиіс дағдылар шеңбері де кеңейеді.

Лидер түрлерін анықтау және олардың сипаттамасы лидер жасайтын әрекеттерге толық және анық жауап бермейді, сондықтан адамға лидер болуға көмектесетін дағдылар, қабілеттер туралы мәселені қарастыру маңызды.

О.Тид лидердің 11 дағдысы мен қабілеттерін анықтаған:

- 1) өзін басқару қабілеттілігі;
- 2) саналы жеке құндылықтар;
- 3) айқын жеке мақсаттар;
- 4) мәселелерді шешу дағдысы;
- 5) инновацияларға қабілеттілік;
- 6) басқаларға ықпал ету қабілеттілігі;
- 7) басқарушылық тұғырларды білу;
- 8) жетекшілік жасау қабілеттілігі;
- 9) бағыныштыларды үйрету және дамыту іскерлігі;
- 10) жеке тұлға ретінде өсуге бағдарлылық;
- 11) ықпалды жұмыс топтарын қалыптастыру қабілеттілігі.

Лидерлік саласындағы танымал зерттеуші П.Друкер негізгі лидерлік дағдыларды келесідей атайды: өз уақытын бағалай білу; шешімдерді қабылдау мүмкіндігі; тиімді жұмыс топтарын қалыптастыру және дамыту мүмкіндігі; нәтижелерге назар аудару қабілеті [99]. Осы мәселе бойынша жүргізілген талдау көрсеткендей, жеке авторлардың ұстанымында лидердің негізгі қабілеттері мен сапаларының тізіміне және олардың маңызды сипаттамаларына қатысты елеулі айырмашылықтар бар (сурет 2).

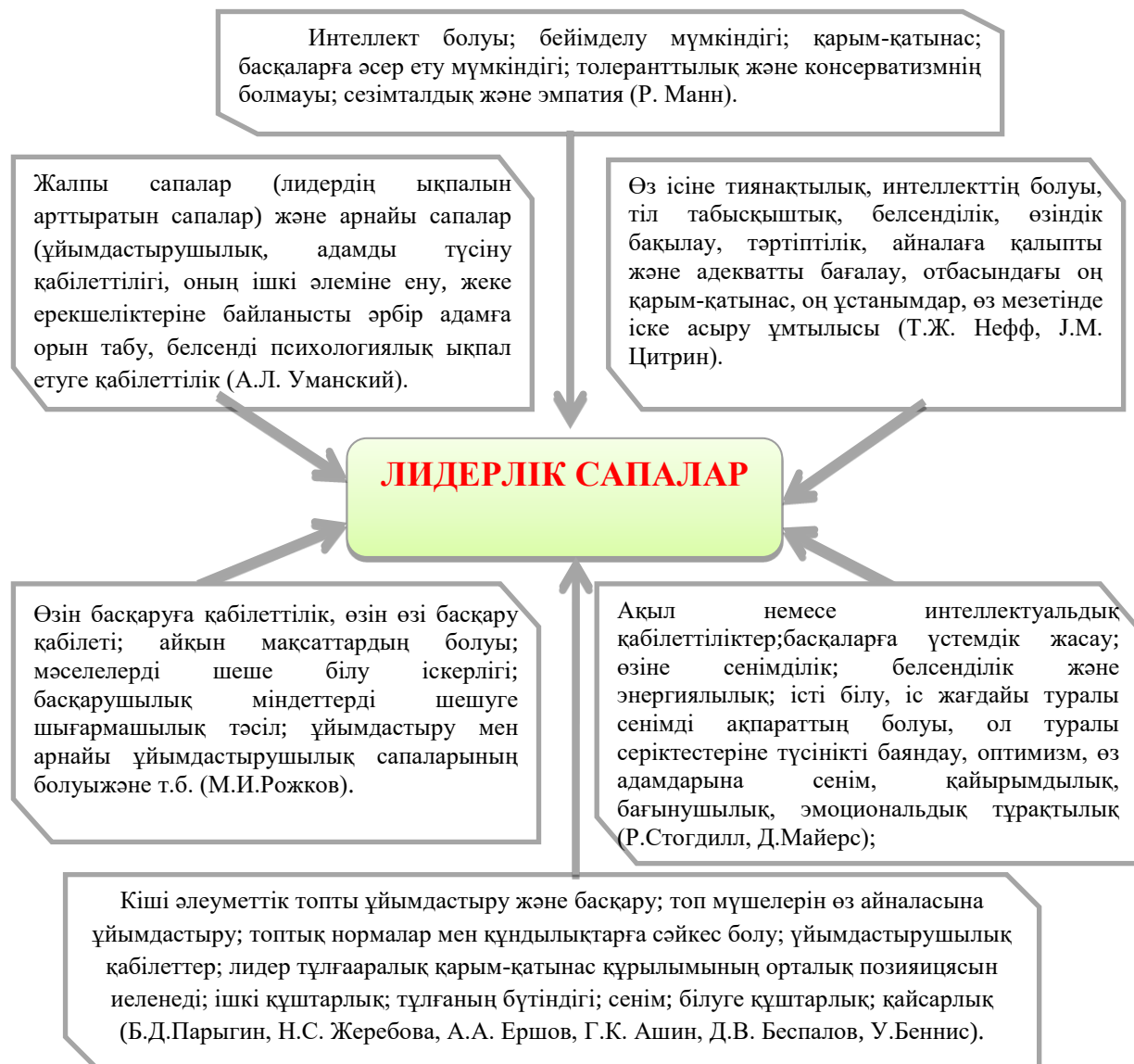
Лидер ие болуы тиіс сапалар туралы мәселеде, сондай-ақ олардың сипаттамасын зерделеуде, қазіргі уақытқа дейін лидерлік сапалардың әмбебап құраушылары айқындалмағанын атап өту қажет, сондықтан лидерлік және лидерлік сапалар бойынша зерттеушілер кейде қандай да бір сапа лидерлік болып табылатыны туралы әртүрлі көзқарасқа ие, сонымен қатар мұндай сапалар бойынша кейбір зерттеулер бір-бірімен қайшылықта екендігі анықталды.

2-суретте келтірілген деректерді талдай отырып, ықпалды лидер үшін аса маңызды болып табылатын әрі ғалымдардың зерттеулерінде көбірек аталатын сапаны анықтауға болады. Олар: көпшілдік, интеллект, энтузиазм, төзімділік, мақсаткерлік, өзіне сенімділік, бастамашылық, білімге ұмтылу, сенімділік, қуат (белсенділік), икемділік, қайсарлық, ақыл-ой, кемелдік, батылдық, табандылық,

тепе-теңдік, интуитивтілік.

Студенттік шақ лидерлік дағдыларды меңгеруге, белсенді әлеуметтік қызмет бағыттылығына жоғары ынтылылықпен ерекшеленеді, студент өзіне сенімділік және маңызды іске қатыстылық сезімін алғысы келеді, ол өзін-өзі көрсетуге, топтың лайықты бағаланған мүшесі болуға құқылы.

Алайда, жоғары кәсіптік білім беру жүйесінде коммуникативтік лидерді қалыптастыратын біртұтас әдістемелік жүйе әзірленбеген: үзіктей берілген



Сурет 2 – Лидерлік сапа түрлерінің зерттеушілер тарапынан анықталуы

білім студентке кәсіби басқаруда лидер болуға мүмкіндік бермейді. Лидер мәртебесіне үміткер, топтың басқа мүшелерімен салыстырғанда белгілі бір интеллектуалды-жігерлік басымдыққа, коммуникативтік қабілеттерге ие болып, конструктивті тұлғааралық өзара іс-қимылды ұйымдастыра білуі тиіс. Оның лидерлігі топтың басқа мүшелеріне бірлесіп орындау, тең авторлық, серіктестік шарттарында қойылған мақсатқа жету бағытында ықпал ету шеберлігімен анықталады.

Жоғары білім беруде болашақ мамандардың лидерлік, атап айтқанда,

коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру білім беру жүйесін жаңарту, қоғамдық өмірдегі барлық салалардағы күрделі қайта құрулар, оқу үдерісін ұйымдастыруға жаңа талаптарды қоюды талап етеді.

Қазіргі талаптарға сай, жоғары білім беру нәтижелері кәсіби маманды қоғамның белсенді мүшесі ретінде азаматтық ұстанымын, өзін-өзі дамыту және өзін-өзі тәрбиелеу негіздерінің қалыптасуын, дербес және шығармашылық қызметке дайындығын, шыдамдылықты, жоғары сананы, нәтижелі тілдесе алуды, шиеленістерді шешуді, мақсаттарды қоюды, шешімдер қабылдауды көрсетуі тиіс. Бұл жағдайларда лидерлік құзыреттердің қалыптасу мәселесі аса өзекті болып келеді.

М.Макгрегордің еңбектерінде лидерлік құзыреттіліктер лидерлерге тән және айрықша жетістіктерге ұмтылдыратын жалпы тұлғалық сипаттамалардың жинағы ретінде қарастырылады. Мұндай сипаттамалар ретінде автор лидердің өзінің рөлін түсінуін, ықпал ету және билік ету құралдарын зерттеуді, жауапкершілікті өзіне алу және шешім қабылдау қабілетін, еліктеу үшін үлгі болуды және т.б. атайды.

Демек, лидерлік құзыреттілікті қалыптастыру адамның топтағы жетекші жағдайын анықтайтын туа біткен қасиеттерін жетілдіруді және жаңарта дамытуды қамтиды.

Зерттеу барысында біз топ алдындағы мәселелерді шешуге өзін құзыретті деп санайтын тұлға лидер болады деп ұйғарған Б.Басстың болжамына да сүйенеміз. Лидерлік ұжым мүшелері осы адам мақсатты құзыреттілікке ие екендігімен келіскен жағдайда табысты болады. Осыны негізге ала отырып, біз жеке тұлғаны лидерлікке ұсынудың негізінде оның құзыреттілігін ізбасарларының мойындауы жатыр деген тұжырымға келеміз. Өкілеттіктерді топтың аса құзыретті өкілдеріне табыстау арқылы, біздің пікірімізше, топтық мақсаттарға жету үшін ұжымның бірігуі жүзеге асырылады.

Ал, Р.Фулмердің тұжырымдамасында лидерлік құзыреттіліктер басқарушы қызметте жоғары нәтижелерге жету үшін қажетті шеберліктер мен мінез-құлықтық ерекшеліктерінен құралады [100]. Мінез-құлықтық аспектілерді есепке алу (лидердің ұйымдық қызметі) лидерлікті қалыптастыру үдерісіндегі іскерліктермен қатар, біздің пікірімізше, ұжымның нәтижелі қызмет атқаруына айтарлықтай шамада көмек береді.

Т.Шнайдердің зерттеулерінде лидерлік – бұл жетістікті анықтайтын құзыреттер тобы деп анықталған. Ғалымның пікірінше лидерлік құзыреттілікке ие болу лидерлік құзыреттер құрамына кіретін іскерліктерді жүйелі түрде жетілдіруді талап етеді. Лидер үшін аса маңыздылары – коммуникативтік шеберліктер, эмоционалды интеллект, командалық қызмет және тәуекелге бел буу қабілеті. Бұл, біздің көзқарасымыз бойынша, анық көрсетілген тәжірибелік бағыттылығымен ерекшеленеді және лидерліктің қалыптасуы нәтижесін болжауға мүмкіндік береді [101].

Р.Морилл құзыретті білімдерді, шеберліктер мен дағдыларды меңгерудің өзгеше деңгейі ретінде анықтайды [102]. Сондықтан, топтың бәсекелестік артықшылығы басқалардан даму жағынан озық болғанда пайда болады деп

тұжырымдауға болады. Лидерліктің бағдарламасы инновациялық белсенділік үшін жағдай жасау, білім алушыларды зерттеу жұмысына тарту және олардың интеллектуалды өсуін ынталандыруы сияқты негізгі құзыреттерге негізделеді. Осының негізінде біз лидерлікті қалыптастыру бірегей лидерлік қабілеттіктердің дамуына деңгейіне тікелей тәуелді екендігі жайлы тұжырымға келе аламыз. Лидерліктің қалыптасу үдерісінде маңыздысы ізбасарлардың жеке мақсаттары ұжымдағылардың мақсаттарымен қаншалықты үйлесімділікте бола алатындығы туралы мәселе.

Лидер бұл тұрғыда лидерлік құзыреттіліктердің көмегімен топтық үдерістерді тиімді ұйымдастырушы адам болады. Лидерлікті дамыту мақсатқа бағытталған, топтық өзара қарым-қатынастарды кеңейту және қайта құрудың қарқынды өтетін үдерісі ретінде қарастырылады, оның негізінде лидерлік құзыреттіліктерді иелену, даралану және тұлғалық өзін-өзі дамыту жатыр. Бұл өз кезегінде лидерлік әлеуеттің жеткілікті қалыптасуына негіз болады.

Лидерлік әлеует басшыларға қатысты айтарлықтай кеңірек зерттелген. А.Н.Занковский [103, 104] лидерлік әлеуетті лидердің ең маңызды сапасы деп санайды. Әлі күнге дейін ғылыми әдебиеттерде «лидерлік әлеует» түсінігі лидердің сипатын анықтайтын ұғым ретінде жиі пайдаланылады, осы түсініктердің шекаралары, мазмұны анықталмаған. Көбінесе оны басқарушының жеке қасиеттер жиынтығы ретінде анықтайды.

М.В.Кирсанов лидерлік әлеуетті белгілі бір қызметтің, белгілі бір топтың құрылымының шеңберінде қарастыру қажет деп тұжырымдайды.

Я.В.Примаченко лидерлік әлеуетті «жақын даму аймағы» аясында қарастыруды ұсынады. Лидерлік әлеуетті тиімді қызмет атқаруды қамтамасыз етеді деп қорытындылайды. Лидерлік әлеуетті дамытудың негізгі бағыттарын: біріншіден, өзіне сенімділік; екіншіден, өзін-өзі таныту; үшіншіден, жағдайды ескеру іскерлігі ретінде анықтайды.

Лидерлік әлеуетті бағалау кезінде адамдарға оң көзқарасты, ұжым үшін жауапкершілікті өзіне алуға дайындықты, оқуға қабілеттілігін, шабыттандыруға қабілеті мен дайындығын анықтау қажет; өз көзқарасын қорғау қабілеті, танымал емес шешім қабылдау қабілеті және т.б. ескеру керек.

О.В. Евтихов [105] лидерлік әлеуетті келесі құраушылармен анықтайды: лидердің іс-әрекетінің ықпалдылығын қамтамасыз ететін құзыреттер және лидер сапасы; оны топ мүшелерінің қабылдау ерекшеліктері және өзінің лидерлік қабілеттерін көрсету мүмкіндіктері.

«Лидерлік» және «лидер» ұғымдарын кеңінен қолдану, бір жағынан, олардың қажеттілігін, таралуын, екінші жағынан, маңыздылығын көрсетеді. Адамды лидерлік қасиеттерді тасымалдаушы, қызмет субъектісі ретінде тұтас түсіну үшін әртүрлі ғылым тұрғысынан жүргізілген зерттеулердің нәтижелерін біріктіру қажет. Лидерлік адамның физикалық, психикалық, интеллектуалды, кәсіби жетілуі ретінде интеллект, сезім, ерік-жігер «АКМЕ» деңгейінде қалыптасады

А.А.Деркач кәсіпқойдың акмеологиялық негіздерін талдай отырып, интеллектуалдық, тұлғалық, коммуникативтік, кооперативтік лидерлікті бөліп

көрсетеді [106].

Түрлі зерттеу жұмыстарындағы ғалымдар ұсынатын лидердің іс-әрекеттерінің тізбесін салыстырып, әрбір зерттеушінің лидердің іс-әрекеті және өзін қалай ұстайтындығы туралы жеке пайымдаулары бар екеніне көз жеткізу қиын емес. Демек, лидердің жалпы іс-әрекеттерін, қабілетін немесе іскерлігін бөліп көрсету және оларды сипаттау мүмкін емес, бұл басқа ғалымдарға лидерлікті жаңа қырынан зерттеуге мүмкіндік беріп, лидерлік мәселесінің мәнін одан әрі қарастыруға жол ашады.

Жоғарыдағы жасалған теориялық талдауларға сүйене отырып, біз «лидер – топтың бастамашыл, тәуекелшіл, тұлғаралық қарым-қатынаста ықпалды, өзіне жауапкершілік ала білетін, айқын басымдыққа ие батыл әрі беделді мүшесі», ал «лидерлік – белгілі бір мақсатқа жету үшін лидердің басқарушылық іс-әрекетін толық іске асыратын, топ мүшелерімен оң нәтижелерге қол жеткізуге күш-қуаттарын бағыттайтын, жаңаша серпінмен бірлесіп алға ұмтылатын ерекше үдерісі» деп анықтадық.

Лидерлік мәселесін түрлі қырынан зерттеулер әлі де жалғасуда, ал ғалымдар лидерлік қабілет пен оның белгілі бір қасиеттерімен қатар лидердің қалауын да зерделеп, сондай-ақ оның физиологиялық сипаттарына және бағыныштылармен коммуникативтік байланысына көбірек назар аудара бастады.

«Коммуникация» ұғымы латын тілінен «communis» (жалпы) және «ортақ, барлығымен бөлісетін» деген мағынаны білдіреді. Бұл вербалды әдістер (сөздер) және вербалды емес (сигналдар) көмегімен жүзеге асырылатын мағынамен, деректермен, ақпаратпен, эмоциялармен алмасу үрдісі. Коммуникация - өзара түсіністікке әкелетін екіжақты ақпарат алмасу үдерісі [107].

Біздің пікірімізше, лидерлікті күрделі коммуникативтік үдеріс тұрғысынан қарастыру мақсатқа жетудің тиімділігі тұрғысынан бірқатар артықшылықтарға ие. Лидерлікті лидер мен оның ізбасарлары арасындағы коммуникативтік үдеріс ретінде зерттеуде, келесі аспектілерді негізге алу қажет:

1. Болжамдар жүйесін талдау. Өзара әрекеттесудің түрлі деңгейлері мен нысандарын білдіретін айналадағылардың болжамдарына бағдарлану лидердің мінез-құлқының қолайлы стратегиясында ғана мүмкін болады.

2. Эмпатиядағы қабілеттіктерді дамыту. Лидер «эмоционалды даналыққа» ие болуы, өзгелердің көңіл-күйлерін аңғарып, олармен ерекше қарым-қатынастар орната алуы тиіс.

3. Сенімділік ахуалын қалыптастыра алу. Сенімділік ашық және өнімді коммуникацияның шартсыз коммуникативтік негізі.

4. Сәтсіздіктерге деген құрылымдық қатынас. Бұл жағдайда сәтсіздіктер трансакциялық коммуникацияны қамтамасыз етудің және кері байланыстың нысаны ретінде қарастырылады.

5. Символикалық және мәдени капиталға айырбастауға қабілеттілік. Жеке адам немесе тұлғалар тобы ие символикалық, мәдени, әлеуметтік капитал, тек коммуникацияда қайта жаңғырып, көбейе алады (алмасу, интеракция

үдерістерінде). Коммуникативтік желілерді құрушы лидер, өзінің де, топтың да капиталының көбеюіне көмек береді.

6. Избасарлардың көзқарасына үнемі назар аудару. Лидердің избасарлары коммуникативтік әдісте интеракцияның белсенді субъектісі ретінде ұғынылуы тиіс.

Р.Л.Дафт лидерлерді коммуникация шеберлері ретінде қарастырады. «Коммуникация шебері – өмірде болашақ даму тұжырымдамасын іске асыру мен сенімділік ахуалын қалыптастыру үшін коммуникацияның маңызды рөл атқаратындығына сенімді адам. Лидерлердің коммуникациясы үшін мақсатқа бағыттылық тән.» деп анықтайды [108].

Лидерлер мен жетекшілердің жалпы мақсаттарын көрсететін өзгерістерге ұмтылатын адамдар арасында пайда болатын лидерлік *ықпалсыз* мүмкін емес. *Ықпал* ету адамдар арасындағы өзара қарым-қатынас пассивті емес дегенді білдіреді. Ықпал ретінде адамның санасына ақпараттық өзара әрекеттесу үдерісін түсінеміз, бұл оны іс-әрекеттердің белгілі жүйесін сақтаудың мақсаттылығына сендіруге мүмкіндік береді. Сонымен бірге, билік өзге адамдардың мінез-құлқына ықпал ету қабілеті ретінде, ал күш – билік дәрежесі, тәуелділік қатынасы ретінде көрініс табады. Күш сондай-ақ қор ретінде, ал ықпал – өзгелердің мінез-құлқын күш қорларын жұмылдыру арқылы өзгерту әрекетінің үдерісі ретінде айқындалады.

Күш қорлары – ұйымдық мақсаттарға қол жеткізу үшін адамдардың мінез-құлқының өзгеруі мен ықпал ету құралдары. Бұл жеке тұлғаға ақпараттық-энергетикалық әсер етудің әдістері, тұғырлары, технологиялары болуы мүмкін. Коммуникативтік ықпал ету сезімдерді, құндылықтарды, ынталандыруды, оқиғалар мен құбылыстарға деген қарым-қатынасты қамтиды, сондықтан лидер үшін әлеуетті билікке ие болу аз, оны қолдану керек, өз избасарларына үнемі ықпал етіп, өзінің еркінді соларға міндеттеу, солар арқылы өз шешімдерінді мойындату және оларды жаңа қадамдарға шабыттандыру қажет.

Коммуникативтік ықпал ету нәтижесінде қабылдауға, зейінге, жадыға, ойлауға, қиялдауға, эмоцияларға, сезімдерге, ерік пен ниетке ықпал етіледі. Коммуникативтік ықпал ету – бұл адамдар арасындағы өзара әрекеттесу үдерісі, нәтижесінде коммуникативтік үдерістің жеке қатысушыларында көзқарастардың, нанымдар мен құндылықтарының өзгеруі орын алады. Коммуникативтік ықпал ету лидерліктің психологиялық негізі болады, өйткені лидерліктің негізгі белгісі билік, бөгде адамды өзіне бағындыру.

Лидердің және оның избасарларының коммуникативтік ықпал ету ерекшеліктерін қоғамдық құндылықтарды бекіту аспектісінде талдай отырып, біз ықпал етудің келесі негізгі параметрлерін белгілей аламыз:

- лидер және избасар түсінікті және талданған белгілі жағдайда өзара әрекеттеседі;

- лидерлер мен избасарлар құрамы бойынша, іс-әрекеттерді орындау үдерісінде өзара тәуелді;

- әрбір бастама тікелей немесе жанама түрде лидер мен избасар арасындағы интеракцияның әрбір қатысушының келесі әрекеттеріне әсер етеді.

Д.Куазес және Б.Познер лидерлер мен ізбасарлардың коммуникативтік өзара әрекеттесуінің тәжірибелік 5 тұғырын ұсынды [109]:

1. Мақсатты анықтау және жеке құндылықтар жүйесін топтың құндылықтар бағдарымен келісу.

2. Мәселенің жалпы келбетін қалыптастыру.

3. Шығармашылық өсу мен жетілу мүмкіндіктерін іздеу, тұрақты шығармашылық тәжірибе және тәуекелге ұмтылу.

4. Ізбасарлармен ынтымақтастықты қалыптастыру үдерісінен тұратын әрекетке шақыру, өзара сенім негізінде ортақ мақсаттарды іздеу, өкілеттіктерді беру және іс-әрекеттер еркіндігі жолымен ізбасарлардың сенімділігін нығайту.

5. Ізбасарларды шабыттандыру, олардың жеке жетістіктерін қолдау.

Осылайша, тиімді лидерлік үшін сапалы коммуникация, яғни әрбір нақты тұлғаға, әрбір топ мүшесіне ықпал ету, олардағы лидерлік дағдыларды тәрбиелеу, істің нәтижелері үшін жауапкершілікті алу қабілеті ерекше қажеттілікке ие.

Лидер ақпаратты берумен қатар, оны белсенді қабылдайды, ол үшін топпен коммуникативтік байланыс, өзі үшін де, жалпы топ үшін де анықтаушы болған идеялар мен құндылықтарды растау маңызды болады [110].

Жоғарыда келтірілген ой-тұжырымдауларды қорыта келе, болашақ лидер нәтижелі коммуникацияға қол жеткізуі үшін келесі қабілеттерге ие болуы тиіс екендігі анықталды:

- өз ойлары мен сенімдерін анық, дәйекті және қисынды баяндау;
- психикалық денсаулық пен іскерлік табыстың алғышарты ретінде іскерлік және жеке байланыстардың әлеуметтік желісін қолдау;
- жағдайға байланысты тиісті ақпараттық құралдар мен коммуникация арналарын таңдау;
- сену, дәлелдеу, нәтижелі іскерлік әңгіме жүргізу;
- ақпаратты орындаушыларға жеткізу, оларды іс жағдайынан хабардар ету, мәселелерді шешуге қызығушылық туғызу;
- коммуникацияның бейвербальді құралдарын тиімді пайдалану;
- манипуляцияларға қарсы тұру, коммуникацияда кедергілерді жеңу;
- өзіндік имидж жасау, оның құрамдас бөліктерін жетілдіру: сыртқы түрі, мәнері, өзіне сенімділік, оң энергетика.

Коммуникативті лидерді қалыптастыру өзара әрекеттесу және тану әдісі ретінде философиялық және педагогикалық зерттеулер тарихынан бастау алады.

Коммуникация идеялары отандық және шетелдік авторлардың педагогикалық, философиялық, мәдениеттану, психологиялық зерттеулерінде ерекше өзектілікке ие болды, мұнда олар субъектіліктің дамуында және жеке «дауыс», «ұстаным», өз «Менін» ашуда, «Өзгемен» бірге қатысушылықты ұғынуда коммуникацияның маңызды рөлі айқын көрнісі тапты, бұл коммуникацияның онтологиялық белгілері ретінде – *әлеуметтік, коммуникативтік* аспектілерді белгілей отырып, тіл нысаны ретінде қарастыруға негіздеме берді, себебі оларда шартты түрде «өзара» және «қос»

деп белгіленетін екіжақты байланыстың мәні орналасқан.

С.Браунның пайымдауынша, лидерлік үдеріс лидер мен ізбасарларының тікелей байланысынсыз мүмкін емес, өйткені лидерлікте ізбасарлардың қажеттіліктерін, мүдделерін және жеке мақсаттарын ескеру маңызды. Ал, мұны анықтау лидер мен ізбасарлар арасындағы дамыған ақпарат алмасуда, реттелген коммуникацияда ғана мүмкін болады, нәтижесінде ізбасарлар өз лидерлерінің артынан тек ерікті түрде ғана емес, сондай-ақ шабыттанып еретін жағдай туындауы ықтимал [111].

Э.Богардус коммуникативтік лидерлікті ерекше коммуникативтік үдеріс деп санады, лидер субъект ретінде адамдарға ықпал етуге, оларды шабыттандыруға қабілеттілігі жоғары болғандықтан, олар өздерінің бұрынғы мақсаттарына жаңа күш-қуатпен, жаңа нәтижеге үмітпен баруға талпына бастайды деп тұжырымдайды.

Коммуникативтік лидерлігі қалыптасқан тұлға рөліне үміткер студенттердің іс-әрекетінде олардың мінез-құлқы, яғни топтар бойынша жіктеуге болатын мінезі біршама айқын көрінеді:

а) *интеллектуалдық* белгілер: креативтілік, аңғарғыштық, парасаттылық, ақылдың орамдылығы;

б) *эмоционалдық* белгілер: сенімділік, оптимизм, жайнақылық, ширақтық;

в) *жігерлілік* белгілері: мақсатқа талпынушылық, бастамашылдық, ұстамдылық, табандылық, ерлік және т.б.;

г) *адамгершілік* белгілері: борыштылық сезімі, абырой, шыншылдық, зейінділік, әділдік, төзімділік, шыдамдылық, эмпатиялық және т.б.

Осы орайда, коммуникативтік лидерлік түсінігіне берілген бірқатар анықтамаларды қарастырайық (кесте 7).

Кесте 7. Коммуникативтік лидер, коммуникативтік лидерлік анықтамалары

Авторлар	Коммуникативтік лидер, коммуникативтік лидерлік анықтамалары
1	2
Романов А.А.	Коммуникативтік лидер – сұхбаттық үдерісте бастамашы немесе адресат.
Goban-Klas T.	Коммуникативтік лидерлік: 1) ақпарат тасымалдау; 2) түсіну; 3) әңгімелесушіге ықпал ету мақсатында сөз алу; 4) әңгімелесушілерді біріктіру; 5) хабарлама алмасу; 6) әлеуметтік үдерістің негізгі бөлігі.
Черкашина Т.Т.	Коммуникативтік лидерлік – міндетті құраушысы коммуникативтік лидерлік болатын кіріктірілген сипаттама. Коммуникативтік лидерлік тілдік құзыреттілікпен анықталады: 1) сөйлеудің жоғары мәдениеті; 2) коммуникативтік құзыреттер (жақсы сөйлеу- сөйлеу жанрына, стиліне, сөйлеу типіне сәйкес тілдік орталарды таңдау және ұйымдастыру, атап айтқанда, сөйлеу мазмұндылығы, дәлдігі, нақтылығы және т.б.); 3) мінез-құлықтық құзырет (ықпалды сөйлеу - нәтижелілікті

7-кестенің жалғасы

1	2
	жоспарлау, қайшылықсыз мәтін құрастыру іскерлігі, сұхбатты кәсіби іс-әрекет максаттарына сәйкес бағыттау, қолайлы жағдайды қолдау, сөйлеу адресаты факторын ескеру іскерлігі, коммуникативтік теңдікті сақтау негізінде қарым-қатынастағы серіктестің сөйлеу мінез-құлқына орай сөйлеу стратегиялары мен басқару тактикаларын таңдау және ықпалды пайдалану іскерлігі)
Смелкова С., Ипполитова Н.А., Ладыженская Т. А.	Коммуникативтік лидер - қарым-қатынас үдерісінде жетекші рөлге ие, қарым-қатынасты басқаруды оның барлық сатыларында (эмоциональдық, бірлескен іс-әрекет деңгейінде және т.б.) іске асыра алатын қарым-қатынас ұйымдастырушысы, коммуникант.
Ануфриева Д.Ю.	Коммуникативтік лидерлік – міндетті құраушылары келесі белгілер болатын тұлғаның кіріктірілген сипаттамасы: 1) тілдік құзырет (сөйлеудің жоғары мәдениеті); 2) сөйлеу немесе шешендік-аспаптық, интердискурсивтік құзыреттер (сендіру тактикасын меңгеру, дауды реттеу қабілеті, жеке қарым-қатынастарды реттеу қабілеті және т.б.); 3) коммуникативтік-мінез құлықтық құзырет (нәтижеліліктің орындылығы және жоспарлылығы, қайшылықсыз мәтін құрастыру іскерлігі, сөйлеу адресаты факторын ескеру іскерлігі, сұхбаттың дамуын болжау іскерлігі және т.б.); 4) әлеуметтік сезімталдық.
Морозова И.Б., Пожарицкая Е.А.	Коммуникативтік лидерлік – бұл әлеуметтік және психологиялық басымдық, ал коммуникативтік лидер көп жағдайда өзінің ақырғы коммуникативтік интенциясын іске асырушы сөйлеуші тұлға.
Абдыгазиева Н. К.	Коммуникативтік лидерлік - заманауи қоғам талаптарына сәйкес өскелең ұрпақты белсенді танымдық іс-әрекетке коммуникативтік лидерліктің мазмұндық құраушылары арқылы мотивациялаудағы субъективтілік, коммуникативтік белсенділік, сөйлеу арқылы ықпал етуге қабілеттілік.

Психологияда коммуникативтік лидерлікті лидердің жеке тұлғалық ерекшелігі, оның түрлі сипаттамалары мен қасиеттерін саралау, жеке тұлғаның жеке құрылымдық құраушыларына (мотивтер, қажеттіліктер, ерік-жігер, эмоциялар, темперамент, денсаулық, мінез-құлық, стиль, мен-концепция, өзін-өзі бағалау және т. б.) көп көңіл бөлетіндігі айқындалды.

Педагогикада әр кезеңдерде коммуникативтік лидерлік түсінігі жетекшілік, қоғамдық белсенділіктің дамуы, лидерлік пен коммуникативтік лидерлікті арақатынасы, білім алушылардың өзін-өзі басқаруын дамыту, коммуникативтік лидерліктің ұжымдағы тәуелділік мәселелері, ұйымдастырушыларды дайындау және олардың жастар ұйымдарында қызметі тұрғысынан зерттелгендігі белгілі болды.

Демек, жоғарыда келтірілген философиялық, психологиялық және педагогикалық іргелі зерттеу жұмыстарын талдау коммуникативтік лидерлік түсініктерінің кең ауқымды, ертеден ғалымдар тарапынан түрлі қырынан зерттеліп келе жатқан іргелі ұғым екендігін көрсетті.

Лидерлік, тұлғааралық қарым-қатынастағы лидерлік, коммуникативтік

лидерлік мәселелеріне ғылыми қызығушылық ғасырлар бойы сақталып келеді. Аталған ұғым аясын ғалымдар тарапынан зерделеуде теориялық негіздеулер, парадигмалар, зерттеу ұстанымдары, тұғырлары мен әдістері бірнеше рет өзгергендігі айқындалды.

Жоғарыда келтірілген талдауларға сүйене отырып, «жаратылыстану мамандығы студентінің коммуникативтік лидерлігін – лидердің субъективтілігі, коммуникативтік белсенділігі, коммуникативтік ұйымдастырушылық іс-әрекетке бейімділігі мен тұлғааралық коммуникацияда ықпал етуге қабілеттілігі арқылы топтағы тұлғааралық қарым-қатынастың барлық сатыларын басқарудың тиімді тетіктерін таңдау және ықпалды пайдаланудағы шеберлігі» ретінде анықтадық.

ЖОО – ның міндеті - студенттерге топта әлеуметтік-рөлдік қарым-қатынас туралы түсінік беру ғана емес, сонымен қатар оқыту жылдарында коммуникативтік лидерлікті қалыптастыру. Ол үшін коммуникацияның, мінез-құлықтың белгілі бір нормаларын, тиімді қарым-қатынастың стратегиясы, тактикасы мен техникасын меңгеру; әлеуметтік-психологиялық эталондарды, мінез-құлық стереотиптерін меңгерту қажет. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың негізгі мақсаты болашақ маманның кәсіби дамуы, ол маманның толыққанды кәсіби қызметінің коммуникативтік қырларында көрініс табады. Бұл өз кезегінде жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың маңыздылығын нақтылап, оның әдіснамалық тұғырларын анықтауды қажет етеді.

1.3 Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру мәселесін зерттеудің әдіснамалық тұғырлары

Әлемдік дамудың қазіргі кезеңі Төртінші өнеркәсіптік революцияның қарқынды дамып келе жатқан үдерістерімен анықталады, онда адам капиталының рөлі одан сайын күшейе түседі. Осы орайда адам капиталының маңызды құраушысы білім беру, оның қолжетімділігі мен сапасы.

Адам капиталы - бұл адамға табыс және басқа да пайдалы әсерлер жасауға мүмкіндік беретін, бастапқы инвестициялар мен ағымдағы шығындардан асып түсетін, өзі, жұмыс беруші және жалпы қоғам үшін білім, білік және іскерліктер. Адамның кез-келген мүмкіндіктері пайдалы, өндірістік қызметке жұмылдырылған кезде оның «капиталы» болады. Қазіргі қоғамда өзінің «адами капиталының» негізгі бенефициары — адам мен оның отбасы екені белгілі [112, 113].

Бүгінгі күні Қазақстан білім беруді жаңғыртудың соңғы қол жетімділіктің әлемдік үрдістері аясында, білім беру мазмұнының сапасын арттыру, инфрақұрылым мен материалдық-техникалық базаны жақсарту, техникалық жарақтану, жоғары білімді зияткерлік ұлт құру мақсатында жаңа технологияларды енгізу кезеңіне енді. Қазақстанда білім беруді жаңғыртудың табыстылығы ЮНЕСКО-ның 2017 жылғы білім беру мониторингі бойынша баяндамасында айтылды.

Заманауи білім беру сапасы әлемдік дамудың жетекші трендіне айналада. Қазақстан Республикасында тәуелсіздіктің алғашқы жылынан бастап білім беруді реформалау үздік әлемдік тәжірибеге сәйкес келетін және мектепке дейінгі деңгейден жоғары және дипломнан кейінгі барлық деңгейлерді қамтитын оқыту жүйесін құруға бағытталған (сурет 3).



Сурет 3 - Адами капиталды дамытудағы жоғары білім берудің ерекшеліктері

Білім беруді дамыту бойынша қабылданған іс құжаттар мен атқарылған жұмыстардың нәтижесінде Қазақстан 2017 жылдың қорытындысы бойынша Адами даму рейтингінде өте жоғары деңгейлі елдердің қатарына енді, бұл маңызды жетістік. «Білім» санатында ел айтарлықтай жоғары нәтижелер көрсетті, халықтың сауаттылық деңгейі 99,7% - дан асты.

Қазіргі қоғамдағы маман даярлау жүйесі келесі элементтерден тұрады:

- білімнің, біліктіліктің (мемлекет талаптары);
- мамандығы бойынша кәсіптік біліктілік талаптары (кәсіби мектеп талаптары);
- кәсіптік ортаны сипаттау (іс-әрекет талаптары);
- маманның жалпы белгіленуі және оның негізгі қызмет түрлері (қоғамның қажеттілігі);
- маманның іс-әрекетінің функционалдық құрылымы және мазмұны, кәсіптік психологиялық сапалар, маманның іс-әрекетінің шарттары мен шектеулері (кәсіби қоғам қажеттіліктері);
- кәсіби қайта даярлау үдерісінде белсендіріліп дамытылатын жеке сапалар және маман сапалары (базалық білім негізінде);
- еңбек нарығы тұрғысындағы кәсіп сипаттамасы (нарықтың талабы).

Қазіргі кездегі педагогикалық үдерістер оларға әсер ететін факторлар мен іске асыру шарттарының қайталанбас үйлесімділігіне байланысты

күрделілігімен және серпінділігімен ерекшеленеді. Сондай-ақ, ғылыми даму жаңа фактілермен үнемі толықтыруды талап етеді. Мұндай фактілерді жинау және түсіндіру үшін теориялық ұстанымдарға тікелей тәуелді және *әдіснама* деп аталатын зерттеудің ғылыми-негізделген тұғырлары талап етіледі. Педагогикалық үдерістер туралы алынған ғылыми білімнің объективтілігі оларды зерттеу әдіснамасын таңдаумен анықталады.

Сондықтан ғылыми зерттеуді ұйымдастыруда маңызды міндеттердің бірі зерттеу негізін құрайтын әдіснамалық тұғырларды таңдау. Бұл мәселе бірқатар шарттарды сақтай отырып келесідей шешіледі: таңдалатын әдіснамалық тұғырлар баламалы, яғни зерттеудің мақсаттары мен міндеттеріне толық көлемде сәйкес келуі тиіс, әрі зерттелетін құбылыстың шынайы және тұтас бейнесін алу үшін әдіснаманың бір немесе бірнеше деңгейіне сәйкес келетін бір емес, бірнеше тұғырларды пайдалану қажет.

Философия және ғылым әдіснамасы бойынша жұмыстарды талдау «тұғыр» санаты «әдіс», «бағдарлама», «алгоритм» сияқты санаттармен қатар әдіснамалық ұғымдардың бірі ретінде қарастырылатынын көрсетті. Олардың барлығы ғылыми білім алуға әкелетін ғылыми қызмет процедураларын сипаттау үшін маңызды.

Е.В.Ушаков тұғыр мен әдісті салыстыра отырып, үш негізгі айырмашылықты атайды:

1) тұғыр - аз ресімделген әдіснамалық білім, ғылыми мәселе әлі нақты әдістермен шешілмеген жағдайларда қолданылады, ғалым мәселенің өзіне ғана көзқарасты іздейді;

2) тұғыр - мәселені басқа тұғырлар түрінде шешудің баламаларын болжай алады;

3) тұғыр - әдістердің жиынтығын өзіне біріктіре алатын неғұрлым ірі әдіснамалық білім, ал әдістерден басқа тұғырдың өзегі болып табылатын теориялық тезистерді, ұғымдарды, қағидаларды қамтиды.

Осылайша, әдіснамалық тұғырдың екі сипаттамасын бөліп көрсетуге болады: тұжырымдамалық теориялық бөлім және технологиялық бөлім оны іске асыру жолы, моделі ретінде болады. Қазіргі отандық педагогика әдіснамалық көзқарас педагогикадағы құбылыстарды, фактілер мен оқиғаларды авторлық көзқарас, түсіну және тарату үлгісін ғана емес, оның нысанын тұтас талдау мен ұсынудың өзіндік ғылыми негізі, зерттеудің логикасы мен даму кезеңдерін анықтайды, фактілік ақпараттарды іріктеу мен интерпретациялауды реттейді және т. б.

Зерттеуде қолданылатын әдіснамалық тұғырлар бір-бірін толықтыруы тиіс, бұл нақты нысанды жан-жақты және оның барлық өзара байланыстарында зерттеуге мүмкіндік береді. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың күрделілігі мен көп қырлылығы, олардың даму шарттары мен тетіктерінің өзара байланысы мен өзара тәуелділігі зерделенетін құбылыстың тұтас бейнесін жасауға мүмкіндік беретін шынайы ақпарат алуды қамтамасыз ететін әдіснамалық тұғырды қолдану қажеттілігін негіздейді [114].

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік

лидерлігін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделін жобалаудың әдіснамалық негізіне *жүйелік, іс-әрекеттік, аксиологиялық, тұлғалық-бағдарланған, тарихи, кешенді тұғырлар* таңдалды.

Жүйенің жалпы теориясының негізін қалаушы Людвиг фон Берталанфи осы ұғымға келесі анықтама береді: «жүйе - бұл кейбір құрылымдық тұтастықты құрайтын өзара әрекеттесетін элементтердің кешені».

Кез-келген жүйе, М.С.Каганның пікірінше, оны екі жақты қарауды талап етеді; біріншіден, ол нақты өмір сүруде уақытша оқшауландырылған пәндік болмыста қарастырылуы тиіс. Бұл оның құрылымын айқындауға мүмкіндік береді. Екіншіден, ол нақты өмір сүру жағдайында қарастырылуы тиіс, бұл зерттеушіге элементтер мен кешендер арасындағы түрлі байланыстар мен олардың деңгейін анықтауға мүмкіндік береді.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру мәселелерін шешуде жүйелер теориясын пайдалану мүмкіндігі келесілерден құралады: жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру оған көптеген өзара байланысты элементтер кіретін, мәні бойынша, тиісті тұғырды талап ететін жүйе; педагогиканың қазіргі кезеңі, ғылымның өз пәндерін көптеген элементтерден тұратын күрделі тұтас білім ретінде қарастыруымен сипатталады, соның ішінде коммуникативтік лидерлікті қалыптастыру мақсатында білім беру мәселелерін қарау бүгінгі таңда ерекше өзектілікке ие болады.

Жүйелік зерттеудің пәндік аспектісі әртүрлі міндеттерді шешуді қарастырады, олардың негізгілері: зерттелетін жүйе қандай құраушылардан құралатынын зерттеу; бұл құраушылардың өзара қалай байланысты екендігін анықтау. Әрбір жүйе өзінің элементтерді ұйымдастырумен немесе құрылымымен сипатталады.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру жүйесін құрылымдық талдау жүйе құрауыштарының тұтастық беретін өзара байланысының заңдылықтарын анықтаумен, осы жүйенің күрделілік дәрежесін айқындаумен, жүйенің изоморфизмді (түрлі құрамы бар екі жүйенің құрылымдық ұқсастығын) немесе гомоморфизмділігін (екі жүйенің құрылымдық ұқсастығын, бұл ретте бір элементке басқа элементтер тобы сәйкес келуі мүмкін) анықтау мақсатында оған жақын басқалармен салыстыру арқылы көрініс табады.

Жүйелік тұғырды іске асырудың негізгі ұстанымдары келесілер:

- жүйе қасиеттерінің ерекшелігін, әрбір элементтің тәуелділігін, жүйе ішіндегі қасиеттері мен қарым-қатынасты тұтас ішіндегі орны мен атқаратын қызметтерімен бейнелейтін тұтастық ұстанымы;

- байланыс жиынтығы мен оның элементтері арасындағы қарым-қатынастарды ашу арқылы жүйені құрылым ретінде сипаттауға мүмкіндік беретін құрылымдық ұстанымы;

- жүйе сыртқы және ішкі факторларының өзара тәуелділік ұстанымы, жүйелік нысанды сипаттау үшін көптеген модельдерді құру қажеттілігін

білдіретін жүйе көрінісінің көптүрлілігі ұстанымы;

- жүйе мен оның элементтерін тек статикалық ғана емес, сонымен қатар өзінің даму тарихы бар дамушы ретінде зерттеуді талап ететін тарихилық ұстанымы.

Жүйелік тұғыр аясында білім беру жүйесі, оның жұмыс істеу үдерісі өзара байланысты құраушылардың жиынтығы ретінде қарастырылады:

- білім беру мақсаттары; оның мазмұны; осы мазмұнды іске асыру нысандары, әдістері, құралдары (оқыту, меңгеру, оқыту технологиялары), білім беру жүйесінің субъектілері (педагогтар, білім алушылар);

- оқу орындары барлық білім беру жүйесінің құрылымдық элементтері және оларда жұмыс істейтін педагогикалық үдерістер ретінде;

- материалдық база білім беру жүйесінің құралы ретінде.

Жүйелік тұғыр жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруды шынайы нақтылықта қарастыруға мүмкіндік берді.

Осылайша, жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың педагогикалық жағдайлары мен тетіктерінің мәселелерін зерттеуде жүйелер теориясының ережелерін қолдану жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру жүйесінің тұтастығын педагогикалық жағдайлар мен тетіктер арқылы болжауға, дәлелдеуге және іске асыруға мүмкіндік береді.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру мәселесін шешуде жүйелік тұғырды қарастыру кезінде біз элементтерді белгілі бір қасиеттермен біріктіру жаңа қасиеттердің пайда болуына, кірігушілік сипаттың пайда болуына алып келетініне, яғни жүйенің жетекші идеясы оны құраушылардың өзара іс-қимылы және олардың тұтас кірігу идеясы болып табылатынына назар аудардық. «Кірігу латын тілінен *integratio* - қалпына келтіру, толтыру; *integer* — тұтас», яғни қандай да бір бөлікке, элементтерге біріктіру мағынасында анықталады.

Алайда, кірігу ұғымы қандай да бір бөліктерге, элементтерге біріктіру ретінде осы ұғыммен белгіленетін үдерістердің мазмұнын көрсетпейді. Тұтас кірігу - бұл өзара іс-қимылға кіретін құраушылар арасындағы байланыстарды орнату үдерісіндегі бірінші қадам. Егер бұрын әртүрлі және тәуелсіз құраушылар арасындағы байланыстар олар үшін маңызды болған жағдайда, кірігу туралы айту мағыналы және ең бастысы олар өзара тәуелді болады.

Басқаша айтқанда, кірігу - салыстырмалы дербестігі сақталатын құраушылардың қарым-қатынасын ұйымдастыру үдерісі. Бұл өз кезегінде өзара іс-қимылдың ұйымдық нысандарын талдау кезінде кейіннен өзара іс-қимылға қатысатын құраушылардың сапалық өзгеру мәселесін және жүйенің ішіндегі қарым-қатынастарға және оның басқа жүйелермен қарым-қатынасына әсереткен осы өзара іс-қимылдың нәтижесін қарауға көшуге мүмкіндік береді.

Сонымен, кейбір құраушылар өзара белгілі бір байланыстарға кірігеді. Алайда, бұл ретте әрбір құраушы осы байланыстарға қарамастан өмір сүру қабілетін, сондай-ақ ол осы байланыстарға кіргенге дейін ие болған сапаны

сақтайды.

Бірінші кезеңде өзара іс-қимыл жалғанатын нысандардың арақатынасы қандай болса да, ол оларға жат, олардың табиғатына қатысты емес, және ол бір нысанның көрінуіне байланысты болса да, ол тек қоспа болып қалады. Осы өзара байланысы үзілген тиісті құраушы дәл сол сапалы анықтықты сақтай отырып, ерекше өзгерістерге ұшырамайды.

Кірігудің мәнін түсінудегі екінші қадам өзара іс-қимыл жасайтын құраушылардың жұмыс істеуін анықтайтын және өзгертетін өзара байланыстардың қалыптасуын қарастыруды көздейді. Құраушы, жүйеге басқа құраушылардың өзара байланысу арқасында өзі сапалы өзгереді. Бұл сапалы өзгерістер құраушылардың өзара әрекеттесуімен тығыз байланысты, бұл элемент өзара әрекеттестіктен тыс, осы өзара әрекеттестіктің арқасында алған сапалы ерекшелікті толық жоғалтады [115].

Үшінші қадам - бұл құраушылар арасындағы маңызды өзара байланыстың пайда болуы нәтижесіндегі қасиеттердің сапалы жаңа жиынтығының қалыптасуын қарастыру. Бұл сәт бірігу үдерісін кірігу ретінде сипаттайды, оның барысында сапалы жаңа сипат пайда болады. Шын мәнінде, бұл сипат үшін құраушыларды біріктіру іске асады. Құраушылардың арасындағы қарым-қатынастарды дамытудың үшінші кезеңінде олардың осы бүтін қатынастар жүйесінен тыс өмір сүре алмайтындығы анықталып, өзара тәуелділік орнайды.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруды зерттеуде тиімді болып табылатын келесі тұғыр *аксиологиялық (құндылық) тұғыр*.

Аксиологиялық тұғыр үшін бастысы «құндылық» түсінігі. П.С.Гуревичтің пікірінше, «...құндылық адам болмысының, адам өмірінің формаларына қатысты. Құндылық - бұл саналы ғана емес, өмірлік, экзистенционалды шынайы болмыс» [116].

Құндылықтар мәселесін талдаудың жоғары деңгейінде кез-келген заманауи қоғамның рухани, құқықтық, саяси, экономикалық дамуының күрделі мәселелері тұр. Осындай сипаттағы мәселелерді қарастыруда кезінде құндылық түсінігі кеңінен қолданылады. Әдетте, бұл түсінік түрлі сөз тіркестерінде қолданылады: өмірлік құндылықтар, материалдық және рухани құндылықтар, саяси, адамгершілік, мәдени, діни, тұлғалық, топтық, жалпыадамзаттық құндылықтар және т.б.

А.Маслоу құндылықты қажеттіліктен шығара отырып, құндылықты барлық тірі адамға тән ұстаным деп өзінің «адам құндылықтары туралы натуралистік ғылым» тұжырымдамасын атайды. Ойшылдың тұжырымдамасындағы сан алуан адами қажеттіліктер топтарға біріктірілген және адамдардың мінез-құлқына әсер ету кезектілігі бойынша белгілі бір құрылымда орналасқан [117].

Д.А.Леонтьев құндылықтардың өмір сүруінің үш түрін бөліп көрсетеді:

- қоғамдық идеалдар - қоғамдық санамен тұжырымдалған және оған қатысып отырған қоғамдық өмірдің әр түрлі формаларындағы жетілдіру туралы жалпыланған түсініктер;

- осы идеалдардың нақты адамдардың іс-әрекеттерінде немесе шығармаларында заттық түрде іске асырылуы;

- жеке тұлғаның мотивациялық құрылымдары («тиісті модельдер»), оны өзінің мінез-құлқында және қоғамдық құндылық идеалдарының қызметінде іске асыруға ұмтылысы [118].

Осылайша, жаратылыстану мамандықтары студенттерінің жеке басының құндылық бағдарларының жүйесі, оның көп деңгейлілігі мен өлшемділігі келесідей іс-әрекеттерді іске асыру мүмкіндігін анықтайды: құндылықтар жаратылыстану мамандықтары студенттерінің жеке басының санасында оның лидерлігін дамыту мен сақтаудың негізі; құндылықтар қызмет пен мінез-құлықтың мотивтері ретінде қайта құрылған түрде әрекет етеді, яғни жаратылыстану мамандықтары студенттерінің лидерлігін дамытудың шарты.

Аксиологиялық (немесе құндылық) тұғыр теория мен тәжірибе арасындағы өзіндік «көпір» рөлін атқарады, яғни таным мен қоршаған әлемге: қоғамға, табиғатқа, мәдениетке, өзіне-өзі қарым-қатынастың практикалық және абстракциялық-теориялық деңгейлері арасындағы байланыс тетігінің рөлін атқарады. Гуманистік құндылықтарға негізделген педагогикадағы аксиологиялық тұғыр жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың және білім беру практикасын жетілдірудің әдіснамалық негізі. Біздің зерттеуде жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру үдерісінде толыққанды, әлеуметтенген тұлғаның қалыптасу негізі үшін адамгершілік құндылықтарды анықтауға мүмкіндік береді.

Келесі *іс-әрекеттік тұғыр* қазіргі білім берудің жетекші бағыты және теория мен практикада тұжырымдамалық ұстанымға ие, жеке тұлғаға бағытталған және іс-әрекеттің негізгі қағидаларын үйлесімді біріктіреді. Жалпы, іс-әрекеттік тұғыр коммуникативтік лидерлікті қалыптастыруға бағдарлануды көздейді [119].

Іс-әрекеттік тұғыр - пәндік саланың санаты негізге алынған зерттеулердің әдіснамалық бағыты. Іс-әрекет теориясына сәйкес, психологиялық толық қызмет құрылымы үнемі мотивациялық-бағдарлық, орындаушылық және бақылау-бағалау буынын қамтиды.

Іс-әрекетті толыққанды жүзеге асыру оның құрылымының барлық құраушыларын іске асыруды көздейді. Іс-әрекет тұғырының ұстанымдары коммуникативтік лидерлік құраушыларының мазмұнын талдау кезінде өз көрінісін табады және коммуникативтік лидерлікті зерттеудің әдіснамалық негізі.

Тұғырдың басты жетістігі оның шеңберінде – іс-әрекет психологиясы қалыптасқандығы. Коммуникативтік лидерлік мәнін түсіндіруде іс-әрекеттік тұғырды пайдалану бірқатар ережелерге негізделген: адами іс-әрекет ерекшелігі оның бір түрі болып табылатын және сол құраушылардан: іс-әрекет субъектісінен, іс-әрекет нысанынан, іс-әрекет мақсатынан, іс-әрекет актілерінен, іс-әрекет тұғырынан (әдісінен), іс-әрекет құралдары мен нәтижелерінен тұратын коммуникативтік лидерлік іс-әрекетте көрініс табады;

бұл «коммуникативтік лидерлік» мәнін ашуға мүмкіндік береді.

Коммуникативтік іс-әрекет құрылымын білмей оның қалыптасуы мен дамуын басқарудың тұжырымдамалық үлгілерін құру мүмкін емес. Біздің зерттеуде іс-әрекет тұғыры әрбір жаратылыстану мамандығы студентінің өз бетінше ізденуіне, әлеуметтік белсенділігіне, коммуникативтілігіне, коммуникативтік лидерлікті қалыптастыруға ықпал ететін іс-әрекетке қосылуын ескеруге мүмкіндік береді.

Тұлғалық-бағдарланған тұғыр педагогикалық үдерісті құрастыру және жүзеге асыру кезінде оның тиімділігінің мақсаты, субъектісі, нәтижесі және басты критерийі ретінде жеке тұлғаға бағдарлауды білдіреді [120].

Ол тұлғаның бірегейлігін, оның зияткерлік және адамгершілік бостандығын, құрмет құқығын мойындауды талап етеді. Бұл тұғырдың шеңберінде жаратылыстану мамандықтары студенттерінің шығармашылық әлеуеті мен оны өздігінен қалыптастырудың табиғи үдерісіне сүйену, бұл үшін тиісті жағдайлар жасау болжанады. Сонымен қатар, тұлғалық-бағдарланған тұғыр құрылымдық-мазмұндық модельдің барлық құраушыларының жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруға бағдарлануды қамтамасыз етеді.

Біз зерттеу барысында қолданатын *тарихи тұғыр* ақиқатқа объективті, уақыт бойынша өзгертін, дамып келе жатқан көзқарасты айқындайтын тарихтың іргелі қағидаттарына негізделеді. Белгілі бір дәуірдің ерекшеліктерін ескере отырып, оның нақты қасиеттері мен өзара байланысын анықтауға мүмкіндік беретін оның барлық көпжақты және тұтастығында зерттелетін нысанның даму жағдайын түсіну осы тұғырдың жүйе құраушы мағыналық негізін құрайды.

Бұл ретте, дамуға баса назар «жетілдірумен», неғұрлым «жоғары» сатыға көтерумен, нысан өзгерістерінің ерекше түрін ажыратуды көздейді. Сондықтан тарихи тұғырды жүзеге асыратын зерттеулер кез-келген құрылымдық қозғалыстарға емес, тек қана жоғары көтерілудің бірыңғай сызығын беретін құрылымдарға назар аударады [121].

Зерттелетін нысан тарихи тұғырда: оның ішкі құрылымы тұрғысынан біртұтас жүйе ретінде; үдеріс тұрғысынан, яғни тарихи байланыстар мен оның ішкі құрамдастарының тәуелділіктерінің жиынтығынан кейін бірінен кейін бірі келуі; оның құрылымындағы жалпы сапалық өзгерістерді анықтау және бекіту тұрғысынан; сондай-ақ, даму заңдылықтарын, біртұтас құрылыммен сипатталатын нысанның тарихи жай-күйінен басқа құрылыммен сипатталатын келесі жай-күйге өту заңдарын ашу тұрғысынан қарастырылады.

Бұл тұғырдың мағыналық негізі – жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың нақты тарихи жағдайлар мен байланыстарда дұрыс бағалануында. Біздің зерттеуде тарихи тұғырдың мәні, зерттеу нысаны болған коммуникативтік лидерлікті қалыптастырудың педагогикалық шарттары мен тетіктері тек жан-жақты емес, даму және «өзін-өзі қозғалу», осы дамуға серпін беретін және оның тетіктерін іске қосатын қайшылықтарды анықтау аясында қарастырылады.

Тарихи тұғырдың мүмкіндіктері: тарихилық қағидатының эвристикалық, идеялық-тәрбиелік, болжамдық бірлігін іске асыратын нысан мен пәнді анықтау және

құрылымдық нақтылау; барлық құбылыстар мен фактілерді нақты тарихи кезең аясында қатаң қарау; коммуникативтік лидерліктің теориясы мен тәжірибесін дамытуға қосқан үлесі тұрғысынан көрнекті ғалымдардың тарихи рөлін қарастыру; қоғамдық даму үшін белгілі бір тарихи тұлғалардың қызметінің тікелей ғана емес, сонымен қатар алыс салдарларын есепке алу.

Тарихи тұғыр бойынша коммуникативтік лидерліктің (құбылыстар, үдерістер, тұжырымдамалар, теориялар) талдауының генетикалық жағына назар аудару қажет, яғни оның тарихи жағдайын қарастыруды нақты тарихи генезисі пен даму сызығын анықтау, дамушы нысанның қарым-қатынасын зерттеу мен көрсету қарастырылады. Демек, тарихи тұғыр құбылыстарға деген көзқарасты білдіреді, ол олардың пайда болуы мен кейінгі даму үрдістерін зерттеуді қамтиды, оларды өткен және болашақ аспектісінде қарастырады.

Біздің зерттеуде қарастырылған барлық тұғырды тұтас біріктіріп, жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру мәселесін кешенді түрде қарастыруға мүмкіндік беретін тұғыр қажет деген қорытындыға келдік. Біздің ойымызша, бұл *кешенді тұғыр*. Б.Г.Ананьев әзірлеген кешенді тұғырдың ерекшеліктері ретроспективті тарихи-психологиялық талдауға ұшырап, оның ізбасары Н.А.Логинова көптеген аспектілерді, көпфакторлы, онтологиялық анықтаушы пен онтологиялық құрамдас бөліктердің әртүрлілігін анықтауға бағыттылығы сияқты кешенді тұғырдың кейбір жалпы анықтама ұсынды. Ол жүйелік тұғырдан нысанның немесе қызмет саласының тұтастығын, реттілігі мен ұйымдастырылуын тануы арқылы ерекшеленеді [122].

Кешенді тұғыр түсінігі академик И.Т.Фроловтың есімімен байланысты. И.Т.Фролов философия тұрғысынан жеке ғылымдарға және әртүрлі зерттеу тұғырларына адамды қалай түсіндіру керектігін ұйғаруға тырыспады, бірақ «адамды зерттейтін түрлі ғылым өкілдерінің өзара әрекеттесуін қалай жақсы ұйымдастыруымыз керек» және «қазіргі ғылым құрылымында адамды кешенді зерттеуді қалай жақсы қамтамасыз ету керек» деген сұраққа жауап іздеді. И.Т.Фролов кешенді тұғырды — диалектика құралдарымен кірігетін жалпы философиялық тұғыр ретінде қарастырған.

С.Н.Корсаковтың пікірінше, кешенді тұғырдың ерекшелігі әртүрлі қасиеттер, күрделі нысандардың түрлі құрылымдық деңгейлері арасындағы байланыстарды орнату, оларды көпжақты тану, нысандарды зерттеу кезінде үйлестірушілік іс-әрекетті орындау. Демек, кешенді тұғыр тек жан-жақты ғана емес, зерттеулерді үйлестіруді қамтамасыз ететін пәнаралық байланыстардың оңтайлы нұсқасы ретінде қарастырылады. Жалпы алғанда, кешенді тұғыр нысанды түрлі тараптар мен аспектілер арасындағы өзара байланысты орнату жүйесі ретінде тануға жол ашады.

Біздің зерттеуде кешенді тұғырды қолдану: жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың барлық өзара байланысын қарастыру, оған әсер ететін барлық сыртқы әсерлерді ескеру, зерттелетін мәселенің көрінісін бұрмалайтын барлық кездейсоқ жағдайларды жоюды қамтамасыз етеді. Оның тағы бір маңызды ерекшелігі - зерттеу барысында әртүрлі әдістерді олардың әртүрлі үйлесімдерінде қолдануға мүмкіндік беруінде.

Зерттеудің әдіснамалық тұғырлары біздің пікірімізше, зерделенетін құбылыстың тұтас көрінісін жасауға - жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруға мүмкіндік беретін шынайы ақпарат алуды қамтамасыз етеді [123]

Теориялық-әдістемелік тұғырларды негізге ала отырып, жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру ұстанымдары ретінде: *субъектілік, дараландыру және табиғилық* таңдап алынды және негізделді.

Субъектілік ұстанымының жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруға ықпалы студенттің ұжымның шынайы субъектісіне айналуымен байланысты.

Оқытушы студенттің өзіндік «Менін» сезіну қабілетін дамытуға, өз іс-әрекеттерін ұғынуға, өзгелер мен өздері үшін олардың салдарын болжауға, өмірлік шешімдерді мағыналы таңдауына барынша ықпал етеді.

Дараландыру ұстанымы ретінде коммуникативтік лидерлікті қалыптастырудың жеке құралдары мен әдістерін пайдалану, студенттердің кәсіби ерекшеліктері мен жеке тұлғалық айырмашылықтары есепке алынатын сабақтар жүйесін құру, бұл өз кезегінде жеке қабілеттерін дамыту үшін қолайлы жағдай жасайды. Әрі келесі жағдайларды ескеруді қажет етеді:

- студенттің жеке ерекшеліктерінде олардың даму перспективасын көру;
- студенттің күшті жақтарына сүйеніп, әлсіз жақтарын жеңу;
- кез-келген дараландыру дамудың жалпы заңдылықтарына құрылуы.

Табиғилық ұстанымы бойынша коммуникативтік лидерлікті қалыптастыру мақсатында коммуникацияны іске асыру кезінде білімгерлердің мүмкіндіктерін анықтайтын өзін-өзі тәрбиелеуін, өз бетінше білім алуын дамытуға бағыттау қажет. Жоғары оқу орнындағы педагогикалық үдеріс – бұл қоғам мен тұлғаның дамуы мен өзін-өзі дамытудағы қажеттіліктерін қанағаттандыруға бағытталған міндеттерді шешу мақсатында педагогикалық құралдарды пайдаланып, білім беру мазмұны бойынша оқытушылар мен білімгерлердің арнайы ұйымдастырылған өзара іс-қимылы. Зерттеу мақсатына байланысты айқындалған әдіснамалық тұғырлар жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделін құруда басшылыққа алынады.

Жоғарыда айтылғандарды қорытындылау негізінде, жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың ғылыми-практикалық алғышарттары келесідей анықталды:

- әлеуметтік-мәдени: жылдам өзгермелі қоғам жағдайында коммуникативтік үдерістердің ауқымы мен қарқындылығы, тұлғааралық коммуникация мен түрлі әлеуметтік топтардың өзара қарым-қатынасы, сондай-ақ мәдениеттің көптүрлілігі жағдайындағы коммуникация үдерістерінің алуан түрлілігі және т. б.;

- ақпараттық қоғамның даму ерекшеліктерімен байланысты: өндірілетін ақпарат көлемінің артуы, ақпаратты тұтынудың ұлғаюы, виртуалды коммуникация түріндегі қарым-қатынастың шынайы коммуникацияны

алмастыруы, ақпараттық өзара іс-қимылдың жаңа сапасының қалыптасуы мен шекарасының ұлғаюы және т. б.;

- жаратылыстану мамандықтары студенттерін кәсіби даярлаудың әлемдік үрдістері; ұлттық білім беру жүйесін жетілдіру және оның әлемдік білім беру кеңістігіне кірігуі; ЖОО түлектерінің кәсіби деңгейіне қойылатын талаптардың ұлғайюы, жоғары кәсіби білім берудің бәсекеге қабілеттілігін арттыру және т.б.;

- білім берудегі кіріктірілген үдерістерге байланысты: өмір бойы оқыту жүйесінің дамуы (lifelong learning), білім беру деңгейінің сабақтастығы, оқу пәндерін жаңғырту, кірігу ұстанымы негізінде қалыптасқан жаңа оқу пәндерін енгізу және т. б.

- жоғары білім беру саласында оқытудың интербелсенді технологияларын енгізу жағдайында: тұлғаның өсіп келе жатқан қажеттіліктерін қанағаттандыратын жаңа білім беру сипатының қалыптасуымен, мысалы, белсенді оқыту (activity based learning) және тәрбиелеу технологиялары;

- білім беру сапасының мәселелерін шешуге негізделген (quality of education): оқытушылардың кәсіби деңгейіне қойылатын талаптарды күшейту; білімге жүктелетін талаптардың өзгеруі; адами капиталды дамыту шекарасын кеңейту, тұлғаның білім алу мүмкіндіктері және т. б.

2. ЖАРАТЫЛЫСТАНУ МАМАНДЫҚТАРЫ СТУДЕНТТЕРІНІҢ КОММУНИКАТИВТІК ЛИДЕРЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ

2.1 Психология мен педагогикадағы лидерлік теориясы - студенттердің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың мазмұндық құрауышы

«Қазіргі лидер психологиясы: американдық зерттеулер» (Дж.Канджеми, Дж. Ковальски) еңбегінде лидердің іс-әрекеттері туралы: «ол ұйымның жұмыс ұстанымын және оның мінез-құлқы персоналға қалай әсер ететінін түсінеді; лидердің адамгершілік сипаты бар; өз табыстарымен қатар басқалардың табыстарына да қанағаттана алады; өз қарамағындағы адамдардың эмоцияларын сезінеді; ізбасарларда өз ұйымының зияткерлік және эмоционалдық адалдығын іске асырады; өзін сыпайы, төзімді және ашық ұстайды; басшылықтың кеңесшілік стилін ұстанады; бағыныштылармен үйлесімді қарым-қатынас жасайды; ұйым өміріне белсенді араласады» деп анықталған [124].

Осы типтегі психологиялық талаптар коммуникативтік лидерге қойылатын талаптарға сәйкес келеді:

- 1) субъектінің жоғары белсенділігі, тепе-тең қарым-қатынас жасауға ұмтылу;
- 2) бейтаныс адамдармен оңай байланыс жасай білу;
- 3) адамдармен жұмыс істеу кезінде тұрақты жақсы көңіл-күй;
- 4) тілектестік, қайырымдылық;
- 5) эмоциялық тұрақтылық;
- 6) айналасындағылардың мінез-құлқын талдау, басқа адамдардың ниетін түсіну қабілеті, адамдардың өзара қарым-қатынасын түсіну қабілеті, олардың арасындағы келіспеушіліктерді реттей алу, олардың өзара іс-қимылын ұйымдастыру қабілеті;
- 7) сөзбен, мимикамен, іс-қимылмен, әр түрлі адамдармен ортақ тіл таба білу қабілеті;
- 8) адамдарды сендіру, шабыттандыра білу қабілеті;
- 9) ұқыптылық, ұқыптылық, жинақтылық;
- 10) жеке ықыласы;
- 11) адамдардың психологиясын білу, төзімділік, эмпатия және т. б.

Лидерді сыни ақыл мен шығармашылық еркіндіктің міндетті емес сапасы, психикалық өзін-өзі реттеу қажеттілігін, өзінің және басқалардың іс-әрекеттерін бақылау-бағалау қызметін жүзеге асыру қабілетін дамыту ретінде қалыптасқан субъектілік ерекшелейді [125].

Танымдық қызметтің екі жақты табиғатын (сырттан және іштен) назарға ала отырып, Ю.И.Рысь табысты оқытудың психологиялық формуласын келесідей белгіледі: $M+1T+2T+3T+4T+C$, мұндағы М - мотивация, 1Т - тұғыр, немесе ақпаратты іздеу, 2Т - ақпаратты түсіну, 3Т - есте сақтау, 4Т - ақпаратты қабылдау, ал С - негізі П.Я.Гальперин жасаған басқарылатын «ақыл-ой іс-

әрекеттерін, түсініктерді және бейнелерді» қалыптастыру туралы тұжырымдама болатын интериоризация стратегиясы болатын лидерлік сапаларды қалыптастыру стратегиясына қатысты.

Басқа адамдардың (оқытушылардың, ұжымның және т.б.) қатысуымен болған сыртқы материалдық әрекет ақыл-ойға ауысудан бұрын, бағдарлы, орындаушылық, бақылау-түзету кезеңдерінен өтіп, олардың әрқайсысында жаңа қасиеттерге ие болуымен, елеулі өзгерістерге ұшырайды. Оқытушы көрсеткен әрекет үлгісі, оны бірлесіп пайдалануға бағыттайды, оның ағымының дұрыстығын бақылайды, ал кейіннен бақылау қызметі назар аудару қызметіне айналады.

П.Я.Гальперин бойынша «тәртіпті» немесе «жүйелі» ойлауды тәрбиелеу, студенттің интериоризация (бір нәрсені меңгеру) және кейіннен экстериоризация (ойларды объектілендіру) бойынша белсенділігін реттейді. Экстериоризация үдерісінде ой тек бір тұлғаның игілігі ғана емес, ол басқалардың игілігіне айналады, рефлексия мен сын үшін қол жетімді болады, бұл жаңа ой, жаңа білім. Экстериоризация - бұл коммуникация имитациясы, соның негізі ойлау диалогы. Коммуникативті лидердің жеке тұлғасы оның зияткерлік әлеуетін дамытатын психикалық қасиеттермен анықталады: оқыту, яғни психиканың бейімділігі, икемділігі, мотивация.

Жеке тұлғалардың психологиялық факторларымен шартталған жеке тұлғалардың коммуникативтік өзара әрекеттесуі қоғамдық дамудың негізі: адамдардың табиғаты бойынша өзара әрекеттесуі, ең алдымен сезімдермен, идеялармен, еріктік импульстармен алмасу негізіндегі психикалық өзара әрекеттесу.

Қарым-қатынас - бұл бірлескен қызметке қажеттіліктен туындайтын және ақпарат алмасуды, өзара әрекеттестіктің бірыңғай стратегиясын әзірлеуді, басқа адамды қабылдау мен түсінуді қамтитын адамдар арасындағы қарым-қатынасты орнату мен дамытудың күрделі, көпжоспарлы үдерісі. Кейбір авторлардың жұмыстарында «қарым-қатынас» және «коммуникация» терминдері синоним ретінде қолданылады, алайда, бірқатар жарияланымдарда осы ұғымдар арасында елеулі айырмашылықтар бар екендігі айқындалған [126].

Т.Шибутани бойынша, коммуникация – «бұл, ең алдымен, адамдардың өзара ыңғайлылық мінез-құлқын жеңілдететін қызмет тәсілі». Автордың пікірінше түрлі қозғалыстар мен дыбыстар бірлескен іс-қимыл жағдайында пайда болған кезде коммуникативтік болады.

Осылайша, Т.Шибутани коммуникацияны кооперативтік өзара көмек пен күрделілігі жоғары іс-әрекеттерді үйлестіруді қамтамасыз ететін қызмет алмасу ретінде қарастырады [127].

Ал, Г.М.Андреева коммуникацияны қарым-қатынастың құрамдас бөлігі ретінде анықтайды [128]. Сондай-ақ, коммуникацияны индивидтердің ақпараттық байланысы, хабарламаларды «жөнелтушіден» «алушыға» жолдауды, ал қарым – қатынас-тең белсенді субъектілердің симметриялы байланысы ретінде де анықтаулар кездеседі [129].

Теориялық әдебиетте қарым-қатынас мәселесіне әртүрлі көзқарастар бар.

В.Е.Леонов қарым-қатынастың адамдар арасында тең серіктес ретінде іске асырылатын және ақпарат алмасуда, өзара қарым-қатынаста және өзара түсіністікте пайда болатын психологиялық қарым-қатынастың туындауына әкелетін іс-әрекет формасы ретінде қарым-қатынастың классикалық сипаттамасын келтіреді [130].

Автор қарым-қатынастың келесідей түрлерін анықтайды:

- әлеуметтік бағдарланған;
- топтық пәндік бағытталған;
- жеке тұлғаға бағытталған.

В.Н.Панферов қарым-қатынасты адамдардың бір-бірімен ақпараттық-коммуникациялық және психологиялық өзара іс-қимылы арқылы бірлескен тіршілік әрекетін әлеуметтік реттеу тетігі ретінде анықтайды [131].

К.К.Платонов қарым-қатынасты кең шеңберлі өзара әрекеттестіктің ақпарат алмасу формасында көрініс табатын және коммуникация деп аталатын дербес жағдайы ретінде қарастырады. Ал басқа зерттеушілер қарым-қатынасты адамдардың коммуникативтік, ақпараттық және басқа да байланыстарының барлық түрлерін, соның ішінде қатысу типінің өзара іс-қимылының қарапайым түрлерін белгілеу үшін аса кең санатты қарым-қатынас деп атайды.

А.А.Леонтьев қарым-қатынасты іс-қарым-қатынас әрекет түрлерінің бірі ретінде түсінеді. «Қарым-қатынас» түсінігі «субъект-субъект» қарым-қатынасындағы нақты категорияны қамтиды. Дегенмен, іс-әрекет пен қарым-қатынас жалпы ортақ көптеген сипаттарға ие болғанымен бұл оларды теңестіру үшін жеткіліксіз.

Лидердің қызметіндегі коммуникация іскерлік өзара іс-қимыл ретінде көрініс табады, маңызды шарты оның және бағыныштылар арасында тиімді ұйымдық-басқару қатынастарын қалыптастыру және құру. Тұлғааралық қарым-қатынас психологиясы бір адамның екіншісін түсінуін қарастырады. Бұл ретте ол қабылданатын белсенділікті және әрдайым тұлғааралық қарым-қатынасқа тән кері байланыс арқылы әсерді түзете алатындығын негізге алады. Кері байланыс тетігінсіз адам адамды түсінуі мүмкін емес, өйткені олардың арасындағы диалог - бұл қарым-қатынас жасайтын адамдардың қарама-қарсы қозғалысы, оның барысында олар бір-біріне әсер етпейді, бірақ өздерін өзгертеді. Бұл үдерістің тиімділігі әдіснама мен коммуникативтік құзыреттілікті меңгеруге байланысты.

Д.Уотсон «коммуникация» ұғымының психологиялық мәнін лингвистикалық ерекшеліктері негізінде зерделеп, «коммуникативтік функциялар» ұғымын ұсынды. Бұл функцияларды болашақ мамандардың мінез-құлық стилі, қалыптасқан қоғамдық нормалар мен ережелерден ауытқымау және т.б. сапасында зерттеген.

Коммуникативтік функциялардың жетілуінің жалпы индикаторы санатында қарым-қатынастың вербальді және бейвербальді құралдарын қолдану іскерлігі сипат алады [132].

Коммуникативтілік - бұл психология немесе педагогикаға қарағанда, психолингвистика саласына қатысты түсінік. Коммуникативтілік ретінде

синтаксистік (таңбалық), семантикалық (мағыналық) және прагматикалық (құндылықтық) ақпаратпен белсенді жұмыс істеуді қамтамасыз ететін, олардың көмегімен қоршаған ортаға, соның ішінде қоғамдағы басқа да адамдарға барабар ықпал етуді жүзеге асыратын тұлға сапасын түсінеміз.

Е.И.Пассов «коммуникативтілік» түсінігін әдістемелік категория ретінде қарастырады және білім беру үдерісін коммуникативтік деп атауға мүмкіндік беретін параметрлердің жіктелуін ұсынады. Атап айтқанда: мақсатқа бағыттылық, проблемалылық, жаңашылдық, жағдайлық және т.б. атайды [133].

Адам қызметінің барлық салаларында оның табыстылығын қамтамасыз ететін қуатты құрал - қарым-қатынас. Психологтар іскерлік табыстың 15%-ы кәсіби білімдерге, ал 85%-ы - адами қарым-қатынас өнеріне байланысты екенін айтады.

Іскерліктер түсінігін білімнің қызмет етуі кезеңінде жиі қолданады. «Іскерліктер» терминімен субъектіде бар білімдер мен дағдыларды тиімді реттеу үшін қажетті психикалық және практикалық іс-әрекеттердің күрделі жүйесін меңгеруді білдіреді.

Сәйкесінше, коммуникативтік іскерліктер - бұл қарым-қатынас субъектісіне белгілі білімді, дағдыларды, шешім нұсқаларын, қарым-қатынас тәсілдерін жаңа коммуникативтік жағдай шартына, оларды сәйкес нақты шарттарға өзгерту негізінде аудару; адамға бұрыннан белгілі идеялардың, білімдердің, дағдылардың, тәсілдердің комбинациясынан нақты коммуникативтік жағдай үшін жаңа шешім табу; нақты коммуникативтік жағдайды шешу үшін жаңа тәсілдер жасау және жаңа амалдар құрастыру. Коммуникативтік іскерліктерді қалыптастырудың негізі - коммуникативтік қабілеттер, яғни коммуникативтік біліктердің табысты дамуының субъективті жағдайлары болып табылатын тұлғаның ерекшеліктері. Жалпы қабілет - бұл тұлғаның іс-әрекетке жарамдылығын анықтайтын күрделі синтетикалық ерекшелігі.

В.Н.Куницынаның пікірі бойынша, коммуникативтік қабілеттер және коммуникативтік қасиеттер тығыз байланысты. Коммуникативтік қасиеттер - бұл жағдайға «байланған» жеке сипаттамалар, ал қабілеттер - бұл жағдайға аз тәуелді жалпыланған психологиялық ерекшеліктер, орындалатын міндеттерге сүйеніп, коммуникативтік қасиеттерді кіріктіреді. Мысалы, «сендіру іскерлігі» – коммуникативтік қасиет, ал ықпал ету шарасы – «ықпалдылық», адамдарға әсер ету қабілеті - коммуникативтік қабілет [134].

Коммуникативтік қабілеттер коммуникативтік іскерліктердің негізін құрайды және кейінгі табысты дамудың кепілі болады. Коммуникативтік қабілет ретінде тұлғаның көпбейнелі құрылымдарымен байланысты және қарым-қатынас субъектісінің әлеуметтік байланыстарға түсу, қайталанатын өзара іс-қимыл жағдайларын реттеу, сондай-ақ тұлғааралық қарым-қатынаста көзделетін коммуникативтік мақсаттарға қол жеткізу дағдыларында көрінетін жалпы қабілет қарастырылады.

Психологиядағы субъект ретінде ерекше түрдегі жеке қасиеттің мәні дәстүрлі түрде анықталған, ол өзін-өзі қайта құру қызметіне айқын бағытталған

адамның белсенділігімен байланысты. Белгілі психологтардың адамның коммуникативтік белсенділігіне байланысты қызығушылықтары соңғы жылдары күрт артуда. «Белсенділік» термині латын тілінің *activus* сөзінен бастау алып, күшейтілген іс-әрекет, қандай да бір әрекетке қатысу, бастамашылдық мағынасында қолданылып келеді.

Жалпы алғанда, коммуникативтік белсенділікті зерттеуге бағытталған ұғымдардың мазмұндық мағынасын анықтау бойынша, бұл түсініктің мәні, оны зерттеу аспектілері бойынша бірнеше тәсілдерді атауға болады.

Коммуникативті белсенділікті зерттеу тәсілдерінің бірі адамның әлеммен (әлеуметтік) өзара іс-қимыл тетіктерін зерттеуге бағытталған іс-әрекет. Осы тәсілде коммуникативтік белсенділік түсінігімен қатар, қарым-қатынас іс-әрекеті, коммуникативтік іс-әрекет, қарым-қатынас белсенділігі түсініктері қарастырылады. Іс-әрекеттің құрылымдық құраушылары (зат, қажеттілік, мотив, құралдар, өнімдер) қарым-қатынас нақтылығына негізделген және коммуникативтік мазмұнмен толықтырылған. Белсенділіктің ішкі (қажеттілік-мотивациялық) және сыртқы құрамдас бөліктері (коммуникативтік операциялар) бөлінеді.

Психологиялық зерттеулердің қатарына коммуникативтік белсенділікті зерделеудегі іс-әрекет тәсілінің практикалық-бағытталған аспектісін атаулады. Бұл аспект түрлі қызмет түрлеріндегі (оқу, кәсіби және т.б.) адамның коммуникативтік белсенділігінің көріністерін талдайтын және алынған мәліметтерді практикада қолдануға, оның белсенділігін оңтайландыруға бағытталған зерттеулер құрайды.

Коммуникативтік белсенділік жеке қасиеттер, білік, дағды арқылы сипатталады. Ынтымақтастық және қарым-қатынас саласында адамның белсенділігі бірлескен қызмет пен қарым-қатынаста басқаларды тыңдай және ести білуі; диалогқа қабілеттілігі; адамдарға мейірімді қарым-қатынасы, оларға сенуі; айналасындағылардың оң жақтары мен сапаларына бағдарлауы; айналасындағыларға көмекке келуге дайындығы; қандай да бір салада өз білімдерімен бөлісуге, субъектінің өзін қызықтыратын салаларға баулуы; ұжымда қолайлы мәртебеге ие болу үшін лайықты жолды таңдай білуі қарастырылады [135].

Сонымен қатар, тұлғаның коммуникативтік белсенділігі [136]:

а) адамдардың өзара әрекеттестігінің тұлғааралық байланыстар орнатуға ұмтылумен, оларды үйлестірудегі еріктік күш салулармен, бір-бірін танудағы мақсатқа бағыттылық пен бастамашылдық және байланыстарды орнату мен қолдауға ниеттенумен сипатталатын жай-күйі;

ә) адам тұлғасы мен оның қарым-қатынас мақсатына, мазмұнына, формалары мен нәтижелеріне қарым-қатынасымен және өзінің танымдық-еріктік күш қуаттарын түрлі мәселелерді шешуге бағыттауға ұмтылуымен көрініс табатын коммуникативтік іс-әрекеттің сапасы;

б) индивидтің қарым-қатынастағы серіктестеріне шығармашылық сипаттағы көзқарасы т.б. арқылы сипатталады.

Коммуникативтік бастамашылдықты дамыту жаратылыстану

мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруда маңыздылыққа ие.

И.С.Попованың көзқарасынша *бастамашылдық* «қайта құрушы қызметке субъектінің іштей дайындығында көрініс табатын және бастамаларды іске асыруда сырттай білдірілетін жеке тұлғаның ықпалдастық қасиеті», олар «субъективті жаңа идеяларды немесе қызмет нысандарын ұсынумен және дербес іске асырумен байланысты белсенділік көріністері сырттан ынталандырылмаған», біз коммуникативтік бастамашылдықты коммуникативтік өзара әрекеттесудегі бастамашылдық ретінде, қызметтің субъективті жаңа формалары мен өзара әрекеттесуінің лидерлік ұстанымдарында тілдесуге дайындығында білінетін жеке қасиет ретінде түсінеміз.

Коммуникативтік бастамашылдық аясында жоспарланған мақсатқа талпыну мен жету мүмкіндіктерін, өмірде және кәсіби қызметте табысқа жетуді, лидерлік позицияны алу және өз идеяларымен басқа адамдарды шабыттандыру қабілетін, батылдықты, жауапкершілікті, тапқырлықты, жеңіске жігерленген ерікті, ерік белсенділігін және өз болмысын көрсету энергиясын атауға болады.

Коммуникативтік бастамашылдық тұлға қызметінің өнімі ретінде шешуші мәселелерге, лауазымдық міндеттеріне, коммуникацияға қатысушылардың ерекшеліктеріне, т.б. сәйкес, орынды болуы тиіс, яғни мүдделі ортамен келісілген (басшылықпен, әріптестермен, серіктестермен және т.б.), дәлелді, яғни оны іске асыратын қатысушылар үшін түсінікті болуы, бұл олардың ынталануы, артықшылықтарды ұсынуы және т.б.

Коммуникативтік бастамашылдықтың дамуына: дүниетанымдық (коммуникативтік ықпал студенттің пәні туралы, мәселені шешудің қажеттіліктері мен мүмкіндіктері туралы, бастамаларды іске асыратын өз қабілеттіктері туралы білімдер), ынталандырмалы-құндылық (коммуникативтік өзара әрекеттесуде бастаманы білдірудегі тұрақты қажеттілік пен қалыптасқан көзқарас жиынтығы), мінез-құлық бойынша (коммуникативтік ахуалдың нәтижелі қайта құрудағы жасампаз белсенділік), эмоционалды-субъекттік (тұлғалық қасиеттерінің жиынтығына негізделген – батылдық, мақсатқа бағытталушылық, байланысқа бейімділік, эмоционалды қайырымдылық, жауапкершілік, өзіне сенімділік және т.б. жеке тұлғаның эмоционалды көріністері) ықпал етеді.

Жоғарыдағы айтылғандарды тұжырымдай келе, жаратылыстану мамандықтары студенттерінде коммуникативтік бастамашылдықты дамытуды қамтамасыз ететін бірнеше жағдаяттарды анықтадық:

- бастамашылық іс-әрекеттерді жоспарлау және себеп-салдарын бағалау;
- коммуникативтік өзара әрекеттесудің басқа қатысушылары үшін түсінікті бастамашыл ұсыныстарының нақты тұжырымдамасы;
- өз идеяларын дәлелдеу, пікірталастарды жүргізудегі жаттығулар;
- еріктік сапаларды дамыту (мақсатқа бағыттылық, жауапкершілік, тәртіптілік, табандылық және т.б.);

- күнделікті істерде бастаманың көрінуі, кез келген өмірлік жағдайда оған деген тұрақты әдетті қалыптастыру;

- сыннан және теріс бағалардан тиімді шешім табу.

Коммуникативтік лидерліктің мәнін анықтай отырып, оның жүйе құраушы негіздерінің бірі коммуникативтік құзыреттілік екендігін атап өту маңызды.

Джон Равен құзыреттілікті нақты пәндік салада іс-әрекетті тиімді орындау үшін қажетті ерекше қабілет және оған сәйкес арнайы пәндік дағдылар, ойлау тәсілдері, сондай-ақ өз іс-әрекеттері үшін жауапкершілікті түсіну деп тұжырымдаған.

Демек, құзыреттілік - бұл адамның білімі мен практикалық қызметі арасындағы қатынастар саласына тиесілі санат, белгілі бір сатыда білім алуды аяқтаған адамның сапасы, оның негізінде оның әлеуметтік маңыздылығы мен онымен байланысты болуы мүмкін әлеуметтік тәуекелдерін ескеріп, нәтижелі, тиімді қызметке дайындықтан (қабілеттілігінен) көрінеді.

Ол адамның жеке қасиеттерінің тұтас спектрін, оның ішінде когнитивті және операциялық-технологиялық құраушылармен қатар, мотивациялық, этикалық, әлеуметтік, мінез-құлық құраушыларды да қарастырады.

Д.Хаймс бойынша коммуникант қарапайым лингвистикалық құзыреттілікке қарағанда әлдеқайда қомақты дағдылар мен біліктерге ие болуы, толыққанды қарым-қатынас құру үшін тілді, оның жүйесін білу жеткіліксіз, сондай-ақ, әлеуметтік контексте, яғни коммуникативтік актіі іске асырудың әлеуметтік мәдени шартында қалай пайдалануды білуі тиіс. Бұл коммуниканттың коммуникативтік құзыреттілігіне тікелей тәуелді.

Демек, коммуникативтік құзыреттілік – бұл тілдік дағдылар және сөйлеу шеберліктерімен нығайтылатын тілдік қарым-қатынастың меңгерілген құралдары мен стратегиялары негізінде табысты коммуникативті қызмет көрсету.

Коммуникативтік құзыреттіліктің құрылымын зерделеуде оның жиі кездесетін келесі құраушылары анықталған: лингвистикалық (лексика, грамматика, фонетика, орфография), дискурсивті (ауызша және жазбаша мәтіндерді құру), прагматикалық (коммуникативтік мақсатқа сәтті қол жеткізу), стратегиялық (коммуникация қиындықтарын жеңу), әлеуметтік-мәдени (әлеуметтік-мәдени нормаларға сәйкестігі), сонымен қатар, объективті (әлеуметтік орта, тұлғаны әлеуметтендіру шарты, қандай да бір педагогикалық жүйедегі оқу-тәрбие үдерісі), субъективтік (субъект-объектілік немесе субъект-субъектілік тұлғааралық қарым-қатынастардың психологиялық тұғыры; оң мотивация; мәдениет, білім, тәрбиелілік деңгейі; өмірлік және кәсіби тәжірибе, тұлғааралық қарым-қатынас тәжірибесі) құраушылары да белгілі [137].

Көрнекті ғалым И.А.Зимняя коммуникативтік құзыреттілікті адамның коммуникативтік іс-әрекет субъектісі сапасында коммуникативтік іс-әрекет ету қабілеті деп түсіндіреді [138].

Коммуникативтік құзыреттілікті зерттейтін түрлі авторлардың жұмыстарын талдау нәтижесінде оның келесі құраушылары анықталды:

- коммуникативтік білім - коммуникативтік әдістер мен тәсілдер, олардың

мүмкіндіктері мен шектеулері туралы білім;

- коммуникативтік біліктер – сөйлеу біліктері, сыртқы және ішкі көріністерді үйлестіре білу, кері байланыс ала білу, коммуникативтік кедергілерді жеңу және т.б. интерактивті іскерліктер тобын анықтайды: гуманистік, демократиялық негізде қарым-қатынас құру, өзара іс-қимыл үдерісінде қолайлы эмоционалды-психикалық-логикалық ахуалға бастамашылдық; өзін-өзі бақылау және реттеу іскерлігі, ынтымақтастықты ұйымдастыру, кәсіби этика қағидалары мен ережелерін қолдау.

Әлеуметтік-перцептивтік қабілеттер тобы: серіктестік коммуникациядағы мінез-құлқын адекватты қабылдап, бағалай білу, бейвербалды сигналдар бойынша оның жай-күйін, қалаулары мен мінез-құлқының себептерін тану.

Осылайша, коммуникативтік құзыреттілік нақты жеке тұлғаның жеке-психологиялық, тұлғалық ерекшеліктері мен қарым-қатынасында көрінетін кіріктірілген, салыстырмалы түрде тұрақты, тұтас психологиялық білім.

Оның құраушыларын түсінудегі айырмашылықтарға қарамастан, барлық зерттеушілер шын мәнінде ол басқа адамдармен қажетті байланыстарды орнату және ұстау қабілетін білдіреді деген тұжырымға келеді.

Осыған байланысты коммуникативтік құзыреттілік жаратылыстану мамандықтары студенттерінің жоғары оқу орнындағы оқу үдерісінде болашақ кәсіби қызметке дайындығын қалыптастыру мен коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруда үлкен рөл атқарады.

Нәтижелі коммуникация жасау үшін жаратылыстану студенттерінде қарым-қатынаста коммуникативтік және әлеуметтік тәсілдер қалыптастырылуы тиіс. Коммуникативтік тәсіл ретінде ең алдымен байланысқа түсуге дайындық, субъект-субъект ұстанымына негізделген сұхбаттық қарым-қатынасқа бағдарлылық түсініледі.

Кәсіби маман тыңдауды және түсінуді, түсіндіруді және дәлелдеуді, сұрауды және жауап беруді, сендіруді және қайта тапсыруды, әңгімелесуде сенім мен іскерлік көңіл-күй ахуалын қалыптастыруды, жайлы психологиялық күй қалыптастыруды, жанжал мен қақтығысты, шиеленісті тиімді шеше білуі тиіс.

Бұл орайда, *коммуникативтік мәдениеттің* рөлі айқын көрініс табады.

Коммуникативтік мәдениет мәселесі бойынша зерттеулерді талдау «коммуникативтік мәдениет» феноменіне әртүрлі көзқарастардың бар екендігін көрсетті.

Алдымен, коммуникативтік мәдениет ұғымына жақын түсініктердің бірі ретінде «қарым – қатынас мәдениеті» ұғымын қарастырайық.

Қарым-қатынас мәдениеті - бұл сөйлеуде, өзара пікір алмасуда, әңгімелесуде көрінетін мінез-құлық мәдениетінің бөлігі. Қарым-қатынас мәдениеті деп біз болашақ маманның қоғамда қалыптасқан моральдық нормаларға сәйкес, адресатқа әсер етудің психологиялық тетіктері арқылы лингвистикалық құралдарды, қарым-қатынасты жүзеге асыру тәсілдерін пайдалану арқылы ықпал етуге қол жеткізу мақсатында қарым-қатынасты жүзеге асырудағы кіріктірілген іскерлігін түсінеміз. Демек, коммуникативтік

мәдениет - бұл кәсіби іс-әрекет жағдайында тұлғалық бағдарланған қарым-қатынасты практикада жүзеге асыра білу.

Коммуникативтік мәдениеттің жоғары деңгейінде тұлға келесі сапаларға ие болады:

- эмпатияға — әлемді өзгелердің көзімен көре білу, оны өзгелер секілді түсіну;

- қайырымдылыққа — адамдарға құрмет, оларды түсіне білу, орын алған жағдайларға қарамастан басқаларға қолдау көрсету;

- аутенттілік — басқа адамдармен байланыста өзімен өзі бола алу;

- нақтылыққа — өзінің нақты ойлары мен іс-әрекеттері, даярлығы туралы айту іскерлігі, сұрақтарға бірімәнді жауап беруге даярлығы;

- бастамашылдық — «алға қарай жүру» қабілеті, қандай да бір жағдайда басқалардың іс-әрекетін күтпестен қажетті істі қолға алу;

- тік мінезділік — тіке сөйлеу және іс-әрекет ету іскерлігі;

- ашықтық — өзгелерді өзінің ішкі әлемін алдағы берік қарым-қатынастар құруға сенімділікке әкелетіндей нәтижеге лайықты даярлығы және т.б. [139].

Жеке тұлғаның қандай да бір іс-әрекетпен айналысуға бағытталуы бейімділік ретінде анықталады. Осы іс әрекетке бейімділік және оған қабілеттілік бір-бірімен жиі сәйкес келеді, әрі бірге дамиды.

Осы орайда, жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігінің құраушысы ретінде коммуникативтік және ұйымдастырушылық бейімділіктердің мәнін айқындау маңызды болып келеді.

Коммуникативтік және ұйымдастырушылық бейімділіктер коммуникативтік лидерліктің негізі және топ мүшелерімен өзара іс-қимыл жасау және тұлғааралық қатынастарды реттеу, сондай-ақ топтық әрекеттегі ең жоғары нәтижеге жету үшін айналадағыларға әсер ету қабілеттілігінен көрінеді.

Коммуникативтік бейімділіктің мәнін түсінудің теориялық тәсілдерін талдай отырып, екі негіз қалаушы тұғырды бөліп көрсетуге болады.

Тұлғалық-іс-әрекеттік тұғыр бойынша коммуникативтік бейімділік мазмұны келесідей анықталған:

- коммуникативтік қабілеттердің қоғамдық-тарихи шығу тегі бар;

- олар практикалық қарым-қатынаста қалыптасады және жетілдіріледі;

- коммуникативтік қабілеттер - бұл тұлғаны дараландыратын және коммуникативтік қызметті меңгеру немесе орындау табыстылығында пайда болатын жеке психологиялық ерекшеліктер;

- коммуникативтік іс-әрекеттің құрылымы мен пәндік мазмұны коммуникативтік қабілеттердің құрылымы мен мазмұнын жанама түрде көрсетеді;

- коммуникативтік қабілеттер - коммуникативтік дағдылар мен іскерліктерде, білімді меңгерудің жылдамдығы мен табыстылығында көрініс табады.

Пәндік іс-әрекеттік тұғыр бойынша коммуникативтік бейімділік мазмұны:

- коммуникативтік қабілеттер - бұл тұлғааралық өзара іс-қимыл

жағдайында тиімді коммуникативті іс-әрекет құру үшін қажетті ішкі қорлар жүйесі. Қарым-қатынастың баламалы тәсілдерін таңдай алу және жүзеге асыра білу [140].

Осылайша, коммуникативтік бейімділікті тұлғаның басқа адамдармен байланыс орнату және қолдау қабілеті ретінде түсінеміз.

Коммуникативтік бейімділікті түсінумен қатар, ұйымдастырушылық бейімділік мәселесіне назар аударамыз.

Ұйымдастырушылық бейімділік - психологиялық таңдау, практикалық психологиялық ақыл, психологиялық такт, қоғамдық күш-жігер, талапшылдық, сыншылдық, ұйымдастырушылық қызметке қабілеттілік сияқты жеке тұлғаның қасиеттерінің жиынтығы.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруды зерттеуде олардың коммуникативтік креативтілігі, шығармашылық белсенділігін қарастыру да маңызды.

Психиканың жұмысын когнитивті аспектіде талдай отырып, психологтар негізгі үш жалпы қабілеттіктерді белгілейді:

- 1) білім алуға қабілеттілік ретіндегі үйренушілік;
- 2) тестілік интеллект – білімдерді қолдануға қабілеттілік, бар білімдердің негізінде тапсырмаларды шешу қабілеттілігі;
- 3) креативтілік – жалпы шығармашылық қабілеттілік, білімдерді түрлендіру қабілеттілігі.

Бұл жүйені когнитивті кеңістіктен коммуникативтік салаға ауыстырып, біздің ойымызша, ұқсас көрініс алуға болады:

- әлеуметтік үйренушілік – әртүрлі әлеуметтік тәжірибе алуға қатысты әлеуметтенудің «нәтижелілігі» ретінде;

- тілдесудегі құзыреттілік – жаңа әлеуметтік білімдер мен шеберліктерді, коммуникацияның өндірілген дағдыларын, мінез-құлық пен өзара әрекеттесудің қабылданған нысандарын меңгеруге (игеруге және қолдануға) қабілеттілік.

Коммуникативтік креативтілік – әлеуметтік шеберліктер мен дағдыларды қайта құруға, мінез-құлық пен тілдесуде дайын үлгілерден ауытқу, бейстандарттық коммуникативтік мәселелерді шешуге, бар әлеуметтік тәжірибені түрлендіру қабілеттілігі. Жалпы шығармашылық қабілеттілік сияқты ол да елестетумен, қиялдаумен, болжамдарды тудырумен байланысты. Ал, мотивация: креативтілік қабілеттілікті көрсету және дамытудың бірінші («танымдық») және екінші («коммуникативтік») жағдайларында да шығармашылық белсенділікке деген қажеттілікке сәйкес келеді [141, 142].

Осы орайда, психологияда адамның жеке тұлғалығы көптеген психологиялық, объективті және субъективті, табиғи және қоғамдық, ішкі және сыртқы, стихиялық түрде немесе белгілі бір мақсаттарға сәйкес әрекет етуші адамның еркіне және санасына тәуелсіз және тәуелді аспектілердің ықпал етуі нәтижесінде қалыптасып дамитындығы белгілі. Сонымен бірге адамның өзі пассивті жаратылыс ретінде танылуы мүмкін емес. Ол жасампаз, өзін өзі «жасаушы». Адам баласы биологиялық жаратылыс ретінде дүниеге келуі жеткіліксіз, оған өзінің адам болу құқығын дәлелдеуі керек. Жеке адам болып

туылады, тұлға болып қалыптасады, даралықты қорғайды, ал лидерлікті топтағы зеректікпен, жігерлікпен, өзіндік, коммуникативтік артықшылықпен иелене алады деп түсінеміз.

Демек, коммуникативтік лидерліктің психологиялық аспектілері жеке тұлғада төмендегіше көрініс табады:

- *трансценденттік* өзіндік адамгершілік, эстетикалық, этикалық, рухани байыту қажеттілігі тек өзі үшін ғана емес, өзгелер үшін де;

- *эмпатиялық* немесе жан ашу, есіркеу, тілдесетін серіктестің «тілін» түсіну қабілеті, мәселені басқа адамның көзімен көре алу және оның позициясын қабылдау және ақтай алу;

- *толеранттылық* басқа көзқарасқа деген шыдамдылық, бөтен мәдениетке «сіңу» ретінде;

- *конгруэнттылық* немесе өзін-өзі тану тәжірибесі, өзіңнің психикалық үдерістеріңді ұғыну, өз-өзіңмен «кездесу және келісімге келу», ашық, шынайы, еркін, өз қателіктеріңнен қорықпай, бетпе бет әрекет ету;

- *конструктивтілік*, өзара түсіністік жағдайдың мәнін ұғыну қабілеттілігі және талпыныс;

- *бірлестік* немесе жалпы құндылықтар мен мәндердің негізінде әлеуметтің, ұжымның бөлігі ретінде өзінді қабылдау, бір біріне деген ішкі бейімділік;

- *рефлексивтілік*, яғни өзін-өзі талдау, өзін-өзі бағалау, өзін-өзі бақылау тәжірибесі, жағдайды парасаттылықпен және ақылға салып қабылдай алу, ақпаратты нақты талдау, өз іс-әрекеттері нәтижесін алдын-ала болжау, қателерді қабылдау және түзетуге ұмтылу.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігінің қалыптасуында елеулі ерекшеліктер олардың психосоматикалық айырмашылықтарымен туындайды, бұл тек сезімдерді білдірумен немесе зейін аудару жылдамдығымен ғана емес, студенттердің сабақ кезіндегі мінез-құлық сипатына, әдеттегіден тыс жағдайларда олардың реакциясына әсер ететін осындай психикалық үрдістермен байланысты:

- а) зерттелетін материалға барынша шоғырлану қабілеттілігі;

- б) жұмысқа қабілеттілік деңгейі;

- в) табыстылық;

- г) шешімдерді шапшаң қабылдауды және оларға жеке жауапкершілікті алып жүруді талап ететін жағдайларда қажетті ой операцияларының жылдамдығын қамтамасыз ететін жүйке жүйесінің құбылмалығы.

Студенттік ортаның өзі тұлғаға мықты тәрбиелік ықпал жасайды. Студенттің топтағы мінез-құлқы: бір жағынан топтық нормалар мен құндылықтар есебінен топ мүшелерінің бірегейленуі, мінез-құлықтардың ұқсастығының артуы болады, ал екінші жағынан — топқа өзінің жігерлі, эмоционалды, интеллектуалды, жеке тұлғалық, коммуникативті, кооперативтік әсер ету мүмкіндіктерінің артуы арқылы жетілдіріледі.

Студенттік топта эмоционалды және іскерлік тұлғаралық қатынастардың құрылымдануының, қалыптасуының және өзгеруінің серпінді үрдісі, топтық

әлеуметтік рөлдердің үлестірілуі және лидерлерді ұсыну жүзеге асады. Коммуникативтілік лидерліктің психологиялық аспектілері мен қалыптасуы А.Маслоудың қажеттілік теориясына да негізделеді: адамда базалық қажеттіліктерден басқа мета қажеттіліктер бар - базалықтан жоғары жеке тұлғалық жетілудегі, рухани-адамгершіліктің өсуіндегі қарым-қатынас қажеттілігі, дәл осы мета қажеттіліктер, біздің пікірімізше, коммуникативтік лидерліктің қалыптасуын іске асырады.

Әрбір студенттің жеке дара тілін табу — бұл әлсіз студенттерге теңелу емес, алғыр студенттерге деген талаптарды арттыру. Тек осындай жағдайда ғана әрбір жаратылыстану мамандықтары студенттерінің интеллектуалды және жігерлі қабілеттіліктері толық іске асырылады, олардың коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру үшін перспективалар ашылады.

2.2 Студенттердің коммуникативтік лидерлігі – педагогикалық ұғым

ЖОО-ның болашақ мамандары үшін коммуникативтік лидерлік түрлі деңгейлердегі тиімді өндірістік қатынастардың негізгі құралы. Сонымен бірге, бұл шартты түрде гуманитарлық бағыттағы мамандарға ғана емес (қоғаммен байланыстар бойынша мамандар, менеджерлер, экономисттер), қызметі «адам-техника» жүйесі бойынша іске асатын түлектерге де қатысты (инженерлер, технологтар және т.с.).

Жалпы коммуникация теориясының төрт негізгі бағыты бар:

- *біріншісі*, коммуникацияны үдеріс ретінде қарастырады және бұлар барлық мүмкін болатын «кибернетикалық» теориялар және ақпараттық-үдерістер.

- *екіншісі*, коммуникацияны әртүрлі белгілер жасайтын құбылыс ретінде көрсетеді. Олар семиотикалық (семиотика - белгілер туралы ғылым) және интерпретациялық теориялар.

- *үшінші бағыт*, әртүрлі деңгейлерде: топтарда, ұйымдарда, жағдайларда коммуникацияларды зерттейді, яғни мұнда барлық интеракционистік теориялар жатады.

- *төртіншісі*, қоғамдағы теңсіздіктер мен қақтығыстардың болуына негізделген сыни теориялар, бұл адамдардың бір тобының басқасынан үстемдігіне, демек, коммуникация үдерісіндегі теңсіздікке байланысты [143].

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруда *үшінші бағыт маңыздылыққа ие*.

Жаратылыстану мамандықтары студенттеріне жоғары білім берудің мақсаты қоғам мен мемлекеттің талаптарына сәйкес қоғамдық пайдалы қызметтің барлық басты бағыттары бойынша жоғары білікті кадрларды дайындауды қамтамасыз ету, білімді, кәсіби біліктілікті интеллектуалды, мәдени және өнегелі дамытуда, тереңдету мен кеңейту жеке тұлғаның қажеттіліктерін қанағаттандыру.

Студент (латын тілінен аударғанда «беріліп жұмыс жасаушы, яғни білімге ие болушы») өзгермелі қоғам жағдайында қосымша артықшылықтарға ие

болуды көздеп кәсіби білім мен іскерліктерді иеленуге ұмтылған, анықталған жастағы адам және жеке тұлға ретінде келесідей сипатталады:

1) *психологиялық тұрғыда*: тұлғаның бағыттылығы, темпераменті, мінез-құлқы, қабілеттіліктері;

2) *әлеуметтік тұрғыда* — анықталған әлеуметтік ұлт және топ мүшесі болуы және т.б.;

3) *тұқым қуалаушылық және тумысынан берілген қасиеттері негізіндегі биологиялық тұрғыда* - жүйке іс-әрекетінің типі, шартсыз рефлекс, инстинктер, физикалық күш, дене бітімі, жынысы, бет келбеті, тері түсі, көз, бойы және т.б. жастық шақтағы психосоматикалық сипаттамасы (18- жас) студентке өзіндік ерекшеліктері бар адам ретінде қарауға мүмкіндік береді, ол:

а) қарапайым, аралас және сөздік сигналдарға реакциялардың латенттік кезеңінің ең аз шамалары;

б) абсолюттік және айырымдық сезімталдығы;

в) күрделі психомоторлы және басқа да дағдылардың түзілуіндегі ең үлкен икемділік, бұл адамның алдыңғы биологиялық, психологиялық, әлеуметтік даму үдерістерімен түсіндіріледі.

Егер студентті тұлға ретінде қарастырсақ, онда бұл жаста:

а) адамгершілік және эстетикалық сезімдердің неғұрлым белсенді дамуы;

б) мінездің қалыптасуы мен тұрақтануы;

в) ересек адамға тән әртүрлі әлеуметтік рөлдерді орындауға бейімделуі: азаматтық, құқықтық, кәсіби-еңбек рөлі және т. б. іске асады

ЖОО-да оқу уақыты кемелденудің басталуына, яғни кәсіби тұлғалық қасиеттердің қалыптасу кезеңіне сәйкес келеді. Сонымен қатар, адамның 17-19 жаста лидерге тән барлық жеке қасиеттерді мақсаткерлік, табандылық, табандылық, дербестік, бастамашылық, өзін-өзі ұстай білуді нығайтумен қатар, өз мінез-құлқын саналы реттей алмаумен ерекшеленеді, соның салдарынан болжамсыз тәуекел, өз іс-әрекетінің салдарын болжай алмау пайда болады.

Жастық шақта адам өзін-өзі талдау мен өзін-өзі бағалауға ұмтылады, идеалды «Менін» ақиқатпен салыстырады. Мұндай салыстыру көбінесе сыртқы агрессияға, өзіне сенімсіздікке әкеледі.

Дегенмен, студент мәртебесі жас адамның өз күші мен қабілетіне деген сенімін нығайтады, тұлғалық кәсіби бастамаларға үміт береді деп тұжырымдауға болады.

Б.Г.Ананьевтің пікірінше, студенттік жас адамның негізгі әлеуметтік әлеуетін дамыту үшін сенситивті кезең. Студент ЖОО-да табысты білім алу нәтижесінде жалпы интеллектуалды дамудың жоғары деңгейінде болуы мүмкін: қабылдау, елестету, есте сақтау, логикалық және абстрактілі ойлау, зейіннің, эрудивтіліктің, ой өрісінің кеңдігі [144].

Демек, студенттермен жұмыс істеу барысында оқу іс-әрекетінің (білім, кәсіп, диплом) мотивациясының деңгейі мен құрылымын ғана емес, сонымен қатар энергетикалық, ақыл-ой, шығармашылық әлеует пен бірқатар өмірлік жағдайларды ескеру қажет. Өзін және басқаларды тану мақсатында қарым-қатынас жасау қажеттілігі, болашаққа бағытталған жетістіктердің қажеттілігі

студенттердің оқуға деген терең және тұрақты мүдделерінің туындауына ықпал етеді, әрі тұлғаның табысты қалыптасуының шарты.

Студенттік шақ адамның басты әлеуметтік әлеуетін дамыту үшін сезімтал кезең. ЖОО-да табысты оқу жалпы интеллектуалды дамудың айтарлықтай жоғары деңгейінде мүмкін болады: қабылдауда, көріністерде, жадыда, логикалық және абстрактылы ойлауда, зейінде, ақпаратқа ие болуда, ой-өрістің кеңдігінде.

Коммуникативтік лидерлік сапаларды дамыту үшін оқыту қызметінде жоғары ынталандыру немесе жұмысқа қабілеттілік, шыдамдылық, мұқияттылық және ұқыптылық жеткіліксіз. Болашақ коммуникативтік лидер, біздің ойымызша, ақыл-парасаттың ашық көрінген вербалды түріне ие болуы тиіс. Коммуникативтік лидер ойлаудың және әлемді қабылдаудың қарым-қатынас түрінің тұлғасы ретінде танымдық қызығушылықтарының кеңдігімен, мағлұматтылығымен сипатталады, сөз арқылы басқару өнерін толық меңгерген, бай сөздік қорына ие, жоғары сөйлеу мәдениетіне ие, жалпы жоғары дамыған абстрактылы және логикалық ойлауға ие болуы тиіс.

Зерттеу жұмысымыздың алдыңғы тармақшаларында қарастырылған лидерлік теорияларының дамуынан аталған ұғымның аса күрделі түсінік екенін пайымдаймыз. Осы орайда, қазіргі кезде коммуникативтік лидер сипаты оның тұлғалық қасиеттері аясында кеңінен қарастырылып айқындалғандығы белгілі болды. Ал, осы лидерлік мәселесін тереңінен талдау, зерттеу жұмыстарын жүргізген белгілі ғалымдар лидерлік жаратылыстан берілген тұлғалық қасиеттерден ғана емес, оны жанды үдеріс ретінде сипаттап, оның өзіне кәсіби-өмірлік қабілеттерді, жинақталған тәжірибелерді, түрлі тәуелсіз факторлардың жиынын біріктіретіндігін атап өтеді.

Лидерлікті жаратылыстан берілген қасиет ретінде қарастыру аталған ұғымның аясын тарылтып, өз кезегінде адамды анықталған мақсатқа ұмтылдыратын талап, еңбек, ақыл, қайраттың маңызын кеміте түседі. Сондықтан, ғалымдар лидерлікті нақты қабілеттерді меңгеру арқылы қалыптасатын, үздіксіз қозғалыстағы құбылыс сипатында қарастырады. Демек, лидерлікті қалыптастыруға, жетілдіруге, дамытуға болады деген тұжырым қалыптасқан. Оның себебі, лидерліктің зерттелуі тарихының тамырының терең болуы мен оның күрделі категория екендігінде.

XX ғасырдың 50-60-жылдары ғалымдар тарапынан лидердің өзгелерге ықпал етуде тұлғалық сапаларынан басқа позициялық әлеуетін де пайдаланатынын анықталған. Демек, бұл өз кезегінде лидер ресми лауазымды тұлға ретінде, өзіне тиесілі артықшылықтарды, өзгелерді марапаттау, жазалау, ақпаратқа иелік ету күштері арқылы өзгелерге елеулі әсерін тигізетіндігін көрсетеді.

Өткен ғасырдың алғашқы жылдарында ғалымдар тарапынан «тұлғалық лидерлік» түсінігі қарастырылды. Кейінгі зерттеулер лидердің үстемдігі арқылы ғана дараланбайтындығы, оның ізбасарларының көзқарасына, іс-әрекетке ықпал етіп, өзгелердің пікірілерімен санаса әрекет ететіні дәлелденген.

Бұл теория бойынша «мықты лидерлер бір-біріне ұқсайды, олардың ортақ

қасиеттері болады, сонымен қатар адам лидер болып туылады, лидерді қолдан жасау мүмкін емес» деп тұжырымдалады. Дегенмен, соңғы зерттеулер бұл пайымдаулардың ескіргенін байқатты. Ең алдымен, жалпы алғанда атақты лидерлер қасиеттері бойынша бір-біріне өте ұқсас болғанымен, лидерлік шындығында қайталанбайтын құбылыс екендігі ғылыми тұрғыда негізделіп анықталған.

Қалыптасқан қоғамдық пікірлерде лидерлерді ортақ бейнеде сипаттайтындығы белгілі. Бұл жағдайда лидер – харизмалы, тілге шешен, өз-өзіне сенімді, өзгелерден үстемдігі бар тұлға. Дегенмен, харизмалық лидерлерді терең зерттеген ғалым A.R.Willner әлемге әйгілі басшылардың тұлғалық қасиеттерін салыстырып, оларға тән ортақ қасиеттерді анықтамақ болды. Оның зерттеу жұмысы сәтсіз аяқталып, зерттелген ұлт лидерлері бір-біріне мүлде ұқсамайтын тұлғалар екендігі анықталған [145].

Сондықтан, танымал лидерлерді ортақ тұлғалық бейне тұрғысынан қарау қате бағыт екендігі белгілі болды. Екіншіден, лидерлікті жаратылыстан берілетін сапа ретінде ғана қабылдау кең орын алған. Әрбір адамның басқалардан өзгеше қасиеттері, мінез-құлқы болатыны белгілі, дегенмен, лидерлікті тек «сый, нығмет» ретінде қарастыру оның аясын тарылтып, лидерге қажетті басты қабілеттер, өзге де факторлар тыс қалып қояды. Қорыта айтқанда, бұл теория лидерді объективті түрде таңдап, анықтауға мүмкіндік бермейді.

Демек, жаратылыстан лидерлік берілмеген тұлға биікке ұмтыла алмайды деп тұжырымдалады. Соның негізінде, лидерлік адам бойында қалыптастыруға, дамытып, шыңдауға болмайтын өзгермейтін түсінік сипатында көрініс табады. Сондықтан ғалымдар тарапынан лидерлікке байланысты түрлі тұжырымдаулар айтылғанымен, лидерлік үздіксіз үдеріс деген ортақ байламға келген. Себебі лидерлік лидер мен оның ізбасарларының арасындағы интербелсенді, бір-біріне өзара ықпал ету мүмкіндігі бар қатынас.

Кез-келген адамның кәсіби қызметі мен қоғамдық өмірде жинаған білімі мен кәсіби әрі өмірлік тәжірибесі де оның лидер болып қалыптасуына айтарлықтай ықпал етеді, лидерлікті үйрену жолымен дамып, шыңдалатын қабілеттер жиынтығы деп қарастыру орынды.

Келесі бір назар аударатын нәрсе, қоғамда лидерді тек қана харизмамен өлшеу байқалады. Бірақ, көбінесе харизма және лидер түсініктерінің өзара байланысы, олардың өзара маңыздылығы туралы көп қарастыра бермейміз.

Харизма түсінігінің лидер үшін маңызды екенін атап өткенімен ғалымдар тарапынан осы қасиеттің лидерге қажетті ең негізгі сипаттардың қатарына жатпайтынын ұдайы аталады. Бұл жағдай ғылымның лидердің лидер болуына харизманың ықпалын әлі күнге дейін анықталмағандығын көрсетеді. Харизмалы лидерлік теориясын дамытуға өзіндік сүбелі үлес қосқан ғалымдар харизма лидердің үстемдікке деген ұмтылысынан, өз ой-пікірінің дұрыстығына деген нық сенімінен, өзгелерге ықпал етуге деген ниетінен, өзіне деген жоғары сенімділігінен көрініс табады [146] деп тұжырымдайды.

Ал кейбір ғалымдар харизма бес негізгі тұлғалық қасиеттің жиынтығы екенін айта келіп, ол қасиеттерге интеллект, өзіне деген сенімділік, тәуекелшілдік, әділдік (тазалық) және байланыс жасауға бейімділік ұғымдарын біріктіреді [147].

Трансформациялық лидерлік ұғымын жүйелеген атақты ғалымдар қатарында В.Васс харизма лидерлік үшін қажет, бірақ маңызды емес деп тұжырымдайды [148, 149]. Себебі, лидер айтарлықтай сенімді, үстем, тәуекелшіл болғанымен, бұл қасиеттер дұрыс шешім қабылдауына, нәтижелі бастамашылдық танытуына, қарамағындағыларға тиімді болуына мүлде ықпал жасамауы мүмкін.

Сондықтан, лидерлік ұғымын тұлғалық қасиеттермен қатар, нақты анықталған қабілеттер мен факторлар арқылы анықталатын түсінік ретінде қарастыру қажеттілігі байқалады.

Лидерліктің жан-жақты зерттелуі [150, 151] лидерді харизма, тұлғалық қасиеттер тұрғысынан ғана бағалау нағыз лидердің тұтас сипатын айқындауға жеткіліксіз екендігін көрсетті. Себебі лидер – өзінің білімі мен кәсіби тәжірибелері арқылы орын алған мәселелерді терең түсініп, мәселені шешуге арналған тиімді стратегия жасай алатын, өзгелердің пікірімен санаса алатын, топты ортақ мақсатқа жұмылдырып, ортақ мүдде үшін тиімді нәтижелерге қол жеткізетін қайраткер.

Аталған қабілеттер ғалымдарды лидердің жаңа моделін жасауға мәжбүрледі. Соның негізінде, лидерлік теориясында «Қабілеттер» моделі қалыптасты. Бұл модель лидердің тиімді, нәтижелі болу факторларын маңызды деп лидерлік қабілеттер білім мен тәжірибенің негізінде толысып, дамып отырады деген тұжырым нақтылайды. Осы модельдің критерийлері 2000 жылы М.Д.Мумфорд бастаған ғалымдар тарапынан жүйеленіп, келесідей бес өлшемде бекітілді: *кәсіби қабілеттер, лидердің нәтижелілігі, тұлғалық атрибуттар, кәсіби тәжірибелері, ортаның әсері* [152, 153].

Кәсіби қабілеттер. Кәсіби қабілеттер келесідей үш құраушыны біріктіреді: лидердің әлеуметтік бағалау, сараптау, мәселені шешу қабілетінің және білімінің болуы. Аталған факторларды ғалымдар қабілеттер моделінің орталық элементтері деп айқындайды [154, 155].

Әлеуметтік бағалау, сараптау қабілеті лидердің әрдайым қандай маңызды мәселелермен бетпе-бет келіп отырғанын түсініп, өз ізбасарларының орын алған мәселелер мен өзгерістерге жауаптарынан хабардар болып, сол арқылы жағдайды сезініп отыруы тиіс. Орын алған мәселеге байланысты жасалған түрлі пікір-ұсыныстарды, болжамды шешімдерді жан-жақты зерделеудің аталған мәселені оңтайлы шешуге ықпалы зор. Мәселені шешу қабілеті - жаңа, өте күрделі мәселемен бетпе-бет келіп, оң шешім шығару – лидердің күнделікті маңызды міндеттерінің бірі [156, 157]. Аталған қабілет лидердің мәселенің өзектілігін анықтауына, оны жаңа заман тұрғысынан қарап, түсінуіне әрі оны шешуге арналған нақты жоспарының болуына байланысты.

Білім құраушысы коммуникативтік лидердің мәселені анықтауы мен шешуінен көрініс табады. Білімді лидер – адамдарды, жағдайды,

құраушыларды, шешімдерді және күрделі жүйені түсіне білетін, олардың өзара байланысын түбегейлі сезінетін тұлға, күрделі жүйеде оң өзгерістерге қол жеткізуге бастайтын қайраткер. Білім – лидердің орын алған жағдайлар, тәжірибелер негізінде болашақтағы мәселелерге тиімді төтеп беретін конструктивті шешім ұсынуының кепілі.

Лидердің нәтижелілігі. Лидер жасаған бастамалардың нәтижелілігі алдыңғы факторға тікелей тәуелді. Тиімді нәтиже алынбаса, тұлғаның лидерлік әлеуеті сынға ұшырайды. Шешімнің логикалы, бірегей, сапалы болуы жоспарлаған істің нәтижелілігіне негіз болады.

Тұлғалық атрибуттар. Лидердің кәсіби қабілеттері тұлғалық атрибуттармен іргелес болуы тиіс. M.D.Mumford пікірінше лидердің анықталған танымдық қабілеттері мен тұлғалық қасиеттері – лидер болу әлеуетін күшейтетін факторлар ретінде бағаланады. Лидердің ашықтығы, сенімділігі, қайшылықты жағдайларға төзімділігі, мотивациялылығы маңызды. Тұлғалық атрибуттар (ашықтық, әділеттілік, интеллект, жоғары мәдениеттілік, тәуекелшілдік) лидердің алдыңғы сапта болуына маңызды ықпал етуі тиіс [158].

Еңбек тәжірибесі. Лидерліктің қабілеттерге негізделген моделінде лидердің тәжірибелі болуы – аса маңызды, себебі лидер тәжірибе арқылы шыңдалып, қалыптасады. Еңбек тәжірибесі лидердің кәсібилігіне тікелей ықпал етеді. Сонымен қатар, лидер жоғары тұғырға көтерілген сайын күрделі және ұзақ мерзімді мәселелермен кездеседі. Осы мәселелерді шешуде оның тұжырымдамалық әлеуеті күшейе түседі.

Сыртқы әсерлер. Сыртқы әсерлер – лидердің мінез-құлқына, кәсібилігіне, тәжірибесіне салыстырмалы түрде тәуелсіз факторлар. Олар ішкі және сыртқы категориялардан құралады. Ішкі факторлар лидердің айналасындағы мамандарға байланысты. Сыртқы әсерлер қоғамдағы экономикалық, саяси, әлеуметтік мәселелер арқылы орын алады. Бұл өз кезегінде лидердің аталған мәселелерді шешуіне де тәуелді.

Лидердің сан қырлы сипатын біртұтас жүйеге шоғырландыруға күш салған осы «Қабілеттер» моделінің бес критерийі коммуникативтік лидерлігі қалыптастырылатын жаратылыстану мамандықтары студенттерінің бойында көрініс табуы маңызды.

Студенттік шақта коммуникативтік лидерліктің дамуы үдерісі студенттердің өмірдің түрлі салаларында коммуникативтік лидерлікті іске асыруға даярлығын қалыптастырумен тығыз байланысты. Іс-әрекетке психологиялық даярлық білім, білік және іскерліктердің, тұлғалық сапалардың және іс-әрекеттерді іске асырудың жолдарының қарапайым қосындысын емес, біртұтас қалыптасумен сипатталады.

Адамның қандай да бір іс-әрекетке психологиялық даярлығы осы іс-әрекеттің субъектісі ретінде анықталған қарым-қатынас саласында оның ықпалдылығының кепілі болуымен өзіндік толысуының белгісі ретінде көрініс табады. Іс-әрекетке тұлғаның даярлығы күрделі құрылым ретінде осы іс-әрекет аясында пайда болатын міндеттерді шешудің нәтижелілігін қамтамасыз ететін

құраушыларды біріктіреді. Тұлға дамуындағы түрлі іс-әрекетке даярлықтың дамуы көптеген психологтардың зерттеу нысаны болып келеді. Бұл оның мәні мен мазмұндық ерекшеліктері туралы анықталған мәліметтердің жинақталуына себеп болды.

Жаратылыстану мамандықтары студенттеріне меңгеретін пәндік білімдерді психологиялық-педагогикалық талдау, меңгеру бойынша көрсетілген көзқараспен балама ретінде келесі құраушылар айқындайды:

1) арнайы білім (нақты ғылыми пәннің заңдылықтары, фактілері мен әдістері);

2) мәдениеттің ғаламдық мәтінінің коды ретінде тілді білу;

3) логиканы білу (логикалық операциялар және логикалық ойлау);

4) психологияны білу (өз қызметін жоспарлай білу, оның барысын бақылау, қажет болған жағдайда түзетулер енгізу және соңғы нәтижені оның қойылған мақсатқа сәйкестігі тұрғысынан бағалай білу).

Педагогикалық теория мен практиканың күрделі және басты мәселелерінің бірі - жеке тұлғаның арнайы ұйымдастырылған жағдайда дамуы. Ол түрлі аспектілерге ие, сондықтан әртүрлі ғылымдармен қарастырылады: жас ерекшелік физиологиясы мен анатомиясы, әлеуметтануы, педагогикалық психологиясы және т.б.

Студенттердің әлеуметтік белсенділігін, лидерлігін қалыптастыруды жоғары білім беру жүйесінде де жалғастыру маңызды. Дәл осы кезеңде болашақ тұлғаның іргетасы қаланады, адамдарға, әр түрлі қызмет түрлеріне, өзіне-өзі қатынастардың дамуы жалғасады. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің белсенділік таныту тетіктерін және коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру үдерісін зерттеу тұлғаның белсенділігінің қалыптасуына, оның қазіргі және болашақтағы ортада өзін-өзі жүзеге асыруына ықпал ететін тиімді жолдар мен құралдарды іздеу үшін ерекше маңызды.

Студент тек әлеуметтену, яғни қарым-қатынас, басқа адамдармен қарым-қатынас үдерісінде ғана жеке тұлға болады. Студентте қоғамынан тыс рухани, әлеуметтік, психикалық даму бола алмайды. Тұқым қуалаушылықтан басқа, студенттің дамуына орта айтарлықтай әсер етеді. Студент тұлғасының коммуникативтік лидер ретінде қалыптасуына әртүрлі сыртқы жағдайлар, оның ішінде географиялық, әлеуметтік, мектеп және отбасылық жағдайларда әсер етеді. Ал, тұқым қуалаушылық пен ортаның әсері тәрбиемен түзетіледі.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру құралдарының бірі - оқыту. Білім студентті күшті, өз мүмкіндіктеріне сенімді, өз қажеттіліктеріне қарай сыртқы әлемді қайта құруға қабілетті етеді. Тек жеткілікті білім деңгейі бар жаратылыстану маманы қоғамдық өндірістің дамуын қамтамасыз ете алады, сол арқылы белсенді қайраткер деңгейіне көтеріле алады.

Осылайша, жаратылыстану мамандығы студентінің тұлғасының дамуы мен коммуникативтік лидерлігінің барлық факторлары белгілі бір өзара тәуелділікте болады.

Қазіргі заманғы жоғары білім беру жүйесіне студенттердің

коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру үдерісіне жаңа психологиялық-педагогикалық тәсілдер қажет, бұл қазіргі заманғы талаптарға және қоғам құндылықтарының жүйесіне сәйкес келуі тиіс. Оқу және оқудан тыс іс-әрекет барысында жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың психологиялық-педагогикалық негіздерін әзірлеу теориялық және практикалық қатынастардағы өзекті және перспективалық бағыт. Осыған байланысты коммуникативтік лидерлік мәнін ашу, дамыту және қалыптастыру үдерісін ұйымдастырудың мақсатты жүйесін әзірлеу қажет.

Бұл мәселені шешу жоғары білім беру кезеңінде жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың мақсатында тиімді әдістемелік технологияларды іздеу мен таңдауды көздейді. Осы мәселе бойынша ғылыми әдебиет пен қазіргі заманғы диссертациялық зерттеулерді талдау ғалымдардың болашақ маманның кәсіби маңызды қасиеттерінің құрылымында оның әлеуметтік және кәсіби қызметтің әр түрлі жағдайларында коммуникативтік лидерлікті көрсету қабілеті алдыңғы орынға шыққанын көрсетті.

Қазіргі кезде басшылыққа және басқару үшін өзінің мақсаттарына жету үшін ұзақ қауырт жұмысқа дайын, тың идеяларды ұсынуға және өзінің соңынан адамдарды ілестіруге қабілетті, ұйымдастырушылық дағдылары айқын көрінген, ішкі әлеуметтік белсенділікке ұмтылыстары бар ерекше тұлғалар қажет. Бұл ретте олар қойылған мақсаттарға кез келген бағамен емес, өз ұжымының әрбір мүшесінің қажеттіліктерін, мүдделері мен мүмкіндіктерін ескере отырып, эмпатияға, тең диалогқа, басқаша айтқанда, өз ізбасарларымен тиімді жеке тұлғаға бағытталған өзара іс-қимыл негізінде өз қызметін жүзеге асыруға қабілетті болуы тиіс.

Коммуникативтік лидердің жеке тұлғалығы негізінен өзінің еңбегі мен күш-жігерінің салдарынан қалыптасатындықтан, оның жоғары оқу орнында болған барлық кезеңі тек білімді меңгеруге ғана емес, сонымен қатар оларды болашақ кәсіби қызметте шығармашылықпен қолдануға бағытталған оның үздіксіз, белсенді танымдық қызметімен байланысты болуы тиіс.

Бұл үдерісті ұйымдастыру және басқару - ЖОО-ның профессорлық-оқытушылық құрамының негізгі міндеті. Коммуникативтік лидердің оқу-танымдық қызметінің кәсіби қызметіне белсенді ауысуын ұйымдастыру үшін, оның өз іс-әрекетінің үдерістері мен нәтижесіне қызығушылығын арттыру қажет.

Негізгі мәселе оқу үдерісінде қолданылатын әдістерді, формаларды және тәсілдерді оңтайлы таңдауды тиімді үйлестіру болуы тиіс. Е.П.Ильиннің пікірінше, тиімді таңдалған шығармашылыққа негізделген оқыту әдістері ерекше қызығушылыққа ие, топта ұжымдық іздеу, қызығу, оң эмоциялар ахуалын орнатуға ықпал етеді, оқытушыға танымдық қажеттілікке әсер етуді күшейте және ынталандыра отырып, оқу материалын әртүрлі көзқараспен беруге мүмкіндік береді [159].

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру оқу-танымдық іс-әрекет үдерісінде анағұрлым

табысты жүзеге асырылады, өйткені олардың ішкі әлеуетін дамытуға әсер ететін негізгі фактор. Бұл жағдайда студенттердің білім синтезі, іс-әрекет және ойлау тәсілдері, өмірлік мәндер, әлеуметтік ұстанымдар және мінез-құлық нормалары ретінде әлеуметтік маңызды жеке тәжірибе алуға мүмкіндігі бар.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру және дамыту бойынша білім беру стратегияларын кезең-кезеңмен жүзеге асыру қажет.

Осыған байланысты И.В.Дрыгинаның пікірінше, тұлғаға білім беру стратегияларын кезең-кезеңмен жүзеге асыру, оны өрістетуге ықпал ететін және жоғары оқу орнының білім беру үдерісінде коммуникативтік лидер тұлғасының қалыптасуын қамтамасыз ететін бағдарлану, араластыру, байыту ретінде әрекет етеді. Автор стратегиялық сипаттағы педагогикалық шарттардың жиынтығын ұсынады, атап айтқанда: студенттердің лидерлігін құндылықты ұғынуға дәйекті-кезең-кезеңмен бағдарлау; студенттерді арнайы ұйымдастырылған танымдық-кәсіби жағдайлардағы лидерлік әрекеттерге баулу; оқудан тыс қызметтегі студенттердің лидерлік тәжірибесін байыту және т.б. [160].

Студенттер коммуникативтік лидерліктің мәнін түсініп, оның негізін құрайтын сапаларды біліп, олардың өмір сүру барысында маңыздылығын түсінуі қажет.

Бұл үдерісте көмек көрсетуге оқытушылар тарапынан кеңес беру ықпал етуі тиіс. Педагогикалық сүйемелдеу тұрғысынан бұл стратегия таныстыру, ұсынымдық сипаттағы мақсатқа сай әдістерді, тәсілдерді және құралдарды іске асыруды көздейді. Студенттердің коммуникативтік лидерліктің маңыздылығын сезіну деңгейі шағын топтарда талқыланатын ақпаратты арттыру, әртүрлі көзқарастарды, ұстанымдарды, жүріс-тұрыс және іс-әрекет тәсілдерін түсіндіру арқылы жоғарылайды.

Коммуникативтік лидерлікті ұғыну - студенттерді оның маңыздылығымен таныстырумен ғана емес, сонымен қатар студенттердің өзінің коммуникативтік лидерлік қажеттіліктері мен мүмкіндіктерін түсінуіне ықпал ететін өзіндік сана-сезімді қалыптастыруды көздейтін шарт, бұл оны қалыптастыру жөніндегі жұмыстың қажетті шарты мен бастапқы кезеңі. Мұны *«Тұлғааралық коммуникация психологиясы»*, *«Көшбасшылық теориясы»* элективтік курстарын оқытуды ұйымдастыру арқылы жүзеге асыруға болады.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін кезең-кезеңімен қалыптастыру оны іске асыру үдерісін қамтамасыз ететін педагогикалық жағдайлардың жиынтығы арқылы негізделеді. Ол сауалнама, тестілеу, студенттердің коммуникативтік лидерлігін диагностикалауды, оң мотивацияны, тұлғалық мәні мен сапасын қалыптастыруға, оларды болжау мен түзетуге арналған.

Бұл кезеңде студенттердің «Мен-тұжырымдасын» қалыптастыру жолымен өзіндік «Мен» бейнесін ашуына бағытталған әдістер тиімді.

Студенттердің жеке қасиеттерін бағалау мүмкіндігі, «Мен» мазмұнын өзгерту қажеттілігі пайда болады. Бұл өзін-өзі бақылауды және өзін-өзі

талдауды жүзеге асыруды, табыстар мен сәтсіздіктерді ескеруді, қалаған нәтижеге жетуге ықпал ететін немесе кедергі келтіретін факторларды анықтауды, өзіне деген сенімділікті арттыруды көздейді.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігінің қалыптасуының шарттылығын сезіну, тұлғалық сипаттамаларды қайта бағалау, өзіндік «Мен» бейнесінің мазмұнын өзгерту, «Мен кәсіби» бейнесін қалыптастыру пайда болады. Нәтижесінде әлеуетті мүмкіндіктер өзектіленеді, өз қабілеттерін іске асыруда, яғни болашақ мамандықты игеру оның психикасы мен жеке басының сапасының барлық салаларына әсер ете бастайды.

Бұл үдеріс студенттің өзін сезінуі және басқа адамдарды түсінуі, сонымен қатар әсер етуі, студенттің коммуникативтік лидерлігін белсендірудің тиімді жолдары мен құралдарын бірлесіп іздеу арқылы студент тұлғасын дамытудың тиімді және бағалау үдерістерімен байланысты.

Жүргізілетін жұмыс барысында жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігінің барлық құраушылары байытылады: мүмкіндіктер мен қажеттіліктер кеңейтіледі; білім беру үдерісінде белсенділікті арттыруға құндылық қатынасы өзгереді; табысты кәсіби қызметке бағыттылық қалыптасады.

Бірақ бұл үшін тұлғааралық өзара қарым-қатынас жеткілікті дамыған, ұйымдастырушылық орта - ашық болуы және жеке тұлға үшін әлеуметтік өсуге және коммуникативтік лидерлікті қалыптастыруға мүмкіндік беруі керек.

Оқытудың білім беру стратегиясы бірлескен қызметті орындаудың белгілі тәсілдерін игеруге, сондай-ақ олардың өзара іс-қимыл жасаудың жеке және мақсатқа сай әдістері мен құралдарын меңгеруіне бағытталуы тиіс.

Студенттерді коммуникативтік лидерлікті қалыптастыруға бағдарланған оқу іс-әрекеттеріне тарту барысында арнайы ұйымдастырылған жағдайларда коммуникативтік лидерліктің мінез-құлық құраушысын қалыптастыру үшін негіз құрылады, тұлғааралық коммуникативтік өзара іс-қимылдың ықтимал нұсқалары қарастырылады, мақсатты қызметтің жеке дағдылары дамиды. Студенттерді білім беру үдерісінде мұндай жағдайларға қосу рөлдік өзара іс-қимыл белгісі бойынша жіктелетін «Мен – бөгде» типті жағдайлардан «Мен – бөгделердің арасында» типті жағдайларға жүйелі түрде іске асуы тиіс.

Бұл жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлік мүмкіндіктерін сезінуі, ұйымдастырушылық-басқару тәжірибесін алуы үшін олар топта беделге ие болуға және үстем болуға бағытталуы. Оның қалыптасуы мен дамуының маңызды шарты коммуникативтік лидердің мінез-құлқын жүзеге асыра алатын жағдайларды жасау. Олар оқытудағы: сюжеттік-рөлдік және іскерлік ойындар, тренингтер, case study әдісі және оқытудың басқа да интербелсенді технологиялары.

Коммуникативтік лидерлік басқа адамдармен өзара іс-қимыл саласында қалыптасады және тұлғааралық, топаралық қарым-қатынастың өнімі ретінде көрінеді. Сондықтан коммуникативтік лидерлікті қалыптастырудың маңызды элементі топтарда рөлдік өзара іс-қимылды моделдеу. Бұдан басқа,

коммуникативтік лидерге стратегиялық ойлау қабілетін, басқа адамдармен келіссөздер жүргізе білу, олармен қолайлы өзара қарым-қатынасты қамтамасыз етуді үйрену қажет. Сондықтан оқыту үдерісінде оларды игеру мен беру білімі, шеберлігі мен дағдысын, сондай-ақ ұжымды басқару, өкілеттілікті беру, өзгермелі жағдайларда шешімдер қабылдау, ықпал ететін түрлі коммуникативтік тәсілдер мен әдістерді жеңу тәжірибесін қалыптастыру маңызды.

Студенттік топтарда лидерлік көрінісінің әлеуметтік-психологиялық ерекшеліктерін зерттеу Н.В.Белякова тарапынан зерттелді. «Лидер – топ» өзара іс-қимылды қарастыру кезінде автор екінші біріктіруші – «топқа» назар аударды, топтың мақсаттары мен мотивтері лидерліктің пайда болу жағдайларын негіздейді деп атап көрсетті. Сонымен қатар, топ қабылдаған лидерлер өздерінің басты ұстанымының арқасында топтық мақсаттарды, дүниетанымды қалыптастыру мен өзгертуде, сондай-ақ топ мүшелерінің құрылымы мен бірлескен қызметін ұйымдастыруда маңызды рөл атқарады [161].

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруда атқарылатын іс-шаралар кешені оқытушымен бірге жұмыс істеу және олармен сабақтан тыс іс-әрекеттерде (топтық, факультеттік және жоғары оқу орындары іс-шараларын дайындау және өткізу, студенттік ғылыми-тәжірибелік конференцияларға және көпшілік алдында өзін-өзі таныстыруға байланысты басқа да іс-шараларға қатысу) белсенді түрде қолданылуы тиіс. Бұл коммуникативтік лидерге кез келген жағдайда сенімді және дәлелді сөйлеуге, сұрақтарды тыңдауға және жауап беруге, өз іс-әрекетін байыпты тұжырымдауға көмектеседі. Жүргізілген жұмыс барысында студенттердің өзін-өзі бағалау деңгейі жоғарылайды, өзіне сенімділік пайда болады, өзіндік тиімділік артады.

Өз мүмкіндіктеріне жоғары сенімділік деңгейі бар студенттер қиын тапсырмаларды орындауға, олар жеңе алатын сын-қатерлерге тікелей келеді, бұл дербестік пен қол жеткізу мотивінің қалыптасуына ықпал етеді. Мұндай студенттер өз алдына үлкен мақсат қойып, оларға қол жеткізуге жұмсайтын күш-жігерді аямайды. Өзіне сенімділік олардың өзіндік тиімділігін арттыруға ықпал етеді, дағдарысқа бейімділікті жоғарылатады.

Р.Л.Кричевский өзіндік тиімділікті келесідей анықтайды «... адамдардың өз мүмкіндіктеріне деген сенімі олардың өміріне әсер ететін оқиғаларды бақылауды жүзеге асыруға мотивацияны, зияткерлік қорларды, мінез-құлықтық күш-жігерін жұмылдыруға... оның ішінде прогрессивті тұлғалық-кәсіби дамумен байланысты» [162].

Ал, коммуникативтік лидерлерді оқыту қызметі студенттік іс-шаралар шеңберінде жүзеге асырылады және тәрбиелік рөл атқарады. Коммуникативтік лидерлерді оқыту жүйесі бір жағынан, когнитивті, ұйымдастырушылық, аналитикалық, коммуникативтік және т.б. сияқты қабілеттердің дамуымен байланысты басқару саласындағы тікелей практикалық қызметке дайындықты қамтуы тиіс.

Екінші жағынан, жеке тұлғаны өзін-өзі жетілдіруге, өзін-өзі ұйымдастыру, өзін-өзі тәртіп, өзін-өзі талдау, қызмет нәтижелерін өзін-өзі бағалауға қабілетті тәрбиелеу қажет, бұл лидерліктің тұлғалық, мінез-құлық, эмоциялық, коммуникативтік құрамдас бөлігін қалыптастыруға ықпал етеді.

Бұл үдерісте студенттердің өзін-өзі басқаруы, өзін-өзі ұйымдастыру формасы, өз құқықтары мен мүдделерін білдіру және қорғау тетігі, өзін-өзі жүзеге асыру мүмкіндігі үлкен рөл атқарады [163], бұл әрі жоғары білім беруде коммуникативтік лидерлікті дамытудың қажетті құралы.

Бүгінде Қазақстанда студенттік өзін-өзі басқару жоғары білім беру орындарындағы азаматтық өзін-өзі басқарудың ажырамас бөлігі. Студенттік өзін-өзі басқару ұйымдарының қызметі заңнамамен, университет мәртебесімен және студенттік өзін-өзі басқару ережесімен реттелген. Әрбір ұйым өзіндік ерекшелігіне байланысты студенттік өзін-өзі басқарудың оңтайлы формалары мен деңгейлерін анықтауға құқылы, оның шеңберінде студенттер оқу және демалыс мәселелерін шешуге, өз құқықтары мен мүдделерін қорғауға, сондай-ақ өзін-өзі басқарудың сайланбалы ұйымдары арқылы басқаруға қатысуға құқылы.

Студенттердің өзін-өзі басқаруын студенттік өмірдің түрлі салаларында маңызды мәселелерді шешуге бағытталған студенттердің өздерінің бастамашылық қызметі ретінде ғана емес, ең алдымен, коммуникативтік лидерлік тәжірибені алу тәсілі ретінде қарастыру қажет. Бұл студенттердің өзін-өзі басқаруын студенттердің практикалық қызметі және білім беру ұйымдарындағы тәрбие жұмысының түрі ретінде ғана емес, сонымен қатар қоғамның әлеуметтік-экономикалық қайта құруларында студенттердің лидерлігін барынша толық пайдалануға бағытталған жастар саясатының бір түрі ретінде қарастыруға болады.

Осы орайда, Қ.А.Ясауи атындағы Халықаралық қазақ-түрік университетіндегі (ХҚТУ) студенттік Кеңес туралы қысқаша тоқталсақ.

ХҚТУ студенттік кеңесі университеттің студенттік өзін-өзі басқарудың ұйымдастырушы және басқарушы органы. Студенттік кеңес өз қызметінде университеттің студенттік Кодексі мен нормативтерін басшылыққа алады. Кеңес таңдау, есеп беру, сабақтастық ұстанымдарының негізінде әрекет етеді. Кеңестің құрамы Студенттік топтардың жиналыстарында ашық дауыс беру арқылы сайланады және оған университеттің барлық топтарының өкілдері кіреді. Өзін-өзі басқару кеңесінің отырысы кемінде екі аптада тақырыптық жоспарға сәйкес өткізіледі. Кеңес құрамы факультет декандары арқылы студенттердің директорымен Кеңес құрамында, факультет студенттік жиналыстарында жалпы ашық дауыс беру арқылы белгілі бір мерзімге сайланатын топ активтері арқылы өзара іс-қимыл жасайды. Студенттік өзін-өзі басқару кеңесінің мүшелері университет нормативтеріне бағынбайтын студенттер бола алмайды.

Студенттік кеңес кеңесінің мүшелері отырыстарға жүйелі түрде қатыспағаны үшін және оларға жүктелген міндеттерді орындамағаны үшін жалпы дауыс беру арқылы немесе студенттік Президенттің шешімімен Кеңес

құрамынан шығарылуы мүмкін. ХКТУ студенттік кеңесі қабылданған шешімдер мен өз жұмысының нәтижелеріне жауап береді.

Айта кету керек, студенттік кеңестер, университет жанындағы кәсіподақ ұйымы сияқты өзге де студенттік қоғамдық бірлестіктер студенттік бастамаларды іске асыру және жобалық тұғырды іске асыру үшін оңтайлы алаң ретінде әрекет етеді. Университетте әртүрлі деңгейдегі және арнайы тақырыптар бойынша ұйымдастырылатын көшпелі лидерлік мектептер аясында арнайы оқыту бағдарламалары ұсынылады.

Соңғы жылдары осындай іс – шараларды ұйымдастыру және өткізу барлық жерде кең тараған және танымал тәжірибеге айналды, ол әр түрлі формада - актив жиынында, факультеттердің шығуларында, лидерлерге арналған семинарларда және т.б. жүзеге асырылуда.

Сонымен қатар, университеттегі Студенттік Кеңеске қарасты «AYU Debate Club» клубы жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруда оң жетістіктерге қол жеткізуге мүмкіндік берді. Сонымен бірге университет сайтында клуб жұмысының жетістіктері ұдайы жарияланып отырады. Клуб жұмысын ұйымдастыру мен насихаттауда әлеуметтік желілердің мүмкіндіктері кеңінен пайдаланылды.

Қазіргі педагогикалық зерттеулер нәтижелерін және мамандарды даярлау бойынша көпжылдық жұмыс тәжірибесін талдау негізінде жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру келесідей бағыттар бойынша жүзеге асырылуы тиіс деген қорытынды жасалды:

1. Коммуникативтік лидерлік жағдай ретінде: коммуникативтік лидерліктің барлық құраушыларының жиынтығы, бұл ЖОО-да оқу кезінде оларды кеңейту және дамыту қажеттілігін көздейді.

2. Коммуникативтік лидерлік үдеріс ретінде - алға қойылған мақсатқа жету үшін коммуникативтік лидерлікті іске асыру.

3. Коммуникативтік лидерлік топ ретінде – алға қойылған мақсатқа жету үшін коммуникативтік лидермен біріктірілген пікірлестер ұжымы. Коммуникативтік лидерлерді даярлау топ мүшелерінің өзара іс-қимыл үдерісін жандандыруға бағытталуы тиіс.

Кафедрада жүзеге асырылған көп жылдық зерттеулер, сондай-ақ отандық және шетелдік әдебиеттегі коммуникативтік лидерлік мәселесі бойынша жасалған әзірлемелерді талдау бізді жоғары оқу орнында оқу кезінде коммуникативтік лидерлерді даярлау студенттердің коммуникативтік лидерлігін анықтау, қалыптастыру және белсендіру ғылыми негізделген бағдарламасы бойынша жүзеге асырылуы тиіс екенін түсінуге әкелді.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың аспектілерін ескере отырып, ЖОО-да оқу кезіндегі толық және бірегей үдерісі туралы айту мүмкін емес. Бұл оның дамуының бірнеше, бірақ түбегейлі маңызды кезеңдерінің бірі ғана, оны одан әрі жетілдіру кәсіби қалыптасудың барлық алдағы кезеңдерінде өтетін болады.

2.3 Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделі

Білім беру - бұл адамның, қоғам мен мемлекеттің мүддесінде оқыту мен тәрбиелеудің мақсатты үдерісі. Егер білім беруді пирамида түрінде қарастыратын болсақ, онда кәсіби білім оның шыңы. Кәсіби білім адамға әлемді тұтас, көлемді көре алатын, табиғатта, қоғамда, адамда болып жатқан өзгерістердің мәнін түсінетін іргелі білім алуға мүмкіндік береді.

Бүгінгі таңда кәсіби білім беру жүйесі - бұл тұлғаның рухани қалыптасу, адамды тәрбиелеу және адами капиталды байыту, оның өндірістік қатынастардың субъектісі ретіндегі сапасын жақсарту институты. Орта және жоғары кәсіптік оқу орындары қоғамдық еңбекті бөлу жүйесінде олардың мақсатты қызмет ету мүмкіндігін қамтамасыз ете алатын қоғам мүшелерінің білімдері мен дағдыларының жиынтығын қалыптастырады.

Қазіргі қоғамда білім беру адам қызметінің ең ауқымды салаларының бірі болды. Білім берудің әлеуметтік рөлі айтарлықтай өсті: адамзат дамуының келешегі көп жағдайда оның бағыттылығы мен тиімділігіне байланысты. Соңғы онжылдықта әлем білім берудің барлық түрлеріне өз көзқарасын өзгертуде. Білім беру, әсіресе кәсіби білім беру, әлеуметтік және экономикалық дамудың жетекші факторы ретінде қарастырылады. Мұның себебі қазіргі қоғамның аса құнды және негізгі капиталы жаңа білімді іздеу мен игеруге және стандартты емес шешімдер қабылдауға қабілетті маман екенін түсіну. Осының барлығы өркениет дағдарысын еңсеруде, адамзаттың аса күрделі жаһандық мәселелерін шешуде білім беруге үлкен рөл беретіні анық.

Білім беруді, атап айтқанда – кәсіби білім беруді қарастыра отырып, «адами капитал» призмасы арқылы адамның кәсіби дамуы мен қоғамның дамуы арасындағы байланысты көруге болады. Кәсіби білім беру жүйесі бүгінде өндіріс, ғылым және мәдениет сұраныстарына мұқият және уақтылы жауап беруі, қоғамда болып жатқан әлеуметтік, экономикалық және рухани үдерістерді ескеруі тиіс. Тек осындай жағдайда ғана ол өнімді еңбекке қабілетті маманды даярлауды қамтамасыз ете алады, бұл қоғам дамуының негізін құрайды [164].

Қазіргі заманғы жаратылыстану маманының қалыптасуы оның біртұтас, гуманды, жан-жақты дамыған тұлға ретінде қалыптасуымен, сондай-ақ кәсіби білім беру жүйесінде жүзеге асырылатын оның кәсіби дайындығымен тығыз байланысты.

Жаратылыстану ғылыми білім берудің мақсаты: әлемнің ғылыми көрінісі туралы біртұтас түсінік беру, танымның ғылыми әдісін меңгеру және оны заманауи адам құндылықтары қатарына қосу.

Жаратылыстану ғылыми білім берудің міндеттерін келесідей айқындалады:

- ғылыми дүниетанымды қалыптастыру, әлемнің жаратылыстану ғылыми көрінісі және білім алушылардың жаратылыстану ғылыми түсінігін қалыптастыру;

- материяның құрылысының біртұтастығын, табиғи заңдардың әмбебаптығы мен іргелілігін ашу, ғылыми мәдениетті тәрбиелеу, алынған білімді күнделікті қолдану, қоршаған әлемге бағдарлана білу;

- білім алушылардың тұлғасын дамыту;

- табиғатты қорғау және экологиялық мәдениет туралы білімдерді қалыптастыру.

Қазіргі жаратылыстану ғылыми білім беру келесідей бірқатар идеяларға:

- әлемнің жаратылыстану ғылыми бейнесінің болуымен, табиғаттың біртұтастығымен шартталған табиғатты біртұтас көзқарас тұрғысынан зерделеуге бағдарланған біртұтастыққа;

- жаратылыстану ғылыми білім берудегі іс-әрекеттік тұғырды іске асыруды көздейтін іс-әрекеттікке;

- ғылым дамуы логикасы мен тұлға дамуы логикасының үйлесіміне байланыстылыққа;

- жеке білім беру траекторияларын құру, өзіндік әлеуетті іске асыруға білім алушының таңдауы мен белсенді қатысуы тұрғысындағы вариативтілікке;

- жаратылыстану ғылыми білім берудің қоғам мен жеке тұлғаның жалпы мәдениетіндегі орнын анықтайтын ізгілендіруге негізделген.

Қазіргі кезде зерттеушілер тарапынан жаратылыстану ғылыми білім беру жүйесіне тән ішкі және сыртқы мәселелер туралы кеңінен қарастырылуда.

Сыртқы мәселелер қатарында қоғамның әлеуметтік дамуымен, ғылымның дамуымен, тұтас білім берудің жай-күйіне байланысты мәселелер:

- отандық ғылым мен техниканың әлемдік нарықта бәсекеге қабілеттілігінің төмендеуіне әкелетін жаратылыстану ғылымдарының дамуындағы жетістіктері мен осы бағытта білім беру деңгейі арасындағы алшақтық;

- жаратылыстану ғылымдары мен гуманитарлық білім беру арасындағы алшақтық, бұл өз кезегінде жалпы адамзаттық мәдениеттің екі бағытының алдағы уақытта жақындасуы мен өзара диалогына кедергі келтіреді және т.б.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігінің қалыптасу деңгейіне болашақ маманның кәсіби мәселелерді тиімді басқару және шешу шеберлігі тәуелді:

1) коммуникативтік лидерлік негізінен ресми емес сипаттағы топшілік тұлғааралық қатынастарды реттеумен байланысты, ал басшылық әлеуметтік ұйым шеңберіндегі қатынастарды реттеу құралы сапасында көрінеді;

2) коммуникативтік лидерлік микро орта феноменін білдіреді, ал басшылық - онда басым әлеуметтік қатынастар жүйесіне жауап беретін макроорта элементі;

3) коммуникативтік лидерлік көбінесе стихиялы пайда болады және жұмыс істейді, басшылық әлеуметтік ұйымдар мен институттардың мақсатты және бақыланатын қызметінің үдерісін білдіреді;

4) коммуникативтік лидерліктен айырмашылығы, басшылық — топ мүшелерінің пікірлері мен көңіл-күйіндегі тұрақты, көп ауытқымайтын құбылыс;

5) басшылық үдерісі коммуникативтік лидерлікте орын алған түрлі тежеулердің әлдеқайда белгілі бір жүйесін қолданумен сипатталады;

6) басшылық жүйесінде шешімдер қабылдау үдерісі коммуникативтік лидерлік жағдайына қарағанда күрделі бірнеше жанама сипатқа ие;

7) коммуникативтік лидердің қызметі көбінесе шағын топ шеңберінде өтеді, басшының іс-әрекет аясы әлдеқайда кең және ол шағын топты білдіретін әлеуметтік жүйенің түрлі деңгейлерін қамтиды.

Басшы бір мезгілде коммуникативтік лидер ретінде де әрекет ете алады, өз кезегінде белгілі бір жағдайларда коммуникативтік лидерлікті басқаруға айналдыра алады. Коммуникативтік лидерлік пен басшылық арасындағы айқын айырмашылықтарға қарамастан, жалпы ортақ жағдайлар да бар: екі түсінік қызметі тұрғысынан ұқсас және шын мәнінде адамдарды басқарудың бірыңғай үдерісінің екі жағын білдіреді; олар өзінің қарапайым басқару көрінісінде бірдей: коммуникативтік лидерлік «коммуникативтік лидер – ізбасар» тік қатынасымен сипатталады, басшылық – «басшы – бағынышты» ұқсас қатынасымен сипатталады. Ұқсастықтың элементтері коммуникативтік лидерлік пен басшылықтың сөзсіз жақындығын көрсетеді.

Қазіргі уақытта білімгерлердің көпшілігі ЖОО-да алғашқы оқу күнінен бастап өз мамандығын меңгерумен қатар, өзін лидер ретінде көрсетуге ұмтылады. Сәйкесінше, тек пән бойынша білім беру ғана емес, сонымен қатар болашақ жаратылыстану мамандарына өзін дамытуға көмектесу, өз бетінше жұмыс істеуге үйрету, жеке тұлғаның жеке ерекшеліктерін ашу, студентті өзінің болашақ мамандығына баулу, сондай-ақ кәсіби-тұлғалық қасиеттерін қалыптастыру қажеттілігі туындайды.

Бірақ, коммуникативтік лидерлікті қалыптастыру кезінде, біріншіден, қандай сапаларды дамыту қажет екенін, екіншіден, коммуникативтік лидерлерді уақытында анықтау, оларды тәрбиелеу, олардың коммуникативтік лидерлік әлеуетін қолдау және жетілдіру үшін болашақ жаратылыстану мамандарын кәсіби оқыту жүйесі мен жалпы білім беруді қалай қайта құру қажеттілігін түсіну маңызды.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру бойынша ғылыми еңбектер мен әдебиеттерді талдау коммуникативтік лидерлік сапаларды қалыптастыру және дамыту үдерісін моделдеу туралы мәселе толық және дәлелді шешім таппағандығын көрсетті. Ал, қазіргі кезде, бұл мәселенің өзектілігі арта түсуде. Осыған байланысты педагогикалық модельдеудің өзектілігі көрініс табады.

Алдымен «модель» түсінігінің мәніне тоқталайық. Қазіргі кезде бұл мәселе бойынша бірыңғай мойындалған тұжырым жоқ, бұл бірінші кезекте «модель» ұғымының өзі өте көп қырлы және адам қызметінің кез-келген саласында қолданылуымен байланысты.

Философиялық энциклопедиялық сөздік бойынша «модель» ұғымын (франц. *modele*, лат. *modulus*) - ғылым логикасы мен әдіснамасында табиғи немесе әлеуметтік ақиқаттың белгілі бір бөлігінің, адам мәдениетінің өнімінің, тұжырымдамалық – теориялық білімнің және модельдің түпнұсқасының

баламасы (сұлба, құрылым, белгілік жүйе, өлшем, үлгі, норма) ретінде анықтайды. Бұл балама түпнұсқаның қасиеттері мен құрылымы туралы білімді (ақпаратты) сақтау және кеңейту үшін, оларды түрлендіру немесе басқару үшін қызмет етеді [165].

Модельдеу ұйымның ғылыми негізделген идеалды моделін құру және педагогикалық үрдістің қызмет ету жағдайы ретінде түсіндіріледі. Модельдеу әдісі кез келген қызмет саласындағы құбылыстарды зерттеу және түрлендіру мақсатында қолданылады, ол зерттелетін жүйелердің негізгі құраушыларын, байланысын жаңғыртуға, оларды нақты бағалауға, олардың дамуының ықтимал жолдарын болжауға мүмкіндік береді.

Модельдеу - бұл деректер мен құбылыстардың мәнін түсіну үшін маңызды болып табылатын нысандар арасындағы жасырын сипаттар мен байланыстарды көруге мүмкіндік береді. М.С.Можаровтың пікірінше, моделдеу педагогикалық зерттеулерді жалпы ғылыми әдіснама деңгейіне көтереді.

Модельдеудің ерекшелігі - эмпирикалық деректер мен теориялық ережелерді бірыңғай педагогикалық зерттеуде біріктіру, педагогикалық нысанды зерттеу шеңберінде экспериментті логикалық байланыстарды, ғылыми абстракцияларды құру мен ұштастыру мүмкіндігі [166, 167].

С.И.Архангельский еңбектерінде модельдеуді зерттеу нысанының негізгі бастапқы ерекшеліктерін сақтау қасиеті бар модельдерді құру арқылы әртүрлі нысандар мен үдерістерді зерттеудің ғылыми әдісі ретінде қарастырады.

Авторлардың жоғарыда келтірілген идеялары іс-әрекеттің танымдық саласына қатысты, оның мақсаты нақты нысанының бейнесін құру. Алайда, нақтылықтың белгілі бір салаларының әртүрлі модельдерін талдаудың негізінде ғана олардың әр түрлі екенін байқауға болады.

Сондықтан модельдеудің философиялық және әдіснамалық зерттеулерінің нәтижелерін пайдаланатын психологиялық және педагогикалық зерттеулерде, атап айтқанда, А.И.Уемов тарапынан «модель – бұл зерттеу басқа жүйе туралы ақпарат алу үшін құрал болып табылатын жүйе» деген анықтама ұсынған [168].

Модельдеу әдісі формальды әдістерді енгізу бағыттарының бірі және ғылыми болжамды тәжірибеден өткізу кезеңінде де, зерттеу нәтижелерін енгізу кезеңінде де қолданылады.

Педагогикалық моделдеу деп педагогикалық нысандарды жалпы білім беру, кәсіби бағдарлы немесе басқа деңгейлерде типтік белгілі бір әлеуметтік-мәдени кеңістік шегінде оқу-тәрбие үдерісінің ұғымдық, іс жүргізушілік, құрылымдық және тұжырымдамалық сипаттамаларын және жеке жақтарын модельдеу арқылы зерттеуді түсінеміз.

Модельдерді құрастырудың келесі мақсаттары бар:

- нақтылықты зерттеу және жетілдіру құралдарын алу;
- жаңа жүйені, идеяларды немесе әдісті сынақтан өткізу немесе көрсету;
- болжау құралдарын алу;
- зерттелетін үдерістерді талдау;
- білім беру практикасына педагогикалық ғылымның немесе инновацияның жаңа жетістіктерін енгізу.

Модельдерге келесі белгілерге тән:

- зерттелетін нысанның немесе үдерістің модельдегі имитациясы;
- танымдық нысанды, үдерісті алмастыру қабілеті;
- жаңа ақпарат беру қабілеті (нысан туралы жаңа білім);
- модельді құрудың нақты шарттары мен ережелерінің және модель туралы ақпараттан нысан туралы ақпаратқа көшудің болуы;
- көрнекілік.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру және коммуникативтік лидерлікке табысты бейімделуде мақсатты қоя білуге, стратегияны және оларға қол жеткізу тактикасын білуге, өзін-өзі реттеу, өзін-өзі бақылау, өзін-өзі басқару қабілетіне, өз қызметінің нәтижелері үшін жауапкершілікті өзіне алуға ерекше назар аудару қажет.

Білім беруде қойылған мақсаттарға жету үшін оның құрылымдық-мазмұндық моделін әзірлеу қажет, онда біздің зерттеуімізге байланысты әрбір сатыда коммуникативтік лидерлікті анықтау және қалыптастыру үшін жағдайлар жасалуы тиіс. Бұл олардың коммуникативтік лидерлікке дайындығын қалыптастыруға ықпал ететін осындай педагогикалық - жүйені жобалауды және іс жүзінде іске асыруды болжайды, оны іске асырудың ұйымдастыру-педагогикалық құралдарын бағдарламалық-әдістемелік қамтамасыз етуді талап етеді.

Мәселен, С.А.Новикова кәсіби дайындық үдерісінде болашақ менеджерлердің лидерлік қасиеттерін дамыту бойынша жүргізілген зерттеу жұмысында болашақ менеджерлердің лидерлік қасиеттерін дамытудың құрылымдық-функционалдық моделін әзірлеп, негіздеді, оның мәні лидерлік қасиеттерді диагностикалау, лидерлік тәжірибені қалыптастыруды бақылау, түзету және бағалау және білім алушыда топтық басқару шешімдерін даярлауда мінез-құлықтың лидерлік модельдерін бекіту жолымен осы үдерісті мақсатты басқару.

Педагогикалық модельді құру барысында зерттеу нысанын анықтау, ол туралы жеткілікті білім жинақтау, модельдеу әдісін қолдану қажеттілігін негіздеу және неғұрлым маңызды айнымалыларды таңдап, нәтижесінде қарастырылып отырған үдерістің сапалы моделін құру қажет.

Сонымен, жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделі болашақ маман тұлғасының коммуникативтік лидерлікті қалыптастыруға бағытталған іс-әрекеттердің логикалық қадамдық алгоритмі және оның маңызды сипаттамаларының формалды және аналитикалық құрылымын көрсетеді.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру моделінің әдістемелік-тұжырымдамалық жағдайлары келесідей анықталды:

1. Коммуникативтік лидерлікті мақсатты қалыптастыру және жетілдіру нысаны болуы;
2. Коммуникативтік лидерлікті дамыту лидерліктің өзара іс-қимыл

жағдайларын когнитивті қайта өңдеу арқылы, сондай-ақ жаратылыстану мамандықтары студенттерінің оқу тобының мүшелерімен қарым-қатынастың оң тәжірибесін алу арқылы жүзеге асырылады;

3. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігінің қалыптасуы барысында пайда болатын жаңа білім олардың кәсіби және тұлғалық өзін-өзі дамуын жандандыруы, содан кейін келесі кәсіби қызметте бекітілуі тиіс.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделі коммуникативтік лидерлікті қалыптастыру үдерісінің тұтас сипатын, қойылған мақсаттарды жүзеге асыру үшін ЖОО-ның білім беру-тәрбие ортасының барлық мүмкіндіктерін пайдалануды, қажетті сапалардың қалыптасу деңгейін сипаттайтын өлшемдер мен көрсеткіштер жүйесін пайдалану есебінен нәтижелердің дұрыстығын көрсетуі, осы модельді практикада жүзеге асыруға ықпал ететін әдіс-тәсілдерді таңдауға мүмкіндік беруі тиіс.

Аталған мақсаттарға қол жеткізу үшін жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделін құру кезінде келесілер басшылыққа алынды [169]:

- жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру және дамыту моделінің әлеуметтік маңызы;

- жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру бойынша модельдің барлық құраушыларының өзара байланысы;

- болашақ жаратылыстану мамандарында коммуникативтік лидерлікті қалыптастыру үдерісін жүзеге асыру бойынша жұмыстарды жоспарлаудың қатаң ғылымилығының іске асуы;

- болашақ жаратылыстану мамандарында коммуникативтік лидерлікті қалыптастыруға бағытталған сабақтарды ұйымдастыру кезінде басқарудың ұжымдық және жеке тәсілдерін үйлестіру;

- жаратылыстану мамандықтары студенттерінің психологиялық ерекшеліктерін есепке алу.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру моделін әзірлеу барысында коммуникативтік лидерлікті қалыптастыру үрдісінің құрамдас бөліктері – кезеңдері бөлінді. Осы кезеңдердің әрқайсысы кейінгі зерттеулер үшін жаңа бағыт бола алады:

- 1) модельдің мақсатын, негізгі міндеттерін анықтау;

- 2) қатысушылар санатын, сондай-ақ жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін тиімді қалыптастыру үшін қажетті жағдайларды айқындау;

- 3) жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптасу деңгейін алдын ала талдау;

- 4) іске асыру бағдарламаларын іріктеу;

- 5) модельдің шынайылығын, тиімділігін талдау;

- 6) моделді түзету.

Ең алдымен, біздің ойымызша, мақсатты анықтау қажет. Ю.Г.Татурдың тұжырымдауында мақсат - білім беру үрдісінің жүйе құраушы элементі [170].

Зерттеу мәселесіне байланысты құрылатын құрылымдық-мазмұндық модель *мақсаты – жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру.*

Мақсат анықталған соң, коммуникативтік лидерлікті қалыптастырудың теориялық-әдіснамалық негіздерін қарастырамыз. Коммуникативтік лидерлік жаратылыстану мамандықтары студенттерінің тұлғалық сапасы болғандықтан, жеке тұлға және оның сапалары туралы ілімге сүйенеміз.

Жеке тұлғаны дамытудың жекелеген мәселелеріндегі көзқарастар өз кезегінде коммуникативтік лидерлікті қалыптастырудың теориялық негіздемелерімен толық сәйкес келеді. Сондықтан тұлға туралы ілім біздің зерттеуіміздің теориялық-әдіснамалық негізделуінде қарастырылады.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделін құруда 1.3-тармақшада айқындалған *жүйелік, іс-әрекеттік, аксиологиялық, тұлғалық-бағдарланған, тарихи, кешенді* тұғырларды негізге аламыз.

Білім берудің заманауи міндеттерін жүзеге асыру оқытушыдан әрекетке үнемі дайын болуды, жаңашылдыққа, әсіресе студенттің тұлғасына сезімтал, оны өз идеяларымен шабыттандырып, қуаттауды талап етеді. Бұл қазіргі заманғы жаратылыстану маманы үшін коммуникативтік лидерліктің қалыптасуының маңыздылығына негіз болады.

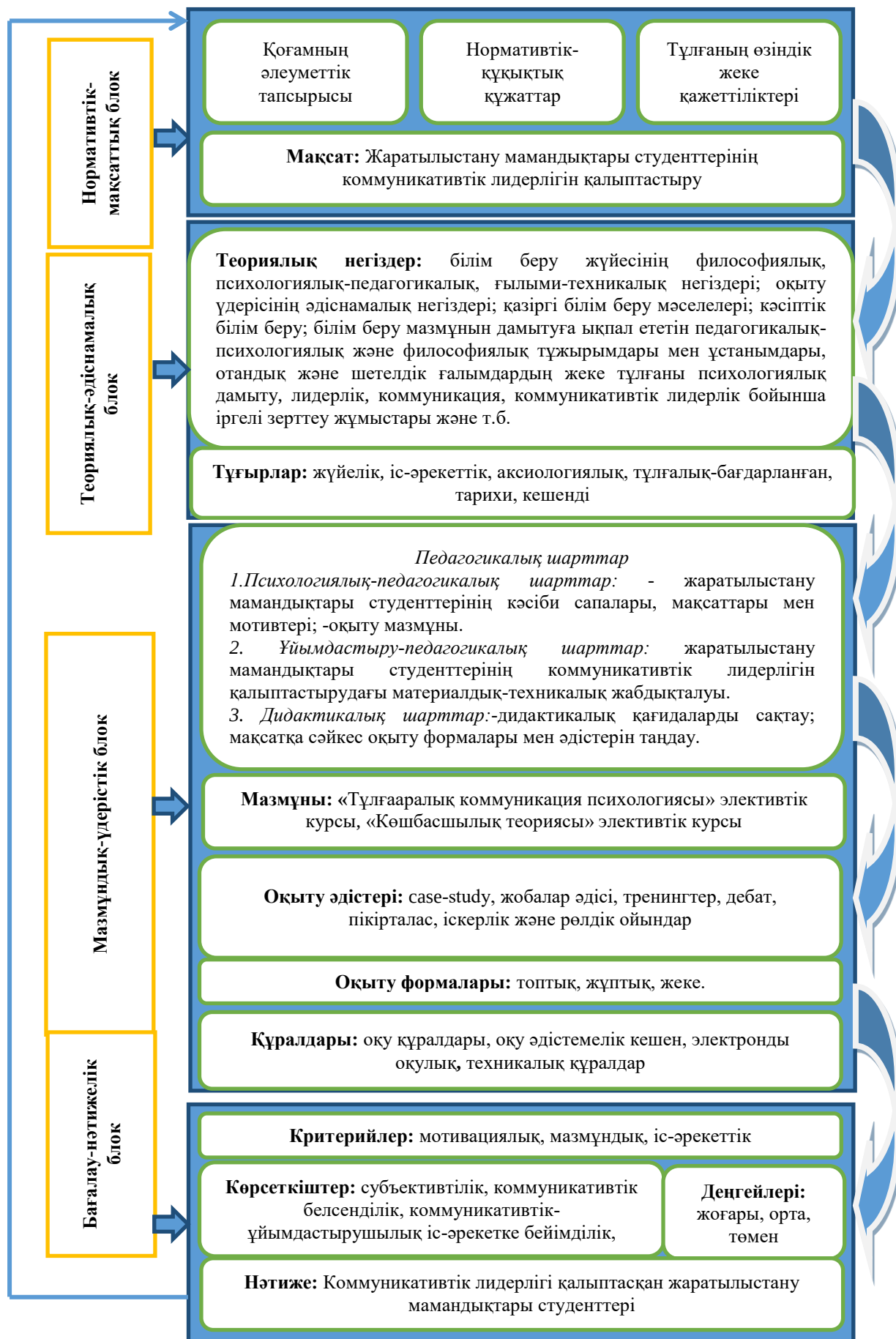
Бұл үдеріс ғылыми зерттеулерде де, нормативтік құжаттарда да, болашақ мамандардың кәсіби даярлығы мен жеке сапаларына қойылатын біліктілік талаптарында, жоғары кәсіби білім берудің мемлекеттік білім беру стандарттарында да көрсетілген, онда кәсіби даярлық пен іскерлік сапалар тізбесінде лидерлік дағдылары айқындалған. Осылайша, жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырумен, оның теориялық негіздерін әзірлеумен және оны практикалық жүзеге асырумен байланысты мәселелер өзектілендіріледі.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделі келесі блоктардан тұрады: *нормативтік-мақсаттық, теориялық-әдіснамалық, мазмұндық-үдерістік, бағалау-нәтижелік* (сурет 4).

Төменде осы блоктардың сипаттамасы берілген.

Нормативтік-мақсаттық блок жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың мақсаты өзектілігі келесідей нормативтік құжаттармен негізделеді:

- Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңы 2007 жылғы 27-шілдедегі №319-III (04.07.2018 жылғы өзгерістері мен толықтыруларымен);
- Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2012 жылғы 23 тамыздағы №1080 қаулысымен бекітілген «Жоғары білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарты»;



Сурет 4 - Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделі

- Қазақстан Республикасының 2018 жылғы 31 қазандағы №604 бұйрығымен бекітілген Білім берудің барлық деңгейінің мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарты;

- «Еуропалық біліктілік шеңбері» 2008 жылы 22-сәуірде Еуропалық Парламент пен Кеңесінде қабылданған;

- «Ұлттық біліктілік шеңбері» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2013 жылғы 28-қыркүйектегі №444 және Қазақстан Республикасы

- Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрі міндетін атқарушының 2013 жылғы 24-қыркүйектегі №373-ө-м бірлескен бұйрығымен бекітілген;

- Қазақстан Республикасының 2018 жылғы 12-қазандағы №563 (№152, 2011ж. 20-сәуір) бұйрығымен бекітілген Оқытудың кредиттік технологиясы бойынша оқу үдерісін ұйымдастыру қағидалары;

- Қазақстан Республикасының 2018 жылғы 30-қазандағы №595 бұйрығымен Тиісті үлгідегі білім беру ұйымдары қызметінің үлгілік қағидалары (2013 жылғы 17 мамырдағы №499).

- 5B060400-Физика, 5B060200-Информатика мамандықтары Қазақстан Республикасы Білім және ғылым Министрінің 2016 жылғы 5 шілдедегі № 425 бұйрығы бойынша бекітілген білім беруге арналған үлгілік оқу жоспарлары. Модельді құрудың алғышарттары: қоғамның әлеуметтік тапсырысы, МЖМБС талаптары және жеке тұлғаның мотивтері мен өз қажеттіліктері.

Уақыт серпінділігі, жылдам өзгермелі қоғам, жаһандану, жоғары бәсекелестік жаратылыстану мамандықтары студенттеріне ерекше талаптар қояды. Әлеуметтік-экономикалық қайта құру жағдайында жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру аясында олардың шығармашылық белсенділігі идеологиясы қалыптасады, ол тек жеке мәселелерді ғана емес, сонымен қатар қоғамдық мәселелерді шешуге белсенді түрде қатысудан тұрады. Біз зерттейтін мәселенің өзектілігін айқындайтын және шешуді талап ететін барлық көрсетілген мән-жайлар бір-біріне қайшы келмейді және бір бірінен туындайды.

Теориялық-әдіснамалық блокта біз осы зерттеудің теориялық негіздері мен әдіснамалық тұғырларын қарастырдық. Ұсынылған жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделінің теориялық негізін: білім беру жүйесінің философиялық, психологиялық-педагогикалық, ғылыми-техникалық негіздері; оқыту үдерісінің әдіснамалық негіздері; қазіргі білім беру мәселелері; кәсіптік білім беру; білім беру мазмұнын дамытуға ықпал ететін педагогикалық-психологиялық және философиялық тұжырымдары мен ұстанымдары, отандық және шетелдік ғалымдардың жеке тұлғаны психологиялық дамыту, лидерлік, коммуникация, коммуникативтік лидерлік бойынша іргелі зерттеу жұмыстары және т.б.

Ұсынылған модельдегі **мазмұндық-үдерістік блокта** жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың педагогикалық шарттары, мазмұны мен формалары, әдістері қамтылды.

Бағалау-нәтижелік блок жоспарланған мақсатқа жетуді бағалауға, жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін өлшеуге ықпал етеді. Студенттердің коммуникативтік лидерлігі деңгейін бағалауды біз коммуникативтік лидерліктің әр құраушысы үшін әзірленген өлшемдер бойынша ұсынамыз.

Бағалау-нәтижелік құраушыда жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың критерийлері көрсетілген. «Критерий» ұғымы бір нәрсені бағалау, анықтау, жіктеу жүргізілетін белгі ретінде сипатталады. Өлшемдер объективті заңдар мен құбылыстың даму логикасын білдіреді.

Атап айтқанда, критерий қандай да бір үдерістің тиімділігі туралы негіздеуге болатын көрсеткіш ретінде түсіндіріледі. Бұл көрсеткіштің қалыптасу дәрежесі оның өлшемдерін әр түрлі деңгейлерде белгілеу жолымен анықталуымен сипатталады.

Біз құрастырған жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделі субъектілердің (оқытушы, білімгер) атқаратын қызметтерін өзара қарым-қатынастары жүйесінің құрылымдарын (байланысын) ашады.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін құраушыларының өлшемдерін анықтауға және оларға сипаттама жасауға мүмкіндік берді (Кесте 8).

Сәйкестік дәрежесін белгілеу үшін, нақты күйдің нормаға, идеалға, өлшемге жақындауы толық әрі бөлшектелген болуы тиіс, яғни ол белгілі бір құраушыларды, нақтылықты «өлшеуге», оны нормамен салыстыруға мүмкіндік беретін өлшем бірліктерін қамтуы тиіс. Өлшемдер мен көрсеткіштер бір жағынан, олар кез келген қызметтің мақсатқа бағыттылығы мен мәнділігін қамтамасыз етеді, ал екінші жағынан жүзеге асырылатын қызметтің жай-күйі (сапасы), оның тиімділігі туралы айтуға мүмкіндік береді. Біз жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың үш деңгейін анықтадық – *жоғары, орта, төмен*. Бұл үшін әдістемелік жүйе құраушыларын ауқымды пайдалана отырып тәжірибелік-эксперименттік жұмыс жүйесі әзірленді.

Коммуникативтік лидерліктің жоғары деңгейі. Жаратылыстану мамандықтары студенті күрделі коммуникативті мәселеде субъектінің жаңа стильдерін, стратегиясын, тактикасын және байланыс әдістерін іске асыру қабілетімен шеше біледі.

Коммуникативтік лидерлігінің деңгейі жоғары, олар жеке және кәсіби коммуникация барысында, тұлғааралық қарым-қатынаста эмоциялық реакциялардың бай жиынтығын көрсетудің ерекше сипаттамаларын пайдаланады. Кәсіби коммуникация барысында ашықтық пен сенімді ахуал қалыптастыруға қабілетті.

Коммуникативтік лидерліктің орта деңгейі. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерліктің барлық құраушыларының жеткілікті дамуымен сипатталады. Білім беру үдерісінде іске

Кесте 8. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігінің қалыптасуының құраушылары, өлшемдері, көрсеткіштері

Құраушылар	Өлшемдер	Көрсеткіштер
Мотивациялық	Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін дамытуға құндылық қатынас	- жаратылыстану мамандығы студенттерінің мінез-құлқының нұсқаларын құрудағы жеңілдік; -жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлікті меңгеруге ұмтылысы; - кәсіби үдерісте коммуникативтік лидерліктің жоғары үлгісін көрсетуге талпынуы; - өзін-өзі ұдайы жетілдіру, кәсіби коммуникативті деңгейін жетілдіруге қызығушылығы.
Мазмұндық	Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін құраушылар бойынша білімі	- субъектінің назар аудару тактикаларының өзгеруінің иілгіштігі; - кәсіби коммуникативтік білімдердің мәні мен мазмұны; - кәсіби коммуникативтік лидерлікті қалыптастыруға бағдарланған пәндер бойынша білімдері; - коммуникативтік лидерлікті қалыптастыру әдістері мен тәсілдері турады білімінің болуы
Іс-әрекеттік	Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін жүзеге асыруы.	- кәсіби коммуникация барысындағы коммуникативті міндеттерді шешудегі белсенділігінің болуы; -коммуникативтік-ұйымдастырушылық іс-әрекетке бейімділігінің болуы; - коммуникативтік ықпал етуге қабілеттілік; - тиімді коммуникациялық іс-әрекеттерін өз бетінше оңтайлы жоспарлау мен іске асырылған кәсіби коммуникативті іс-әрекеттердің оң нәтижесін көрсетуі.

асырылатын сабақтар сипаты коммуникативті креативті тәжірибеге ие, бірақ олар жағдай эмоционалды түрде қарқынды болса күрделі коммуникативті тапсырманы шешу кезінде әрдайым оңтайлы мінез-құлықтарды көрсете алмайды.

Айналасындағылардың жай-күйін, сезімін, ниетін дұрыс бағалай алады, қарым-қатынас барысында сөздерін дұрыс түсінеді және дұрыс қарым-қатынас тәсілін таба алады, орташа белсенділік дәрежесін көрсетеді, әлеуметтік қабылдауда нақтылыққа ие, бірақ қарым-қатынаста білім алушылардың мінез-құлқының сыртқы аспектілерін сипаттаумен шектеледі.

Коммуникативтік лидерліктің төмен деңгейі. Бұл деңгейдегі жаратылыстану мамандықтары студенттері үшін күрделі байланыс мәселелерінің тиімді құрастырылмаған шешімі тән, қарым-қатынас жағдайындағы өзгерістерге және қарым-қатынаста білім алушының мінез-құлқына байланысты жаңа нәрселерге бейімділік болмауы. Қарым-қатынаста жеткіліксіз білімге ие, коммуникативті дағдыларды дамыту деңгейі оларға коммуникативті тәсілдер үшін әртүрлі нұсқаларды ұсынуға мүмкіндік бермейді. Сонымен қатар, жеке және кәсіби коммуникацияда төмен

белсенділікпен ерекшеленеді, сипаттамалардың қарапайым түрлерін пайдаланады (жақсы, мейірімді). Әрі дене қозғалысының, көзқарастарының және қимылдарының тілін жеткілікті білмейді, сөздерді түсінуінде қателеседі, өйткені іс қимылдық мінез-құлықтың ерекшеліктерін ескермейді.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың нәтижесі - жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлікті жүйелі түрде көрсетуі. Әзірленген құрылымдық-мазмұндық модель жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру үдерісінің сипаттамалық баламасы.

Модельдің әр құраушысы өзіндік мазмұн мен әдістемелік ерекшеліктерге ие, сондай-ақ жалпы педагогикалық міндеттің белгілі бір бөлігін шешеді. Онда мазмұндық блоктарды іске асыру үдерісіне түзетулер енгізуге мүмкіндік бар. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделі коммуникативтік лидерлікті қалыптастырудың күрделі үдерісін қисынды түрде көрсетуге, үдерістің өзіне тарту кезеңдерін егжей-тегжейлі және терең зерттеуге мүмкіндік береді.

3. ЖАРАТЫЛЫСТАНУ МАМАНДЫҚТАРЫ СТУДЕНТТЕРІНІҢ КОММУНИКАТИВТІК ЛИДЕРЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ ӘДІСТЕМЕСІ ЖӘНЕ ТӘЖІРИБЕЛІК-ЭКСПЕРИМЕНТ НӘТИЖЕЛЕРІ

3.1 Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру әдістемесі

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру жоғары білім беруде кешенді іс-шараларды іске асыруды қажет ететін күрделі үдеріс. Оны іске асыру мақсатында құрылған құрылымдық-мазмұндық модельдің элементтерін кеңінен қарастырып, педагогикалық шарттар негізінде оқыту әдістемесімен үйлестіру қажеттілігі шығады.

Психологияда «шарт» түсінігі әдетте, психикалық даму контекстінде берілген және адамның психологиялық дамуын анықтайтын, оны жеделдететін немесе баяулататын даму үдерісіне, оның динамикасына және соңғы нәтижелеріне әсер ететін ішкі және сыртқы себептердің жиынтығы арқылы қарастырылады.

Педагогтер бұл тұрғыда психологтармен ұқсас ұстанымға ие, шартты адамның дене, адамгершілік, психикалық дамуына, оның мінез-құлқына, тәрбиесіне және оқуына, тұлғаның қалыптасуына әсер ететін ауыспалы табиғи, әлеуметтік, сыртқы және ішкі әсерлердің жиынтығы ретінде қарастырады.

Қазіргі зерттеулерде «шарт» ұғымы педагогикалық жүйені сипаттауда кеңінен қолданылады. Бұл ретте ғалымдар түрлі белгілерге сүйене отырып, шарттардың түрлі топтасуларын ұсынған [171].

Әсер ету сипаты бойынша объективті және субъективті шарттарды тұжырымдайды. Педагогикалық жүйенің жұмыс істеуін қамтамасыз ететін объективті шарттар білім беру саласының нормативтік-құқықтық базасын, ақпарат құралдарын және т.б. қамтиды. Бұл шарттар өзгеруі мүмкін. Педагогикалық жүйенің жұмыс істеуі мен дамуына әсер ететін субъективті шарттар педагогикалық қызмет субъектілерінің әлеуетін, олардың іс-қимылдарының келісілу деңгейін, білім алушылар үшін білім берудің басты ойларының және мақсатты басымдықтардың тұлғалық маңыздылық дәрежесін және т.б. көрсетеді.

Ғылыми-педагогикалық әдебиетті талдаумен қатар жоғарыда келтірілген анықтамалар қазіргі таңда «педагогикалық шарттар» ұғымына бірыңғай көзқарас жоқ деп айтуға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, «педагогикалық шарттар» термині уақытқа байланысты дамып, мазмұны мен сипаты, құрылымы тұрғысынан өзгергені белгілі болды. «Педагогикалық шарттар» ұғымының мәнін талдау барысында оның қазіргі кездегі түсіндірмелеріне ерекше назар аударылды, осы ұғымның құрамдас бөліктері мен олардың қазіргі ғылымдағы маңызы егжей-тегжейлі қарастырылды.

Зерттеушілердің көпшілігі барлық педагогикалық шарттарды үш негізгі логикалық топқа жіктеуді ұсынады.

Біріншісі - білім беру мазмұны мен барлық педагогикалық үрдістің білімділік мәні ашылатын ақпараттық жүйе.

Екінші топ - технологиялық, онда ұйымдық формалардың, құралдардың, әдістердің, кезеңдердің сипаттамасы бар және т.б. жатады.

Үшінші топқа білім беру үдерісінің барлық субъектілерінің жеке-жеке қасиеттері, мысалы, қызметтің мотивациялық негізі, құндылық бағдарлары, қарым-қатынас және мінез-құлық стильдері [172].

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруға қажетті педагогикалық шарттарды айқындау үшін бірқатар зерттеу жұмыстарына тоқталайық.

А.В.Зорина жоғары оқу орны студенттерінің лидерлік сапаларын қалыптастыру мен дамытудағы, педагогикалық шарттарды келесідей анықтайды: студенттерді оқытушылармен бірге шығармашылық қызметке қосу, студенттердің лидерлік сапаларын педагогикалық қолдау және тұлғалық-бағытталған өзара іс-қимылды ұйымдастыру [173].

Т.Е.Вежевич білімгерлерді лидерлік сапаларын қалыптастырудың ықпалды шарттарын: психологиялық-педагогикалық диагностика негізінде жеке тұлғаның дамуын болжау, білімгерлердің лидерлік сапаларының даму динамикасын мониторингілеу үшін қазіргі заманғы диагностикалық әдістемелерді пайдалану; білімгерлердің лидерлік сапаларының көрінуіне ықпал ететін түрлі қызмет түрлерінің мақсатты мазмұнын іріктеу; жеке тұлғаға бағдарланған білім беру мен тәрбиелеу негізінде тұлғаны әлеуметтік дамыту үшін өзін - өзі белсендірудің уақытша немесе тұрақты аумағын қалыптастыру; тәрбиенің гуманистік тұжырымдамалары аясында білімгерлердің лидерлік сапаларын дамытуға жетекшілік ететін педагогикалық технологияларды енгізу ретінде анықтайды [174].

И.А.Веряскина білімгерлердің лидерлік сапаларын дамытудың ұйымдастырушылық-педагогикалық шарттарын келесідей анықтаған:

- әлеуметтік-мәдени іс-әрекет ортасын пайдалану;
- лидерлік сапаларды дамыту үдерісінің тұтастығын қамтамасыз ететін оқу және оқудан тыс іс-әрекет бірлігі;
- болашақ мамандардың лидерлік ұстанымының қызметтік-этикалық ұстанымдарын есепке алу;
- болашақ маманның өзін-өзі жүзеге асыру кеңістігі ретінде ЖОО-ның мәдени-тәрбие ортасын оңтайландыру;
- студенттерді бос уақыттарында қоғамдық, көркем-шығармашылық, мәдени іс-шараларға қатыстыру;
- әр студенттің қабілеттері мен бейімділігін ескере отырып, оқу үдерісін дараландыру, жеке білім беру мен тәрбие траекториясын дамыту;
- студенттік өзін-өзі басқаруды және өзін-өзі ұйымдастыруды ынталандыру.

В.Б.Сбитнева лидерлік сапаларды тиімді дамытуды қамтамасыз ететін педагогикалық шарттар ретінде:

а) білімгерлерді коммуникативтік лидерлік тәжірибе алуға бағытталған арнайы ұйымдастырылған іс-шараларға тарту;

б) түрлі ұстанымдарын іске асыру мүмкіндігін қамтамасыз ететін әлеуметтік жобалау технологиясын пайдалану (орындаушыдан ұйымдастырушыға дейін);

в) лидерлік сапаларды дамытудың жүйелі педагогикалық мониторингін жүзеге асыру [175].

Жоғарыда қарастырылған теориялық зерттеу жұмыстарының нәтижесінде біз жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың педагогикалық шарттарын төмендегіше анықтадық [176].

1. Психологиялық-педагогикалық шарттар. Оның құраушылары:

- *Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің кәсіби сапалары, мақсаттары мен мотивтері.* Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің жеке және кәсіби маңызды мақсаттары мен коммуникативтік лидерлікке ұмтылыстарының мотивтері маңызды [177]. Коммуникативтік лидерлікті қалыптастыруда мотивация тұлғааралық маңызды қарым-қатынастың негізі бола алады.

- *Оқыту мазмұны.* Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін оқытуда қалыптастыруды зерттеу білім мазмұнымен байланысты. Осы мақсатта ұсынылатын оқыту мазмұны жүйесін коммуникация құралы деңгейінде игермей қол жеткізу мүмкін емес. Сондықтан бұл шарт жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруда Тұлғааралық коммуникация психологиясы, Көшбасшылық теориясы элективтік курстарын оқытумен негізделеді.

2. Ұйымдастыру-педагогикалық шарттар

Білім беру қызметі бір-бірімен өзара байланысты тұтас педагогикалық жүйенің құрылымдық құраушылары болып табылатын ұйымдастыру-педагогикалық шарттардың тұтас кешенімен қамтамасыз етілуі тиіс. Бұл білім беру мақсаттарына қол жеткізу үдерісінің тиімділігін қамтамасыз ететін шарт ретінде іске асырылатын білім берудің жоспарланған нәтижесін қарастыруды өзектілендіреді.

Біздің зерттеуіміз үшін, бір жағынан, осы ұйымдастыру-педагогикалық шарттар кешені жалпы жоғары кәсіптік білім беруді дамытуға ықпал етсе, бірақ екінші жағынан - кәсіби дайындық үдерісінде жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруға қолданылады.

Бірінші ұйымдастыру-педагогикалық шарт жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудағы материалдық-техникалық жабдықталуы.

Олар: білім беру ұйымының материалдық-техникалық жабдықталуы. Оқу материалдары; оқыту қондырғылары мен техникалық құралдары, оқу аудиториялары мен олардағы зертханалық жабдықтар кешені.

Екінші, жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру мақсатына жетудегі аудиториялық және аудиториядан тыс іс-әрекеттердің толыққандылығы. Білім беруде кәсіби маңызды сапаларды,

оның ішінде коммуникативтік лидерлікті қалыптастыру аудиториядағы сабақ уақытында ғана емес аудиториядан тыс жұмыстарда да іске асырылады. Егер аудиториялық сабақтарда алғашқысында кәсіби сапалар мақсатты түрде қалыптастырылса, аудиториядан тыс жұмыстарда олардың қалыптасуы толығып дами түседі.

3. Дидактикалық шарт. *Аталған шарт келесілерді қамтиды:*

- *дидактикалық қағидаларды сақтау.* Дидактикалық қағидалар жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруға қажетті оқу материалын ұсынудың ішкі логикасын белгілейді, оқытудың мақсатын негіздеуге ықпал етеді.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруды іске асыруға арналған білім мазмұнын іріктеуде келесі қағидалар басшылыққа алынады:

- *білім беру мазмұнының қоғамдық даму қажеттіліктеріне сәйкестігі қағидасы;*

- *оқытудың мазмұндық және үдерістік бірлігінің қағидасы,* ол, атап айтқанда, коммуникативтік лидерлікті қалыптастырудағы пәндік мазмұнның тығыз бірлігін, сондай-ақ білім алушылардың осы мазмұнды меңгеру тәсілдерін білдіреді;

- *коммуникативтік лидерлікті қалыптастыру бойынша білім беру мазмұнының әртүрлі деңгейлеріндегі құрылымдық бірлік қағидасы.*

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру әдістемесін жасақтауда жалпы дидактикалық және кәсіби білім беруді көздейтін келесі *қағидаларды* пайдаландық.

Жүйелілік және бірізділігі қағидасы. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруда негізгі оқу жоспарындағы пәндердің орналасуынан бастап, оқу курстарында пәнаралық және пән мазмұны бойынша жүйелілік пен бірізділіктің болуын көздейді. Ол коммуникативтік лидерлікті қалыптастыруды іске асырудағы оқытудың мазмұны мен оқыту үдерісінен логикалық құрылымды талап етеді.

Жүйелілік және тізбектілік қағидасының негізінде бірқатар заңдылықтар жатыр: адам оның санасында бар әлемнің нақты көрінісі көрініс тапқан кезде ғана пәрменді білімге ие болады; егер оқытуда жүйе мен реттілік болмаса, білім алушылардың даму үдерісі баяулайды; тек белгілі бір түрде ұйымдастырылған оқыту ғылыми білім жүйесін қалыптастырудың әмбебап құралы.

Саналылық пен белсенділік қағидасы. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудағы саналылық пен белсенділік қағидасы белсенді танымдық және практикалық іс-әрекет үдерісінде білімді саналы меңгеруді талап етеді. Коммуникативтік лидерлікті қалыптастырудағы саналылық - бұл білім алушылардың оқуға деген оң көзқарасы, олардың оқылатын мәселелердің мәнін түсінуі, алған білімнің маңыздылығына сенім.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру бойынша білімді саналы меңгеруі бірқатар жағдайлар

мен факторларға байланысты: коммуникативтік лидерлікке оқыту мотиві, танымдық белсенділіктің деңгейі мен сипаты, оқу үдерісін ұйымдастыру, қолданылатын әдістер мен оқыту құралдары және т.б. Студенттердің белсенділігі - бұл олардың оқу үдерісіндегі қарқынды ақыл-ой және практикалық қызметі. Белсенділік білімді, шеберлікті және дағдыларды саналы меңгерудің алғышарты және нәтижесі ретінде әрекет етеді.

Осы қағиданың негізінде келесі заңдылықтар орын алады: адам білімінің құндылығы өзінің ақыл-ой қызметінің қарқынды шиеленісуі арқылы пайда болатын терең және өз бетінше ойластырылған білімді құрайды; білім алушылардың өзіндік танымдық белсенділігі коммуникативтік лидерлікті қалыптастыруға бағытталған оқу материалын меңгерудің беріктігіне, тереңдігіне және қарқынына айқындаушы әсер етеді, оқытудың маңызды факторы болады.

Модульдік қағидаға сәйкес жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру мақсатында оқыту нақты дидактикалық мақсаттарға қол жеткізуге арналған жекелеген функционалдық түйіндер - модульдер бойынша құрылады. Бұл қағиданы іске асыру үшін келесі педагогикалық ережелерді орындау қажет:

- оқу материалын әрбір білім алушының алдына қойылған дидактикалық мақсаттарға жетуін қамтамасыз ететіндей етіп құрастыру;

- ол жекелеген модульдерден кешенді дидактикалық мақсатқа сәйкес оқытудың бірыңғай мазмұнын құрастыру мүмкіндігі болуы үшін аяқталған блокпен ұсынылуы тиіс;

- оқу материалына сәйкес белгіленген мақсатқа қол жеткізуге бағынатын оқытудың әртүрлі түрлері мен нысандарын біріктірген жөн.

Коммуникативтілік қағидасы. Оқыту қарым-қатынас үшін шынайы жағдайларда немесе оларға барынша жақын жағдайларда жүзеге асырылады. Бұл қағиданы ұстану оқытудың мақсаты (тілді құрал ретінде меңгеру) және мақсатқа қол жеткізу құралы (сөйлеу қызметі) тығыз өзара іс-қимылда болатын сабақтардың бағытталуын көздейді. Коммуникативтілік қағидасын іске асыру шынайы коммуникация үдерісіне үйлесетіндей етіп оқыту үдерісін жеңілдетуден тұрады. Бұл сабақтарда білім алушылардың коммуникативтілігін іске асыру мақсатында қарым-қатынастың нақты міндеттерін шешуді қамтиды.

Коммуникативтілік қағидасын іске асыру жаратылыстану мамандықтары студенттерінің белсенді коммуникативтік шығармашылық қызметін ұйымдастыруды да көздейді: қарым-қатынас құралы ретінде тілге үнемі жүгіну, ұжымдық жұмыс түрлерін кеңінен қолдану, білімгерлердің мүдделері мен тапсырмалардың шығармашылық түрлерін көрсететін жағдайларға назар аудару, оқу материалын сөйлеу интенциялары туралы ұсыну, грамматикалық форманы және оның сөйлеу қызметін қатар меңгеру.

Жаратылыстану-ғылыми пәндер курстарының мазмұнына қатысты кәсіби бағыттылық қағидатының алғашқы екі құрамдас бөлігі:

- оқу пәнінің логикалық тұтастығы сақталған жағдайда жалпы техникалық және арнайы пәндердің мазмұнын талдау негізінде кәсіптік маңызы бар

материалды оқыту мазмұнына ендіру;

- оқу пәнінің мазмұнына кәсіби маңызды іскерлікті немесе қызмет түрлерін енгізу ретінде анықталады.

Қойылған мақсатқа сәйкес оқыту формалары мен әдістерін таңдау. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру оқытылатын білім мазмұны бойынша үйлестірілген болса, онда табысты нәтиже береді. Білім алушылардың коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруға қойылатын талаптар пәннің бағдарламалық мазмұнына үйлестірілген әрі оның әдістемелік қамсыздандырылуын ұйымдастыратын модульдерде іске асырылуы тиіс. Демек, ЖОО-да білім берудің іргелілігіне қойылған талаптар жүйелеу және үлгілеу әдістеріне негізделген оқу пәнін жобалау кезінде жүзеге асырылады. Біздің пікірімізше, жоғары білімнің толықтығы пәндік білімнің іргелілігіне байланысты. Ол оқу бағдарламалары арқылы жүзеге асырылуы тиіс. Осы мақсатта:

1) оқу жоспарларында жалпы ғылыми, жалпы кәсіптік және арнайы дайындық бойынша оқу курстарының оңтайлы үйлесімі көзделген болуы тиіс;

2) оқу бағдарламаларында:

- болашақ маманды дайындау мақсаттарының толық ашылуы және оларды құрудың әдіснамалық негіздерінің бірлігі;

- кәсіби қызмет туралы білімнің жиынтық көрінісі;

- барлық оқу пәндері бойынша өзара байланысты қамтамасыз етілуі тиіс.

3) оқулықтар мен оқу құралдарында келесілер мазмұндалуы тиіс:

- кәсіби қызметке қажетті әдіснамалық білімдер (ғылыми фактілер, ғылыми теорияның құрылымы, танымның жалпы әдістері және т.б.);

- болашақ кәсіби қызметінің сипатымен тығыз және логикалық байланыстыра отырып, іргелі дайындықтың үлес салмағын тереңдету мен арттыруды қарастыратын пәндік-ғылыми білім;

- нысанның жай-күйін бағалау әдістері мен құралдары, өндіріс және т.б. мәселесінің әзірлену деңгейі туралы білім;

- болашақ маманның кәсіби жұмысы саласындағы жүйелік талдау әдістері туралы білім;

- кәсіби білім берудің әртүрлі сатыларындағы пәндік білімнің сабақтастығы;

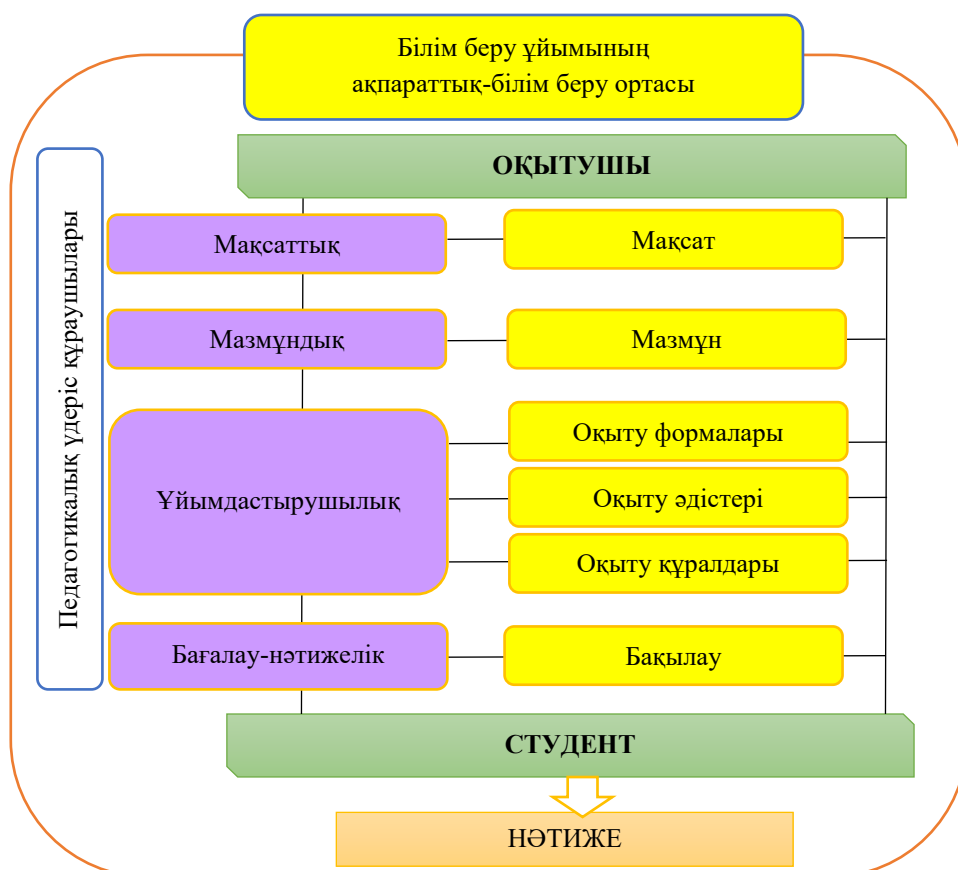
- білімді түсіндірмелі иллюстрациялық баяндаудан кәсіби қызмет мәселелерін әдістемелік баяндауға үйлесімді ауысуды қамтамасыз ету.

Л.П.Шигапова педагогикалық ұйымдастырылған үдеріс ретінде, ЖОО студенттерінің лидерлік сапаларын қалыптастыру келесі құраушыларды қамтуы тиіс деп тұжырымдайды: мақсаты, міндеттері, ұстанымдары, педагогикалық жағдайлар, іс-әрекет субъектілері, оқыту мен тәрбиелеудің әдістері мен технологиялары, әлеуметтік маңызы бар қызмет субъектілері, өлшемдер мен тиімділік көрсеткіштері [178].

Әдістемелік жүйе оқытудың мақсаттарымен, міндеттерімен және мазмұнымен анықталғанда ғана оқу процесін жоспарлау, бақылау, талдау және түзету енгізілген болса жұмыс істейді [179].

Осылайша, жоғарыда айтылғандардың негізінде, жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың, әдістемелік жүйесін, онда жүйе құраушы ұғымдар: ақпараттық даярлаудың білім беру ортасы, оқыту мақсаты, оқыту жүйесі (оқытушының қызметі), білім алушылардың қызметі және нәтижені 5-суреттегідей құрылымда бейнелеуге болады (сурет 5).

1. *Мақсатты құраушы.* Оқытудың мақсаты педагогикалық қызметтің мінсіз нәтижесін алуды реттейтін, бағыттаушы, реттеуші мүмкіндігі бар



Сурет 5 - Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың әдістемелік жүйесінің құрылымы

оқытуды анықтайтын дидактиканың негізгі санаты болып табылатындықтан, мақсатты құраушы оқыту технологиясын жобалаудың және құрастырудың аса маңызды кезеңі, оған барлық дидактикалық үдерістің нәтижелілігі байланысты.

Оқыту мақсаттарын айқындауға келесідей талаптар белгіленген:

- мақсаттар қоғамның әлеуметтік тапсырысын көрсетуі тиіс;
- мақсат қою кезінде білім алушылардың танымдық қабілеттерін дамыту деңгейін, психологиялық ерекшеліктерін, білім алушылардың іс-қимылға адамгершілік-интеллектуалдық дайындығын ескеру қажет;
- мақсаттар иерархиялық, жүйелі, үздіксіз сипатта болуы тиіс;
- мақсаттарды нақтылауға білім алушылардың болашақ іс-әрекеттерінің нақты сипаттамасымен қол жеткізіледі.

Оқыту мақсатын анықтау іс-әрекеттерді орындау тәсілдерін жоспарлау,

болжау элементін қамтиды. Мақсат ретінде іс-әрекет жобасын атауға болады, ол әр түрлі актілер мен операциялардың сипаты мен жүйелі реттелуін анықтайды. Мақсат түрлі іс-қимылдарды кейбір бірізділікке немесе жүйеге кіріктірудің тәсілі ретінде әрекет етеді.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру мақсатында 5B060400-Физика, 5B060200-Информатика мамандықтарының 2 курс студенттеріне «Көшбасшылық теориясы» (2 кредит, 3 семестрде) элективтік курсы оқытылды.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың дидактикалық мақсаттарын жіктеуді келесідей айқындаймыз: жүйелі, пәндік, деңгейлік, модульдік және нақты сабақтың мақсаты.

Жүйелік деңгей және жоғары білімі бар маманға қойылатын негізгі талаптарды анықтайды, себебі дайындық мақсаты айқын жалпы әлеуметтік сипатқа ие. Оқыту мақсаты, әдетте, білім алушыларды ұлттық және әлемдік деңгейге кіріктіруге дайындауға жоғары мектептерді бағдарлайтын білім беру заңдары мен стандарттарында тұжырымдалған.

Пәндік деңгейде жаратылыстану мамандықтары студенттерінің кәсіби дайындығы мазмұнын нақтылау [180], сондай-ақ, оқытудың мақсаттары мен міндеттеріне байланыстыру бойынша жұмысы жүзеге асырылады. Бұл деңгей нақты оқу пәндерін оқыту үшін дидактикалық мақсаттарды қалыптастыруды көздейді.

Осы деңгейде анықталған мақсаттардың айтарлықтай кемшілігі бар, ол нақты оқу сабақтарын өткізу үшін оларды пайдалану мүмкін еместігінен тұрады, өйткені тұжырымдар артығымен жалпыланады. Бұл қайшылықты шешу келесі деңгейлерде жүзеге асырылады - алдымен оқу деңгейлері шеңберінде, содан кейін - модульдік деңгейде және ақырында, нақты оқу сабағы деңгейінде.

2. *Әдістемелік жүйенің мазмұндық құраушысы* ақпараттық дайындық иерархиясын қамтитын жүйелік нысан ретінде білім алушының коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруда білім беру мазмұнын анықтау қажет. Бұл құраушы оқытылуға тиесілі пәндер мен білім беру ұйымының бағдарламасы немесе курсы негізінде құрылатын тақырыптардың жиынтығы.

Зерттеуші ғалымдар білім беру мазмұнын қалыптастыру деңгейін бөлу қажеттілігіне назар аударады. Мұндай деңгейлерге жалпы теориялық түсінік жатады, яғни қажетті мазмұн әлеуметтік тәжірибенің негізгі құраушылары туралы жалпылама түсінік түрінде тіркеледі, оны жаратылыстану мамандықтары студенттері оқу үдерісінде меңгеруі тиіс (оқу жоспарының деңгейі); оқу пәндерінің деңгейі - құрамы, мазмұны, мақсаттары мен қызметтері оқу бағдарламаларында көрсетіледі; оқу-танымдық қызметінің тікелей пәнін құрайтын оқу материалының деңгейі (оқулықтар, оқу құралдары және т.б.).

Келесі процедураларды қамтитын пәннің жалпыланған логикалық құрылымын жобалау алгоритмі барынша толық және нақты әзірленген:

- жеке элементтер жүйесі түрінде мазмұнды ұсыну;

- базистік білімді бөлу үшін мазмұн элементтерінің өзара байланыс матрицасын жобалау;

- символдық, графикалық немесе басқа формадағы базистік білімді модельдеу;

- базистік білім моделін олардың арасындағы ең ортақ түсініктер мен жүйелі байланыстарды бөлу мақсатында түрлендіру;

- ғылыми білімнің осы саласына тән танымдық қызметтің жалпы құрылымдарын қалыптастыру;

- жалпы тәсілдермен шешілетін жеке мәселелер жүйесін әзірлеу және т.б

Егер элективтік курс мақсатында пән мазмұнының тұтастығы пәннің негізгі желісін нақты қамтыса, оның ғылыми практикалық мәселелерінің пайда болуы жағдайларын, басқа пәндермен байланысын көрсетсе, барлық мәліметтерді студент нақты меңгерсе ғана қол жеткізуге болады [181].

Жоғарыда айтылғандардың нәтижесінде жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру мақсатында элективтік курсты құру үшін келесілерді негізге аламыз [182]:

- 1) курстың негізгі желісін таңдау, яғни оның мақсаттары мен міндеттерін нақты тұжырымдау;

- 2) курстың мақсат, міндеттеріне сәйкес бірыңғай жүйелі біртұтас оқу мазмұнын таңдау;

- 3) студенттің жас ерекшелігі мен кәсіби қызмет саласының ерекшеліктеріне байланысты студент меңгере алатын материалды ғана баяндау қажет.

Оқу материалын құру және оқытуды ұйымдастыру нақты нәтижелерге қол жеткізуге бағытталған мақсаттарға сәйкес жүргізілуі тиіс. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруға бағытталған білімді айқындауда алдымен коммуникативтік лидерлікті қалыптастыру мақсатында оқыту мазмұнын құрайтын білімді іріктеуге жүгінеміз.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру мақсатында берілетін білім жүйесін анықтау келесі талаптарға сәйкес жүзеге асырылады: жинақтау; толықтылық; сабақтастық; құрылымдау және модельдеу.

Осы талаптардың әрқайсысын толығырақ қарастырайық. Білімді жалпылау, ең алдымен, оқылатын пәннің «ядросын» бөліп көрсетуге мүмкіндік береді. Бұл әр түрлі нысандар мен үрдістер туралы нақты білімнің алуан түрлілігін осы пәндік салада зерттелетін жалпыланған білімнің аз көлеміне жеткізуге мүмкіндік береді.

Мұндай тәсіл курстың аксиоматикалық құрылымының негізін қалайды, бұл жаратылыстану-ғылыми және гуманитарлық пәндер үшін қажетті талап. Оқу материалын жинақтау келесі жолмен жүзеге асырылады: жалпыланған зерттеу нысандарын бөлу; жалпыланған зерттеу нысандарының түрлерін бөлу; зерттеу нысандарының жалпы қасиеттерін анықтау; зерттеу нысандарын құрайтын жалпыланған құрылымдық құраушыларды бөлу; зерттеу нысандарын

сипаттайтын үдерістердің жалпы түрлерін бөлу; үдерістердің жалпы қасиеттерін бөлу.

Енді жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудағы «Көшбасшылық теориясы» элективтік курсы мазмұнын қарастырайық.

Пәннің мақсаты: Студенттерге көшбасшылықтың теориялық негіздері туралы білім беру және олардың коммуникативтік көшбасшылық сапаларын жетілдіру.

Пәннің міндеттері:

- студенттерге көшбасшылықтың, коммуникативтік көшбасшылықтың теориялық негіздерін меңгерту;

- басқару дағдыларын қалыптастыру мен олардың көшбасшылық әлеуетін дамыту.

Пән мазмұны төменде көрсетілгендей 6 модульмен мазмұндалған:

Модуль 1. Көшбасшы тұжырымдамасы.

Модуль 2. Көшбасшының кәсіпқойлық, тұлғалық және эмоциональдық интеллекті.

Модуль 3. Топтар, топ қалыптастыру.

Модуль 4. Ұжымдық ақыл-ой еңбегін ұйымдастыру әдістері.

Модуль 5. Көшбасшының жақтастарының мотивациясы.

Модуль 6. Девиация мен жанжалдардың пайда болуы жағдайындағы көшбасшылық туралы.

Пән модульдері мазмұны

Модуль 1. Көшбасшы тұжырымдамасы. Көшбасшы түсінігі және оның менеджменттен айырмашылығы. Көшбасшылықтың классикалық теориялары. Көшбасшылықтың ситуациялық-құзыреттілік моделі. Көшбасшы ұстанымдары және басқару стилі.

Модуль 2. Көшбасшының кәсіпқойлық, тұлғалық және эмоциональдық интеллекті. Көшбасшының кәсіпқойлығы. Көшбасшының жоғары эмоциональдық интеллекті. Көшбасшы бейнесі. Көшбасшы портреті және профильдері. Көшбасшыларды даярлау. Көшбасшылық сипаттар мен бейнелер. Көшбасшының рөлі мен функциялары. Көшбасшы портретін жасау үдерісі. Көшбасшыларды дайындау және дамыту. Жүйелік ойлау және көшбасшы этикасы. Көшбасшының жүйелік ойлауының негіздері. Көшбасшы этикасы. Ұйым этикасы. Кемшіліксіз ұйым 1-ші деңгейлі көшбасшы іс-әрекетінің мақсаты ретінде. Ұжым түсінігі және ұжым модельдері. Ұжым үлгілері. Кемшіліксіз ұйым бейнесі және оның элементтері. Қызығушылықтардың кілттік топтарының көзқарастары тұрғысынан ақиқат кемшіліксіз инновациялық ұйым тұжырымдамасы.

Модуль 3. Топтар, топ қалыптастыру. Ұйымдағы топтардың типтері. Топтардың кілттік параметрлері. Топ динамикасы, «команда» түсінігі, факторлар және топтардың командаға айналуының кезеңдері. Тұлға және топ. Топтағы рөлдер. Топтағы мінез-құлық ережесі. «Грайс кодексі».

Модуль 4. Ұжымдық ақыл-ой еңбегін ұйымдастыру әдістері. Миға шабуыл. У.Гордонның синектика әдісі. Фокальдық нысандар әдісі. Дельфи әдісі. Искерлік ойындар. Кейс әдісі. «Коучинг» әдісі. Функциональдық талдау. Номинальдық топтар әдісі. «Алты шляпа» әдісі. Ұжымдық ақыл-ой еңбегін ұйымдастыру ұстанымдары.

Модуль 5. Көшбасшының жақтастарының мотивациясы. Қызметкердің еңбекке мотивациясы. Ұжымдағы адамдардың мінез-құлқының мотивациялық теориялары. Еңбекті ұйымдастыру және оның мазмұны - мотивация факторы.

Модуль 6. Девияция мен дау-дамайдың пайда болуы жағдайындағы көшбасшылық. Девианттық мінез-құлық теориясы, түрлері және факторлары. Девианттық топтық мінез-құлықтар. Коммуникативтік көшбасшы девиациялары. Ұжымдардағы дау-дамай және оны реттеу.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру мақсатында Көшбасшылық теориясы элективтік курсын оқыту мазмұнын іске асыру әдістемесін жасақтауда С.О.Пожарскийдің ұсыныстарын негізге алдық [183].

1) *Ситуациялық жағдайлар әдісі (case-study).* Оқытушылар ситуациялық жағдайлар (case method) әдісін дәрістерге қосымша ретінде немесе жеке курстар үшін негіз ретінде қолданады. Кейстердің оқытудағы маңыздылығы даусыз. Кейстер білім алушыларға мәселені анықтау, жағдайларды талдау, баламалы нұсқаларды бағалау, шешім қабылдау дағдыларын дамытуға көмектеседі. Бұл лекция барысында қол жеткізу қиын. Кейстік тапсырмалар дұрыс шешімдер қабылдауға тәжірибе жасап, басқалардың мәселелер бойынша пікірлерін тыңдап жағдайды талдау, объективтілік, жеделдік, әртүрлі күрделі жағдайларда бейімделе білу және қандай да бір тәжірибе сияқты қасиеттерді қалыптастыруға ықпал етеді. Мұның бәрін тиімді коммуникативтік лидерлік үшін маңызды қасиеттер деп атауға болады. Оқытушылар мен студенттер арасында кейстік тапсырмалардың танымалдығы бұл әдіске толық көшуді көздемейді. Оқытуда бұрынғыдай, негізгі рөлді дәрістер, теориялық білім атқарады.

2) *Тренингтер мен жаттығулар.* Тренинг - бұл қандай да бір технологияны қолдану тәсілдерін практикалық меңгеруге бағытталған оқытудың қарқынды түрі. Тренингтер оқытудың кез келген басқа түрінен барлық қатысушылардың белсенділігімен ерекшеленеді, сонымен қатар жұмыста қажетті коммуникативтік лидерлікке қажетті дағдыларды алуға ерекше көңіл бөлінеді.

Тренинг коммуникативтік лидерлікті дамыту үдерісінде оқыту тәжірибесінің ядросы, ал кейбір жағдайларда - адамды оқыту мен өзгертудің бірден-бір табысты әдісі деп анықталады [184]. Тренингте оқыту іс-әрекет жағдайында, алынған тәжірибені талдау, қатысушылардың кері байланысы жүргізіледі, бұл өзінің табысты жұмыс әдістерін және басқа адамдармен өзара іс-қимыл стратегиясын зерттеуге, сондай-ақ сабақ алуға және тренинг жағдайында көп нәрсені үйренуге мүмкіндік береді.

2) *Жобалар әдісі.* Жобалар әдісі, оқу-танымдық тәсілдердің жиынтығы

ретінде қандай да бір мәселені шешуге мүмкіндік беретін осы нәтижелерді алуға, білім алушылардың коммуникативтік іс-әрекеттерін, коммуникативтік лидерлігін дамытуға ықпал етеді. Білімгерлердің еңбекқорлығын, ынтасын, мақсаткерлігін, өз қызметінің нәтижесі үшін жауапкершілігін дамыту, жоғары адамгершілік пен азаматтықты тәрбиелеуге, жайлы орта құру тұрғысында оң нәтижелерге қол жеткізіледі.

4) *Өмірлік мысалдар*. Көптеген оқытушылар өз дәрістерінде теориялық білімді курстар тыңдаушыларына, тренингтер мен семинарларға қатысушыларға түсінікті және қолжетімді ету үшін нақты тұлғалар мен өндірістік лидер компаниялардан мысалдарды пайдаланамыз.

Дәріс барысында белгілі компаниялардың ең табысты басшыларының коммуникативтік қабілеттері мен коммуникативтік лидерлік дағдылары бойынша мысалдар келтірудің, олардың сапасын атап өтудің маңызы зор, және де тиімді басқару үшін өте қолайлы маман болу міндетті емес, жеке тұлға үшін туғаннан барлық қажетті лидерлік қасиеттерге ие болу мүмкін еместігін атап өтудің маңызы зор, өйткені тұлғаның көптеген қасиеттерін табысты дамытуға болады. Сонымен қатар, стандартты дәрістер, практикалық сабақтар шеңберінде де коммуникативтік лидерлікті қалыптастыру іске асырылады.

5) *Дебат*. Дебаттар - жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруда маңызды орын алатын интеллектуалды ойын. Пікірталастың мәні - екі команда ұсынылған тезис бойынша өз дәлелдері мен контраргументтерін қазылар алқасын өз әділдігіне сендіре отырып ұсынуында. Дебатқа қатысушы білімгерлер аса маңызды қабілеттерді меңгереді: - нақты дәлелдерді пайдалана отырып, ұстанымды негіздеу; - алынған ақпаратты талдау және мәселенің мәніне шоғырлану; - құбылыстар арасында логикалық байланыс орнату; - фактілер мен көзқарастарды ажырату, қателерді, бұрмалау мен стереотиптерді анықтау және т.б.

6) *Пікірталастар*. Пікірталас танымның тиімді интербелсенді әдісі. Пікірталастың мәні - бейтарап үшінші тарапты (төрешілерді) қарсыласыңыздың дәлелдерінен гөрі сіздің дәлелдеріңіз жақсы екеніне сендіру [185]. Пікірталасты ұйымдастыру кезінде оқу үдерісінде әдетте танымдық, коммуникативтік оқу мақсаттары қойылады. Сонымен қатар, пікірталастың мақсаты, әрине, оның тақырыбымен тығыз байланысты. Егер тақырып кең болса, ақпараттың үлкен көлемі болса, пікірталас нәтижесінде ақпаратты жинау және реттеу, баламаларды іздеу, олардың теориялық түсіндіруі және әдіснамалық негіздемесі сияқты мақсаттарға ғана қол жеткізуге болады.

Егер пікірталас тақырыбы тар болса, пікірталас шешім қабылдаумен аяқталуы мүмкін. Пікірталас кезінде студенттер бір-бірін толықтыра алады немесе бір-біріне қарсы тұра алады. Бірінші жағдайда диалогтың ерекшеліктері көрінеді, ал екінші пікірталаста дау сипаты болады. Әдетте, пікірталастарда осы элементтердің екеуі де бар, сондықтан пікірталас түсінігін тек дауға бағыттау дұрыс емес. Бір мәселе бойынша әр түрлі пікірлерді салыстыру

фактісінің бірінші кезектегі маңызы бар болғандықтан, өзара ажыратушы және өзара толықтырушы, өзара дамытушы диалог үлкен рөл атқарады.

Біздің зерттеу мәселеміз бойынша жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру мақсатында білім беру оның қандай ақпарат алуына емес, оны қалай алуына және қалай меңгеруіне байланысты. Осы орайда, оқыту әдістемесін қалыптастыруда америкалық педагог Эдгар Дейлдің «Оқыту конусы» құрылымына сүйену маңызды (сурет 6).

Жалпыланған деректерге сәйкес, ақпаратты оқу кезінде әдетте 10%, тыңдау кезінде – 20%, көру кезінде – 30%, бір мезгілде тыңдау және қарау кезінде – 50%, ал адам өзі жасап көргеннен кейін, ол әдетте 90% есте сақталады. Бұл өз кезегінде ежелгі ойшыл және философ Конфуцийді келесі сөзін растайды «Естігенімді –ұмытамын, көргенімді-есте сақтаймын, өз істегенімді -меңгеремін». Студенттердің ақпаратты тиімді игеруі үшін ғалым педагогтар тарапынан әртүрлі оқыту әдістері ұдайы жетілдіріліп, жаңасы ұсынылып келеді. Белсенді оқыту әдістері ұдайы толықтырылып, жаңартылып



Сурет 6 – «Оқыту конусы»

отырады. Бұл пікірді АҚШ-тың «Оқыту пирамидасы» Ұлттық тренингтік орталығының зерттеулері нәтижелері де растайды.

Ол оқуда қолданылатын әдістер мен ақпаратты меңгеру дәрежесі арасындағы тәуелділікті көрсетеді. Белсенді оқыту әдістері теориялық материалды меңгеруді айтарлықтай арттыруға мүмкіндік береді.

Белсенді оқыту әдістері деп білімгерлерді ой белсенділігіне, шығармашылық, зерттеушілік көзқарасты танытуға және мамандық бойынша әртүрлі міндеттерді шешу үшін жаңа идеяларды іздеуге ұмтылдыратын педагогикалық әсер етудің тәсілдері мен амалдарын түсінеміз. Зерттеушілердің пікірінше, белсенді оқыту әдістері білімгерлерде күрделі кәсіби мәселелерді өз бетінше түсінуге және бар факторларды, оқиғаларды терең жүйелі талдау негізінде зерттелетін мәселе бойынша оны практикалық қызметте іске асыру үшін оңтайлы шешім жасауға ұмтылуды туындатуы тиіс.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың әдістемелік жүйесінде дәстүрлі дәрістер (теориялық материалды зерттеуге арналған жоғары оқу орнында сабақ өткізудің анағұрлым қалыптасқан классикалық түрі), сонымен қатар проблемалық оқыту теориясына негізделген, мультимедиялық құралдарды пайдалана отырып *дәріс-визуализация, лекциялар, әңгімелер, конференциялар, кеңес сабақтар және т.б.* іске асырылды. Оқытудың бұл түрі, ең алдымен, теориялық білім алу, мотивация қалыптастыру, мазмұндық блокты зерттеу мақсаттарына қол жеткізу үшін пайдаланылды.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруды іске асыруда коммуникативтік лидерлікті педагогикалық ынталандыру маңыздылыққа ие. Ол келесі құраушыларды қамтиды [186]:

1. Диагностикалық құраушы. Жеке тұлға коммуникативтік лидерлік ұстанымын қабылдайды, түсінеді. Сондықтан студент үшін өзі туралы, басқа да белгілі бір білім кешенін, қарым-қатынас психологиясын қалыптастыруды қамтамасыз етуі тиіс (мұнда әр түрлі тесттер, тренингтер және т.б.).

2. Эмоциялық құраушы. Студенттің сезіміне өзін-өзі бекіту, әлеуметтік жауапкершілік, азаматтық борыш және тұлғаның ерік тетіктерін іске қосу мақсатында ықпал етуге бағытталған.

3. Перцептивті-топтық тетік. Әр түрлі даму деңгейіндегі топтарда тұлғааралық қарым-қатынасты түзету арқылы студенттің тұлғасына педагогтің әсері. Нәтижесі қарым-қатынас мақсатын, нысанын, құралдарын өзгертуі мүмкін.

4. Іс-әрекет құраушысы - студенттердің коммуникативтік лидерлікке бейімділігіне, лидерлік сапасын іске асыруға мүмкіндік беретін іс-әрекеттің түрлеріне қосылуы. Олар іскерлік ойындар, тренингтер, практикалық сабақтар, ұйымдастырушылық қызмет құралдары.

Оқытудың белсенді әдістері білімгерлердің жеке сапасы ретінде коммуникативтік белсенділікті қалыптастыруды, сондай-ақ оның тиімділігін арттыру және маңызды білім беру нәтижелеріне қол жеткізу мақсатында оқыту үдерісін жандандыруды көздейді. Алдымен топтық және жеке сабақ түрлерін біріктіретін жіктеуді қарастырайық.

1. Пікірталас әдістері (еркін және бағытталған пікірталастар, мамандардың кеңестері, өмірлік және кәсіби тәжірибелер және т.б. пікір алмасу) қатысушылардың тікелей қарым-қатынасында, өзара іс-қимылды ұйымдастыру

әрекетін орындайтын жетекшінің пассивті шеттетілген позициясында, пікір алмасу, қажет болған жағдайда топтық шешімді әзірлеу және қабылдау үдерістерін басқару.

2. Ойын әдістері (іскерлік, ұйымдастырушылық-іс-әрекет, имитациялық, рөлдік ойындар, психодрама, социадрама және т. б.), ойынның барлық немесе бірнеше маңызды элементтерін (ойын жағдайлары, рөлдер, белсенді ойнату, нақты оқиғаларды қайта құру және т.б.) пайдаланатын және бағытталған немесе басқа да себептер бойынша адамға қол жетпейтін жаңа тәжірибе алуға бағытталған.

3. Жарыс нәтижесінде білімгерлердің коммуникативтік іс-әрекетін жандандыратын рейтингтік әдістер (тиімділік рейтингтері, танымалдық рейтингтері), қол жеткізу қажеттілігін түзету.

4. Қатысушылардың мінез-құлқына бағытталған және ынталандырушы, түзетуші, дамытушы әсер етуге бағытталған тренингтік әдістер (мінез-құлықтық және жеке тұлғаға бағытталған тренингтер).

Белсенді оқытудың әзірленген әдістерінің көптігіне қарамастан, қазіргі уақытта:

- студенттердің кәсіби дайындығында оларды пайдалану қажеттілігі және оқытушылар құрамының жеткіліксіз дайындығы;

- студенттер мен оқытушылардың уақытша мүмкіндіктері шектеулі және үнемі жаңартылып отыратын ғылыми ақпараттың өсуі;

- ЖОО-да студенттерді даярлаудың қазіргі дәстүрлі тәсілдерімен және әртүрлі бағыттағы мамандарды даярлау кезінде белсенді оқыту әдістерін қолдану үлгісінің болмауымен байланысты қайшылықтар байқалады.

Осы қайшылықтарды шешудің мүмкін нұсқаларының бірі оқытудың белсенді түрлері негізінде ЖОО-да оқу үдерісін ұйымдастыруды ғылыми-әдістемелік қамтамасыз етуді жетілдіру және оларды кешенді пайдалану. Белсенді оқыту әдістерін кешенді қолдану студенттердің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруға оң ықпал етеді.

Сонымен қатар, бұл жаратылыстану мамандықтары студенттерінің оқыту мазмұнын өз бетінше меңгеруіне мүмкіндік беретін ойлау қасиеттерінің дамуына, жоғары оқу орнын бітіргеннен кейін де жылдам өзгермелі әлемдік дамудан қалыс қалмауға жол ашады. Белсенді оқыту әдістерін кешенді пайдалану кезінде оқытушы мен білімгерлер белсенділігі артады. Бұл оларға өз идеясын білдіруге, басқа адамдардың көзқарасын талдауға, белгілі бір қорытынды жасауға мүмкіндік береді.

Белсенді оқыту әдістерін жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруда кешенді қолдану психикалық қызметтің барлық төрт түрін жандандыруға мүмкіндік береді, атап айтқанда: ойлау, сөйлеу, әрекет ету және болашақ жұмыс жағдайларына бейімделу. Осының барлығы студенттің коммуникативтік лидерлігінің қалыптасуы мен кәсіби сапасының дамуын күшейтуге ықпал етеді.

Оқыту мақсаты, мазмұнына байланысты оқыту формасын анықтау маңызды. «Форма» ұғымы лат. forma сөзінен - заттың (құбылыстың) түрі,

үлгісі, құрылғысы немесе сыртқы түрі, оның пішіні немесе қабығы мағынасында аударылады. Форма ішкі байланысты, элементтер мен үдерістердің, құбылыстардың өзара және сыртқы жағдайлармен өзара әрекеттесуін ұйымдастыру тәсілін білдіреді.

Оқытуды ұйымдастыру формасы - бұл оқу-тәрбие үдерісінің сыртқы түрі, оқыту мазмұнын білдіру және өмір сүру тәсілі. Оқытуды ұйымдастырудың келесі түрлерін бөліп көрсетуге болады: жеке-жұптық, өзара оқыту, топтық оқыту, шағын топтар.

Оқу үдерісін ең тиімді іске асырылуы оқыту әдістері мен құралдарының дұрыс үйлесуі есебінен жүзеге асады.

Оқыту құралдары - бұл адам құрған нысандар, сондай-ақ білім беру үдерісінде оқытушы пен білім алушылардың алға қойылған оқыту, тәрбиелеу және дамыту мақсаттарына қол жеткізу үшін оқу ақпараттары мен құралдары ретінде пайдаланылатын заттары.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың әзірленген әдістемелік жүйесінде: ақпараттық құралдар (таңбалы жүйелер, оқулықтар мен оқу құралдары), дидактикалық материалдар мен құралдар (оқу мақсатындағы бағдарламалық құралдар, демонстрациялық мысалдар), оқу-әдістемелік жинақтар, оқытудың техникалық құралдары (аудиовизуалды құралдар, компьютер, телекоммуникация құралдары, бейнекомпьютерлік жүйелер, мультимедиа, виртуалды нақтылық) пайдаланылды. Оқыту құралдары пайдаланылатын шарттар (оқу жағдайы, оқытушының біліктілігі, студенттік аудиторияның ерекшеліктері және т.б.) мен олардың функционалдық мүмкіндіктерінің қойылған міндеттерге сәйкес келуімен айқындалатын біртұтас жүйені құрады.

3.2. Студенттердің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру әдістемесінің тиімділігін тәжірибелік-эксперименттік жұмыс барысында анықтаудың мақсаты, мазмұны мен кезеңдері

Жалпы ғылыми ұғымда эксперимент— бұл «қандай да бір құбылыстарды зерттеу мақсаттарына сәйкес келетін жаңа жағдайлар жасау арқылы немесе қажетті бағытта үдерістің ағымын өзгерту арқылы оларға белсенді әсер ету жолымен зерттеу» [187]. Эксперименттің мәні зерттеушінің алдын ала жоспарланған параметрлер мен жағдайларда оны зерттеу үшін педагогикалық үдеріске белсенді араласуынан тұрады. Эксперимент зерттелетін үдерістер мен құбылыстарға әсер ететін факторларды өзгертуге, оларды бірнеше рет шығаруға мүмкіндік береді. Оның күші дәл ескерілген жағдайларда жаңа тәжірибе жасауға мүмкіндік береді [188].

Педагогикалық эксперимент әдісі зерттеу жоспары бойынша сыналуды болатын және әрекет ететін жағдайлар шамалы немесе елеулі түрде өзгеретін қандай да бір қасиеттердің көріністерін мақсатты түрде бақылау.

Біздің зерттеу проблемамызға байланысты ұйымдастырылатын эксперимент барысында жаратылыстану мамандықтары студенттерінің

коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделін іске асыруға ықпал ететін жағдайлар арнайы жасалады.

Педагогикалық эксперимент жұмысының *мақсаты* – жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделін іске асыру, әдістемесінің тиімділігін практикалық тексеруден өткізу арқылы дәлелдеу.

Педагогикалық экспериментке мынадай міндеттер қойылды:

1. Арнайы кәсіби және мамандық пәндерді оқу барысында оқу үдерісінің құрылымын оңтайландыру.

2. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделін іске асыру.

3. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруға арнап жасалған әдістемені практикаға ендіру.

4. Тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың нәтижелерін статистикалық, математикалық өңдеу.

Тәжірибелік-педагогикалық эксперимент жұмысы 2016-2019 оқу жылдары Қожа Ахмет Ясауи атындағы Халықаралық қазақ-түрік университетінде, М.Әуезов атындағы Оңтүстік Қазақстан мемлекеттік университетінде жүргізілді. Тәжірибеге аталған оқу орындарының жаратылыстану факультеттерінің бақылау және тәжірибелік бір-бір тобынан барлығы 94 студент қатысты. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруға арналған тәжірибелік эксперимент жұмысы үш кезеңде іске асырылды:

1. Анықтау кезеңі (2016-2017жж.)

2. Қалыптастыру кезеңі (2017-2018жж.)

3. Бақылау кезеңі (2018 – 2019жж.)

Әр кезеңнің жұмыс барысы үнемі бақылауда болып, нәтижелері бекітіліп, қажетті көрсеткіштер алынды. Алынған нәтижелерді салыстыру, талдау және қорытындылау жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру деңгейінің өзгерісі жайлы қорытынды жасауға мүмкіндік берді.

Тәжірибелік-эксперименттік жұмысты тиімді ұйымдастыру мен жүргізуде келесі талаптар басшылыққа алынды: - мәселенің пайда болуының тарихи тұғырлары мен қатар, жалпы жағдайын алдын-ала талдау; - болжамды айқындау, оны зерттеу барысында нақтылау; - мәселенің педагогикадағы теориялық және практикалық жағдайын талдау; - зерттеу міндетін нақты анықтау; - эксперимент нәтижелерін жан-жақты бағалауға мүмкіндік беретін критерийлерді таңдау; - эксперимент барысы және педагогикалық үдеріске түзету ендіру бойынша ақпараттарды жүйелі алу.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру мақсатында жүргізілген педагогикалық эксперименттің *анықтау кезеңінде* келесі міндеттердің шешімі іздестірілді:

- эксперименттік зерттеудің мақсатын, міндеттерін анықтау; эксперимент жұмысының нысанын таңдау және оны жүргізуді теориялық тұрғыда негіздеу;

- эксперименттің болжамын тұжырымдау; экспериментке (эксперимент және бақылау тобы) қатысатын студенттер санын анықтау; іске асырылатын жұмыс формаларын анықтау;

- жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін диагностикалау әдістемелерін таңдау және олардың тиімділігін тексеру;

- студенттердің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруға байланысты дидактикалық кешен жасау;

- эксперимент нәтижесінде студенттер коммуникативтік лидерлігінің қалыптасуы деңгейінде болған өзгерістерді айқындау.

Эксперименттің анықтау кезеңін өткізу кезінде жаратылыстану мамандықтары студенттеріне психодиагностикалық әдістемелерді қалай толтыру керектігі туралы толық нұсқаулық берілді, сондай-ақ оларға зерттеу мақсаттары айтылды.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің лидерлік сапаларын айқындау мақсатында лидерлік қабілеттілікті анықтау әдістемесі (Е.Жариков, Е.Крушельницкий) (Қосымша Ә), тест «Мен–лидер» (А.Н. Лутошкин), субъектіліктің дамуы деңгейін анықтау мақсатында біз өз зерттеу міндетімізге бейімделген тұлғаның еріктік әлеуеті әдістемесін (Н.П.Фетискин) (Қосымша Ә), жаратылыстану мамандықтары студенттерінің субъектілігі мен сөйлеу қабілетін одан әрі анықтау үшін бейімделген тұлғааралық қатынастардағы рөлдік ұстанымдарды анықтау диагностикасы (Э.Берн) (Қосымша Б) пайдаланылды.

Коммуникативтік лидерліктің коммуникативтік белсенділік құраушысын анықтауда біз коммуникативтік бақылауды диагностикалау әдістемесін (М.Шнайдер) (Қосымша В), коммуникативтілік пен ұйымдастырушылыққа бейімділігін диагностикалау (В.А.Федорошин) әдістемесін (Қосымша Г) іске асырдық.

Коммуникативтік лидерліктің құраушыларын диагностикалаудың жоғарыда аталған әдістемелерінен өзге коммуникативтік лидерліктің қалыптасуының жалпы көрінісін толықтырушы педагогикалық зерттеудің дәстүрлі әдістері (әңгіме, бақылау, сауалнама, тестілеу) де пайдаланылды. Мысалы, жаратылыстану мамандықтары студенттеріне «Коммуникативтік-лидерлік» сауалнамасы жүргізілді.

Біз, зерттеу аясында жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру деңгейін анықтаумен бірге, олардың бүгінгі жоғары оқу орындарында, осы бағытта берілетін даярлығына деген көзқарасын танып білдік.

Зерттеу нәтижелері бақылау және эксперимент топтарындағы білім алушылардың коммуникативтік лидерлік көрсеткіштері мен ерекшеліктері туралы, оларды оқыту бойынша білімдері, қарым-қатынас құру іскерліктері мен

дағдыларының, жеке тұлғалық коммуникативтік лидерлігінің көрсеткіштері бойынша айқындалды.

2016-2017 оқу жылында жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігі көрсеткіштері мен деңгейлерін анықтаудағы өткізілген бақылау және эксперимент топтарындағы алғашқы бақылау қорытындысы, екі топтың көрсеткіштері де шамалары бірдей деңгейді көрсетті (кесте 9).

Кесте 9. Анықтау кезеңінде жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігінің мотивациялық құраушының қалыптасуы көрсеткіштері

Эксперимент тобы – 46 студент			Бақылау тобы – 48 студент		
Деңгейлері	%	Саны	Деңгейлері	%	Саны
Жоғары	28,3	13	Жоғары	29,2	14
Орта	47,8	22	Орта	43,7	21
Төмен	23,9	11	Төмен	27,1	13

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігінің деңгейін анықтау бойынша сандық және сапалық талдау жалпы тенденцияларды айқындауға мүмкіндік берді:

- жаратылыстану мамандықтары студенттерінің басым бөлігіне коммуникативтік лидерлікке мотиві бар, оны іске асыру мақсатында қарым-қатынас қабілеттерін, іскерліктері мен дағдыларын жетілдіруге даярлықтарын көрсетті;

- коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру үшін білімдерін, іскерліктері мен дағдыларын жетілдіруге жоғары ұмтылыстары анықталды;

- білімгерлерде кәсіби коммуникативтік лидерлікті іске асыруға оң көзқарастар туындады.

Келесі кезекте болашақ жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігінің мазмұндық құраушы анықталды (кесте 10).

Кесте 10. Анықтау кезеңінде жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігінің мазмұндық құраушының қалыптасуы көрсеткіштері

Эксп.тобы-46			Бақ.тобы -48		
Деңгейлері	%	Саны	Деңгейлері	%	Саны
Жоғары	19,6	9	Жоғары	22,9	11
Орта	45,6	21	Орта	39,6	19
Төмен	34,8	16	Төмен	37,5	18

Эксперимент және бақылау тобындағы жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлік мазмұнын терең меңгермегендігін көрсетті.

Коммуникативтік мотивация мен білімді негіз ететін іс-әрекеттік құраушының көрсеткіштері жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігінің құраушысы ретінде алынып, анықтау экспериментінде тексерілді.

Нәтижесі төмендегідей болды (кесте 11).

Кесте 11. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігінің іс-әрекеттік құраушының қалыптасуы көрсеткіштері

Қалыптастырылу деңгейлері			Анықтау эксперименті		
Эксп.тобы-46			Бак.тобы -48		
Деңгейлері	%	Саны	Деңгейлері	%	Саны
Жоғары	13,04	6	Жоғары	16,67	8
Орта	56,53	26	Орта	52,08	25
Төмен	30,43	14	Төмен	31,25	15

Мұнда жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлікті көрсететін әрекеттерді толыққанды орындай алмайтындықтары мен ұйымдастыру негіздерін толық мәнді түсінік, оны практикалық тұрғыдан жүзеге асыруы төмен деңгейді көрсетті.

Анықталған кемшіліктерді жою және оны түзету біздің зерттеуіміздің қалыптастыру эксперименті үшін бағыт-бағдар болады. Анықтау эксперименті барысында жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру барысына білім беру бағдарламалары мазмұнының үлесі зерделенді, талдау жасалды және олардың мүмкіндіктері қарастырылды.

Анықтау экспериментінің алынған нәтижелері жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігінің деңгейін жоғарылату үшін қалыптастыру экспериментін өткізуді талап етті.

Сауалнама нәтижелері оқытушылармен жүргізілген әңгімелесулер және жаратылыстану мамандықтары студенттерін бақылау нәтижелерімен расталды. Анықтау эксперименті бойынша алынған нәтижелерді тұтас жақсартуға қол жеткізу үшін біздің пікірімізше «Көшбасшылық теориясы» элективтік курсының әлеуетін кеңінен пайдалану қажет.

Анықтау эксперименті нәтижесінде айқындалған кемшіліктерге сәйкес, қалыптастыру эксперименті жүргізілді. Эксперименттің қалыптастыру кезеңінде жүргізілген сауалнамаға сәйкес жоғары оқу орындарында (ЖОО) коммуникативтік лидерлікті қалыптастыруға арнайы сағаттардың аз бөлінетіндігі мен жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруға мүмкіндік аз екендігіне назар аударылды.

Тәжірибелік-эксперименттік жұмыс барысында Қазақстан Республикасы мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарттары, Қазақстан Республикасының білім беру тұжырымдамалары, жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруға байланысты мүмкіндіктер қарастырылды.

Қалыптастыру экспериментінің мақсаты: жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру әдістемесін іске асыру.

Эксперименттің *қалыптастыру кезеңінде* тәжірибелік-эксперимент жұмысы ұйымдастырылып, оған мынадай міндеттер қойылды:

- тәжірибелік-эксперимент жұмысының мазмұнын іріктеу;
- жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделін іске асыру;
- оқу үдерісіне ендірілген әдістеме тиімділігін анықтау;
- аралық кесінді бақылаулар арқылы жаратылыстану мамандықтары студенттердің коммуникативтік лидерлігінің қалыптасуы деңгейіндегі өзгерістерден мәліметтер жинау;
- тәжірибелік-эксперимент үдерісінде кездескен қиыншылықтар мен кемшіліктерді анықтау және оларды жоюдың жолдарын іздестіру іске асырылды.

Жүргізілген педагогикалық эксперимент барысында жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруда «Тұлғааралық коммуникация психологиясы», «Көшбасшылық теориясы» элективтік курстарын оқыту келесі мақсаттарды көздеді:

- жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруда олардың жүйелі білім игеруіне қол жеткізу;
- болашақ кәсіби қызметтерінде бәсекеге қабілеттілігінің маңызды кепілі ретінде жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру.

Енді жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруда «Көшбасшылық теориясы» элективтік курсын оқыту әдістемесінен мысалдар келтірейік.

Практикалық сабақ

Сабақтың тақырыбы: Лидер және команда

Талқылау үшін сұрақтар

1. Командамен жұмыс істеу кезіндегі лидерлік.
2. Белбин бойынша командалық рөлдер.
3. Ұйымдағы PERFORM моделі.
4. Командадағы лидерлік стильдері.

Практикалық тапсырмалар

1. Топтық өзара әрекеттесуді тестілеу. Төменде сипатталған жағдайларды мұқият оқыңыз және сіз таңдаған іс-әрекеттердің сол нұсқасын таңдаңыз.

1.1. Сіз бір уақытта екі жедел тапсырма алдыңыз: сіздің тікелей және жоғары тұрған басшыдан. Тапсырмаларды орындау мерзімін келісу үшін уақыт жоқ, жұмысты шұғыл бастау қажет.

Қалаған шешімді таңдаңыз:

А. Бірінші кезекте мен көп сыйлайтын адамның тапсырмасын орындай бастаймын.

- B. Алдымен менің ойымша, ең маңызды тапсырманы орындаймын.
- C. Алдымен жоғары тұрған бастықтың тапсырмасын орындаймын.
- D. Мен өзімнің тікелей бастығымның тапсырмасын орындаймын.

1.2. Сіздің екі әріптестеріңіздің арасында табысты жұмыс істеуге кедергі келтіретін қақтығыс пайда болды. Олардың әрқайсысы жеке-жеке өз позицияңызды қолдау үшін Сізге өтініш жасады. Бұл жағдайда өз мінез-құлқыңызды таңдаңыз.

A. Мен жұмыстағы қақтығыстың жолын кесуге, ал даулы қарым – қатынастарды шешуге тиіс-бұл олардың жеке ісі.

B. Үшінші, мүдделі емес тараптың өкілдерінің қақтығысын анықтауды өтінген дұрыс.

C. Ең алдымен қақтығыстың себептерін түсінуге және татуласудың екі тәсілі үшін қолайлысын табуға тырысу.

D. Қақтығысушылар үшін кімнің беделге қызмет ететінін анықтау және сол адамдарға әсер етуге тырысу.

1.3. Сіз бір топпен немесе бейресми жағдайда, демалыс кезінде сөйлескен кезде, неге бейім?

A. Ұйым мүддесі бойынша Сізге жақын сөйлесуді жүргізу.

B. Әңгімеге үн қосу, даулы мәселелер бойынша пікірлерді анықтау, өз көзқарасын қорғау, басқа пікірге сендіруге ұмтылу.

C. Сөйлесудің жалпы тақырыбын бөлісу, өз пікірін білдірмеу, ортақ көзқарасты қолдау, өзінің белсенділігімен ерекшеленбеуге, тек әңгімелесушілерді тыңдауға ұмтылу.

D. Өз мәселелері туралы айтпауға, қарым-қатынаста делдал болуға, басқаларына еркін және мұқият болуға ұмтылу.

1.4. Жағдайды ойластырыңыз: бағынышты адам сіздің тапсырмаңызды екінші рет мерзімінде орындамады, бірақ мұндай жағдай қайталанбайды деген сөз берді. Сіз қалай түсінесіз?

A. Тапсырманы орындауды күту, содан кейін соңғы рет ескерте отырып, оңаша айту.

B. Тапсырманы орындауды күтпеу, тапсырманы қайталап орындаудың үзілу себептері туралы сөйлесіп, тапсырманы орындауға қол жеткізу.

C. Тәртіп бұзушымен қалай жұмыс істеу керек екендігі туралы ұжымда беделге ие тәжірибелі қызметкермен кеңесу?

1.5. Сіз басшысы болып тағайындалған ұйымда ұжымдық маңызды тапсырманы аяқтаудың ең қиын кезеңінде сіздің топ мүшелерінің бірі ауырып қалды. Кіші топтың әрбір мүшесі өз жұмысын орындаумен айналысады. Жұмыс орындалуы тиіс. Қандай шешім қабылдайсыз?

A. Сіз бұл жұмысты біреуге жүктейсіз, әрі оны жасауға өзіңіз көмектесесіз.

B. Топ мүшелерімен орын алған жағдайдан қалай шығуға болатындығы туралы кеңесесіз.

С. Топтың ең белсенді өкілдерімен алдын ала талқылай отырып, одан кейін шешім қабылдайсыз.

Д. Топтың ең тәжірибелі және сенімді мүшесімен кеңесіп, жоқ адамның жұмысын орындай бірге орындай отырып, ұжымды құтқарасыз.

1.6. Сізде ортақ тапсырма тапсырылған топ мүшесімен өзара түсініспеушілік орын алды. Мысалы, мұның себептері анық емес, бірақ қарым-қатынасты қалыпқа келтіру қажет. Сіз бірінші кезекте не істейсіз?

А. Өзара қарым-қатынастың шынайы себептерін анықтау үшін әріптесті ашық сөйлесуге шақырамын.

В. Ең алдымен оның мінез-құлқын түсінуге тырысамын.

С. Мен оған: «біздің өзара қарым-қатынастарымыздан іс зардап шегеді. Бұдан әрі қалай жұмыс істеуге келісетін кез келді» деймін.

Д. Біздің өзара қарым-қатынасымыздан хабардар болған және оларды қалыпқа келтіруде делдал бола алатын басқа бір топ мүшелеріне жүгінемін.

Тест адамның командалық қарым-қатынастағы өзінің жеке ұстанымын білдіруге бейімділігінің немесе бағдарларының төрт түрін өлшейді. Егер жауаптардың ең көп саны D нұсқасына сәйкес келсе - әр түрлі мәселелерді шешу және әріптестермен өзара қарым-қатынас жасау кезінде сіз ең алдымен істің мүдделеріне бағытталасыз. Әрине, бұл мақұлдауға лайық, алайда біз сізге «адам факторына» назар аударуға кеңес береміз, себебі бұл параметр сондай-ақ адамдардың жұмыс өнімділігіне айтарлықтай әсер етеді. Егер С нұсқасы басым болса - іскерлік мәселелерде сіз өзіңізге бағдарланасыз. Сіз барлық мәселелерді өз бетінше шешуді, өзіне жауапкершілік алуды, жағдайға белсенді ықпал етуді қалайсыз.

2. PERFORM үлгісін қолдану. Мінсіз үлгіден қаншалықты шындықтың айырмашылығы бар екенін бағалау.

3. Командаларға бөлу, Белбиннің командалық рөлдерінің жіктелуіне сәйкес барлық рөлдер ұсынылатын бизнес-жағдайды модельдеу. Жағдайды көрсету. Талқылау.

4. Талқылау үшін жағдай «Үш жұмысшы кірпіш қалайды». Олардың біріншісі не жасаудасыз деген сұраққа: «Мен кірпішті қалаймын»; Екіншісі: «Мен қабырғаға тұрғызамын», Үшіншісі: «Біз Құдайға мінажат етуге болатын ғимаратты салудамыз» деп жауап берді. Олардың қайсысы өзара тәуелділіктің мағынасын және оның мақсатын түсінеді? Әркім қандай командалық рөл атқарады?

Өзіндік жұмыс тапсырмалары

1. Белбин жіктелуінен ерекшеленетін командалық рөлдердің жіктелуі. Бұл тәсілдерге жазбаша түрде салыстырмалы сипаттама беру.

2. Белбин жіктелуіне сәйкес қандай рөлдерді талдау сізге қолайлы. Сіз оны өзгерткіңіз келе ме? Осы тақырыпқа эссе жазыңыз.

Бақылау сұрақтары

1. Ресми және бейресми көшбасшылықтың айырмашылығы неде?

2. Ұйымдағы команданың функциялары қандай?

3. Командалық рөлдер - күмәнді болуы мүмкін бе?
4. Жоғары тиімді команданың сипаттамалары қандай?
5. Командалық көшбасшылықтың факторларын атаңыз.
6. Табысты команда көшбасшысының портреті қандай? [189].

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудағы ең тиімді оқыту технологиясы - тренинг. Тренинг ағылшын тілінен аударғанда «train» - жаттықтыру, жаттығу деген мағынаны білдіреді. Тренинг –тұлғааралық қарым-қатынасқа, коммуникативтік және кәсіби іскерлікке бағытталған психотерапиялық, психокоррекциялық және оқыту әдістерінің жиынтығы.

Тренинг терминін ғылыми қолданысқа М.Форверг енгізді. Коммуникативтік тренингтер тұлғалық қарым-қатынас орнатуға, басқалармен қарым-қатынасқа түсуде қиналатындар үшін жүргізіледі, яғни тұлғаның жалпы коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруға және жетілдіруге мүмкіндік берді.

Тренингтер барысында жиі пайдаланылған жаттығулар:

1 жаттығу. "Харизмалы тұлға".

Мақсаты: харизмалы мінез-құлық белгілерін қарастыру (лидерлік сапа).

Жаттығу барысы. Топқа «харизмалы тұлға» ұғымын талқылау ұсынылды. Қатысушылар харизмалы тұлға кім екенін сипаттайтын нақты шешімге келген соң, студенттерге харизмалы лидер болу үшін не істеу қажет деген сұрақ қойылды. Одан кейін қатысушыларға үш-төрт адамнан топтарға бөлу ұсынылды. Әрбір топ үшін бірінші тапсырма: харизмалы адаммен кездесу туралы өз әсерлерімен бөлісу: ол кім, бұл тұлға; оның харизмсі неде; сіз не қалайсыз және одан не үйренер едіңіз. 10-15 минуттан кейін жұмыстың келесі кезеңіне өту ұсынылды — әңгіме негізінде естілген тарихтың мағынасын көрсететін мүсінді құру. Харизмалы тұлғаның мүсінін жасағаннан кейін келесі мәселелерді талқыланды: лидерге харизмалы болу керек пе?; топшаларда жұмыс қалай жүргізілді?; Тренингке қатысушылар айтқан тарихтардың қайсысы есте қалды?; Сіз харизмалы тұлға болу үшін не істей аласыз?; Оны қалай үйренуге болады? Мағынасындағы сұрақтар талқыланды. Мұндай тренингті өткізу үшін 30-40 минут жеткілікті болды.

2 жаттығу. «Коммуникативтік лидерлік стилі».

Мақсаты: міндеттерді шешуде, өзінің коммуникативтік лидерлік қызметін атқаруда, сондай-ақ топтық қызмет нәтижесіне лидер позициясының ықпалында түрлі стильдердің лидерлеріне тән айырмашылықтарды іс жүзінде пысықтау.

Жаттығу барысы.

1 кезең. Қатысушыларға «Коммуникативтік лидер туралы ойлаған кезде, мен өзімді елестетемін...».

Топқа келесісұрақтар қойылды:

Жад суретін кім салады?

Кімнің тұлғасы орайлы сипатталды?

Осы коммуникативтік лидер тұлғасының ең жарқын белгілері қандай?

Коммуникативтік лидер деген кім?

Сіздің коммуникативтік лидеріңіз ресми/бейресми санатта ма?.

Коммуникативтік лидерлердің екі түрі болуы мүмкін: міндетке бағытталған және адам қарым-қатынасына бағытталған. Сіз ойлаған тұлға екі түрдің қайсысына (немесе – аралас) жатады?; Сіз айтқан тұлғалардың лидерлік стилі қандай?

2 кезең. Топты үш топқа бөлінді, әрқайсысында топ жетекшісі рөліне бір өкілді таңдау ұсынылды. Таңдау аяқталған соң, кіші топтар үшін таңдалған лидердің рөлі анықталды: бір топ демократиялық лидерге бағынды, екіншісі — коммуникативтік лидерге бағынды, үшінші топ авторитарлық лидермен жұмыс жасады. Әрбір кіші топ белгілі бір міндетті шешті, содан кейін таңдалған лидерлердің әрқайсысының бағынысындағы жұмыс туралы әсерлерімен бөлісті.

3 жаттығу. Smart, Spin, Swot.

Мақсаты: тиімді іс-әрекет құралы ретінде жоспарлау моделдерін пайдалануды үйрету; мәселені әртүрлі тәсілдеуде көру қабілетін дамыту.

Классикалық және мақсаттарды қою, өзгерістер мен жоспарлаудың ең танымал үлгілерінің бірі SMART моделі:

S – (specific) - нақты;

M (measurable) - өлшенетін;

A (attainable) - қолжетімді;

R – (realistic) - шынайы;

T (timebound) - уақыт бойынша белгілі.

Студенттерден осы модельдің көмегімен болашақ жоспарларын тексеріп, қателіктерді, мәселелерді болдырмау үшін өз мүмкіндіктерін нақты бағалай алуы сұралды.

Келесі пайдаланылған техника – «Он W Заңы», өйткені «неге?» және «не үшін?» сұрақтары ағылшын тілінде осы әріптен басталады.

Студенттерге болашақ мамандықты таңдауға байланысты сұрақтарды қоюға мүмкіндік берілді. Осы мәселені шеше отырып, студенттер екі бағанға «неге?» және «не үшін?» деген сұрақтарға 10 жауаптан әзірледі.

Қойылған сұрақтарға жауаптарды тұжырымдау олардың миын мәселеге әртүрлі көзқарасты шоғырландырумен алынды.

Модель SWOT - мәселені талдау техникасы.

Бұл: S (strong) — күшті жақтары;

W (weak) – әлсіздік;

O (opportunity) – мүмкіндіктер;

T (threat) – қауіптер.

Студенттер осы модельдегі өз мәселесін талдап, таңдалған жобаның күшті жақтары, мәселесі, міндеттері, әлсіздік қандай және шығынды қалай азайтуға немесе оны жоюға болады, идеяны табысты іске асыруға қандай жаңа мүмкіндіктер ашады деген сұрақтарға жауап алу қажет.

Мәселелерді жоспарлау мен талдаудың тиімді техникасы болып табылатын тағы келесі модель, *Spin моделі* жоспар/идеяның келесі элементтерін шығармашылық ойлаудан тұрады:

С-жағдай. Ол қандай? Бастапқы позициялардың барынша шынайы сипаттамасы.

Р-мәселе. Мәселе неде? Күш теңгерімділігі, тепе-теңдік қайда бұзылған? Қазіргі жағдайда не ұнамайды? Қандай өзгерістерге қол жеткізу қажет?

І- мәселені тиімді шешу үшін бізде бар құралдар (материалдық, қаржылық, зияткерлік қорлар, әдістемелік құралдар).

Н - жаңа ақиқат. Табысты іске асырылған жоспардың мәселесін шешу нәтижесінде қалыптасуға тиіс жаңа жағдайды тұжырымдау.

Жұмыс барысында тренинг жетекшісі студенттер тобын әр техникамен жекелей таныстырды. Топтық өзара әрекеттестікте команданың өзекті міндеттерін, идеяларды және жобаларды, модельдердің бірін немесе шығармашылық талдау мен жоспарлаудың барлық тәсілдерін пайдалана отырып қарауды ұсынды. Қорытынды – талдау және жоспарлау модельдерінің топтық және жеке жұмыста қаншалықты табысты болғанын талқыланды.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру әдістемесі бойынша ұйымдастырылған тренингтік сабақтар нұсқаулықтары қосымшада келтірілді (Қосымша А).

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруда келесі *пікірталас түрлері пайдаланылды*:

Пікірталас-диспут. Студенттерге пікірталас тақырыбы жарияланып, тілек білдірушілерге (кейде арнайы тақырыптарда дайындалған студенттерге) сөз берілді. Диспуттың барысы ішінара жетекші анықталды.

Конференция - талқылау мен дау мәселенің жай-күйі немесе кейбір жұмыстың нәтижелері туралы қысқа хабарламамен алдын ала жүргізілетін пікірталас түрі. Конференция үшін ұсынылған тезистердің толық дәлелділігі, оларды талқылау маңызды болды.

Прогрессивті пікірталас. Оның мақсаты - қатысушыларды тиісті коммуникативтік дағдылар мен дағдыларда бір уақытта жаттықтыру мәселесін топтық шешу. Пікірталастың бұл түрі 5 кезеңде іске асырылды:

а) идеяның пайда болуы (қатысушыларға осы мәселені шешу жолдары туралы идеяларды ұсынуға уақыт берілді);

б) барлық ұсыныстар тақтаға жазылды;

в) ұсынылған әрбір нұсқа талқыланды;

г) ең қолайлы нұсқалар қарастырылды, содан кейін олар маңыздылығы бойынша орналастырылды, яғни идеяларды верификациялау жүзеге асырылды;

д) пікірталас жетекшісі тарапынан талқылаулар ұйымдастырылды, оның нәтижесінде ең көп дауыс алған шешімдер қалды, олардың ішінен түпкілікті маңыздысы таңдалды.

Пікірталастың мұндай түрі топтық шешімді тез және тиімді қабылдай білуге көмектесті.

Пікірталас-жарыс. Барлық қатысушылар командаларға бөлінді. Ұсынылған шешімдерді бағалау критерийлерін анықтайтын қазылар алқасы таңдалады: шешімнің тереңдігі, оның дәлелдемесі, қисындылығы, нақтылығы,

қойылған мақсаттың баламалылығы. Пікірталас тақырыбы мен балл жүйесі келісілді.

Бұл жағдайда оқытушының өзі пікірталас жүргізді.

Соңында мәселені немесе мәселелік жағдайды шешудің ұсынылған нұсқаларын ұжымдық талқылау жүргізілді. Одан кейін қазылар алқасы нәтижелерді жариялайды, оларға түсініктеме берді.

Пікірталасты өткізуде әртүрлі ұйымдастырушылық әдістемелер қолданылды.

«Сұрақ-жауап» әдістемесі. Бұл әдістеме түрі қарапайым әңгімелесу айырмашылығы белгілі бір бағытта сұрақтар қою, әңгімелесу үшін қатысушылармен пікірталас-сұхбат болуында. Сұхбат жүргізу стратегиясы сұхбаттасушының мүдделерін, жағдайын, қарым-қатынасын түсіну ниетінен; әңгімелесушіні қабылдауға, ал қажет болған жағдайда оның сенімін түсінуге көшу арқылы іске асырылды.

«Жартылай дауысты талқылау» әдістемесі. Бұл әдістеме кіші топтарда жабық пікірталас жүргізуді көздейді, одан кейін жалпы пікірталас жүргізілді, оның барысында өзінің шағын тобының пікірін оның лидері баяндады және бұл пікірді барлық қатысушылар талқылды.

«Клиника» әдістемесі. Клиника әдістемесін қолданған кезде қатысушылардың әрқайсысы ұсынылған мәселелік жағдайдың «себебін» ашық талқылауға алдын ала бере отырып, шешімнің өз нұсқасын әзірледі, содан кейін бұл шешімді басшы ретінде, сол сияқты осы мақсат үшін арнайы бөлінген сарапшылар тобы баллдық шкала бойынша немесе алдын ала қабылданған «жағымды-жағымсыз» жүйе бойынша бағалады.

«Лабиринт» әдістемесі. Бұл пікірталастың түрі бірізді талқылау әдісі деп аталады, ол өзіндік кадамдық процедураны білдіреді, Мұнда барлық шешімдер, оның ішінде дұрыс емес шешімдер де талқыланды.

«Эстафета» әдістемесі. Әрбір қатысушы сөзді қажет деп санайтын адамға беру арқылы іске асырылды.

Ұйымдастырылған пікірталастар дамудың төрт сатысында өтті: *бағдарлау, бағалау, шоғырландыру және рефлексивті талдау.*

Бағдарлану кезеңінде пікірталасқа қатысушылар мәселеге және бір-біріне бейімделді, яғни осы уақытта қойылған мәселені шешуге белгілі бір тұғыр әзірленді.

Бағалау кезеңі, әдетте, салыстыру, жеке тұлғалардың қақтығысы өсе алатын идеялар қақтығысы жағдайында өтті.

Шоғырландыру сатысында белгілі бірыңғай немесе ымыралы пікірлерді, тұғырларды, шешімдерді әзірлеу іске асырылды.

Рефлексивті талдау және қорытынды шығару. Пікірталастың маңызды элементі — оны талдау. Сабақтың қорытындысы шығарылды, пікірталасқа қатысушылар тұжырымдаған қорытындылар талданды, мәселені дұрыс түсінудің негізгі сәттері атап көрсетілді, пікірталас тақырыбының нақты мәселелері бойынша қисынды, қате пікірлері, дәрменсіз жекелеген сұрақтар көрсетілді. Сөздің мазмұнына, дәлелдердің тереңдігіне және ғылымилығына,

ойдың дәлдігіне, түсініктердің дұрыс қолданылуына назар аударылды. Сұрақтарға жауап беру, дәлелдемелер мен теріске шығару тәсілдерін пайдалану, түрлі полемика құралдарын қолдана білу бағаланды.

Кері байланыс алу үшін пікірталасқа қатысушылардың ауызша немесе жазбаша пікірлері қолданылды.

Дискуссияның салдары:

а) пікір-талас қатысушыларының басқа көзқарастарына лайықты құрмет және түсіну ретінде көзқарас таныту қалыптасты;

б) конструктивті жанжалды шешу, дискуссиядағы қайшылықтарды, оңтайлы міндеттерді шешу стратегиялары іске асырылды;

в) конструктивті дауды шешу бойынша пікірталастарда қатысушылардың сабақ жетекшісіне жалғыз дұрыс көзқарас емес, жалпы жұмыс бойынша тәжірибелі әріптеске деген қарым-қатынасы қалыптасты.

- тең құқықты субъект-субъектілік қатынастар;
- «мен жақсы, сен жақсы» позициясы (Э. Берн);
- позиция «мені дұрыс түсініңіз»;
- шындық бәрінен жоғары;
- пікірдегі құрмет пен достық.

Дискуссиядағы тәртіп ережелері:

- Мен адамдар емес, идеяларды сынаймын;
- Менің мақсатым «жеңіске» емес, ең жақсы шешімге келу;
- Мен қатысушылардың әрқайсысын талқылауға қатысуға шақырамын;
- Мен олармен келіспесем де, әр адамның түсінігін тыңдаймын;
- Мен алдымен екі позицияға қатысты барлық идеялар мен фактілерді анықтаймын;
- Мен мәселені түсініп, екі көзқарасты түсінуге тырысамын;
- Мен өз көзқарасымды фактілер мен сенімді дәлелдердің әсерінен өзгертемін.

Қазіргі студенттердің «жылдам әрі бірден қол жеткізуге» ұмтылысын, олардың уәждемесі мен қызығушылықтарының жиі өзгеруі және қазіргі әлемде барлық үлкен сұранысқа ие жобаларды басқарудың икемді әдістемелерін алып отырғандығын ескере отырып, тиісінше, оларға ие кәсіпқойлар еңбек нарығында анағұрлым бәсекеге қабілетті, Agile қағидаттарына сәйкес оқу үдерісін қисынды түрде құру назарға алынды.

Біз бұл жағдайда жоба деп қорлардың шектелуі жағдайында бірегей нәтижеге қол жеткізуге бағытталған уақытша іс-шараны түсінеміз.

Осы орайда, сабақтарды ұйымдастыру үшін икемді әдістемелер (Agile) мен scrum құрал-саймандарын пайдалану тиімді.

Бұл оқыту әдісінің негізіне келесі қағидаттар алынған.

1. Оқытушы - танымға мотиватор және жаңашыл.
2. Құзыреттілік теориялық білімдерден маңызды.
3. Коллаборация «ішкі тәртіп ережелерінен» маңызды.
4. Өзгермелі әлемде жаңа құзыреттіліктерді меңгеру құзыреті.

Agile-сабақ әдістемесі

Бұл оқыту әдістемесі бойынша оқу тақырыбын зерттеу барысында scrum-тұғырды қолдану келесі сипатта іске асырылды. Тақырыпты оқу үдерісі апталық ұзақтықтағы спринттерге бөлінді. Өнім сапасында студенттердің меңгерген білім, іс керлік, дағдылары мен құзыреттері назарға алынды, ал өнімнің беклогы (Product Backlog) – «Көшбасшылық теориясы» элективтік оқып үйренуге қойылатын талаптар мен тапсырмалар. Көп жағдайда барлық талаптарды құру және олардың сақталуын қадағалау өнім иесіне тиесілі болады, біздің жағдайымызда ол – оқытушы. Scrum-шебер– команда жұмысын үйлестіру мен үдерістерге қосымша жауап беретін және командадағы әлеуметтік ахуалды қолдауды іске асырушы. Scrum - шебер рөлін студент атқарады.

Бұл әдістеме бойынша жоба ретінде оқып үйренілуі тиіс тақырыпты белгіледік. Кез-келген тақырыпты оқып үйрену, яғни жобамен атқарылатын жұмыс үш кезеңде іске асырылады: жоспарлау, іске асуы, аяқтау. Оларды толығырақ қарастырайық.

Әрбір спринтке беклогтан (Product Backlog) оқылатын материал таңдалды. Әр спринт соңында әр түрлі формада нәтижені көрсету ұйымдастырылды, олар: тест, өзіндік жұмыс және т.б. одан әрі үдеріс тиімділігінің сараптамасы жүргізілді, қажет болған жағдайда түзетулер енгізілді және келесі спринт іске қосылды.

Өнім ретінде студенттердің алған білімі, біліктілігі мен құзыреттілігі, ал өнімнің беклогы (Product Backlog) –оқу материалын оқуға қойылатын талаптар мен тапсырмалар тізімі шығарылды. Барлық талаптарды сақтау, оларды жасау үшін өнім иесі жауап береді, сондықтан біздің жағдайда өнім иесі - оқытушы.

Scrum эмпиризмге негізделген, басқаша айтқанда, білім мәселені шешу және тапсырманы орындау барысында қалыптасады. Мұндай эмпиризм негізіне үш басты қағида алынады: *ашықтық, инспекция және бейімделу*. Скрам теориясы инспекциялау үшін төрт мүмкіндік береді: *спринтті жоспарлау, күнделікті scrum, спринтті шолу, спринттің ретроспективасы*.

Сонымен, scrum - барлық scrum-команданың күнделікті 15 минуттық кездесуі. Осындай тұрақты скрамдардың уақыты жасалған жұмыс инспекциясы және икемді жоспарды ағымдағы жағдайға бейімдеу жүргізіледі, оның барысында әрбір білім алушы келесі сұрақтарға жауап беруі тиіс болды: Мен мақсатқа жету үшін өткен кездесуден бері не істедім? Мен мақсатқа жету үшін бүгін не істей аламын? Мен мақсатқа жетуге кедергі көремін бе? Спринт, өз кезегінде, белгілі бір (шектеулі) есептер тізімін орындау үшін алынатын уақыт бөлігі. 2-4 аптаны алу ұсынылады (ұзақтығы бір рет топпен анықталады).

Scrum-шебер - команда мүшесі, ол үдерістерге, команда жұмысын үйлестіруге және командада әлеуметтік ахуалды қолдауға қосымша жауап берді.

Тарих ретінде біз жұмыс бағдарламасында жазылған немесе іске асыру қажет болатын тапсырмаларды оқылатын пән курсының тақырыптарын, бөлімдерін түсінеміз.

Кез-келген тақырыпты зерттеу, басқа да жобамен жұмыс үш кезеңнен өтеді: *жоспарлау, іске асыру, аяқтау*. Оларды толығырақ қарастырайық.

Жоспарлау кезеңі.

Студенттермен қандай да бір жұмысты бастамас бұрын, бұл жұмысқа оқытушының өзі де дайын болуы тиіс. Оқытушы тақырып бойынша жұмысы тақырыптың логикалық-дидактикалық талдауынан басталуы тиіс: студент нені білуі керек, қандай тапсырмаларды орындай білуі керек.

Сондықтан, осы кезеңдегі алғашқы қадам оқытушының осы тақырыпқа дайындығы және өнімнің беклогын құрастыру болды. backlog - барлық тапсырмалар тізімі. Бэклогтың екі түрі бар: product-backlog және спринт-backlog. Product-бэклог - барлық тапсырмалардың толық тізімі (нақты пәнді меңгеру мақсаты).

Спринт-backlog - тапсырмалар тізімі, оқытушымен бірге анықтаған білім алушылардың жақын арадағы есепті кезең (спринт). Тиісінше тапсырмалар спринт үшін - product backlog алынады. Осыдан кейін тікелей жұмыс басталады. Студенттер тақырып беклогымен, тақырыпты зерделеу талаптарымен танысады, 4-5 адамнан тұратын топтарда ұйымдастырылады, олар спринт үшін қандай міндеттерді жүзеге асыра алатындығын анықтайды және скрам-тақталарды рәсімдейді. Осы кезеңде студенттер соңғы нәтижені анық түсініп, қашан және қай кезде үйренуі керек және нені үйренуі керек екенін білулері қажет. Және нәтиже ретінде ұсынылған тапсырмаларды барлығы орындап үлгере алатындай етіп бөліседі.

Спринтті іске асыру кезеңі

Іске асыру кезеңі классикалық скрамдағыдай құрылымға ие: *stand-up, жұмысты іске асыру, қорытынды шығару, ретроспектива*.

Әр сабақтың басында 5-10 мин қол жеткен нәтижелерді талдауға және сабақты жоспарлауға бөлеміз. Әр топ оқытушыға өткен сабақта не жасалғанын, оларда қандай қиындықтар туындағанын, бүгін не істеуді жоспарлап отырғанын хабарлады. Оқытушы өзі үшін қандай көмек және қандай топқа қажет екенін белгіледі. «Scrum-тақтада» сабақта орындау жоспарланған тапсырмалары бар стикерлерді «үдеріс» бағанына жылжытты.

Одан әрі студенттер топтарда жұмыс істей отырып, таңдалған тапсырмаларды орындады. Топтың әр мүшесі барлық тапсырмаларды орындауы тиіс. Егер топтың барлық мүшелері оны игерсе, міндет орындалды деп есептелді. Жұмыс барысында студенттер бір-біріне көмектеседі және бақылады. Егер жұмыс барысында қиындықтар туындаса, скрам-мастер топ бұл туралы оқытушыға хабарлады.

Оқытушы Scrum-тақтадағы өзгерістерді қадағалайды және тапсырмалардың дұрыс орындалғанын анықтау үшін «үдерісте» немесе «қол жеткізілген нәтижелер» бағанасынан барлық топтармен таңдалған немесе орындалған тапсырмаларды таңдады.

Бұл тапсырмалар бақылауға қойылды. Әрбір сабақ оқытушының бақылауға алынған тапсырмаларды тексеруімен аяқталды және егер дұрыс орындалған тапсырмалар болмаса, онда ол «жоспарланған нәтижелер»

бағанасына қайтарылды. Студенттер «скрам-тақтада» өз жұмысының нәтижелерін атап өтті («Scrum– тақтада» орындалған тапсырмаларды «қол жеткізілген нәтижелер» бағанасына жылжытады). Студенттерге үй тапсырмасы берілмеді. Студенттер бұл үдерісті өздері реттейді, егер жоспарланған тапсырмаларды орындауға үлгермесе, онда оларды сабақтан тыс уақытта орындайды.

Спринтпен жұмыс білімді аралық бақылаумен аяқталады (тест, өзіндік жұмыс және т. б.). Бақылау нәтижелері бойынша ретроспективті сабақ өткізіледі, онда бақылау тапсырмаларын орындай алмаған студенттер өз жұмыстарын талдайды және алынған нәтижелердің себептерін анықтайды. Оқытушы түзету жұмысын құрастырады, ол студенттермен өз бетінше орындалады және оқытушыға жеке тапсырылады.

Жұмыстың аяқталу кезеңі

Осы кезеңде алынған нәтижелерді көрсету орындалады. Біздің жағдайымызда студенттер тақырып бойынша қорытынды сынақ жұмысын орындай отырып, өз нәтижелерін көрсетеді.

Пәннің ерекшелігіне байланысты осы жұмысты жүргізу нысаны әртүрлі болуы мүмкін (бақылау жұмысы, тестілеу, тәжірибелік жұмыс, жобаны қорғау). Қорытынды бақылаудан кейін талдау жүргізіледі, сәтсіздіктің себептері анықталды және жеке түзету тапсырмасы жасалды, ол кейіннен жеке режимде оқытушымен пысықталды.

Нәтижелер және оларды түсіндіру

Scrum-сабақтарды өткізу тәжірибесі осы әдістеме жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруда тиімді құрал болып табылатынын көрсетті.

Сабақ мақсаты мен міндеттері жоғары деңгейде іске асырылды. Бұл тәсіл оқытушыға дараландыру және саралау сияқты оқыту ұстанымдарын іске асыруға мүмкіндік береді. Басқаша айтқанда, әрбір студентке жеке көзқарасты ұйымдастыруға ықпал етті. Бұл стандартты сабақ шеңберінде жасау өте қиын әрі күрделі мәселе. Scrum - эмоциялық реңкке бай сабақтар. Осындай сабақтарда студенттердің қандай да бір мәселені белсенді талқылауын байқауға болады. Студенттер осы әдістеме аясында топта еркін сөйлеуге және өз көзқарасын қорғауға үйренді.

3.3 Тәжірибелік-эксперименттік жұмыс нәтижелері мен зерттелуші мәселенің келешегі

Тәжірибелік-эксперименттің үшінші кезеңі – бақылау эксперименті 2018-2019 жылдары жүргізілді. Бұл кезеңнің *мақсаты* - алынған эксперименттік мәліметтерді талдау, олардың эксперимент мақсаты мен міндеттеріне қатынасын анықтау, нәтижелерді статистикалық өңдеу, алынған материалдардан ой қорыту, олардың жалпылау болды.

Бақылау кезеңінде келесі міндеттер қойылды:

- тәжірибелік-эксперимент жұмыс барысында алынған эксперимент мәліметтерін талдау;
- осы талданатын материалдарды зерттеудің мақсаты, міндеті және болжамымен салыстырмалы түрде тексеру;
- тәжірибелік-эксперимент нәтижелерін математикалық және статистикалық өңдеу;
- жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру деңгейіндегі соңғы өзгеріс, жетістікті жүйеге келтіру, өңдеу.

Тәжірибелік эксперимент жұмысының тиімділігін табу мәселесі өлшемдер және деңгейлер мәселесімен байланысты. Педагогикалық білім беру теориясы мен практикасында өлшемдерді табуға және негіздеуге қойылатын жалпы талаптар бар, олар: өлшемдер жеке адамды қалыптастырудың жалпы заңдылықтарын көрсету; өлшемдердің көмегімен зерттелетін жүйенің барлық компоненттерінің арасындағы байланыстарды орнату; сапалық көрсеткіштер сандық көрсеткіштермен бірге көрінуі қажет [190].

Тәжірибелік эксперимент жүргізу кезінде біз ғылыми-педагогикалық зерттеулердің түрлі әдістемелерін пайдаландық. Оларды пайдалану әдіснамалық, теориялық және дидактикалық сипаттағы қорытындыларды алуға бағытталды.

Тәжірибелік-эксперимент барысында тәуелсіз және тәуелді айнымалыларды анықтау үшін біз келесі әдістерді пайдаландық: теориялық; сауалнамалы-диагностикалық; эксперименттік-математикалық және статистика әдістері.

Тәжірибелік-эксперимент жұмысының бақылау кезеңінде қайтара жүргізілген сауалнамалар мен жоғарыда аталған диагностикалық әдістемелер нәтижесінде жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру деңгейі анықталды.

Біз жүргізген тесттер коммуникативтік лидерліктің деңгейін бағалауға, сандық және математикалық өңдеуге қолайлы бағалау нәтижелеріне қол жеткізуге мүмкіндік береді, зерттеу жүргізушінің субъективтік тұғырларына тәуелсіз обективтік бағаларға қол жеткізіледі.

Зерттеу жүргізу үшін біз сенімді әдістемелерді қолдандық, атап айтқанда: студенттердің лидерлік сапаларын диагностикалау (Е. Жариков, Е.Крушельницкий), коммуникативтік ұйымдастырушылық бейімділігінің диагностикасы (В.А.Федоришин), тұлғааралық қатынастағы рөлдік позицияның диагностикасы (Э.Берн), тұлғаның еріктік әлеуетінің диагностикасы (Н.П.Фетискин), коммуникативтік бақылау диагностикасы (М.Шнайдер).

Тәжірибелік-эксперименттің бақылау кезеңінде жұмысын жүргізіп, біз алдыңғы тармақшада сипатталған диагностикалық әдістемелерді қайтадан іске асырдық.

Бұл әдістемелер жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігінің қаншалықты қалыптасқандығын анықтауға, қандай сапаларының дамуына мұқтаждығын зерттеуге мүмкіндік береді.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру тәжірибелік-экспериментіне Қожа Ахмет Ясауи атындағы Халықаралық қазақ-түрік университеті мен М.Әуезов атындағы Оңтүстік Қазақстан мемлекеттік университетінің 5В060400-Физика, 5В060200-Информатика мамандықтарының 94 білімгері қатысты. Оның ішінде, эксперимент тобына 46, бақылау тобына 48 білім алушы қамтылды.

Жұмыстың 2.3 тармақшасында жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру экспериментін жүргізу үшін көрсеткіштер, өлшемдер анықталған болатын.

Сонымен қатар, аталған тақырыпта анықтау эксперименті барысы баяндалып, жаратылыстану мамандықтары студенттерін кәсіби даярлауда біз зерттеп отырған сапалық қасиеттерді өз деңгейінде қалыптастырмайтыны айқындалды. Эксперименттік зерттеудің үшінші кезеңінде жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру бағдарламасы мен әдістемесі тәжірибеге енгізілді.

Эксперимент жүргізуші-оқытушылардың, кафедра ұжымының пікірлері талданып, қорытындыланып, бағдарлама мазмұнына өңдеулер мен толықтырулар жасалды, тәжірибелік-эксперимент жұмыстарының нәтижелеріне жан-жақты теориялық талдаулар жасалып, диссертация тақырыбы бойынша нұсқаулар дайындалды. Эксперимент жүргізетін оқытушы-профессор құрамы қажетті әдістемелік нұсқаулармен қамтамасыз етілді.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігінің қалыптастырылғандығын анықтауда алынған сандық көрсеткіштерді өңдеуде төмендегідей өрнек қолданылды:

$$K=(Z \cdot n_i) / n = (n_1 + n_2 + n_3 \dots n_n);$$

Мұндағы: n – коммуникативтік лидерлікті сипаттаушы көрсеткіштер саны;

n_i – білім алушылар меңгерген көрсеткіштер саны;

Z – нұсқаларды қосу белгісі;

K – қалыптастырылған коммуникативтік лидерліктің толықтығы коэффициенті.

Келесі көрсеткіштің қалыптасуы деңгейінің коэффициент шамасы коммуникативтік лидерлік мазмұнының бір типіне сәйкес келеді және келесідей анықталады: $K \leq 0,5$ төмендегей; $0,5 \leq K \leq 0,7$ – орта деңгей; $0,7 \leq K$ – жоғары деңгей.

Коммуникативтік лидерліктің қалыптасқандығының толықтығы коэффициентін есептеу үшін келесі өрнек қолданылды.

$$K=(Z \cdot m_i) / n, m = (m_1 + m_2 + m_3 \dots m_n);$$

Мұнда: K – қалыптастырылған коммуникативтік лидерліктің толықтығы коэффициенті;

Z – нұсқаларды қосу белгісі;

m – көрсеткіштің қалыптастырылғандығы дәрежесіне сәйкес ұпайлар саны;

n – коммуникативтік лидерлікті сипаттайтын көрсеткіштер саны.

Мұнда да, қалыптастырылған коммуникативтік лидерлік көрсеткіші

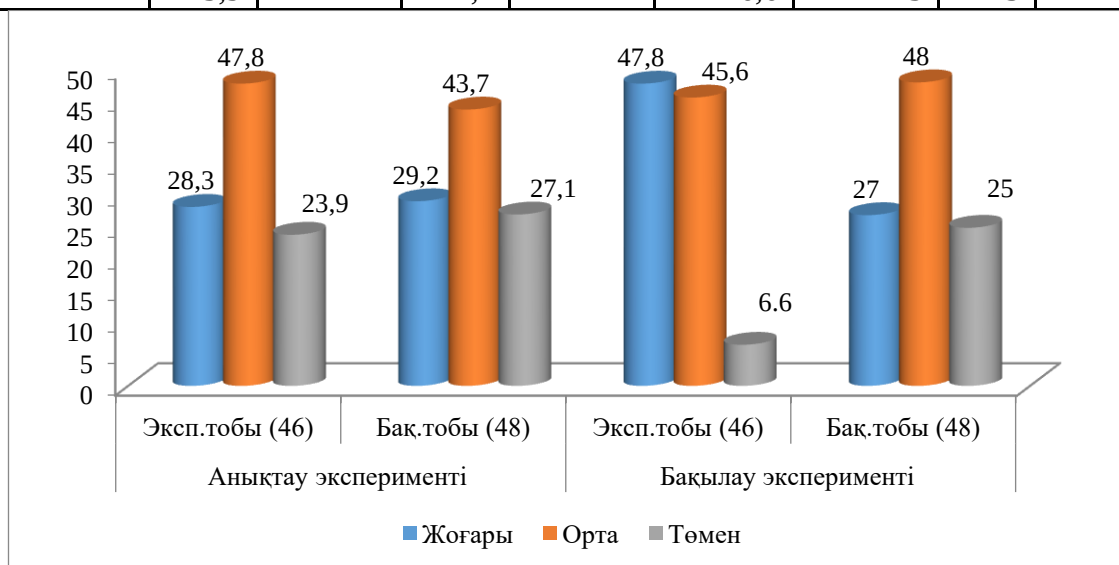
төмендегіше анықталады: $K \leq 0,5$ төмен деңгей; $0,5 \leq K \leq 0,7$ – орта деңгей; $0,7 \leq K$ – жоғары.

Сондай-ақ, зерттеу жұмысы барысында ұйымдастыру мен әдістемелік білім және іскерліктерді анықтауда арнайы өлшеу шамалары анықталып, математикалық-статистикалық түрлендірулер қолданылды. Қалыптастыру экспериментінде оқу жұмыстары жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың құрылымдық-мазмұндық моделі мен әдістемесіне сәйкес ұйымдастырылды және іске асырылды.

Зерттеу жұмысы барысында автордың авторлық бірлестікпен дайындалған оқу құралы, әдістемелік нұсқаулықтары оқу материалдарын және іс-әрекеттерді ұйымдастыруда басшылыққа алынды. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру, білімгерлердің тұлғалық коммуникативтік сапалық қасиеттеріне байланысты екендігі кеңінен қарастырылды, оның мақсаттылығына, ерекшеліктеріне және т.б. мәселелерге кеңінен назар аударылды. Келесі кезеңде бақылау эксперименті жүзеге асырылды. Соңғы эксперимент нәтижелерін бақылау бойынша жүргізіліп, алынған мәліметтер келесі кестеде көрсетілді (кесте 12, сурет 7).

Кесте 12 - Соңғы бақылау кезеңінде жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігінің мотивациялық құраушының қалыптасуы көрсеткіштері

Қалыптасу деңгейлері	Анықтау эксперименті				Бақылау эксперименті			
	Эксп.тобы (46)		Бақ.тобы (48)		Эксп.тобы (46)		Бақ.тобы (48)	
	%	Білімгер	%	Білімгер	%	Білімгер	%	Білімгер
Жоғары	28,3	13	29,2	14	47,8	22	27	13
Орта	47,8	22	43,7	21	45,6	21	48	23
Төмен	23,9	11	27,1	11	6,6	3	25	12



Сурет 7 - Соңғы бақылау кезеңінде жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігінің мотивациялық құраушысының қалыптасуы көрсеткіштері

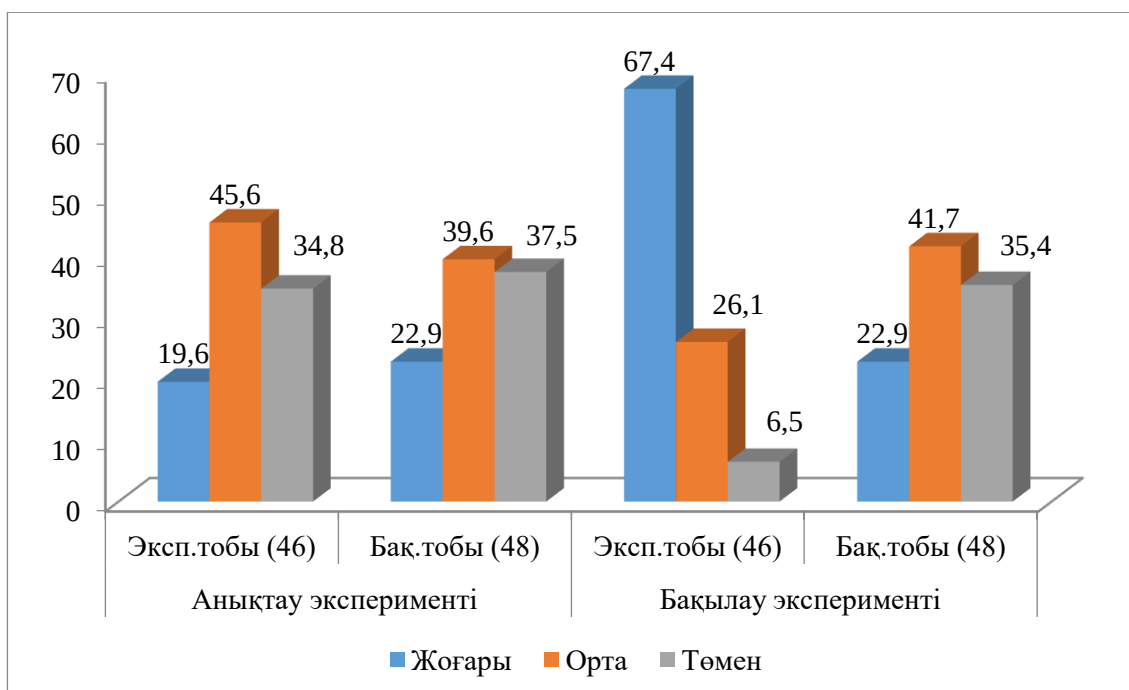
Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігінің қалыптастырылғаны деңгейін анықтау бойынша сандық және сапалық талдау білім алушыларда коммуникативтік лидерлікті қалыптастырудағы пәндерді оқып үйренуге, оқуға, кәсіби іс-әрекеттеріне деген оң көзқарас бола бастағанын көрсетеді.

Эксперимент тобындағы жоғары көрсеткіш 47,8 %-ға қол жеткізген болса, бақылау тобында 27% құрады. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлікке дайындық тұрғысында жетілдіруге ұмтылыстарының артқандығын байқауға болады.

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігінің мазмұндық құраушының қалыптасуы көрсеткіштерінің нәтижелерін бақылау арқылы 13-кестедегі мәліметтерді алдық және 8-сурет бойынша көрнекі түрде ұсынылды (сурет 8).

Кесте 13. Соңғы бақылау кезеңінде жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігінің мазмұндық құраушының қалыптасуы көрсеткіштері

Қалыптасуы деңгейлері	Анықтау эксперименті				Бақылау эксперименті			
	Эксп.тобы (46)		Бақ.тобы (48)		Эксп.тобы (46)		Бақ.тобы (48)	
	%	Білімгер саны	%	Білімгер саны	%	Білімгер саны	%	Білімгер саны
Жоғары	19,6	9	22,9	11	67,4	31	22,9	11
Орта	45,6	21	39,6	19	26,1	12	41,7	20
Төмен	34,8	16	37,5	18	6,5	3	35,4	17



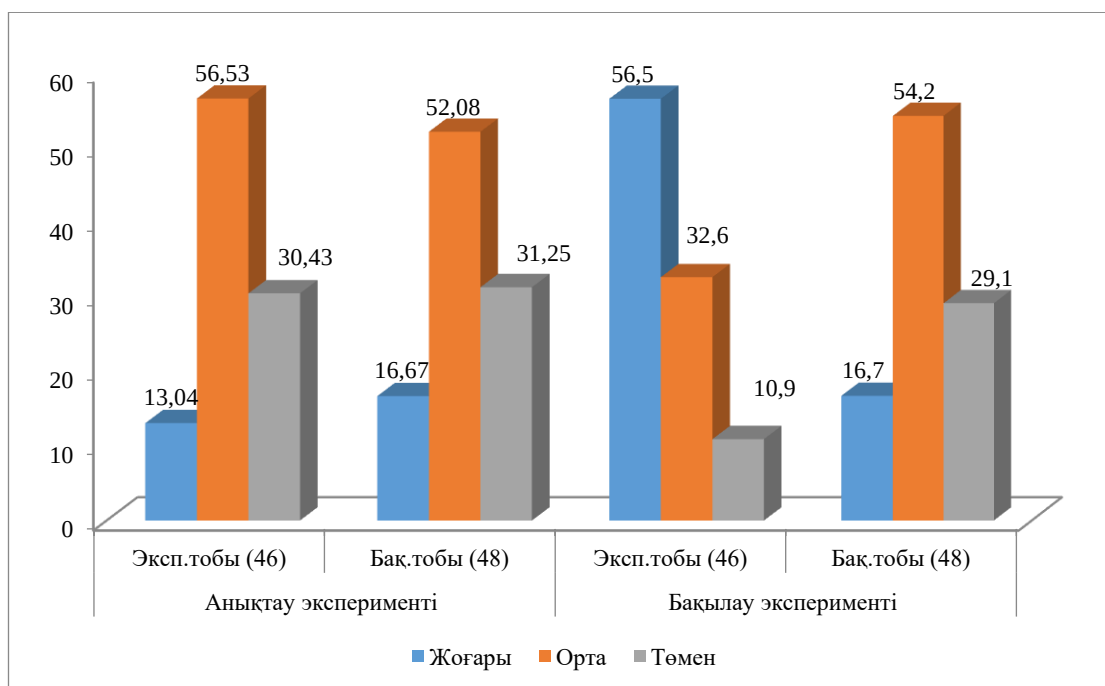
Сурет 8 - Соңғы бақылау кезеңінде жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігінің мазмұндық құраушының қалыптасуы көрсеткіштері

Мазмұндық құраушы көрсеткіштері бойынша жаратылыстану мамандықтары студенттері: теориялық білімдерін: түсіну, қолдану, талдау, бағалау және жинақтау деңгейінде меңгеруін көрсетуі керек болатын. Эксперимент тобында үлгерім 67,4% (31) болса, бақылау тобында 22,9% (11) пайызды көрсетті.

Қалыптастыру экспериментінің нәтижелі болуы себепті, зерттеп отырған коммуникативтік лидерліктің іс-әрекеттік құраушысының жоғары деңгейін меңгеру көрсеткіші эксперименттік топта 56,5% құраса, бақылау тобында 16,7% көрсеткішін көрсетті. Бұл мәліметтерді 14-кестеден, 9-суреттен көруге болады.

Кесте 14. Соңғы бақылау кезеңінде жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігінің іс-әрекеттік құраушының қалыптасуы көрсеткіштері

Қалыптасуы деңгейлері	Анықтау эксперименті				Бақылау эксперименті			
	Эксп.тобы (46)		Бақ.тобы (48)		Эксп.тобы (46)		Бақ.тобы (48)	
	%	Білімгер саны	%	Білімгер саны	%	Білімгер саны	%	Білімгер саны
Жоғары	13,04	6	16,67	8	56,5	26	16,7	8
Орта	56,53	26	52,08	25	32,6	15	54,2	26
Төмен	30,43	14	31,25	15	10,9	5	29,1	14

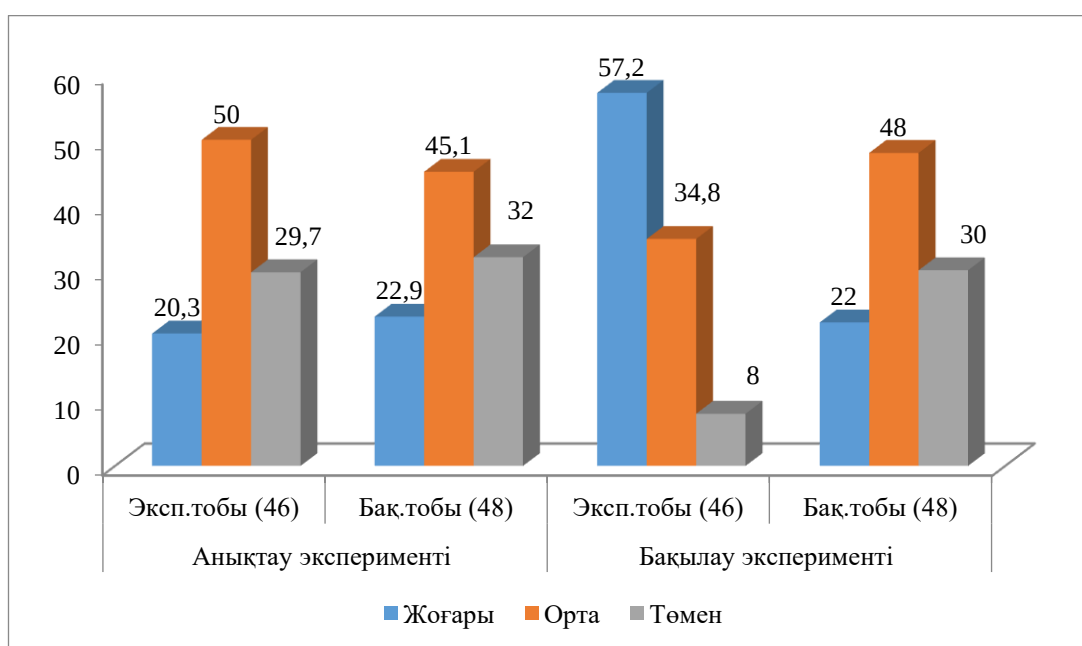


Сурет 9 - Соңғы бақылау кезеңінде жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігінің іс-әрекеттік құраушының қалыптасуы көрсеткіштері

Іске асырылған зерттеу жұмыстары нәтижелерінде жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігінің қалыптасуы деңгейлерін анықтадық (кесте 15, сурет 10).

Кесте 15. Экспериментке дейін және эксперименттен кейін жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптасуы көрсеткіштері

Қалыптасу деңгейлері	Анықтау эксперименті				Бақылау эксперименті			
	Эксп.тобы (46)		Бақ.тобы (48)		Эксп.тобы (46)		Бақ.тобы (48)	
	%	Білімгер саны	%	Білімгер саны	%	Білімгер саны	%	Білімгер саны
Жоғары	20,3	9	22,9	11	57,2	26	22	11
Орта	50	23	45,1	21	34,8	16	48	23
Төмен	29,7	14	32	14	8	4	30	14



Сурет 10 - Экспериментке дейін және эксперименттен кейін жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігінің қалыптасуы көрсеткіштері

15-кестеден көрініп тұрғандай, эксперимент соңында эксперимент тобында жоғары деңгей 57,2%-ға қол жеткізіліп, төмен деңгей 8% көрсеткішке төмендеді. Ал бақылау тобында жоғары көрсеткіш 22% құраса, төмен көрсеткіш 30% мәнімен анықталды.

Жүргізілген эксперимент нәтижелерін бағалау зерттеу жұмысымыздың теориялық бөлімінде анықталғандай, коммуникативтік лидерлікті меңгерудің үш деңгейі бойынша іске асты.

Тәжірибелік-эксперименттік жұмыстар барысында алынған нәтижелер мынадай тұжырымдар жасауға мүмкіндік берді:

- жоғарыда ұсынылған жүйелі жұмыстар жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруды тиімді ұйымдастыруға мүмкіндік береді;

- арнайы ұсынылған әдістемені қолдана отырып, кәсіби дайындық үдерісінде жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігінің қалыптасу деңгейлерін жетілдіруге болады;

- жаратылыстану мамандықтары студенттеріне ұсынылған әдістемені іс-тәжірибеге енгізу зерттеліп отырған лидерлікті қалыптастырумен бірге, коммуникативті маман тұлғасын дамытуға ықпал етеді.

Нәтижеде, тәжірибелік-педагогикалық жұмыс нәтижелері біздің ұстанған бағытымыздың дұрыстығы мен нәтижелеріміздің дәйектілігін дәлелдейді. Демек, біз зерттеу болжамымыз расталды деп айта аламыз. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру мақсатында іске асырылған әдістемелік жүйе студенттердің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруда шын мәнінде тиімді екендігін көрсетті. Коммуникативтік лидерлікті қалыптастыруда оң өзгерістер дәлелденді.

ҚОРЫТЫНДЫ

Мамандарды даярлау сапасын жетілдірудің маңыздылығы туралы соңғы жылдардағы Қазақстан Республикасы Білім беру жүйесінің барлық негізгі құжаттарында айтылған. Мәселен, «ҚР Білім туралы» заңда жоғары мектеп жүйесінде сапалы білім алу үшін қажетті жағдайлар жасауға: ұлттық және жалпыадамзаттық құндылықтар, ғылым мен тәжірибенің жетістіктері негізінде жеке тұлғаны қалыптастыруға, дамытуға және кәсіби қалыптасуына бағытталған; тұлғаның шығармашылық, рухани мүмкіндіктерін, лидерлігін дамыту, адамгершілік пен салауатты өмір салтының берік негіздерін қалыптастыру, даралықты дамыту үшін жағдай жасау арқылы интеллектті байытуға ерекше назар аударылады. Кәсіби білім беру сапасын жетілдіру және қоғамдық сұраныстарға жауап беретін маман даярлау проблемасы үлкен мәнге ие екені анық.

Еңбек нарығында тиімді жұмыс істеу үшін, кәсіби қызметті табысты жүзеге асыру үшін тек сауатты маман ғана жеткіліксіз, көптеген кәсіби маңызды сапаларды қалыптастыру және жетілдіру қажет. Қоғамдық өмірді жаңартуға, әлеуметтік-экономикалық жағдайды тұрақтандыруға, білім беруді жаңғыртуға байланысты білім беру мемлекеттік тапсырысты жүзеге асыру ұйымы ретінде жоғары оқу орында ерекше ұйымдастырушылық дағдысы бар, стандартты емес идеяларды ұсына алатын және өзін-өзі басқара алатын, командада жұмыс істей алатын, басқа адамдармен нәтижелі қарым-қатынас жасай алатын маман дайындауға міндетті.

Зерттеу жұмысына байланысты жасалған теориялық талдаулар нәтижесінде ғалымдардың басым көпшілігі лидерлер туылмайды, кез келген тұлғаның лидер болуға мүмкіндігі бар деген тұжырымды қолдайтындықтарын көрсетті. Бірақ осыған қарамастан статистикалық деректер адамдардың тек 5% ғана өзін табысты лидер ретінде іске асыратынын көрсетеді. Сондықтан, жоғары білім беру жүйесіне жаратылыстану мамандықтары студенттерінің лидерлігін мақсатты дамыту үдерісіне жаңа психологиялық-педагогикалық тәсілдер қажет. Диссертациялық зерттеу анықталған қайшылықтарға байланысты және жаратылыстану теориясы мен білім беру тәжірибесінде өзекті болып табылатынын көрсетті. Орындалған зерттеу жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін табысты қалыптасуын ғылыми - әдістемелік қамтамасыз етумен байланысты маңызды мәселені шешуге бағытталған.

Зерттеу барысында алынған нәтижелер жалпылама қорытындыларды тұжырымдауға мүмкіндік берді:

1. Біз жүргізген отандық және шетелдік психологиялық - педагогикалық және ғылыми-әдістемелік әдебиетті талдау лидерліктің терең тарихи тамыры бар екенін көрсетті. Сонымен қатар, лидерлік, коммуникативтік лидерлік ұғымының мәні мен ерекшеліктерінің көптеген түсіндірмелері мен анықтамаларын айқындауға мүмкіндік берді. Мәселенің жай-күйін теориялық талдау барысында лидер, лидерлік ұғымдары нақтыланды, жүргізілген сараптамалық зерттеу нәтижесінде біз қарастырып отырған ұғымның әлі күнге

дейін бір мағыналы анықтамасы жоқ екені анықталды; ғылыми әдебиетті талдау нәтижесінде «біз «лидер – топтың бастамашыл, тәуекелшіл, тұлғаралық қарым-қатынаста ықпалды, өзіне жауапкершілік ала білетін, айқын басымдыққа ие батыл әрі беделді мүшесі», ал «лидерлік – белгілі бір мақсатқа жету үшін лидердің басқарушылық іс-әрекетін толық іске асыратын, топ мүшелерімен оң нәтижелерге қол жеткізуге күш-қуаттарын бағыттап, жаңаша серпінмен бірлесіп алға ұмтылатын ерекше үдерісі» деп қорытынды жасадық.

2. Ғылыми-зерттеу жұмыстарын талдау негізінде біз «жаратылыстану мамандығы студентінің коммуникативтік лидерлігін – лидердің субъективтілігі, коммуникативтік белсенділігі, коммуникативтік-ұйымдастырушылық іс-әрекетке бейімділігі мен тұлғаралық коммуникацияда ықпал етуге қабілеттілігі арқылы топтағы тұлғаралық қарым-қатынастың барлық сатыларын басқарудың тиімді тетіктерін таңдау және ықпалды пайдаланудағы шеберлігі» деп анықтадық.

3. Зерттелетін проблема осы зерттеудің мақсатына қатысты оның өзара келісілген құрылымдық байланыстары: жүйелік іс-әрекеттік, аксиологиялық, тұлғалық-бағдарланған, тарихи, кешенді тұғырларды және олармен байланысты қағидаттарды кіріктіру негізінде, жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың анықталған мотивациялық, мазмұндық, іс-әрекеттік критерийлерімен, нормативтік-мақсаттық, теориялық-әдіснамалық, мазмұндық-үдерістік, бағалау-нәтижелік блоктар арқылы құрылымдық-мазмұндық модельді әзірлеу кезінде неғұрлым тиімді шешілетіндігі дәлелденді. Біздің модельдің айрықша белгілері оның ашықтығы, қол жетімділігі, тәуелсіздігі, оның өзгеру серпінділігі және тәжірибеде пайдаланудағы перспективалары.

4. Модельді іс жүзінде енгізу мақсатында біз жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың бағдарламасын ұсындық. Ұсынылған бағдарламаны іске асыру бойынша әдістемелік кешен, оқу құралын әзірледік, олар жоғары оқу орнында білім беру тәжірибесінде, оқытушылардың біліктілігін арттыру және өздігінен білім алу жүйесінде де қолданылуы мүмкін. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың ғылыми-практикалық және әдіснамалық негіздерін жүзеге асыру бойынша тәжірибелік-эксперименталдық жұмыс нәтижелері олардың жоғары тиімділігін көрсетті.

5. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың ғылыми негізделіп, әзірленген әдістемесінің жоғары оқу орны жағдайында тиімді екендігі тәжірибе жүзінде дәлелденді. «Көшбасшылық теориясы» атты элективті курс бағдарламасы құрастырылып, «Педагогика. Көшбасшылық теориясы» атты оқу құралы баспадан шығарылып, оқыту тиімділігі эксперимент арқылы тексерілді.

Эксперименттік-тәжірибелік жұмыстың алынған нәтижелеріне жүргізілген талдау ұсынылған зерттеу болжамы өзінің растауын тауып, зерттеудің міндеттері шешілгенін, зерттеу мақсатына қол жеткізгенін көрсетті.

Оқытушылардың студенттермен бірлескен коммуникативтік шығармашылық қызметке дайындығы көп жағдайда таңдалған бағыттағы жұмыстың тиімділігіне кепілдік берді. Өзірленген диагностикалық құралдар эксперименттік топта студенттердің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруда сапалы оң өзгерістерді көрсетті. Зерттеу нәтижелерін саралай келе, жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру мақсатында төмендегідей *ұсыныстар* берілді:

1. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыруды жоғары білім берудің өзекті мәселелері ретінде қарау және оны тиімді шешу мақсатында жүйелі түрде арнайы ғылыми-әдістемелік және практикалық жұмысты жүргізу.

2. Барлық деңгейдегі жаратылыстану бағытында оқыту бойынша мамандарды даярлаудың оқу үдерісіне (колледждер, ЖОО, магистратура, докторантура) «Көшбасшылық теориясы» элективтік курсы енгізу.

3. Ғылыми-педагогикалық баспасөз құралдарында лидер, лидерлік, коммуникативтік лидерлік мәселелері бойынша ғалымдардың зерттеу нәтижелерін және шығармашыл ұстаздардың табысты педагогикалық тәжірибелерін жүйелі жариялау.

4. ЖОО-нында студенттердің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру мәселесі бойынша оқытушыларға арналған семинарлар мен тренингтер циклын ұйымдастыру.

Зерттеудің болашағы. Ұсынылған зерттеу жаратылыстану мамандықтары студенттерін оқыту мен тәрбиелеудің мазмұны мен әдістемелерін жаңарту үшін перспективалы. Дегенмен, жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін жоғары оқу орнында қалыптастыру күрделі және сан қырлы мәселе.

Ұсынылған зерттеу жұмысының нәтижелері қарастырылып отырған мәселені барлық қырынан толық ашуға талпынады, алдағы зерттеулердің болашағы педагогикалық, гуманитарлық, әлеуметтік және техникалық жоғары оқу орындарындағы студенттердің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру мәселелерін одан әрі қарауды талап етеді.

Қорыта айтқанда, осы проблеманы өскелең ұрпақтың білім берудің барлық деңгейінде шешудегі сабақтастық мәселесі өткір тұр.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР

1. «Қазақстан-2050» Стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты». Қазақстан Республикасының Президенті - елбасы Н.Ә.Назарбаевтың Қазақстан халқына Жолдауы, Астана, 2012. -57 б.
2. Инфрақұрылымды дамытудың 2015 – 2019 жылдарға арналған «Нұрлы жол» мемлекеттік бағдарламасын бекіту туралы. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 30 шілдедегі № 470 қаулысы. Астана, 2018. -164 б.
3. Қазақстан Республикасын индустриялық-инновациялық дамытудың 2015 - 2019 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасын бекіту туралы және «Мемлекеттік бағдарламалар тізбесін бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2010 жылғы 19 наурыздағы № 957 Жарлығына толықтыру енгізу туралы. Қазақстан Республикасы Президентінің 2014 жылғы 1 тамыздағы № 874 Жарлығы. Астана, 2014. -61 б.
4. Казахстан Республикасының президенті Н.Ә.Назарбаевтың Ұлт жоспары «100 нақты кадам» бағдарламасы. Астана, 2015. -15 б.
5. Назарбаев Н.Ә. 2018 жылғы 10 қаңтардағы «Төртінші өнеркәсіптік революция жағдайындағы дамудың жаңа мүмкіндіктері» атты «Қазақстан халқына Жолдауын іске асыру жөніндегі шаралар туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 22 қаңтардағы № 25 қаулысы. Астана, 2018. -21 б.
6. Назарбаев Н.Ә. Қазақстан халқына «Қазақстандықтардың әл-ауқатының өсуі: табыс пен тұрмыс сапасын арттыру» атты жолдауы. 05.10.2018ж. http://www.akorda.kz/kz/addresses/addresses_of_president/
7. Муканов М. Жас және педагогикалық психология. - Алматы: Мектеп, 1982. -247б.
8. Темірбеков А., Балаубаев С. Психология. - Алматы: Мектеп, 1996. - 230 б.
9. Жарықбаев, Қ. Жантану негіздері: Өңделіп, төртінші басылуы / Қ.Жарықбаев. - Алматы, 2002. - 416 б.
10. Алдамуратов Ә. Ж. и др. Жалпы психология. – Алматы: Қазақ университеті, 1997. – 260 б.
11. Альмухамбетов Б.А. Профессиональная компетентность учителя как условие развития системы образования / Альмухамбетов Б.А., Г. К. Ширинбаева // Мектептегі ғылыми жұмыс-Научная работа в школе. - 2010.-№4. - С. 2-9.
12. Хан Н.Н. Педагогика: учебное пособие для студентов бакалавриата специальностей группы "Образование" / Н. Н. Хан, К. К. Жампеисова, Ш.Ж.Колумбаева. - Алматы : "KazBookTrade", 2017. - 358 с.
13. Perlenbetov M.A. Psychological Science in Kazakhstan: Activity Approach.Intellectual Archive. Canada. January 2014. Volume 3, Number 1. -P. 36-51.
14. Кошербаева А.Н. Theory and methods of educational work - Textbook for undergraduate majors group «Education» - Almaty, 2017. - 220 p.

15. Королев М.Ю. Методическая система обучения методу моделирования студентов естественнонаучных и математических направлений подготовки в педвузах: автореферат дис.... доктора педагогических наук: 13.00.02 / - Москва, 2012. - 42 с.
16. Чилдебаев, Ж. Б. Экологизация образования как средство формирования экологической культуры обучающихся / Ж. Б. Чилдебаев, Г. А. Усенова, Л. Т. Байкеева // Педагогическое образование и наука: науч. -метод. журн. - 2017. - №5. - С. 11-15.
17. Маусымбаев С.С. Болашақ жаратылыстану пәндері мұғалімін кәсіби даярлау: теория және практика (монография), Халықаралық жазылым Агенттігі». – Алматы: Казак университеті, 2009.-308 б.
18. Қазақбаева Д.М. Білім алушылардың жаратылыс-ғылыми сауаттылығын көтерудің ғылыми-әдістемелік негіздерін айқындау мәселесіне құзыреттілік білім мен мүмкіндіктің бірігуі. Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университетінің 90 жылдығына арналған «Математикалық модельдеу мен ақпараттық технологиялар білімде және ғылымда» атты VIII Халықаралық ғылыми-әдістемелік конференция материалдары, Алматы, 2018. - Б.343-346.
19. Таубаева Ш.Т. Исследовательская культура учителя: от теории к практике: моногр. - Алматы: Қазақ ун-ті, 2016. - 423 с.
20. Торманов Н. Биологияны оқытудың инновациялық әдістері: оқу құралы/ Торманов Н., Абылайханова Н.Т. Алматы, 2013. - 260 с.
21. Кеңесбаев С.М., Жайлауова М.К., Сартаева Н.Т. «Мотив» және «мотивация» ұғымдарының мәні. Materials of the Seventh International conference on development of education and psychological science in Eurasia. «East West» Association for Advanced Studies and Higher Education GmbH. – Austria, Vienna, 2016 (14 december). - P. 25-29.
22. Баласағұн Ж. Құтты білік / Көне түркі тілінен ауд. және алғы сөзі мен түсінік. жазғ. А.Егеубаев. — Алматы: Жазушы, 1986. - 616 б.
23. Макиавелли Н. Государь. // Антология мировой политической мысли. - М., 1997. - Т.І. - С.253-265.
24. Ницше Ф. Человеческое, слишком человеческое. Книга для свободных умов. Отд.8: Взгляд на государство / Ницше Фридрих // Антология мировой политической мысли. - М., 1997. - Т.І. - С.802-814.
25. Гуманистическая психология: теория и практика: избранные труды по психологии: / К. Р. Роджерс; под ред. А.Н.Сухова; Рос. акад. образования, Моск. психол.-социал. ун-т. - Москва: Издательство Моск. психолого-социального университета; Воронеж: МОДЭК, 2013. - 450 с.
26. Блондель Ж. Политическое лидерство. Путь к всеобъемлющему анализу. М.: Российская академия управления, 1992. - 135 с.
27. Bass B., Avolio B. Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership. - SAGE Publications, 1993. - 248 p.
28. Друкер, Питер, Ф., Макьярелло, Джозеф А. Менеджмент.: Пер. с англ. — М.: ООО “И.Д. Вильямс”, 2010. - 704 с.

29. Дилц Р. Б., Эпстайн Т. А. Д46 Динамическое обучение / Перев. с англ. А. А. Рунихина. — Воронеж: НПО «МОДЭК», 2001. - 416 с.
30. Ананьев Б.Г. Личность, субъект деятельности, индивидуальность. Директмедиа Паблишинг, 2008 г. - 134 с.
31. Кричевский Р.Л. Психология лидерства: учебное пособие / Р.Л.Кричевский. - Москва: Статут, 2007. - 541 с.
32. Развитие психологии в системе комплексного человекознания. Часть 1,2 / Отв. ред. А. Л. Журавлев, В. А. Кольцова. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. - 696 с.
33. Журавлев А.Л., Мироненко И.А. Вклад Б.Д. Парыгина в развитие отечественной социальной психологии. Социальная и экономическая психология 2016. Том 1. № 3. - С. 4-23.
34. Лидерство: Психологические проблемы в бизнесе: По материалам американских исследований / Баучер М., Кенджеми Дж.П., Клоуз Р.В. и др.; Под ред. Т.Н.Ушаковой; Ред.-сост. К.Ковальски, Дж.Кенджеми; Пер. А.В.Александрова, Д.В.Люсин. - Дубна: Феникс, 1997. - 176 с.
35. Кирпичник А. Г. О психологии и педагогике социального воспитания А.Н. Лутошкина. Вестник Костромского Государственного университета им. Н.А. Некрасова. Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. 2010. № 2. —С. 5-10.
36. Шигапова Л.П. Формирование лидерских качеств студентов вуза в деятельности органов самоуправления: дисс.... канд. пед.н.: 13.00.01 / Шигапова Людмила Павловна; - Казань, 2008. - 228 с.
37. Юртаева Н.И. Развитие лидерских качеств в процессе профессиональной подготовки: психолого-акмеологический аспект: монография; -Казань: Изд-во КНИТУ, 2012. -128 с.
38. Тягунова Е.А. Мотивация лидерства: монография / Е. А. Тягунова; КамГУ им. Витуса Беринга. — Петропавловск-Камчатский: КамГУ им. Витуса Беринга, 2013. -161 с.
39. Богач А. Лидерство и руководство. Развитие управленческих компетенций / А. Богач, Г. Новикова. — СПб.: БХВ-Петербург, 2015. - 224 с.
40. Тайкова Л.В. Формирование лидерских качеств у будущих педагогов дошкольного образования ввузе: дис. ... канд. пед. наук. - Великий Новгород, 2014. - 166 с.
41. Абдигапбарова У.М., Баймуханбетов Б.М. /Болашақ мұғалімдердің лидерлік сапасын қалыптастырудың құрылымдық моделі: Абай атындағы ҚазҰПУ Хабаршысы. «Педагогикалық ғылымдар» сериясы №2 (50), 2016. - Б.108-112.
42. Молдасан Қ. Ш. Жүсіп Баласағұнның педагогикалық мұрасындағы ізгілікті басқарудың негіздері: пед.ғыл.канд. дисс. автореф. / Қ. Ш. Молдасан. - Алматы, 2009. - 26 б.
43. Ушатов М. Педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетін дамыту. PhD дис. -Алматы, 2016. -169 б.

44. Байкулова А.М. Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу, 6D010300. PhD дис. Алматы, 2016, -179 б.
45. Алимбекова А.А. «Болашақ педагогтардың лидерлік сапаларын дамытудың педагогикалық шарттары». PhD дис. -Астана, 2016. - 169 б.
46. Аспанова Г.Р. Развитие лидерских способностей у младших школьников 6D010200 – Педагогика и методика начального обучения PhD дис., Алматы, 2018. -160 с.
47. Богданов В.В. Коммуникативная компетенция и коммуникативное лидерство // Язык, дискурс и личность. Тверь, 1990. -С. 26-31.
48. Johansson C., Miller V., Harmin S. Conceptualising Communicative Leadership. A framework for analyzing and developing leaders' communicative competence. *Corporate Communications: An International Journal*. 2014, Vol. 19. No. 2, -P. 147-165.
49. Yukl G. Effective Leadership Behavior: What We Know and What Questions Need More Attention. *Academy of Management Perspectives*, 2012. Vol. 26, No. 4, -P. 66-85,
50. Hamrefors S. “Communicative leadership”, *Journal of Communication Management*, Vol. 14 No. 2, 2014. -P. 141-152.
51. Supratman L.P.I Communicative Leadership in Constructing Innovative Learning Organization. *MIMBAR*, Vol. 33, No. 2nd (December, 2017), -P. 376-387.
52. Wikaningrum T., Yuniawan U.A. The relationships among leadership styles, communication skills, and employee satisfaction: A study on equal employment opportunity in leadership. *Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR)*, Vol. 13 Issue 1. 2018. - P. 138-147.
53. Cooren, F., Kuhn, T.R., Cornelissen, J.P. & Clark T. Communication, Organizing and Organization: An Overview and Introduction to the Special Issue. *Organization Studies*, 2011/ 32(9), - P.1149-1170.
54. Brent D. Ruben and Ralph A. Gigliotti. Leadership as Social Influence: An Expanded View of Leadership Communication Theory and Practice. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 2016, Vol. 23(4). - P. 467–479.
55. Men L.R. Strategic employee communication: transformational leadership, communication channels, and employee satisfaction. *Management Communication Quarterly*, 2014. 28(2), -P.151 - 284.
56. Черкашина Т.Т. Формирование коммуникативного лидерства в диалоговой системе высшего менеджмент-образования 13.00.02. дисс. докт. пед. н. Москва, 2011, -524 с.
57. Абдыгазиева Н. К.Формирование коммуникативного лидерства студентов вуза (на примере дисциплины «Русский язык») 13.00.01. Бишкек-2017. -167 с.
58. Гладкая, Е.С. Теория и практика внедрения прикладных интерактивных технологий в естественнонаучном образовании: монография / Е.С. Гладкая. – Челябинск: Изд-во Юж.-Урал. гос. гуман.- пед. ун-та, 2017. – 189 с.

59. Глобальная конкурентоспособность российского образования. Материалы для дискуссии / И.В.Абанкина, А.А.Беликов, О.С.Гапонова, Ф.Ф.Дудырев, Ю. Н. Корешникова, И.А.Коршунов, С.Г.Косарецкий, Т.А.Мерцалова, А.К.Нисская, Д.П.Платонова, Б.М.Таловская, И.Д.Фрумин; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. — М.: НИУ ВШЭ, 2017. - 112 с.

60. Днепров Э.Д. Образовательный стандарт – инструмент обновления содержания общего образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://avkrasn.ru/article-1066.html>

61. Федеральные государственные образовательные стандарты на официальном сайте Министерства образования и науки РФ [Электронный ресурс]. – <http://fgosvo.ru/>

62. Исследователь XXI века: формирование компетенций в системе высшего образования. Коллективная монография / отв. ред. Е.В. Караваева. – М.: Издательство «Геоинфо», 2018. – 240 с.

63. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2012 жылғы 23 тамыздағы №1080 қаулысымен бекітілген «Жоғары білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарты». <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1200001080>

64. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым Министрінің 2016 жылғы 5 шілдедегі № 425 бұйрығы бойынша бекітілген білім беруге арналған үлгілік оқу жоспарлары. <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/V1200008170>

65. Қазақстан Республикасының 2018 жылғы 31 қазандағы №604 бұйрығымен бекітілген Білім берудің барлық деңгейінің мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарты; <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/V1800017669>

66. Сарыбаева Ә. Х., Бекбаев С.М., Тұрмамбеков Т.А., Абдуманапов У.Ж. 5B060400-Физика мамандығы бойынша білім беру бағдарламасы. Түркістан, 2018. -52 б.

67. Ниязова Г.Ж., Керимбеков Е.Р., Мауленов С.С. 5B060200 информатика мамандық бойынша білім беру бағдарламасы. Түркістан, 2018. - 57 б.

68. Андреев В.И. «Обучение в диалоге – учить учиться». Учебно-методический комплекс: надпредметные программы./ Автор идеи, разработчик, руководитель творческого коллектива Андреев В.И. СПб. Свое издательство, 2012. – 88 с.

69. Асмус В.Ф. Античная философия /3-е изд. М.: Высшая школа, 2005. - 400 с.

70. Брентанов Ф. О многозначности сущего по Аристотелю Пер. с немецкого Н.П. Ильина СПб.: Изд-во Института «Высшая религиозно-философская школа», 2012. - 247 с.

71. Әл-Фараби. Таңдамалы трактаттар / Құрастырғандар. Э.Нысанбаев, Ж.Сандыбаев және т.б.. - Алматы: «Арыс» баспасы, 2009. - 656 б.

72. Маркус, Герорг. Зигмунд Фрейд и тайны души. Биография / пер. с англ. А. Журавеля. — АСТ, 2008. - 336 с.

73. Беляцкий Н.П., Велесько С.Е., Ройш П. Управление персоналом. Интерпрессервис, 2002. - 352 с.
74. Алтунина, И.Р. Социальная психология: учебник для академического бакалавриата / И. Р. Алтунина; под ред. Р. С. Немова. — М.: Издательство Юрайт, 2016. - 427 с.
75. Гребенюк О. С., Рожков М. И. Общие основы педагогики, Москва, 2014. - 160 с.
76. Пралиев С.Ж. Намазбаева Ж.И., Каракулова З.Ш., Садыкова А.Б. Психологические основы развития творческой интеллектуальной личности в образовательной среде: Монография – Алматы: Изд-во “Улағат” 2012, - 255 с.
77. Емелин К.Г. Развитие лидерских качеств молодежи в студенческих отрядах средствами социально-культурной деятельности: дисс.... канд. пед. наук: Барнаул, 2012. -С. 23.
78. Адизес И.К. Развитие лидеров. Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей. – М.: Альпина паблишер, 2017. – 260 с.
79. Бендас Т.В. Психология лидерства. Учебник и практикум для академического бакалавриата. – М.: Юрайт, 2017. - 450 с.
80. Бендер П.У., Хеллман Э. Лидерство изнутри. – Мн.: Попурри, 2010. – 304с.
81. Жарықбаев Қ.Б., Саңғылбаев О.С. Психология: Энциклопедиялық сөздік./ Бас ред. Б.Ө. Жақып. – Алматы: «Қазақ энциклопедиясы», 2011. - 624 б.
82. Қазақ тілі терминдерінің салалық ғылыми түсіндірме сөздігі: Педагогика және психология/ ред.басқарған Құсайынов А.Қ., Алматы, 2002. - 257 б.
83. Ахметова Ж.К., Бисембаева Н.А. Психология пәні бойынша тест сұрақтар жинағы. Оқу-әдістемелік құралы / Ж.К.Ахметова, Н.А.Бисембаева - Павлодар: ПМПИ, 2008 жыл -157 б.
84. Баймуханбетов, Б. М. «Лидер», «лидерлік», «лидерлік сапа» ұғымдарының мәнін теориялық талдау / Б. М. Баймуханбетов // Қазақстан педагогикалық ғылымдар академиясының хабаршысы = Вестник Академии педагогических наук Казахстана. - 2014. - п 1. - Б. 40-46.
85. Әбдіғапбарова Ұ.М., Байкулова А.М. Түркі ғұламалары еңбектеріндегі харизматикалық лидердің сипаты // Абай атындағы ҚазҰПУ Хабаршы «Педагогика ғылымдары» сериясы. – 2015. - №2 (46). - Б. 222-226.
86. Пугачев В.П. Интеграционная парадигма в исследовании системы организационной мотивации и в практике мотивационной работы. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. Научно-практический журнал. №3. Москва, 2019. - С. 33-38.
87. Сұлтанмұрат М.С. Болашақ жаратылыстану мамандықтарының коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың маңызы.«II Юнусов оқулары: Ұлы дала құндылықтарын жаңғырту – білім мен ғылымды дамытудың негізгі факторы» атты Халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференция. Шымкент, 2019. –Б. 217-220.

88. Сельченко, К. В. Көшбасшылық психологиясы: Хрестоматия / К. В. Сельченко. – М., 2004. - 364 б.
89. Аширов Д.А. Управление персоналом: учеб, пособие. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2012. - 432 с.
90. Уманский Л.И. Личность. Организаторская деятельность. Коллектив. / Избранные труды — Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2001. - 208 с.
91. Вергилес, Э. В. Стратегическое управление организацией: учебник / Э. В. Вергилес – Москва: ИНФРА-М, 2011. - 317 с.
92. Евтихов О.В. Сравнительный анализ лидерских качеств руководителей разных управленческих уровней промышленного предприятия. Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2010. Т. 7, №1. - С. 114–121.
93. Бланшар К., Джонсон С. Менеджер за одну минуту. ООО «Попурри», 2013. -160 с.
94. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. - М.: Альпина Паблишер, 2016. -302 с.
95. Кичаев, Александр Харизматичный лидер. Школа лидерства. Магическая сила успеха. Секреты профессионального роста / Александр Кичаев и др. - М.: ИГ "Весь", 2014. - 982 с.
96. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Эдгар Шейн. - М.: Питер, 2016. - 352 с.
97. Ronald K. Mitchell, Bradley R. Agle, Donna J. Wood, «Toward a Theory of Stakeholder Identification and Salience: Defining the Principle of Who and What Really Counts». // The Academy of Management Review, Vol. 22, No. 4 (Oct., 1997), -P. 853-886.
98. Кичаев А. Харизматичный лидер. Школа лидерства. Магическая сила успеха. Секреты профессионального роста / Александр Кичаев и др. - М.: ИГ "Весь", 2014. - 982 с.
99. Друкер, Питер, Ф., Макьярелло, Джозеф А. Менеджмент.: Пер. с англ. - М.: ООО “И.Д. Вильямс”, 2010. - 704 с.
100. Fulmer R.M. The challenge of ethical leadership // Organizational dynamics. - N.Y., 2004. - Vol. 33, №3. - P. 307-317.
101. Schneider T. Lead Well: the Ten Competencies of Outstanding Leadership. Bloomington, 2012. -355 p.
102. Morrill R.R. Strategic Leadership: Integrating Strategy and Leadership in Colleges and Universities. Plymouth, 2010. -318 p.
103. Zankovsky A., von der Heiden Ch. Leadership mit Synercube: Eine dynamische Führungskultur für Spitzenleistungen. Heidelberg: Springer Vieweg, 2015. - 247 p.
104. Zankovsky A., Heiden C. Leadership with Synercube A dynamic leadership culture for excellence. Heidelberg: Springer Vieweg, 2016. - 243 p.
105. Евтихов, О.В. Лидерский потенциал руководителя: специфика, содержание и возможности развития: монография / О.В. Евтихов. – Красноярск: СибЮИ МВД России, 2011. - 288 с.

106. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Кн. 1-5./Деркач А.А. Акмеологические основы управленческой деятельности. Кн. 2. М.: РАГС, 2010. - 230 с.
107. Коммуникация в современном мире: теория и практика. Коллективная монография; [под ред. Е.В. Грудевой]. Новосибирск: Изд. АНС «СибАК», 2017. -196 с.
108. Дафт Р.Л. Уроки лидерства / [пер. с англ. А.В. Козлова; под ред. проф. И.В. Андреевой]. — М.: Эксмо, 2006. - 480 с.
109. Kouzes, J. Call throw leaders / A. Kouzes, B. Posner; trans. from English. A.V. Savinova. – Moscow: AST: LUX, 2005. - 446 p.
110. Zagurska S.N., Psychological and communication factors of the leader's personality in society. Приволжский научный вестник. Элеуметтік ғылымдар. № 7 (23) – 2013. - С. 178-181.
111. Браун А. Политическое лидерство и политическая власть // Полис. Политические исследования. - 2016. -№1. - С. 104-120.
112. Романов, Е.В. Методология и теория инновационного развития высшего образования в России: монография / Е.В. Романов. – М.: ИНФРАМ, 2016. - 302 с.
113. Айтбаева А.Б., Мынбаева А.К., Кудайбергенова А.М. Жоғары мектеп педагогикасы негіздері: Оқу құралы. – - Алматы, 2016. - 191 б.
114. Пургина Е.И. Методологические подходы в современном образовании и педагогической науке: учеб. пособие / Е. И. Пургина; Урал. гос. пед. ун-т. Екатеринбург, 2015. - 275 с.
115. Масалова О.Ю. Интегративный потенциал ценности в развитии личности. Педагогическое образование и наука, 2010. № 10, -С. 15-19.
116. Гуревич, П. С. Психология и педагогика: учебник для бакалавров / П. С. Гуревич. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2013. - 479 с.
117. Маслоу А. Мотивация и личность. - СПб.: Евразия, 1999. - С.77-105.
118. Леонтьев А.А. Психология общения / А.А.Леонтьев. - Москва: Машиностроение, 2017. - 771 с.
119. Деятельностный подход в образовании: Монография. Книга 1 / В.А.Львовский. – М.: Некоммерческое партнерство «Авторский Клуб», 2018. - 360 с.
120. Деменева Н.Н. Личностно ориентированные педагогические технологии в начальной школе, соответствующие требованиям ФГОС. Учебно-методическое пособие / Н.Н. Деменева, Н.В. Иванова. - М.: АРКТИ, 2015. - 224 с.
121. Культурно-исторический и деятельностный подход в психологии и образовании: метод. указания / сост. Т. Б. Венцова; Яросл. гос. ун-т им. П.Г.Демидова. — Ярославль: ЯрГУ, 2014. - 44 с.
122. Наука и образование: современные тренды: коллективная монография / гл. ред. О. Н. Широков. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2015. – № IX. - 372 с.

123.Султанмұрат М.С. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру мәселесін зерттеудегі жүйелік тұғыр. «Инновациялық білім беру жағдайындағы педагог креативтілігі» атты халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференция Шымкент, 2019. -Б. 88-92.

124.Канджеми Дж.П., Ковальски К.Дж., Ушакова Т.Н. Психология современного лидерства. Американские исследования, М.: Когито-Центр, 2007. -288 с.

125.Абдыгазиева Н. Формирование коммуникативного лидерства студентов. Международный научный журнал «Инновационная наука» №7-8. Уфа, 2016. –С. 108-109.

126. Харитонов М.В. Психология современных массовых коммуникаций: монография. — СПб: Издательство СПбАУЭ, 2010. -352 с.

127.Шибутани Т. Социальная психология. Ростов н/Д.: изд-во «Феникс», 2002. -544 с.

128. Андреева Г.М. Социальная психология сегодня: поиски и размышления, Москва, 2009. - 159 с.

129. Дзялошинский, И.М. Коммуникативное воздействие: мишени, стратегии, технологии. Монография / И.М. Дзялошинский. – М.: НИУ ВШЭ, 2012. – 572 с.

130. Медиакультура: технология, практика, рефлексия: монография / О.С.Борисов, В.Е.Леонов, В. П. Щербаков; под общ. ред. В.Е.Леонова. – СПб.: СПбГИКиТ, 2016. – 182 с.

131. Панферов, В. Н. Методологические основы и проблемы психологии: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / В. Н. Панферов, С. А. Безгодова. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. - 265 с.

132. Понимание и коммуникация: когнитивный контекст содержательно-смысловых конструкторов / О. А. Белобрыкина, И.С. Богачек, Е.Г. Вергунов, А. А. Денисова, О. В. Заширинская и др. / под науч. ред. О.В.Заширинской, О. А. Белобрыкиной, Е. И. Николаевой. — СПб. Скифия-принт, 2018. -134 с.

133. Пассов Е.И. Методика как наука будущего. Краткая версия новой концепции / Златоуст, 2019. -172 с.

134.Куницына В.Н. Межличностное общение: учебник / В.Н.Куницына, Н.В. Казаринова, В.М. Погольша. – Санкт-Петербург: Питер, 2003. – 544 с.

135. Соколова, И. С. Естественнонаучная книга как коммуникативная система: моногр. / И.С. Соколова. - М.: Московский государственный университет печати, 2011. - 316 с.

136. Никандров В.В. Вербально-коммуникативные методы в психологии / В.В. Никандров. - Москва: ИЛ, 2014. - 444 с.

137.Осипчук О.С. Коммуникативная компетентность современного специалиста: монография. – Омск: Изд-во Ом. гос. ун-та, 2010. – 208 с.

138.Зимняя И.А. Педагогическая психология: учебник для вузов. НПО 'МО ДЭК', 2010. –384 с.

139. Титова С.В. Коммуникативная культура. От коммуникативной компетентности к социальной ответственности. 1-е издание. - СПб.: Питер, 2009. – 176 с.
140. Ефимова Н. С. Психология общения / Н.С. Ефимова. - М.: Форум, Инфра-М, 2017. - 192 с.
141. Станкин М. И. Психология общения / М.И. Станкин. - М.: Институт практической психологии, 2016. - 296 с.
142. Шеламова Г.М. Деловая культура и психология общения / Г.М.Шеламова. - М.: Академия, 2014. - 915 с.
143. Гнатюк О.Л. Основы теории коммуникации: учебное пособие / О.Л.Гнатюк. - 2-е изд., стер. — Москва, 2017. -256 с.
144. Ананьев Б.Г. Личность, субъект деятельности, индивидуальность. - М.: Директ-Медиа, 2008. - 134 с.
145. Willner A.R. The Spellbinders: Charismatic Political Leadership. New Haven, Yale University Press, 1984. -P. 4
146. House R., Podsakoff Ph.M. Leadership Effectiveness: Past Perspectives and Future Directions for Research // Greenberg J. (ed.) Organizational Behavior: The State of the Science. Hillsdale, New Jersey, 1994. -P. 45-82.
147. Peter G. Northouse Leadership: Theory and Practice. SAGE Publications, 2018. -528 p.
148. Bass, B.M. Transformational Leadership / B.M. Bass, R.E. Riggio. - 2005. – 296 p.
149. Birasnav, M. Transformational leadership, interim leadership, and employee human capital benefits: an empirical study / M. Birasnav, S. Rangnekar, A. Dalpati // Procedia Social and Behavioral Sciences. – 2010. – 5. – P. 1037–1042.
150. Allameh, S.M. Considering transformational leadership model in branches of Tehran social security organization / S.M. Allameh // Procedia Social and Behavioral Sciences. – 2011. № 15. – P. 3131–3137.
151. Bhat, A.B. Impact of Transformational Leadership Style On Organizational Learning / Aruna B. Bhat, Santosh Rangnekar, Mukesh Ba-rua // Elite Research Journal of Education and Review -2013.- Vol. 1(4), - P. 24-31.
152. Connelly M. S., Gilbert J. A., Zaccaro S. J., Threlfall K.V., Marks M.A., & Mumford, M. D. Exploring the relationship of leadership skills and knowledge to leader performance. Leadership Quarterly, 2000. 11(1), -P. 65–86.
153. Mumford M. D., & Connelly M. S. Leaders as creators: Leader performance and problem solving in ill-defined domains. Leadership Quarterly, 2, 1991. –P. 289–315.
154. Ravazadeh N. The Effect of Transformational Leadership on Staff Empowerment / N. Ravazadeh, A. Ravazadeh // International Journal of Business and Social Science. - 2013. -Vol. 4, No. 10. - P. 165-168.
155. Sadeghi A. Transformational Leadership and Its Predictive Effects on Leadership Effectiveness / A. Sadeghi, Z.A. Lope Pihie // International Journal of Business and Social Science. - 2012. - Vol. 3, No. 7. - P. 86-97.

156. Shibru B. Transformational Leadership and its Relationship with Subordinate Satisfaction with the Leader (The case of Leather Industry in Ethiopia) / B. Shibru, G.M Darshan // *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. - Vol. 3, No. 5. - 2011. -P. 86-97.
157. Trepanier S.-G. Social and Motivational Antecedents of Perceptions of Transformational Leadership: A Self-Determination Theory Perspective / S.-G. Trepanier, C. Fernet, S. Austin // *Canadian Journal of Behavioural Science*. - 2012. - Vol. 44, No. 4. -P. 272-277.
158. Mumford M. D., Zaccaro S. J., Connelly M. S., & Marks M.A. Leadership skills: Conclusions and future directions. *Leadership Quarterly*, 2000. 11(1), –P. 155–170.
159. Ильин Е. П. Психология общения и межличностных отношений. - СПб.: Питер, 2009. - 576 с.
160. Дрыгина И.В. Активизация лидерского потенциала личности студента в образовательном процессе вуза: монография / И. В. Дрыгина, О.А.Шушерина, В. В. Игнатова; Федеральное агентство по образованию, ГОУ ВПО "Сибирский гос. технологический ун-т". - Красноярск: Сибирский гос. технологический ун-т, 2006. - 154 с.
161. Белякова Н.В. Социально-психологические особенности проявления лидерства в студенческих группах. Дис. ... канд. псих. наук. М., 2002. -197 с.
162. Кричевский Р.Л. Если вы - руководитель...Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. -М., Дело. 1998. –382 с.
163. Колычева З.И. Проблемные поля и аспекты исследования естественнонаучного образования// Современное естественнонаучное образование: Содержание, инновации, практика: материалы всероссийской научно-практической конференции. – Тобольск, 2016. -С. 64-68.
164. Алиева Н. З. Постнеклассическое естественнонаучное образование: концептуальные и философские основания: Монография [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.monographies.ru/ru/book> (дата обращения: 19.03.2017)].
165. Философиялық энциклопедиялық сөздік. – Алматы: ҚР БҒМ ҒК. Философия, саясаттану және дінтану институты, 2013. – 527 б.
166. Лодатко, Е. А. Моделирование педагогических систем и процессов: монография / Е. А. Лодатко. — Славянск: СГПУ, 2010. -148 с.
167. Гурье Л.И. Моделирование системы педагогических компетенций научно-педагогических кадров высшей профессиональной школы: монография. – Казань: РИЦ «Школа», 2009. – 160 с.
168. Уемов А. И. Философия науки: системный аспект. Учебное пособие для преподавателей, аспирантов, магистров философских и нефилософских специальностей. Одесса, 2010. -360 с.
169. Сұлтанмұрат М.С. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың құрылымдық моделі. Қазақстанның ғылымы мен өмірі. Халықаралық ғылыми журнал, №4 (70) 2019. –Б. 192-195.

170. Татур Ю. Г. Образовательный процесс в вузе. Методология и опыт проектирования: учеб. пособие для системы подготовки и повышения квалификации преподавателей / Татур Ю. Г.; авт. гл. 6 Солнцев В. И. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Изд-во МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2009. - 262 с.
171. Володин, А.А. Анализ содержания понятия «Организационно-педагогические условия» / А.А. Володина, Н.Г. Бондаренко // Известия ТГУ. 2014. – С. 143-152.
172. Хушбахтов А. Х. Терминология «педагогические условия» // Молодой ученый. -2015. №23. - С. 1020-1022.
173. Зорина А.В. Педагогические условия формирования лидерских качеств у студентов ВУЗа: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / А.В. Зорина. – Н. Новгород, 2009. – 217 с.
174. Вежевич Т.Е. Педагогические условия развития лидерских качеств учащихся: Дис.... канд. пед. наук: 13.00.01: Улан-Удэ, 2001. -198 с.
175. Сбитнева В. Б. Педагогические условия развития лидерских качеств подростков в детском общественном объединении: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. – Пермь, 2006. - 268 с.
176. Беркімбаев К.М., Оразбекұлы Қ., Ниязова Г.Ж., Султанмұрат М.С. Коммуникативтік лидерлікті қалыптастырудың педагогикалық шарттары. Абай атындағы ҚазҰПУ, Хабаршы «Педагогика ғылымдары» сериясы, №1(61), 2019 ж. -Б. 256-262.
177. Беркімбаев К.М., Султанмұрат М.С. мамандардың коммуникативтік лидерлігін қалыптастырудың психологиялық аспектілері. «Жұбанов тағылымы» дәстүрлі IX Халықаралық ғылыми конференция материалдары 30-қараша, 2017ж. Ақтөбе қ. –Б.238-242.
178. Шигапова Л.П. Формирование лидерских качеств студентов вуза в деятельности органов самоуправления. 13.00.01. Дисс. пед. н., - Казань, 2008. - 228 с.
179. Фещенко Т. С. К вопросу о понятии «методическая система» // Молодой ученый. Казань, 2013. — №7. — С. 432-435.
180. Ниязова Г., Султанмурат М. Студенттердің коммуникативтік құзыреттілігін қалыптастырудың мәні. Вестник Академии Педагогических Наук Казахстана №6, Алматы, 2018, -Б 116-123.
181. Гольева Г.Ю. Развитие лидерских качеств у студентов педагогического вуза: монография / Г.Ю. Гольева – Челябинск: Издательство ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2018. – 204 с
182. Ниязова Г. Султанмурат М. Студенттердің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру мазмұнын жобалау принциптері. Қазақстанның ғылымы мен өмірі. Халықаралық ғылыми журнал, №4 (79) 2019. –Б. 108-112.
183. Пожарский С.О. Организационно-коммуникативные качества в структуре лидерства руководителя. «Педагогика и психология в контексте современных исследований проблем развития личности: сборник материалов 7-й международной науч-практ. конф., / НИЦ «Апробация» - Махачкала: ООО «Апробация», 2014. – С. 104.

184. Романовский А.Г. Педагогика лидерства: монография /А.Г.Романовский, В.Е. Михайличенко, Л.Н. Грень. – Харьков: НТУ «ХПИ», 2018. – 496 с.
185. Berkimbayev K., Sultanmurat M.S. Pedagogical features of communicative Leadership formation. International Journal of Innovative Technologies in Social Science. №3(7) Vol 1, May 2018. Poland. –P.3-6.
186. Berkimbayev K. Niyazova G. Sultanmurat M. Influence of the personal subjectivity on formation of communicative leadership. 3. Uluslararası bahtiyar vahapzade azerbaycan tarihi, kültürü ve edebiyatı sempozyumu tarihi ve yeri 20-23 mart 2019 Antalya. –S. 151-157.
187. Психодиагностика: Учебное пособие / Под ред. Белоусовой А.К., Юматовой И.И. - Рн/Д: Феникс, 2018. - 256 с.
188. Батаршев А.В. Психодиагностика способности к общению, или как определить организаторские и коммуникативные качества личности / А.В.Батаршев. - М.: Владос, 2013. - 176 с.
189. Беркимбаев К.М., Султанмурат М.С., Бураева Ж.Б Педагогика. Көшбасшылық теориясы. Түркістан, 2019. -204 б.
190. Мынбаева А.К. Организация и планирование научных исследований: учебное пособие для магистратуры. - Алматы: Қазақ университеті, 2017. - 300 с.

Тренинг «Коммуникативтік лидерлікті дамыту» (2-3 сағат)

Мақсаты: жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлік сапасын дамыту үшін жағдай жасау, белсенді қарым-қатынас стилін меңгерту, сендіру.

Тарату материалы: А4 парағы, қайшы, фломастерлер, екіжақты скотч, қаламдар, ватман парақтары, желім, маркерлер, жарнамалық проспектілер, журналдар, газеттер, әуен.

Сабақтың ұзақтығы: 1 сағат

Сабақ барысы

I. Танысу, жаттығу

Жаттығу «Аквариум»

Топ қатысушыларына парақтар, қайшылар, фломастерлер таратылады. 5-10 минут ішінде олар осы сабақта, сурет салу, кесу, балықты бояу, оған қатысушының атын, балық тұқымын жазу керек.

Келесі кезеңде қатысушылардың әрқайсысы өз балығын аквариум түрінде қабырғаға (ватман парағы) бекітуі керек. Қай жерге балықтарды желімдеуді әркім өзі шешеді (біреу тереңірек, біреу бетінде), біреу балдырларда, біреу тастардың арасында. Сондай-ақ, қатысушылар өз атын атап, бұл балықтың аквариумда не іздеп жүргенін, өзінің басқа балықтар арасында болуды сипаттайды.

Талқылау. Біздің аквариумда қандай балықтар тұрады?

Топта жұмыс ережелерін жүргізушінің хабарлауы 2 мин

- Қарым-қатынастың сенімді стилі
- «Өз атынан» деген сөзді дербестендіру.
- Басқаның атына бағалауға жол бермеу.
- Барлық жаттығуларға белсенді қатысу.
- Сөйлеушіге құрмет, белсенді тыңдау ұстанымы.

Ережелерді талқылау және оларды тренинг кезінде қабылдау.

II. Негізгі бөлім.

Жетекші: Бүгінгі сабақтың тақырыбы – «Коммуникативтік лидерлік». Бүгін біз Сізбен «Коммуникативтік лидер кім, ол қандай қасиеттерге ие болуы керек?» деген сұраққа жауап беруге тырысамыз. «Сізде коммуникативтік лидерлікті көрсетуге, коммуникативтік лидерлік үшін қажетті дағдыларды нақтылауға» мүмкіндік болады.

«Лидер» ұғымы (1 мин). Лидер (ағыл. leader-жетекші, бірінші, алда келе жатқан) — қандай да бір топтағы (ұйымдағы) мойындалған беделге ие, басқарушы іс-әрекет ретінде көрінетін әсерге ие тұлға. Маңызды жағдайларда жауапты шешімдер қабылдау құқығын мойындайтын топ мүшесі, яғни бірлескен қызметті ұйымдастыруда және топта өзара қарым-қатынасты реттеуде орталық рөл атқаратын ең беделді тұлға.

Жаттығу «Коммуникативтік лидер» - бұл

Барлық ойыншыларға түрлі кеңсе материалдары, газеттер, журналдар,

жарнамалық бағыттар беріледі. 10-15 минут ішінде олар шағын топтарда газет тақырыптарын, фотосуреттерді, суреттерді қолдан немесе жарнамалық басылымдарда, журналдарда, газеттерде табылған суреттерді пайдалана отырып коллаж дайындайды.

Жұмыс тақырыбы – «Мен - коммуникативтік лидермін!». Жұмыста коммуникативтік лидерді сипаттайтын сапаларды көрнекі түрде көрсетуге тырысу керек, өзінің адамдарды өз қолына алып, оларды басқару сапалары туралы айту керек. Топ жұмыс істеп жатқанда, бөлмеде белсенді, ырғақты музыка, жұмыс көңіл-күйін қалыптастыратын, қатысушылардың шығармашылық көңіл-күйін қолдайтын фон естіледі.

Талқылау. Соңында ватман парағына коммуникативтік лидерлік құраушыларының жиынтығын жазамыз. Сонымен, «Коммуникативтік лидер -бұл...».

«Кейіпкермен таңғы ас» (30 минут)

Мақсаты: сұхбаттасушыны сендіру.

Қажетті материал: қағаз, қаламдар.

Келесі жағдайды елестетіңіз: қатысушылардың әрқайсысының кез келген адаммен таңғы ас алуға мүмкіндігі бар. Бұл қазіргі атақты болуы мүмкін, немесе өткен тарихи тұлға, немесе оның өмірінің кез келген сәтінде Сізге әсер еткен қарапайым адам. Әркім өзі үшін, ол кіммен кездескісі келеді және неге екенін шешуі керек.

Тұлғаның атын қағаз бетінде жазыңыз. Енді жұптар бөлісіңіз, жұпта екі кейіпкердің біреуін шешу керек. Сізде 2 минут бар.

Енді жұп төрттікке біріктіріледі, ол өз кезегінде тек бір кейіпкерді таңдау қажет. Пікірталас үшін сізде 2 минут бар.

Енді ширек бір-бірімен біріктіріліп, 2 минут ішінде бір кейіпкерді таңдайды.

Ал енді бәрі біріктіріліп, сіз кіммен таңғы ас ішуді шешесіз.

Рефлексия: (10 минут)

Неге бұл кейіпкер қалды?

Жол беру оңай болды және неге жол берді?

Жаттығу «Бір сөзбен жеткізу» (20 минут)

Мақсаты: Байланыс барысында интонацияның маңыздылығын атап көрсету.

Карточкаларға эмоциялар атаулары басылған.

Мен сізге эмоциялардың атаулары жазылған карточкаларды таратамын, ал сіз оларды басқа қатысушыларға көрсетпестен, сіздің карточкаңызға жазылған эмоцияға сәйкес интонациямен «Сәлеметсіз бе?» сөзін айтасыз. Қалғандары қатысушы қандай эмоцияны бейнелеуге тырысты екен деп ойлайды.

Енді мен карточкаларды араластырып, оларды тағы да таратуға тырысамын. Сол міндет тек енді ғана «қонжықты еденге түсіріп алды» деген қысқа сөздерді оқимыз.

Рефлексия: (5 минут)

Интонация бойынша эмоцияны табу қаншалықты оңай болды?

Нақты өмірде, телефонмен сөйлескен кезде сіз бірінші сөзден бастап сөйлесуші қандай көңіл-күйде екенін түсінесіз бе?

Жаттығу «Қарым-қатынастағы менің мәселем» (20 минут)

Мақсаты: қарым-қатынаста қандай мәселелер бар екенін білу.

Сіз қысқа формада қағаздың жеке парақтарында мынадай сұраққа жауап жазасыз: «Қарым-қатынастағы негізгі мәселе неде?». Парақтарға қол қойылмайды. Парақтар бүктеледі және жалпы үймеге салынады. Содан кейін әрбір қатысушы кез келген парақты еркін алады, оны оқиды және осы мәселеден шыға алатын амалды табуға тырысады. Топ оның ұсынысын тыңдайды және тиісті мәселенің дұрыс түсінбегенін және ұсынылып отырған әдіс оның шешілуіне ықпал ететінін бағалайды.

Рефлексия: (5 минут)

«Тыңдай білу» жаттығулары (25 минут)

Мақсаты: қатысушылардың өз мінез-құлқында серіктеске өз мәселелері мен жай-күйі туралы ашық және егжей-тегжейлі айтуға көмектесетінін және оның жай-күйін не нәрсе нашарлатуы мүмкін екенін ұғыну. Тыңдаудың тәсілдерімен танысу.

Топ қатысушылары шеңберде отырады.

Ал енді осы бөлмеге, біздің айналымға қайту уақыты келді. Мұны сізге ыңғайлы қарқынмен жасаңыз: бірден көзді ашыңыз немесе жауып отырыңыз.

Қазір біз бір-бірімізбен өз әсерлерімен бөлісеміз. Ол үшін 3-4 адамнан топ құрамыз.

(Топтар қалыптасқаннан кейін.)

Қазір әркім өз әсерлерімен, біздің «серуендеу» кезінде пайда болған образдар, уайымдар, жағдайлар туралы әңгімелейді, ал қалғандары әңгімешіні мұқият тыңдайды. Сіз тыңдауды тоқтатқан сәттерді есте ұстауға тырысыңыз. Әрбір әңгімеге 3-4 минут жұмсаңыз.

Осы жұмысты аяқтағаннан кейін шеңберге оралу және әсерлерімен бөлісу ұсынылады – бұл жолы шағын топтарда қарастырылады.

Рефлексия: (5 минут)

Қандай сәттерде сіз тыңдай аласыз?

Тренинг соңы

«Қол алысу» жаттығуы (1 минут)

Мақсаты: тренингті аяқтау, көңіл көтеру.

«Біз бүгінгі күні жемісті жұмыс істедік және барлығы алғыс білдірді. Менің ойымша, бір-біріңізге қол алысып, алғыс айту керек».

Тренинг соңында

Рефлексия: (15 минут)

«Сонымен, қорытынды жасаймыз. Біз не талқылағанымызды тағы да анықтайық».

Тәжірибелік эксперименттік жұмыс барысындағы сауалнамалық тест жұмыстары *Online Test Pad* жүктемесі арқылы іске асты:

1. *Лидерлік қабілеттерді диагностикалау (Е.Жариков, Е.Крушельницкий) тесті.* Тестті қолдану ережесі: Сізге «Иә» немесе «Жоқ» деп жауап беруді қажет ететін 50 сауал ұсынылған. Сауалға жауап беру барысында көп ойланбауыңызды өтінеміз. Егер сыналуды жауапқа күманданса екі жақты жауапқа тән (альтернативті) «+» немесе «-» («а» немесе «б») деген белгіні қою ұсынылады. <https://onlinetestpad.com/ru/test/1395-diagnostika-liderskikh-sposobnostej-e-zharikov-e-krushelnickij>

2. *Тұлғаның еріктік потенциалының диагностикасы (Н.П.Фетискин) әдістемесі:* бұл тест бойынша студент келтірілген сұрақтарға объективті жауап беруі тиіс. Студент сұрақ мазмұнымен келіскен жағдайда «иә», ал сенімді болмаса «білмеймін», келіспесе – «жоқ» деп жауап беруі тиіс. <https://onlinetestpad.com/ru/test/1193-diagnostika-volevogo-potenciala-lichnosti>

ҚОСЫМША Б

Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің субъектілігі мен сөйлеу қабілетін одан әрі анықтау үшін бейімделген тұлғааралық қатынастардағы рөлдік ұстанымдарды анықтау (Э. Берн) диагностикасы пайдаланылды. Бұл әдістеме бойынша студент адамға жүгінсе, өзінің ықтимал «мен» жай-күйінің бірін тандайды: «лидер», «бейтарап» немесе «білуші». Студент осы үш сипаттың өзінің мінез-құлқында қалай үйлесетіндігін бағалайды. Берілген пікірлерді 0-ден 10-ға дейінгі баллмен бағалау ұсынылады.

ПІКІРЛЕР

1. Мен ұстамды адаммын.
2. Менің қалауым маған кедергі келтіргенде, оларды басуға тырысамын.
3. Лидерлер басқа студенттерге көмектесуі керек.
4. Мен қандай да бір істерде немесе айналадағылармен қарым-қатынаста өз рөлімді асыра көрсетемін
5. Мені алдау қиын.
6. Маған коммуникативтік лидер болу ұнайды.
7. Кейде мен біреудің рөлінде ойнағым келеді.
8. Менің ойымша, мен заманауи оқиғаларды дұрыс түсінемін.
9. Кез келген адам өз борышын орындауы тиіс.
10. Кей нәрсені қажеттіліктен емес, өзім қалағандықтан жасаймын.
11. Шешім қабылдай отырып, оның салдарын ойластыру керек деп есептеймін.
12. Жастарымыз аға буыннан үйренуі тиіс.
13. Мен ренжіп қаламын.
14. Мен адамдардың ішкі ойын көремін.
15. Студенттер, әрине, оқытушылардың нұсқауларын басшылыққа алулары керек.
16. Мен-креативті адаммын.
17. Адамды бағалау критерийі, менің тарапымнан – объективтілік.
18. Мен өз көзқарасымнан айнымаймын.
19. Кейде Мен бірбеткей болғандықтан өзіме жеңілуге жол бермеймін.
20. Ережелер пайдалы болғанша ғана ақталады.
21. Жағдайға қарамастан, барлығы ережелерді сақтауы тиіс.

Нәтижелерді бағалау. Кесте жолдары бойынша баллдардың сомасын бөлек санаңыз:

1,4,7,10,13,16,19	Хабардар (Х)
2,5,8,11,14,17,20	Лидер (Л)
3,6,9,12,15,18,21	Бейтарап (Б)

Коммуникативтік бақылау диагностикасы (М.Шнайдер) әдістемесі

Тесттің мақсаты. Әдістеме коммуникативті бақылау деңгейін зерттеуге арналған.

М. Шнайдерге сәйкес, жоғары коммуникативтік бақылаудағы адамдар үнемі өзін қадағалайды, өзін қайда және қалай ұстау керектігін жақсы біледі. Өзінің эмоционалдық көріністерін басқарады. Сонымен қатар, олар өзін-өзі танудан айтарлықтай қиындықтарға тап болады, болжанбаған жағдайларды ұнатпайды.

Бұл әдістеме бойынша студенттердің өзін өзі коммуникативтік бақылауы дәрежесін анықтауға болады. Ұсынылған 10 пікірді мұқият оқыған студент оларды «дұрыс» немесе «бұрыс» деп бағалайды.

Қарым-қатынастың кейбір жағдайларына реакцияны көрсететін 10 пікірді мұқият оқыңыз.

Тест мазмұны

1. Менің ойымша, басқа адамдарға еліктеу қиын.
2. Мен айналадағылардың назарын аудару үшін ақымақ бола алар едім.
3. Менде жақсы актер шығуы мүмкін.
4. Басқа адамдар кейде менің тәжірибемде шын мәнінде бар қарағанда тереңірек болып көрінеді.
5. Компанияда басты назарда сирек боламын.
6. Басқа адамдармен қарым-қатынаста әр түрлі жағдайларда Мен өзімді түрліше ұстаймын.
7. Мен нақты сенімді нәрсені ғана қорғай аламын.
8. Адамдармен қарым-қатынаста және істерде жетістікке жету үшін Мен жиі мені көргісі келетін үлгіде боламын.
9. Мен тастап кетпейтін адамдармен достықта бола аламын.
10. Мен әрдайым қалай көрінетінімдей емеспін.

Тест кілті

1 балдан 1, 5, 7-сұрақтарға «Б» жауаптарына және қалған барлық сұрақтарға «Д» жауаптарына есептеледі.

Балл сомасы есептеледі.

Тест нәтижелерін өңдеу.

0-3 балл - төмен коммуникативтік бақылау; қарым-қатынастағы жоғары импульсивтілік, ашықтық, мінез-құлық қарым-қатынас жағдайына байланысты өзгерістерге аз ұшырайды және басқа адамдардың мінез-құлқына әрдайым сәйкес келмейді.

4-6 балл - орташа коммуникативтік бақылау; қарым-қатынаста тікелей, басқаларға шынайы қарайды. Бірақ эмоциялық көріністерде ұстамды, өз реакцияларын қоршаған адамдардың мінез-құлқымен байланыстырады.

7-10 балл - жоғары коммуникативтік бақылау; үнемі өзін қадағалайды, өз эмоцияларын басқара алады.

**Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің
коммуникативтілік және ұйымдастырушылық
бейімділігін зерттеу әдістемесі**

Нұсқаулық. Сіз барлық берілген сұрақтарға «иә» немесе «жоқ» деп жауап беруіңіз қажет. Сұрақтар қысқа әрі нақты берілген. Өзіңізді қалыпты жағдайда сезініңіз. Ойлану уақыты ұзақ болмауы тиіс.

1. Сіз үнемі араласатын достарыңыз көп пе?
2. Сіз достарыңыздың көпшілігіне өз пікіріңізді қаншалықты жиі мойындатуға тырысасыз?
3. Достарыңыз тарапынан болған реніш сезімі Сізді ұзақ уақыт алаңдатады ма?
4. Сыни жағдаят Сізге қиындық туғызады ма?
5. Сізде түрлі адамдармен жаңа байланыстар орнату ниеті бар ма?
6. Сізге қоғамдық жұмыспен айналысу ұнайды ма?
7. Сізге адамдардан гөрі, кітап оқу немесе қандай да бір басқа істермен айналысып уақыт өткізу ұнайтыны рас па?
8. Егер, ниетіңізді жүзеге асыру кезінде кез келген кедергі тап болса, сіз өз ниетіңізден қаншалықты оңай бас тартасыз?
9. Сіз өз жасыңызға қарағанда әлдеқайда ересек адамдармен қаншалықты оңай байланыс орнатасыз?
10. Сізге өз замандастарыңызбен түрлі ойын-сауық ойлап тауып, көңіл көтеруді ұйымдастыру ұнайды ма?
11. Сіз үшін жаңа ортаға ену қиындық туғызады ма?
12. Сіз жиі бүгін атқарылуға тиіс болатын істі, басқа күндерге қалдырасыз ба?
13. Сізге бейтаныс адамдармен байланыс орнату қаншалықты оңайға түседі?
14. Сіз жолдастарыңыздың Сіздің қалауыңыз бойынша әрекет етуі үшін талпынасыз ба?
15. Сізге жаңа ұжымға үйрену қиындық туғызады ма?
16. Достарыңыздың тарапынан берілген уәденің орындалмауы, жауапкершіліксіздіктер, Сізде ешқандай қайшылықтар тудырмайтыны рас па?
17. Сіз мүмкіндігінше жаңа адамдармен танысып және сөйлесуге талпынасыз ба?
18. Сіз маңызды істерді шешуде қаншалықты жиі бастамашыл боласыз?
19. Айналаңыздағы адамдар Сіздің наразылығыңызды тудырғаны үшін, кейде жалғыз қалуды қалайсыз ба?
20. Әдетте сіз үшін таныс емес жағдайда өзіңізді дұрыс бағдарлай алмайтыныңыз рас па?
21. Сізге адамдар арасында үнемі болу ұнай ма?
22. Бастаған істі дер кезінде аяқтай алмай қалсаңыз, Сізде наразылық туа

ма?

23. Сіз жаңа адамдармен танысуда қандай да бір қиындықтар мен мәселелер немесе қолайсыздық, ыңғайсыздық сезінесіз бе?

24. Өз достарыңызбен жиі қарым-қатынас жасау Сізді жалықтыратыны рас па?

25. Сізге ұжымдық ойындарға қатысу ұнай ма?

26. Достарыңыздың мүдделерін қозғайтын мәселелерді шешуге байланысты сұрақтарды шешуде Сіз жиі бастамашы боласыз ба?

27. Сіз өзіңізге аз таныс адамдар ортасында өзіңізді ыңғайсыз сезінетіңіз рас па?

28. Сіз өзіңіздің адалдығыңызды дәлелдеуге сирек тырысатыныңыз рас па?

29. Егер сіз үшін бейтаныс ортаны жылы қалпына келтіру көп қиындық туғызбайтыны рас па?

30. Сіз мектептегі қоғамдық іс-шараларға қатысасыз ба?

31. Сіз өзіңіз араласатын таныс адамдарыңыздың санын шектеуге талпынасыз ба?

32. Сіз, өз пікіріңізді немесе шешімізді достарыңыздың тарапынан бірден қолдау таппаса, сақтап қалуға тырыспайтыңыз рас па?

33. Егер сіз үшін бейтаныс ортаға тап болсаңыз, өзіңізді еркін ұстай аласыз ба?

34. Өз жолдастарыңыз үшін Сіз түрлі іс-шараларды ерікті түрде ұйымдастырасыз ба?

35. Сіз көпшіліктің алдына шығып сөйлеуде өзіңізді сенімсіз әрі ыңғайсыз сезінетініңіз рас па?

36. Сіз кездесулер мен іскерлік бас қосуларға жиі кешігесіз бе?

37. Сіздің достарыңыздың көп екені рас па?

38. Сіз жиі өз достарыңыздың назар орталығы боласыз ба?

39. Сіз бейтаныс адамдармен қарым-қатынас кезінде өзіңізді жиі ыңғайсыз сезінесіз бе?

40. Сізді қоршаған бір топ жолдастарыңыздың ішінде өзіңізді ыңғайсыз сезінетініңіз рас па?

Нәтижелерін өңдеу: Студенттердің берген жауаптарының нәтижелері салыстыру арқылы (коммуникативтілік және ұйымдастырушылық бейімділігі жеке қарастырылады) өңделеді.