

Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті

ӘОЖ: 373.2.016

Қолжазба құқығында

ЖУМАШЕВА ТОЛКЫН СӘБИТОВНА

**Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін
дамыту**

6D010100 - Мектепке дейінгі оқыту және тәрбиелеу

Философия докторы (PhD)
дәрежесін алу үшін дайындалған диссертация

Ғылыми жетекші:
Философия докторы (PhD)
Алимбекова А.А.
Абай атындағы ҚазҰПУ
қауым. профессор м.а.

Шетелдік кеңесші: Нурдан
Калайжи PhD докторы,
профессор, Гази университеті
Анкара, Түркия

Қазақстан Республикасы
Алматы, 2022

МАЗМҰНЫ

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР	3
АНЫҚТАМАЛАР	4
БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР	6
КІРІСПЕ	7
1 БОЛАШАҚ МЕКТЕПКЕ ДЕЙІНГІ БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМ ТӘРБИЕШІЛЕРІНІҢ КӘСІБИ ЛИДЕРЛІК ӘЛЕУЕТІН ДАМУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ – ӘДІСНАМАЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ	
1.1 Лидерлік феноменінің қалыптасуы мен дамуына теориялық талдау жасау.....	15
1.2 Болашақ тәрбиешілердің «кәсіби лидерлік әлеуеті» ұғымының мәні, құрылымы, қызметі.....	44
1.3 Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың әдіснамалық тұғырлары мен ұстанымдары.....	66
2 БОЛАШАҚ МЕКТЕПКЕ ДЕЙІНГІ БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМЫ ТӘРБИЕШІЛЕРІНІҢ КӘСІБИ ЛИДЕРЛІК ӘЛЕУЕТІН ДАМУ ЖОЛДАРЫ	
2.1 Педагогикалық дағдылар болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың құралы.....	86
2.2 Болашақ тәрбиеші имиджі – кәсіби лидерлік әлеуетінің құрамдас бөлігі.....	99
2.3 Мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың құрылымдық-мазмұндық моделі	112
3 БОЛАШАҚ МЕКТЕПКЕ ДЕЙІНГІ БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМ ТӘРБИЕШІЛЕРІНІҢ КӘСІБИ ЛИДЕРЛІК ӘЛЕУЕТІН ДАМУДЫҢ ӘДІСТЕМЕСІ	
3.1 Зерттеудің ұйымдастырылуы, кезеңдері, диагностикасы.....	130
3.2 Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың әдістемелік кешені.....	160
3.3 Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың тәжірибелік-эксперименттік жұмысының нәтижесі.....	200
ҚОРЫТЫНДЫ	224
ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ	227
ҚОСЫМША	245

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР

1 Бала құқықтары туралы Конвенцияны (Нью-Йорк, 20.11.1989.) ратификациялау туралы. ҚР. Жоғарғы Кеңесінің 1994 жылғы 8 маусымдағы қаулысы.

2 Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың «Халық бірлігі және жүйелі реформалар – ел өркендеуінің берік негізі» атты Қазақстан халқына Жолдауы. 1 қыркүйек 2021ж.

3 ҚР Білім берудің барлық деңгейінің мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарты. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2018 жылғы 31 қазандағы № 604 бұйрығы.

4 Педагогтің кәсіби стандарты Жалпы ережелер. «Атамекен» Қазақстан Республикасы Ұлттық кәсіпкерлер палатасының Басқарма төрағасының 2017 жылғы 8 маусымдағы № 133 бұйрығына қосымша

5 Мектепке дейінгі тәрбие мен оқытудың мемлекеттік жалпыға міндетті стандарты (2018 ж. 31 қазандағы ҚР БҒМ № 604 бұйрығы);

6 Мектепке дейінгі тәрбие мен оқытудың үлгілік оқу бағдарламаларын бекіту туралы. ҚР Білім және ғылым министрінің м.а. 2016 жылғы 12 тамыздағы № 499 бұйрығы.

7 Педагог қызметкерлер мен теңестірілген тұлғалардың лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларын бекіту туралы. ҚР Білім және ғылым министрінің 2009 жылғы шілдедегі №338 бұйрығына өзгерістер енгізу туралы. Әділет министрлігі. 16.07. 2019жыл. №19027.

8 Мектепке дейінгі тәрбиелеу мен оқытуды дамыту моделі. ҚР Үкіметінің 2021 жылғы 15 наурыздағы №137 қаулысы.

АНЫҚТАМАЛАР

Диссертациялық жұмыста төмендегі терминдерге сәйкес анықтамалар қолданылған:

Лидерлік - бұл белгілі бір адамның (жеке лидерлік) немесе топтың белгілі бір бөлігінің (топтық лидерлік) топтың (сыныптың) қалған мүшелеріне қатысты ерекше (жетекші) жағдайға қол жеткізуін көздейтін әлеуметтік қызметті саралаудың негізгі тетіктерінің бірі деген қорытынды жасауымызға негіз болды.

Әлеует - белгілі бір мақсатқа жету, қандай да бір міндеттерді шешу үшін пайдалануға болатын қайнар көздер мен құралдарды қамтитын белгілі бір мүмкіндік, күш.

Лидерлік әлеует – басқаруға, жетекшілік етуге, ізбасарлар ертуге, өзі ғана емес басқа адамдарды белгіленген мақсатқа жетуге бағыттай білетін бейімділік.

Moodle – курстарды басқару жүйесі, электрондық оқыту, оқытуды басқару жүйесі немесе виртуалды оқыту ортасы.

Педагогикалық дағды – ішкі немесе сыртқы жоспарда дәйекті түрде ашылатын педагогикалық іс-әрекеттер кешені, білім беру міндеттерін шешуде тәрбиешінің толыққанды, білімді және үйлесімді тұлғаны дамытуға бағытталған теориялық және практикалық білімі.

Педагогикалық имидж – шынайы іскер маманның кәсіби стилі, өзіндік, ерекше келбеті.

Педагогикалық әлеует – жеке тұлғаның педагогикалық іс-әрекеттің субъектісі ретінде өзін-өзі барынша жүзеге асыру мақсаттарына қызмет ететін туа біткен және игерілген жеке қасиеттердің тұтас жүйесі.

Дамытушы орта – белгілі бір формалар мен әдістерді пайдалана отырып оқыту мен тәрбиелеу жүзеге асырылатын білім беру кеңістігі.

Педагог мәртебесі – педагогтың құқықтарын, әлеуметтік кепілдіктері мен шектеулерін, міндеттері мен жауапкершілігін белгілейді.

Коммуникабельділік – байланысқа бейімділік немесе қарым-қатынасқа жауаптылықпен қарау, байланыстар орнату мен қарым-қатынасқа ерекше қабілетілік, ақпарат берудің әртүрлі жүйелерінің үйлесімділігі.

Табандылық – адамның алған бетінен қайтпай, көздеген мақсатына қайткен күнде де жетуді көздеуде көрінеді. Ол қажымай-талмай әрекет етіп, осы жолда небір қиыншылыққа төзіп, оларды жеңіп отырады. Мұндай адамның ерік күші қиыншылыққа қарсы батыл күрес үстінде одан сайын нығая түседі.

Тұлғалық даму – адамның сандық және сапалық өзгерістерінің нәтижесі.

Тұлғалық сапа – белгілі қоғамда болған тәртіп формасының игерілу нәтижесі.

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

Шығармашыл тұлға – өзінің әрекеті мен қарым-қатынастары арқылы қоғамдық қатынастардың, қоғамдық мұраттардың, құндылықтардың жеке көрінісі және субъектісі.

Іс-әрекет – адамның өмірдегі өзара белсенді әрекеттестігінің іс жүзіндегі көрінісі.

Қабілет - бір немесе бірнеше іс-әрекеттерді сәтті орындауға және игеруге мүмкіндік беретін тұлғаның психикалық қасиеті.

Кәсіби лидерлік әлеует - іс-әрекетті байсалды бағалау, мақсатқа жету үшін күштерін ұтымды бөлу мүмкіндігі, ізбасарларына берілетін мотивация шексіздігі, мамандығына пәрменді қызығушылық.

Утилитаризм (лат. utilitas- пайда) - этикадағы бағыт (этикалық теория), оған сәйкес мінез-құлықтың немесе әрекеттің моральдық құндылығы оның пайдалылығымен анықталады. Утилитаризм гедонизмге немесе эвдемонизмге негізделген құндылық (аксиологиялық) ілімдер, оған сәйкес ең жоғары құндылық ләззат немесе бақыт болып табылады.

БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР

ҚР	–	Қазақстан Республикасы
ЖОО	–	Жоғары оқу орны
МДҰ	–	Мектепке дейінгі ұйымы
МЖМББС	–	Мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарты
ҮБ	–	Үлгілік бағдарлама
ҚазҰПУ	–	Қазақ Ұлттық педагогикалық университеті
ҚазҰҚПУ	–	Қазақ Ұлттық қыздар педагогикалық университеті
СӨЖ	–	Студенттердің өзіндік жұмысы
СК	–	Студенттер клубы
СКБ	–	Студенттер клубының бағдарламасы

КІРІСПЕ

Зерттеудің көкейкестілігі. Бүгінгі таңда білім беру тек қоғамның ғана емес, сонымен бірге жекетұлғалардың да маңызды мәселелерін шешу құралдарының бірі болып табылады. Кез-келген мемлекет сияқты, Қазақстанда білім беру жүйесінің сипаты әлеуметтік-экономикалық және саяси жүйемен, сондай-ақ мәдени, тарихи және ұлттық ерекшеліктерімен анықталады. Қоғамның білімге қойылатын талаптары мемлекеттік білім беру саясаты қағидаттарының жүйесімен тұжырымдалады. Қазақстанда білім беру саясаты – адам өмірі мен денсаулығы, жекетұлғаның еркін дамуы, еңбексүйгіштік, азаматтық ізгі қасиеттерге, адам құқықтары мен бостандықтарын құрметтеуге, патриотизмге, табиғатты қорғауға, отбасына деген сүйіспеншілікке баулу болып табылады [1]. Осыған орай 2021 жылы 15 наурызда бала құқықтары туралы конвенцияның нормалары ескеріліп [2], балаларды оқыту мен тәрбиелеу талаптарының өзгеруіне және өзекті ғылыми деректерге сәйкес мектепке дейінгі тәрбиелеу мен оқытуды трансформациялау үшін қажетті өзгерістер бағытын айқындайтын «Мектепке дейінгі тәрбиелеу мен оқытуды дамыту моделін бекіту туралы» қаулының 2- тарауының 11-тармағында *«Мектепке дейінгі тәрбиелеу мен оқыту жүйесінде шешуді талап ететін бірқатар өзекті мәселелер бар»* деп 11 кемшілікті атап көрсетіп, педагогтер белсенді зерттеуші және балалармен жұмыс істеудің жаңа нысандарын жасаушы, жаңашыл және жауапты болуы тиіс» [3] делінген.

XXI ғасыр тәрбиешісі – рухани дүниесі мен ақыл-өрісі терең дамыған, эстетикалық талғамы мен адамгершілік сапасын бойына сіңірген, көп тарапты әлеуметтік, психологиялық тұрғыда қалыптасқан, ақпараттық технологияларды меңгерген, коммуникативті, теориялық білімдері іс-тәжірибеге бағытталған, жаңашыл, стратег, педагогикалық әдеп дағдыларын бойына сіңірген, тапқыр, шығармашыл, бәсекеге қабілетті кәсіби әлеуеті дамыған педагогикалық үдерісті тиімді басқара алатын лидер болу өзекті мәселеге айналып отыр.

Тәрбиешіге қойылатын аталған міндеттер ҚР «Педагог мәртебесі туралы» Заңының «Педагогтік әдеп» және «Педагогтің міндеттері» деген 15-баптың 11-тармағында жан-жақты ашып көрсетілген [4]. Педагогтерге әркезде зиялы қауым өкілдері ретінде жоғары талаптар қойылады. ҚР Президенті Қасым-Жомарт Тоқаевтың халыққа жолдауында *«Зиялылардың еңбегі марапатымен емес, салиқалы сөзімен және нақты ісімен бағаланады. Басты міндет – жалпы адамзатқа ортақ қастерлі құндылықтарды жастардың бойына сіңіру.....Жоғары оқу орындары мамандардың сапалы даярлануына жауап беруге міндетті»* [5] делінген. Мектепке дейінгі ұйым тәрбиешісі негізгі үш бағытта: *оқыту мен тәрбиелеу, оқу-әдістемелік және әлеуметтік-педагогикалық* қызметтерді ұйымдастыруда кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту ҚР Білім берудегі барлық деңгейінің мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандартының 1- тарауының 9-ережесінде *«құзыреттілік – оқу үдерісінде алған білімді, шеберлік пен дағдыны кәсіби қызметте практикалық тұрғыда пайдалана білу қабілеті»* деп айтылған [6]. Педагогтің кәсіби стандартында

педагогикалық интеграция, біліктілік деңгейі мен білім мазмұнының сапасын арттыру мақсатында педагогтердің еңбек қызметін орындауға қажетті құзыреттіліктерге қойылатын талаптар берілген [7].

Білім берудің барлық деңгейінің мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандартында «Үлгілік оқу бағдарламасы негізінде оның жеке мүмкіндіктері мен қажеттіліктерін ескере отырып, тәрбиеші немесе психологиялық-педагогикалық қолдау қызметінің мамандары құрастырған оқу бағдарламасының мазмұны баланың бойында қалыптасуға міндетті көптеген өмірлік маңызды дағдыларды, атай келе: *«креативтілікті, коммуникативтілікті, сыни ойлауды, топта жұмыс істеуді және команда құра білуге* әлеуметтік-тұлғалық қасиеттерді дамытуға бағытталған [8].

Мектепке дейінгі ұйымда кәсіби лидер әлеуеті дамыған тәрбиеші – жауапкершілігі мол, көпшілікке үлгі, өз идеясын іс-жүзінде көрсете алатын, кәсіби іс-әрекетінің нәтижесі белгілі деңгей бойынша анықталып отыратын маман. Сондықтан болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін ашуға көмек көрсетіп, оларға жағдай жасау мақсатында көптеген ғылыми еңбектерді зерттеп, талдау жасадық.

Ежелгі дәуір философтары Гераклит [10], Демокрит [11], Сократ [12], Платон [13], Аристотель [14] және шығыс, қазақ ойшылдары: Конфуций [16], ЛаО-Цзы [17], Әл-Фараби [19], Ж.Баласағұн [25], Қайқауыс [26], М.Х.Дуллати [27], А.Құнанбайұлы [29] және т.б. ғұламалардың еңбектерінде басқарудың мінез-құлық ерекшеліктеріндегі сипаттама арқылы *лидерлік феномен* анықталады.

XX ғасырдың ортасынан биліктегі лидерлік мәселесі Н. Макиавелли [31]; Ф.Ницшенің [32] лидерлік феноменнің стилі мен типтерін анықтайтын теориялары Г.Тард [34], Х.Ортега-Гассет [35], Т.Карлейль [36], Дж.Б.Уотсон [37], Э.Торндайк [38], Б.Скиннер [39], Дж.Блондель [41], М.Вебер [43], Г. Кунц [46], Ф.Гальтон [47], М.Мескон [50], Р.Стогдилл [51], В.М. Бехтерев [64], , Ф.Бартлетт [89], К. Левин [92], және т.б. көптеген ғалымдардың еңбегінде көрініс тапқан.

Кәсіби лидерлік әлеуеттің дамуына ықпал ететін тұлға мәселелері психология саласында Т.В.Бендас [58], Шейнов В.П [72], С.Л. Рубинштейн [79], А.Р.Лурия [80], Д.Б.Эльконин [81], А.Н. Леонтьев [82], Г.Хоманс [85], А.Менегетти [93], Э.В. Вергилес [100], Б.Д. Парыгин [179] және т.б. ғалымдардың еңбектерінде терең және жүйелі зерттелген.

Білім беру мен әлеуметтендіру салаларында тұлғаны дамыту, адами құндылықтар жүйесінде қалыптастыру мәселелерімен айналысқан классик ғалымдар Я.А. Коменский [101], К.Д. Ушинский [102], А.С. Макаренко [103], А.В. Сухомлинский [104], Ш. Амонашвили [105] және т.б. ғалымдардың құнды идеялары кәсіби лидерлік әлеуетті дамытудың педагогикалық негіздерін құрайды. Қазақстанда білім беру жүйелерінде болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда маңызды тұлғаның шығармашылық, кәсіби білім беру, тәрбиелік гносеологиялық әлеуеттерін дамыту мәселелеріне зерттеу жүргізген К.К.Жумакадиров [128], Л.Ю.Гущина [129], А.А.Кудышева [130],

Е.М.Ибраева [131], Е.И.Бурдина [132], Б.А.Тургынбаева [133] және т.б. ғалымдардың еңбектерін атап айтуға болады.

Педагогикалық аспектіде лидерлік мәселесі бойынша идеяларды Ш.Ерчетин [147], В.Ю. Большаков [148], Е.В. Селезнева [144], О.В. Евтихов [151], М.Н.Емельянова [152], Л.В.Тайкова [166], Е.П.Ильин [171], Н.С.Жеребова [176] және т.б. көптеген ғалымдардың еңбектерінен табуға болады. Елімізде мектеп мұғалімдерінің және болашақ педагогтерді кәсіби дайындауда лидерліктерін қалыптастыру мен дамыту мәселелеріне Г.Канай [159], Б.М.Баймуханбетов [160], А.А.Алимбекова [161], М.А. Ушатов [162], М.С.Сұлтанмұраттың [163] және т.б. зерттеу жұмыстары арналған.

Қазақстанда мектепке дейінгі білім беру жүйесінің қалыптасуы мен дамуын, балабақшада оқу-тәрбие үдерісін ұйымдастыру жағдайын, сонымен қатар, болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту мәселесіне қатысты зерттеулерді педагогикалық, психологиялық аспектіде зерттеген М.Т.Бапаева [183], Х.Т.Шеръязданова [279], Ж.И.Намазбаева [280], Р.К.Бекмагамбетова [281], Х.Т. Наубаева [286], С.Н. Жиенбаева [287], А.Е.Манкеш [288], Г.З.Таубаева [289], Б.Б.Баймұратова [290], М.Қ. Ибраева [291] және т.б. ғалымдардың еңбектері арналған, М.К. Бұлақбаева [282], Б.О.Арзанбаева және А.М. Жубандыкова [284] және т.б. мектепке дейінгі ұйымның болашақ педагогтерінің кәсіби даярлау мәселелерін қарастырған. Қазіргі жағдайда мектепке дейінгі ұйымның педагог мамандарын кәсіби даярлайдың теориялық және практикалық негіздерін анықтай отырып, әртүрлі мәселелер тұрғысынан зерттеген Ғ.Т.Абильбакиеваның [292], М.А.Шауенованың [293] және т.б. диссертация жұмыстарын атап айтуға болады.

Жоғарыда аталған ғалымдардың еңбектерін талдай келе, болашақ тәрбиешілердің кәсібилігін арттыру мәселесі педагогика-психология ғылымында елеулі орын алып, зерттелгенін байқадық. Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға байланысты теориялық – әдіснамалық негіз болатын ғылыми еңбектер жазылған. Дегенмен жоғарыда аталған ғылыми еңбектерді оқып, талдау барысында зерттеу жұмысымызға тікелей қатысты болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға бағытталған зерттеулердің жеткіліксіз екені анықталды. Осыған орай:

- мектепке дейінгі ұйымға кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған тәрбиешілерге сұраныстың артуы мен қазіргі заманда әлеуметтік белсенділікке ие, кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған, бастамашыл тәрбиешілердің жеткіліксіздігі;

- мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерін дайындауға мемлекет тарапынан қойылған талапқа сәйкес кәсіби көрсеткіш болып табылатын лидерлік әлеуетін дамыту қажеттілігі мен мәселенің теориялық-әдіснамалық зерттелуі негізделіп, кешенді әдістемелік тұрғыда қамтамасыз етілмегендігі көрсетілген мәселелер арасында **қарама-қайшылықтар** бар екені байқалды. Анықталған қарама-қайшылықтардың шешімін іздестіру, зерттеу мәселеміздің өзектілігін айқындап, тақырыбымызды: *«Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту»* деп таңдауға негіз болды.

Зерттеудің мақсаты: болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуды теориялық негіздеп, әдістемелік кешенін әзірлеу және оны эксперимент жүзінде тексеру.

Зерттеу нысаны: жоғары оқу орнында болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерін кәсіби даярлау үдерісі.

Зерттеу пәні: болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту.

Зерттеудің ғылыми болжамы: егер мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің лидерлік әлеуетін дамытудың теориялық негіздері айқындалып, құрылымдық-мазмұндық моделі жасалып, әдістемелік кешенімен қамтамасыз етілсе және жоғары оқу орнының тұтас педагогикалық үдерісіне ендіріліп, оның тиімділігі тәжірибелік-эксперименттік жұмыс арқылы дәлелденсе, онда болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға жағдай жасалынады. Жоғары оқу орнының дамытушы ортасының күші қолданылады, өйткені болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға арнайы бағытталған жүйе құрылады.

Зерттеу міндеттері:

1. Лидерлік феноменінің қалыптасуы мен дамуын зерттеп, талдау.
2. Мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерін дайындауда «кәсіби лидерлік әлеует» ұғымының мәнін, құрылымы мен қызметін анықтау;
3. Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың құрылымдық-мазмұндық моделін жасау;
4. Болашақ мектепке дейінгі білім беру ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың әдістемелік кешенін әзірлеп, тәжірибеден өткізу.

Зерттеудің жетекші идеясы: жоғары оқу орнының оқу-тәрбие үдерісінің мүмкіндіктерін тиімді пайдаланып, оқудан тыс жағдайда мәдени-әлеуметтендіру орта құру болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерін даярлауға септігін тигізеді.

Зерттеудің теориялық-әдіснамалық негіздері: философиялық, педагогикалық, психологиялық зерттеулердің әдіснамалық: теория мен тәжірибенің бірлігі қағидасы және жан-жақтылық және жүйелілік қағидасы; тарихилық пен логикалық бірлігі, карама-қайшылықтардың бірлігі, құбылыстарды диалектика тұрғысынан зерттеу, кәсіби лидерлік әлеуетті дамытудың тұғырлары мен ұстанымдары.

Зерттеу көздері: философтардың, психологтар мен педагогтердің зерттеу нәтижелері, ғылыми жетістіктері мен озық тәжірибелері. Қазақстан Республикасының ресми құжаттары, Білім және ғылым министрлігінің жоғары білім беру мәселелері туралы нормативті құжаттар, ғылыми мерзімді басылымдар, автордың педагогикалық және зерттеушілік тәжірибесі.

Зерттеу кезеңдері:

1-кезең (2017-2018жж.) қарастырылып отырған мәселелер бойынша библиографиясы құрылды, жүйеге келтірілді, материалдар жинақталып, зерттеудің өзектілігі анықталды. Ғылыми аппарат (өзектілігі, мақсаты, міндеттері, болжамы, нысаны, пәні, теориялық негіздері) айқындалды, кәсіби

лидерлік әлеуетті дамытудың теориясы мен тәжірибелері анықталып қорытыланды, эксперимент жұмысының бағдарламасы даярланды.

2-кезең (2018-2019жж.) жоғары оқу орнының білім беру ортасында болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту материалдары сұрыпталды, кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған тәрбиешіні дайындау құрылымы анықталды. «Педагогикалық үдерісті басқарудағы лидерлік» атты элективті курстың мазмұны айқындалып, бағдарламасы және дәрістер жинағы даярланып, «Мектепке дейінгі білім берудегі менеджмент және электронды құжаттандыру» элективті пәні және «Лидер» студенттер клубының бағдарламасы және «Абайдың қара сөздеріндегі лидерлік идеялары» атты әдістемелік нұсқаулық ендірілді. Оларды оқу-тәрбие үдерісінде пайдаланудың әдістемесі жасалды, факультативтік сабақтар және оқудан тыс тәрбиелік іс-шаралар жоспарланды. Тәжірибелі-эксперимент жұмыстары жүргізілді.

3-кезең (2019-2020 жж.) тәжірибелік эксперимент барысында алынған қорытынды нәтижелерге талдау және өңдеу жасалып, диссертациялық зерттеу талапқа сәйкес рәсімделді.

Зерттеу әдістері: зерттеу мәселелері бойынша теориялық-әдіснамалық негіздерін анықтау, философиялық, педагогикалық, психологиялық еңбектерге сараптамалық шолу әдісі, қорытындылау, салыстыру т.б., эмпирикалық (әңгімелесу, бақылау, тестілеу, сауалнама, педагогикалық эксперимент); зерттеу бойынша алынған нәтижелерді өңдеудің математикалық-статистикалық әдістері қолданылды.

Зерттеудің базасы: Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті, Педагогика және психология институтының мектепке дейінгі оқыту мен тәрбиелеу мамандығының студенттері және Қазақ ұлттық қыздар педагогикалық университеті, Педагогика және психология факультетінің мектепке дейінгі оқыту мен тәрбиелеу мамандығының студенттері.

Зерттеудің ғылыми жаңалығы және теориялық мәнділігі:

1. Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың теориялық әдіснамалық негіздері анықталып, талдау жасалды.

2. «Кәсіби лидерлік әлеует» - ұғымының мәні, құрылымы, қызметі анықталды

3. Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың құрылымдық-мазмұндық моделі даярланып, оның тиімділігі тәжірибелік-эксперименттік жұмыс барысында тексерілді.

4. Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың әдістемелік кешені жасалып, оқу-тәрбие үдерісіне ендірілді.

Зерттеудің практикалық маңыздылығы: болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға арналған:

- «Педагогикалық үдерісті басқарудағы лидерлік» элективті курс бағдарламасы;

- «Педагогикалық үдерісті басқарудағы лидерлік» дәрістер жинағы;

- «Лидер» клубының жұмысын ұйымдастыруға арналған бағдарламасы;
- «Абай Құнанбайұлының қара сөздеріндегі лидерлік идеялары» атты әдістемелік нұсқаулықтан құралған оқу әдістемелік кешен дайындалды.

Зерттеу нәтижелерін жоғары оқу орындарында «Мектепке дейінгі оқыту және тәрбиелеу» білім беру бағдарламалары бойынша білім алушыларды кәсіби даярлау үдерісіне, педагогикалық колледждерде, мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің біліктілігін жетілдіру және қайта даярлау жүйесінде пайдалануға болады.

Қорғауға ұсынылатын қағидалар:

1. Лидерлік феномені, стильдері мен типологиясының қалыптасуы, дамуы жайындағы ғылыми еңбектерде лидерлік – көпөлшемді құбылыс ретінде: тұлғааралық қатынастардың айқындалған құрылымы, топтық тұлғаралық қарым - қатынасқа үздіксіз әсер ету үдерісі, белгілі бір топ мүшесінің әлеуметтік белсенділігін көрсететін және оның басқа топ мүшелеріне қатысты лидерлік орынды иеленуінің тетігі ретінде әртүрлі аспектіде қарастырылады, талданады.

2. «Кәсіби лидерлік әлеует» – болашақ тәрбиешінің қызметінде болжамдық, стратегиялық мақсат қою, міндеттерді тиімді жүзеге асыру, креативтілік және өзгерістерге сезімталдық, өкілеттілік беру, фрустрацияға қарсы тұру, уақытты ұтымды пайдалану, мамандығына пәрменді қызығушылық тұрғысынан ықпал ететін факторлар және танымдық белсенділігін сипаттайтын білім, білік, дағдылар, мүмкіндіктер, қасиеттер жиынтығы.

3. Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың құрылымдық-мазмұндық моделі, мотивациялық, іс-әрекеттік, когнитивтік, рефлексия компоненттері мен көрсеткіштері, әдіснаманың іс-әрекеттік, тұлғалық, когнитивтік, мотивациялық, орта тұғырлары мен ұстанымдары, оқу және оқудан тыс үдерістердің құрамалары: мазмұн, әдістеме, құралдар негізделген, зерттеліп отырған кәсіби лидерлік әлеует деңгейін анықтайтын әдістер мен әрекеттер жиынтығынан тұратын құрылым.

4. Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға педагогикалық жағдай жасау – элективті курс және клуб бағдарламалары, дәрістер жинағы, нұсқаулықты пайдаланумен жүзеге асырылып, қарастырылып отырған үдерістің тиімділігін қамтамасыз етеді. Арнайы ұйымдастырылған білім беру және әлеуметтендіру жұмыстары арқылы зерттеліп отырған кәсіби лидерлік әлеует анықталып, дамуына мүмкіндік туындайды.

Зерттеу нәтижелерінің мақұлдануы:

1. Зерттеу жұмысының негізгі тұжырымдары, теориялық мазмұны, халықаралық ғылыми практикалық нәтижелерінің талқылануы: Мектепке дейінгі балалардың лидерлік әлеуетін дамыту технологиялары // «Қазақстандық қоғамның рухани адамгершілік жаңғыруы жағдайындағы ғылыми - зерттеушілік және білім беру әрекеті әдіснамасының дамуы. Халықаралық ғылыми-әдістемелік конференция материалдары. - Алматы. - 2017.- Б. 287-290. (Қосалқы автор: А.А. Алимбекова)

2. Болашақ тәрбиешілердің лидерлік әлеуетін дамытуда «Қабуснама» өсиет кітабының мәні //V Халықаралық түркі әлемі зерттеулері конференция материалдары. – Алматы, 2018. - Б.37-41. (Қосалқы автор: А. А. Алимбекова)
3. Болашақ бала бақша тәрбиешісі маманын кәсіби даярлау үрдісінде педагогикалық артистизмге баулудың маңыздылығы. //Абай атындағы ҚазҰПУ Хабаршы «Педагогика ғылымдары» сериясы. №1(57). -Алматы, 2018 Б.261-265. (Қосалқы автор: А Е Манкеш)
4. Педагогикалық артистизм бала-бақша тәрбиешісінің кәсіби шеберлігінің ажырамас бөлігі. //Абай атындағы ҚазҰПУ Хабаршы «Педагогика ғылымдары» сериясы. №3(59). - Алматы, 2018. - Б. 265-269.
5. Мектепке дейінгі ұйым тәрбиешісінің сөйлеу мәдениеті - лидерлік әлеуетінің негізгі құрамдас бөлігі. //Абай атындағы ҚазҰПУ Хабаршы «Педагогика ғылымдары» сериясы. №4(60). – Алматы, 2018. Б.347-353. (Қосалқы автор: А.А.Алимбекова)
6. Некоторые особенности формирования педагогического артистизма будущего воспитателя дошкольного образовательного учреждения// Международная научно-практическая конференция «Семья в социально-культурном пространстве России». - Москва, 2018. - С.183-186.
7. Тәрбиеші жұмысында театрланған педагогиканың элементтерін пайдаланудың маңызы туралы //Международная научно-практическая конференция «STRATEGICZNE PYTANIA SWIATOWEJ NAUKI-2018».- Przemysli Nauka i studia, 2018, - Б.64-69.
8. Болашақ тәрбиешілердің лидерлік әлеуетін дамытуда имидждің алатын орны //Международная научно-практическая конференция «ТЕНДЕНЦІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ НАУКИ ОСВІТИ В УМОВАХ ГЛОБОЛІЗАЦІЇ». - Переяслав-Хмельницкий, 2018. - С.235-237.
9. ЖОО-дағы студенттердің лидерлік әлеуетін дамыту болашақ мамандарды даярлаудың сапасының артуының кепілі //Абай атындағы ҚазҰПУ Хабаршы «Педагогика ғылымдары» сериясы, №3 (63) - Алматы, 2019. - Б. 94-98.
10. Болашақ тәрбиешілердің лидерлік әлеуеті және оның өзін-өзі дамыту мәселесімен өзара байланысы //Қазақ ұлттық қыздар педагогикалық университетінің хабаршысы «Педагогикалық ғылымдар бөлімі», №3(79),- Алматы, 2019. - Б. 241-246.
11. Болашақ мектепке дейінгі білім беру ұйымының тәрбиешісінің лидерлік әлеуетін дамыту әдістері //Халықаралық ғылыми-практикалық конференция «Көшбасшылық және менеджмент: теория мен практиканың қазіргі даму тенденциялары». – Алматы, 2019. - Б. 85-89. (Қосалқы автор: А. А. Алимбекова)
12. Лидер ұғымының мәні және оны болашақ тәрбиешілердің бойында дамыту мәселесі//VI Халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференция «GLOBAL SCIENCE AND INNOVATIONS2019:CENTRAL ASIA». -Астана, 2019. - Б.183-187.

13. Болашақ тәрбиешілердің лидерлік сапасын анықтаудың педагогикалық және психологиялық зерттеу әдістері жайында//1 Mayıs Uluslararası Sosyal Politikalar ve Bilimsel Arastirmalar Kongresi.-Iksad Kongre академиялық ұйымы. - Ankara.Turkey, 2019. - P.291-296.

14. Role of psychological work in the development of leadership qualities of future preschool educators //Uluslararası 23 Nisan Multidisipliner Calismalar Kongresi. - Iksad Kongre академиялық ұйымы, Ankara:Turkey, 2019. - P.55-62 (Қосалқы автор: А.А. Алимбекова).

15. Қазақ ағартушыларының еңбектеріндегі лидерлік мәселесі //Қазақ білім академиясының баяндамалары. - Нұрсұлтан, № 2. 2020. - Б.118-124. (Қосалқы авторлар: А.А. Алимбекова, У.Қ. Қияқбаева).

16. The importance of the club in developing the professional leadership potential of students of pedagogical specialties// Challenges in science of nowadays. The issue contains: Proceedings of the 7th International Scientific and Practical Conference,- Washigton, USA, 2020. - P.280-287. (Co-authored by: Alimbekova A).

17. Organization of practical work on the development of pedagogical artistry in a future educator// Scientific Horizon in the context of social crises. Proceeding of the 7th international Scientific and Practical Conference. Tokyo: Japan, 2021. -P.217-223 (Co-authored by: Alimbekova A).

18. Organizational technics for developing the leadership potential of students in self-government // Cypriot Journal of Educational Sciences. – 2021. – Vol.16, Iss.5. – P. 2879-2886. CiteScore 0,8: 33%. (Co-authored by: Alimbekova A., Khatifovna A.K.)

19. «Лидер» клубының бағдарламасы. – Алматы, 2018. – Б.25. (Қосалқы автор: А.А. Алимбекова).

20. Абай Құнанбайұлының қара сөздеріндегі лидерлік идеялары. Болашақ мектепке ұйым тәрбиешілеріне арналған оқу-әдістемелік нұсқаулық. - Алматы, 2018. - Б.25. (Қосалқы автор: А.А. Алимбекова).

21. Педагогикалық үдерісті басқарудағы лидерлік. Лекциялар жинағы. – Алматы, 2018. - Б.120. (Қосалқы автор: А.А. Алимбекова).

Диссертациялық жұмыстың мазмұны бойынша барлығы 21 еңбек жарияланды, соның ішінде Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің Білім және ғылым сапасын қамтамасыз ету комитеті ұсынған ғылыми басылымдарда – 6 мақала; Scopus базасына енген басылымда 1 мақала; Халықаралық ғылыми конференция жинақтарында 9 мақала, 1 дәрістер жинағы, 1 нұсқаулық, 1 бағдарлама.

Диссертацияның құрылымы – кіріспеден, үш бөлімнен, қорытындыдан, пайдаланылған әдебиеттер тізімінен және қосымшалардан тұрады. Зерттеу жұмысы – 266 бет, 80 кесте, 57 сурет.

Пайдаланылған әдебиеттер саны – 331.

1 БОЛАШАҚ МЕКТЕПКЕ ДЕЙІНГІ БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМ ТӘРБИЕШІЛЕРІНІҢ КӘСІБИ ЛИДЕРЛІК ӘЛЕУЕТІН ДАМУЫНЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ-ӘДІСНАМАЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ

1.1 Лидерлік феноменінің қалыптасуы мен дамуына теориялық талдау

Лидерлік мәселесі қоғамдық ғылымдар арасындағы ең көп талқыланатын тақырыптардың бірі болып табылады. Адамның бүкіл өмірі әлеуметтік контексте өтеді, ол әртүрлі топтардың құрамында өмір сүреді және әрекет етеді, демек, әртүрлі ресми және бейресми лидерлердің әсерін сезінеді, олар әртүрлі жеке сапаларға ие және қоғамда түрлі әлеуметтік рөл атқаратын адамдар бола алады. Қатаң бәсекелестік пен белгісіздіктің жоғары деңгейі күнделікті шындық болған жағдайда, лидерлік құндылық бағдары мен көзқарастарын ерекше маңыздылық алады. Лидерлік феномен күрделі және қарама-қайшылықты, сондықтан оны жан-жақты талдау философия, антропология, әлеуметтану, тарих, генетика, физиология, психология, педагогика және басқа ғылымдар саласындағы білімді қамтуды қажет етеді.

Қоғамның өткен әр кезеңінде өмір сүрген ойшылдар мен ғұламаларын сол кездегі көрнекті тұлғалардың іс-әрекетін, мінез-құлқын, ой-өрісін жалпы табиғатын түсінуге тырысып, бірінде лидерлік басым, ал басқаларында жоқ, басқалардан оның айырмашылығы қандай деген сұрақ қоя отырып лидерлік феноменді танып білуге тырысты. Лидерлік феноменді танып білуге деген қызығушылық оның даму эволюциясындағы философиялық түсіндірмесі өзектілікке ие болды. Философияда лидерлік феномені басқару иерархиясымен тығыз байланыста қарастырылады. Онда басқарушы мен бағыныштылар деп бөлініп отырған. Ежелгі грек философтары лидерлік феноменді басшылық және елді басқару тұрғысынан қарастырған. Ежелгі грек философы, диалектиканың алғашқы тарихи немесе бастапқы формасын жасаушы Гераклит билікке ең жақсылар керек деп санады, яғни тек үздіктер, даңққа ие адамдар басшы бола алады деген пікірде болды [10].

Демокрит лидерлік феномені философ адамдардың бейнесінде көрінуі мүмкін екендігін айтқан. Оның себебі сол кездегі философтар жан-жақты білім алған, ақсүйек отбасынан шыққан, оқыған, ел алдында беделді және бір туар тұлғалар болғандары белгілі. Лидерлік әлеуеттің тек философтардың бойынан көрінуі сол дәуірдің өзіне тән ерекшелігі. Демокриттің көзқарасы бойынша адамның бойындағы билікке, танымалдыққа, мансапқа талпыну лидерге жат және жағымсыз қылық. Адамның өзінің күшіне сенімділігі мол, өзін танытуға мансаптық қызығушылығы жоқ, керісінше оны басқалар мойындауы қажет деген идеясынан қазіргі заманғы лидердің қандай болу керектігін ұғынуға болады. Демокрит адамзат қоғамы туралы, атап айтқанда мемлекеттің пайда болуын талқылап, мемлекет билеушілердің лидерлік мүмкіндіктері туралы негізгі жұмыстардың бірі «Кіші әлемді құру» еңбегінде келтірген. [11]. Сократ

қоғамдық мәселелерді қарастыра отырып, жеке және қоғамдық өмірдегі ақыл-ойдың артықшылығы туралы қорытындыға келеді.

Сократ лидерлік феноменін қоғамдық игілікке қызмет жасайтын шебер, білімді, адал және дана билеушіден көрді. Сонымен қатар Сократ күштеп оқыту және мәжбүрлеуден бас тарту, тұлғаның дамуында ең тиімді әдіс деп таныған. Сократтың идеясы лидерлікке тәрбиелеу мәселесінде сенімді пайдалану, барлық ақыл мен ар-ожданның міндеттерін басшылыққа алатын педагогикалық ұстанымдардың қалыптасуына ықпал етті [12].

Платон адамдар дүниеге өзінің табиғи бейімділігі бар іспен айналысуы үшін келетінін айтты. Лидерлерлікті батырлар, даналар, басшылық етуге ең жақсылар, ең білімді, яғни білімді –білімсізді, күшті – әлсіздерді, ақылды – ақылсызды басқаруы тиіс деп түсіндірді. «Мемлекет» атты еңбегінде: «...республиканы ақыл мен әділеттілік негізінде басқаратын философ, яғни мемлекет қайраткері; мемлекетті қорғайтын және басқа адамдарды өз еркіне бағындыратын әскери жетекші; материалдық қажеттіліктерді қанағаттандыруды қамтамасыз ететін табиғатынан еске сақтау, танымға қабілетті, ұлылық, сезімталдық, ақиқат, әділдік, ерлікті жақтаушы қасиеттерге ие іскер адам» деп лидерліктің үш типін қарастырған [13].

Лидерлік феноменологиясы, стильдері мен типологиясын қарастырғанда адам дамуының барлық салаларын қамтитын философияның жан-жақты жүйесін жасаған алғашқы ойшыл Аристотельдің теориясы маңызды орынға ие. «Саясат» еңбегінде монархия, аристократия және демократияға көңіл бөліп, дара билік, басшылық, мұрагерлік жолмен берілетін аристократия үстемдігіне тоқталды. Үлгілі қасиеттерге, яғни ақсүйек адамдарға қатысты аристократия туа біткен, тұқымнан берілген жағымды мінез-құлықты лидерлік типінің көрсеткіші. Келесі билік монархия, бұл кезде басшысының лауазымы мұра болып табылуы. Демек лидерлік феноменін патша, император, сұлтан, әмірші т.б. басқару немесе мемлекеттік құрылым нысаны бейнесінен көруге болған. Аталған тұлғалардың лидерлік типологиясына және басқару стильдеріне байланысты Аристотель тирандық (авторитарлық) басқару стилін ұстанған монархия әрқашан демократияға әкеледі деген қорытындыға келген. Аристотель демократиялық стиль ұстанымдарына байланысты лидерліктің төрт типін ажыратады: бірінші теңдік - демократияның негізгі заңында айтылғандай, кедейлердің де, ауқатты адамдардың да ешқандай артықшылығы жоқ, билік екеуіне де тең, яғни кез-келген адамның лидерлік мүмкіндігіне байланысты көріну құқығы бар. Екінші – адам саяси негізінен сайлау құқықтарын пайдалануға заңда көзделген шектеулі шарттарға бағынуы, яғни мүліктік бағалауға байланысты тағайындалған лауазым. Демек басқарушы адамның өзіне тән жеке мүліктерінің болу шарттылығы. Үшінші типі – заңға бағыну арқылы барлық азаматтар шығу тегі бойынша лидерлікке (билікке) құқылы. Төртінші типі – сол елдің кез-келген азаматы, лидер болу құқығына ие, тек заңның үстемдігін мойындаған жағдайда [14]. Сонымен Аристотельдің еңбегіндегі демократия туралы идеялары қазіргі кездегі кәсіби лидерліктің әлеуеті демократиялық стильді ұстанушы: теңдік, құқық, әділдік, еркіндік т.б.,

қасиеттеріне негізделеді деген тұжырым жасауға мүмкіндік береді. демократиялық стильді қазіргі лидерлік типтерінің ерекше қасиеттерімен түсіндіруге болады, олар: ақыл, шешім мен болжай білу қабілеті, мейірімділік, ерлік, ізгілік, адалдық, әділдік [15], ақыл-ойдың жоғары деңгейі, басқару тәжірибесі.

Аристотель теориясына сүйене отырып, стильдерді ұстану жағдаятқа байланысты болуы мүмкін. Кейбір жағдайда талап пен қатаңдықты қажет ететін жағдайлар да болуы мүмкін. Сондықтан кәсіби лидерлік стильдерін жағдаятқа байланысты ұстану заңдылықтарды жақсы меңгерген маманның әлеуетіне тиесілі болмақ. Аристотельдің осы идеясын Гарвард университетінің заманауи педагог, спикер, позитивті психология және лидерлік туралы кітаптардың авторы Тал Бен-Шахар «Аристотельдің «алтын орталық» деген керемет тұжырымдамасы болған. Ол адамдардың осы екі шектің ортасын ұстану керек деп сенді. Бұл өте ақылға қонымды, бірақ күнделікті өмірлік таңдау туралы сөз болғанда, біз оның дана кеңесіне құлақ асуды ұмытып кетеміз» деп жазды. Демек болашақ тәрбиешілердің өмірлік жағдайларда және кәсіби іс-әрекетінде алтын орталықты ұстана білуі кәсіби лидерлік әлеуетінің дамуына байланысты деген тұжырым жасауымызға болады. Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың теориялық негіздерін талдау барысында Шығыс философтарының еңбектеріндегі лидерлік идеяларын анықтауға мүмкіндік алдық. Ежелгі қытай философы Конфуций мемлекетті басқару үшін халықтың билеушіге деген сенімі қажет деп санайды. Халықтың басшыларға деген сенімін қамтамасыз етуге не мүмкіндік береді деген сұрақ қоя отырып, біріншіден, кәсібилік, құзыреттілік, іскерлік, білім, тәжірибе; екіншіден, жеке қасиеттердің бірегейлігі болу керектігін алға тартқан.

Конфуцийдің философиялық қызмет ететін адамдар мектебі ілімі білуге, үйренуге, жеке қасиеттерін дамытуға әр адамның мүмкіндігі бар екенін айтқан. Кезінде Лао Цзы өзінің алдында осындай мұғалімді көре білді және оның нәтижесінде «Дао де цзин» кітабы пайда болған. Қорыта келе Конфуцийдің болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға негіз болатын маңызды төмендегі идеялары анықталды:

- өзін-өзі бағалау сезімі. Конфуций тек өзін-өзі құрметтейтін адамдар кез-келген шешім қабылдаған кезде халыққа құрмет көрсете алады деп сенді;
- жауапкершілік сезімі: билеуші өзі басқаратын адамдар үшін жауапкершілікті сезінуі керек;
- мейірімділік сезімі: мейірімділік сезімі бар билеуші халықты жақсы тәрбиелей алады, оның моральдық қасиеттерін, білімін арттырады, демек, бүкіл қоғамның ілгерілеуін қамтамасыз етеді;
- әділдік сезімі: сезімнің әділдігі қоғамның әл-ауқатты адамдарының бойындағы ерекше қасиет ретінде даму керек [16].

Сонымен Конфуций идеясына сәйкес лидерлер ұйымның тұрақтылығының басты факторы - ізбасарларының сенімінің ақталуы. Біздің зерттеу жұмысымызға байланысты сенім жоқ тәрбиешіден оқу-тәрбие үдерісіндегі сәттілік пен табыстылық алыстап кетеді. Демек, кәсіби лидерлік әлеуеті

дамымаған жағдайда болашақ қызметтегі тиімсіздік орын алады деген тұжырым жасауымызға болады.

Келесі қытай ойшылдарының арасында елеулі орынға ие «Дао де Цзин» - ежелгі Лао Цзы қол жазбасы. Лао Цзы еңбегінде екі негізгі мәселені шешуге тырысады «Дао» деген не және ақылды кім? Тек олардың шешімдері адамның, халықтың, басшының дұрыс мінез-құлқын табуға мүмкіндік береді деген. Конфуций Дао-ны классикалық қытай философиясының негізгі қағидасы ретінде ар – ожданмен анықтаса, Дао өзін көрсетуі, өзін – өзі дәлелдеу мен дамытуға бағытталғандығын түсіндіруге тырысады. Кейбір ғалымдардың идеясы бойынша Даоның басты мақсаты бақытты сезіну деген пікірде болғандығын айтады [17], [18].

Әл-Фараби «Ізгі қала тұрғындарының көзқарасы туралы» трактатында адамға маңызды қасиеттерді саралай отырып, басқару ісіндегі қажетті сапа басқа адамның ойына, еркіне бағынбайтын туа біткен табиғи қасиеттерді бойына жинаған адам деп төмендегідей жіктеген.

бірінші - дана болу,

екінші – қала үшін бірінші имамдармен белгіленген заңдарды, ережелер мен әдет-ғұрыптарды жадында сақтаушы және оларды өз іс-әрекеттерінде ұстана білу;

үшінші – бірінші имамдардың үлгісін басшылыққа ала отырып, өнертапқыштық көрсету;

төртінші – кез-келген уақытта заттардың жағдайын, сондай-ақ болашақ оқиғаларды бірінші имамдарды табуы мүмкін емес деп тануға мүмкіндік беретін жалған және болжамға ие болу керек; осы өз іс-әрекеттерінде ол қаланың әл-ауқатын жақсарту мақсатын қоюы тиіс;

бесінші – өз сөзімен адамдарды бірінші имамдардың заңдарын және олардан кейін жасаған заңдарды орындауға бағыттай білу, олардың мысалдарын басшылыққа ала отырып іс-әрекетке бару;

алтыншы – әскери істерді жүргізу үшін қажетті дене күшін иелену, сонымен бірге әскери біліктілік – қызметтік және басқарушы өнер ретінде тану [19].

Сонымен қатар әл-Фарабидің бақытты адам тұжырымы болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда басшылыққа алатын көптеген құнды идеяларымен анықталады. Мысалы қазіргі лидерлік теорияда қалыптасқан типтері бойынша қарастыратын болсақ, конструктивті лидерлік - басқаларды бақытқа жеткізетін білімді, жоғары моральдық норманы сақтауға бағытталған лидер, келесі дискрутивті лидерлік - білімі, моральдық ұстанымы төмен, басқа адамдарға пайдасы аз, мәдениеті қалыптаспаған, кәсіби лидерлік әлеуеті дамымаған. Келесі құнды идеясы кез – келген адамдарда бола бермейтін болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға ықпал ететін – *бақыт* ұғымына байланысты. Бақыт - адамның өз-өзімен үйлесімді, жарасымды өмір сүруі үшін жетістіктері мен кемшіліктерін, сәтсіздіктер мен сәттіліктерді байланыстыра қарастырып, байсалды пайымдай білу әлеуеті. Өзін – өзі бақытты санаған адам ғана, басқа адамды бақытқа жетелей алады.

Бақытты немесе бақытсыз сезімнің дамуы адамның жеке мінез-құлық ерекшеліктеріне, ортаға бейімделу мүмкіндігіне, әртүрлі жағдайларды қабылдауына және дұрыс жол таба білулеріне, сенімділік сезімдерінің деңгейіне байланысты болады. Сондықтан болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда әл-Фарабидің бақыт идеясының мәні зор деген тұжырымымызға төмендегі ғалымдардың еңбектеріндегі бақыт туралы идеялары негіз болмақ.

Дж.С. Милл бақытты психологиялық заңдылық: *«Бақытты болу үшін адам алдына қандай да бір мақсат қою керек екенін түсіндім, содан кейін оған ұмтыла отырып, сәтсіздіктерге қарсы тұру және оны жеңу арқылы бақытты сезінеді»*. Бұл бақыттың «қиын» стратегиясы [20] деп жазды. Оған дәлел ретінде заманауи педагог, позитивті психология өкілі және көптеген лидер туралы кітаптардың авторы Тал Бен-Шахардың «Сіз бақытты өмір сүріп, жақсы лидер бола аласыз ба? күрделі әлемде жағымды әсер қаншалықты сізді бақытты етеді, бақыт – сәтті лидерліктің кілті.....» [21] деп бақыттың лидерлік үшін маңыздылығын ғылыми тұрғыда түсіндіре келе, бақытты болу үшін перфекционизмнің тұзағынан аулақ болу керек екенін айтады.

Бақыт - адамның өмір сүру жағдайларына, өмірдің толықтығы мен мағынасына, оның кәсібін жүзеге асыруға, өзін-өзі жүзеге асыруға ең үлкен ішкі қанағаттануға сәйкес келетін жағдайы [22]. М. Аргайл «Бақыт психологиясы» еңбегінде бақыттың адамның жеке қасиеттермен қалай байланысты екенін анықтап, жеке қасиеттердің бақытқа әсерін маңызды мәселе деп санаған. Адамның бақытты болуына қандай қасиеттер, қандай дәрежеде ықпал ететінін көрсеткен. Экстраверсия және басқа да бірқатар жеке қасиеттер өте тұрақты, негізінен туа біткен және физиологиялық негізге ие екендігі белгілі, сондықтан олар бақыттың себебі болып табылады. Алайда, бақыт – ішінара туа біткен және тұрақты қасиет. Оның белгілі бір физиологиялық негізі болуы мүмкін [23] деген тұжырым жасайды. Энтраверсиялы типтегі адам өзін қоршаған ортаға бағыттылығымен, ал интроверсиялық тип әлеуметтік енжарлық, қарым-қатынасқа бейімсіздік, өзінің ішкі әлемінде болу ерекшелігімен сипатталады [24].

Қорыта айтатын болсақ, мінез-құлықтың ерекше көрінісі бақытты сезіну нәтижесінде болашақ тәрбиешілердің құзыреттілік, іскерлік, білім, жеке қасиеттері артып, кәсіби лидерлік әлеуетінің дамуына жағдай туындайды. Болашақ қызметінде басқалардың (баланың, олардың ата-аналарының, әріптестерінің) мүддесін ойлайтын білімдар, тапқыр, мәдениетті, адами құндылықтар жүйесін меңгерген, бақытты сезіне білетін және көре білетін кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған тәрбиеші дайындау өзекті мәселе деген тұжырым жасауымызға болады.

Жүсіп Баласағұнның «Құтты Білік» поэмасында «Әділ Заң», «Бақ-даулет», «Ақыл-парасат», «Қанағат-ынсап» [25] деп философиялық, әлеуметтік, заңдық, саяси, этикалық және эстетикалық мәселелерді қозғай отырып, ел білеуші тұлғалардың үлгі образдарын суреттеген идеясын болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда негізге алған идеямыз біріншіден, болашақ

тәрбиешілер педагогикалық заңдылықтарды сақтай отырып, мектепке дейінгі ұйымда оқу-тәрбие мәселелерін шешуде әділ болу, өз іс-әрекеттерінде адамдарды (балаларды) әлеуметтік жағдайына байланысты бөлмеу. Болашақ тәрбиешінің дана, беделді оның санасы мен ақыл-ойына және біліміне ерекше талаптың болуы кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға міндеттейді. Ж.Баласұғынның идеясына сүйене отырып кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған болашақ тәрбиеші - абыройы күшті, көпшілік сеніміне лайық, кәсіби құзыретті, ерік-жігерлі, жанқиярлыққа бейім, қақтығыстар мен шиеленісті шешуге қабілетті, тұрақтылық, татулық орнатуға көпшілік мойындаған беделді маман деген тұжырым жасаймыз.

XI ғасырда өмір сүрген Шығыстың ғұлама ойшылы Қайқаустың лидерлік идеяларға толы «Қабуснама» еңбегінде ұлы Гиланшахқа арнап бала дүниеге келгеннен бастап бүкіл ересек өмірінде атқаратын іс-әрекетіне жауапкершілікпен қарап, адалдықпен өмір сүру жолдары берілген. Қырықтан аса баптан тұратын өсиет кітабында әділдік, парасаттылық, ата – анаға құрметпен қарау, қайраттылық, жақсылық пен жамандық, махаббат пен зұлымдық, ізгілік пен имандылық, адамгершілік, іскерлік, жомарттық т.б. мәселелері қамтылған. Қайқаустың болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда маңызды сөз мәселесі туралы айтылған ойының мағынасына толталсақ *«...орынсыз айтылған сөз жақсы болса да жалаң көрінеді ... сөз төрт топқа бөлінеді: біріншісі – білуге де, айтуға да қажеті жоқ сөздер; екіншісі – білуге де, айтуға да қажетті сөздер; үшіншісі – білуге қажеті жоқ, бірақ айтуға болатын сөздер; төртіншісі – білу керек, бірақ айтуға қажетсіз сөздер»* [26]. деген. Қабуснаманы оқу барысында сол кездегі қоғамда ғылым мен білім, әдебиет пен мәдениеттің өркендеген сәтінен мол ақпарат ала отырып, мектепке дейінгі ұйым тәрбиешісінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту үшін негіз болатын қысқа-нұсқа сөйлеу, мағыналы-мазмұнды сөйлеу, шешен сөйлеу (ораторлық) және эстетикалық, адамгершілік, өзін-өзі тану т.б. көптеген өзекті мәселелерге көңіл бөлінгенін көруге болады. Болашақ тәрбиешінің өзіне-өзі сын көзбен қарай білуі өз өмірін және жеке басын рефлексивті қабылдаудан, мінез-құлықта да, ақыл-ой саласында да жіберілген қателіктерді өз бетінше іздеуден және түзеуден тұратын ақыл-есі жетілген және дамыған кәсіби лидерге тән қабілет [27]. М.Х. Дулатидің «Тарихи-Рашиди» [28] еңбегіндегі адамның бойындағы бірлесе шешім қабылдау, шыншылдық, өз ұстанымына берік болу, тапқырлық, әділет жолында күресу, әуестік пен дүние қызығына алданбау, өзіне сын көзбен қарауы, теңдікті бағалау т.с.с. педагогикалық көзқарастары болашақ тәрбиешілердің бойында дамуға қажетті лидерлік әлеуеттің маңыздылығының дәлелі. Демек болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуеті дамуында жоғары дәрежеге жетуі өзін-өзі сынға ала білуі, ал өзін – өзі сынауы өзінің іс-әрекетіне тиянақты қарауы, есеп беруі және бағалауы және өз қателіктерін көру және мүмкіндігінше оларды түзетуге деген ұмтылысы деген тұжырым жасаймыз. Лидерлік феноменінің қалыптасуы мен дамуын қарастырғанда Абайдың «Толық адам» тұжырымындағы құнды адамгершілік пен имандылық негіздері болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетті

дамытудың сарқылмас қазынасы, кез-келген бала тәрбиесімен айналысатын адамның ұстанатын өмірлік қағидасының алтын қазығы. Абайдың әрбір ойы бала тәрбиесінің теңдесі жоқ тірегі. Абай қоғамның экономикалық дамуында халық білімін көтеру мен ғылымның алатын орнын жоғары бағалап, ғылым мен білім ең алдымен мәдени артта қалушылықтан сақтап, қоғамның кертартпа кеселдерінен құтылып, қазақ елін басқа дамыған елдермен терезесі тең ел болуға жеткізетініне сенімді болған [29]. Заманауи кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған болашақ тәрбиеші – қоғамда терең маңызы бар беделді, бала тәрбиесіндегі *басты тұлға* деген атаққа лайық болу үшін дана Абайдың қара сөздеріндегі құнды лидерлік идеяларын із жүзінде жүзеге асырудың нағыз кезі келді деуге болады. Қазіргі қоғамда Абайдың «Ыстық қайрат», «Нұрлы ақыл», «Жылы жүрек» тұжырымы [30] әр болашақ тәрбиешінің бойында дамытуға ұмтылатын кәсіби лидерлік әлеуетімен анықталады.

Қорыта келе Ежелгі грек, шығыс және қазақ ойшылдарының еңбектерін оқып, талдау барысында адамдардың әлеуметтік мінез-құлқын, іс-әрекетін, өзіне және басқа адамдарға қарым-қатынасын, көзқарасын зерттей отырып, адамдар мен топтар қаншалықты әртүрлі болса, лидер мен олардың ізбасарлары да әртүрлі болатынын көруге болады. Әр дәуірде өмір сүрген ғұламалардың мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға ықпал ететін идеяларын бөліп қарастыру бізге зерттеу жұмысымызды теориялық тұрғыда негіздеуге мүмкіндік берді (1-кесте).

Кесте 1 - Ежелгі грек, шығыс және қазақ ойшылдарының еңбектеріндегі лидерлік идеялары

№	Өкілдері	Еңбектері	Лидерлік идеялары
1	2	3	4
1	Гераклит (б.з.б.535-475)	«Табиғат туралы» еңбегі 3 бөлім. - ғалам туралы; - мемлекет туралы; - дін ілімі. [10]	Билікке ең жақсылар керек деп санады, яғни тек үздіктер, даңққа ие адамдар басшы бола болуы заңдылық. Лидер ойлау, өзін-өзі тану үшін пайдалы қабілетін дамыта алады. Ойлау және өзін-өзі тану қабілеті, негізінен, барлық адамдарға беріледі, бірақ оны дұрыс пайдалану керек туралы.
2	Демокрит (460 б.з.б. 370)	«Үлкен және кіші әлемді құру» [11]	Лидерлік феномені ойшыл, философ адамдардың бейнесінде көрінетінін айтқан. Дене еңбекке құрметпен қарап, белсенділік лидерлер үшін өте қолайлы деп санады.
3	Сократ (б.з.б. 470-399)	«Мемлекет» [12]	Лидерлік феноменін қоғамдық игілікке қызмет жасайтын шебер, білімді, адал және дана билеушіден көрді.
4	Платон (б.з.б. 427-347)	«Саясаткер» диалогы [13]	Лидерлікті ақыл мен әділеттілік негізінде басқаратын философ, мемлекет қайраткері, мемлекетті қорғайтын және басқа адамдарды өз еркіне бағындыратын әскери жетекші, материалдық қажеттіліктерді қанағаттандыруды қамтамасыз ететін іскер

1 кестенің жалғасы

1	2	3	4
4			адам деп қарастырған. Лидерлі кадамның табиғи бейімділігі соған орай батырлар, даналар, басшылық етуге ең жақсылар, ең білімді, яғни білімді – білімсізді, күшті – әлсіздерді, ақылды – ақылсызды басқаруы тиіс деп түсіндірді.
5	Аристотель (б.з.б. 384-322)	«Саясат» [14]	Лидерлікті биліктегі монархия, аристократия және демократияға көңіл бөліп, дара билік, басшылық мұрагерлік жолмен берілетін аристократия үстемдігі, монархия, басшысының мұралық мүмкіндігі, демократия теңдік деген көзқараста болды.
6	Конфуций (б.з.б. 552-479)	«Мемлекет туралы ілім» [16]	<i>Өзін-өзі бағалау сезімі.</i> Конфуций тек өзін-өзі құрметтейтін адамдар кез-келген шешім қабылдаған кезде халыққа құрмет көрсете алады деп сенді. <i>Жауапкершілік сезімі.</i> Билеуші өзі басқаратын адамдар үшін жауапкершілікті сезінуі керек. <i>Мейірімділік сезімі.</i> Мейірімділік сезімі бар билеуші халықты жақсы тәрбиелей алады, оның моральдық қасиеттерін, білімін арттырады, демек, бүкіл қоғамның ілгерілеуін қамтамасыз етеді. <i>Әділдік сезімі.</i> Бұл сезім, әсіресе қоғамның әл-ауқаты әділеттілікке тәуелді адамдарда дамуы керек.
7	Лао-цзы (б.з.д.604-571)	«Жол және күш» [18]	Лидердің шешімдері адамдардың, халықтың, басшының дұрыс мінез-құлқын табуға мүмкіндік береді деген. Лидерге тән мінез-құлық өзін көрсетуі, өзін – өзі дәлелдеуі мен дамытуы. Адамның өзін бақытты сезіну лидерлік әлеуеті.
8	Әл-Фараби (870-950)	«Ізгі қала тұрғындарының көзқарастары туралы» трактат [19]	Ізгілік, бақытқа басқаларды жетелеу, парасаттылық, дана болу, өнертапқыштық, басқарушы өнер, білімгер т.б.
9	Ж.Баласұғын (1017-1075)	«Құтты білек» [25]	Әділдік, ырыс, ақыл-парасат, ынсап, қанағат, игілік, бедел т.б.
10	Қайқауыс (1021-1098)	«Кабуснама» [26]	Орынды сөйлеу, білімге ұмтылу, таза-пәк көңіл, сыпайылық, көркем мінез-құлық, жомарттық, әділдік т.б.
11	Мұхаммед Хайдар Дулати (1499-1551)	«Тарихи Рашиди» [28]	Қорғаныс қабілетін арттыру, шешендік өнер, адамгершілік құндылық т.б.
12	Абай Құнанбайұлы (1845-1904)	«Қара сөздері» [30]	Адамгершілік, имандылық, адалдық, есеп беру, ғылым іздеу, жүректі болу, жағымды мінез-құлық, т.б.

Н. Макиавеллидің 1513 жылы «Билік өнері» (The Prince) атты философиялық трактаты 2018 жылы «Даналық өнері ретінде» сериясымен қайта өңделіп басылып шықты. Философиялық трактат заманауи лидерлік басқару өнерінің шеберлігін жаңа көзқараста бағалауға мүмкіндік берді. «Билеуші – субъектілер» қарым-қатынастарындағы лидерлік теориясы екі жақты мінез-құлық ерекшеліктері мен өзара әрекеттесуі тұрғысынан құрылады. Мысалы ақылды лидер арыстанның қасиеттерін (күш пен адалдық) және түлкінің қасиеттерін (жалған және шебер сылтау) біріктіреді [31]. Демек, ол туылған және әлеуметтену үдерісінде алынған немесе қалыптасқан мінез-құлық ерекшелеріне байланысты деген тұжырым жасалады. Еңбекте анықталған теориялар лидердің күші ізбасарларын қолдауға негізделген; қол астындағы адамдар өздерінің лидерінен не күтетінін білуі керек және - олардан не күтетінін түсінуі керек; лидер өз жақтастары үшін даналық пен әділеттіліктің үлгісі.

Лидерліктің фенемологиясы, стильдері мен типологиясының қалыптасып, дамуына Ф. Ницшенің идеялары елеулі ықпал етті. Ф. Ницше билікке ұмтылу, лидерден ерік-жігер талап етеді деп, күш пен еріктің ықпалының маңызын айтқан. Сонымен бірге ол билікке ұмтылу әлеуеті - тек көрнекті, ұлы адамдарға тән шығармашылық инстинкт деп есептеді. Оның көзқарасы бойынша лидерлік «аса жоғары» адамды қалыптастыруға негізделген деген тұжырым жасады [32].

Ницшенің тұжырымындағы «жоғары адам» қоғамның жоғары құндылықтарын адамның игерудегі түсінігі, түрлері, жіктелуіне байланысты жасалған. Маңыздысы- адамның өмірдің өзі - ең жоғары және ең үлкен құндылық деп түсінуі. Осыған орай Ницшенің барлық шығармашылығын біріктіретін өмірдің абсолютті құндылық идеясы *адамның өмір сүру мақсаты үдеріс* [33]. Біздің зерттеу жұмысымызға байланысы айтар болсақ Ницшенің түсінігіндегі «өз өмірінің иесі», «жоғары адам» ұғымдары жеке басының қадір-қасиетін, қайсарлығын, табандылығын, өзіне деген сенімділігін, мақсатқа жетудегі өшпес ерік-жігерін және сарқылмас энергиясын бағалайтын болашақ тәрбиешінің кәсіби лидерлік әлеуеті.

Лидерлік феноменінің стильдері және типтерінің қалыптасуы мен дамуы барысында ХХ ғасырда лидерліктің *ұлы адамдар; саяси; жағдаяттық; бихевиористік; гуманисттік; харизматикалық, мотивациялық, іс-әрекеттік, тұлғалық* және т.б., жекетұлғаның даралығына бағытталған теориялары пайда болды. «Ұлы адам» теориясы Ф.Ницше [32], Г.Тард [34], Ортега және Х.Гассет [35], Т.Карлейль [36], және т.б. *лидерлік адамда туа* біткен әлеует, яғни *ұлы лидер тек туылуы мүмкін* деген болжам айтқан. Демек лидерлік әлеует биогендік тұрғысынан танылған.

Лидерліктің «Бихевиористік» теориясы лидерлік туа біткен әлеует емес, ол адамның әлеуметтену барысында белгілі мінез-құлыққа ие болуы арқылы қалыптасатынын, яғни лидерлік социогендік феномен екендігін айтқандар Дж.Б.Уотсон [37], Э.Торндайк [38], Б.Ф.Скиннер [39], және т.б. лидерлік теориясының негізінде ұлы лидерлер туылмайды, бірақ әсерлер арқылы лидер

болып қалыптасады деген сенімге негізделген. Бұл теорияда басты назар олардың психикалық ерекшеліктеріне немесе ішкі жағдайларына емес, лидердің іс-әрекетіне сыйақы немесе көтермелеу арқылы әсер етуге аударылады. Кейінірек Э.Толман әсер ету заңына қабылдамай, сыйақы немесе көтермелеу білімге аз әсер етеді деп санап, лидерліктің когнитивті бихеверизм, яғни оқытудың танымдық теориясын ұсынды, сол тапсырманы қайталап орындау қоршаған орта факторлары мен ағзаның күтуі арасындағы байланысты күшейтеді [40] деп болжайды. Э.Толман пікірінше лидерлік ынталандыру (тәуелсіз айнымалы); аралық айнымалылар (организм); тәуелді айнымалы (әсер) арқылы дамиды яғни мінез-құлық тек ынталандыру мен әсер емес, үшеуін құрау арқылы көрініс табады.

Лидерлік теорияларының ішінде «Саяси лидерлік» теориясы ерекше орынға ие (Н.Макиавелли [31], Ф. Ницше [32], Дж. Блондель [41], М.Вебер [43], З.Фрейд [45], Г.Кунц [46] және т.б.) саяси лидерлік - бұл қоғамдық өмірдің маңызды элементі, формасы бойынша - билік феномені болып табылады. Биліктің шыңына көтерілудегі жетістік лидерлікке бағдарлаудың қарқындылығына емес, қолдағы құралдарға байланысты (Н.Макиавелли); лидерлік - бір адам немесе бірнеше институт (Дж. Блондель); лидерлік - басқарушылық мәртебе, әлеуметтік ұстаным, көшбасшылық ұстаным (құрылымдық және функционалды тәсіл); демократия дәуіріндегі саяси лидердің қажетті сипаттамаларын үшке бөлінеді: көзбен көру немесе қашықтықтан сезу, құмарлық және жауапкершілік, саяси беделі мен ораторлық әлеуетіне негізделген (М.Вебер); лидердің көпшілік алдындағы беделі, отбасындағы әкенің беделі тәріздес (З.Фрейд); Билік өзін-өзі қамтамасыз ететін ең жоғары құндылық, бұл лидердің мотивациясын тереңірек түсінуге мүмкіндік берді (Г.Кунц). Лидерлікті ғалымдар көптеген адамдардың билікке бағынудың өткір қажеттілігін сезінгендігінен туындайтынын айтады. Демек белгілі мақсатқа жетуде, кез-келген іс-әрекетте лидерлік феноменінің пайда болуы заңдылық. Сонымен қатар қазіргі заманғы зерттеушілер саяси лидерліктің феноменін тереңірек түсіну үшін лидерліктің табиғатын анықтайтын әртүрлі айнымалыларды ескеру қажет екенін айтады.

Лидердің «Жеке тұлғалық» теориясы лидерлік тұқым қуалаушылықтың негізінде жатыр деген (Г.Тард [34], Ф.Галтон [47], Г.Спенсер [48] және т.б) зерттеулер идеясының ықпалы нәтижесінде туындаған.

Жеке тұлғалық теориясын дамытушы ғалымдар биліктегі адамдардың мінез-құлықтарын зерттеп, лидерлік ерекшеліктерін анықтаған (Р. Лайкерт [49], М.Мескон [50], Р. Стогдилл [51], Блейк Р. Р. және Дж Мутон [52] және т.б) олар, лидерлік феноменін тұлға сапасының көрнекті сипаттамаларын қолдана отырып егжей-тегжейлі түсіндірді. Лидерге белгілі бір ерекшеліктер мен әлеуеттің болуы өте маңызды екенін айтып, жеке тұлғалық теорияда кез-келген адам лидер бола алмайды деген тұжырым жасалды. Демек, болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда олардың жеке тұлғалық ерекшеліктерін ескере отырып, кәсіби лидерлік әлеуетінің дамуына жағдай жасап, олардың мүмкіндіктерін басқаларды ынталандыруға бағытталған

жұмыстар ұйымдастыру қажет. Себебі көптеген лидерлік мәселелері бойынша жазылған еңбектерді талдау бізге ғалымдардың әмбебап лидерлік сапаларды іздеуге бағытталғанын байқауға мүмкіндік берді.

Лидерлік феноменін зерттеу барысында (Стогдилл [51], Р.Блейк және Мутон [52], К.Берд [53], Р.Херсей және К.Благчард [54] және т.б.) лидер және лидер емес тұлғаларды анықтау үшін эмпирикалық мәліметтерді алу мен өңдеудің әртүрлі әдістері қолданған бақылау, өмірбаян, сараптамалық сауалнама, социометрия, факторлық талдаулар жасалып, жеке тұлғалық әлеует әртүрлі жағдайларда және әртүрлі уақытта лидерлікке ие болуы мүмкін керек келесі белгілерді атайды. Олар: тапқырлық; энергия; күшті ерік; әртүрлі ұйымдастырушылық қабілеттер; әдептілік т.б.

Р.Херсей мен К. Бланчард [54], Б.Басс [55], У.К.Клиффор [57], Т.В.Бендас [58], Ф.Фидлер [59] және т.б. ғалымдар лидерлікті зерттеуде үш негізгі тұғырды анықтаған: жағдаяттық, жеке тұлғалық және интеракционистік. Осы тұста «лидерлер емес» деген ұғымның орнына «ізбасарлар» ұғымы қолдана бастаған, ықпал етуіне байланысты, яғни лидерді қолдаушылары. Бернанд Басс лидерлердің жеке әлеуетіне, тенденцияларына, атрибуттары мен құндылықтарына, сондай-ақ лидерлікті дамыту үшін қажетті білімге, зияткерлік біліктілікке және техникалық дағдыларға назар аударады. Сонымен қатар, осы кезде әр зерттеушілер лидерлердің әлеуметтік-эмоционалды таланттарын, тұлғааралық күзiреттiлiктерiн, идеологиямен, әсiресе авторитаризммен, макиавеллизммен және өзiн-өзi дәрiптeумен қаныққан лидерлердiң аталған сипаттамаларындағы айырмашылықтарды қарастырған. Әрi қарай лидердердiң құндылықтары, қажеттiлiктерi мен қанағаттанушылығын толық зерттеу және бәсекеге қабiлеттiлiк пен тәуекелге деген талғамға ерекше назар аударылады. Мысалы Б.Басс ізбасарлардың лидердi бағалау салдары ретiнде жеке тұлғалық құрметiн зерттеуге көңiл бөлген [56,75б.]. Б.Басстың бұл теориясы құбылыстардың кең спектрiн қосуға мүмкiндiк беретiн лидерлiктiң жаңа парадигмасы - трансформациялық лидерлiктiң пайда болуына әсер еттi.

Жоғарыдағы ғылыми еңбектерді саралай келе, кәсіби лидер ізбасарларының жетілуінің төрт кезеңіне байланысты төмендігі модельдер анықталды.

1-модель – ізбасарлар жұмыс жасай алмайды және қаламайды, қабілеттері немесе сенімділіктері жетіспейді;

2-модель – ізбасарларда қабілеттілік төмен, бірақ жұмыс жасауға ынталары бар, яғни мотивациясы бар, бірақ дағдылары жоқ;

3-модель – ізбасарлар қабілетті, бірақ жұмыс жасауға ниеттері жоқ, лидердің тартуын, итермелеуін күтеді;

4-модель – ізбасарлар лидер ұсынған іс-әрекетке қабілетті және орындауға ниетті.

XIX-XX ғасырда лидерлік теориясының қалыптасуы мен дамуында жеке тұлғалық қабілеттерді психологиялық аспектіде жазылған Г.Тард [34], Т.Карлейл [36], Г.Кунц [46], Спенсер [48], Лазурский А.Ф. [63], Выготский [65], Рубейштейн [79], А.Н. Леонтьев [82], А.Г Менегетти [93], А.Жоли [96], Ч.

Ломброзо [97] және т.б. көптеген ғалымдардың құнды еңбектерін атап айтуға болады. Олар қоғамда болып жатқан өзгерістерді қарастыра келе лидерлік әлеуеттің дамуына қайталау, ықпалдасу, идеалға еліктеу, қарсы әрекет; бейімделу үдерісі әсер етеді деп анықтама берді. Сонымен қатар әлеуметтік таным-имитация ұстанымын себептеріне қарай екіге бөліп түсіндірді, олар: ішкі – логикалық түрде түсіндірілсе; сыртқы – логика арқылы түсіндіруге болмайды. Қорыта айтқанда, анықталған теориялар негізінде топта лидерлік әлеуетімен танылған болашақ тәрбиешіге ізбасарлары електеу үдерісінде: мұқият тыңдаушы, күтуші, өзінің бар екенін хабарлаушы, әрекет етуші болып бөлінетіндерін білдік.

Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда ескеретін лидерлік табиғаты жекетұлғалардың көрнекті қасиеттерімен түсіндірілетін белгілер теориясы. Кейбір ғалымдар «Ұлы адамдар» теориясын толықтыра түсетін (Ф. Галтон [47] және Э. Богардус [89] және т.б.) лидерлікті тұқым қуалайтын факторларға негізделген құбылыс ретінде түсіндіреді. Лидерліктің пайда болуын жеке қабілеттерінің, яғни лидердің әлеуеті нәтижесі жекетұлғалық теория ретінде ұсынады. Лидерлік жағдайға және олар басқаратын адамдарға қарамастан көрінеді деген тұжырым жасайды. М. Мескон тұлғаның лидерлігін ізбасарларына тиімді әсері ретінде қарастырады. Оның «Менеджмент негіздері» атты еңбегінде лидерлік «табиғат – тәрбие» мәселесі ретінде сипатталады. Онда лидерлікті зерттеуге итермелейтін басты сұрақ-лидерлікке үйренуге бола ма? деген сұраққа жауап беру үшін, «лидерлік» ұғымына берген анықтамасы: «Лидерлік - жеке адамдар мен топтарға әсер ету қабілеті, олардың күш-жігерін ұйымның мақсаттарына жетуге бағыттау» делінген М. Мескон [50, 127б.].

Теорияға сәйкес лидерлік феноменге тән белгілердің арасында ақыл, берік ерік, жігер, ұйымдастырушылық қабілет, құзыреттілік деп аталады. Барлық жетекші лидерлерге ортақ қасиеттер тән, оларға лидер болуға тиімді мүмкіндік беретін жалпы қасиеттер жиынтығының иелері деген болжам жасалды. Ерекше адамдар, яғни лидерлік әлеуеттері дамығандар бұқараны пайдалы жұмысқа айналдыруға мәжбүр ете алады деген тұжырым жасаған К.Юнг [24] және З.Фрейдтің [45] пікірінше, тарихи үдеріс ұлы лидерлердің анықтаушы әсерінен дамитынын айтып, лидерді ізбасарларға әсер ететін күшті фактор ретінде қарастырады. Олардың зерттеулерінен кейін лидерліктің субъективті жақтарына баса назар аударған Э.Фромм [69], Н.А. Мунгау [74] және К. Хорни [98] болды. Олардың пікірінше тұлға өз ерік-жігері арқылы міндеттерді басқа адамдарға жүктеу немесе басқа іс-әрекет үдерісінде бағдарлануы анықталады. Жекетұлғаның іс-әрекетінің бағдарлануы және осы жағдайлардан салыстырмалы түрде тәуелсіз тұрақты мотивтердің жиынтығы адамның жекебасының бағыты деп аталады. Адамның бағыты әлеуметтік және рухани болмыс ретіндегі даму динамикасын, оның мінез-құлқының негізгі тенденцияларын көрсететін жекетұлғаның маңызды лидерлік әлеуетін анықтайтын мүмкіндіктері. Демек тұлғаның лидерлікке ұмтылуындағы ішкі мотивациясын психоаналитикалық бағдарлануы әртүрлі нысандарда, мысалы:

құндылық, қалауы немесе қаламау, талғамдарда, бейімділіктерде, дағдыларында т.б. жағдайда жүзеге асырылады және адам өмірінің әртүрлі салаларында көрінеді, мысалы: кәсіби қызметінде, отбасылық немесе қоғамдық жағдайда т.с.с. жекетұлға әрекет ететін мақсаттар, оның мотивтері, шындықтың әртүрлі аспектілеріне субъективті қатынасын қамтиды.

Талданған теорияларды қорыта келе болашақ тәрбиешілердің барлығында лидерлік әлеует жоғары деңгейде дамыған, олардың болашақ кәсіби қызметінде келеңсіз жағдайлар орын алмайды деген сенімде болуға болмайды. Демек кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту мәселесінің өзектілігі арта түспек. Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту арқылы олардың бір-біріне ықпал ету әсерін арттыру арқылы белсенді іс-әжелуге болады. Осыған орай лидердің басқаларға ықпал етуінде тиімді әсеріне байланысты лидерліктің мотивациялық теориясы анықталады (М. Вебер [43], Р.Херси және К.Бланчард [54], В.Басс [56], А.Маслоу [62], А.Ф. Лазурский [63], В.М. Бехтерев [64], Л.С. Выготский [65], Л.Войтоловский [66] және т.б.) Лидерліктің мотивациялық теориясы лидердің тиімділігі оның ізбасарлардың мотивациясына, олардың тапсырманы нәтижелі орындау қабілетіне және олардың жұмыстан алған қанағаттану сезіміне байланысты болатындығына негізделген лидерлік мінез-құлық түрлерін анықтайды, лидерлікке ынталандырудың белгілі бір құрылымын болжайды. Сонымен болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда ізбасарларының жетілуіне және басқару жағдайының сипатына байланысты мотивация әрдайым әртүрлі болуы керек деген мотивациялық теория тұжырымын басшылыққа алу маңызды. Демек болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің мотивациясы арқылы кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту болашақ қызметінде қажетті іс-әрекеттерді жоғары деңгейде ұйымдастырудың негізін құрайды. Харизмалы адам деген кім? Харизмалы адам-басқаларға деген сүйіспеншілік пен сенім ояту қабілетімен ерекшеленетін адам.

Харизмалық тұлғаны ғалымдар: энергия алмасу (адамдарға әсер ете білу, оларды энергиямен зарядтау); керемет көрініс; мінездің тәуелсіздігі; риторикалық, ораторлық қабілеттер мен көркемдік; адамның таңдануына оң көзқарас; сенімді ұстау тәсілі (Дж.Блондель [41], Э. Фромм [69], Дж. Конгер және Р. Канунго [70], Гиппенрейтер Ю.Б. [71], Ф.Херцберг [73] және т.б.) деген сипаттамаларын берген. Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетінің белгісі оның тартымдылығы. Тартымдылық басқа адамдарды ерекше әсермен тартатын мүкімдіктері.

Лидерліктің теориясында ерекше тартымдылық құбылысын *харизма* деп атайды. Кейбір ғалымдар харизмаманы сиқырлы қабілет, харизма күшті эмоционалды әсер етуі жоғары адамдарда кездесетін ерекше құбылыс деген сипаттама береді. Сонымен қатар М.Вебер лидерге деген сенім жоғалған кезде харизманың да әсері әлсірейтінін айтқан [43,58б.]. Кейінірек С. Московичи [67] М.Вебердің осы тұжырымдамасын толықтыра отырып, жекетұлғадағы харизманың төмендегі белгілерін анықтауға тырысқан, олар: *демонстрациялық әрекеттер (көпке керемет әсер беретін әрекеттер); лидерлік харизма*

табиғатынан тыс қасиеттердің болуын дәлелдейтін тұлғаның ерекше әлеуеті. [43,75б]. Көптеген ғалымдардың берген сипаттамалары харизмалық лидерлік шынайы, ерекше қасиеттерге, эмоцияға, тартымдылыққа т.б. ерекше жағымды әлеуетке ие адамдар деген тұжырым жасауға ықпал етеді. Осыған орай Дж. Конгер және Р.М. Канунго:

а) қоршаған ортаны бағалау және көріністі тұжырымдау
б) дәлелді және сенімді қолдана отырып, көріністі хабарлау;
ә) тәуекелге бару, дәстүрлі емес құзыреттілік және жанқиярлық арқылы сенім мен міндеттеме құру;

в) көзқарасқа қол жеткізуі» [70, 80-82б.] деп, харизма - дарындылық, адамның зияткерлік, сыртқы және ішкі тартымды образы, рухани немесе басқа көзқарастардағы ерекшелігі, жүрекке әсер ету қабілеті ретінде анықтап, лидер харизмасының жоғарыда берілген төрт түрлі моделін ұсынған:

Демек харизма болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда өзін-өзі көрсету, тартымдылық және өзіндік маңыздылығы арқылы мотивация алуға және әсер етуге мүмкіндігін арттырады. Кәсіби лидердің харизма ұжыммен бірге ортақ мақсаттарға жетуге, тәуекелге баруға, жауапкершілікті өзіне алуға, өзін-өзі дамытуға және т.б. дайындыққа деген маманның кәсіби ынтасын күшейтеді. Лидерліктің харизмалық теориясын талдау барысында мектеп жасына дейінгі балаларда сенім тудырып, білім беру арқылы үміттену, талпыну, ынталану, үлгі болу т.б. кәсіби лидерлік әлеуеттері дамыған болашақ тәрбиешіні дайындау маңызды орынға ие деп тұжырым жасадық. Педагогикалық үдерісте болашақ тәрбиешілердің харизма феноменін ашу қоғамының өзгермелі жағдайына бейімделу, жаңалықтарға бетбұруға саналы түрде қарау, шығармашылық күштеріне шынайы сенімдерінің оянуы ғылым үшін де, күнделікті мектепке дейінгі ұйым тәжірибесі үшін де маңызды. Харизма кәсіби қызметтің ерекшелігіне байланысты, әр мамандық иесі үшін өзінше сипатталады. Қорыта айтқанда болашақ тәрбиешілердің харизмасы педагогикалық идеологияның, имидждің, оның ықпалы мен кеңістігін кеңейтуге бағытталған белсенді әрекеттің бірлігі.

Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың теориялық негіздерін талдау барысында лидерліктің жағдаяттық теориясы анықталды. «Жағдаяттық теорияға» сәйкес лидерлік феномені белгілі уақыт пен орынға ие жағдайлар нәтижесінде көрінуі. Әртүрлі өмірлік жағдайларда топтың жеке мүшелері белгілі бір әлеуетімен ерекшеленуі мүмкін. Жағдайға байланысты қажетті белгілі бір сапаға ие адамның лидерлік әлеуеті анықталады. Лидерліктің жағдаяттық теориясы лидерге тән әлеуетті анықтайды және түрлі жағдайлар әртүрлі лидерлерді қажет етуі мүмкін деп болжайды. (Ф. Гальтон [47], Р. Стогдилл [51], Г. Олпорт [75] және т.б.)

Қорыта айтқанда, лидерлік теориясының арасындағы мотивациялық теориясында лидер өзара әрекеттесудің бастамашы ретінде анықталады. Бастамшы (инициатор) – әлеуметтік белсенділікті көрсететін және белгілі бір іс-әрекеттерде лидерлік позицияны алатын адам. Лидердің бастамшылдығы бірінші болып жаңаны үйренуге, білуге алғашқы қадамды жасауға, жаңа

нәрсеге шақыру деген адамның әлеуеті деген тұжырым жасауға мүмкіндік береді.

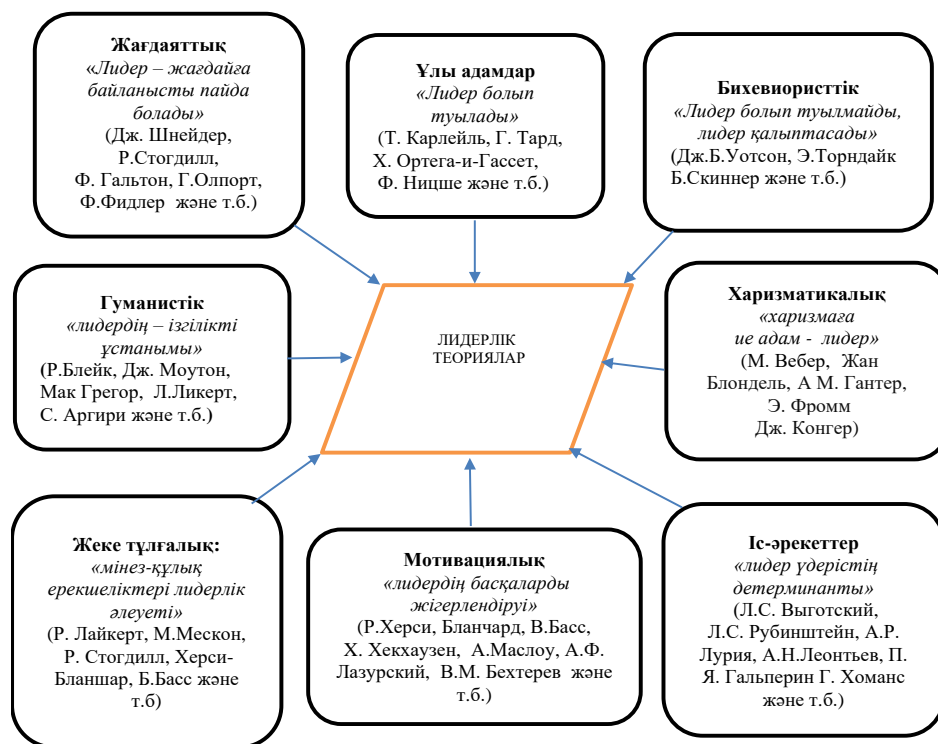
Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда лидерлік феноменінің гуманистік теориясы ерекше дүниетаным болып табылады. Гуманистік көзқарас лидерлік феноменінің психологиялық аспектілерін терең талдауға негізделген. Гуманистік теориялық тұжырымдамаға сәйкес адам ең жоғары құндылық. Іс жүзінде гуманизм – бұл адамдарға ұқыпты қарау. Осыған орай гуманистік теория аясында (Р.Блейк және Дж. Моутон [52], Мак Грегор [76], Л. Ликерт [77], С. Аргирис [78] және т.б.) лидерлікті графикалық түрде абсцисса осі бойынша – адамдарға қамқорлық, ал координат мәні бойынша – нәтижеге қамқорлық деп бейнелей көрсетті. Ізгілік теориясының өкілдері координаттардың мәні неғұрлым жоғары болса, ұйымдағы лидерге деген сенім мен құрмет қарым-қатынасы соғұрлым дамыған болады деген тұжырым жасауға мүмкіндік береді.

Р. Ликерттің пікір бойынша лидерлік салыстырмалы үдеріс және лидер ізбасарларының үміттерін, құндылықтарын, тұлғааралық дағдыларын ескеруі маңызды және іс-әрекетті ұйымдастыру үдерісі олардың мүмкіндігіне бағытталуы керек, өйткені лидер оларға жауапты және белсенді шешім қабылдау еркіндігін қамтамасыз ететінін айтады [77, 656.]. Демек жоғары оқу орнының оқу – тәрбие үдерісінде болашақ тәрбиешілердің бойында адами құндылықтар жүйесін игеруге ықпал ететін гуманистік теориясы кәсіби лидерлік әлеуетінің негізі болып табылады. Болашақ тәрбиеші өзіндік болмысының гуманистік құндылық бағдарымен, жоғары коммуникативтік және рефлексивті кәсіби іс-әрекетімен ерекшеленетін өзіндік шығармашылық тұлға.

XX ғасырдың бірінші жартысында лидерлік тұжырымдамасына қосқан іс-әрекет құрылымын құру қажеттілігі мен психологиялық - педагогикалық бағыттарда тұлғаның танымдық дамуымен байланыстарға зерттелген еңбектердің маңызы зор болды. Іс-әрекет теориясына сәйкес іс-әрекет құрылымын анықтайтын болсақ, олар: іс-әрекет - мотив (қажеттілік мәні); әрекет; операция – міндет (белгілі бір жағдайлардағы мақсат) деп бөліп көрсетілді. Лидерліктің «іс-әрекет» теориясына (Л.С. Выготский [65], Л.С. Рубинштейн [79], А.Р. Лурия [80], А.Н.Леонтьев [82], П. Я. Гальперин [83], Г. Хоманс [85], Ю.Г.Фролова [87] және т.б.) сәйкес лидерліктің басты детерминанты - кімнің лидер болатынын және лидерліктің қай стилі тиімді болатындығын анықтайтын мақсаттар, міндеттер және топ құрамы болып табылады. «Іс-әрекет» теориясын екі жақты қарастыруға болады. Бірінші – ол лидерлік институты мен осы лидерлік жүзеге асырылатын орта арасындағы байланысты анықтауға бағытталған. Екінші - топтың мақсаттары, міндеттері және құрамы сияқты ішкі сипаттамалары. Бұл зерттеулерде топтағы лидерді анықтау және оның стилін анықтау әдістерін жасауға баса назар аударылды.

Ғылымда қалыптасқан лидерлік теориялар болашақ тәрбиешілердің өзіне деген сенімділік, қуат, ар-ождан, эмоционалды тұрақтылық, сенім, қызығушылық, ішкі құмарлық, мақсаттылық, бақытты сезінуі, өзін және топты басқара білу, шабыттандыру, мәселелерді шешуі, руханилық т.б. әлеуеті

педагогикалық мамандық иесі ретінде кәсібиліктің жоғары деңгейіне жетудің негіздері ретінде айқындалды (1-сурет).



Сурет 1 - Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың негіздерін анықтайтын ғылымда қалыптасқан теориялар

Аталған теориялар негіздері болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби іс-әрекеттерін жүзеге асыруда ерекше рөл атқарады. Осыған орай ғылыми негізделген кәсіби лидерлік әлеуетті дамытудың іс-әрекетінің әлеуметтік алмасуының негізі төрт ұстанымдарын көрсетуге болады:

- табыс ұстанымы - іс-әрекеттің белгілі бір түрі қаншалықты жиі марапатталса, оның қайталану ықтималдығы соғұрлым жоғары болады;
- мотивация ұстанымы - мотивация іс-әрекетке сәтті ынталандырса, онда мотивация қайталанған жағдайда, адам әрекет жасауға тырысады;
- құндылық ұстанымы - адамға жасалған іс-әрекетінің нәтижесі неғұрлым құнды болып көрінсе, соғұрлым сол әрекетті көбейтуі керек;
- қанағаттандыру ұстанымы - адамның қажеттіліктері қамтамасыз жағдайда, оларды ынталандыруға үшін аз күш жұмсалады.

Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуды теориялық негіздеу барысында философтардың идеяларын талдау адамның іс-әрекетінде анықталатын зияткерлік, ізгілік қабілеттерден бастап, ұйымдастырушылық, мотивациялық түсінікке дейін өзінің алуан түрлілігімен ерекшеленетінін көрсетті. Сонымен мектепке дейінгі білім беру саласында педагогикалық мамандардың, атап айтқанда тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуеттері дамыған болса, мемлекетіміздің өркениетті даму үдерісі күшейе түседі. Сондықтан болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби

лидерлік әлеуетін дамытуда оң ықпалы бар ғылымда қалыптасқан теорияларды негізге алудың маңызы зор деп санаймыз.

Лидерлік феноменінің стильдері мен типтерін анықтауға байланысты идеялардың көптігіне қарамастан, әлі де лидерлік мәселелердің ашылмаған қырлары жеткілікті десек қателеспейміз. Осыған орай XX ғасырдың бірінші жартысындағы анықталған негізгі типтерін қарастырып өтейік. Алғашқы лидерлік типтерін құрған ғалымдардың бірі Е.Богардус [88] болды, ол лидерлік төрт типін анықтады:

- автократиялық (күшті ұйымда),
- демократиялық (топ мүдделерінің өкілі),
- атқарушы (қандай да бір жұмысты орындауға қабілетті),
- рефлексивті-интеллектуалдық (ауқымды топты басқара алмау).

Одан кейін Ф.Бартлетт лидерліктің «позициялық» тұрғыда құрып, лидердің үш типін анықтады [89]:

- институционалдық тип (атқаратын лауазымының беделіне байланысты);
- доминант (күш пен әсер арқылы өз позициясын алады және сақтайды);
- сендіру (бағыныштылардың көңіл-күйіне әсер етеді және оларды іс-әрекетке итермелейді).

Сонымен институционалдық және эмоционалды топтық үдерістер тұлғаның белгілі бір типінің айналасында жүруі мүмкін (жағымды немесе жағымсыз).

Лидерлік типологиясының сипаттамасына тоқталсақ лидерліктің көрінуі қандай да бір жағдаймен байланысты болуы мүмкін бір жағынан, лидердің дербес ерекшеліктеріне (темперамент, құндылық бағдарлар және т.б.), ал екінші жағынан – әлеуметтік және топ ішіндегі жағдайға байланысты болуы мүмкін. Лидерлік түрлері бойынша ресми немесе бейресми лидерлік; авторитарлық, демократиялық және либералдық лидерлік; критерийлерге байланысты лидерлік – мазмұны; стилі; лидер қызметінің сипаты; лидерлік қызметінің мазмұнына қарай – іскерлік лидерлік, эмоциялық лидерлік, жағдаяттық лидерлік; лидерлерді топпен қабылдауына қарай және т.б. типтері ажыратады. Түрлі ғылыми зерттеулер мен идеяларды талдай келе болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың теориялық негіздері ретінде лидердің типологиялық ерекшеліктері анықталды (2-кесте).

Кесте 2 - Лидерлік стильдер мен типтердің қалыптасуы мен дамуы

№	Авторлары	Лидерлік типтері	Сипаттамалары
1	2	3	4
1	Аристотель [10].	1.Аристократия 2.Монархия, 3.Демократия	1.Жоғары адамдардың билігіне негізделген мемлекетті білдірді. 2.Жоғарғы билік жеке билеушінің қолында шоғырланған және мұрагерлік жолмен берілетін басқару нысаны. 3.Теңдік, заңға бағынушылық, ерікті лидерлік.

2 кестенің жалғасы

1	2	3	4
2	М.Вебер [43].	<p>1. Заңды, заңмен келісілген</p> <p>2. Дәстүрлі заңдылық</p> <p>3. Харизматикалық заңдылық</p>	<p>1. Нормативтік ережелердің заңдылығына және осы ережелерге сәйкес өз орнын алған лидердің құқығына сенімде көрінетін ұтымды негізге ие.</p> <p>2. Лидерлік негізі ежелгі дәстүрлердің құндылығы және билеушілер мәртебесінің заңдылығына деген терең сенімді білдіреді.</p> <p>3. Аффективті - эмоционалды жай-күйі адамның ерекше адалдығы мен айрықша қасиеттілігіне, ерлігі мен үлгілі сипатына, нормативтік үлгілерге және ол қорғайтын тәртіпке әкеледі.</p>
3	П.Херси және К.Бланчард [54].	<p>1. Нұсқау беруші</p> <p>2. Сендіруші</p> <p>3. Қолдаушы</p> <p>4. Өкілеттілік беруші</p>	<p>1. Белгілі бір жұмыс тәртібін орнатады және қол жетімді ресурстарды оңтайлы басқарудың жолын көрсетеді.</p> <p>2. Лидер өзінің шешімдері туралы анықтама береді және сұрақ қоюға мүмкіндік беріп, басқа адамдардың пікірлерін ескереді. Кей жағдайда ізбасарларының немесе орындаушы адамдардың іс-әрекетке орташа немесе төмен дайындығы кезінде пайдаланылады.</p> <p>3. Мақұлдау, марапаттау, сыйақы немесе сөзбен қолдау, бағалау, ынталандыру, сендіріу арқылы іс-әрекетке ықпал ету.</p> <p>4. Басқару әдістерінің жиынтығы, командасына немесе ізбасарларына міндеттерді беруге негізделген лидердің мінез-құлқы, әрекет. Қызметті бөлуде, міндеттерді орындауда жауапкершіліктің бірлігі. Өкілеттілік стильді ұстанушы лидер басқаларға іс-әрекеттің толық еркіндігін сеніммен ұсынады.</p>
4	Е. Богардус [88].	<p>1. Авторитарлық</p> <p>2. Демократиялық</p> <p>3. Атқарушы</p> <p>4. Рефлексивті-интеллектуалдық</p>	<p>1. Күшті ұйымда</p> <p>2. Топ мүдделерінің өкілі</p> <p>3. Қандай да бір жұмысты орындауға қабілетті</p> <p>4. Аукымды топты басқара алмау</p>
5	Ф.Бартлетт [89].	<p>1. Институционалдық</p> <p>2. Доминант</p> <p>3. Сенімділік</p>	<p>1. Атқаратын лауазымының беделіне байланысты.</p> <p>2. Күш пен әсер арқылы өз позициясын алады және сақтайды.</p> <p>3. Ізбасарларының көңіл-күйіне әсер етеді және оларды іс-әрекетке итермелейді.</p>
6	Ф. Редл [90].	<p>1. Патриарх,</p> <p>2. Тиран</p>	<p>1. Қоғамдағы, дәстүрлі отбасындағы авторитарлық басшысы, ру басшысы немесе қауымдастық ақсақалы.</p> <p>2. Зорлықпен билікті алатын адам, қатыгез деспот, зұлым азаптаушы немесе диктатор</p>

2 кестенің жалғасы

1	2	3	4
6		<p>3.Махаббат нысаны</p> <p>4.Агрессия нысаны</p> <p>5. Ұйымдастырушы</p> <p>6.Шебер</p> <p>7.Батыр</p> <p>8. Еліктеу үлгісі</p>	<p>3.Сүю қабілеті махаббаттың бір нысаны ғана емес, адамның жалпы әлемге деген көзқарасымен тығыз байланысты. Махаббат-мінездің бағыты.</p> <p>4.Жек көрушілік, өшпенділік, ашу-ыза көріністері</p> <p>5.Іс-әрекетті ұйымдастыратын, ұжымдық жұмыс немесе кәсіпорын құратын адам</p> <p>6.Басшы, билеуші, қараушы, тәрбиеші, мұғалім</p> <p>7.Ерекше батылдық пен ерлік адамы</p> <p>8. Басқа адамның өмір салты мен әдеттері еліктеу, ұқсауға тырысу. Еліктеу жағымды немесе жағымсыз болуы мүмкін.</p>
7	К. Левин [92].	<p>1. Авторитарлы - дерективті</p> <p>2.Демократиялық-коллегиалды</p> <p>3. Лидералдық - араласпау</p>	<p>1.Авторитарлық стилі қатаң басқару әдістерін, біреудің бастамасын және шешімдерді талқылауды білдіреді. Қызметкерлердің жұмысы нақты белгіленген нұсқауларға сәйкес құрылады.</p> <p>2.Лидер жалпы жұмыс істеуге бейім екендігіне негізделген. Қызметте өкілеттіктерін бөлуге, күрделі және маңызды мәселелерді шешуге жауапкершілік алады. Өз өкілеттіктері аясында өзін-өзі басқаруға және өзін-өзі бақылауға қабілетті</p> <p>3. Басшының нұсқауларының шамалы немесе толық болмауы; қол астындағылар үшін-шешім қабылдау кезінде іс-әрекеттің толық еркіндігі; басшы ұжымның міндеттерін жүзеге асыруда тек қажетті құралдар мен ресурстарды қамтамасыз етеді, топ мүшелері мәселелерді өздері шешеді.</p>
8	Д.Рисман [124].	<p>1. Немқұрайлы</p> <p>2.Морализатор</p> <p>3.Ішкі бақылаушы</p>	<p>1. Саясатқа ешқандай қатысы жоқ немесе оның ұтқырлығы төмен, нақты бағдарланбаған немесе саясаттан сақ болуға мәжбүр адам. Билікке ұмтылмайды, жауапкершілікті сезінбейді.</p> <p>2.Эмоцияларды басудың жалпы қабылданған ережелерін бұзатын адам. Оның мінез-құлқы күшті әсерлермен және төмен құзыреттілікпен сипатталады. Өзін-өзі жетілдіруге ұмтылатын идеалист немесе жақсылықтан үміт күтпейтін пессимист.</p> <p>3. Эмоциясы жоқ немесе өзінің пайдасы үшін эмоциясын ұстай біледі. Белгілі бір сұрақтар мен мақсаттарға қызығушылық танытпайды. Ол басқаларды басқарумен көбірек айналысады.</p>

2 кестенің жалғасы

1	2	3	4
9	Заманау кәсіби лидерлік типтері және сипаттамалары.	<p>1.Ғылыми негізділік</p> <p>2.Өкілеттік</p> <p>3.Директивалық</p> <p>4.Үйлесімділік</p> <p>5.Дәлдік, анықтық</p> <p>6.Уақтылық</p> <p>7. Жинақылық</p> <p>8. Шыншыл</p>	<p>1.Лидер басқару нысаны мен басқару жүйесінің дамуының объективті заңдылықтарын есепке алуы. Басқарылатын нысана туралы және оның қоршаған ортасы туралы сенімді, жақсы зерттелген ақпарат негізінде әрекет ету.</p> <p>2. Міндеттерді бөлуге, шешім қабылдауға құқылы кәсіби мамандарылған ресми тұлға әрекеті.</p> <p>3. Өзара іс-қимылдың директивалық-өкілеттілік тәсілі командалар мен бұйрықтар басым болатын бірлескен қызмет үдерісіндегі оптималдық, тұрақтылық және нысаны.</p> <p>4. Лидердің үйлесімділігіне қол жеткізудің ең жақсы тәсілі: келіспеушілік, пікірталас, қайталау.</p> <p>5.Айқындық бір ойды басқалардан ажыратуға мүмкіндік беретін сапа, идеяны талдауға мүмкіндік беретін ерекшелік, айқындық, сенімділік, ашықтық, сапалы ұйымдастырушылық; қарқындылық, парасаттылық, ұқыптылық қасиеттерімен сипатталдады.</p> <p>6.Шешімнің қысқаша тұжырымы. Мәселе туындаған сәттен бастап шешім қабылданғанға дейін басқару объектісінде бұл шешімді қажетсіз ететін қайтымсыз құбылыстарды болдырмау; жедел және тиімді шешім қабылдау; дер кезінде міндеттерді жүзеге асыру және соны талап ету.</p> <p>7.Шешілетін мәселеге қатысты барлық қолайлы және қолайсыз факторларды ескеру қажет.</p> <p>8.Шешімдер шынымен мүмкін болатын бағытты ұстан. Абстрактілі, қабылдауға болмайтын шешімдер мен тапсырмалардан аулақ болу. Қабылданған шешімнің оны орындайтын ұжымның, команданың күштері мен құралдарына сәйкес келуі.</p>

Көптеген авторлар *басқару торы* немесе *басқару кестесі* деп аталған стильдерінің ыңғайлы әдістерінің бүкіл әлемде қолданылады. Басқару әдістері адамдарға қамқорлық және өндіріске қамқорлық ретінде танылады. Лидерлік стильдерді жіктеудің тәсілі менеджменттің белгілі бір стилін таңдау лидердің жекебасына немесе лидерлердің қызметіне әсер ететін әртүрлі ситуациялық факторлардың әрекетіне байланысты болуы мүмкін екендігін айтады.

Жағдаяттық теориясына сәйкес П. Херси мен Р. Бланчард [54,396], Э. Толмен өмірлік циклмоделі тиімді лидерлікті мәні түсіну бойынша стильдері: нұсқаулар беру; белсенді араласу; өкілеттілік беру деп түсіндіреді [40, 546].

Р. Лайкерт лидерлік стильдерінің төрт негізгі жүйесін ұсынды:

1-жүйе: эксплуатациялық - авторитарлық. Лидерлердің өстемдік ерекшеліктері бар.

2-жүйе: қолайлы авторитарлық. Шын мәнінде, лидерлер авторитарлық бірақ шектеулі мөлшерде қол астындағыларға шешім қабылдауға қатысуға мүмкіндік береді. Ынталандыру, ал кейбір жағдайларда жазалау әдістерін қолданады. Бұл қолайлы авторитарлық басқару жүйесінің бір түрі болып табылады.

3-жүйе: консультативтік-демократиялық. Лидерлер өздерінің қызметкерлеріне толық сенім танытпайды және маңызды шешімдерді өздері қабылдайды.

4-жүйе: қарым-қатынасқа негізделген. Бұл жүйеге басқару адамдардың жағдайына, мүмкіндіктеріне бағытталған [49, 546].

К. Левин ғылыми тұрғыда лидерлік стильдердің жалпыланған сипаттамасын келесідей үш негізгі түрде ұсынды.

Авторитарлық лидерлік стиль – көп жағдайда харизматикалық тұлғаларға тән. Аталған стильді ұстану келесі мәселелердің орын алуына себеп болады: еңбек тиімділігін, өндірістік тәртіпті, бастаманы төмендетеді, ұжымдағы әлеуметтік-психологиялық ахуалды нашарлатады, кадрлардың ауысуын арттырады, жұмысқа деген ішкі қызығушылықты қалыптастырмайды, өйткені шамадан тыс тәртіптік шаралар адамда қорқыныш, ашуланшақтық тудырады және жұмыс істеуге ынталандыруды жояды. Осыған болашақ тәрбиешілердің кәсіби қызметінің ерекшелігіне байланысты бұл стильді ұстану қауіпті. Себебі мектепке дейінгі жастағы балалар ойлары, сөздері мен іс-әрекеті арасында үйлесімділігі бар тәрбиешілеріне деген шынайы махаббаттарын сенім, үйлесімділік пен жылылық болған кезде ғана жасырмай еркін көрсете алады. Демек болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуеті дамытуда авторитарлық стильдің жағымсыз жақтарын түсіндіру мақсатты жүзгізілу керек деген тұжырым жасаймыз.

Басқарудың демократиялық стилі - психологиялық тұрғыдан ең қолайлы стиль. Лидер өкілеттігін бағыныштыларға бөледі. Ол бағынышты адамдармен кеңеседі, шешім қабылдауға мамандармен кеңеседі.

Еңбек нәтижелеріне, жетістіктерге жетуге жағдай жасап, бағалайды. Демократиялық басқару стилін жүзеге асыру басшының жоғары беделімен, оның зияткерлік, ұйымдастырушылық, психологиялық және коммуникативті әлеуеттерімен сипатталады. Осыған орай болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда басымдылық демократиялық стильді ұстануға бағытталуы заңдылық. Себебі болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда демократиялық стильді ұстануға бағыттау болашақ қызметінде маңызды болумен қатар, оңтайлы мерзімдерін дербес белгілей алмайтын, өз жобаларын басқара алмайтын, жұмыс

барысында туындаған мәселелерді шеше алмайтын команда мүшелеріне мотивация бере отырып, алға ұмтылуға, үйренуге, өзін-өзі дамытуына ықпал етіп, ізбасарларының қалыптасуына мүмкіндік алады деген ойдамыз.

Басқарудың либералды стилі- басқарушы тұлғаның белсенділігі төмен немқұрайлылық мінез-құлықпен сипатталады. Басшы либералды стиль ұстанғанымен, ұжымда жоғары білікті, тәртіпті, шығармашылықпен қызметін атқаратын жауапты мамандар болса, жұмыс оң нәтиже беруі мүмкін. Әрине, біз қарастырған авторитарлық, демократиялық және либералды стильдердің белгілі бір артықшылықтары мен кемшіліктері болу анық [92], демек болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуеттерін дамыту барысында біз барынша оң нәтижеге басымдылық беруіміз маңызды.

Лидерлік феноменін зерттеу барысында лидерге қажет белгілері және сипаттамалары анықталды. Ғылыми еңбектерде бұл белгілер лидерлік сапа, қасиет, қабілет сонымен қатар әлеует деген ұғымдарымен анықталып жүр. Лидерліктің ғылымда қалыптасқан теориясында бастамашылық, әдептілік, әзіл сезімі, ынта, сенімділік, достық сияқты типтері берілген, осыған Б.Басс және Р.Стогдилл қырағылық, танымалдылық, шешендік өнерін қосты [56, 256]. Осы аталған лидерлік әлеует бүгінгі күнге дейін мәнін жойған жоқ, керісінше олардың қатары жылдан-жылға кеңейуде. Демек болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуеттің дамыту қоғам талабына, білім беру саясатына, өмір қажеттіліктеріне қарай өзгеріп отыратын феномен.

Зерттеу мәселемізге байланысты Ежелгі ғасыр ойшылдарының идеяларынан соң XX ғасырға дейін және XXI ғасырдың бірінші ширегінде жазылған көптеген ғылыми зерттеу жұмыстарының арасынан лидерлік феноменінің стильдері мен типтерінің дамуына ықпал еткен әлем бойынша танымал ғалымдардың арасынан бірнешеуінің еңбектері мен идеяларын кезең мен жылдарға бөліп қарастырдық (3-кесте).

Кесте 3 - Лидерлік феноменінің даму кезеңдері (XX ғасырға дейінгі және XXI ғасырдың бірінші ширегі)

Кезеңдері	Еңбектің тұңғыш жариялануы	Еңбектер және лидерлік идеялары	Авторлары
1	2	3	4
XX ғасырға дейін	1513ж.	«Билеуші өнері» (The Prince) - лидердің күші оның жақтастарын қолдауға негізделген; қол астындағы адамдар өздерінің лидерінен не күтетінін білуі керек және олардан не күтетінін түсінуі керек; лидердің өмір сүруге еркі болуы керек; лидер – әрқашан өз жақтастары үшін даналық пен әділеттіліктің үлгісі [31].	Н. Макиавелли (1469-1527)

3 кестенің жалғасы

1	2	3	4
XX ғасырға дейін	1819ж.	«Әлем ерік және өкілдік ретінде» - психоанализден бастап виртуалды шындықты зерттеуге дейінгі өнердің дамуына және көптеген жаңа пәндердің қалыптасуына әсер еткен XIX ғасырдың ең жарқын және қол жетімді философиялық трактаты. Философ еңбегінде біздің әлемде мотивация басым болса, онда жалғыз бостандық - бейнелі ойлау бостандығы екенін дәлелдейді және өткір пессимизм поэтикалық байқаумен және адамның қадір-қасиетін жаңадан түсінумен үйлеседі [68].	Артур Шопенгауэр (1788-1860)
	1842ж.	«Тарихтағы батырлық және батырлар» қаһармандық, батырлық, лидерлердің рөліне назар аударды, тарихтағы осы рөлдің ауытқу себептерін ашу міндетін қойды. Қоғам лидерлерге және бұқара халқына бөлінді. Революцияның себептері әлеуметтік сезімдерді бейнеленді [36].	Т. Карлейль (1795-1881)
	1875ж.	«Таланттың тұқым қуалаушылығы, оның заңдары мен салдары» Лидерлік табиғаты жекетұлғалардың көрнекті қасиеттерімен түсіндірілетін белгілер теориясы. Лидерге тән белгілердің арасында ақыл, берік ерік, жігер, ұйымдастырушылық қабілет, құзыреттілік деп аталады. Лидер мақсаттарға ие болуы керек және басқаларды оларға жетуге, ынта-жігерге шабыттандыруы керек. достық пен сүйіспеншілік, әдептілік [47].	Ф.Гальтон (1822-1911)
	1884ж.	«Адам және мемлекет» лидерлік жекетұлғаның, әлеуметтік топтың, таптың, партияның, мемлекеттің, ұлттың, өркениеттің олардың қызметінің неғұрлым тиімді нәтижелеріне және тұтастай алғанда қоғамның дамуына немесе оның әртүрлі құрамдас бөліктері мен салаларына әсер етуіне негізделген басшылық, бастамашылық, жетекші, басшылық жағдайы [48].	Г. Спенсер (1820-1903)
	1890ж.	«Еліктеу теориясы» - билікте лидерлікті ең бастысы сапасы көпшілікке ықпал етуде – көркемді-тартымдылықтың, әдеміліктің болуы. Оның ықпалымен лидер көпшілікті баурап алады, өзіне қарата алады. Көркемдік – тартымдылық басқалардың еліктеуіне, оған ұқсауға деген көпшіліктің ұмтылысы. Көркемдік – тартымдылық қамтамасыз етілетін жағдайлар: - лидердің әртүрлі қасиеттері (тартымдылық түрі, тектілігі, әлеуметтік жағдайы, шешендік өнері, батылдық және т. б.); - лидердің қасиеттерінің заман талаптарына сәйкестігі; - көпшіліктің лидерге бағыну және мойынсұну қажеттілігі [34].	Г.Тард (1843-1904)

3 кестенің жалғасы

1	2	3	4
XX ғасырдың бірінші жартысы	1901ж. 1906ж., (9-10 том басылып шықты)	«Үстемдікке еркіндік - лидерге маңызды ерік-жігер, күш пен еріктің ықпалының маңызы. Билікке ұмтылу әлеуеті - тек көрнекті, ұлы адамдарға тән шығармашылық инстинкт. Лидерлік «аса жоғары» адамды қалыптастыру. «Жоғары адам» қоғамның жоғары құндылықтарын игеру, «өз өмірінің иесі», жекебасының қадір-қасиетін, қайсарлығын, табандылығын, өзіне деген сенімділігін, мақсатқа жетудегі өшпес ерік-жігерін және сарқылмас энергиясы [32].	Ф. Ницше және т.б. (1844-1900)
	1905ж.	«Протестанттық этика және капитализм рухы» дәстүрлі лидерлік теориясы, сенім мен әдет-ғұрыптар мен дәстүрлерге негізделген, мұрагерлік үстемдік құқығы. Лидердің жоғары қабілеттеріне деген сенімге негізделген харизматикалық лидерлік және бюрократиялық лидерлік қолданыстағы саяси жүйенің заңдылығына сенуге негізделген. Билік заңға негізделген [43].	М. Вебер (1864-1920)
	1908ж.	Конституенттік теориясы - лидерлік (ізбасарлар теориясы) жағдаяттық тұжырымдамасын нақтылау және дамыту болып табылады. Избасарлар теориясы лидерліктің жағдаяттық тұжырымдамасының аспектілерін жаңа қырынан қарастырады. Лидер мен конституенттер арасындағы қарым-қатынаста ең үлкен рөлді избасарлардың белсенді бөлігі ойнайды, олар лидерді өзінің жеке қасиеттері мен мүмкіндіктері тұрғысынан бағалап және мінез-құлқына әсер етіп қана қоймай, оны қолдау үшін команда ұйымдастырып, басқа избасарларын өз жағына тарта алады. Конституенттер: избасарлар - белсенділер – лидер [42].	Л. Дюги (1859-1928)
	1928ж.	«Адамды дамыту және тәрбиелеу мәселелері» ұжымсыз жекетілғаның дамуы мүмкін емес екенін дәлелдей отырып, ұжымның әсері әрдайым пайдалы бола бермейтінін атап өтті, өйткені ұжым жеке тұлғаны басуға және оған өзінің стереотиптерін енгізуге тырысады. Жекебас бостандығы мен әлеуметтік қажеттілік, даралау және әлеуметтену-әлеуметтік эволюция жолымен жүретін әлеуметтік процестің екі жағы. Бұл жағдайда жекетілғаның өзін-өзі анықтауы в. М. Бехтеревке жылжымалы процесс болып көрінді, оның нәтижесі үнемі бір немесе басқа бағытқа ауысады [64].	В. М. Бехтерев (1857-1927)
	1931ж.	«Педологияның жалпы негіздері» белсенді шығармашылық іс-әрекет пен қарым-қатынастың әртүрлі түрлеріндегі (ойын, оқу, еңбек, ғылыми-теориялық және т. б.) мінез-құлықты ұйымдастыру тұжырымдамасы, қызмет психологиясы, Тұлға психологиясы және субъектінің дамуының психологиялық теориясы [44].	М.Я. Басов (1922-1931)

3 кестенің жалғасы

1	2	3	4
XX ғасырдың бірінші жартысы	1938ж.	«Лидерлік анықтамалығы» тұжырымдама лидерлік белгілі бір әлеуметтік жағдайларға тәуелділігі идеясы. Ол салыстырмалы тұрғыдан және лидерлік феноменінің көптігінен туындайды. Лидер, осы теория бойынша - белгілі бір жағдайдың функциясы. Бұл саяси лидерді анықтайтын, оның мінез-құлқы мен қабылдаған шешімдерін анықтайтын нақты жағдайлар. (1948) лидерлік зерттеулерге шолу жасады, негізгі 5 түрлі жекетұлғалық сапа: зияткерлік қабілеттер; үстемдігі; өзіне деген сенімділік; белсенділік және қуат; кәсібилікті атады [51].	Р. Стогдилл (1904-1978)
	1937	Өмір жолы және психологиялық тұжырымдама. Қоршаған ортаға деген көзқарастың субъективті жағын ғана емес, тұтастай алғанда адам – қоршаған орта жүйесіне деген көзқарасты түбегейлі өзгерту; осы жүйені және оның компоненттерін психологиялық зерттеу әдістемесін әзірлеу, белсенділік формалары, реттеу механизмдерін анықтау, субъектіні және оның қызметін өзіне бағындыруға қабілетті ортаның белсенділігі проблемасын белгілеу және осындай бағыну шегін зерделеу болып табылады [44].	Басов М.Я. (1892-1931)
	1938ж.	«Жекетұлғаны зерттеу» ол 36 қажеттілікті анықтап, жағдайдың тиісті ынталандыру жағдайларын анықтады. Сондай-ақ мотивтердегі жеке айырмашылықтарды анықтау үшін сауалнама ұсынды. Жекетұлғалық қажеттіліктер тізіміне қол жеткізу, құрметтеу, қарым-қатынас, тәртіп, назар аудару, тәуелсіздік, қорғаныс, көмек, ішкі талдау, көмек, үстемдік, қамқорлық, өзгерту, шыдамдылық, агрессия, ойын сияқты қажеттіліктер кірді [74].	Генри Мюррей (1893-1988)

3 кестенің жалғасы

1	2	3	4
XX ғасырдың екінші жартысы	1954ж.	«Жекетұлға және мотивация» мінез-құлық бағытына қатысты мотивациялық теориялардың гуманистік сыны қарастырылады, жекетұлғаны біртұтас тұтас ретінде зерттеудің маңыздылығы атап өтіледі. Мотивацияның гуманистік теориясының негізі қаланды. Гуманизм, фрейдизм және мінез-құлық философиясын бір уақытта біріктіретін қажеттіліктердің иерархиясын ұсынады. Адамның қажеттіліктері иерархиялық тәртіпте ұсынылуы мүмкін, бұл Маслоу пирамидасында көрінеді. Лидерлік адамның ерекше психология мен адамның әлеуеті туралы көзқарастары байланыстырып, көп нәрсені ойлауға және көп нәрсені қайта қарастыруға мәжбүр етеді [62].	А. Маслоу 1908-1970
	1964ж.	«Жекетұлға және жүйе» жауапты және сыни тұрғыдан ойлайтын адам әркезде мәселені ішінен көрмейді, қарастырылмаған және тексерілмеген кездегі жағдайдың психологиялық динамикалары мен алғышарттарының деңгейі тұлғаны дамуына кері әсер беріп, оның жоқ болуына ықпал етеді. Лидерлік әлеует адамның дамытуға табиғи бейімділігі. Сол бейімділікті дамыту барысында жақсару, сапасы арту үдерісіне түседі [93].	А. Менегетт и (1936-2013)
	1965ж. (Бірінші басылым) 1968ж. (Екінші басылым)	«Өнер психологиясы» когнитивті даму мәселесіне байланысты зерттеулер, жаңа теория мен прогрессивті технология туралы баяндалады. Адамның жоғары психологиялық функцияларын зерттеу, болашақтың «жаңа адамы» туралы авангардтық футуристік ғылымның құрылуы және сананың жаңа психологиялық теориясы [65].	Л.С.Выготский (1896-1934)
	1966ж.	«Жұмысқа мотивация» екі факторлы жұмысқа ынталандыру теориясынан алынған мотивтер жұмыстың өз мәнімен тікелей байланысты. Олар адамның қанағаттану сезімін арттырады, оны жетілдіруге, кәсіби өсу әлеуетін көтеруге ықпал етеді. Қажеттілік теориясына сәйкес мотивациялық факторларға мыналар жатады: жетістік; қоғамда танылу; қызығушылық оятатын тапсырмалар; кәсіби өсу мүмкіндігі; жауапкершіліктің жоғары деңгейі; қызметтік жағдайы. Кез-келген адам өзінің маңыздылығын сезінгісі келеді, қоғамда мойындалуы керек. Ол мансаптық өсу және жауапкершіліктің жоғарылауы болып табылады. Мотивация теориясының авторы қызықты формуланы шығарды. Оның пікірінше, мотиваторлармен бірге ыңғайлы еңбек жағдайлары қанағаттану болып табылады. Мотивациялық факторларсыз қолайлы орта нөлдік нәтиже береді [73].	Херцберг Фредерик (1923-2000)

3 кестенің жалғасы

1	2	3	4
XX ғасырдың екінші жартысы	(1971ж.)	«Іс-әрекет. Сана. Тұлға» А.Н. Леонтьевтің әрекет теориясындағы тұлға іс-әрекетпен, жұмыспен, мотивпен, мақсатпен, тапсырмамен, операциямен, қажеттілікпен және эмоциялармен бірлікте қарастырылады. Қазіргі психологияда «мотив» ұғымы (мотивация, ынталандырушы факторлар) мүлдем басқа құбылыстарды білдіреді. Мотивтер инстинктивті импульстар деп аталады, өйткені логикалық дискілер мен тәбеттер, сондай-ақ эмоциялар, мүдделер, тілектер тәжірибесі [82].	А.Н.Леонтьев (1903-1979)
	1980ж.	«Мотивациясы және іс-әрекет» кез-келген мінез-құлық «ішкі» (интринсивті мотивация) немесе «сыртқы» (экстремалды мотивация) ретінде сипатталады. Мотивті ойлау құрылымы, яғни теориялық құрылыс ретінде анықталады. Мотивтер, шын мәнінде, тікелей байқалмайды, сондықтан оларды шындық фактілері ретінде қою мүмкін емес. «Мотивация» сөзін автор көптеген үдерістер мен құбылыстардың жалпылама белгісі ретінде әрекет етеді деп түсіндіреді [61].	Х. Хекхаузен 1926-1988
	1988ж.	«Менеджмент негіздері» Билік, ықпал, лидер. Ұйым басшысы лидер болып табылады. Басшының лидерлігі қол астындағыларды тиімді басқаратын адам ретінде қарастырады. Лидерліктің генетикалық мұрасына байланысты ма деген сұраққа жауап беруді талап етеді. Лидерлік «табиғат – тәрбие» мәселесі ретінде сипатталады. Лидерлікті зерттеуге итермелейтін басты сұрақ-лидерлікке үйренуге бола ма? деген сұраққа жауап беру үшін, «лидерлік» ұғымының анықтамасы берілген. Лидерлік - жеке адамдар мен топтарға әсер ету қабілеті, олардың күш-жігерін ұйымның мақсаттарына жетуге бағыттау [50].	М.Мескон (М.Альберт, Ф.Фракллин авторлығы) (1931-2017)
XX I ғасыр	2005ж.	«Имиджиология» Имидж қалыптастырудың екі қарама-қарсы ұстанымы бар. Біреуі лидер ұйымдастырушылық тиімділікке әсерін жокқа шығарады, ал екіншісі лидерлік харизмаға және ізбасарлардың лидерлікке сиқырлы, ал кейбір жағдайларда жеке қасиеттерді жатқызуға тырысады. Харизма – бұл харизма иесіне ізбасарларына билік беретін лидерлік қолдау мен тануды тудыратын жеке көркем-тартымдылық арқылы басқаларға әсер етудің бір түрі [269].	В.М.Шепель

3 кестенің жалғасы

1	2	3	4
XXI ғасыр	2006ж.	«Лидерлік мистикасы» эмоциялық интеллектті дамыту. Теориялық тұрғыда лидерлік мәселелері жан-жақты қаралып, лидердің өзгерістерге қарсы тұрудың табиғи тенденциясы сияқты мәселелер талданады; лидерлер ұтымды және иррационалды мінез-құлқының өзара әрекеттесуі, өзін-өзі басқаруы, өзін-өзі ұйымдастыруы, өмірлік циклі және лидерлік сабақтастығы; қызметкерлердің ынтасы мен немқұрайлылығының жоғалуы; лидерліктің басқару стильдерінің сипаттамасы, селф менеджмент факторы [86].	Манфред Кетс де Врис
	2012ж.	«Бақытты болу» кітабының автор ғылыми тұрғыдан бақытты сипаттайды. Бақытты болу үшін перфекционизмнің тұзағынан аулақ болу керек. Бұл сіз үшін арнайы жазылған оқулық деп есептеңіз. Егер сіз оның тарауын тараудан кейін оқып, мұнда келтірілген қарапайым жаттығуларды өміріңіздің ажырамас бөлігіне айналдырсаңыз, сіз айналаңыздағы әлемге басқаша қарай бастайсыз. Өмір сізге көбірек қуаныш сыйлай бастағанын сезесіз, адамдармен қарым-қатынас орнату оңайырақ болды және осының нәтижесінде сіз әлдеқайда бақытты болдыңыз! [21].	Тал Бен-Шахар
	2012ж.	«Лидердің ішкі күші. Коучинг – лидерлікті дамыту әдісі ретінде». Жоғары нәтижеге жету үшін коучингтің маңызы, коучинг пен лидерлік принциптері мен практикасы, лидердің жетістігі көбінесе оның жеке дамуында қандай деңгейге жеткеніне, нұсқаулар беру әдетінен бас тартуға және өз қызметкерлерінің жасырын әлеуетіне сенуге байланысты. Коучинг ішкі кедергілерді жояды және тұлғаны таусылмайтын ресурстарға, жетістікке жетуге көмектеседі. Коучингтің негізгі мақсаты-қандай тапсырманы орындағанына қарамастан, адамдарға деген сенімді нығайту. Егер лидер ретінде осы қағиданы меңгеріп, оны өз қызметкерлерге, командасына, ізбасарларына жүйелі түрде қолданатын болса, өзара қарым-қатынас та, еңбек нәтижелері де таң қаларлық деңгейге жақсаратыны сөзсіз. [188].	Дж. Уитмор
	2015	Лидерлік. Академиялық бакалавриатқа арналған оқулық және практикум. Оқулық лидерлік мәселелеріне қатысты негізгі мәселелерді қамтиды: лидердің даму фактілері мен заңдылықтары, қоғамның әртүрлі деңгейлерінде туындайтын мәселелерді шешудегі лидердің рөлі. Лидерлік мәселелері және оларды шешу жолдары талданады. Лидерлік қызметтің құндылық-семантикалық аспектісінің маңызды, бірақ бұрын аз қамтылған мәселелерді ашуға ерекше назар аударылады[144].	Селезнев а Елена Владимировна

Болашақ тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың педагогикалық аспектісінде тұлғаның өзіне деген сый құрметін, сенімділігін, тұлғалық сапасын дамыту арқылы әлеуеттендіру мәселелерін теориялық және практикалық жағынан зерттеген Я.А. Коменский [101], К.Д. Ушинский [102], А.С.Макаренко [103], В.А. Сухомлиский [104], Ш. Амоношвили[105] және т.б. белгілі классик ғалымдардың еңбектері елеулі әсер етті. Ғалымдардың еңбегінде тұлғаны әлеуеттендірудегі педагогикалық үдерісте батырлық, жетекшінің таланты, ұжымның күші, басқа адамдарға әсер ете алу біліктілігіне ие, күшті, харизма т.б. адамның бойында кездесетін әлеуеттер лидерліктің құраушы элементтері екендігін дәлелдеген.

Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың негіздерін анықтауда ескеретін мәселе ХХ ғасырдың басында Қазақстанда білім беру саясатында өте күрделі мәселелерді шешу еліміздегі ағартушылардың міндетіне берілді. Қазақ балаларының болашағын ойлап, сауатсыздықтың шырмауынан шығудың сан-алуан жолдарын қарастырған қазақ интеллигенция қауымы – ұлт лидерлері: Ә. Бөкейханов [107], А. Байтұрсынов [108], Ж.Аймауытов [109], М.Жұмабаев [110], Дулатов М [111], және т.б ағартушыларының арқасында бұл мәселені шешудің оңтайлы жолдары жан-жақты қарастырылып, сауат ашуға байланысты оқулықтар мен оқу құралдары шығарыла бастады. Осы жылдары ой еңбегімен шұғылданатын, әлеумет мүддесіне қызмет ететін, шығармашылық жолдағы адамдар тобы, яғни *зиялы қауым* өкілдері, ұлт интеллигенция қалыптасып дами түсті [112].

ХХ ғасырдың басындағы зиялы қауым образы - оқыған, білімді, жоғары мәдениетті адам ретінде танылып, кәсіби лидерлер ретінде танымал болды. Лидерлік әлеуеттерімен көзге түсіп, дұшпандарға үрей тудырған қазақ ағартушылары қазақ қоғамының қаймақтары деп те аталуы бекер емес. Педагогикалық мамандық иелері кез-келген қоғамның зиялы қауымы аталып, ерекше беделге ие тұлғалар болуы заңды феномен. Қазақ ағартушылардың еңбектеріндегі лидерлік идеялары болашақ тәрбиешілердің білім алуға, оқуға, адами құндылықтарды дамытуға, халықтың мүддесіне еңбек етудегі жауапкершілік, елжандылық сезімдерінің оянуына әсеру мол болмақ.

Ұлт лидерлері - қазақ ағартушылары өскелең ұрпаққа сапалы білім беру арқылы еркіндік, белсенділік, жігерлілік, жауапкершілік т.с.с. құндылықтарды дарытуға тікелей ықпал ететін мұғалімдердің, тәрбиешілердің міндеттеріне ерекше назар аударып, жазылған еңбектері кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың қайнар көзі [113]. Сол себепті қазақ ағартушыларының еңбектеріндегі лидерлік идеяларын пайдалану болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда маңызы зор мәселе. Ғылымда қалыптасқан лидерлік феноменінің стильдері мен типтерін талдаудағы анықталған лидерліктің оң және теріс, жағымды және жағымсыз жақтары болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда ерекше орынға ие. Себебі адамдар бір-біріне ұқсамайтын қабілеттер мен қасиеттермен ерекшеленеді. Сондықтан мінез-құлық, белгілі бір жағдайларға реакция, қоғаммен өзара әрекеттесу ерекшеліктері, ақыл-ой, ойлау, қабылдау, даму т.б.

психология мен педагогиканың және басқа ғылымдардың зерттеу нысаны болып табылады.

Ежелгі дәуірден бері жалғасып келе жатқан адамдарды бақылау нәтижесінде тұлғаның түрлі типтерін анықтау арқылы болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуды жеңілдете алатынымызды білдік: *біріншіден*, лидерлік типтің ерекшеліктерін, күшті және әлсіз жақтарын, *екіншіден*, адамдармен тиімді қарым-қатынас жасауды, кіммен өзін қалай ұстайды, кімге қандай тұрғыда жуықтауды үйренуге барынша мүмкіндік пайда болады.

Лидерлік теориясын жан-жақты қарастырып, лидердің өзін түсіну, ізбасарларын ынталандыру және қолдау қабілетін дамытуға негіз болатын танымал еңбектерді талдау болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін ашудағы және тиімділікті арттырудағы артықшылықтары байқалды. Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың теориясының зерттеу, талдау, негіздеу арқылы жаһандану жағдайында өзекті мәселелері анықталды. Сонымен лидерлік феномені, стильдері мен типологиясының қалыптасуы мен дамуына теориялық анализ жасау негізінде алынған маңызды деректі ақпараттар «кәсіби лидерлік әлеует» ұғымының мәнін, құрылымы мен қызметін толығырақ ашып қарауға ықпал етті.

1.2 Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуеті ұғымының мәні, құрылымы, қызметі

Көптеген шетелдік және отандық ойшылдар мен ғалымдардың еңбегін оқып, талдау болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға бағытталған идеялары біздің зерттеу жұмысымыздың теориялық-әдіснамалық негіздерін анықтауға әсері мол болды. Қазіргі кезде жоғары оқу орнында білім алып жүрген болашақ тәрбиешілеріміздің басым көпшілігінде шексіз лидерлік әлеует байқалады, ескі білім беру жүйесін жаңаға ауыстыратын, қалыптасқан ұстанымдарды өзгертетін заманауи кәсіби лидерлік әлеуеттері дамыған тәрбиешілер дайындайтын уақыт жетті деген ойымызды нақтылау үшін осы тарауда «кәсіби лидерлік әлеует» ұғымының мәнін, құрылымын, қызметін және факторларын анықтаймыз.

«Кәсіби», «лидерлік» және «әлеует» ұйымдарын жекелеп қарастыратын болсақ: кәсібилік - педагогикалық еңбектің бірнеше қырын жүзеге асырудың жоғары үлгілеріне қол жеткізу (тәрбиешінің қызметі, қарым-қатынасы, тұлғасы). Тәрбиешінің кәсіби өзін - өзі тәрбиелеуі.

Тәрбиешінің өзін-өзі тәрбиелеуі педагогикалық құзыреттілігі мен беделін қалыптастырудың негізгі шарттары. Кәсіби білікті тәрбиеші әрдайым шығармашылықпен айналысатын және балаларды оқыту мен тәрбиелеуде жақсы нәтижелерге қол жеткізуге мақсатты бағытталған - кәсіби шыңдалған тұлға. Кәсіби тәрбиеші тұлғасының анықтаушы қасиеттері: балаларға деген қызығушылық пен махаббат; педагогикалық қызметке деген құштарлық; тәртіптілік; психологиялық-педагогикалық жетілу және байқау; педагогикалық; педагогикалық оптимизм; педагогикалық ой; ұйымдастырушылық қабілеті.

Осыған орай ескеретін өзекті мәселе- егер тәрбиеші өзінің кәсіби лидерлік әлеуетін арттыру қажеттілігін түсінбесе, жоғарыда аталған қабілеттердің бірі тиімді болмайды. Себебі балаларды өзгерістерге дайындауға тек өзі өзгеруге дайын, кәсіби білімі мен дағдысының жоғары деңгейі, рефлексия, жобалау іс-әрекетін және т.б. жұмыстарды тиімді ұйымдастыруға лидерлік әлеуеті дамыған тәрбиеші жоғары сұранысқа ие болмақ. Осыған орай болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту үшін маңызды «әлеует» ұғымының мәніне толқалып өтуді жөн көрдік.

«Әлеует» - педагогика үшін аса маңызды жалпығылыми әдіснамалық ұғым болып табылады. «Әлеует» (*potentia* латын т. – күш, мүмкіндік) көп жағдайда «құралдар, қорлар, қолда бар және жұмылдырылуы мүмкін, белгілі бір мақсатқа жету, жоспарды жүзеге асыру, кез-келген мәселені шешу үшін пайдаланылатын құралдар, қорлар, көздер» сөздің мазмұны ретінде ашылады [114]. Философияда «әлеует» ұғымы «мүмкіндік» және «шындық» ұғымдарымен тығыз байланысты. Қазіргі философиялық энциклопедиялық сөздікте әлеуетті (ол «акт және потенциал» тұрмыста (бар) қазіргі (жүзеге асырылған) және ықтимал – мүмкін, бірақ әлі жүзеге асырылмаған болып бөлінеді деп айтылады [115].

Д. Н. Ушакова «әлеует» жасырын, бірақ өзін көрсетуге, ашуға дайын, яғни мүмкін, бірақ шынайы немесе нақты емес деген түсінік береді. Әлеует қандай да бір мәселені шешу, белгілі бір мақсатқа жету үшін пайдаланылуы мүмкін көздер мен құралдарды қамтитын белгілі бір мүмкіндік, күш болып табылады [116].

Психологиялық-педагогикалық ғылыми еңбектерде «әлеует» ұғымының төмендегідей түрлері анықталған:

Тұлғалық әлеует - жекетұлғаның қасиеттер жүйесі: кәсіби-тұлғалық дамуының негізін құрайтын және кәсіби дайындық пен кейінгі қызметтегі жетістіктердің тиісті деңгейін қамтамасыз ететін кәсіби қасиеттер синтезі. Оның құрылымын: гносеологиялық әлеует, демек болашақ тәрбиешінің жалпы білім, кәсіби және арнайы дайындық деңгейін құрайды.

Танымдық (гносеологиялық) әлеует болашақ тәрбиешінің ақпараттық сапасы, демек ақпаратты қабылдау, игеру, жеткізу деңгейімен айқындалады.

Аксиологиялық әлеует - кәсіби мақсаттар, құндылықтар, өмірлік ұстанымдар мен моральдық ұстанымдар жүйесі.

Конструктивтік әлеует - өзінің болашақ кәсіби қызметін нәтижелі ұйымдастыру қабілеті.

Шығармашылық әлеует – тапқырлық, өнерлі, көпқырлы, жаңаны шығару, бірегей және стандартты емес әрекет ету мүмкіндігі.

Зияткерлік әлеует – жоғары интеллект, ақыл деңгейі, парасаттылық, болашақ тәрбиешілердің зияткерлік мүмкіндіктерін, ресурстарын дамыту деңгейінің кешенді сипаттамасы. [117, 66].

Акмеологиялық зерттеулерде көрсетілгендей, «әлеует» ұғымы «мотивтер» мен «қабілеттер» құбылыстарын интегралды түрде сипаттайды және сол арқылы қызметтің жеке алғышарттарын және қол жеткізілген нәтижелер

деңгейін түсіндіруде туындайтын олардың сәйкес келмеу жағдайларын барабар қарастыруға мүмкіндік береді [119].

Әлеует жеке адамның қабілеттерінің барлық жиынтығымен және жекетұлғаның мотивациясымен тығыз байланысты. Тұлғаның «әлеуеті» әлеуметтік маңызды нәтижелерге қол жеткізуге бағытталған кәсіби іс-әрекетте көрінетін оның жаңартылатын ішкі ресурстарының өзін-өзі басқару жүйесі. Әлеуетті жекетұлғаның дамуындағы белгілі бір педагогикалық мәселелерді шешудің психологиялық, білім беру және тәрбиелеу мүмкіндіктері мен құралдарының жиынтығы ретінде қарастырылды және педагогтің жекебасының субъективті әлеуетін қалыптастыру тұрғысынан психологиялық-педагогикалық білім беруді қарастырып, әлеуетті шығармашылық деп атады. (И.А. Сидорина [120], В.А. Слостенин [121]).

Келесі кезекте болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің «кәсіби лидерлік әлеуетін» дамытуға байланысты Қазақстанда педагогика ғылымында «әлеует» мәселесіне байланысты жазылған зерттеу жұмыстарын қарастырдық (4-кесте).

Кесте 4 - Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға ықпал ететін Қазақстанда зерттелген ғылыми еңбектердегі анықталған әлеует сипаттамалары

№	Авторлар	Ғылыми еңбек тақырыбы	Анықталған әлеует сипаттамалары
1	2	3	4
1	К.К.Жумадилова	Лицей және жоғары оқу орнының өзара әрекеттестігі жағдайында оқушылардың шығармашылық әлеуетін дамыту: пед.ғыл.канд. автореф.(13.00.01) – Астана, 2005. – 25 [126].	табиғи-генетикалық, әлеуметтік-тұлғалық, гностикалық, аксиологиялық, конструктивтік, рефлексивтік және диалогтік компоненттерден тұратын шығармашылық
2	Л.Ю. Гущина	ЖОО-да студенттердің білім беру әлеуетін қалыптастыру: п.ғ.к., автореф. (13.00.08) – Қарағанды, 2006. – 21с [127].	мүмкіндіктер жиынтығы, іс-әрекеттің белгілі тәсілдерін жүзеге асыру тәжірибесі, эмоциялық-құндық қатынастар және шығармашылық іс-әрекет тәжірибесі, тиімді кәсіби іс-әрекетке бағытталған.

4 кестенің жалғасы

1	2	3	4
3	А.А. Кудышева	Үздіксіз білім беру жағдайында филология мамандықтары студенттерінің гносеологиялық потенциалын дамыту: пед.ғыл.канд. автореф. п. ғ.к. (13.00.08). - Қарағанды, 2007. – 296 [128].	гносеологиялық, қабілеттер санаты лингвистикалық ойлау, ықтималдық болжау қабілеті, дамыған жедел жады, креативті вербалды ойлау, көру және есту сапасы, сөздік-логикалық жады, фонематикалық есту арқылы ұсынылған автономды дамитын бірлік.
	Е. М. Ибраев	Болашақ инженердің кәсіби әлеуетін қалыптастыру: автореф. п. ғ. к. (13.00.08) - Қарағанды, 2007. – 26 с. [129]	ғылыми-зерттеу, жобалау-конструкторлық, технологиялық, пайдалану, ұйымдастыру-басқару, ақпараттық-компьютерлік компоненттерде көрінетін тұлғаның сапалық сипаттамасы.
5	Е. И. Бурдина	Үздіксіз көп деңгейлі педагогтік білім беру жүйесіндегі педагогтардың шығармашылық әлеуетінің теориясы мен практикасы: автореф. д.п.н.(13.00.08).- Қарағанды, 2007. – 46 б. [130]	шығармашылық табиғи-генетикалық, шығармашылық қабілет, даралықта көрінетін әлеуметтік-тұлғалық алғышарттардың жиынтығы
6	Б.А.Тұрғынбаева	Біліктілікті арттыру жүйесінде мұғалімдердің шығармашылық әлеуетін дамыту. пед.ғыл.док. диссертация [131].	тұлғаны тұтас тану тұрғысынан алғанда ішкі психикалық және рухани, кәсіби мәнді сапаларының және сыртқы практикалық әрекеттің құрылымынан тұратын, жүйелі ұйымдасқан жалпы тұлғалық кіріккен сапа.

Психологиялық-педагогикалық ғылыми еңбектердің талдау жекетұлғаның әлеуетін табиғи негізделген және қайта жаңғыртылатын ресурстар жүйесі ретінде қарастыруға мүмкіндік береді және оларды өмір бойы жүзеге асыру арқылы тәрбиеші қоғам тұрғысынан белгілі бір, маңызды жеке кәсіби жетістіктерге жетеді. Тәрбиешінің жеке кәсіби жетістігі – лидерлік [132].

Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда ескеретін мәселе, олардың анатомиялық және физиологиялық ерекшеліктері туа біткен болуы мүмкін, ал белгілі бір кәсіби лидерлік әлеуетке ие болып келмегендері.

Болашақ тәрбиешілердің анатомиялық және физиологиялық ерекшеліктерін әлеует деп атаймыз. Дегенмен олардың әрқайсысында бір-біріне ұқсамайтын керемет, бай әлеуеті бола тұрса да, олар тиісті қызметпен айналысып, іс-әрекет жасамаса олардың кәсіби әлеуеті дамымайды. Сондықтан болашақ тәрбиешілердің кәсіби әлеуетін дамытуда жоғарыда ғылыми зерттеліп, талдау жасай отырып, негізделген лидерліктің маңызы зор. Лидерлер – қоғамға, ұйымға немесе топқа ықпал етуге қабілетті тұлға. Белгілі бір әлеуметтік топтың мақсат-мүддесін толық сезініп, қорғай білетін, бойына саяси қайраткерге лайықты қасиеттерді жия білген адам лидер ретінде танылады.

Р. Л. Кричевскийдің пікірінше, лидерлік топ қызметінде тиімділікке қол жеткізу үшін әлеуметтік әсер етудің және әлеуметтік-психологиялық әсер етудің барлық тетіктері мен әдістерінің бірігуін бақылаудың жеке формаларына жатады. Лидерлік -психологиялық әсердің, бейресми биліктің көрінісі және лидер топтың жетекші әсерін қамтамасыз ететін топ мүшесі екенін айтады. [135].

Лидерлікті топта өздігінен қалыптасатын тұлғааралық қатынастардың субъектісі ретінде жүзеге асырылатын шағын топ мүшелерінің қарым-қатынасы мен қызметі арқылы өзін-өзі ұйымдастыру және өзін-өзі басқару процесі ретінде сипаттайды. Сонымен қатар, тиімді лидерлік деп өзін-өзі басқару мақсатында өзара әсер ету үдеісімен түсіндіріледі, ол қатысушылардың өз мәртебесін жоғары деңгейде ұстап тұру қажеттіліктеріне сәйкес келеді.

И.В. Дрыгина жұмысында «ұйымдағы лидерлік дегеніміз-тиісті әкімшілік билікке ие емес адамдардың ұжымның басқа мүшелеріне тиімді әсері, бұл оларды басқаша әрекет етуге итермелейді» деп түсіндіріледі [137].

М. Р. Бинятова «лидерлік - бұл тұлғааралық әсер ету үдерісі» деп лидерліктің процессуалдық жағына назар аударады [138].

Е.Л. Яковлева, лидерлік адамға деген көзқараспен сипатталады және адами қатынастардың ерекшеліктеріне тікелей байланысты деген пікірде [139].

Г. Г. Дилигенский үшін лидерлік феномені өзара әрекеттесу мен қарым-қатынас түрлерінің бірі болып табылады [140].

В. П. Шейнов лидерлікті тұлғааралық өзара әрекеттесудің бір нысаны ретінде қарастырады және ол бес негізгі элементті қамтиды деді. Олар: 1) өзара ісәрекеттесетін топ; 2) топ шешуге ұмтылатын міндет; 3) лидер -топ үшін маңызды мақсаттарға қол жеткізуге бағытталған белгілі бір жеке қасиеттері, қабілеттері мен мүмкіндіктері бар жекетұлға; 4) ізбасарлар-ортақ мақсаттарға қол жеткізу үшін өзінің қасиеттері мен мүмкіндіктері бар топ мүшелері; 5) топтағы өзара іс-әрекеттерге тән жағдайлар [72,486.].

О. В. Соловьева «Лидерлік психологиясы» оқу құралында лидерлікті басқару өнер ретінде немесе топ ішіндегі дифференциация құбылысы ретінде ғана емес, сонымен қатар адамға дамудың жоғары деңгейіне, үлкен өмірлік және кәсіби биіктерге, жетістікке жетуге мүмкіндік беретін сапа ретінде қарастыруды ұсынады [142].

В. Т. Лисовский лидерді өзімен басқаларды ертіп жүруге қабілетті адам ретінде қарастырады; іске қызығушылығын оята алатын; жалпы мақсатқа жету

үшін күш салатын; қоршаған орта адамдарына ықпал ете алатын; көптеген адамдардың мүдделерін қолдайтын адам ретінде қарастырады[143,756]. Б.Карлоф пен С.Седербергтің пікірінше, лидерлік келесі компоненттерді қамтитын күрделі ұғым болып табылады: адами қасиеттермен бірлестік; «бағыныштыларды басқаратын» үдеріс; адам қызметінің нәтижесі [145].

Дж.П. Кенджеми лидерлік басқа адамдарды ояту, ынталандыру, сендіру, мақұлдау қабілеті деп тұжырымдады. Ол психологиялық тұрғыда лидерлікті түсінудегі басты назар адамдарға әсер ету өнеріне, оларды қажетті мақсаттарға жетуге ұмтылу үшін шабыттандыруға бөлінеді. Билік күші субъектіге топпен беріледі және бірлескен мақсаттарға жету үшін қолданылады [146] деген пікірде болды.

Лидерлік мәселесін зерттеп дамыту теориялары бойынша идеяларын педагогикалық аспектіде жазып жүрген заманауи педагог Ш. Ерчетин 21 ғасыр лидері ақпараттық күшке ие болу керектігін айтады. Себебі қазіргі заманғы білім беру, саяси, әлеуметтік және экономикалық үдерістер туралы ақпаратты меңгеру, әртүрлі әлеуметтік топтар туралы кеңінен хабардар болу дамыған кәсіби лидерлік әлеуеттің көрінісі. Лидердің маңызды ақпаратты маңызды емес ақпараттан ажырата білуі одан да көп күшке ие болуын білдіреді. Қоғам дамуының осы кезеңінде ақпарат кез-келген әлеуметтік құбылыстың жүйе құраушы және дамытушы бастауы болып табылады [147].

Қорыта айтатын болсақ, кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған адам қажетті ақпаратты тікелей тәжірибеден, қарым-қатынастан, сондай-ақ әртүрлі ақпарат көздерінен алады және оны қабылдауымен, дұрыс игеруімен, қолдануымен ерекшеленеді.

В.Ю. Большаковтың лидерлікті қалыптастыруда дарындылықты дамытудың педагогикалық жүйесін құру, педагогтер лидерлерді жоғары ұйымдасқан әлеуметтік құрылымдар (саяси бірлестіктер, өндірістік, ғылыми, көркем-шығармашылық ұжымдар) үшін дайындауға тиіс деген тұжырым жасайды. Сонымен қатар «лидерлік дарындылық» және «коммуникативті дарындылық» ұғымдар лидерлік әлеует ретінде қарастырып, анықтамасын берді. Коммуникативті дарындылық - дарындылықтың түрі және оны арнайы дарындылыққа бейімділік деуге болады. Лидерлік дарындылық – бұл үлкен, интегративті білім. Коммуникативті дарындылық - оның көптеген қажетті (бірақ дәл емес) шарттарының бірі деген қорытынды жасаған[148].

Қазіргі уақытта жекетұлғаның бастамасы мен шығармашылық әлеуеті әлеуметтік дамудың шешуші факторына айналуда. Сапалы жаңа әлеуметтік ортаны қалыптастырудың қазіргі кезеңінде лидерлік дарындылық феноменін қарастыру әрекеті қажет және уақтылы болып көрінеді. Сондықтан болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің бойындағы дарындылық әлеуетін анықтап, кәсіби лидерлік әлеуеттің дамуына ықпал етудің маңызы зор деген тұжырым жасаймыз. Осыған орай Р. Ассаджиоли лидерлік әлеуетке қарсы тұру мүмкін емес, олар өздерінің ерік-жігерін пайдалана отырып, рухани – адамгершілік жетілу деңгейінде дами алады деген тұжырым жасап, кәсіби лидерлік әлеуеттің дамуына ықпал ететін ерік-жігердің алты кезеңін көрсеткен:

бағалау; мотивация және ұмтылысқа негізделген нәтиже, ниет, мақсат; талқылау; таңдау және шешім; бекіту: бұйрық немесе ерік-жігердің «жарлығы»; бағдарламаны жоспарлау және әзірлеу; орындау бағыты [149].

Сонымен болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту ұғымының мәнін ашу барысында «лидерлік»; «кәсіби лидерлік әлеуетінің» жалпы категориясының бір түрі ретінде түсіну негізінде ол сонымен бірге оның айқын және жасырын ресурстарының диалектикалық бірлігін білдіреді. Ғалымдардың «кәсіби»; «лидерлік»; «әлеует» ұғымдарына берген ғылыми анықтамаларын қарастыру болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуеті болашақ қызметтің тиімді қамтамасыз ететін қабілеттер, ерекшеліктер, білім, дағдылар жиынтығы ретінде айқындалады. Осыған орай кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға маңызды болашақ тәрбиешілердің жекетұлғалық бағытталуы анықталды, олар:

біріншіден, өзіне-өзі сенімділік;

екіншіден, өзін-өзі таныстыру;

үшіншіден, жағдайды есепке ала білу болып табылады.

Болашақ тәрбиешілерінің «кәсіби лидерлік әлеуеті» интегралдық сапа ретінде анықтайды, ол іскерлік ресурсты пайдалана отырып, бірлескен қызметтің тиімділігін қамтамасыз етеді. Лидерлік әлеует қажеттіліктермен, мотивтермен, жауапкершілігімен, дүниетанымымен анықталады [150].

Сонымен жоғарыда айтылған ғалымдардың анықтамасына сәйкес, лидерлік әлеует - бұл ішкі қажеттіліктердің, мүмкіндіктердің, құндылық қатынастарының, құзыреттіліктің, жауапкершіліктің, белсенділіктің және коммуникативтіліктің интеграциясының осындай деңгейіне қол жеткізуге ықпал ететін құралдардың жиынтығын көрсететін жекетұлғаның сапалық сипаттамасы. Ол өмірдің әртүрлі салаларындағы мәселелерді бірлесіп шешуде топ мүшелеріне жетекші әсерін қамтамасыз етеді және оның кәсіби қалыптасу процесіне оң бағыт береді. Жекетұлғаның әлеуеті адамның нақты мүмкіндіктерін, оның әрекет етуге дайындығын, сондай-ақ іске асырылмайтын қасиеттерін, резервтерін білдіреді және белсенділеу, іске асыру, дамыту (орналастыру), ашу, жинақтау үдерісімен сипатталады деген қорытынды жасаймыз.

О. В. Евтихов лидерлік әлеуеттің дамуына төмендегідей жағдай жасау керек дейді:

- лидердің перцептивті-ақпараттық қол жетімділігі;
- көтермелеу мен жазалау үшін кең мүмкіндіктер;
- ұжым мүшелерінің әлеуметтік, тұлғалық мәселелерін шешу мүмкіндігі;
- әлеуметтік жобалардың болуы және насихатталуы [151].

М. Н. Емельянова лидерлік әлеует құрылымында компоненттерді бөледі: психофизиологиялық (темперамент типі, денсаулық), әлеуметтік (коммуникативтік қасиеттер, дербестік, жоғары топтық бейімделу, бастамашылық, орындаушылық, барабар жоғары өзін-өзі бағалау), интеллектуалдық (вербалды қабілеттер, дивергенттік ойлау) және эмоциялық (эмпатия, бірге қатысу және т.б.) [152].

Е. П. Ходаева лидерлік әлеуеттің келесі компоненттерін бөліп көрсетеді: жекетілгеннің күші, айналасындағыларға әсер ету қабілеті, басқару қабілеті, экстраверсия, дамыған коммуникативтік қасиеттер, белсенділік, интеллект, интуиция, сезімталдық, икемділік, мақсаттылық [153].

О.С. Ефимчуктің пікірінше, лидерлік әлеует сапа болып табылады, соның арқасында адам белгілі бір жағдайларда тиімді қызметті қамтамасыз етеді, оның мақсаты іскерлік және ресурстарды пайдалана отырып, топ беделіне қол жеткізу болып табылады [154].

В.К. Васильевтің пікірінше, лидерлік әлеует ретінде психологиялық қасиеттердің жиынтығын түсіну қажет, олар топтың қажеттіліктеріне барынша сәйкес келеді, олар проблемалық жағдайларды шешу үшін неғұрлым тиімді [155]. Көптеген ғылыми еңбектердегі лидерлік мәселелерді зерттеу елдегі экономикалық, әлеуметтік жағдайдың жақсаруына Қазақстанның нарықтық қатынастар жүйесіне енуіне және өмірде өз орнын таба алатын ғана емес, сонымен қатар басқаларға олардың өмір жолын анықтауға көмектесетін педагогикалық мамандық түлегінің жаңа типін дайындау талаптарына сұраныс аса түсуімен анықталады.

Педагогикалық мамандықтар иесінің, атап айтқанда болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың негізі жекетілгені құрметтеуді, жағымды тәрбие жағдайын құруды, өзіне деген сенімділік пен өзін-өзі тану қабілеттерін дамытуды көздейтін тәрбиеші мен баланың субъективті қарым-қатынасы. Қазіргі информатизация дамыған заманда балалардың мінез-құлқын бақылауды төмендететін және тәуелділікті қалыптастыратын әлеуметтік жүйелердің, компьютерлік ойындардың әсерінен балалардағы цинизмнің, дөрекіліктің, қатыгездіктің, агрессивтіліктің өсуі өзекті мәселе болып қала береді. Нәтижесінде болашақ ұрпақта алаңдаушылық, белгісіздік, өзімшілдік, рухани күйреу деңгейінің жоғарылау қаупі арта түспек. (А.М. Байкулова [157]; Аспанова Г.Р [158]).

Қазақстанда педагог кадрларының лидерлік әлеуетін дамыту мәселесі шет елдік ғалымдарды қызықтыруда. Қазақстан мұғалімдерінің лидерлік әлеуетінің жетіспейтіні туралы және оны дамыту өзекті мәселе екендігі Кембридж университетінде қорғалған Г. Канайдың диссертациясында көрініс тапқан. Г. Канайдың «Қазақстандағы мұғалімдердің лидерлігіне ықпал ету» тақырыбындағы зерттеу жұмысының барысында мектеп мұғалімдерінің лидерлік әлеуетін дамыту мақсатында тоғыз айлық бағдарлама жасалып, Қазақстанның 4 мектебіне ендірілген. Нәтижесінде мұғалімдердің лидерлік әлеуетін дамыту мақсатты әрекеттер, көлденең байланыс, ынталандыру және тәжірибемен бөлісу т.б. арқылы дамытуға мүмкін екендігі дәлелдеген [159].

Біздің мақсатымыздағы келесі маңызды қадам болашақ тәрбиешінің дәйектіліктен өтуі субъективтілікті жетілдіру үдерісінде кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуды ұйымдастырудың теориясы мен тәжірибесі отандық жоғары оқу орындарындағы зерттеу жұмыстарында қарастырылуымен танысу. Осыған орай болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетті дамыту үдерісін тиімді ұйымдастыруға ықпал ететін болашақ педагогтердің лидерлігін дамыту

мәселелеріне арналған еңбектердің мазмұнына талдау жасалды. Төменде аталған диссертациялық жұмыстарды талдау барысында болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда жоғары оқу орнының әлеуметтік ортасының (Б. Баймуханбетов [160], А.А. Алимбекова [161], М.А. Ушатов [162], М.С. Султанмұрат [163] және т.б.) ықпалының маңыздылығы туралы туралы ойлар анықталды: Жоғары оқу орнының білім беру, дамыту үдерісі болашақ педагогтердің кәсіби әлеуметтену ортасы:

- кәсіби лидерлік әлеуетті дамытуға әсер етудің теориялық-әдіснамалық аспектілерін анықтайды;

- дүниетанымдық көзқарастарды, мұраттарды таңдау еркіндігін қамтамасыз етеді;

- жекетұлғаға бағытталған, ішкі әлеуетті дамыту және кәсіби педагогикалық дағдыларын дамытуға мотивация береді;

- әлеуметтік жағдайларға, қоғамның ұстанымдарына, өмірге, динамикаға бейімделген;

- макросоциумның бір бөлігі ретінде кәсіби тұлғаның дамуын анықтайды;

- тәрбиелік мұраларға және басқа мәдениеттермен диалогта өзара әрекеттесе алады. Сонымен қатар болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту жоғары оқу орнында ұйымдастырылған студенттік өзін-өзі басқару шешімдерді қабылдау және жүзегі асыруда студенттердің дербестігін дамытуды, сондай-ақ олардың нәтижелері үшін жауапкершілікті қамтамасыз ететін қызметті ұйымдастыруды негіздеуден тұратын педагогикалық санат деген тұжырым жасайды. Педагогикалық лидерлік - стратегиялық жоспарлаудан, оларды шешуді ұйымдастырудан, үдерісті бақылаудан және топтың әр қатысушысының шешімінің нәтижелерін тиімді бағалау өнері ретінде, ал педагогикалық басшылық - мәселені шешуге, оны шешуге қатысуға, нәтижеге қол жеткізуге және жауап беруге деген ұмтылысты қамтамасыз ету, және қолдау деген тұжырымдар жасалған. Студенттік өзін – өзі басқару студенттердің қоғамдық және маңызды мақсаттарға қол жеткізу бойынша алынған нәтижелер үшін шешімдер қабылдауда және жауапкершілікте олардың дербестігін дамытуға ықпал ететін олардың тыныс-тіршілігін ұйымдастырудың белсенді нысаны. Студенттік өзін-өзі басқару жүйесі, жекетұлғаның лидерлік сапасы мен жоғары оқу орнының студенттік өзін-өзі басқару ресурстарын біріктіруге мүмкіндік береді (А.А. Алимбекова [161], М.А. Ушатов [162], және т.б.) деген тұжырым жасайды.

Жоғары оқу орнының әлеуметтік ортасы болашақ тәрбиешіні қоғамға мәдени және әлеуметтік ортада өзін бағдарлай алатын, мақсаттар қою және оларға қол жеткізу жолдарын таба алатын, кәсіби қызметін жоғары деңгейде ұйымдастырып, жаңалықтарды еркін қабылдайтын кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған өнім түрінде ұсынады. Мақсатты ұйымдастырылған дамыту жұмыстары болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетінің дамуына жан-жақты, оңтайлы жағдай жасайтын әлеуметтік ортаның әсері мол. Соған байланысты төменде берілген диссертациялық жұмыстардағы анықталған бірнеше кәсіби лидерлік идеяларды бөліп көрсетеміз (5-кесте).

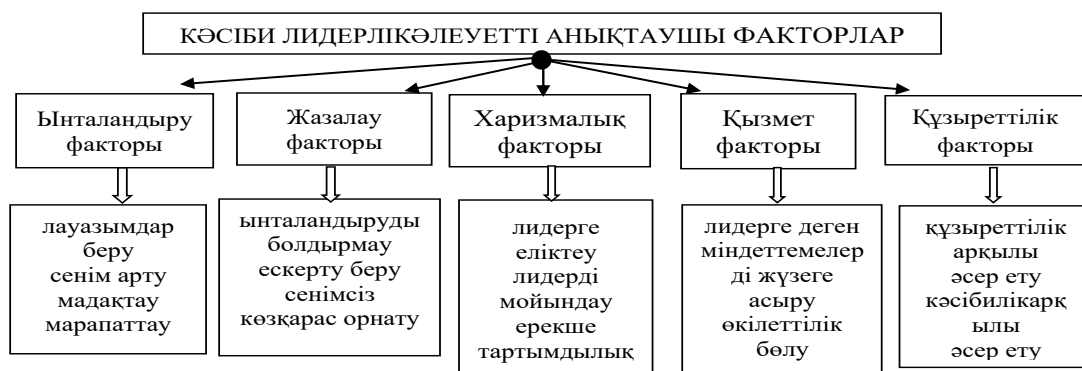
Кесте 5 - Қазақстанда педагогикалық мамандық иелерінің лидерлігін дамытуға арналған диссертация жұмыстары және анықталған кәсіби лидерлік идеялар

№	Зерттеуші ғалымдар және диссертация тақырыбы мен орындалған жоғары оқу орны	Кәсіби лидерлік идеясы
1	2	3
1	Г. Канай (2019) «Facilitating teacher leadership in Kazakhstan» University of Cambridge [159]	Білім беруді жақсарту үшін мұғалімдердің лидерлігін тұжырымдау. Мұғалімдердің лидерлік әлуетін дамыту мақсатты әрекеттер, көлденең байланыс, ынталандыру және тәжірибемен бөлісу т.б.
2	Б.М.Баймуханбетов (2014) «Болашақ бастауыш мектеп педагогтерінің лидерлік сапасын дамыту» Абай атындағы ҚазҰПУ[160].	Шешім қабылдаудағы батылдық, тәуелсіздік, табандылық, жауапкершілік, сәтсіздіктерге қарсы тұру, бастаған істе нәтижеге жету мүмкіндігі. Кәсіби қызметіне қызығушылық, бастамшылық, орындаушылық, басқаларға ұқсамайтын таңқаларлық ерекшелік.
3	А.А. Алимбекова (2016) «Болашақ педагогтердің лидерлік сапасын дамытудың педагогикалық шарттары» Л.Г. Гумелев атындағы ЕҰУ[161]	Болашақ педагогтің жоғары жауапкершілік, өзін-өзі басқару, жасампаз ұйымдастырушылық сапасының дамуы. Қызметін тиімді орындайтын (ресми немесе бейресми) және басқалардың құрметіне және сеніміне ие адам.
4	М.А.Ушатов (2018) «Педагогикалық жоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетін дамыту» Абай атындағы ҚазҰПУ[162]	студенттік өзін-өзі басқару әлеуметтік қажеттіліктер мүмкіндіктер ескерілетін демократиялық принципке негізделген шығармашылық белсенділік, жаңа бастаманы жүзеге асыруда өз жауапкершілігімен шешетін студенттердің ерікті бірлестігі.
5	М.С.Султанмұрат (2019) «Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтік лидерлігін қалыптастыру» Ахмет Ясауи атындағы университеті[163]	Коммуникативті лидерлік түрлі мінез-құлықты адамдармен байланыс орнатудағы қабілеттілік, кез-келген жағдайда сындарлы диалог жүргізе білу, дамыған қарым-қатынас дағдылары мен кәсіби құзыреттілік.

Соңғы 8 жылдың ішінде Қазақстанда болашақ педагогтердің кәсіби қызметінде маңызды рөл атқаратын лидерлікті дамытуға байланысты жазылған зерттеу жұмыстары болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілер мамандығының ерекшеліктерін ескере отырып, дамытуға арналмаған. Дегенмен, болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің білімін, тәжірибесін, мотивациясын жаңа ұрпақтың дамуына бағыттайтын кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға байланысты анықталған теориялық – әдіснамалық негіздері, қойылған міндеттерді шешу жолдары және болжамдарды тексеру үшін танымның теориялық және эмпирикалық деңгейлерінің диалектикалық бірлігін көрсететін зерттеудің нәтижесімен танысу зерттеу жұмысымыздың қойылған мақсатымызға бағыттап жазылуына ықпал етті.

Педагогикалық мамандықта оқитын студенттердің лидерлігін дамытуға арналған көптеген зерттеу жұмыстарының ішінде Ресейде қорғалған Л.В.Тайкова «Формирование лидерских качеств у будущих педагогов дошкольного образования в вузе» тақырыбындағы еңбегі болашақ тәрбиешілердің лидерлік сапасын дамытуға арналған «лидер-педагог» әлеуметтік-психологиялық білімімен, адамгершілік-этикалық бағалау пікірлерінің жиынтығын игеру деңгейімен және баланың мектепке дейінгі ұйымының әлеуметтік ортасында әрекет ету белсенділігімен сипаттайды [166]. Сонымен қатар болашақ мектепке ұйым тәрбиешілерінің мансаптық білім беру ортасының қалыптасуы, оқу және оқудан тыс іс-әрекеттің интеграциясы, әлеуметтік-білім беру және коммуникативтік белсенділігін ынталандыру жүйесі, білім беру үдерісін қоғамдық-мемлекеттік басқару сияқты идеялар ғылыми негізделген.

Әлеуметтік орта (жоғары оқу орны дамытушы орта) болашақ тәрбиешілерді құрметтеу, дамуға жағдай жасайтын, өзіне деген сенімділік пен өзін-өзі тану қабілеттерін дамытуды көздейтін субъективті қарым-қатынас жасауға ықпал ететін фактор. Әлеуметтік орта - болашақ тәрбиешілердің әлеуметтік, материалдық және рухани жағдайлар, оның өмір сүруі, дамуы мен қызметі, қарым – қарым қатынас мәдениеті. Сонымен жоғары оқу орны тиімді әлеуметтік орта ретінде болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың анықтаушы факторларын құрайды (2-сурет).



Сурет 2 - Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін анықтаушы факторлар

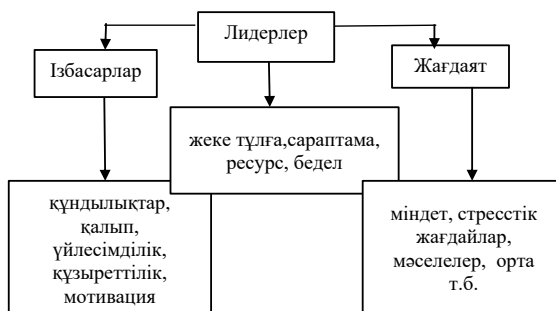
Қазіргі уақытта болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамуының шешуші факторы жоғары оқу орнының оқу-тәрбие үдерісінің тиімді құрулуында.

Сапалы, тиімді әлеуметтік ортаны құру болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін анықтап, (Маниулов [167], Г.Г. Шек [169]) дамуына ықпал етуде маңызы орынға ие. Сол себепті жоғары оқу орнының мәдени – білім беру (әлеуметтік) ортасы білім алушыларды белгілі бір кәсіби ортаға, ал ол арқылы-тұтастай қоғамға табысты бейімделуінің қажетті

шарты мен факторы болып табылады. Оған университетте қалыптасқан элементтер кіреді: қоршаған орта мәдениеті, моральдік-психологиялық атмосфера және оқыту мен тәрбие беру қызметі. Университеттің әлеуметтік – мәдени ортасын құраушылар білім алушылар және қызмет көрсету персоналы (профессор – оқытушы құрамы, институт, деканат, департаменттер, клубтар, бірлестіктер т.с.с). Мысалы, профессор-оқытушы құрамы – университеттің беделі, олар болашақ маманның кәсіби қалыптасу әлеуетін сипаттайтын құнды ресурс. Сонымен қатар тұлғаның мінез-құлқы, рухани бай және кәсіби дайындалған жекебасын қалыптастыруға ықпал ететін қатынастар мен өзара іс-әрекеті, қарым – қатынасы, ұстанымы, жауапкершілігін арттырып, кәсіби лидерлік әлеуеттерін дамытуға әсері мол университетте клубтар ұйымдастыру. Бір мамандықта оқитын студенттерден құрылған клуб, тек мамандығы үшін ғана емес, сонымен қатар университеттің игілігі үшін қабылданған шешімдер үшін де жауапкершілікті сезінетін харизматикалық лидерлердің арқасында өз мүдделерін қорғай алады. Мұндай жағдайларда жауапкершілік лидерліктің негізгі факторы болып табылады [170].

Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда құрылымдық элементтері М.Вебер [43], З.Фрейд [45], Г.Кунц [46], Ф.Фидлер [59], Е.Богардус [88], және т.б. ғалымдардың еңбектерінен бастау алып, лидерлік құрылымының тізімдері анықталған. Қазіргі уақытта кәсіби лидерлік әлеует құрылымы бес негізгі элементтен тұрады (3-сурет).

1. Мақсатқа бағытталған белгілі бір қасиеттер мен қабілеттер
2. Ізбасарлары өздерінің қасиеттері мен мақсаттарын жүзеге асыру әлеуеттерімен айқындалады;
3. Өзара бірлесіп әрекеттесетін қызметкерлер шешуге тырысатын міндеттер;
4. Өзара әрекеттесу үдерісі жүретін жағдай;
5. Тұлғааралық өзара әрекеттесудің барлық әрекеттері орын алатын топ.



Сурет 3 - Кәсіби лидерлік әлеует құрылымы

Зерттеушілердің тұжырымына байланысты қорытатын болсақ білім беру жүйелеріндегі кәсіби лидерлік әлеует педагогикалық мамандық иелерінің ажырамас беделімен сипатталады. Бедел – лидерлік әлеует элементі ретінде тұлғаның өмірі мен кәсіби қызметінде туындаған мәселелерді шешуге сенетін

адам. Лидер беделінің деңгейі белгілі бір ұжымдағы, қоғамдағы немесе әлеуметтік топтағы адамның маңыздылық әсерін тануға мүмкіндік береді. Педагогикалық мамандық иелерінің беделі білім алушыларға әсер етуді анықтайтын, шешім қабылдауға, баға беруге, кеңес беруге мүмкіндік беретін ерекше кәсіби ұстанымы. Педагогикалық бедел – лидерлік көзқарастың сапалы көрсеткіші (А.С.Макаренко [103], Е.П. Ильин [171], М.Ю. Кондратьев [172], И.П. Андриади [173], Н.Д. Левитов [174], Ю.Н. Петров [175] және т.б.) болып табылады. Педагогикалық беделі қалыптасқан тәрбиеші мен тәрбиеленушілер, олардың ата – аналары мен әріптестері арасында қарым-қатынасы эмоционалды жағымды күйде болады.

Осыған орай мектепке дейінгі ұйымдарында тәрбиеші беделі балаларға және кәсіби мамандығына деген сүйіспеншілігі және құрметімен ерекшеленеді.

Зерттеу жұмысымыздың барысында тәрбиешілердің мамандығына деген көзқарастарын білу үшін алынған сауалнама нәтижесінде жоғары, орта және қызығушылығы төмен тәрбиешілердің бар екені анықталған еді. Алынған деректер бізге болашақ тәрбиешілердің қызметіндегі педагогикалық беделін мамандығына патриоттық тұрғыда, сүйіспеншілік, құрметпен қарауға, ынталандыруға ықпал ететін кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға негізделген жағдайда оң шешім табуға болады деген бағытымыздың өзектілігін бекіте түсті. Осы тұрғыда М.Ю. Кондратьев педагогикалық беделдің қалыптасу кезеңдерін бөлген көрсеткіштері бізге болашақ тәрбиешінің кәсіби лидерлік әлеуетінің құрылымдағы беделдің даму көрсеткішін анықтауға мүмкіндік берді [172] (6-кесте).

Кесте 6 - Педагогикалық беделдің қалыптасу кезеңдері барысында болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетінің даму көрсеткіштері

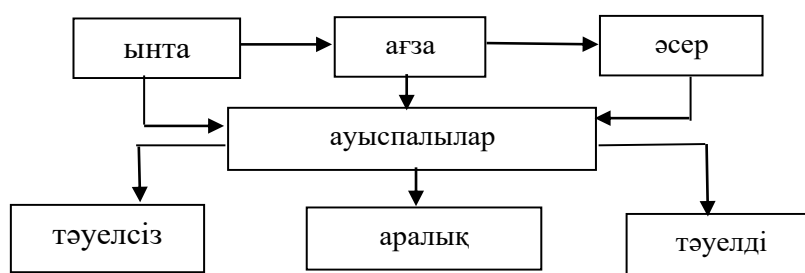
Педагогикалық беделдің қалыптасу кезеңдері	Кезеңдер сипаттамалары	Кәсіби лидерлік әлеует көрсеткіштері
Тәрбиеші ақпарат көзі	Тәрбиеленушілер тәрбиешінің пікіріне, оның деректерді түсіндіруіне қызығушылық танытпайды, білім берілуге міндетті ақпарат ретінде жүзеге асырылады, сондықтан берілген ақпарат оңай жойылады.	кәсіби лидерлік әлеуеті дамымаған
Тәрбиеші анықтамалық тұлға	Балалар назарында тек ақпарат қана емес, сонымен қатар тәрбиеші тарапынан бағалау, мадақтау, қадағалау да болғандықтан оның пікірі маңызды деп танылады. Кейбір балаларға тәрбиешімен қарым-қатынас ұнамайды, бірақ тыңдайды, айтқанына көнеді.	кәсіби лидерлік әлеуеті дамымаған
Тәрбиеші беделді тұлға	Бала мен тәрбиеші арасында өзара сенім мен сүйіспеншілік болады, тәрбиешінің пікірі дұрыс танылады, іс-әрекетте басшылығы қабылданады және нәтижеде	кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған

6 кестенің жалғасы

1	2	3
	сәттілік күтіледі. Жағымды қарым-қатынасты сақтау өнері маңызды рөл атқарады, оқу-тәрбие үдерісінде түсініспеушіліктер, қажетсіз ақпараттарға уақыт жұмсалмайды. Эмпатия, рефлексия мен өзін-өзі реттеу орын алады.	

Табыстылық пен жетістікке жетуге ықпал етуші «кәсіби лидерлік әлеует» адамның өмірі мен қызметінің белгілі бір жағдайларында ғана дами алады. Осыған орай «кәсіби лидерлік әлеуеттің» қызметі жоспарлау, ұйымдастыру, мотивация және бақылау, дамыту заңдылықтары арқылы анықталады. Ұйымның мақсаттарын іске асыруға ықпал ету бағытына сәйкес кәсіби лидерлік әлеуеттің қызметтері келесі түрлерге бөлінеді: сындарлы (функционалды), яғни ұйымның мақсаттарын жүзеге асыруға ықпал ететін; деструктивті (дисфункционалды), яғни ұйымға зиян келтіретін ұмтылыстар негізінде қалыптасатын (жан-жал, кәсіби мәдениеттің төмендігі, паракорлық т.б.); бейтарап, яғни ұйымның қызметінің тиімді болуына тікелей әсер етпейтін (Н.С.Жеребева [176]).

Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда Э. Толменнің когнитивті теориясы бойынша жасаған тұжырымына сүйенсек лидерлік әлеует бес негізгі тәуелсіз ауыспалылар функциясын анықтаймыз олар: қоршаған ортаны ынталандыру, психологиялық ынталандыру, тұқым қуалаушылық, алдын-ала оқыту және жас ерекшелігі [177]. Осыған орай болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетінің қызметін Э.Толменнің моделінің үлгісі бойынша қарастырсақ (4-сурет).



Сурет 4 - Э.Толменнің когнитивті даму теориясына сәйкес болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың тәуелсіз ауыспалылардың атқаратын қызмет моделінің үлгісі

Э.Толменнің моделіне сәйкес ойымызды тұжырымдайтын болсақ, болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту үшін олардың ынтасы мен сыртқы әсердің, яғни табиғи әлеуетін мен ортаның дамытушы әлеуетін есепке алу маңызды. Табиғи әлеует тәуелсіз ерікті, ал әсер

сырттан мақсатты жүргізілетін немесе ықпал ететін үдерістерге тәуелді деген тұжырым жасаймыз. Осыған орай болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда олардың ынтасын көтеру және арттыру үшін түрлі әсер беруші қызмет түрлерін атап айтуға болады.

Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда атқаратын қызметтерін анықтап алу маңызды, олар көзқарастар, құндылықтар мен нанымдардың дамыған жүйесіне ие. Осыған орай кәсіби лидерлік әлеует қызметі бойынша төмендегідей жіктеуге болады:

1. Іскерлік лидерлік: лидерлік ұйымның қызметінің мақсаттары негізінде туындаған топтарға тән. Оның негізгі сапасы: жоғары кәсіби құзыреттілік, білім, мәдениет, этика, әдеп, бедел, тәжірибе және жауапкершілік т.б. Іскерлік лидерлік басшылық жұмысының нәтижесі мен тиімділігіне әсер етеді.

2. Эмоционалдық лидерлік: лидерлік тәрбиешінің жанашырлығы мен көркемдік пен тартымдылығы және сезімталдығының негізі. Эмоционалды лидер қызметі адамдарға, қоршаған ортасына сенім тудырады, көңіл-күйге әсер етеді, мотивацияны арттырады және психологиялық шиеленістің, күйзелістің болмауына ықпал ететі немесе жеңілдетеді.

3. Ситуациялық лидерлік: лидерлік қызметі тек белгілі бір жағдаймен байланысты болуымен ерекшеленеді. Ситуациялық лидер топты белгілі бір туындаған жағдайлардан шыққанша ғана басқара алады.

«Кәсіби лидерлік әлеует» қызметін анықтау мақсатында Б.Д. Парыгиннің лидерлік қызметін үш түрлі критерий негізінде қарастырғанына тоқталсақ:

- лидер - шабыттандырушылар (мотивация беруіне байланысты);

-лидер - орындаушылар (тапсырманы орындаушы және ұйымдастырушылар);

- бір уақытта шабыттандырушылар мен ұйымдастырушылар болып табылатын лидерлер (ұйымдастырады, орындайды және мотивация береді).

- әмбебап және ситуациялық лидерлік [179].

Сонымен қатар лидерлік мәселесін зерттеген көптеген ғалымдардың еңбектерін қорыта отырып, (Т.С. Жумашева [178], [180]) кәсіби лидерлік әлеует қызметтерін жіктеудің төмендегі түрлері анықталған:

1. Көптің бірі - лидердің қызметі топ мүшелерінің арасындағылардан ерекшеленбейді. Ол белгілі ұйымдағы немесе өндірістегі көп қызметкерлердің бірі ретінде қабылданады, сәтті немесе кездейсоқ жағдайға байланысты лидер статусына ие болуы мүмкін.

2. Ортадағы ең жақсы - лидер көптеген (іскерлік, моральдық, коммуникациялық т.б. жақсы қасиеттерге ие) параметрлер бойынша топтан ерекшеленеді және тұтастай алғанда басқаларға еліктеудің үлгісі ретінде қабылданады;

3. Жақсы адам - лидер адамгершілік, бедел, әдептілік, мейірімділік, басқаларға назар аудару, көмекке келуге дайын, жұмысты бөлу, жауапкершілікпен қарау және т. б. адами қасиеттерінің көріністерімен қабылданып бағаланады.

4. Қызметкер - лидер топтың пікіріне әрқашан назар аударады, өз ізбасарларының мүдделерін қорғауға тырысады.

Кәсіби лидерлік әлеует қызметінің басты белгілерінің бірі – билікті сауатты және тиімді бөлу мүмкіндігі екеніне сенімді. Ол орындаушының тапсырманы орындау дәлдігін қалай жақсартуға болатындығын және оның сәттілігі туралы алаңдамауды көрсетеді. Осыған орай Л. И. Уманскийдің лидерлік қызметіне қарай төмендегідей бөлген:

- лидер-ұйымдастырушы (топтық интеграция функциясын орындайды);
- лидер-бастамашы (жаңа мәселелерді шешуде басым болады, идеялар ұсынады);
- эмоционалды көңіл-күйдің лидері (топтың көңіл-күйін қалыптастыруда басым);
- лидер-эрудит (білім ауқымдылығымен ерекшеленеді);
- лидер-эталон (эмоциялық тартылыс орталығы болып табылады, «жұлдыз» рөліне сәйкес келеді, үлгі, идеал ретінде қызмет етеді);
- шебер-лидер, білікті (қандай да бір қызмет түріндегі маман) деп бөліп қарастырған [181].

Кәсіби лидерлік әлеуетті дамыған тәрбиешінің маңызды қызметінің бірі мақсат қоя білуі, өйткені мақсатсыз, лидерлік болмайды. Сонымен ғылыми еңбектерді талдау барысында анықталған болашақ тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетінің қызметтері:

- коммуникативті қызметі - қоғаммен, мектепке дейінгі білім беру ұйымдарымен, ата-аналармен, әріптестерімен тығыз байланыс негізінде кәсіби өзін-өзі ұйымдастырудың тұрақты формаларын қамтамасыз ету;
- кәсібилік деңгейін көтеру қызметі - біліктілігін көтеру, үздіксіз білім алу үдерісіне қатысу, тәжірибе жинақтау;
- интеграциалану қызметі - жоспарларды іске асыру, үйлесімін, өзара іс-қимыл, бірлескен іс-әрекет, қолайлы жағдай жасау, команда құру, тұрақтандыру, кәсіби сәйкестік және кіріктірілу, тәжирибесі және білімімен бөлісу т.с.с.

Болашақ тәрбиешінің интеграциялану қызметі адамдардың мүдделерін бейнелейтін, оларды командалық жұмыстарға біріктіретін мақсаттан басталады. Болашақ тәрбиешінің кәсіби лидерлік интеграциясы жүйенің, механизмнің және басқару үдерістің бірлігі мен сәйкестігінде көрінеді.

Соңғы жылдары педагогикалық мамандық иелерінің арасында кәсіби шаршау немесе эмоционалды күйеу синдромынан, күйзелістен зардап шегетіндер көбеюде. Бұл құбылысты зерттеу нәтижесінде психологтар қарым-қатынас стрессінің ерекше түрі деген тұжырым жасаған. Дж. Фрейденберг «burnout» қазақ тіліне аударғанда «күйеу» [182] деп атауды ұсынды. «Burnout» ағылшын ұғымында бір нәрсеге тәуелділікті білдіреді. Демек бұл мамандардың жұмысқа тәуелдік жоғары деңгейін баса көрсететін «кәсіби күйеу» деп түсіндіріледі. Психологиялық тұрғыда аталған жағдай орын алғанда адамның кәсіби қызметте мақсат қою және міндеттерді жүзеге асыру әлеуеті төмендейтінін және кәсіби күйеу эмоционалды, танымдық және физикалық

энергияны біртіндеп жоғалту үдерісі, ол эмоционалды, психикалық және физикалық шаршау, тығырыққа тығылу, фрустрацияға қарсы тұра алмауы (М.Т. Бапаева [183] және т.б.) деп түсіндіреді. Адамдардың кәсіби күйзелісті басынан кешіру қызметін қызықсыз санауы, кәсіби рахаттанудың болмауы, жұмысының нәтижесіне қанағаттанбауы т.с.с. сияқты сезімдермен қатар жүру, мамандардың немесе ұйым басшыларының орындалуға міндетті қызметтерді, жұмыстарды дұрыс бөлуге әлеуетті жетпеген жағдайда да пайда болады (Р.К. Бекмагамбетова [184] және т.б.).

Ғалымдардың идеяларын саралай келе қазіргі университеттегі білім алушылардың болашақ педагогикалық қызметіндегі кәсіби күйзелісі мәжбүрлі коммуникативтік белсенділіктің артуымен, жұмыс мазмұнының қарқындылығымен және стресстік жағдайлармен байланысты объективті түрде туындауы мүмкін деген тұжырым жасап, кәсіби күүдің төмендегі бірнеше себептерін көрсетеміз. Мысалы:

- қызмет барысында психологиялық кері әсерлер;
- кәсіби қақтығыс жағдайларға байланысты кәсіби мотивацияның төмендеуі;
- қызметіне, кәсібилігіне, жеке басына теріс көзқарас қалыптасуы;
- ұйым қызметкерлерінің, басшыларының агрессивті мінез-құлықтары;
- ата -аналар тарапынан болатын түсінбеушілік жағдайлар;
- администрация тарапынан берілетін шектен тыс тапсырмалар мен міндеттер, жұмыстың дұрыс бөлінбеуі, бағланбауы т.с.с.
- қызмет орнында гумандық көзқарастың болмауы, эмоционалды тозуы, т.с.с.

Кәсіби күүдің алдын-алу жұмыстарын үйрету адамның барлық қарым - қатынас түрлерін ізгілендіру, психикалық және физикалық денсаулығын сақтауға, олардың кәсіби қызметінің тиімділігін арттыруға және жемісті болуына, кәсіби кадрлардың өздерін бақытты сезінуіне ықпал ету (Б. Берчард [185] және т.б.). Осындай септер қазіргі мектепке дейінгі ұйымның педагогикалық үдерісінде тәрбиешілер тарапынан баланың құқығын бұзушылық, баланың жеке басын қорлау сияқты көптеген келеңсіз, қылмыстық жағдайлардың кездесуіне әсер етіп отыр. Сондықтан аталған педагогикалық құқық бұзушылықты болдырмау және алдын алу болашақ тәрбиешілерді дайындатын құзырлы орындарды ойландыратын мәселе. Стресстік қарым-қатынас, кәсіби күүдің алдын алу жолдары адамның ішкі ресурстарының артуына жағдай жасау керектігін айтады, осыған орай кәсіби лидерлік болашақ тәрбиешілердің ішкі ресурстарын дамытуға және тиімді пайдалана алу әлеуетіне ие деген тұжырым жасаймыз. Демек болашақ тәрбиешілер кәсіби және жеке өмірінде өзін немесе басқа адамдарды шектен тыс жұмыспен жүктемеу, жұмысты дұрыс бөлу, өзін-өзі басқаруға бағытау, іс-әрекетте өзін-ұйымдастыру және басқару, өкілеттілік беру және стресске төзімділік, стрессті жеңу, кәсіби күү үдерісіне түспеу селф менеджмент негіздерін жетік игерген тұлға ретінде танылатын, келеңсіз жағдайлардың болмауын және алдын алуын қамтамасыз ететін кәсіби лидерлік әлеуетті дамыту маңызды. Селф

менеджмент болашақ тәрбиешілерге өзін - өзі тану, өзін-өзі басқару, өзінің және басқа адамдардың дербестігін қамтамасыз ететін бағыт тұтастығымен және басқарудың көпқырлы ерекшелігімен анықталатын кәсіби лидерлік әлеуеттің дамытушы факторы.

Селф менеджмент негізінде кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған болашақ тәрбиеші мақсатты дұрыс қою және оған жету үшін жағдай жасауға, тиімді әдістер қолдануға, қадағалауға, ынталандыруға нәтижені болжауға, бағалауға т.б., қызметтерді бөлуге, яғни өкілеттілік беруге қабілетті болмақ. «Селф–менеджмент» болашақ тәрбиешілердің креативтілік пен инновациялылыққа, бастамашылдыққа және әлеуметтік белсенділікке, харизмаға және ынтымақтастыққа бейімділікке қабілеттілікті дамытып, жағымды имидж қалыптастыруда өзін-өзі басқаруды, өзін-өзі дамытуды, өкілеттілікті беруді қамтамасыз етеді [86, 205б].

Өкілеттік - (лат. delegare тағайындау, жіберу; ағыл. delegation, орыс тілінде делегирование, қазақ т.өкілеттік беру) [114]. Өкілеттілік беру лидердің жұмыстарды немесе қызметтерді бөлуі. Ұйымның нақты мақсаттарына жету үшін лидердің функцияларын басқа қызметкерлерге, командасына, ұжымға, ізбасарларына тапсыру үдерісі. Лидер өкілеттілікті жұмыс күшін жақсарту және оңтайландыру үшін қолданылады.

Лидердің өкілеттілікті беруге байланысты Б.Берчард [187] лидерлердің көзқарасының негізгі компоненттері нақты сұрақ қоя білу әлеуеті деген идеясына сүйенсек кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған тәрбиешілер қоятын екі сұрақ бар: «*Біз қазір қайдамыз?*» және «*Біз қайда бара аламыз?*» бұл лидердің болашақты көру, болжау әлеуеті және соны шындыққа айналдыру қабілеті екендігін айтады. Жоғарыда айтылған ғалымдардың еңбектерін саралай келе, болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетінің төмендегідей қызметтер түрлері анықталды (7-кесте).

Кесте 7 - Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетінің қызметін 4 бағыт бойынша қарастыруға болады

Директивалық	Тәлімгерлік	Қолдаушы	Өкілеттілік
тапсырманы егжей-тегжейлі тұжырымдау (айыптаусыз); мерзімдерді бюджетті, орындау стандарттарын бекіту; құралдар мен ресурстармен қамтамасыз ету;	тапсырманы егжей-тегжейлі түсіндіру; міндеттерді талқылауға тарту (коучингтік сұрақтар қою); КРІ анықтау (Key Performance Indicator,	қорытынды мақсатты талқылау; орындаушылардың аралық мақсаттарды анықтау құқығын қалдыру; КРІ анықтау (Key Performance Indicator,	қорытынды мақсатты талқылау (міндеттердің күрделілік деңгей ескеріледі); сұрау және тыңдау; КРІ анықтау (Key Performance

басымдықтарын бөлу; артық, қажет емес ақпараттардан аулақ болу	(ТНК анықтау тиімділіктің негізгі көрсеткіші); мерзімдер мен бюджетті бекіту; мадақтау, қателесу құқығын қалдыру	көрсеткіші); сену, майда, маңызсыз жоқ жұмыстарға алаңдатпау; мадақтау;	Indicator, тиімділіктің негізгі көрсеткіші); өкілеттікті ұсыну; қортынды шешімді бақылау; нақты кері байланыс беру; мадақтау
--	--	--	---

Сонымен өкілеттік пен жауапкершілікті беру кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған тәрбиешінің қызметі үшін маңызды шешімнің бірі. Кәсіби лидерлік әлеует басқарушылық мәртебе, шешім қабылдаумен байланысты әлеуметтік ұстаным, лидерлік өкілеттік лауазым.

Лидерлік қоғамды әлеуметтік позициялар мен рөлдердің күрделі, иерархиялық ұйымдасқан жүйесі ретінде қарастыруды көздейтін құрылымдық-қызметтік тәсілден туындайды. Сонымен қатар лидерліктің интегративті, дезинтергартивті, ұйымдастырушылық, конструктивті, деструктивті, координациялық сияқты негізгі қызметі бар. Психологияда лидерліктің қызметін түсінудің ерекшелігі екі ұғымды бөлу болып табылады, ол лидерлік *топта бағыну және үстемдік қатынастары* тұрғысынан туындайтын қатынастардың жиынтығына бағытталған. Қорыта айтатын болсақ, лидерліктің функционалды көрінісі көбінесе кәсіби лидерлік әлеуетпен анықталады. Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту олардың болашақ қызметін табысты атқарып, бәсекеге қабілетті болуды қамтамасыз ету ғана емес. Осындай ойға келу себебіміз, қазіргі қоғамда лидерлік феномен мектепке дейінгі жастағы балалардың арасында жиі кездесетіні туралы ғалымдар айтып жүр. Болашақ тәрбиеші баланың лидер екенін қалай тануға болады? Лидер бала басқалардың назарын оңай аударуға, тез тіл табысуға, қызықты ойындар ойлап табуға қабілетті. Сонымен қатар баланың лидерлігін түсінбеген жағдайда агрессивті мінез-құлық танытуға да бейімділіктері басым болмақ. Осыған орай болашақ тәрбиешінің кәсіби лидерлік әлеуетінің тағы бір көрсеткіші педагогикалық бағалау өнерін меңгеруі.

Педагогикалық бағалау арқылы баланың нәтижеге қалай қол жеткізілгеніне назар аударылады. Болашақ тәрбиешілердің баланы дұрыс бағалай білуін жоғары оқу орнында кәсіби лидерлік әлеуеттің дамыту үдерісінде ізгілік тұғыры негізінде жүзеге асыруға мүмкіндігі мол.

Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін ізгілік теориясына сәйкес дамыту (Р.Блейк және Дж.Моутон [52, 576.], Т.В.Бендас [58, 123б.], Дуглас Мак-Грегор [76, 84б.], Манфред Кетс де Врис [86, 44,45.б.] және т.б.) баланы бағалау үдерісінде білім, білік, дағдыдан басқа

мінез-құлқында жұмсақтық, мейірімділік, шыдамдылық, тыңдай және бағыттай білу тұрғысынан (, К.Р.Роджерс [141, 82б.], Ш.А. Амонашвили [186], Локк Дж. [190] және т.б.) келудің маңызын түсініп, сәйкестенуіне жағдай жасалады.

Кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған болашақ тәрбиешінің педагогикалық бағалауы мотивацияға негізделіп, баланың іс-әрекеті мен мінез-құлқын ынталандырады. Педагогикалық бағалау болашақ тәрбиешіден қырағылық, мұқияттылық, бақылау қабілеті ретінде анықталған кәсіби лидерлік әлеуетінің болуын талап етеді. Мектепке дейінгі ұйымның педагогикалық үдерісінде бағалаудың болмауы балалардың өз қабілеттеріне деген сенімсіздіктің қалыптасуына, бағдарланудың жоғалуына және өсе келе құндылықты түсінудің төмендеуіне әкеледі. Педагогикалық бағалаудың құраушысы байсалды бағалауды мектепке дейінгі ұйымның оқу-тәрбие үдерісінің әртүрлі аспектілерінде баланың психикасына әсер ету ерекшеліктерін ескере отырып жүзеге асырады. [186,172б.].

Мектепке дейінгі ұйымда педагогикалық бағалау тәрбиешіден мінез-құлқындағы ерекше жұмсақтыққа, мейірімділікке негізделген – байсалды бағалауды қажет етеді. Байсалды бағалау - алынған нәтижеге баланың қалай қол жеткізілгеніне назар аударып, рефлексиялық іс-әрекет дағдысын дамыту арқылы жүріп отырады. Тиісті нәтижеге қол жеткізуге бағытталған мотивтің негізі ескеріледі. Сонымен мектеп жасына дейінгі балаларда кері мінез-құлықтар қалыптаспауы үшін, байсалды бағалау тәрбиешіге, отбасының тәрбиелік әлеуетіне әсер ету арқылы ата-анасын тиімді жаққа бұрып отырудың әдіс-тәсілдерін, жолдарын үйренеді. Мектепке дейінгі ұйымның оқу-тәрбие үдерісінде баланың байсалды бағалануының педагогикалық, психологиялық ерекшеліктерін есепке ала отырып, мәселені оңтайлы шешуге болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетінің алатын орны ерекше.

Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуеті - ішкі қажеттіліктердің, мүмкіндіктердің, құндылық қатынастардың, құзыреттіліктердің, жауапкершіліктің, қарым-қатынас белсенділігінің интеграциясының жоғары деңгейіне қол жеткізуге ықпал ететін құрылым, қызметтер, құралдар жиынтығын көрсететін жеке тұлғаның сапалық сипаттамасы, ол өзінің өмірінің әртүрлі салаларындағы мәселелерді тиімді шешуді қамтамасыз етеді.

Кәсіби лидерлік әлеуеттің мәнін, қызметін, құрылымын анықтау барысында зерттеу мәселеміздің мақсаты болып табылатын болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің дамытуға бағытталған бірнеше кәсіби лидерлік әлеуетін анықтадық (8-кесте).

Кесте 8 - Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің дамытуға бағытталған кәсіби лидерлік әлеует түрлері және сипаттамалары

Кәсіби лидерлік әлеует түрлері	Сипаттамалары
1	2
Стратегиялық мақсат қою	жауапкершілік: тәуелділік, бастама, табандылық, тілек, т.б., стратегиялық міндеттерді орындауға бағытталған кеңістікте (орындаушылар бойынша) және уақытта (мерзімдер бойынша)

8 кестенің жалғасы

1	2
	байланысты жоспарлар мен іс-әрекетті тиімді іске асыру үдерісі. Мақсаттарға қол жеткізуге бағыттайды. Жұмыстың тиімділігін арттырудың және орындаудың балама тәсілдерін зерделейді және қажетті ресурстарды ұсынады, атқарылған жұмыстың өлшеу үшін бақылау индикаторын қамтамасыз етеді.
Болжамдық	педагогикалық болжау алдын-ала мәліметтер алуға және ғылыми тұжырымдамалар мен әдістемелерге негізделген педагогикалық жүйенің белгілі бір нысаны, үдерісі немесе құбылысы туралы алдын-ала ақпараттандыруға бағытталған әлеует, ақыл-ойы, логикасы, тиімді шешім қабылдау сияқты кәсіби мүмкіндіктеріне негізделген, болашақ педагогикалық қызметтің стратегиялық және тактикалық жоспарларын құруға, оқу үдерісін жобалауға және оңтайлы педагогикалық өзара әрекеттесу бағдарламаларын жасауға мол мүмкіндік.
Өзгерістерге сезімталдық	педагогикалық мәселелерді шешуде өзіндік ерекшелік, бастамашылық, өзін-өзі сенімділік және сезімталдық, қоршаған ортаны зерттеу, өзгерістерге дайын болу, әрқашан қалыпта ұстауға болатын белгілі бір сезімталдыққа ие болу мүмкіндігі, мәселелерді шешуде бірнеше нұсқаларын анықтауға қабілетті, кез-келген жағдайға бейімделу және икемделу әлеуеті жоғары.
Өкілеттілікті беру	селф менеджмент, өкілеттілік беру лидердің жұмыстарды немесе қызметтерді тиімді, тең және орындаушылардың әлеуеттеріне қарай бөлуі, кооперациялық іс-әрекет. Ұйымның нақты мақсаттарына жету үшін лидердің функцияларын басқа қызметкерлерге, командасына, ұжымға, ізбасарларына тапсыру үдерісі, өзін-өзі басқару, ұйымдастыру өнері
Қырағылық	бауапкершілік және істі аяқтауға деген күшті ұмтылысы, баланың әлеуметтену үдерісінде нәтижені, қауіпті, жетістікті көре білудің жоғары деңгейі, сандық өзгерісті сапалық өзгеруге жеткізу мүмкінді, мақсатқа жетудегі энергия мен табандылық. Лидердің күтілетін және күтпеген жағдайларға тез жауап беруге дайын екендігін білдіретін психикалық күйі, сондай-ақ моральдық-еріктік қасиет.
Ынтымақтастық	болашақ тәрбиешінің жоғары кәсіби қарым-қатынас мәдениеті негізінде құрылатын тұлғаға бағдарлану әлеуеті, ынтымақтастық оқуға деген қызығушылығын қамтамасыз ететін, болашақ тәрбиешінің танымдық белсенділігін ынталандыратын, ұжымдық шығармашылық атмосферасын құратын идеялар, формалар мен әдістер жиынтығы, педагогикалық үдерісте ынтымақтастық тәрбиеші-бала және тәрбиеші-ата-ана деңгейінде жүзеге асырылады.
Фрустрацияға қарсы тұру	басқалардың мінез-құлқына жағымды әсер ету, сабырға келу және ұстау, әлеуметтік қатынастарды позитивті құрылымдау мүмкіндігі. Әрекеттер мен шешімдердің барлық салдарын қабылдауға деген ұмтылыс, топтың немесе жеке тұлғалық ыдырауға қарсы тұру және оңтайлы шешімін таба білу әлеуеті.
Уақытты ұтымды пайдалану	уақытты басқару шеберлігі, өз және басқаның уақыттын барынша тиімді пайдалану. Өз уақыт ресурстарын тиімді бөлу

8 кестенің жалғасы

1	2
	және жедел жоспарлау өнері. Өз уақытын тиімді басқара алатын, қанық және толық өмір сүретін, кәсіби іс-әрекетін ең аз уақыт шығындарымен атқара алатын лидердің мүкіндіктері, тайм менеджмент.
Байсалды бағалау	байсалды бағалауды ерекше жұмсақтыққа, мейірімділікке негізделген әлеует, байсалды бағалау - алынған нәтижеге баланың қалай қол жеткізілгеніне назар аударып, рефлексиялық іс-әрекет дағдысын дамыту арқылы жүріп отырады және тиісті нәтижеге қол жеткізуге бағытталған мотивтің негізі ескеріледі, мектеп жасына дейінгі балаларда кері мінез-құлықтар қалыптаспауы үшін, байсалды бағалау тәрбиешіге, отбасының тәрбиелік әлеуетіне әсер ету арқылы ата-анасын тиімді жаққа бұрып отырудың әдіс-тәсілдерін, жолдарын үйренеді.
Мамандығына пәрменді қызығушылық	кәсіби қызметіне деген энтузиазм, жағымды эмоция, шабыт күйі, көңіл-күйдің әсерінен белгілі бір мақсаттарға жетудегі мотивация, тәрбиеші мамандығын дамыту логикасының көпқырлылығы, мамандығына бейімділік, икемділік, қызығушылықтың жоғары көрсеткіші.

Кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған тәрбиеші лидерліктің белгілі бір стильді ұстана отырып, іс-әрекетінде қарым-қатынас қалыптастыруда, жоғары нәтижеге жетуде шешуші әсер етеді. Жоғарыда келтірілген ғылыми анықтамалармен танысып, психологиялық, педагогикалық идеяларды талдай келе болашақ тәрбиешілердің бірнеше кәсіби лидерлік әлеуетін бөліп көрсетуге болады: болжамдық, стратегиялық мақсат қою; өзгерістерге сезімталдық; өкілеттілік беру; қырағылық; фрустрацияға қарсы тұру; ынтымақтастық; уақытты ұтымды пайдалану; байсалды бағалау; мамандығына пәрменді қызығушылық т.б. (5-сурет)



Сурет 5 - Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің дамытуға бағытталған кәсіби лидерлік әлеуеті.

Кәсіби лидерлік әлеует болашақ тәрбиешінің таңдаған қызметінде жетістікке жетуге мүмкіндіктерінің жоғары деңгейі. Кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған болашақ тәрбиеші жоспарлаған іс-әрекетін байсалды бағалау және оларды орындау үшін күштерін ұтымды бөлу мүмкіндігі. Мамандығының қырсыры мен егжей-тегжейін жетік білу және оған деген шексіз пәрменді қызығушылық жоғары болуы. Кәсіби лидерлік әлеует табыстылыққа жетудің, қоршаған ортаға пайдалы болудың философиясы.

Көптеген жылдар бойы жиналған лидерліктің теориялық-әдіснамалық негіздері ХХ ғасыр бойы әртүрлі өзгерістерге ұшырап, ХХІ ғасырға сұрыпталып жеткен идеялар болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің «кәсіби лидерлік әлеует» ұғымының мәнін, құрылымын, қызметін анықтауға мүмкіндік берді.

1.3 Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың әдіснамалық тұғырлары мен ұстанымдары

Педагогикалық зерттеу үдерісінің объективті және сенімді болуы үшін ғылыми зерттеу әдістері қажет. Зерттеушілер теориялық және практикалық қызметті ұйымдастырудың ұстанымдары мен әдістері жүйесіне, яғни әдіснамаға сүйене зерттеу мәселесінің міндеттерін жүзеге асыруға жағдай жасалады. Лидерлік әдіснамасы әртүрлі салалардағы лидерлік іс-әрекеттің теориялық және практикалық бағыттарын ұйымдастырудың ұстанымдары, әдістері, формалары мен құралдарының, тұғырларының жиынтығы. Әдіснамалық тұғыр зерттеу мәселесін белгілі бір тұрғыдан қарастыру үшін білімнің, дағдылардың, концептуалды аппараттың жиынтығы. Тәрбие мен білімге көзқарас, оларды жіктеу және жүйелеу мәселесі көптеген ғалымдардың зерттеу және кәсіби қызығушылығының тақырыбына айналды. Қазіргі педагогика ғылымында объективті түрде әртүрлі әдіснамалық тұғырлар бар, олардың негізінде педагогикалық теория мен практиканы зерттеу және қайта құру әдістері анықталады. Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудағы зерттеулер мен эксперименттік іс-әрекетте *жекетұлғалық, мотивациялық, іс-әрекеттік, когнитивті және орта* әдіснамалық тұғырларын басшылыққа алдық.

Білім берудегі жекетұлғалық тұғыр идеялары алғаш рет ХІХ ғасырдың аяғында «тұлға педагогикасы» аясында пайда болды. Оның негізгі өкілдері (Г.Гаудиг [191], Э. Линда [192], Э.Вебер [193]) тәрбиенің маңызды міндеті «тәуелсіз жекетұлғаны» дамыту, яғни оның ұстанымына ішкі наразылықты жеңе алатын белсенді, тұлғаны қалыптастыру деп жарияланды.

ХХ ғасырдың 50-жылдарының ортасында гуманистік психологияның негізін қалаушылар А. Маслоу [62, 120-1276.], Х.Хекхаузен [106], К.Р.Роджерс [141] психологияда жекетұлғаға бағытталған тұғырды дамыта отырып, әр адамның туғаннан бастап өзін-өзі толық жүзеге асыруға деген ұмтылысы бар және әр адамға оның барлық мүмкіндіктерін дамыту үшін күш беріледі деп мәлімдеді. Осылайша, адамға «ол өзі болғысы келетін адам болуға»

көмектесетін тұғырларды іздеуге серпін берілді. Олар жекетұлғаны ең жоғары әлеуметтік құндылық ретінде қарастырудан бас тартып, адамның қажеттіліктерін, оның бағдарын, өмірлік мақсаттарын, өзін-өзі танытуға деген ұмтылысын бірінші орынға қояды. Білім беру біртіндеп субъектілердің ішкі эмоционалды танымдық тәжірибесін өзгертетін үдеріс ретінде қарастырыла бастады. Ал, тұлғаның ішкі генезисінің заңдылықтарына сәйкес дамуы үшін жағдай жасау қажеттілігі білім мазмұнына өзгерістер енгізуді талап етті.

XX ғасырдың 60-70 жылдарында пайда болған жекетұлғаның дамуын басқару үдерісі ретінде білім беру идеясы теорияны ізгілендірудегі маңызды қадам болды, сонымен бірге қоғамдағы өзгерістер нені және қалай дамыту керек деген көптеген мәселелерді тудырып, оның жауабын табу міндетін қойды. Қойылған міндеттер жекетұлға түсінігіне қандай мазмұн енгізу керек екенін анықтаудың әртүрлі тұғырларымен анықталады. Сонымен қатар, адамды зерттейтін әрбір ғылым оны жекетұлға ұғымының әртүрлі аспектілеріне назар аударып отырып, өзінің көзқарасымен қарастырады.

Әлеуметтану тұрғысынан алғанда, жекетұлға – әлеуметтік тип, әлеуметтік қатынастардың өнімі және қоғамдық өмірдің субъектісі. Мұнда басты міндет - әлеуметтік қызметте қалыптасатын және дамитын жалпы, кең таралған, тұрақты тұлғалық қасиеттерді зерттеу.

Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудағы тұлғалық тұғырды психологиялық ұстанымын қарастырсақ, жеке көзқарас - барлық сыртқы әсерлерді бұзатын ішкі жағдайлардың жиынтығы ретінде жеке тұлғаны түсіну. Жекетұлға белгілі бір адам, оның білімі, тәжірибесі және оған деген көзқарасы негізінде әлемді өзгерту субъектісі. Психологияда жеке тұлғаның құрылымында ерекшеленетін әлеуеті: бағдарлау, қарым-қатынас және оның моральдық ерекшеліктері.

Психологиядағы тұлға – әлемді белсенді түрде өзгертетін әлеуметтік тұлға ғана емес, сонымен бірге таным субъектісі, Л. И. Божовичтің пікірінше, «өзінің іс-әрекеті мен мінез-құлқын және белгілі бір деңгейде психикалық дамуын басқаруға қабілетті» ақылды тіршілік иесі [194, 676].

Педагогикада ғылымында адамға жекетұлға ретінде қарау, оның жеке қасиеттері, көзқарастары, өз ойлары, арман мүдделері бар екенін түсіну қолдау және дамыту болып табылады. Психологиялық, педагогикалық еңбектерде «жекетұлға» ұғымына тоқталсақ, Д. А. Белухин «жекетұлға – адамның әлеуметтік маңызды белгілерінің тұрақты жүйесі». Сонымен ғалым қатар, «жекетұлға» және «даралық» ұғымдарын ажырата отырып, ол жекетұлғаны адамның жасап жатқан іс-әрекетінің мазмұны мен сапасының көрінісі ретінде, ал, даралықты осы мазмұнды көрсетудің формасы мен тәсілі ретінде қарастырады [195, 636].

Көріп отырғанымыздай, жекетұлға деген не деген сұраққа зерттеушілер әртүрлі жауап береді және олардың жауаптарының әртүрлілігінде және ішінара осы мәселе бойынша пікірлердің айырмашылығында тұлға феноменінің күрделілігі байқалады. Ғылыми еңбектердегі жекетұлғаның анықтамаларының

әрқайсысы (егер ол дамыған теорияға енсе және зерттеулермен қамтамасыз етілсе) оны тұлғаның ғаламдық анықтамасын іздеуде ескеруге лайықты.

«Жекетұлға» ұғымын анықтауға әртүрлі тұғырларды талдау оны түсіндірудің екі нұсқасын - кең және тар мағынада ажыратуға мүмкіндік береді. Кең мағынада «жекетұлға» ұғымы адамның бойындағы әлеуметтік әлеуеттерді сипаттайтын психологиялық қасиеттердің жиынтығын қамтиды. Ол адамның басқа адамдардан ерекшеленетін сипаттамаларының бүкіл қорын қамтиды. Бұл жағдайда жекетұлғаның құрылымдық моделі адам психикасының барлық компоненттерін қамтиды, оларды жеке тұлға құрылымында ұсыну дәрежесі бойынша ажыратады [196, 74-80 бб].

- психиканың әмбебап қасиеттері – түйсіну, қабылдау, ойлау, эмоциялар;
- әлеуметтік-арнайы ерекшеліктер – әлеуметтік көзқарастар, құндылық бағдарлары;
- психиканың жеке-қайталанбас қасиеттері – темперамент, мінез, қабілет.

Жекетұлғаны түсіндіруге одан да кең көзқарасты К.К. Платоновтың әйгілі жекетұлғаның картасынан табуға болады. Онда ол тек қабілеттер, мінез-құлық белгілері, темперамент, барлық психикалық процестердің ерекшеліктері, әлеуметтік және кәсіби бағдар ғана емес, сонымен қатар өткен тәжірибе мен мәдениет деңгейін де енгізген. К.К. Платонов ұсынған жекетұлға құрылымның динамикалық моделінде жекетұлға құрылымын өзара байланысты төрт ішкі жүйеден тұратын белгілі бір жүйе ретінде анықтайды [196]. Әлеуметтік ішкі жүйе, оның ішінде: мүдделер, нанымдар, дүниетаным, идеалдар, ұмтылыстар, қажеттіліктер.

Әлеуметтік-биологиялық ішкі жүйе: оның ішінде білім, дағдылар, әдеттер бар.

Адамның психикалық қасиеттерін қамтитын биосоциалды ішкі жүйе: ерік, сезім, қабылдау, ойлау, сезім, эмоциялар, еске сақтау.

Биологиялық ішкі жүйе: оның ішінде адамның биопсихикалық қасиеттері, мысалы, темперамент, жас және жыныстық ерекшеліктері бар.

Тар мағынада, тұлға көп жағдайда адамның мәнін, оның психикасының табиғатын, әртүрлі зерттеулерде әртүрлі талқыланатыны туралы түсіндіріледі. Кейбір авторлар жекетұлғаны белгілі бір ерекшеліктердің қарапайым тіркесі ретінде түсіндіреді, бірінші кезекке оның бірегейлігі мен қайталанбастығын, әмбебаптылығын қояды.

Е.Н. Степанов тұлғалық-бағдарлық тұғырды педагогикалық қызметтегі әдістемелік бағдар ретінде анықтап, өзара байланысты түсініктер, идеялар және әрекет ету тәсілдері жүйесіне тірек болу арқылы тұлғаның өзін-өзі тану, өзін-өзі көрсету және өзін-өзі жүзеге асыру, өзінің қайталанбас даралығын дамыту үдерістерін қамтамасыз етуі және қолдауы мүмкін. Оның пікірінше, тұлғаға бағдарланған тұғыр студенттермен әрекеттесетін мемлекеттік және қоғамдық институттардың емес, көп жағдайда олардың қызығушылықтары мен қажеттіліктерін қанағаттандыруға бағытталған [197].

Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда жекетұлғалық тұғырды қолдануда әлеуметтік қасиеттеріне сүйене отырып, кәсіби лидерлік

әлеуеттерін дамытуға негізгі күш салынды, нәтижесінде біз және болашақ тәрбиешілердің арасында субъекті-субъектілік қарым-қатынастардың пайда болуына әсер етеді.

Сонымен мектепке дейінгі ұйым тәрбиешісінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға арналған зерттеуімізде жекетұлғалық тұғырды басшылыққа алу олардың қабілеттеріне, бейімділігіне, қызығушылығына, өмірлік тәжірибесіне негізделген оқу-тәрбие іс-әрекетінде өзін толық жүзеге асыруға мүмкіндік береді. Жекетұлғаға бағытталған тұғыр парадигмасында білім беру - ең алдымен болашақ тәрбиешінің кәсіби лидерлік әлеуетінің дамуы, оның өзіне, өзіндік бейнесіне, ерекше даралығына, руханиятына ие болу. Жекетұлғаға бағытталған тұғырға сәйкес жоғары мектеп және кәсіби қалыптасу, өзін-өзі анықтау, өзін-өзі дамыту, өзін-өзі жүзеге асыру үшін қажетті, сондай-ақ тұлғаның шығармашылық белсенділігін дамытуға ықпал ететін жағдайлар жасалуына байланысты болмақ.

Осылайша, жекетұлғалық тұғыр күрделі, көп өлшемді құбылыс ретінде педагогикалық қарым-қатынастың гуманистік ұстанымы ретінде, жоғары оқу орнының білім беру үдерісінде жеке тұлғаның белгілі бір еркіндігі ұстанымы ретінде және ерекше педагогикалық үдеріс ретінде қарастырылуы керек.

Мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту ұстанымдарына сүйенетін маңызды әдіснамалық тұғырлардың бірі – *мотивациялық тұғыр*. Отандық және шетелдік ғалымдардың зерттеулерінде жеке тұлға мен іс-әрекет психологиясының басты мәселелерінің бірі ретінде мотивация мәселесі кеңінен талқыланған. Алғаш рет «мотивация» ұғымын А.Шопенгауэр өзінің еңбектерінің бірінде қолданған. Қазіргі әлемде мотивация лидерлікті дамыту үшін өзекті мәселелердің бірі болып қала бермек. Мотивация адамдарды әрекет етуге және алға қойған мақсаттарына жетуге мәжбүр ететін күш. Сол себепті мотивация болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту үшін көп жұмыс істеуге мәжбүр етіп жетістікке жетелейтін күш [68,124б.]. Сонымен қатар мотивация олардың мінез-құлқының көптеген аспектілерін қалыптастыратын, белгілі бір әрекеттерді орындауға әсері мол мотив деп айтуға болады. Демек, мотивтің әсерін біз тек сырттан ғана емес, сонымен бірге жанама түрде, барлық басқа себептер сияқты, ішкі түрткі немесе ішкі ұмтылысы жағынан мотивация ретінде білеміз. Осыдан болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың маңызды ұстаным шығады: мотивация – ішкі түрткі ретінде көрінетін себеп.

Соңғы жылдары мотивация мәселесі әр сала бойынша ғалымдардың қызығушылық арттырып келеді (Л. И. Божович [194], Л. С. Выготский [198], А. Н. Леонтьев [199], Б.Г. Ананьев [200], В.Г. Асеев [201], А.Г. Асмолов [202], В.К. Вилюнас [203], В.В. Давыдов [204], Б.И. Додонов [205], В.И. Ковалев [206], Ю. Н. Кулюткин [207] және т. б.).

Мотивация тұлғаның әлеуметтенуі, білім алу, даму үдерісінде қалыптасады. Мотив пен мотивация – бір-бірімен байланысты екі ұғым, олардың мағынасы бірдей емес. Мотивация іс-әрекеттің мақсаттылығын, белгілі бір мақсатқа жетуге бағытталған тұтас іс-әрекеттің ұйымдастырылуы

мен тұрақтылығын түсіндіреді. Бірақ мотив және мотивация бірін – бірі толықтырып отырады.

Мотив - себеп, ал мотивация – күш, бізді өз іс-әрекеттерімізді орындауға мәжбүр ететін және біздің ойларымыз бен эмоцияларымыздың нәтижесі, мақсатқа жетудегі ішкі түрткі және ұмтылысы. Ішкі және сыртқы мотивтер нақты ажыратылмаған, өйткені әртүрлі жағдайларда олар ішкі және сыртқы себептерге байланысты пайда болуы мүмкін. Сондықтан болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту үшін мотивацияның осы екі түрінің болуы туралы білу өте маңызды, өйткені оны тек сыртқы мотивтерге сүйене отырып тиімді басқаруға болады, бірақ сонымен бірге белгілі бір ішкі мотивтердің пайда болуы мүмкін екенін ескеру қажет. Осылайша, мотив пен мотивацияны ұғымдары арасындағы айырмашылықты түсіну болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда нақты бір нәрсені қалай және не үшін шешуді түсіну үшін маңызды. Б.Ф. Ломов мотивацияны жеке тұлғаның жүйелік факторларына жатқызады және мотивация - бұл терең жеке білім; мотивсіз әрекет болмайды, сондықтан мотив іс-әрекеттің ажырамас құрылымдық бөлігі болып табылады [208].

Г. Олпорт мотивтер - жеке тұлғаның мүдделерін қанағаттандыру нәтижесінде жойылмайды, керісінше, шешілмеген қысымдар жеке тұлғаның мүдделер жүйесінің кеңеюіне әкелетін, «ашық жүйе» ретінде дамуының үздіксіз процесін анықтайтын шиеленіс жағдайын күшейтеді. Тұлға әлемге өзінің іс-әрекеті арқылы ашық, «ол үнемі әлемнен бір нәрсе алады және оған бір нәрсе береді» [75,63б.]. Г.Олпорттың пікірінше, өзіндегі органикалық қажеттіліктерді бағындыратын, жаңа мотивтерді қалыптастыру жолдарының бірі құралды мақсатқа айналдыру. Адам үшін алдымен мақсатқа жетудің құралы ретінде әрекет еткен іс-әрекет өздігінен қызығушылық тудыра бастайды және өзінің қозғаушы күшіне ие болады [75, 168 б.]. Г. Олпорт жеке тұлғаның психологиясын инстинктивті мінез-құлықтың психологиясы ретінде түсіндіреді; бастапқы ынталандыру күштерінің түріне қарамастан, олар жетілу барысында мотивтер жүйесіне толығымен айналады. Осылайша, мотивтер іс-әрекеттің ішкі құрылымын дамытудың нәтижесі болып табылады. Осыған байланысты Л. И. Анцыферова іс-әрекеттің өзін-өзі дамытуы жаңа мотивтердің қайнар көздерін тудыратынын және олардың негізгісі - адамды оған жаңа талаптар қоятын әлеуметтік-практикалық қатынастардың жаңа жүйесіне қосу; жаңа мотивтердің пайда болуының маңызды тұғыры - бұл мақсаттарды құралдарға айналдыру үдерісі болып табылады [210].

Білім және ғылым энциклопедиялық сөздігінде: мотивация (уәж, дәлел деп аударылған) – 1) қандай да бір әрекетке түрткі болатын, қозғау салатын себеп; бір нәрсенің пайдасы үшін дәлел; 2) адамның іс-әрекетінің, қандай да бір мінез-құлқының субъективті дәлелі (саналы немесе санадан тыс); адамның қандай да бір әрекет тәсілін таңдауы мен жүзеге асыруына тікелей түрткі болатын психикалық құбылыс; 3) (оқытуда) оқушының оқу әрекетіне немесе оның жекелеген жақтарына бағыттылығы мен қандай да бір қажетін қанағаттандыруға деген ішкі қатынасына байланысты ниеті [211].

Жоғары мотивтерде – даму мотивтерінде – төмендетуге емес, шиеленісті ұстап тұруға, тепе-теңдікті бұзуға тырысатын жеке даму көздері бар. Жеке тұлғаның не екенін түсіну үшін болашақта оның не болуы мүмкін екенін шешу керек. Өйткені, жеке тұлғаның әрбір жағдайы әлеуетті мүмкіндіктерге бағытталған. Л.И. Анцыферова атап өткендей, бұл ұстаным Л.С. Выготскийдің проксимальды даму аймағы туралы идеясына ұқсас.

Мотивацияны зерттеудің бағыттарын анықтауға көптеген талпыныстар жасалған. Психологияда мотивтер іс-әрекеттің ішкі детерминанттары ретінде анықталады. Е.В. Шорохова «Мотивтер – адамның іс-әрекетінің нақты қозғалтқыштары, мінез-құлықтың күшті реттегіштері, ынталандырушы ретінде әрекет етеді» деген [212].

Мотивацияны классификациясына сәйкес әлеуметтік және биологиялық критерийлер бойынша жіктей аламыз

Материалдық мотивация - байлыққа ұмтылу, өмірдің жоғары деңгейі-жеке табыс деңгейіне, оның құрылымына, ұйым мен қоғамдағы кірістердің саралануына, ұйымда қолданылатын материалдық ынталандыру жүйесінің тиімділігіне байланысты.

Еңбек мотивациясы - тікелей жұмыс, оның мазмұны, жағдайлары, еңбек үдерісін ұйымдастыру, басқару, еңбек режимі арқылы туындайтын адамның ішкі мотивациясы, оның жұмысымен байланысты мінез-құлқының ішкі қозғаушы күштерінің жиынтығы.

Мәртебелік мотивация – адамның жоғары лауазымға ие болуға, күрделі және жауапты жұмысты орындауға, ұйымның беделді, әлеуметтік маңызды салаларында жұмыс істеуге деген ұмтылысымен байланысты мінез-құлқының ішкі қозғаушы күші. Сонымен қатар, адамға ұжымдағы лидерлікке деген ұмтылыс, жоғары бейресми мәртебе, сондай-ақ танымал маман болуға, беделге ие болуға деген ұмтылыс тән болуы мүмкін.

Нормативтік мотивация – адамның идеологиялық және психологиялық әсер ету арқылы белгілі бір мінез-құлыққа шақыруы: сендіру, ұсыныс, ақпараттандыру, психологиялық әсер және т. б.

Мәжбүрлі ынталандыру билікті пайдалануға және тиісті талаптарды орындамаған жағдайда қызметкердің қажеттіліктерін қанағаттандырмау қаупіне негізделген.

Мотивация – тұлғаның іс-әрекетінің мазмұнын, бағыттылығы мен сипатын, оның тәртібін анықтайтын, ниеттердің жиынтығы, ішкі түрткі, қозғаушы күш [211, 1256].

Стимул – жеке тұлғаға емес, сыртқы жағдайларға әсер ету, белгілі бір іс-әрекетке итермелейтін жеңілдіктер немесе сыйақы арқылы ынталандыру. [22, 232], (9-кесте).

Кесте 9 - Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту үшін маңызды стимул және мотивация ұғымдарының ажырату мақсатында төмендегі критерийлерін ұсынамыз

Критерийлері	Мотивация (лат. <i>movēre</i> – қозғаушы күш)	Стимул (лат. <i>stimulus</i> – ынталандыру)
Тиесілілігі	Анықталған тұлға.	Ортақ белгімен біріктірілген адамдар тобы.
Мазмұны	Тек жағымды, себебі көп жағдайда тұлғаның өзімен анықталады.	Жағымды және жағымсыз түрде көрінеді.
Бағытталуы	Орындаушы әрекет жасауға мүдделі	Көбіне қоршаған ортаның әсер етуі.
Мақсат	Қалауды немесе қажеттілікті қанағаттандыру.	Әсер ету әдісі.
Қолданылуы	Мақсатқа жеткенше	Тоқтатылғанға дейін

Психологияда мотивацияны зерттеу әртүрлі теориялық және әдіснамалық негіздерге сүйене отырып жүргізіледі. В.Г. Асеев жеке тұлғаның дамуының қозғаушы күші ретінде ақауды жөндеуге деген ұмтылысын сипаттайды; необихевиористік тұжырымдамалар қажеттіліктердің қысымын азайту идеясын қолданады [201]. А.Г.Асмолов мотивацияны зерттеудің үш тұғырын анықтайды: біріншісі тепе-теңдікке ұмтылу принципін, екіншісі – стресске деген ұмтылысты, үшіншісі-жеке тұлғаның өзін-өзі дамыту принципін жүзеге асырады. Тепе-теңдікке ұмтылу принципі психоанализ, необихевиоризм, когнитивтік психология өкілдерімен бөлінеді [202, 79-84бб.].

Жеке адам психологиясы үшін К. Левин теориясында мотивацияның қайнар көзі ішкі түрткі жүйесі болып саналады. Ішкі түрткі ұмтылысы жекетұлғалық ұстаным тұғырына негізделген [216]. Мінез-құлық мотивациясы (необихевиоризм, фрейдизм, гештальтизм, персонализм).

Туа біткен қажеттіліктер, дененің мотивтері сияқты ұғымдар адамның мотивациялық саласының құрылымын ашпайды және оның мотивтерінің иерархиялық жүйесіндегі күрделі қатынастарды көрсетпейді [219].

А. Маслоудың жекетұлғаның өзін-өзі белсенділеу туралы тұжырымдамасы оның дамуының ішкі көзі ретінде және Г. Олпорттың жеке тұлға теориясында негізгі қозғаушы күш жеке тұлғаның өзін-өзі жүзеге асыру тенденциясы болып табылады. Осыған орай (А. Маслоу [62], Г.Олпорт [75], Дж. Гилфорд [218], Р.Кеттел [219] және т.б.) көптеген ғалымдардың мотивация мәселесін жеке тұлғаның тұтастай ерекшеліктерін талдау арқылы қарастырғанын байқаймыз. Лидерлікке байланысты мотивациялық теориялардың дамуына А.Маслоудың жұмысы айтарлықтай әсер етті, оның 1954 жылғы «Мотивация және тұлға» кітабында адамның мотивациялық табиғатына қатысты келесідей болжамдар жасады:

- адамдар үнемі белгілі бір қажеттіліктерді сезінеді;
- қажеттіліктердің жағдайы немесе қанағаттанбаушылық сезімі адамды әрекетке итермелейді;
- қажеттіліктер төменгі деңгейдегі қарапайым қажеттіліктермен және жоғары тәртіптегі қажеттіліктермен иерархияны құрайды.

Ол бес негізгі қажеттіліктен тұратын базалық қажеттіліктердің иерархиялық үлгісін ұсынды:

А. Маслоу 5 деңгейлік қажеттілік атап көрсетті:

Физиологиялық: аштық, шөл, жыныстық қатынасқа талпыныс және т.б.

Қауіпсіздік: өмір сүруге қауіпсіздік, комфорт, өмір сүру жағдайларының тұрақтылығы.

Әлеуметтік: әлеуметтік байланыс, тілдесу, коммуникация, басқаға және өзіне көңіл бөлу, бірге жұмыс істеу.

Абыройлық: өзіне құрмет, сырт адамдардан құрметке ие болу, басқалар мойындап абыройлы болу, табысқа жету мен жоғары баға алу, қызметте өсу.

Руханилық: тану, өзін орнын табу, өзіндік сипаттау, өзін өзі тану [62].

А. Маслоудың мотивациялық идеясын талдай келе барлық адамдар үшін ортақ заңдылықтар бар, ол қарапайым іргелі физиологиялық қажеттіліктердің төменгі сатысынан бастап және адамның жоғары рухани қажеттілігі болып табылатын өзін-өзі жүзеге асыру қажеттігіне дейін көтере отырып, қажеттіліктің символдық сатылары бойынша көтерілуге итермелейтін көреміз. Осыған орай мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда мотивациялық тұғырды басшылыққа алу біздің ойымызша:

- жаңа білім алу және білімді болуға ықпал етеді (танымдық мотивтер);
- парызды, жауапкершілікті, оқытудың әлеуметтік маңыздылығын түсінуді, қоғамға пайда әкелуге септігін тигізеді (кең әлеуметтік мотивтер);
- жеке тұлғаның қоғамда өзін-өзі көрсетуге, өзінің әлеуметтік мәртебесін ілім арқылы бекітуге деген ұмтылысын арттырады;
- перспективалы және қызықты жұмысқа орналасу мүмкіндіктерін кеңейтуге ықпал етеді (кәсіби-құндылық мотивтері);
- оқудан ләззат алу, жасырын қабілеттері мен таланттарын ашуға септігін тигізеді (эстетикалық мотивтер);
- өзінің интеллектуалды деңгейін және жаңа таныстарын арттыру арқылы қарым-қатынас шеңберін кеңейту (коммуникативтік мотивтер).

Мотивациялық тұғырмен қатар болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда *іс-әрекеттік тұғыр* белгілі нәтижеге қол жеткізуге мүмкіндік береді.

Психологиялық сөздікте с-әрекет – қоршаған ортаға адамның қарым-қатынас тәсілі, адам шығармашылықпен табиғатты қайта өзгертеді, сол арқылы өзін-өзі іскер субъект ретінде көрсетіп, ал олардың меңгерілетін табиғат құбылыстарын – өзінің қызметін объектісіне айналдыратын үдеріс. Әрбір әрекетке сәйкес келетін өзіндік жеке мақсаты немесе міндеттері бар ең кіші бірліктерінен тұрады. Оған мақсат, себеп, тәсілдер, шарттар және нәтиже кіреді делінген [215].

Іс-әрекет нақты ғылымдардың да, философияның да рефлексиясының нысаны болып табылады. Іс-әрекет ұғымы алғаш рет ХІХ ғасырда, неміс классикалық философиясында қолданылды. Г. Ф. Гегель «мақсат – іс-әрекет - материал» ретінде қарастырып, сипаттамасын берді. Мысалы,

- іс-әрекет – бастапқы мақсатты (объективті, бірақ идеалды) материалға (объективті, бірақ нақты) жүзеге асырушы;

іс-әрекет – бұл мақсатты іске асыру, идеалды материалға айналдыру үдерісі [220].

Іс-әрекет тұғырын зерттеу С.Л. Рубинштейн мен А. Н. Леонтьевтің есімдерімен тығыз байланысты. Олардың пікірінше, сана іс-әрекетті емес, керісінше, іс-әрекет сананы анықтайды. Іс-әрекетті психология пәні ретінде танудың алғашқы қадамын 1922 жылы С.Л. Рубинштейн жасаған. Ол психикадағы іс-әрекетті түсіндірудің негізін қалады. Психологиядағы

іс-әрекет тұғырын зерттеуді шартты түрде үш бағытқа бөлуге болады:

1) Л. С. Выготский [198] жасаған психиканың дамуындағы белгілік-символдық бағыт); 2) іс-әрекет жеке зерттеу пәні ретінде (А.Н.Леонтьев [199]). 3) «Іс-әрекет» философиялық категориясынан психологиялық ұғымға ауыстырудың басымдығы С.Л. Рубинштейнге тиесілі. Тұлғалық бағыттылық оған сәйкес жеке тұлға іс-әрекетте қалыптасады (С. Л.Рубинштейн [221]).

Сонымен бірге іс-әрекет тұғырының негізін салушы А.Н. Леонтьев жеке тұлғаны талдау үшін негіз ретінде іс-әрекет санатын енгізген. Бір жағынан, А. Н. Леонтьевтің іс-әрекеттік көзқарасы лидерлік институты мен осы лидерлікті жүзеге асырылатын орта арасындағы байланысты анықтауға бағытталған. Екінші жағынан топтың мақсаттары, міндеттері және құрамы сияқты ішкі сипаттамаларына назар аударады. А.Н. Леонтьев әзірлеген тұжырымдамалық модель тұрғысынан іс-әрекетті «өзінің ішкі ауысуы мен түрленуі, дамуы бар жүйе» деп түсіндіріледі [199,656]. Алайда, А.Н. Леонтьев атап өткендей, адамның өмірлік белсенділігінің барлық көріністерін іс-әрекетке жатқызуға болмайды. Шынайы іс-әрекет әрқашан шындықты өзгертумен байланысты. Педагогикада негізгі, жетекші іс-әрекет түрі ретінде ойын, оқу және еңбек болып саналады. Ал, психологияда келесі компоненттерден тұратын қызмет құрылымы қабылданған: қажеттілік - мотив – міндет - құралдар (мәселені шешу) әрекеттер – операциялар деп қарастырылады.

Іс-әрекетте психикалық үдерістердің дамуы жүреді. Көптеген зерттеулер жеке психикалық процеске назар аударудың маңызы жоқ екенін дәлелдеді. Ал, танымдық процестерді (қабылдау, зейін, ойлау, есте сақтау, қиял) ғана емес, сонымен қатар қажеттіліктерді, мотивтерді, эмоцияларды, ерік-жігерді де қамтитын тұтас іс-әрекетті ұйымдастырудың маңызы зор.

Ішкі жағынан жүретін рухани даму, сана және оның құрылымының өзгермейтіндігі туралы бұрыннан қалыптасқан пікірге Л.С.Выготскийдің тұжырымдайтын ұстанымы қайшы келді. Оның пікірінше, оқу үдерісінде білім алушының санасында түбегейлі өзгеріс болады, оның бүкіл психикалық іс-әрекеті қайта құрылады және өзгереді. «Педагогикалық белгілі бір жастағы тұлғаға тән дайын психологиялық мүмкіндіктерді ғана пайдаланбайды және оның санасына бір немесе басқа мазмұн енгізіп қана қоймайды, сонымен қатар оның санасының жаңа ерекшеліктерін жасайды». Іс-әрекет тұғыры Л.С. Выготскийдің және оның мектебінің білім алушыларының көзқарастарының негізгі ұстанымы болды [198, 726].

Ғылыми зерттеу жұмыстарын талдай келе көптеген ғалымдар лидерлікті іс-әрекеттің ерекше түрі ретінде қарастырғандарын көруге болады. Өйткені онда осы психологиялық құрылымның барлық компоненттері бар. Лидерлік құрылымын іс-әрекет ретінде білмей, оның қалыптасуы мен дамуын

басқарудың тұжырымдамалық модельдерін құру мүмкін емес. Лидер басқа адамдармен өзара әрекеттесудің белгілі бір әдісін игеру арқылы белгілі бір іс-әрекет түрі игеріледі, басқалардың көмегімен тұлға өзін-өзі тұлға ретінде жүзеге асырудың мағынасы мен тілегін алады. Демек болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту үдерісінде бірлескен оқу іс-әрекеті туындайды, яғни біртұтас семантикалық өрістің қалыптасуын қамтамасыз ететін бірқатар кезеңдерден өтетін белгілі бір қауымдастық. Бұл әсіресе бірлескен өнімді іс-әрекетте, шығармашылық міндеттерді бірлесіп шешуде сәтті болады. В. Я. Ляудистің пікірінше, бірлескен оқу іс-әрекеті мақсатты қалыптастыру, мағынаны қалыптастыру үдерістерін жандандыруды қамтамасыз етеді. Осыған орай оқу іс-әрекетінің жетістігінің және сонымен бірге болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда маңызды жеке өсуінің басты шарты болып табылады.

Жоғары оқу орнында болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби әлеуетін дамыту үрдісінде іс-әрекеттік тұғырды жүзеге асыра отырып, төмендегі нәтижедерге қол жеткіземіз:

- өзін-өзі дамытуға және үздіксіз білім алуға дайындығын дамыту;
- белсенді оқу-танымдық қызметін арттыру;
- әлемді, қоршаған ортаны, ғылым мен мәдениетті, таным тәсілдерін игереді және жеке қасиеттерін жетілдіреді [222].

Сонымен *іс – әрекет* арқылы болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту қоршаған шындыққа белсенді қатынасының көрінуінің маңызды формасы ретінде анықталады.

Білім берудегі іс-әрекет тұғыры білім беру технологияларының немесе әдістердің жиынтығы емес. Бұл білім беру философиясы, яғни әдіснамалық білік, дағдыларды жинақтауы емес, тұлғаның қалыптасуы, оның пәндік әлемдегі тұлғаның іс-әрекеті үдерісінде өзін-өзі қалыптастыруы болып табылады. Демек, болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту олардың шығармашылық ізденісімен, белсенділігімен байланысты болмақ.

Іс-әрекет тұғырының педагогикадағы негізгі ұстанымы келесідей: тұлғаның санасындағы, психикасындағы, ойлауындағы кез-келген (педагогикалық тұрғыдан анықталған) өзгерістердің бірден-бір себебі тек оның іс-әрекеті арқылы жүзеге асады деген тұжырым жасауымызға мүмкіндік береді.

Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту олардың әлеуметтену ортасының әлеуетінің күшін, мүмкіндігін, әсерін есепке алмай жүзеге асыру үдерісі тиімді болмайды. Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда тиімді және жоғары дәрежеге жетуге ықпал ететін әлеуметтік ортасы мемлекеттік құрылым – жоғары оқу орны. Сондықтан біз өз зерттеуіміздің ұстанымдарына сүйенетін маңызды әдіснамалық тәсілдердің бірі – *орта тұғырын* басшылыққа алдық.

Мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби қызметінде маңызды дене, ақыл-ой, эстетикалық, адамгершілік, рухани, зияткерліктің қалыптасуы үшін теориялық және практикалық біліммен қамтамасыз ететін ортасы кәсіби лидерлік әлеуетінің дамуына жағдай жасалады. Орта ұғымы кең және тар

мағынада қолданылады. Кең мағынада әлеуметтік әлем, яғни қоғамның әлеуметтік мәдениеті, ал тар мағынада болашақ тәрбиешілердің жақын және тығыз әрекеттесу ортасы. Болашақ тәрбиешілердің жақын және тығыз әрекеттесу ортасы жоғары оқу орны. Демек жоғары оқу орнының білім беру ортасы мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің лидерлік әлеуетін дамыту дамыту үдерісінің тиімділігінің шарты ретінде.

Қазіргі қоғамның әлеуметтік тапсырысы бойынша бәсекеге қабілетті, үздіксіз өзін-өзі дамытуға және өзін-өзі жетілдіруге бағытталған кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған маман сұранысқа ие. Кәсіби лидерлік әлеуетті дамыту үдерісі үздіксіз өзін-өзі өзгерту, кәсіби жетілуді саналы басқару бойынша болашақ тәрбиешінің мақсатты іс-әрекеті үдерісі; өмірлік қатынастарға сәйкес мақсаттарды, жолдар мен өзін-өзі жетілдіру құралдарын таңдауы. Тәжірибе көрсеткендей, қазіргі заманғы талаптар деңгейінде болу үшін болашақ тәрбиешілерді арнайы ұйымдастырылған жоғары оқу орнының оқу-тәрбие үдерісімен шектелмей, сонымен бірге үздіксіз даму үдерісіне түсетін іс-әрекеттер жүйесін құрайтын белгілі бір жағдайлар болуы керек.

Сондай жағдайлардың бірі мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға тиімді және пәрменді ықпал ететін дамытушы ортасы клуб жұмыстарын ұйымдастыру. Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға арналған іс-әрекеттердің әртүрлі көздерін табу үшін ұйымдастырылған клуб жұмыстарын дамытушы ортаның тиімділік шарттарының біріне жатқызуға болады. Әлеуметтанушы К.Манхайм жоғары оқу орнында білім беру дамытушы орта ретінде «... мінез-құлыққа әсер ететін ең күшті әлеуметтік факторлардың бірі, сондықтан біз оны қалаймыз ба, жоқ па, әрқашан әлеуметтік мақсаттарға қызмет етеді және саналы түрде жеке тұлғаның белгілі бір түрлерін қалыптастыруға бағытталған» деген [225].

Жоғары оқу орнының білім беру үдерісі жан-жақты ұйымдастырылған дамытушы ортасын құру арқылы болашақ тәрбиешілердің өркениеттің тұрақты даму кезеңіне өтуіне белсенді әсер етіп, кәсіби лидерлік әлеуетінің дамуына ықпал етеді. Осыған орай болашақ тәрбиешілердің жан-жақты білім алу үдерісін қамтамасыз етіп, кәсіби лидерлік әлеуетінің дамуына жағымды жағдай жасайтын дамытушы ортасын құру маңызды мүмкіндіктердің бірі болып табылады. Сонымен жоғары оқу орнының дамытушы ортасының негізгі мақсаты – болашақ тәрбиешілерге өзін-өзі ашуға ықпал ете отырып, кәсіби бағытта лидерлік әлеуетін дамыту. Себебі болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілері жоғары оқу орнының білім беру ортасының мүмкіндіктерін неғұрлым көп және толық пайдаланса, олардың кәсіби дамуы неғұрлым белсенді болмақ. Демек болашақ тәрбиешінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға мүмкіндік беретін дамытушы ортаның өнімі болып табылады. Сондықтан болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда орта тұғырларын қарастыру біздің негізгі міндеттеріміздің бірі болмақ.

XX ғасырдың бірінші жартысында тұлғаның қалыптасуы мен дамуына күрделі ықпалы бар *орта* мәселесін педагогика саласында зерттеуге елеулі көңіл бөліне бастады. Педагогика мен психология саласында тұлға дамуында

орта тұғырының алатын рөлі туралы көзқарас ХХ ғасырдың 90-жылдарының басынан бастап белсенді дами бастады.

Білім философиясы мен психология және педагогика ғылымында *орта тұғырын* кәсіби лидерлік әлеуетті дамытудың маңызды факторларының бірі ретінде қарастырамыз (10-кесте).

Кесте 10 - Педагогика ғылымындағы орта тұғырының дамуы

Даму кезеңдері	Жылдары	Зерттеу аспектісі, негізгі ұғымдар	Ортаны сипаттаудағы басым бағыттылық	Ортаны қарастыратын білім беру функциясы
I	1920-1990 жылдар аралығында	Орта тәрбие факторы ретінде, тәрбиелеуші орта	заттық-мазмұндық ұстанымы	бейімдеушілік
II	1990-2000 жылдар аралығында	Орта білім беру факторы ретінде, білім беру ортасы	функционалды ұстанымы	дамытушылық
III	2000 жылдардан бастап	Орта адамның мәдениетке кіруінің шарты ретінде	экологиялық ұстанымы	мәдени шығармашылы

Орта тұғыры педагогикадағы жаңа жеке белсенділік парадигмасының ерекшеліктерін көрсетеді. Гуманистік, мәдениеттану, синергетикалық көзқарастарда қалыптасқан жаңа білім беру бағдарларын белсенді дамыту олардағы принциптерді жүзеге асыру жолдарын анықтайды. Бұл, біздің ойымызша, қоршаған ортаға көзқарастың пайда болуымен байланысты. Ю. С. Мануйлова [167], В.А. Ясвин [226], С.Ф. Сергеев [227] еңбектері көрсеткендей, оқу-тәрбие үдерісінде қоршаған ортаны игеру мен рационализациялау және пайдалану мүмкіндіктері өте үлкен. Алайда, педагогикалық зерттеулердегі білім беру жүйелерін қоршаған ортаны ұйымдастыру мәселелеріне жүгіну осы кезеңде негізінен әдіснамалық сипатқа ие екенін атап өткен жөн.

Әлеуметтік орта мәселесін қарастырған кезде адамның әлемге деген қарым-қатынасындағы жетекші рөл оның басқа адамдармен өз-ара байланысы жатады. Адам үшін қоршаған орта - қарым-қатынаста, өзара әрекеттестікте, өзара байланыста және басқа үдерістерде болатын коммуникациялық әлем. Қоғамда адамдардың арасындағы коммуникация өзара төзімділік пен ынтымақтастық қатынастарында дами алады жағымды және жағымсыз, басқару және бағыну, қамқорлық немесе немқұрайлылық т.с.с. [228].

Психологиялық-педагогикалық тұрғыдан алғанда қоршаған ортаның жеке даму мүмкіндіктерін қарастыру перспективалы болып табылады. Орта тұғырының ерекшелігі, ол әлеуметтік қатынастардың кең жүйесінде өсіп келе жатқан адаммен болатын барлық маңызды үдерістерді біріктіреді: өсу, бейімделу, әлеуметтену, тәрбиелеу, білім беру, дамыту т.с.с.

Психология, педагогика ғылымында орта тұғыры: *білім беру ортасы; тәрбие орта; оқыту орта; дамытушы орта; мәдени орта; бейімделген білім беру ортасы; педагогикалық орта, әлеуметтік орта* ұғымдарымен

анықталады. Аталған ұғымдардың әрқайсысы тұлғаның жетілуінің жан-жақты сипаттайтын элементтердің тізімін қамтитын нақты құбылыс болып табылады. Демек педагогикалық тұрғыдан алғанда, орта тұғыры жоғарыда аталған барлық үдерістерді қамту барысында, болашақ тәрбиешілердің биосоциалдық тұтастығын қамтамасыз ете отырып, кәсіби лидерлік әлеуетінің дамуына жағдай жасайды. Орта тұғырының бұл ерекшеліктерін болашақ тәрбиешілердің лидерлік әлеуетін дамытудың интергративті қызметі ретінде анықтауға болады. Интегративті қызмет институционалды нормалардың, ережелердің, жүйелердің әсерінен болатын әлеуметтік топтар мүшелерінің бірігуі, өзара тәуелділігі және өзара жауап беру үдерісі. Демек кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған мектепке дейінгі ұйым тәрбиешісі жоғары оқу орнының білім беру ортасының субъектісі.

Субъект басқа субъект үшін қоршаған ортаның элементі ретінде әрекет етеді, оған қарым-қатынасы мен іс-әрекеті әсер етеді.

Д. Ж. Маркович және т.б. ғалымдар «біздің әрқайсымыз, көрінуімізге байланысты адам мен қоршаған ортамыз, бір адамның екіншісінің қоршаған ортасының бөлігі ретінде маңызды болуының нәтижесінде әлеуметтік (қоғамдық) мінез-құлық пайда болады» [229] деген пікірде. Демек болашақ тәрбиешілердің мінез-құлқына әлеуметтік ортаның әсерін, сондай-ақ олардың мінез-құлқының әлеуметтік ортаға әсерін зерттеу өте маңызды. Сондықтан жоғары оқу орнының білім беру ортасында өз ара және оқытушылармен әрекеттесу үдерісіне ену, білімдері, тәжірибелері, қабілеттері мен мүмкіндіктері арқылы болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетінің дамуына тиімді ықпал ете алады.

Ю.С.Мануйлов орта тұғырының тұжырымдамалық бөлігі оның семантикасы болып табылатынын айтып, бірнеше ережелерін ұсынынады:

- делдал болу дегеніміз – бір нәрсені ынталандыру, көмектесу, мүмкіндік беру, тудыру;

- қоршаған орта тұлғаға бірінші және екінші ретті мүмкіндіктер спектрімен делдал болады: бірінші ретті орта ойлануға, бәсекелесуге, біреумен сөйлесуге және т. б. мүмкіндік беретін іс-шаралар мүмкіндіктерін ұсынады.; ал, екінші реттегі орта бір нәрсеге ие болуға және қабілетті болуға мүмкіндік береді (спорттық дәреже, моральдық санасы және т. б.);

- орта тұлғаны қалыптастырушы құралы ретінде (сақтандыру, әлеуметтік жағдайын көтеру, еркіндік, мүмкіндік беру немесе керісінше әсер етіп, мүмкіндіктерді шектейді т.с.с.). Сонымен қатар орта тәрбиедегі жеке тұлғаны анықтайтын фактор болғандықтан, орта тұғырының нәтижесі тұлға қалыптастыру болып табылады [168, 956].

Педагогика ғылымында *орта* тұғыры шығармашылық өрістің ұйымдастырылған кеңістігінде зияткерлік, арнайы, креативтілік қабілеттерін дамытудың психологиялық-педагогикалық жағдайларының кешенін білдіреді. Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің жоғары оқу орнының білім беру ортасына бейімделуі, кәсіби лидерлік әлеуеттің дамуыны ықпалы зор. Сондықтан мектепке дейінгі ұйым тәрбиешісінің кәсіби лидерлік әлеуетін

дамытуда орта тұғыры білім беру кеңістігін зерттеу мен құрудың әдіснамалық негізі болып табылады.

Сонымен орта тұғыры болашақ тәрбиешілердің қабілеттерін ашуға бағытталып, төмендегідей кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға жағдай жасайды:

- зияткерлік қабілеттер (білім беру әлеуеті);
- шығармашылық қабілеттер (шығармашылық әлеует);
- ынтымақтастық және өзара әрекеттесу қабілеті (коммуникативтік әлеует);
- жалпыадамзаттық құндылықтарды қабылдау қабілеті (адамгершілік әлеует);
- жұмыс қабілеттілігі (психофизиологиялық әлеует);
- кәсіби білімді, іскерлікті және дағдыларды игеру қабілеті (біліктілік әлеуеті)
- білім беру әлеуеті: яғни кәсіби саладағы құндылық бағдарлары, мамандық туралы түсінік және оны игерудің әлеуметтік көзқарастары;
- кәсіби құзыреттілік, зияткерлік, өзін-өзі тәрбиелеу қабілеті, психологиялық сауаттылық;
- шығармашылық әлеуетімен: яғни бастамашылдығымен, креативтілігімен, әлеуметтік белсенділігімен, табандылығымен, ұйымдастырушылық қасиеттерімен ерекшеленеді;
- коммуникативті әлеуеті, т. е. ашықтығымен, эмпатия, мейіріммен, толерантылық, әдеп, сезімі, ынтымақтастық;
- адамгершілік әлеуетімен: адалдықпен, жауапкершілікпен, өзінің мінез-құлқын реттеумен, өз мүмкіндіктерін түсінумен, рухани және жалпы мәдениетімен, азаматтығымен, патриотизмімен ерекшеленеді;
- психофизиологиялық әлеуеті: тәуелсіздік, ұтқырлық, икемділік, тәртіп, табандылық, өзін-өзі бағалау;
- біліктілік әлеуеті: яғни өзіне деген сенімділік, кәсіпкерлік, бәсекеге қабілеттілік, интеллектуалды жетілу (дамыған танымдық қызығушылықтар, мәселенің сындарлы шешімін таба білу, сыни ойлау).

Сонымен қатар орта тұғырын зерттеу арқылы болашақ тәрбиешілердің өзін-өзі анықтауға, өзін-өзі танытуға, өзін-өзі жүзеге асыруға және әлеуметтік белсенді тұлға ретінде өзін-өзі жетілдіруге және дамытуға мүмкіндік беретін тиімді әдіс-тәсілдерін, жолдарын, формалары мен құралдарын қарастыруға болады. Осылайша орта тұғыры болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту үдерісінің тиімділігін анықтап, қазіргі заманау мектепке дейінгі ұйым үшін мамандарды белсенді субъектілер ретінде дайындауға ықпал етеді.

Көптеген ғылыми еңбектерді талдау, кәсіби лидерлік әлеуетті дамыту әдіснамасының *когнитивті тұғырына* ерекше назар аудартады. Когнитивті тұғырды құрушылар Р.Л. Солсо [230], Дж. Брунер [234] және т.б. ғалымдар идеялары келесі ережелерге негізделеді:

- ойлауды дамыту тілді меңгеру үдерісінің ажырамас бөлігі болып табылады. Тілді оқыту тек тіл бірліктері мен ережелерін қабылдау мен механикалық жаттауға негізделмеуі керек. Тұлғаға бағдарлануды жүзеге асыру

үшін жағдайлар жасалған кезде зерттелетін құбылыстардың мәнін білудің белсенді үдерісіне қатысуы керек;

- тұлғаның жеке қызығушылықтары мен ерекшеліктерін ескеру қажет оқыту үдерісінің белсенді қатысушылары болуы тиіс;

- оқу үдерісі тек жеке ғана емес, сонымен бірге әлеуметтік тұрғыдан да анықталады. Осыған байланысты білім алушылар мен оқытушылар оқу кезеңінде бір-бірін өзара тану және түсіну және ынтымақтастық үдерісіне қатысуы керек. Психологиядағы когнитивті тұғырдың пайда болуы У. Найсердің 1967 жылы «Когнитивтік психология» [232] еңбегінен басталып, Дж. Брунер [233], Дж. Миллер [234], В. Скиннер [235] және т.б. ғалымдардың еңбектерінде көрініс тапқан.

Педагогика және педагогикалық психологияда когнитивті тұғыр:

- таным стильдері;
- білім беру нысандары және санада білімнің болу формалары;
- ұғымдарды қалыптастыру үдерісі;
- танымның тиімділігіне әсер ететін жағдайлар (әлеуметтік, мәдени, уақытша) ;

- шешім қабылдау заңдылықтары қамтиды.

Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда кәсіби когнитивті тұғыр төмендегідей стильдерді анықтайды:

- жеке тұлғаның мәселелерді шешуге деген көзқарасында қолданылатын өзіне тән стилі немесе әдісі;

- импульсивтілік-рефлексивтілік-эмоционалдылық, бірінші кезекте әрекет етуге бейімділік немесе ұтымдылық, өз тұжырымдары мен шешімдерін мұқият және жан-жақты қарастыру үрдісі;

- реттеу, үдету немесе жағдайдың ерекше аспектілерін елемей немесе, керісінше, оларды өткір қабылдау, есепке алу;

- басқалардың пікіріне немесе шешімдердегі тәуелділік немесе шешім қабылдаудағы, іс-әрекеттегі тәуелсіздігі [234, 359б.]

Т.Н. Ушакова мен Н.И.Чуприкова интеллектуалды даму когнитивті құрылымдардың ерекшеліктерімен байланыстырады. Когнитивті құрылымдар интеллекттің субстраты ретінде ұзақ мерзімді есте, ағымдағы ақпаратты алу және талдау жүйелерінде сақталатын білімді ұсынудың ішкі, салыстырмалы түрде тұрақты психологиялық жүйелері болып табылатынын айтқан [236].

Когнитивті даму - ақыл-ой белсенділігінің барлық түрлерін жетілдіру үдерісі (қабылдау, есте сақтау, ұғымдарды қалыптастыру, тапсырмаларды шешу, қиял мен логика). Когнитивтік даму тұжырымдамасын әлемге ұсынған Ж.Пиже адамның ақыл-ойы оның даму үдерісіне бірнеше негізгі сатылардан өтеді деген болжамына қарай айтатын болсақ.

- туылғаннан бастап екі жасқа дейін – сенсорлық-мотор интеллектінің сатысы;

- екі жастан он бір жасқа дейін-белгілі бір операцияларды дайындау және ұйымдастыру кезеңі;

- екінші тармаққа операцияға дейінгі көріністердің субстадиясы кіреді(екі жылдан жеті жылға дейін созылады);
- белгілі бір операциялардың кіші сатысы (жетіден он бір жасқа дейін);
- ресми операциялар кезеңі жүреді (он бірден он бес жасқа дейін) [237].

Ғалымдардың пайымдауынша адамның есеюінде сана, қиял, пайымдау және түйсіктің өсуіне әкелетін қабілеттер, ойлау үдерістері дами түсіп, білімнің белсенді жинақталуы басталады. Когнитивті даму білімді жинақтауды да, ақпаратты өңдеу компоненттерін дамытуды да қамтиды. Аталған үдерістер өзара байланысты. Адамда тиісті ақпараттың үлкен қоры болған кезде мәселелерді шешу тиімдірек болады. Демек ақпаратты сақтау мен алудың тиімді әдістеріне ие адамдарда толық білім базасы қалыптасып, интеллектуалды дамиды. Осыған орай когнитивті тұғыр болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда ақпараттарды қабылдау, игеру, мәселелерді шешу үдерістерін түсінуге бағытталады.

Когнитивті тұғырының тұжырымдамасы – бұл когнитивтік психологияның ережелеріне негізделген және оқу үдерісіне белгілі бір оқу тобындағы болашақ тәрбиешілерге тән әртүрлі танымдық стильдерді және олар қолданатын оқу стратегияларын ескере отырып, сана ұстанымына сүйенуді қамтамасыз ететін оқыту тұғыры. Әр білім алушы ақпаратты өздігінен қабылдап, оны дербес ерекшеліктері мен мүмкіндігіне байланысты қабылдай отырып, игеретіндері анық. Когнитивті стратегиялар - танымдық үдерістерді басқаруға қажетті дағдылар (зейін, қабылдау, кодтау, жадтан ақпаратты іздеу және алу, ойлау).

Когнитивті стратегиялардың бірнеше түрлері бар, атап айтқанда білім алу стратегиясы, есте сақтау стратегиясы, өзін-өзі бақылау стратегиясы және т.б. Когнитивті тұғырға сәйкес, болашақ тәрбиешілер оқытушының оқу іс-әрекетінің нысаны ғана емес, сонымен қатар оқу үдерісінің белсенді қатысушысы болып табылады. Қазіргі заманғы когнитивті қоғам жастардың зияткерлік қаныққан және тез дамып келе жатқан жоғары технологиялық ортада өмір сүруге дайындығын қамтамасыз ететін жаңа білім беру технологияларын қажет етеді, олардың саны адамның оны қабылдау және өңдеу мүмкіндіктерінен асып түседі.

Когнитивті теория лидерлікті бейне ретінде қарастырады. Сонымен қатар, лидер тапсырманың нашар орындалу себептерін ішкі факторларға, ал топ сыртқы факторларға жатқызады. Когнитивті тұғыр тұрғысынан қарағанда тұлға сыртқы әлемнен келіп түсетін ақпаратты енжар түрде қабылдамайды керісінше, белсенді бағалайды және түсіндіреді, бақылаушы ретінде қарастырады. Соңғы уақытта жүзеге асырылған лидерлікке когнитивті көзқарас идеялары екі негізгі сұрақтың шешімін табуға мүмкіндік береді.

Біріншіден, зерттеушілердің назарын ізбасарлардың топтық тапсырманы нашар орындауының себептерін лидерлердің түсіндіруін ұсыну, сондай-ақ себептік түсіндіру лидерлердің өз ізбасарларына берген бағасына және оларға қатысты оның мінез-құлқына қалай әсер ететіні қызықтырды.

Екіншіден, ғалымдарды адамдар тобында белгілі бір индивид лидер ретінде қалай таныла бастайтынын, топ мүшелерінде лидердің имиджінің пайда

болу механизмдері мен шарттары қандай екенін және осы имиджге сәйкес келетін немесе керісінше, осы индивидтің топтағы лидердің мінез-құлқының әсері қандай екенін қызықтырды.

Когнитивтік тұғырды жақтаушылар бір жағынан, лидерлік – лидер және оның ізбасарлары міндетті түрде қатысатын әлеуметтік құбылыс болып табылады деп мойындайды. Избасарлары жоқ болса - әлеуметтік-психологиялық құбылыс ретінде лидерлік те жоқ. Екінші жағынан, лидер когнитивтік конструктивтік ретінде көрінеді, ол өзі байқалатын сапа болып табылмайды, ал когнитивтік түрде адамның байқалатын мінез-құлқынан шығарылады, ол ізбасарларда лидерлермен байланысты.

Теория тұрғысынан когнитивтік тұғыр эмоциялар мен түрлі мәселелер біздің ойлау тәсіліміздің нәтижесі деген болжамға негізделген.

Осыған орай Дж. Филипс және Р. Лорд [239] жүргізген зерттеу ерекше қызықты. Олардың пікірінше, кәсіби лидер әлеуетті анықтайтын танымдық ерекшеліктері анықталды:

- дауысы жуан, өте қатты, сөйлеуі бірқалыпты, ешбір тежеусіз, үтірсіз және екпіні орташа;
- ол сөйлегенде, оны тыңдайды;
- ойдың айқын, еркін көрінісі бар;
- оның сұрақтары қисынды түрде негізделген, мақсат қоюға және жетуге көмектеседі.
- әңгімелесу кезінде көзбен байланысын сақтайды;
- қимыл ашық және тыныш.
- әңгіме барысында қолдары мен аяқтарын айқастырмайды;
- қажет болған жағдайда топ мүшелерінің жұмысын ұйымдастырады;
- топтың күш-жігерін осы уақытқа бөлінген уақытта міндеттерді шешуге шоғырландырады;
- келіспеушіліктер туындаған кезде делдал ретінде әрекет етеді;
- қарым-қатынаста топтың белсенді мүшелері сөйлеуі және естілетінін қадағалайды;

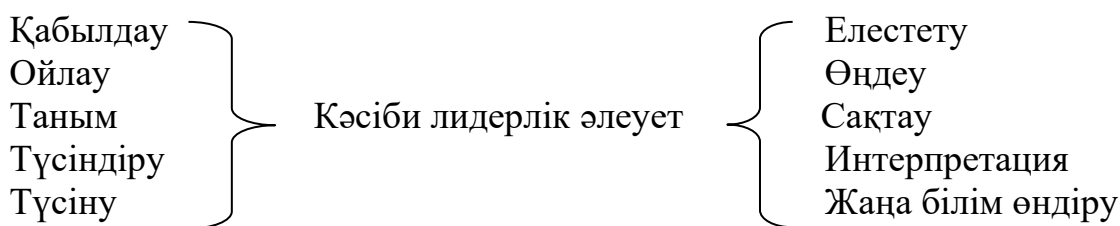
Сонымен когнитивтік тұғыр жетістікке жетуге әсер ететін психикалық танымдық үдерістердің даму деңгейімен байланысты. Педагогикалық және психологиялық тұрғыда Ю.К. Бабанский [240], Н.А. Менчинская [241], Н.И. Мурачковский [242] және т.б. ғалымдар сөйлеу, есте сақтау, ойлау, қабылдау, назар сияқты қабілеттер танымдық үдерістердің қажеттілігі екендігін айтқан. Сонымен қатар жетістікке жетуде тұлғаның когнитивтік дамуға тәуелділігі психологтардың еңбектерінде анықталып, педагогикалық қызмет тұлғаның жоғары психикалық қызметін дамытуға бағытталуы (А.Р.Лурия [80], С.Выготский [198], В. В.Давыдов [204], Н.В. Бордовская [243], А.А. Реана [244] және т.б.) керек деген тұжырым жасаған

Ғылыми-әдістемелік еңбектерді талдау когнитивтік тұғырдың болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда тиімді екенін көрсетті. Осыған байланысты, зерттеудің мақсаты мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілердің

кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда когнитивті тұғыр міндеттерін жүзеге асыру ұстанымдарын негіздеу үшін төмендегі міндеттерді жүзеге асыру маңызды:

- әдіснамалық негіз ретінде когнитивті тұғыр ұстанымдарын негіздеу;
- зерттеу мәселесі бойынша ғылыми әдіснамалық еңбектерге талдау жүргізу;
- болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың когнитивті тұғыр қағидатын іске асырудың теориялық және практикалық негіздерін дәлелдеу;
- когнитивті тұғырды іске асыру ұстанымдарын тұжырымдау.

Көптеген ғалымдардың еңбектерін оқып, танысып, талдау барысында болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда басшылыққа алатын когнитивті тұғыры анықталды (6-сурет).



Сурет 6 - Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың когнитивті тұғыры

Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда когнитивті жүзеге асыру белгілі бір әрекетке тән әртүрлі танымдық стильдерді және стратегияларына негізделген ұстаным анықтау. Осыған орай зерттеудің ғылыми жаңалығы ретінде алғаш болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың ұстанымдары анықталды. Ғылыми негізделген ұстанымдар педагогикалық қызметтің ұйымдастырылу мазмұнының және практикалық әрекет жүргізудің талаптарын белгілейді. Олар теория мен практиканың өзара байланысын анықтайды, болжамды нәтижеге жету мәселесін шығармашылықпен шешуге көмектеседі (Е.С.Толман [177]). Осыған орай болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда басшылыққа алынған төмендегідей ұстанымдарды атап өтеміз:

Оқытудағы сана мен белсенділік ұстанымы белсенді танымдық іс-әрекет процесінде білімді саналы түрде игеруді қажет етеді. Оқытудағы сана-бұл студенттердің оқуға деген оң көзқарасы, зерттелген мәселелердің мәнін түсінуі, алған білімнің маңыздылығына сенімділік.

Болашақ тәрбиешілердің білімді саналы түрде игеруі бірқатар жағдайлар мен факторларға байланысты: оқу мотивтері, танымдық іс-әрекеттің деңгейі мен сипаты, оқу үдерісін ұйымдастыру, қолданылатын оқыту әдістері мен құралдары және т. б. Білім алушылардың белсенділігі - бұл оқу процесінде олардың қарқынды ақыл-ой және практикалық қызметі. Белсенділік-бұл білімді, дағдыларды саналы түрде игерудің шарты, шарты және нәтижесі. Бұл ұстаным заңдылықтарға негізделген: адам білімінің құндылығы өзінің ақыл-ой әрекетінің қарқынды кернеуі арқылы алынған терең және дербес мағыналы білім болып табылады; білім алушылардың өзіндік танымдық белсенділігі оқу

материалын игерудің беріктігіне, тереңдігі мен қарқынына шешуші әсер етеді, оқытудың маңызды факторы болып табылады.

Теориялық білім мен тәжірибенің сәйкестігі – ұстанымы ғылыми мәселелерді зерттеу оларды өмірде қолданудың маңызды жолдарын ашумен тығыз байланысты. Бұл жағдайда студенттер өмірлік құбылыстарға шынайы ғылыми көзқарастарын дамытады, ғылыми дүниетаным қалыптасады.

Бұл ұстанымның негізі келесідей заңдылықтарға негізделген: практика-ақиқат өлшемі, таным көзі және теориялық нәтижелерді қолдану саласы; тәжірибе арқылы оқыту сапасы тексеріледі, расталады және бағытталады, студенттер алған білім өмірмен неғұрлым көп өзара әрекеттеседі, практикада қолданылады, айналадағы процестер мен құбылыстарды өзгерту үшін пайдаланылады, оқытудың санасы мен оған деген қызығушылық соғұрлым жоғары болады.

Жеке тұлғаның әлеуетін дамыту ұстанымы – мұндағы «әлеует» (лат. potential – күш, қор, бастау, мүмкіндік) – деген мағынаны береді. Ұстаным арқылы аса байқала бермейтін жасырын қабілетті айқындау міндеті және оның әлеуеттік мүмкіндіктерінің болашақтағы дамуының объективті заңдылықтарын көрсетеді. Бұдан «өзекті» және «әлеуетті» қабілет түсінігі пайда болады. Бұл ұстаным әрбір адамның өзіндік дамуы мен келешекте кәсіби лидерлік әлеуетін ашу мен дамытуға септігін тигізеді.

Жан-жақтылық ұстанымын басшылыққа алу біздің зерттеуіміздің табыстылығын қамтамасыз етеді деп есептейміз. Себебі кез келген педагогикалық феномен басқа құбылыстармен байланыста болғандықтан, оны жеке дара қарастыру қателіктерге ұрындырады. Айталық, ЖОО білімдік үрдіс көптеген факторлармен біртұтастықта демек, біртұтас педагогикалық үрдістің тиімділігін арттыру үшін барлық факторлар есепке алынуы тиіс. Сондықтан оны сол ішкі ортамен бірлестікте қарастыру керек. Мысалы, біздің зерттеу жұмысымыз: философия, психология, педагогика, әлеуметтік және ақпараттық ғылымдар аясында қарастырылады.

Зерттеу жұмысымыздың алдына қойған мақсатына жету үшін, жоғарыда аталған ғылым салаларында қол жеткізілген жаңалықтар мен нәтижелер негізінде болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың анықталған тұғырлары мен ұстанымдары.

Кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың тұғырлары мен ұстанымдары болашақ тәрбиешілердің ұйымдастырушылық, креативтілік, сыни ойлаушылық, шешім қабылдаушылық, қабылдаған шешіміне жауаптылық, ұжымда жетекші ролін таңдау мүмкіндіктерін арттырады (7-сурет).



Сурет 7 - Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың тұғырлары мен ұстанымдары

Жоғарыда сипатталған әдіснамалық тұғырлар мен ұстанымдар зерттеу жұмысының ғылыми бағытын айқындап, алдына қойған мақсаттарына жетуді нәтижелі етеді деп есептейміз. Анықталған тұғырлар мен ұстанымдарға сәйкес, біз зерттеп отырған болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың жолдары анықталып, тиімді әдістемесі жасалады деп күтіледі. Келесі тарауда зерттеу мәселемізге байланысты ұсынылып отырған болашақ мектепке дейінгі ұйымы тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың жолдары анықталумен жалғасады.

2 БОЛАШАҚ МЕКТЕПКЕ ДЕЙІНГІ БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМЫ ТӘРБИЕШІЛЕРІНІҢ КӘСІБИ ЛИДЕРЛІК ӘЛЕУЕТІН ДАМУДЫҢ ЖОЛДАРЫ

2.1 Педагогикалық дағдылар болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың құралы

Мектепке дейінгі ұйымында баланың қалыптасуы мен дамуы тәрбиешінің кәсіби педагогикалық дағдыларын тиімді пайдалануына байланысты жүреді. Қазіргі қоғам талабына сәйкес мектепке дейінгі балаларды тәрбиелеуде қолданатын болашақ тәрбиешілердің білім, білік, дағдылары қандай деңгейде деген сұрақтар көптеген қағам қайраткерлерін, ғалымдарды сонымен қатар ата-аналардыда алаңдатууда. Себебі қазіргі заман балалары бірнеше жыл бұрынғы құрдастары сияқты емес екендігінде күмән жоқ. ХХІ ғасыр балаларының ерекше жетілуіне қоршаған әлемдегі өзгерістер, әлеуметтік ақпараттық даму технологиялары, отбасындағы тәрбие әдістері, ата-аналардың көзқарастары және т.б. факторлар ықпал етуде. Қоғамдағы осындай қарқынды өзгерістер баланың психологиялық, физиологиялық дамуына елеулі әсері сезінуде. Қазір мектепке дейінгі ұйымға белсенді, лидер, тіпті гипербелсенді, эмоционалды, дарынды, таным қызығушылығы өте жоғары, сонымен қатар сөйлеу және ақыл-ой дамуы кешеуілдеген, ұяң, әлеуметтік ортаға бейімделмеген балалардың келуі болашақ тәрбиешіден ерекше кәсібилікті талап етеді. Алдына келген балалардың психологиялық ерекшеліктеріне орай ықпалдасумен бағытталуына тікелей әсері бар кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың құралы педагогикалық дағдылары қандай деңгейде? Осыған байланысты болашақ тәрбиешілердің кәсіби қызметінде кездесетін күрделі үдерістер мен жағдайларды тиімді шешу үшін педагогикалық дағдылар арқылы кәсіби лидерлік әлеуеттерін дамытудың мүмкіндіктері мол.

Болашақ мамандығы мектепке дейінгі тәрбиешінің кәсібилік деңгейіне белгілі бір талаптар қояды, атап айтқанда: қоғамға, қоршаған әлемге, мамандық спецификасына, тәрбиеленуші балаларға, олардың ата-аналарына, әріптестеріне деген көзқарасынан көрінетін тұрақты әлеуметтік ұстанымға ие болуы керек. Тәрбиешінің ұстанымы, оның жекебасы, әлеуметтік бағдарлаудың сипаты, азаматтық мінез-құлық пен іс-әрекет түрлерінде көрініс табады. Сондай-ақ, тәрбиешіге кәсіби түрде қойылатын талаптарды екі топқа бөліп қарастыруға болады: біріншісі, психологиялық, психофизиологиялық және физикалық дайындығы, екіншісі - кәсіби шеберліктің негізі ретінде ғылыми-теориялық және практикалық білімін қолдануды қамтиды.

Мектепке дейінгі ұйым тәрбиешісінің болашақ мамандыққа дайындығы оның жеке және кәсіби лидерлік әлеуетінің даму сәйкестігімен анықталады. Мектепке дейінгі ұйым тәрбиешісінің кәсіби қызметінде оның адамгершілік, педагогикалық таным бағытын сипаттайтын жеке тұлғалық қасиеті маңызды рөл атқарады. Мектепке дейінгі ұйым тәрбиешісі қызметінің барлық түрлері оның моральдық негізін анықтайтын идеологиялық сенімділік болып табылады.

Тәрбиеші мамандығын таңдау, ең алдымен, кішкентай балаларға деген сүйіспеншілікке, оларды ашу арқылы өзін-өзі жетілдіруге және өзін-өзі жүзеге асыруға көмектесу ниетіне негізделуі керек. Тәрбиешінің маңызды және ажырамас кәсіби лидерлік әлеуеті оның адалдығы, кез келген шектеулерге қарамастан жұмыс істеуге дайындығы, барлық кәсіби жетістіктерден жоғары тұруы керек, яғни мамандығына деген пәрменді қызығушылығы. Аталған міндеттер болашақ тәрбиешіден педагогикалық құзыреттілікті мен қабілеттерді қамтитын кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға талап етеді. Болашақ тәрбиешілердің лауазымдық міндеттерін жоғары деңгейде орындау үшін қажетті педагогикалық дағдылар жиынтығы кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға ықпал етеді [245].

К.Д. Ушинский «Тәрбиеде бәрі тәрбиешінің жекебасына негізделуі керек, өйткені тәрбие күші тек тірі адамнан төгіледі» деген идеясы жас маманның педагогикалық ойлау және пайымдау қабілеті, темпераменттің жеке ерекшеліктері, белгілі бір мінез-құлық стилі бар тұтас тұлға ретінде дамыған кәсіби лидерлік әлеуеті [102].

Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің қызметінде жүзеге асырылатын және оның сәттілігін қамтамасыз ететін кәсіби лидерлік әлеуеті бір жағынан мамандығының міндеттерін жүзеге асыру үшін қажет, ал екінші жағынан, сол міндеттерді орындауға қажетті мүмкіндіктерін жетілдіреді.

Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің қажетті мүмкіндіктері педагогикалық дағдыларды жетілдіру (С.А.Козлова және Т.А. Куликова [246]) кәсіби лидерлік әлеуеттерін дамытуға ықпал етуіне байланысты жасалған тұжырымдарына тоқталсақ. Мысалы,

- эмпатия, ол сезімталдықпен, жекебасының тәжірибесіне эмоционалды жауаптылықпен, қамқорлықпен, өз тәжірибесіне адалдықпен, мейірімділікпен көрінеді, яғни *тәрбиеші – бала, тәрбиеші – ата-ана, тәрбиеші – әріптес, тәрбиеші-қоғам* жүйелерінде дұрыс қарым-қатынастарды ұйымдастыруды көздейтін кәсіби қарым-қатынас мәдениеті.

Болашақ тәрбиешінің кәсіби лидерлік әлеуетінің көрсеткіші - кәсіби бағдарлануы дағдысы. Демек балалармен атқарылатын кәсіби қызмет психологиялық көзқарастардың, кәсіби бағдарланған мотивтер мен қабілеттер, кәсіби қызығушылықтар мен тұлғалық қасиеттер, сондай-ақ кәсіби өзін-өзі танудың кешені. Кәсіби педагогикалық бағдарлылық қоғамға, табиғатқа, балаларға, басқа адамдарға кәсіби көзқарасы мен мамандығына, педагогикалық қарым-қатынас стилімен сипатталады.

Педагогикалық бағдарлану дағдысы - балаларға деген сүйіспеншілік пен мамандығына деген шексіз қызығушылығы. Осы тұрғыда Ш.А. Амонашвилидің болашақ педагогикалық мамандық иелеріне «...егер сіз құдайдың сізге берген мұғалім болу сыйын дамытқыңыз келсе, баланы жақсы көріңіз!» деген өсиетін әрбір болашақ тәрбиеші өзінің кәсіби лидерлік ұстанымы ретінде қабылдаудың мәні тереңде [186, 156].

Мектеп жасына дейінгі балаларды жан-жақты дамыту болашақ тәрбиешіден сүйіспеншілік, сезімталдықты ерекше қажет етеді, өйткені олар

мектепке дейінгі ұйымда балаларға ана рөлін алмастырады. Демек ана ретінде баланы мейірімге бөлеп, сүйіспеншілік танытып, жылулық беріп, көмекке келуі балаға эмоционалды қолдау көрсету дағдылары кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға ықпал етеді.

Қазіргі қоғамның белсенді өзгермелі жағдайы көптеген адамдарда (балалар, ата-аналары, әріптестері т.б.) эмоционалық тұрақтылықтың төмендеуі мен жетіспеушілігіне әсер етіп отыр. Сондықтан болашақ тәрбиешілерде кәсіби педагогикалық мәдениеттің жоғары болуын, интеллект, моральдық тазалық, азаматтық жауапкершілік, эмоционалды тұрақтылық, байқампаздық, шығармашылық, мейірімділік, рухани жомарттық, әділеттілік, ұйымшылдық және тағы басқа кәсіби лидерлік әлеуетті педагогикалық дағдылар арқылы дамиды. Педагогикалық дағдыларды қолдануда болашақ тәрбиешілердің баланың ішкі әлемін түсіну қабілеті ерекше, оны психологтар эмпатия деп атайды (басқа адамның эмоционалды жағдайларын сезіне түсінуі).

Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиеші үшін эмпатия эмоционалды жауаптылықпен, сезімталдықпен, мейірімділікпен, қамқорлықпен, уәделеріне адалдықпен, әдептілікпен келу дағдыларынан көрініс табады. Жоғарыда айтылғандардан болашақ тәрбиешілерінің жұмыс мазмұны мен функциялары педагогикалық дағдыларды жетілдіру арқылы кәсіби лидерлік әлеуеттің дамуын талап ететін көп қырлы екенін көруге болады.

Педагогикалық дағдылар арқылы болашақ тәрбиешілердің бірнеше кәсіби лидерлік әлеуеттерін дамытуға мүмкіндік туындайды: мейірімділік, адамгершілік, әдептілік, адалдық, шыдамдылық, жауапкершілік, міндеттілік, объективтілік, әділеттілік, жоғары адамгершілік, адамдарға құрмет, жауаптылық, қарым-қатынас қажеттілігі, эмоционалды тепе-теңдік, оқушылардың өміріне қызығушылық, өзін-өзі сынау, достық, ұстамдылық, адалдық, ізгілік, абырой, патриотизм, эмоционалды мәдениет, діндарлық және т. б. Ескеретін бір жағдай болашақ тәрбиешінің жеке және кәсіби лидерлік әлеуетін бір-бірінен ажыратып қарастыру мүмкін емес. Себебі кәсіби лидерлік әлеует әдетте жеке тұлғалық әлеуетін жетілдіре отырып, кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту педагогикалық дағдылардың қалыптасу үдерісінде игеріледі. И.П. Подласый идеясында, кәсіби лидерлік әлеуетті дамытуға байланысты тәрбиеші өзінің кәсіби қызметіне сүйіспеншілігін, ғылыми ынтасын, психологиялық дайындығын, оқыту әдістемесін меңгеруін, кең мәдени ой-өрісін, жалпы эрудициясын, педагогикалық еңбек технологияларын меңгеруін, педагогикалық шеберлігін, ұйымдастырушылық іскерлігін және педагогикалық дағдыларын, педагогикалық тактикасын, педагогикалық техникасын, шешендік өнерін, қарым-қатынас технологияларын меңгеруін және басқа да мүмкіндіктерін атап көрсеткен [248].

Қазіргі тәрбиешінің міндеті шығармашылық, креативті, коммуникативті тұлғаны тәрбиелеу. Олардың нәтижелерін болжау және бағалау, бастаманың тәуелсіздігін дамыту қажет. Әр баланың жеке қабілеттерін жүзеге асыру үшін жағдай жасау. Осыған орай мектепке дейінгі тәрбие мен оқытудың үлгілік оқу бағдарламасында балалардың коммуникативтік дағдыларын, айналасындағы

адамдардың сөзін мұқият тыңдау, дұрыс үлгілік сөйлеу дағдыларын, ана тілінің грамматикалық ережелерін ескеріп, сөйлемдерді құруды қалыптастыру, лепті интонацияны түсінуді дамыту, қоршаған орта туралы білімін кеңейту, сенсорлық қабілеттерін дамыту, сенімді әрекеттерге қызығушылықтарын ояту, байқампаздығын және тағыда басқа білімдерін және дағдыларын дамыту міндеттері қойылған [7].

Осы сұрақтарға жауап беру үшін жоғарыда жазылған еңбектердің теориялық және практикалық тұрғыда маңызы өте зор және өте жеткіліксіз деген тұжырым жасауға тура келеді.

Перспективалы көзқарас және стратегиялық мақсат қою. Бұл сапа жаңа, әлі іске асырылмаған болашақтың бейнесін жасауға және оның ізбасарларына ұсынуға мүмкіндік береді.

Өзгерістерге сезімталдық және креативтілік. Бұл сапа әрбір жағдай үшін барынша оңтайлы шешім қабылдауға мүмкіндік береді және ақылға қонымды тәуекелді, кедергілерді жеңуге дайындығын, ішкі уәждемені, белгісіздікке төзімділікті, айналасындағылардың пікіріне қарсы тұруға дайындығын болжайды.

«Өмір бойы» оқуға мақсаткерлік пен қабілеттілік нәтижеге бағдарлауды, оған қол жеткізу үшін әртүрлі бағыттарды таңдау қабілетін болжайды. Көз алдында үнемі мақсат қойып, оған жету үшін түрлі бағыттарды таңдауға мүмкіндік береді.

Харизматикалық және ынтымақтастыққа бейімділік. Лидердің бұл сапасы өз мақсаттарын айқын сезінуді, батылдығын, өзін-өзі көрсету ашықтығын, топқа ғана емес, сондай-ақ жаппай көпшілікке әсер ету қабілетін, қоршаған адамдарға әсер ететін керемет энергия зарядын, басқарылатын немесе танымайтын қабілетін болжайды.

Батылдық пен ұйымдастырушылық бейімділік - бұл барлық алдағы іс-шараларды жоспарлау және мұқият ойлай білу, оқиғаларды алдын ала болжай білу және сауатты басқару; өзінің жұмыс үдерісін кемелдікке жеткізу, оны барынша нәтижелі күш салумен ұйымдастыру қабілеті.

Бастамашылық және әлеуметтік белсенділік. Әлеуметтік белсенділік-бастамашылық, жоғары белсенділік және өз өмірі үшін, әр күн, минут, сәт үшін жауапкершілік. Бұл сапа адам өмірі қоршаған жағдайға, мемлекетке, жақын адамдарға байланысты емес, тікелей біздің шешімдеріміз бен сайлаудың салдары болып табылады, ал бұл үшін лидер бастамаға ие болуы тиіс. (В.В. Краевский [247], И.П. Подласый [248], В.А. Слостенин [249] және т.б. ғалымдар)

Жоғарыда аталған педагогикалық дағдылармен қатар, біздің ойымызға мектепке дейінгі білім беру ұйымы тәрбиешісінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың алғышарты өзін-өзі дамыту болып табылады. олай болса, біз педагогтардың өзін-өзі дамыту мәселесіне тоқталып өтейік.

Ғалымдардың пікірінше, болашақ тәрбиешінің өзін-өзі дамытуын анықтауының үш мүмкіндігі немесе үш жолы бар: бейімделу жолы, өзін-өзі дамыту жолы және тоқырау жолы (іс-әрекеттің жойылуы, тұлғаның күйзелуі).

Дененің бейімделуі барлық білім беру жүйесінің талаптарына икемделуге, барлық іс-әрекет түрлерін үйренуге, рөлдік көзқарастарды меңгеруге мүмкіндік береді. Өзін-өзі дамыту үнемі өзін-өзі жетілдіруге, өзгеруге, соңғы нәтижеде өзін кәсіби маман ретінде толық жүзеге асыруға мүмкіндік береді. Тоқырау жолы мұғалім өзін-өзі дамытуын тоқтатқанда басталады, ескі білімдерін пайдаланудың есебінен өмір сүреді. Соның нәтижесінде кәсіби белсенділік төмендейді, жаңаны қабылдауға қабілетсіздік жоғарылайды, оның соңы талапқа сәйкес болудың өзі жойылады. Күнделікті еңбекте, барлық жұмыс кезеңінде тұлғалық-кәсіби өсу және өзін-өзі жетілдірумен айналысу педагогикалық маманның ғана емес, кез-келген іс-әрекет иесінің сәтті болуының міндетті шарты.

Педагогикалық дағды - ішкі немесе сыртқы жоспарда дәйекті түрде ашылатын педагогикалық іс-әрекеттер кешені, білім беру міндеттерін шешуде тәрбиешінің толыққанды, білімді және үйлесімді тұлғаны дамытуға бағытталған теориялық және практикалық білімі (Т.Н. Шамова [251]).

Педагогика ғылымында дағдылар - бірнеше рет қайталау арқылы жетілдірілетін қажетті әрекеттерді орындау кезінде көрінетін практикалық іс-әрекеттің компоненттері деп түсіндіріледі. Болашақ тәрбиешілердің педагогикалық дағдыларын дамыту мәселесі психология мен педагогикада ғылымында жан-жақты зерттеліп келеді. Ақыл-ойды дамыту дағдылар мәселесін шешудің теориялық негіздері бірқатар психологиялық-педагогикалық зерттеулерде кеңінен ұсынылған (Л.С. Выготский [65], П.Я Галперин [83], С. Л. Рубинштейн [79], Т. Н. Шамова [251], И.С. Якиманская [252] және т.б. ғалымдар) Дағдылар және олардың арасындағы қатынастар туралы әртүрлі түсініктер бар. П.Н. Груздев [253] дағдыларды дамыған шеберлік жүйесінің нәтижесі деп санайды, ал Н. Д. Левитов [255] белгілі бір жағдайларды ескере отырып, кез-келген әрекетті және неғұрлым күрделі қызметті сәтті жүзеге асыруды және көбінесе дұрыс әдістерді таңдауды түсінеді, ал Г. Лемберг педагогикалық дағдыларды машықтану жүйесі [255] деп санаса, Ю.К. Бабанский көптеген жаттығулар және қайталаулар нәтижесінде жетілген автоматты деңгейдегі дағдылар [256] деген тұжырым жасайды. Көптеген зерттеулерде тәрбиеші мен тәрбиеленушілердің өзара әрекеттесуінде оқу-танымдық іс-әрекеттің құрылымы келесі компоненттерді қамтитынын көрсеткен іс-әрекеттің мақсаты баланың нақты танымдық тапсырманы білуі, нені білу керек және не үшін; іс-әрекетке итермелейтін мотивация; іс-әрекеттің мазмұны-белгілі, белгісіз, жаңа білімді игеруде, игерілген алдында берілген білімге сүйену; міндеттерді шешу тұжырымдар жасау; мақсатқа жету үшін белгілі бір әрекет жағдайларында орындалатын, шығармашылық, тәжірибелік, ақыл-ой әрекеттерін жаңғыртатын педагогикалық дағдылары тәрбиешінің кәсіби іс-әрекет нәтижелерін бақылау және бағалаудың нәтижесінде балалар жана ақпарат мазмұнын игеруге мүмкіндік алатынын туралы айтылған. (В.В. Давыдов [204], А.Менчинская [241], Л. В. Занков [257], Н. А. Смирнов [258], Л. Б. Эльконин [259] және т.б. ғалымдар)

Қазіргі заманауи мектепке дейінгі ұйым тәрбиешісі – ата-анадан кейінгі баланың жеке тұлғалық қалыптасуында жауапкершілікпен үлкен рөл атқаратын адам. Бірақ тәрбиешінің кез-келген ата-анадан жауапкершілігі баланың әлеуметтік, психологиялық, физиологиялық дамуын теориялық және практикалық тұрғыда меңгерген педагогикалық дағдылары қалыптасқан кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған маман болуымен ерекшеленеді.

А.К. Тихонов педагогикалық дағдылар арқылы заманауи тәрбиешінің кәсіби лидерлік әлеуеті: мақсаттылық, ішкі тұтастық, ойлаудың жүйелігі, ұйымдастырушылық, коммуникабельділік, инициативтілік, сенім тудыру, өзін-өзі бақылау, табандылық, сендіріп айту, зейін қойып тыңдау, есту біліктілігі [260] деп көрсеткен. Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуеті жоғары оқу орнында мақсатты педагогикалық дағдыларының жетілу барысында дами түседі. Сонымен қатар жоғары оқу орнының оқу-тәрбие үдерісінде, мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту іс-әрекеттер мақсатты түрде ұйымдастырылып, тұлғаға бағдарлану арқылы жүзеге асырылады. Демек жоғары оқу орнында болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуеттерін дамыту білім беру үдерісінде педагогикалық дағдыларын жетілдірумен байланысты деп есептейміз.

Болашақ тәрбиешілердің педагогикалық дағдыларының жетілуі барысында кәсіби лидерлік әлеуеттің дамуы төмендегі іс-әрекеттер нәтижесінде жүзеге асады: мақсат қою және жүзеге асыру жолдарын іздеу; жаңа материалды қабылдауды және түсінуді ұйымдастыру; білімді тәжірибеде бекіту мен қолдануды ұйымдастыру; ағымдағы бақылау және реттеу, кері байланыс алу. (А.С. Подымова [261], С.Д. Полякова [262], Л.М. Фридман [263] және т.б. ғалымдар).

Көптеген ғалымдардың еңбектерін саралай келе педагогикалық дағдылар болашақ тәрбиешінің мамандығында табыстылыққа жетуге жетелейтін кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың құралы ретінде қолданудың маңызы зор деген тұжырым жасадық. Тұжырымымызды нақтылау мақсатында мектепке дейінгі ұйымында оқу-тәрбие үдерісін басқарудың функцияларын тиімді жүзеге асыру үшін қажетті білім мен педагогикалық дағдыларға қойылатын талаптарды анықтайтын педагогика және психология саласының мамандары құрастырған профессиограммасын ескеруді жөн көрдік. Жалпы алғанда профессиограмма - кәсібилік немесе мамандықтың ерекшеліктерін сипаттайтын құжат болып табылады. Демек тәрбиешінің профессиограммасы – теориялық-практикалық біліміне, мәдениетіне, дүниетанымына, педагогикалық дағдылары мен біліктілік, еңбек тәртібі және қызметтерінің жиынтығына ғылыми негізделген талаптар болып саналады.

Ғылыми еңбектерді талдау нәтижесі педагогикалық дағдыларға негізделген болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетті анықтауға мүмкіндік берді:

- педагогикалық және әлеуметтік институттар арасында кәсіби қарым-қатынасты жүзеге асыру қабілеті;

- кәсіби дербестік - үздіксіз өздігінен білім алуға, кәсіби өсуге және өзін-өзі жүзеге асыруға дайындығы;

- арнайы қабілеттер – мамандығына сәйкес жаңа білім, білік, дағдылар және стандартты кәсіби міндеттердің шешімін табу мүмкіндігі;

- кәсіби деструкцияны еңсеру технологияларын меңгеру арқылы фрустрацияға қарсы тұру және алдын алуға қабілеттілік;

- экстремалды құзыреттілік-кенеттен күрделенген жағдайларға әрекет ету және оларда әрекет ету қабілеті, мысалы, технологиялық үдерістердің бұзылуы т.с.с.

- қолдау және мотивация, команда құру, ізбасар қалыптастыру;

- рефлексивті дағдылар - өзін-өзі тану, өзін-өзі белсенділеу, кәсіби мінез-құлық пен кәсіби қызметтің өзін-өзі бағалау қабілеті;

- топтағы немесе командадағы адамдардың моральдық нормаларын, бірлігі мен адалдығын сақтау.

Болашақ мектепке дейінгі білім беру ұйым тәрбиешілерінің білім алу үдерісінде қалыптасқан педагогикалық дағдылар арқылы кәсіби лидерлік әлеуеттің А.В. Усованың еңбектерінде берілген педагогикалық дағдылар нұсқасында салыстырмалы сипаттамада құрастырдық [264], (11-кесте).

Кесте 11 - Педагогикалық дағдыларды жетілдіру арқылы болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту

Кәсіби педагогикалық дағдылар	Кәсіби лидерлік әлеует
1	2
<p>I. Мақсат қоюды жүзеге асыру:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оқу бағдарламасының белгілі бір бөлімдерін, тақырыптарын игеру мақсаттарын дұрыс анықтай білу. - сабақта оқылған материалды игеру мақсатын қою үшін әртүрлі -дидактикалық әдістерді қолдана білу; - балалардың мақсатты түсінуі және қабылдауы. <p>II. Білімді игеру үдерісінде ынталандыру мүмкіндігі:</p> <ul style="list-style-type: none"> - білімді иегеруге қойылған мақсатқа ынталандыру; - сыртқы әсерден ішкі түрткіні ояту арқылы өзін-өзі тәрбиелеуге біртіндеп аудару мүмкіндігі т.с.с. <p>III. Оқу материалын сәтті қабылдауды ұйымдастыра білу</p> <ul style="list-style-type: none"> - оқу материалдарын қабылдау көздерін мұқият таңдау мүмкіндігі; - баланың жаңа ақпаратты қабылдауға дайындау және қабылдау үдерісін белсендіру; - баланы ақыл-ой іс-әрекетіне үйрету үшін арнайы жұмыс ұйымдастыру мүмкіндігі т.с.с. <p>IV. Оқу материалдарын түсінуін қамтамасыз ету және қорту:</p> <p>ақыл-ой іс-әрекетінің тәсілдеріне үйрету үшін арнайы жұмыс жүргізу;</p>	<ul style="list-style-type: none"> - топта немесе ұйымда қызмет бағыты сезімін қалыптастыру; - топтың немесе ұйымның мақсаттарына жету үшін қажетті міндеттерді анықтау және олардың тиімді орындалуын қамтамасыз ету; - топтағы немесе командадағы адамдардың моральдық нормаларын, бірлігі мен адалдығын сақтау; - мінез-құлқының маңызды компоненттерін білу; - міндеттерді орындауға бағытталған мінез-құлық; - қысқа және алыс мерзімді әрекеттерді жоспарлау; - мақсат және жүзеге асыру міндеттерін қою; - іс-әрекеттер мен жұмыстың орындалуын бақылау; - жұмыстар мен міндеттерді орындауда басқа адамдарға өкілеттілік беру;

11 кестенің жалғасы

1	2
<p>- құбылыстар, үдерістер, фактілер арасындағы ішкі байланыстарды ашу мүмкіндігі т.с.с.</p> <p>- балаға ғылыми білім негіздерін қарапайы түсініктер арқылы қалыптастыру.</p> <p>V-VI. Білімді бекіту мен қолдануды ұйымдастыра білу, білік пен дағдыны дамыту:</p> <p>- білімнің еске сақталуы, олардың мазмұнына түсінуін есепке алуды қамтамасыз ету білігі.</p> <p>- нәтижелі есте сақтауды қамтамасыз ету қабілеті.</p> <p>- оқу материалын жаңғыртуын белсенділендіру білігі.</p> <p>VII. Білімді меңгеру барысына бақылау жасау:</p> <p>- өткен сабақты қайталануын ұтымды ұйымдастыра білу;</p> <p>- практикалық тапсырмаларды орындау кезінде дербестікті қамтамасыз ету;</p> <p>- жаңа материалды меңгеруге дайындау мақсатында білімді қолдануды ұйымдастыру;</p> <p>- білім беруде шығармашылық қосу;</p> <p>- білімді қолдану тәсілдерінің оқу қызметінің ерекшелігіне тәуелділігін ескере білу;</p> <p>- Білімді қолдану тәсілдерінің оқу пәнінің ерекшелігіне тәуелділігін ескере білу.</p> <p>VIII. Білімді меңгеру процесін түзетуді орындау:</p> <p>- баланың өзін-өзі бақылау дағдыларын дамыту үшін арнайы әдістерді қолдана білу;</p> <p>- оқу мен тәрбиенің әр кезеңінде бақылаудың міндеттері мен мазмұнын дұрыс анықтай білу;</p> <p>- бақылаудың әртүрлі әдістерін қолдана білу;</p> <p>- бақылауды тиімді ұйымдастыруды жүзеге асыру;</p> <p>- бақылау барысында алынған нәтижелерін талдай білу;</p> <p>- талдау кезінде алынған ақпарат негізінде оқу-тәрбие үдерісіне уақтылы тиісті өзгерістер енгізу мүмкіндігі.</p>	<p>- жағымды қарым-қатынасқа бағытталған мінез-құлықты қалыптастыру;</p> <p>- қолдау және мотивация;</p> <p>- команда құру, ізбасар қалыптастыру;</p> <p>- команданың, жеке тұлғаның жетістіктер мен ортақ іске қосқан үлестерін мойындау, қолдау, бағалау;</p> <p>- командада жұмыс жасау дағдыларын қалыптастыру;</p> <p>- және өз қабілетіне және басқа адамның мүмкіндіктеріне сенімділік таныту.</p> <p>- шешім қабылдау кезінде қатысушылармен, орындаушылармен, ізбасарларымен кеңесу;</p> <p>- қатысушыларға мәселені шешуде бастама көтеруге көмектесу, қолдау.</p> <p>- өзгерістердің қажеттілігін түсіндіру және инновациялық стратегияны немесе жаңа көзқарасты ұсыну;</p> <p>- инновациялық ойлауды ынталандыру.</p> <p>- өзгеруге байланысты қауіпті ықтималды жоспарлау</p> <p>- білім алу, кәсіби өсу, дамуды насихаттау;</p> <p>уақытты ұтымды пайдалану;</p> <p>өзін-өзі басқару;</p>

Жоғарыдағы келтірілген ғалымдардың еңбектерін талдау және тәрбиешілердің профессиограммасын қарастыру болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың педагогикалық дағдыларын анықтауға мүмкіндік берді. Осыған орай мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетінің дамуына тиімді ықпал ететін бірнеше педагогикалық дағдыларды қарастырдық: конструктивті, болжамдық, жобалық, коммуникативтік, гностикалық, ұйымдастырушылық, ақпараттық, жұмылдыру, дамыту, перцептивті, бағдарлау. Сонымен қатар болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың құралы ретінде анықталған төмендегі дағдыларды тереңірек қарастырамыз.

Конструктивті дағдылар - тәрбиешіге педагогикалық үдерісті жоспарлау, білім беру жұмысының болашағын ескере отырып, балаларды тәрбиелеу үшін қажет. Ол үшін білім берудің жалпы мақсаттары мен міндеттерін балалардың белгілі бір тобына және әр балаға оның даму ерекшеліктерін ескере отырып өзгерту қажет. Тәрбиеші баланың дамуын байқайды және одан әрі соған сәйкес дамыту жұмыстарын ұйымдастырады. Балалар белгілі бір дағдыларды игерген сайын тәрбиеші олардың қызметіне өзгерістер мен түзетулер (ойынның жаңа нұсқасын ұсынады) енгізіп отырады. Ол білім беру үдерісінің материалдық жабдықталуын (ойыншықтарды пайдалану, сабақтарға, еңбекке арналған қолөнер жабдықтары; көшеттерді өсіру, бөлме өсімдіктерін өсіру; балалар мен олардың ата-аналарының көркем шығармашылығының көрмелерін ұйымдастыру және т.б.) қамтамасыз етілу жағын алдын ала жоспарлайды. Конструктивті дағдылар жұмысты жоспарлауда, сабақ жазбаларын, мереке бағдарламаларын құрастыруда және т. б. анық көрінеді.

Болжамдық дағдылар - білім беру беруде әлеуметтік үдерістерді басқару субъектісінің мақсатының түпкілікті нәтижеге (күтілетін мақсатқа) бағдарлауды қамтиды. Мақсат қою және оған жетудің тиімді жолдарын іздеудің негізі педагогикалық жағдайды талдау болып табылады. Қайылған мақсатқа жету сәттілігі тек аналитикалық қызмет нәтижелеріне ғана байланысты емес. Көп жағдайда болжамдау қабілетімен алдын-ала анықталады. Кәсіби маңызды болжау қабілеттің болуы педагогикалық шеберлік нәтижесі.

Жұмылдыру дағдылары - балалардың назарын аударумен және олардың оқуға, еңбекке және басқа да қызмет түрлеріне тұрақты қызығушылықтарын дамыту. Қоршаған ортаның ақиқат құбылыстарына белсенді, тәуелсіз және шығармашылық қатынасты қалыптастыру, білім мен өмірлік тәжірибеге мотивация беру, құндылықтарды көрсетуі, үйлесімді дамуға жағдай жасау, ынталандыру мен жазалау әдістерін ұтымды пайдалану, балалармен, әріптестерімен, педагогикалық ұжыммен, ата-аналармен бірлескен тәжірибе атмосферасын құру және т. б. Оқу-тәрбие жұмысының жобасын әзірлеу ең алдымен оқыту мен тәрбиелеу мақсаттарын анықтау, оларды барынша нақтылауды және оларды кезең-кезеңмен іске асыру тәсілдерін негіздеуді білдіреді. Бұл ретте қойылған міндеттерге сәйкес әртүрлі қызмет түрлерінің үйлесімін және арнайы іс-шаралар өткізуді көздеу маңызды.

Ақпараттық дағдылар - алған білімдерімен қамтамасыз етілетін кәсіби іс-әрекетті орындаудың игерілген тәсілдері. Тәрбиешінің ақпараттық сауаттылығы, құндылықтар жүйесіне сәйкес ақпаратпен өзара әрекеттесу саласында қалыптасқан білім мен дағдыларға негізделген қарапайым ақпараттық мәселелерді шешу қабілетін анықтайды.

Дамыту дағдылары - бұрын алған білімді қолдануды талап ететін мәселелер ұйымдастыру арқылы шешімдерін табуға бағыттау. Оқытуда бақылау әдістері мен түрлі мектеп тәжірибелерін қолдануға үйрету. Балалардың жас ерекшелігіне байланысты физиология, психология, педагогика және мектеп гигиенасы деректеріне сәйкес оқытудың барлық алуан әдістерін пайдалануға дағдыландыру. Оқу-тәрбие үдерісінде балалардың ақыл-ой әрекетін және

қоршаған ортаға деген қарым-қатынас жүйесін қалыптастыру және басқару. Балалардың дербес ойлауын талап ететін проблемалық жағдайларды жасау, себеп-салдарлық байланыстарды және шындық объектілері мен құбылыстары арасындағы қатынастарды орнату. Алған білімдерін, салыстырулар мен тәуелсіз қорытындыларды, белсенді танымдық іс-әрекеттерді қолдануды талап ететін сұрақтарды тұжырымдау және қою. Балалардың тілін дамытудың технологияларын үйрену.

Перцептивті дағдылар - вербальды ақпаратсыз басқа басқа адамды түсіну мүмкіндігі. Қарым-қатынастың бастапқы кезеңінде көрінетін және басқа адамдарды түсінуге бағытталған дағдылар. Балабақшада балалардың құрдастарымен және ересектермен қарым-қатынас жасау тәжірибесінде тәрбиешінің қолайлы орта құру қабілеті.

Коммуникативтік дағдылар - балалардың қарым-қатынастағы тәртібіне анализ жасай алу, инициативасын басқара білу, жеке балалармен және бүкіл топпен, оқушылардың ата-аналарымен, әріптестерімен, мектепке дейінгі мекеме әкімшілігімен педагогикалық тұрғыдан орынды қарым-қатынас орнатуда көрінеді. Олар сондай-ақ тәрбиешінің әртүрлі жағдайларда әртүрлі адамдармен тез қарым-қатынас орнатуында, олармен ортақ тіл табуда көрінеді. Бұл дағдылар тәрбиешіні басқаларды өзіне қаратуға, өзіне және басқаларға жанашырлық танытуға көмектеседі. Бұл дағды балаларды, ата-аналарды және тәрбиешілер тобын, педагогикалық ұжымды біріктіру үшін өте маңызды.

Гностикалық дағдылар - қолайсыз ортаға түскен кезде де өзін-өзі дамытуды қамтамасыз ететін әр адамның адамгершілік, еңбек, зияткерлік қорын қалыптастыру мақсаттарына байланысты тәрбиешінің балаларды зерттеу әдістеріне ерекше сезімталдығы.

Ұйымдастырушылық дағдылар - жеке іс-әрекетіне де, балалардың, ата-аналардың, әріптестердің қызметіне де қатысты. Жоспарланған жұмысты дер кезінде орындау, өзінің және басқа адамдардың уақытын үнемдеу. Бүгін орындалатын жұмысты ертеңге қалдырмауға дағдылану.

Балаларға сеніп тапсыруға болатын және олардың ата-аналарды қандай жұмысқа тарту керектігін білу. Балаларды оқу және еңбек қызметіне олардың ата-аналарын балаларының мектепке дейінгі ұйым өміріне қызығушылығын арттыру жұмыстарын ұйымдастырса кәсіби қызметінде оң нәтижеге жетуге ықпал етеді (12-кесте).

Кесте 12 - Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуеттін дамытудың құралы ретінде анықталған факторлар

Педагогикалық дағдылар	Сипаттамалары
1	2
Конструктивті	- педагогикалық құбылыстарды тиісті элементтерге бөлу (шарттар, әдістер, мотивтер және т. б.); - педагогикалық үдерістің барлық компоненттерімен өзара

12 кестенің жалғасы

1	2
	<p>байланыста әрбір педагогикалық құбылысты түсіну;</p> <ul style="list-style-type: none"> - психологиялық-педагогикалық идеялар, қорытындылар, заңдылықтар, логикалық ойлау, педагогикалық құбылысты диагностикалау; - педагогикалық міндетті оңтайлы шешу жолдарын анықтау; - рефлексивті дағдылар-өзін-өзі тану, өзін-өзі белсенділеу, кәсіби мінез-құлық пен кәсіби қызметтің өзін-өзі бағалау қабілеті.
Болжамдық	<ul style="list-style-type: none"> - балалар ұжымның дамуын, өзара қарым-қатынас жүйесінің қалыптасуын болжай білу - жеке тұлғаның дамуын болжай білу (қасиеттері, құндылық жүйесі, сезімдері, мінез-құлқындағы ауытқулар және т. б.) - педагогикалық үдерістің барысын болжай білу, қиындықтардан шығу және болдырмау, күрделі мәселелерді шешу, қолданылатын әдістердің тиімділік нәтижесін талдау және т.
Ақпараттық	<ul style="list-style-type: none"> - білім беру, тәрбиелеу, дамыту ақпарат көздерін іздеу, табу, жеткізе білу; - түрлі ақпарат дереккөздермен жұмыс жасау, - ақпараттық технологияларды жетік және тиімді пайдалану - ақпаратты дидактикалық түрлендіре білу.
Жобалық	<ul style="list-style-type: none"> - білім мен тәрбиенің мақсаты мен мазмұнын нақты педагогикалық міндеттерге аудару; - тәрбиеленушілердің қажеттіліктері мен мүдделерін, материалдық базаның мүмкіндіктерін, өзінің тәжірибесі мен жеке қасиеттерін ескеру; - педагогикалық үдерістің әр кезеңі үшін негізгі және бағынышты міндеттерді анықтау; - қойылған міндеттерге сәйкес келетін қызмет түрлерін таңдап, бірлескен шығармашылық істер жүйесін жоспарлау; - балалармен жеке жұмысты жоспарлау; - педагогикалық үдерістің мазмұнын, формалары мен әдістері мен құралдарын оңтайлы үйлесімінде таңдау; - белсенділікті ынталандыру және мінез-құлықтағы жағымсыз көріністерді тежеу тәсілдері жүйесін жоспарлау; - ата-аналармен және жұртшылықпен байланысты қолдау үшін тұлғалық – дамытушылық орта құру тәсілдерін жоспарлау.
Жұмылдыру	<ul style="list-style-type: none"> - оқуға, еңбекке, басқа да қызмет түрлеріне назар аудара білу; - білімге деген қажеттілікті қалыптастыру; - тәрбиеленушілердің адамгершілік әрекеттерін жетілдіру үшін арнайы жағдайлар жасау.
Дамытушылық	<ul style="list-style-type: none"> - жақын даму аймағын анықтау; - бағдарлау мүмкіндіктері; - құндылық бағдарларын қалыптастыру, - қоршаған әлемге тұрақты қызығушылықты дағдыландыру - проблемалық жағдайларды және танымдық үдерістерді, - сезімдері мен ерік-жігерін дамыту үшін барынша жағдайлар жасау; - танымдық тәуелсіздік пен шығармашылық ойлауды ынталандыру,

12 кестенің жалғасы

1	2
Перцептивтілік	<ul style="list-style-type: none"> - басқаларды түсіне білу қабілеті; - дербес ерекшеліктері мен құндылық бағдары; - тәрбиеленушілердің рухани әлеміне ену; - баланың эмоционалды жағдайын объективті бағалау, - психиканың ерекшеліктерін анықтау мүмкіндігі.
Коммуникативтілік	<ul style="list-style-type: none"> - дұрыс қарым-қатынас түрлерін қалыптастыру, дамыту және жетілдіру; - әңгімелесу, тыңдау, диалог құру, жауап беру, өзін-өзі ұстау мәдениеті; - мінез-құлқын нормаларын сақтау; - қарым-қатынас уақытын ескеру; - эмоциясын басқара білу.
Ұйымдастырушылық	<ul style="list-style-type: none"> - жоспарлау (стратегиялық, тактикалық) - әр нәрсені орнына қою басымдықтары; - өкілеттілік беру; - тайм-менеджмент - әр іске назар аудару
Гностикалық дағдылар:	<ul style="list-style-type: none"> - баланың бұл танымдық қабілеттерін анықтау; - құбылыстарды тез және дәл тану, оларды талдау; - кәсіби қызметін сәтті атқару мүмкіндігі; - баланы зерттейтін дағдылар (жас және дербес ерекшеліктерін, қасиеттер, құрдастарымен, ересектермен қарым-қатынас, эмоция дәрежесін) - жалпы ұжымды (қалыптасу кезеңдері, топтың «белсендісі», қоғамдық пікірдің басталуы) зерттейтін дағдылар

Осы аталған педагогикалық дағдылар негізінде іскерлік келіссөздер дағдысы, дұрыс жоспарлау, уақытты ұтымды басқару, өзін-өзі мотивациялау, өзін-өзі басқарудан тұратын селф-менеджмент ықпалды әсер етеді. Осыған орай жоғары оқу орнында болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетінің дамыту факторлары анықталды (8-сурет).



Сурет 8 - Жоғары оқу орнында болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту факторлары

Демек осы аталған үдеріс барысында болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетінің дамуы белсенді қарқынына ие болмақ. Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың құралы ретінде, педагогикалық дағдылар көмегімен іс-әрекеттерді тиімді жүзеге асыру тиімді жүреді. Педагогикалық дағдылар іс-әрекет тәсілдерін игеру үдерісін басқаруды қамтамасыз етеді, диалектикалық өзара байланысты, нақтылайды және толықтырады. Болашақ мектепке дейінгі ұйымның оқу-тәрбие үдерісіне қойылатын заманауи талаптар болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту мәселесімен өзара ортақ байланысы бар. Себебі болашақ тәрбиешінің кәсіби лидерлік әлеуеті ең алдымен басқаларды емес, өзін, өзінің эмоциясын, өзінің педагогикалық іс-әрекетін жоғары деңгейде басқару өнері. Жоғары оқу орнында болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетінің даму құралы икемді педагогикалық дағдыларға ие болуы арқылы жүзеге асады.

Сонымен икемді педагогикалық дағдыларға ие кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған болашақ тәрбиеші бейнесі:

- қамқорлығындағылары үшін қауіпсіз кеңістігін құра білетін педагогикалық дағдыға ие маман;

- басқалардың бойынан адамгершілік қадір-қасиетін, дарындылығын, талантын, қабілетін байқай алатын адам;

- қарамағындағылардың жақсы қасиеттері мен жетістіктерін бағалай және айтып жеткізе білетін тұлға;

- басқа адамдардың мүмкіндіктерінің шексіз екендігіне сендіре білуі, мотивация ояту қабілеті жоғары лидер;

Сонымен педагогикалық дағдылардың мәнін ашып, сипаттама беру нәтижесінде болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін педагогикалық дағдылар арқылы дамытудың мүмкіндігі жоғары деген тұжырым жасауымызға болады. Жасалған тұжырымды негіздеу мақсатында. Дегенмен жоғары оқу орнында оқу-тәрбие үдерісінде, оқудан тыс ұйымдастырлған педагогикалық іс-шараларда, клубтың секция жұмысы барысында мен факультативтік сабақтарда, өзіндік жұмыстар орындауда, қайталау барысында қалыптасатын мүмкіндік. Педагогикалық дағдылар арқылы кәсіби лидерлік әлеуетті дамытуға оңтайлы жағдай туындайды.

Педагогикалық дағдылары жетілген болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешісінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту нәтижесінде педагогикалық имиджі көрініс табады. Сондықтан келесі бөлімде болашақ тәрбиеші имиджі кәсіби лидерлік әлеуеттің құрамдас бөлігі ретінде осы мәселені тереңірек қарастыратын боламыз.

XXI ғасырдағы кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған тәрбиеші дайындауда педагогикалық имиджді қалыптастыру педагогикалық дағдыларды меңгеруі арқылы жүзеге асады.

2.2 Болашақ тәрбиеші имиджі - кәсіби лидерлік әлеуеттің құрамдас бөлігі

Кәсіби әлеуеті дамыған лидер тәрбиешінің имиджін құрудың маңызды орынға ие. Бұл туралы 2019 жылғы 27 желтоқсандағы № 293-VI Қазақстан Республикасының «Педагог мәртебесі туралы» Заңы ҚР негізгі ережелерінің бірінде айтылған [4]. Онда педагогикалық имидждің элементі педагогикалық әдепті білім беру саласындағы уәкілетті орган бекітетіні туралы жазылған. Педагогтік әдепті бұзу тәртіптік теріс қылық болып табылады және педагогті Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес тәртіптік жауаптылыққа алып келеді делінген. Педагогикалық әдеп педагог имиджінің негізгі құрамдас бөлігі екенін ескерсек, болашақ мектепке дейінгі білім беру ұйымы тәрбиешісін ЖОО-ында педагогикалық әдеп негіздерін қалыптастыру кәсіби лидерлік әлеуетті дамытуда бірінші кезекте тұратын мәселе десек қате болмайды. Лидерлік имиджге ие мінез-құлқымен байланысты әрекеттер, көпшіліктің оны мүлтіксіз қабылдауының ықтималдығы едәуір арттырады. Жоғарыда айтылғандай, болашақ мектепке дейінгі білім беру ұйымы тәрбиешісінің кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған маман ретінде қалыптастыруды сәтті жүзеге асыру оның келбеті мен бейнесіне (іс-әрекеттері мен жүріс-тұрысына, мінез-құлқына) байланысты.

Соңғы жылдары лидердің бейнесін толық көрсету үшін «имидж» (image) сөзі қолданыста жиі кездеседі.

Имидж сөзі (ағыл.т. imadg – қазақ т. бейне, сурет) [115, 86б.] деген мағынаны білдіреді. 1960 жылдары американдық экономист С. Болдуин іскер адамның тұлғалық сапасын анықтауда «имидж» ұғымын енгізді және оның іскерлік табыс үшін пайдалылығын негіздеді. Имидж және оны жүзеге асыру технологиялары мәселесін қолданбалы имиджелогия ғылымы айналысады (тұжырымдама ғылымға 1990 жылы енгізілген) - оның мақсаты адам өмір сүретін жағдайларға сәйкес келетін тартымды имидж, лайықты мінез-құлқық моделін құруды ғылыми негіздеу. Имидж біздің әлеуметтік ортамызды қалыптастырады, сондықтан имидж іскер адамның жеке көрінісі [242].

Е.В. Егорова-Гантман имиджелогия ғылымы - іскер адамның стилін, келбетін, қарым – қатынасын, кәсіби жетістікке жетуде тұлғалық қалыптасуы, сенімділік мен сүйіспеншілік т.б. ұғымдар негізінде көрінісін зерттейді. Сонымен қатар бедел, абырой және атақ ұғымдарымен байланыстырылады [267] деген тұжырым жасайды. Е.Егорова-Гантман лидердің имиджі бойынша адамдар белгілі бір тұлғамен байланыстыратын белгілі бір қасиеттер жиынтығын ұсынып, лидердің имиджін зерттеушілер бірнеше компоненттерін анықтаған: құрайтын үш типін көсетеді.

1) Дербес сипаттамалар (физикалық, психо-физиологиялық ерекшеліктер, оның сипаты, жеке тұлға түрі, шешім қабылдаудың жеке стилі және т. б.);

2) Әлеуметтік сипаттамалары (лидер мәртебесі, атқаратын ресми ұстанымымен байланысты, сондай-ақ шығу тегіне, байлығына және т.б.

байланысты) оның пікірінше, рөлдік мінез-құлық модельдері де мәртебемен тығыз байланысты.

3) Символдық сипаттамалар (лидерлер белгілі бір идеологиялардың белгілері, бір немесе басқа мүмкін болашақтағы, белгілі бір іс-қимыл бағыты) [269, 102б.].

Демек имидж болашақ тәрбиешілердің іскерлік қатынастарын анықтайтын кәсіби лидерлік әлеуетінің қажетті атрибуты болып табылады және бүгінде кәсіби қызметінде табыстылыққа жетудің бір бөлігін құрайды. Қазіргі кезде «Имидж» ұғымын әр саладағы адами және кәсіби сапаларымен ерекшеленген адамдарға пайдаланады. Имидж феномені көп қырлы, сондықтан да имидждің бірнеше анықтамалары бар. Имидж адамдардың да, бүкіл топтардың да санасына, эмоцияларына, іс-әрекеттеріне, мінез-құлықтарына да елеулі әсер ете алады. И. Гофман имиджді басқару өнері ретінде анықтайды [269].

В. Шепель имидж - адамның өмірлік көрінісі деп санайды, соның арқасында басқа адамдарға жеке және іскерлік мінездемесімен әсер ететін ерекше адам бейнесі [270] деген тұжырымдайды.

Бейне - бұл адамның белгілі бір жалпылама сипаттамасы, оның жеке сапаларының тұрақтылығы, әдеттегі өмір сүру жағдайлары мен уақытқа байланысты белгілі бір адамдардың тобына жатуы. Имидж - бұл бейненің сыртқы бөлігі, онда әдептілік, ым-ишара, мимика, жест ең әсерлі элементтер ретінде әрекет етеді. В. М. Шепель имиджге әдептілік, эмпатизм, рефлексивтілік, шешендік сияқты қасиеттерді қамтиды; білім мен тәрбиенің салдары болып табылатын жеке сапаларға: адамгершілік құндылықтар, психикалық денсаулық (өзін-өзі реттеу, өзін-өзі сендіру, өзін-өзі босаңсу қабілеті), өмірлік және кәсіби тәжірибе жатқызады. Имидж құрылымында биоэнергетика энергияны «сәулелендіру» қабілеті ретінде маңызды. Ғалымның пікірінше, имидждің басым сипаттамалары: білім, эрудиция, кәсібилік болып табылады [270, 115б].

О.Ф.Потемкина имиджді лидердің эмоционалды бейнесі ретінде көрсетеді. Лидер имиджінің құрылымында сыртқы, ішкі және процедуралық компоненттерді ажыратады: сыртқы: көптеген қасиеттерге ие, былайша айтқанда, адамның «басынан, аяғынан дейін», яғни аяқ киімінен шашқа дейін, оның ішінде сыртқы образы: мимика, әдептілік, костюм, шаш үлгісі, жүріс, дауыс тембрі, оның күші, интонациясы, қимылдары; ішкі жан-дүниесі: бұл менталитет, содан кейін ойлау тәсілі, интеллект, кәсібилік, мүдделер, құндылықтар жүйесі, хобби, тұжырымдамалардың тезаурусы, талғам және жан мен ақылға қатысты көптеген сапалар; процедуралық: эмоционалды экспрессивтілік, құмарлық, энергия, реакция жылдамдығы – темпераментке қатысты барлық нәрсе, сондай-ақ әзіл, көркемдік, әртістік т.б.

Сондай-ақ, автор болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін құрайтын имидждің кейбір элементтерін ерекше бөліп көрсетеді Оларға мыналар жатады:

1) сөйлеу мәдениеті, оқиғаларға қатысты ойдың тапқырлығы мен өзіндік ерекшелігі;

2) денсаулық сыртқы келбет арқылы көрінеді, ағза ресурстарымен жұмыс, демалыс гигиенасы т.б.

3) батылдық, шабыт, шығармашылық ұшқын, талғам т.б.

4) жетілу-биологиялық және психологиялық жас арақатынасы, даналықты түсінудің жеке тәсілдері, өз қателіктерімен жұмыс істеу, жеңісті қабылдау қабілеті, жетістіктерге қанағаттанып, шектеліп қалмау, ұмтылыс, ұтқырлық т.б. [266, 46].

Біз зерттеу жұмысын жүргізу барысында Қазақстанда педагогикалық мамандық иелерінің имиджін көтеруге байланысты арнайы жазылған ғылыми еңбектерінің жоқтың қасы екендігін байқадық. Жоғары оқу орнында педагогикалық мамандық имиджін қалыптастыру, атап айтатын болсақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің имиджі кәсіби лидерлік әлеуетінің дамуына ықпал етері анық. Осыған орай Ресей елімен салыстырмалы түрде қарастыратын болсақ, оларда «Педагогикалық ИМИДЖ» - байланыс, ақпараттық технологиялар және бұқаралық коммуникацияларды қадағалау жөніндегі Федералды қызметте тіркелген мерзімді ғылыми-практикалық басылым 2008 жылдан бастап жүйелі жұмыс жасайды екен. Аталған ғылым-практикалық басылымның мақсаты білім беру саласында басты маман иелерінің педагогикалық имиджін көтеру. Біздің зерттеу жұмысымызда педагогикалық имиджді болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың құрамдас бөлігі ретінде қарастыру арқылы жүзеге асыру маңызды.

Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда төмендегі педагогикалық имидждің құраушыларына тоқталып өтетін болсақ:

Келесі педагогикалық имидждің құрамдас бөлігі – педагогикалық оптимизм. Педагогикалық оптимизм тәрбиешінің әр баланың күшіне, мүмкіндіктеріне, білім беру жұмысының тиімділігіне деген терең сеніміне негізделген. Мұндай оптимизмнің мәні Ш.А.Амонашвилидің: «Балаға сеніңіз, өзіңізге сеніңіз, ғылымға сеніңіз» деген гуманистік көзқарасымен тұжырымдалған [105]. Балаларды жақсы көретін тәрбиеші олардың жағымды қасиеттері мен іс-әрекеттерін қабылдаумен сипатталады. Әр баланың қадір-қасиеті мен қабілеттерін біліп, олардың көрінуіне жағдай жасай отырып, ол балалардың жеке әлеуетін ашуға көмектеседі. Тәрбиеші баланы жақсы болуға талпындырады және жігерлендіреді. Болашақ тәрбиешінің баланы тәрбиелеу ұзақ және күрделі үдеріс екенін түсіну арқылы өзінің мамандығының маңызын біледі. Қорыта айтатын болсақ болашақ мектепке дейінгі білім беру ұйым тәрбиешілерінің кәсіби қызметінде кездесетін қиындықтар мен күрделі жағдайлардан жеңіспен шығу үшін кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға көмектесетін педагогикалық оптимизмге тәрбиелеу өзекті мәселе. Педагогикалық оптимизм тәрбиешінің ішкі энергиядан, көңіл көтеру, шабыттандыру, сене білу, сенім ұялату, өзін-өзі ұстау, әзілдей білу және көтеру, жағымды эмоциясылық қабілетінен көрінеді.

М.Селигман табысқа жету жағдайын оптимизм теориясының педагогикалық көрінісі ретінде ұсынды. Табыстылық жағдайы болашақ тәрбиешілердің оптимизмін дамытуда қуатты педагогикалық әлеуетке ие.

Мазмұны бойынша сәттілік жағдайы-мадақтау, ризашылық, өзіне уәде беру, педагогикалық ұсыныс ретінде көрініс табады [165]. М. Селигман оптимизмнің анықталған тұжырымдамасы оқуда сәттілік жағдайларын құру және оқу қиындықтарын жеңу тұрғысынан оптимизмді табысқа жетудің табиғи мотивациясының динамикалық бірлігі және сәтсіздіктерден пайда болатын зияткерлік қабілет ретінде ұсынады, мысалы:

- оптимизм адамның табысқа деген табиғи бейімділігіне негізделген кәсіби және жеке сапа ретінде түсініледі;

- оптимизм табиғи қасиет ретінде және алынған сапа ретінде оның дамуының қолайлы әлеуметтік-педагогикалық жағдайларын бірдей талап етеді;

- тұлғалық және кәсіби өсуге үйрету, табысқа жету жолындағы қиындықтарды жеңе білуі;

- іс-әрекет барысында қалай жеңуге және қалай жетістікке жетуге болатындығын біледі және сындарлы әрекет етуге басқаларды шақырады [165, 212б.]. Болашақ тәрбиешінің оптимизмін дамытудың педагогикалық үдерісі төрт гуманистік принципке негізделген: оң нәтижеге сүйену; сәтсіздіктің себептерін талдау және түсіну; сенім арту, сенімділік таныту, махаббат пен талаптылықтың үйлесуі; жеке тұлғаның өзін-өзі тануы. Сонымен жоғарыда айтылған ғалымдардың ойларын тұжырымдай келе, педагогикалық оптимизм тәрбиешінің кәсіби және жеке сапасы ретінде кәсіби лидерлік әлеуетті дамытуда, педагогикалық мәдениет, педагогикалық әдеп білім берудің сәттілік жағдайын жасау шеберлігі тұрғысынан ұсынылғанын байқадық.

Себебі педагогикалық имидж - кәсіби педагогикалық парыз, педагогикалық әділеттілік, педагогикалық абырой, педагогикалық бедел, педагогикалық ар және педагогикалық әдеп т.с.с көптеген түсініктерін толығымен қамтиды.

Педагогикалық әдеп – тәрбиешінің өзін дұрыс ұстай білу, кәсіби әдептілік ережелерін сақтау қабілетінен көрінеді. Тәрбиешінің әдептілігі оның жеке басының қадір-қасиетін сақтайды, балалардың және олардың ата-аналарына, әріптестеріне нұқсан келтірмейтінін білдіреді (Н.В. Касицина [250]). Әдепті тәрбиеші оқу үдерісінде қатысушыларға қойылатын талаптарды төмендетпейді және оларға мейірімділік, жылулық танытады, олардың күші мен мүмкіндіктеріне сенімділік білдіреді. Аталған түсініктер болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың құраушы мүмкіндіктері.

Педагогикалық имидж көрнекі тартымдылық - шынайылық, жалғандықтың, мінез-құлықтағы жасанды еліктеудің болмауы, әдептілік пен алдау, руханият, көрнекі тартымдылық пен талғамның бірлігі (Л. Бараун [268]).

Көрнекі тартымдылық – болашақ тәрбиешінің балаларға күшті әсер беретін имиджінің ажырамас бөлігі, яғни тәрбиешінің сырт келбетінде мейірімділік, сенім, жағымды көңіл күй тудыратын тартымдылық басым болу маңызды. Көрнекі тартымдылық болашақ тәрбиешінің кәсіби іс-әрекетінде балалармен қарым - қатынаста әсерлену, нұрлану, ашықтық, жылы сөзімен баурап алу, баланың сабаққа оқуға, біліуге ұмтылуға, тыңдау қызығушылығын оятатын кәсіби лидерлік әлеует мүмкіндігі деген тұжырым жасаймыз.

Келесі кезекте болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің педагогикалық имиджінің жоғары педагогикалық рефлексия қабілетімен байланысты болмақ.

Философияға «рефлексия» ұғымын XVII ғасырда Джон Локк енгізіп, рефлексия арқылы жаңа идеяларды табуға және жинақтауға көмектесетін адамның ойлау үдерісі [190] деп түсіндірді. Рефлексивті ойлау психологиялық мазмұнын Л.С. Выготский [198], Н.И. Леонтьев [199], С.Л. Рубинштейн [221], В.Я. Ляудис [222], Н.В. Касицина [250], Л.Б. Элконин [259], және т.б. ғалымдар) ашу үшін сананы зерттеудің тәсілдері аясында қарастырды.

Рефлексивті шығармашылық (Я.А.Пономарев [272], Н.А. Алюшина, Ю.А. Репецкий және И.Н. Семенов [273], В.В. Столин [275] және т.б. ғалымдар) Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту барысында олардың витагендік тәжірибені түсіну арқылы практик, жаңашыл бағытта жұмыс атқаратын тәрбиешілердің тәжірибесін жинақтау шығармашылықпен жүзеге асырылады. Сонымен қатар мұндай жағдайда болашақ тәрбиеші өзінің шығармашылық тәжірибесімен басқалармен бөлісуге мүмкіндік артады. Рефлексивті позицияға қол жеткізе отырып, рефлексивті ойлау қасиеттеріне ие болады. Өз білімін белсенді және шығармашылықпен толықтырып кәсіби лидерлік әлеуетін үздіксіз дамыту үдерісіне түседі. Жалпы мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін витагендік тәжірибе (*vita* – лат.т. *өмір*) [265] арқылы дамыту зияткерлік-психологиялық әлеуетіне негізделеді.

В.В. Столин [275], К. Роджерс [276] рефлексия адамның ішкі өмірінің тұтастығы мен дамуына ықпал етеді, эмоционалды әлемін тұрақтандыруға және үйлестіруге, ерікті әлеуетті жұмылдыруға, оны икемді басқаруға көмектеседі. Осыған орай педагогикалық іс-әрекеттің рефлексиясы болашақ мектепке дейінгі білім беру ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлігін дамытуда педагогикалық имидждің маңыздылығын түсінуге ықпал етеді. Болашақ тәрбиешілердің қызметінде педагогикалық рефлексия 3 маңызды аспектке бағытталған:

- өз жұмысын талдау;
- баланың оқу қызметін бағалау;
- баланың танымдық үдерісіне қатысуын бағалау.

Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға ықпал ететін рефлексия түрлері:

- нақты уақыттағы өзі туралы, өзінің іс-әрекетінің нәтижесін елестете білу;
- өзінің идеалды бейнесі (моральдық нормалар);
- өзінің динамикалық бейнесі (болашақта қандай болу керек);
- өзінің фантастикалық бейнесі (мүмкін болса, қандай болғым келеді).
- эмоционалды-сезімдік; құндылық бағдарларының саласы;
- балалардың қажеттілік деңгейін анықтау саласы;
- гностикалық - таным әдістерін зерттеу; хабардарлықтың қызмет саласы.

Педагогикалық рефлексия - тәрбиешінің атқарған жұмысын өзінің талдауы, нәтижелерді бағалауы, оларды мақсатқа байланысты жүргізілгенін

анықтауы. Кәсіби қызметінде сәттілік пен сәтсіздіктің себептері, балаларды тәрбиелеу мен оқытудағы қателіктер мен қиындықтар туралы ойланып, кейінгі іс-әрекетке өзгерістер енгізу арқылы жақсы нәтижеге қол жеткізу құзыреттілігі.

Рефлексивті құзіреттілік - рефлексивті үдерістерді тиімді жүзеге асыруда, рефлексивті қабілеттерді жүзеге асыруда көрінетін, жеке және кәсіби даму үдерістерін жеделдететін, іс-әрекеттің шығармашылығын арттыратын жеке тұлғаның кәсіби қасиеті. (С.Ю.Степанов, О.А.Полищук және И.Н. Семенов [274], Е.И. Тихеева [278], Х.Т. Шерьязданова [279], Ж.И. Намазбаева [280], және т.б. ғалымдар).

Жоғарыда көрсетілген сипаттамалардың осы топтарының әрқайсысы лидердің жеке күшін қалыптастыруға әртүрлі үлес қосатынын және әртүрлі дәрежеде саналы құрастырушылыққа берілетінін анықтайды. Сонымен қатар ғылыми еңбектерді қарастыра келе, болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің имиджі кәсіби лидерлік әлеуеттің ажырамас бөліктерінің бірі екендігін анықтадық.

Педагогикалық имидж – болашақ тәрбиешілердің әріптестері мен ата-аналар, балалар және жұмыс берушілер мен жалпы азамат қоғамында құрметтеп, беделінің артуына ықпал етеді. Болашақ тәрбиешінің имиджі қазір балалар мен оның ата-аналары үшін ғана емес, күнделікті көретін табысты адамның үлгісі ретінде ғана емес, сонымен қатар өзі үшін – моральдық, психологиялық қанағаттану үшін де үлкен маңызға ие. Имидж кәсіби лидерлік әлеуеттің қажетті атрибуты болып табылатындығынан жоғары оқу орынында болашақ тәрбиешілерді даярлау мақсатты және тұлғаға бағдарлы ұйымдастырылуы маңызды (Т.С. Жумашева [277]). Себебі еліміздің болашағы қазіргі тәрбиешінің жас баланың бойында қалыптастыра алатын құндылықтар жүйесіне байланысты. Тәрбиешінің кәсіби даярлығы даму үшін, ол үнемі өзінің жеке қасиеттері мен кәсіби лидерлік әлеуетін жетілдіріп отыруға міндетті. Жоғары оқу орнында болашақ тәрбиеші өзінің педагогикалық имиджін құруда мүмкіндігі мол.

Педагогикалық имидж өз кезегінде болашақ тәрбиешінің кәсіби лидерлік әлеуетін арттыра түспек. Осы тұрғыда мектепке дейінгі ұйымы тәрбиешісінің педагогикалық имиджін құруға қатысты ерекше талаптар жөнінде В.И.Тихееваның зерттеулеріндегі тұжырымдарында мектепке дейінгі ұйым тәрбиеші жігерлі, ынталы, өз ісіне деген қызығушылығы бар, жарқын болашаққа деген сенімі мен өзін-өзі жетілдіруге мүмкіндігі зор адамдар болғаны дұрыс. Ол өз еңбегінде: «Балалар айналасындағылардың, әсіресе тәрбиешінің оң үлгілеріне еліктеу арқылы жақсы тәрбиеленеді» [278] деген. Демек балаға тәрбиелік ықпал ететін – тәрбиеші келбеті. В.И.Тихееваның еңбектерін талдау барысында айтатын тағы бір мәселе әр кезде балалар мен олардың ата-аналары тәрбиеші имиджіне қатал сын көзбен қараған. Ал қазіргі қоғамда тәрбиеші имиджіне қарайтын сын көздің талабы артпаса кеміген жоқ деуге болады. Отандық педагог ғалымдардың мектепке дейінгі ұйымның педагогикалық үдерісін ұйымдастыруға арналған еңбектері (Р.К. Бекмагамбетова [281], М.К. Бұлақбаева [282], А.К. Меңжанова [282], Б.О.

Арзанбаева және А.М. Жубандыкова [284], Белгібаева Г.Қ. [285], Х.Т. Наубаева [286] және т.б. ғалымдар) болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға оң ықпал ететін педагогикалық имидждің теориялық және практикалық негіздерін құрайды.

Жоғары оқу орнында болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту еліміздің білім беру талаптарына сәйкес мектепке дейінгі ұйымда педагогикалық қызметін жоғары деңгейде атқаруға мүмкіндік береді. Себебі мектепке дейінгі ұйымда балаларды жан-жақты дамытуға арналған зерттеу жұмыстарын қарастыру (С.Н. Жиенбаев [287], А.Е. Манкеш [288], Г.З.Таубаева [289], Б.Б. Баймұратова [290], Ибраева М.Қ. [291] және т.б) балалардың таным қызығушылығын, лидерлігін, экологиялық сауаттылығын, белсенділіктерін, шығармашылықтарын, тілін дамытудың түрлі құралдары, жолдары, әдіс-тәсілдері және оны жүзуге асыру мүмкіндіктері тәрбиешілердің теориялық білімдері мен жетілген кәсіби тәжірибесі арқылы тиімді жүзеге асатыны туралы айтылған. Мектепке дейінгі ұйымның оқу-тәрбие үдерісін ұйымдастыратын және басқаратын тұлға – тәрбиеші баланың тілін, сөйлеуін, танымдық қабілетін, шығармашылығын, белсенділігін, қоршаған ортаға бейімделуін қамтамасыз етеді. Баланы жан-жақты дамыту жұмыстары тәрбиешінің іс-әрекетіндегі кәсіби лидерлік әлеуеттің болуын талап етеді. Жоғарыда болашақ тәрбиешінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға ықпал ететін педагогикалық имиджі: ұйымдастыру өнері мен білім, білік дағдылары, жаңашылдыққа бейімділігі, кәсіби шеберлігі жан-жақты жетілген, шығармашыл маман келбеті деген тұжырым жасалды. Осыған орай Г.З.Таубаева мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің жеке тәжірибесін және алдыңғы қатарлы озық тәжірибелерді жаңа жағдайда қолдана білетіндігін байқау үшін эксперимент жұмысын жүргізген балабақшалардың 20 тәрбиешіден алынған сауалнама нәтижелері баланың шығармашылық әрекетін дамытуда, танымдық іс-әрекетін басқаруда тәрбиешілердің теориялық білім деңгейі мен әдістемелік қағидаларды педагогикалық іс-әрекетке ұштастыру шеберлігі жетіспейтіндігін айтқан [289, 96,976].

Болашақ тәрбиешінің педагогикалық имиджін қалыптастыруда көрнекі – тартымдылық, вербалды мінез-құлықтың орны ерекше. Вербалды мінез-құлық болашақ тәрбиешінің сөйлеу мәдениеті мен коммуникативті қабілетін көрсеткіші. Осы тұрғыда болашақ тәрбиешілердің ораторлық әлеуетін, яғни сөйлеу өнерін дамыту қажетті орынға ие. Болашақ тәрбиешінің сөйлеу өнерін меңгеру мектеп жасына дейінгі балалардың жан-жақты дамуына, оның тілінің дамуына, сауаттылығына, анықтығына, сөз мағынасының дәлдігі мен дұрыстығына ықпал етеді. Өйткені, сауатты сөйлеу тәрбиелік әсердің қуатты құралы ол арқылы балалардың мінез-құлқын реттеуге мүмкіндігі мол.

Педагогикалық имидждің басты көрсеткіші - тіл. Тіл - коммуникативтілік шеберлік құралы. Болашақ тәрбиешінің сөйлеу мәдениетін дамытудың маңыздылығы олар балалардың сөйлеуін өз сөйлеу деңгейіне дейін дамытуға қабілетті екен. Болашақ тәрбиешінің педагогикалық имиджін құраушы – оның шешендік өнері. Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешісінің шешендік

өнерін дамыту арқылы педагогикалық имиджі қалыптасады.

Болашақ тәрбиешілердің сөйлеу мәдениетінің қалыптасуы шешендік өнер жеткізуге көмектесетін ең құнды дағдылардың бірі. Қазіргі кезде ауызша сөйлеу заманауи педагогтың имидж элементтерінің бірі болып табылады. Ал шешендік өнер лидерлікке тән әлеует болып есептеледі. Осыған байланысты сөйлеуді болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың факторы ретінде қарастырайық:

- дәлелдей алу біліктілігі, сөздің логикалық құрылымы;
- сөйлеу техникасын игеру: тыныс алу, дауыс, дикция;
- экспрессивті біліктілік: сөйлеудің бейнелілігі, оның интонациялық мәнерлігі, логикалық акценті және үзілістер, сөздің әуені;
- қосымша (эктосемантикалық) құралдарды пайдалану: мимика, икемділік, белгілі бір кейіп, қарым-қатынас қашықтығы, «диагонал-вертикал» балансы;

- диалог жүргізе алу біліктілігі немесе тыңдарманмен біріккен іс-әрекетті этика-психологиялық тұрғыдан құрастыра алуы;

- перцептивті біліктілік, тыңдарманның реакциясы.

Сөздің логика заңына сәйкес болуы:

- сөздің қарапайымдылығы, яғни жасампаздықтың жоқтығы, табиғилық.
- сөз байлығы, ондағы тілдік құралдарды пайдаланудың әртүрлілігі.
- сөздің тығыздығы, яғни артық сөз керексіз қайталанулардың болмауын қадағалау.

- сөздің тазалығы, педагогикалық әдепке жат, балағаттау сөздермен, жат сөздермен шұбарланбауын қадағалау.

- сөздің жанды болуы, қайталаулардың болмауы, мәнерлі, бейнелі болуын қадағалау.

- сөздің әдемі, құлаққа жағымды дыбысталуы, байсалды сөйлеу, сөздерді дыбысталуына қарай отырып, іріктеу.

Жоғарыда берілген кәсіби педагогикалық сөйлеу мәдениетіне қойылатын талаптарға байланысты болашақ тәрбиешілердің шешендік өнер дағдысын меңгерулері маңызды мәселе екені анықталды. Жоғары оқу орнында болашақ тәрбиешінің кәсіби лидерлік әлеуетін шешендік өнер арқылы дамыту (кәсіби мамандардан сабақ алу, кездесулерге мен жарыстарға, пәндік олимпиадаларға қатысу, мәдени-танымдық іс-шаралар ұйымдастыру т.с.с) мүмкіндігі жоғары. Демек мақсатты түрде тілді жаттықтыру, сөздердің дұрыс дыбысталуын қайталау, дауыс ырғағын қою, мәнерлі сөйлеуге үйрету арқылы болашақ тәрбиешілердің шешендік өнерлерін арттырып, кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға жағдай жасалады деген тұжырым жасаймыз. Осыған орай мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуеттерін дамыту үшін дұрыс және анық сөйлеу, интонация қою үшін өзін - өзі дамытуға негізделген қарапайым жаттығулар ұсынамыз:

- өзіңіз таңдап алған мәтінді диктофонға жазыңыз;
- жазба таспаны зейін қойып тыңдаңыз;
- бұл жазба-таспаны басқа адамдарға да тыңдауға беріңіз;

- өзіңіздің және өзгелердің сөздерін салыстырыңыз;
- сөзіңізде кездесетін, қандай кемшіліктер бар екенін анықтаңыз.

Тәрбиешінің мимикалық портреті әрқашан оның жекебасының ішкі құндылық қатынастарын көрсететін қасиет болып табылады. Адам ақпараттың 35%-ын сөздік (вербалды) және 65%-ын – вербалды емес қарым-қатынаста алатынын дәлелденген [270, 94-976]. Сондықтан тәрбиешінің мимикасы мен жүріс-тұрысының да балаға әсері мол. Себебі тәрбиешінің тұлғасына қызығушылық танытуы арқылы баланың оқуға деген танымдық қызығушылығы артады. Көптеген ғалымдардың әр жылдарда жазылған еңбектерін саралау барысында қазіргі қоғамдағы тәрбиешінің педагогикалық имиджінің көрінісі анықталуына байланысты болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетінің дамуына ықпал ететін жалпы имидж туралы зерттелген еңбектерді басшылыққа ала отырып, болашақ тәрбиешінің педагогикалық имиджінің негізгі құрамдас бөліктерін қарастырдық:

1. Сыртқы келбеті – киім, шаш үлгісі, әшекейлер;
2. Вербальді мінез-құлық — айтатын және жазатын сөздер, дауыс, коммуникативті қабілеті, сөйлеу мәдениеті;
3. Вербальді емес мінез-құлық – мимика, жест, дененің қозғалысы;
4. Өзін-өзі ұстау мәнері;
5. Әдептілік;
6. Көрнекі – тартымдылық

Болашақ тәрбиешінің педагогикалық имиджін қалыптастыру мақсатында, мектепке дейінгі ұйымда педагогикалық талаптарға сәйкес ережелерді басшылыққа алу міндетті екеніне дағдыландыру маңызды. Мысалы, тәрбиешінің шашы, тісі, қолы мен саусақтары, бет-әлпеті гигиеналық талаптарға сәйкес болуы міндетті. Тәрбиеші сыртқы келбетімен, сонымен қатар дауыс ырғағы, қимыл қозғалысы, жүріс-тұрысы өзіне балалар мен олардың ата-аналарының назарын аудартатынын естен шығармауы керек. Балалар үшін тәрбиеші үлгі ретінде, оған қарап үйренетінін, еліктеп, ұқсауға тырысатыны заңды құбылыс.

Демек мектепке дейінгі ұйымда балалардың жан-жақты дамуы үшін болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуеті оқыту мен тәрбиелеу үдерісінде негізгі фактор. Бұған соңғы жылдары Қазақстанда кәсіби мамандығының міндеттерін пәрменді қызығушылықпен жүзеге асыра алатын кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған болашақ тәрбиешіні даярлаудың өзектілігінің артуы дәлел.

Жоғары оқу орнына қазір болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға ықпал ететін көптеген кәсіби құзыреттіліктерін дамыту міндеттелуде. Соның бірі мектепке дейінгі ұйымда балаларды заманауи оқыту мен тәрбиелеуде жаңа серпін беретін ақпараттық коммуникациялық және басқа технологияларды тиімді пайдалана алатын басқарушылық құзыреттілік (Г.Т. Абилябакиева [292]). Болашақ тәрбиешілердің басқарушылық құзыреттілігі педагогикалық имиджінің көрінісі.

Педагогикалық имидж - мектепке дейінгі ұйымда әр топтағы балалардың жас және дербес ерекшеліктерін ескере отырып, жұмыс жасаудың жолдарын, әдістерін тиімді пайдалану, қолайлы материалдарды таңдау, стратегиялық жоспарлау, болжау, теориялық білімін практикада іске асыру, стандартты емес білім беру, шығармашылық ойлау, пайымды бағалау, икемділік, өзіндік ерекшелік, өнімділік, кәсіби кеңес беру, ізгілік қарым-қатынас жасау т.с.с. болашақ тәрбиешінің кәсіби лидерлік әлеуетінің дамуына жағдай туындайды.

Жоғарыда зерттеу мәселемізге байланысты болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетінің теориялық – әдіснамалық негіздерін анықтау мақсатында Қайқауыстың «Кабуснама» өсиет кітабындағы лидерлік идеяларына тоқталып өткен едік. М.А. Шауенова «Қайқауыстың Кабуснамадағы педагогикалық идеяларын мектепке дейінгі ұйым мамандарын даярлауда пайдалану» атты диссертациясында «МДҰ педагогтерінің іс-әрекетінің мазмұны терең педагогикалық білімді, жоғары ұйымдастырушылық қабілетті, тәрбие үдерісін шығармашылықпен жүзеге асыра білу білігін, балалар ұжымының психологиясын, өскелең ұрпақ өсіп-тәрбиеленетін әлеуметтік, отбасылық жағдайды ескере меңгеруді талап ететін, кәсіби іс-әрекеттің ерекше түрі екенін білдірсе, оқу мекемелеріндегі білім беру үдерісі – оқыту сапасы оның барлық компоненттері сапасын болжайтын, тұтас педагогикалық жүйені білдіреді, ал заманауи маман – бұл кәсіби іс-әрекеттің шығармашылық және проблемалық міндеттерін шешуге бағытталған бірқатар қасиеттерге ие адам» [293,30б.] деген идеясы педагогикалық имидж көрсеткіші деуге болады. Себебі имидждің маңызды ерекшеліктерінің бірі – адамның кәсіби мамандығына сәйкестігі.

Сонымен қатар педагогикалық имидж коммуникативтілік құзыреттілікке де байланысты болмақ. Коммуникативтілік құзыреттілік – болашақ тәрбиешіге мектепке дейінгі ұйым ережелері мен тәртібін нақты орындауға мүмкіндік беретін қарым-қатынас шеберлігі (С.Т. Тлеубай [294]).

Мектепке дейінгі ұйымның оқу-тәрбие үдерісінің басты тұлғасы тәрбиешінің педагогикалық имиджі: теориялық және практикалық білім деңгейімен, кәсіби құзыреттіліктерімен, шығармашылығымен, мамандығына сәйкестігімен бейнеленеді. (13-кесте).

Кесте 13 - (6D010100 - Мектепке дейінгі оқыту және тәрбиелеу мамандығы) бойынша қорғалған диссертацияларда болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетінің құрамдас бөлігі ретінде анықталған педагогикалық имиджі

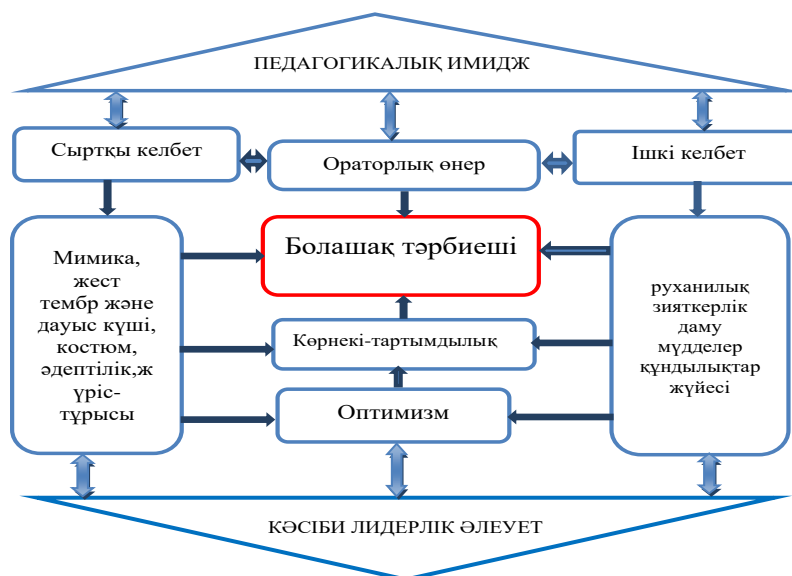
№	Автордың аты -жөні Зерттеу жұмысының тақырыбы	Анықталған педагогикалық имидж көрсеткіштері
1	Абильбакиева Г.Т. Ақпараттық – коммуникациялық технологиялар арқылы болашақ мектепке дейінгі ұйым педагогтерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру (2019). [292]	Ақпараттық коммуникациялық құзыреттіліктер: ақпараттандыруға жаңа серпін, басқарушылық, мақсатқа жету, объектіні анықтау, ақпараттандыру құралдары, әдістер мен процедураларды таңдау және негіздеу, зияткерлік даму.

13 кестенің жалғасы

2	Шауенова М.А. Қайқауыстың Кабуснамадағы педагогикалық идеяларын мектепке дейінгі ұйым мамандарын даярлауда пайдалану (2021). [293]	тарихи мұраларға деген қызығушылығы мен құрметі, сенім; балаға, адамға, өмірге, және мамандығына деген сүйіспеншілік, адамгершілік, абырой, жауапкершілік қасиеттері, ойдың жоғарғы жасампаздық дағдысы, қабілеті, құндылықтар жүйесі.
3	Тлеубай С.Т. Болашақ мектепке дейінгі ұйым педагогтерінің үштілдік коммуникативтік құзыреттіліктерін дамыту (2021). [294]	қарым-қатынас ережелері мен тәртіптерін орындауға үштілдік шеберлігі мен сөйлеу мәдениеті, кәсіби әрекетінде мақсатқа жетуде және міндеттерді жүзеге асыруда үштілде ауызша және жазбаша түрлі байланыс құралдарын жетік қолдану құзыреттіліктері.

Аталған міндеттерді жоғары деңгейде жүзеге асыру үшін мектепке дейінгі білім беру ұйымының педагог мамандарының кәсіби дағдылары мен құзыреттіліктеріне қойылатын талаптар сәйкес болуы мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілері – үнемі көзге көрінетін ортада жүретін адамдар, олар балалар, ата-аналар, әріптестерімен т.с.с. әлеуметтік ортада белсенді тұлға екені анықталған. Жоғары оқу орындарын білім, білікті, технологияны меңгеруге ықпал ететін пәндермен қатар, болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуеттерінің дамуына ықпал ететін педагогикалық имиджін қалыптастыратын пәндердің болуы оңтайлы әсер ететіні сөзсіз.

Көптеген ғылыми еңбектерді зерттеу арқылы педагогикалық имидж: сыртқы келбет, ішкі келбет, ораторлық әлеует, көрнекі тартымдылық, оптимизм т.б. компоненттерін болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуеттің дамытуда маңыздылығы айқындалды (9-сурет).



Сурет 9 - Педагогикалық имидж - кәсіби лидерлік әлеуеттің құрамдас бөлігі

Л. М. Митина ұсынған кәсіби педагогикалық имидждің құрылымында сыртқы, процедуралық және ішкі компоненттер ерекшеленеді.

- сыртқы компонентке мимика, ым-ишара, тембр және дауыс күші, костюм, әдептілік, жүріс-тұрысы;

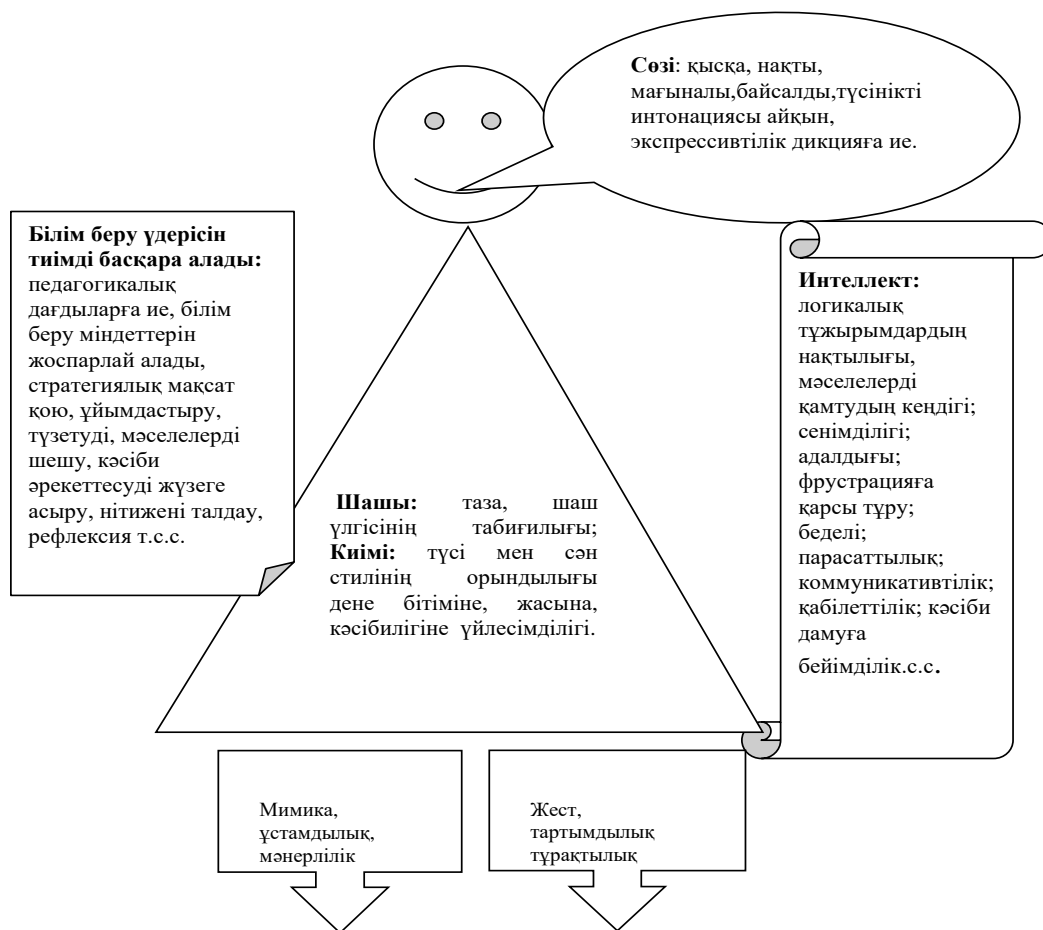
- ішкі компонент - бұл адамның ішкі әлемі, оның рухани және зияткерлік дамуы, мүдделері, құндылықтары, жалпы тұлғасы туралы идея [297].

Сонымен қатар Л. М. Митина тәрбиешінің сыртқы келбеті кәсіби қызметінде жұмыс жасауға көңіл күйінің барын немесе жоғын білдіреді, сонымен қатар педагогикалық үдерісте және ұжымда дұрыс қабылдануына ықпал етеді немесе кедергі келтіреді, педагогикалық қарым-қатынасты жеңілдетеді немесе қиындатады [297, 78-82б.] деген тұжырым айтады.

Болашақ тәрбиешінің өзін-өзі ұстау мәнеріне байланысты айтатын болсақ жас мамандар ата-аналармен кәсіби қарым-қатынас барысында қиындықтарға тап болып жатады. Кәсіби қызметіндегі қиындықтарды меңгеру үшін болашақ тәрбиешінің мектепке дейінгі ұйым тәрбиеленушілерінің отбасымен серіктестік құруға психологиялық бағыттылық ұстануы маңызды, ата-ананың сеніміне ие болу қажеттілігін түсіну, балаға қажетті мейірімділік пен қамқорлық, жылулықты беру арқылы олардың назарын мектепке дейінгі мекемеге аудару болып табылады.

Ата-аналардың сенімі – тәрбиешінің кәсібилік беделінің қалыптасуының алғышарты. Кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған болашақ тәрбиеші әрқашан өзінің кәсібилік беделі үшін күреседі, оны бағалайды, ата-аналар мен әріптестерінің беделін мейлінше қолдап отырады. Осылайша, өзімен жұмыс жасау бұл әрине оңай жұмыс емес, бірақ ол өз нәтижесін береді. Сонымен болашақ тәрбиешінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда педагогикалық имидж элементі ретінде бедел ерекше орынға ие. Сондықтан лидерлік мәселелерді зерттеген ғалымдардың еңбегінде бедел мәселесі елеулі орын алатыны туралы жоғары бөлімдерде келтірілген болатын.

Осы тұрғыда біз жоғарыда аталған педагогикалық имиджінің құрамдас бөліктеріне сипаттама бере отырып, талдап, болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетінің дамуына ықпал ететін педагогикалық имиджін сипаттаушы портрет ретінде мектепке дейінгі ұйымның болашақ тәрбиешісінің имиджін құрастырдық (10-сурет).



Сурет 10 - Педагогикалық имидж арқылы болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту

Қорыта айтқанда, педагогикалық имиджін құрумен айналысатын болашақ тәрбиеші кәсіби қызметінде табыстылыққа жетуге мүмкіндігі жоғары. Қоғамда тәрбиешінің имиджіне қойылатын талаптар оның кәсіби лидерлік әлеуетінің дамуына әсер етеді. Қоғамдағы түрлі әлеуметтік, саяси-экономикалық жағдайларға қарамастан *тәрбиеші тұлғасының* балаларға деген сүйіспеншілігі, мейірімділігі, шынайылығы, қарым-қатынас мәдениеті кәсіби қасиеттері өзгеріссіз ұрпақтан-ұрпаққа жалғасып келе жатқаны педагогикалық имидждің сақталуына байланысты. Қазіргі заманғы тәрбиеші өзін тұлға ретінде толығымен жүзеге асыра алуға барлық жағдай жасалған, оқу мақсаттарының тиімді орындалуына қол жеткізіп, ынтымақтастық мен педагогикалық қарым-қатынасты ұйымдастыра алады. Жеке қасиеттері мен қабілеттерін ұғынып, пайдалану арқылы педагогикалық имиджін көтеруге жұмыс жасай отырып, кәсіби лидерлік әлеуетін дамыта алады. Себебі педагогикалық имидж болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың маңызды құрамдас бөлігі.

2.3 Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың құрылымдық – мазмұндық моделі

Болашақ мектепке дейінгі ұйымының тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың мазмұнын жасау мен оны нәтижелі жүзеге асыру үшін алдымен оның моделін жасап алуымыз қажет. Ол бізге осы дамытудың құрамдас бөліктерін анықтауға, ұйымдастыру кезеңдері мен формаларын, әдіс-тәсілдерін, өлшемдері мен көрсеткіштерін айқындауға, диагностикалық құралдарын таңдауға және олардың барлығын бір құрылымға жинақтап, оған сәйкес жүйелі іске асыруға мүмкіндік береді. Осы тұрғыдан біз дамыту, модель түсініктерінің мәнін қарастырғанды жөн деп санаймыз. Өртүрлі ғылыми мәселелерді шешу, білім беруде жаңа ақпараттар алу, зерттеу жүйелерін, құбылыстарды, үдерістерді негіздеу барысында модельдеу әдісі жиі қолданылады. Модельдеу шындықты зерделеудің кең таралған ғылыми әдістерінің бірі және жалпыланған және дерексіз объект, зерттелетін құбылыстың сұлбасы ретінде оның құрылысын білдіреді. Соңғы жылдары модельдеу әдісінің ғылыми педагогикалық тәжірибеде кеңінен қолданылатындығын Ю.К.Бабанский [298], М.А.Викулина және В.В.Половинкина [299], Е.А.Тенилов [300], Н.Д.Хмель [297], В.П.Беспалько [303] және т.б. ғалымдардың еңбектерінде орын алған. Модельдеу – өлшем үлгі, норма;

1) зерттеу нысанының белгілі жақтарын, байланысын, қызметін жаңғыртатын элементтер жүйесі;

2) ақпараттық технологиялардың көмегімен математикалық әдістер негізінде көрсетілген сыртқы әлемдегі құбылыстардың қандай да бір класына жуықтап сипаттама беру мен мүмкіндігінше шолу жасау;

3) модельдеу нысанының (түп нұсқаның) кез келген ойша немесе таңбалық бейнесі; ғалымдар және педагогтар педагогикалық шынайылықтың шекарасы мен шарттарын нақтылай отырып өзгертуде басшылыққа алатын бейне, стандарт; педагогикалық нысандардың түрлі элементтерінің үйлесімдігі туралы идеяны дамытуда қолданылатын педагогикалық зерттеу әдісі», ал, «модельдеу (үлгілеу)

4) нақты қолданыстағы қандай да бір жүйені оның ұйымдастырылуы мен жұмыс істеу принциптерінің қандай да бір үлгісін (құрылымдық-логикалық сызба, кескін, кесте және т.б.) жасау жолымен көшіріп ұқсату арқылы бейнелеу;

5) зерттеу нысанын басқаруды жетілдіру немесе түпнұсқасы туралы сәйкесті болжамдарды тексеру үшін, жаңадан жасалатын нысандарды құрылымдау тәсілдерін ұтымды ету үшін, зерттеу нысандарының өзінің көрсеткіштерін анықтау немесе нақтылау мақсатында оның үлгісін зерттеу нәтижелерін пайдалану әдістерінің жиынтығы [294, 189,1906].

Осыған орай біз ұсынған болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің лидерлік әлеуетін дамытудың моделі өзара байланысты келесі бөліктерді қамтиды: *тұжырымдамалық-мақсатты; мазмұнды-әдістемелік.*

Тұжырымдамалық мақсатты блок мазмұнында:

- қағидалары: *теория мен тәжірибенің бірлігі, жүйелілік; логикалық бірлігі, құбылыстарды диалектика тұрғысынан зерттелуі, кәсіби лидерлік әлеуетті дамыту тұғырлары мен ұстанымдары;*

- тұғырлары: *когнитивтік, іс-әрекеттік, тұлғалық, мотивациялық, орта;*

- ұстанымдары: *жан-жақтылық, жеке тұлғаның әлеуетін дамыту, теориялық білім мен тәжірибенің сәйкестігі, оқытудағы сана мен белсенділік ұстанымы.*

Сонымен қатар болашақ мектепке дейінгі тәрбиешінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың жолдарын, құрамдас бөлігін, құралын т.б. қамтиды.

Мазмұнды-әдістемелік блок: *элективті курс және «Лидер» клубының бағдарламасы, дәрістер жинағы, нұсқаулықтан тұрады.* Сонымен қатар формалары мен әдістері берілген. Болашақ тәрбиешінің кәсіби лидердің әлеуетін дамытудың құрылымдық-мазмұндық моделі тұлғаға бағытталған іс-әрекеттерді жүйелі жоспарлап өткізуге ықпалы мол. Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту арқылы төмендегі жетістіктерге жетуге жағдай жасалады.

Біріншіден, болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешісі – балаға және балалар ұжымында тәрбиелік ықпалы бар (тікелей немесе жанама) кәсіби маман ретінде өзара кәсіби қарым-қатынас орнату, топтық және жеке жұмысты ұйымдастыру, бірлескен іс-шаралар, оқу қызметі және тәрбиелік жұмыстарды жоғары деңгейде ұйымдастырып, қойылған міндеттерді кәсіби түрде жүзеге асыра алады.

Екіншіден, болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешісі – жеке және кәсіби өзін-өзі дамытудың субъектісі ретінде кәсіби білімі мен дағдыларын, қарым-қатынасын жетілдіріп, болашақ әріптестерімен, басқа адамдармен достарымен, бірге оқитын курстастарымен өзара жағымды кәсіби әрекеттесудің тәсілдерін игере алады.

Үшіншіден, болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешісі – педагогикалық ұжымды қалыптастыру және дамыту субъектісі ретінде балаларды оқыту мен тәрбиелеу үдерістерінде кемшіліктерді тануға және жоюға, жүйелі түрде жетілдіруге, өз іс-әрекетіндегі және болашақ қызметіндегі өзгерістерді модельдеуге, жобалауға, болжауға, құруға мүмкіндік береді.

Төртіншіден, мектепке дейінгі ұйымның болашақ тәрбиешісі әлеуметтік субъектілермен (отбасы, қоғамдық бірлестіктер мен ұйымдар, басқару органдары және т.б.) кәсіби әрекеттесуі педагогикалық, психологиялық дайындық пен қабілетіне негізделген кәсіби лидерлік әлеуеті: отбасындағы тәрбиеленушілердің өмірі, құрдастары арасында, олардың әлеуметтік ортасының жағдайы туралы білімдерін кеңейту, отбасылық тәрбиенің ықтимал жағымсыз көріністерін алдын алу, әлеуметтік педагогтармен, психологтармен, медицина қызметкерлерімен тәрбиелік міндеттерді шешуде ынтымақтасу, балалардың мүдделерін қорғау, даулы жағдайларда олардың құқықтарын қорғау және т.б. мәселелер бойынша білімдері кеңейіп, тәжірибе жинақтайды.

И.А.Колесникова [304], Ю.Н. Кулюткин [305], В. А. Петровский [306], Н. К. Сергеев [307] және т.б. ғалымдардың идеяларына сүйене отырып, біз болашақ мектепке дейінгі ұйымы тәрбиешілерінің кәсіби қызметі мен мінез-құлқының

өзін-өзі дамытатын субъектісінің лидері ретінде негізгі маңызды сипаттамаларын төмендегідей бөліп көрсетеміз.

- үздіксіз өзін-өзі дамытуға, ойлау, кәсіби мінез-құлықтағы перспективаға, кәсіби педагогикалық іс-әрекеттің мағынасын үнемі іздеуге, түсінуге және бекітуге бағытталу;

- педагогикалық болмыстың өзгерістеріне жоғары бейімділік, жаңа бағдарламалар мен технологияларды пайдаланудағы ұтқырлық және табыстылық;

- кәсіби және жеке мәселелерді (өз, балалар) дұрыс шешу, кәсіби іс-әрекет пен мінез-құлықты саналы түрде түзету мүмкіндігі;

- жаңа тәжірибеге ашықтық, кәсіби белсенділік, шығармашылық даралық, педагогикалық іс-әрекет міндеттерін шешуге дайындық, ойлау мен іс-әрекеттің дербестігі, стереотиптерден, басқалардан көшірулерден бас тарту, балалармен, ата-аналармен, әріптестермен өзара әрекеттесу кезінде педагогикалық құралдарды, формаларды, позицияларды қолданудағы еркіндік пен бірегейлік;

- өзін-өзі сынау, жауапкершілік, мақсаттылық;

- қарым-қатынастағы перспектива, білім беру үдерісінің басқа субъектілерімен (балалар, ата-аналар, әріптестер) өзара әрекеттесу, қарым-қатынас деңгейін үнемі арттыру, т.б.

Біздің зерттеу жұмысымыздың барысында жоғары оқу орнында болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің дамытуға бағытталған кәсіби лидерлік әлеуеті: *болжамдық; стратегиялық мақсат қою; міндеттерді тиімді жүзеге асыру; өзгерістерге сезімталдық; өкілеттілік беру; қырағылық; фрустрацияға қарсы тұру; ынтымақтастық; уақытты ұтымды пайдалану; байсалды бағалау; мамандығына пәрменді қызығушылыққа* тоқталдық. Аталған кәсіби лидерлік әлеуетпен шектеліп қалу мүмкін емес, себебі болашақ тәрбиешілер жоғары оқу орнында оқу және әлеуметтену барысында жан-жақты білім алу, іс-шараларға қатысу, кездесу, танысу, көру, білу сияқты үздіксіз даму үдерісіне түседі. Біздің бірнеше дамытуға бағыттап, таңдап алынған кәсіби лидерлік әлеует тәжірибелік – эксперимент барысында нәтиженің нақтылығы үшін маңызды.

Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің субъективті ұстанымы оның қызметінде толығымен ашылады. Бейімделу қызметі (кәсіби педагогикалық орта жағдайларына бейімделу); кәсібилену қызметі (кәсіби мінез-құлық пен іс-әрекетті түзету); бағалау қызметі (педагогикалық іс-әрекеттің нәтижелерін түсіну, өзіне-өзі сын көзбен қару, есеп беру); белсенділік қызметі (жаңа тәжірибеге ашықтық, өмірлік және кәсіби мүдделердің кендігі); коммуникативтілік қызметі (қарым-қатынас, білім беру үдерісінің субъектілерімен ақпарат алмасуы, өзіне сенімділік); мән-мағынасын құраушы (кәсіби қызметтің жаңартылған мазмұнын белсенді іздеу, өзін-өзі кәсіби жүзеге асыру мүмкіндіктері).

И.Л. Паршукованың мектепке дейінгі ұйымның ұжымдық қызмет субъектісін қалыптастырудың объективті қажеттілігі туралы ұстанымына ортақ көзқарас танытамыз. Себебі, оның аясында бала мен тәрбиеші тұлғасының

дамуының сабақтастығы мен бірізділігі, сонымен қатар олардың ата-аналық ұжымға үлкен әсер ететін қызметі орын алады [308].

Заманауи әлеуметтік-мәдени тәжірибені игерген болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің іс-әрекетінің маңызды нәтижелері ретінде танымдық және практикалық іс-әрекетте танылатын білім беру ортасы оқу мақсаттарын терең түсінуді талап етеді. Мектепке дейінгі оқыту мен тәрбиелеу мамандығында оқитын студенттер болашақ қызметінде стратегиялық мақсат қою, болжамдық ынтымақтастығы, өзгерістерге сезімдалдық т.б. жоғарыда аталған кәсіби лидерлік әлеуетін дамуына жауапкершілікпен қараулары ерекше орынға ие. Себебі мақсатты ұйымдастырылатын кәсіби лидерлік әлеуетті дамыту іс-әрекеті болашақ тәрбиешілерден қосымша уақытты, білім алуды, тапсырмаларды орындауды, ізденуді, белсенділікті, ұйымдастыру және өткізу жұмыстарына қатысуды, жауапкершілікті талап етеді. Осыған байланысты модельдің тұжырымдамалық мақсаттық бөлімінде көрсетілген когнитивтік, іс-әрекеттік, тұлғалық, мотивациялық, орта әдіснамалық тұғырлары тиімді деген шешімге келдік.

Когнитивтік тұғыр аясында болашақ тәрбиешілердің танымдық көзқарас эмоциялар мен проблемалар біздің ойлау тәсіліміздің нәтижесі деген болжамға негізделген. Когнитивті көзқарас тұрғысынан болашақ тәрбиешілердің сыртқы әлемнен келетін ақпаратты белсенді түрде бағалайтын және түсіндіретін, оны пассивті қабылдамайтын бақылаушы ретінде қарастырылады. Жүзеге асырылған лидерлік когнитивті көзқарас идеяларын қолдану екі негізгі мәселені шешуге бағытталған.

Біріншіден, бізді лидер ізбасарларының топтық тапсырманы нашар орындағанын түсіндіруге итермелейтін себептер қызықтырды, сондай-ақ, себепті түсіндіру лидердің өз ізбасарларына берген бағасына және олардың мінез-құлқына әсер етуі .

Екіншіден, студенттер тобындағы белгілі бір тұлға лидер ретінде қалай қабылдана бастайтынына қызығушылық таныттық, топ мүшелері арасында лидер имиджінің пайда болу тетіктері мен шарттары қандай және лидер мінез-құлқының әсері қандай, тұлғаның топтағы лидерлік имиджіне қайшы немесе сәйкес келуі. Осыдан тұлғаның белгілі бір әлеуметтік топта лидер ретінде қалыптасуының сәттілігі үшін ол осы топ мүшелерінің лидерлік ретінде қабылдайтын кәсіби лидерлік әлеуеттерге ие болуы.

- дауысы анық, жеткілікті қатты, сөйлеуі үйлесімді, кекештену және тұтығу жоқ, қарқыны орташа, сөйлеген кезде оны тыңдайды, ойлардың айқын, еркін көрінісі бар;

- сұрақтары қисынды, мақсат қоюға және мақсатқа жетуге бағытталған;

- диалог барысында көз байланысын дұрыс ұстайды;

- қимылдары сабырмен; әңгіме барысында қолдар мен аяқтар қиылыспайды;

- топ мүшелерінің жұмысын қажеттілік деңгейіне қарай ұйымдастырады;

- топтың күш-жігерін осы мақсат үшін бөлінген уақытта міндеттерді шешуге бағыттайды; уақытты тиімді жұмсау және үнемдеуге бейімділігі жоғары;

- келіспеушіліктер туындаған кезде делдал ретінде әрекет етеді; фрустрацияға қарсы тұралады.

- басқалардың пікірлерімен санасады, тыңдайды, оларды қорытындылайды; топтың оң көзқарасын қолдайды.

Біздің ойымызша, когнитивтік тұғыр аясында кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың кейбір бағыттары ретінде мыналарды бөлуге болады:

- лидерліктің түрлі когнитивті прототиптерін, яғни лидерлердің жеке әлеуеттері мен мінез-құлық сипаттамалары туралы әртүрлі санаттағы тұлғалардың идеяларының жалпыланған жиынтығын зерттеу;

- ізбасарлардың лидер ретінде қабылдауының гендерлік ерекшелігін талдау;

- әртүрлі басқару деңгейіндегі болашақ тәрбиешілердің лидерлік әлеуеттерін салыстырмалы талдау, атап айтқанда олардың ізбасарларды қабылдаудағы маңыздылығы;

- ізбасарларды қабылдауда лидер имиджін және харизмасын қалыптастыратын когнитивтік құрамдастарын талдау.

Іс-әрекеттік тұғыр аясында болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуеттерін дамыту:

- лидерлік бейресми сипаттағы топшілік, тұлғааралық қатынастарды реттеумен байланысты;

- лидерлік микро орта құбылысы, үстемдік ететін әлеуметтік қатынастар жүйесіне сәйкес келетін макро орта элементі;

- лидерлік өздігінен пайда болады және ерікті жұмыс істейді;

- лидерлік топ мүшелерінің пікірлері мен көңіл-күйлерінің өзгеруіне бейім;

- лидерлік әртүрлі санкциялардың әлдеқайда нақты жүйесін қолданумен сипатталады;

- лидерлік жүйесіндегі шешім қабылдау күрделі және анықталған;

- лидердің іс-әрекеті микро орта, шағын топ аясында жүреді.

Тұлғалық тұғыр болашақ тәрбиешілердің зияткерлік, сенім, белсенділік, қызметіне қызығушылықтарының дамуына ықпал етті:

- мағыналы және мақсатты басқару, идеяның мәнін, мазмұнын ізбасарларына түсінетін және қабылдайтын етіп жеткізу мүмкіндігі;

- сенімді басқару немесе ізбасарларының толық сеніміне ие болу үшін өз іс-әрекеттерін осындай тұрақтылық пен дәйектілікпен құру мүмкіндігі;

- өзін-өзі басқару немесе өзінің күшті және әлсіз жақтарын жақсы білу және уақытында тани алу әлеуеті, әлсіз жақтарын күшейту үшін басқа ресурстарды, соның ішінде басқа адамдардың ресурстарын шебер пайдалану.

Мотивациялық тұғыр болашақ тәрбиешілерге кәсіби құндылықтарды анықтауға, білім беру жүйесінде кәсіби бағдарлауды жүзеге асыруға мүмкіндік береді; жеке, жалпыадамзаттық, педагогикалық құндылықтар туралы білімді қалыптастыру арқылы кәсіби дамуға мүмкіндік береді; өзін-өзі дамытудың ішкі

факторларын ынталандыру, өзін-өзі өмір сүру субъектісі ретінде көрсету, рухани-адамгершілік құндылықтар негізінде өзін-өзі жүзеге асыру негізінде тұлғаның тұтас дамуына бағытталған; білім мен дағдылар арқылы кәсіби лидерлік әлеуетті белсенді дамытуға мүмкіндік береді. Мотивациялық тұғыр болашақ мектепке дейінгі ұйымы тәрбиешісіне теория мен практика арасындағы өзіндік байланыстырушы элемент ретінде әрекет етеді:

- білім берудің гуманистік құндылықтарының иерархиясы, оның жүйе құраушы элементі адам негізгі құндылық ретінде әрекет етеді;

- болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға және қажеттіліктердің көтерілуіне, тұлғаның мәнді күштерінің өзін-өзі дамытуына ықпал ететін педагогикалық жағдайлардың (факторлардың) жиынтығы;

- болашақ мектепке дейінгі ұйымы тәрбиешілерінің жеке тұлғалық резервтерін ашатын білім беру қызметін, жүйені дамытуды біріктіру, олардың өмір жолын іздеу, бағалау, таңдау және проекциялау;

- кәсіби лидердің креативті-құндылықты әлеуетін дамыту, жоғары нәтижелерге, өмірдің маңызды мақсаттарына, кәсіби өсуге қол жеткізуі мүмкіндігі.

Мазмұндық-әдістемелік бөлім: болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың жолдарын, әдістемелік кешенін қамтиды: Олар болашақ мектепке дейінгі ұйымы тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға арналған оқу-әдістемелік кешені:

- «Лидер» клубының 12 секциясы бойынша жұмыстар ұйымдастыруға арналған бағдарламасы;

- «Педагогикалық үдерісті басқарудағы лидерлік» элективті курсының бағдарламасы;

- «Педагогикалық үдерісті басқарудағы лидерлік» дәрістер жинағы;

- «Абай Құнанбайұлының қара сөздеріндегі лидерлік идеялары» атты әдістемелік нұсқаулық.

Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің ғылыми-зерттеу жұмыстарын ұйымдастыру ғылыми-практикалық конференцияларға және зертханалық сабақтарға қатыстыру арқылы кәсіби лидерлік әлеуеттің дамуына ықпал еттік, олар: рефераттар жазу, анотация және баяндамалар жазу жұмыстары. Сабақтан тыс уақытта шығармашылық қызмет (эссе жазу, кітаптар оқу, дамытушы ойындар және т. б.); жобалау қызметі (практикаға бағытталған жоба-жобаға қатысушылардың әлеуметтік мүдделеріне бағдарлану, өнім алдын ала анықталған және топтың өмірінде пайдаланылуы мүмкін); зерттеу жобасы таңдап алынған тақырыптың өзектілігінің негіздемесін, зерттеу міндеттерін белгілеуді. Бұл жағдайда қазіргі ғылымның әдістері қолданылады: зертханалық эксперимент, модельдеу, әлеуметтік сауалнама және т. б. ақпараттық жобаталдау, жалпылау және кең аудиторияға ұсыну мақсатында қандай да бір объект, құбылыс туралы ақпарат жинау; шығармашылық жоба - нәтижелерді ресімдеуге барынша еркін және дәстүрлі емес тәсіл.

Дамытушы ойындар, бейнелеу немесе сәндік-қолданбалы өнер туындылары, бейнефильмдер және т. б. болуы мүмкін; рөлдік жоба - студенттер

әдеби немесе тарихи кейіпкерлердің, ойдан шығарылған кейіпкерлердің және т.б. рөлдерін орындай алады; білім беру үдерісін қоғамдық-мемлекеттік басқаруды қалыптастыру. Бұл бөлім әсер ету әдістерін, формаларын, құралдарын тандау, кәсіби лидерлік әлеуетті сәтті дамытуға ықпал ететін педагогикалық жағдайларды анықтау кәсіби қызметті түзетуге, оқу үдерісін, оқытушы мен студенттердің қызметін оқытудың мақсаттары мен міндеттерін неғұрлым толық іске асыруға бағыттауға мүмкіндік беретіндігіне байланысты маңыздылығы артады. Ал, бұл өз кезегінде кәсіби лидерлік әлеуетті дамытуға бағытталған.

Болашақ мектепке дейінгі ұйымы тәрбиешілерінде кәсіби лидерлік әлеуетті дамытуға бағытталған әдістер: *дебат; коучинг; тренинг; тимбилдинг; жобалық-оқыту; рөлдік, іскерлік ойындар; проблемалық жағдаяттар, т.б.*

Дебат – талқылау мен дәлелдеуді үйрену әдісі. Дебат қағидалары болашақ тәрбиешілердің бір-бірінің ой-пікіріне құрметпен қарау және тақырыпты талқылау барысында тек пікір жарыстырып, білім мен көзқарасты кәсіби тұрғыда кеңейттік деген сенімді дамытуға ықпал етеді. Жоғары оқу орнында болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда дебат өткізудің маңызы зор. Дебат барысында пікірталасу, талқылауға қойылған мәселе бойынша, әр болашақ тәрбиеші спикер ретінде қатысып, өз көзқарасы негізінде үшінші жақтың көзқарасын өзіне бұруға мүмкіндік алады.

Соның нәтижесінде қисынды, сыни ойлау, ғылыми-зерттеу және ұйымдастырушылық, шығармашылық дағдыларын қалыптастырып, кәсіби сөйлеу стилі мен шешендік өнерін дамытады, өз бетінше ақпараттарды іздеу, өңдеу, қабылдау әлеуеттері артады. Коммуникативтік қабілеттерін дамытып, командамен жұмыс істеуге үйренеді, басқа адамның пікіріне толерантты көзқараспен қарауға, өзін-өзі сенімділігі мен жауапкершілігі және өзін-өзі басқару мүмкіндіктері артады.

Дебат – болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда оқытудың тиімді формасы. Осы тұрғыда «Лидер» клубының «Дебат» секциясы маңызды орынға ие.

Кәсіби лидерлік әлеуетті дамытудың тиімді жолы коучинг әдісін пайдалану. Лидердің жетістігі көбінесе оның жеке дамуында қандай деңгейге жеткеніне, нұсқаулар беру әдетінен бас тартуға және ізбасарларының немесе командасының жасырын әлеуетіне сенуге байланысты. Коучинг ішкі кедергілерді жояды және таусылмайтын ресурстарға өзіне де, командасына да жетістікке жеткізуге көмектеседі. Коучингтің негізгі мақсаты-қандай тапсырманы орындағанына қарамастан, адамдарға деген сенімді нығайту [306]. Университетке оқуға келгенде болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға жағымды жағдай жасалады. Себебі олар лидер болып келмейді, мүмкін белгілі жеке тұлғалық лидерлік әлеуеттері байқалуы мүмкін, дегенмен кәсіби лидерлік әлеуеттерін дамыту арнай, жүйелі және мақсатты ұйымдастырылған үдерісті талап етеді. Осыған орай коучинг не істеу маңызды соны анықтауға мүмкіндік береді.

Коучинг – арнайы әдістерді қолдана отырып, болашақ тәрбиешілердің

топтық әлеуетін дамытуға көмектеседі. Егер лидер ретінде осы қағиданы меңгеріп, оны өз командасына жүйелі түрде қолданатын болса, өзара қарым-қатынас та, еңбек нәтижелері де таңғаларлық нәтиже беретіні сөзсіз. Кәсіби лидерлік әлеуетті дамыту мақсатында коучингті бірінші болып эмоционалды-позитивті көңілмен тренер бастайды, өйткені жақсы көңіл-күй басқаларды жұмысқа ынталандырады (Дж. Уитомор[309]). Кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған болашақ тәрбиеші әрқашан команда құруда жақсы көңіл-күйді сақтауға, қоршаған ортаны сезінуге тырысады. Осы мақсатта тренер «қошемет сөздер»; «достар»; «қауымдастықтар» және т.б. түрлі белсендіру әдістері қолданылады. Коучинг нақты белгіленген уақытта және күнде өткізіледі, себебі кәсіби лидерлік әлеуетті дамыту өзін-өзі басқаруға және өзін-өзі тануға көмектесетін, өзін-өзі тәрбиелеуден басталады. Қоңырау кезеңіндегі немесе жоспарланған сабақтарда әртүрлі бейнелерді қолданып, болашақ тәрбиешілерге жағдаятты ойлауға, талдауға, қорытынды жасауға, күнделікті өмірден алған білімдерімен және тәжірибелерімен салыстыруға мүмкіндік береді. Коучинг командада жұмыс істеу дағдыларын дамытуға, қатысушылар арасында байланыс пен эмоционалды байланыстар орнатуға ықпал етеді (А.А. Кичаев [311]). Аталған коучинг ерекшеліктері білімнің жоғары мотивациясы мен беріктігін, шығармашылық пен қиялды, белсенді өмірлік ұстанымдағы толеранттылықты, жеке тұлғаның құндылығын, өзін-өзі көрсету еркіндігін, іс-әрекетке баса назар аударуды, өзара құрмет пен демократияны қамтамасыз етеді.

Сонымен қатар, элективті курс материалдары болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеует туралы білім, жеке пікір, көзқарас, мінез-құлық дағдыларының қалыптасуына ықпал етеді. Факультативтік сабақтар барысында тренингтер ұйымдастыруға жағдай жасалады. Тренинг кезінде болашақ тәрбиешілердің мотивациялық, танымдық, проблемалық жағдайдан шығу, операциялық-коммуникативтік (келеңсіз және дауды жағдайлардан шығу, өз көзқарасын қорғай білу, логикалық операцияларды жүзеге асыру тәсілдерін меңгеру); эмоционалды бағалау (эмоционалды тәжірибе, қажеттіліктер, қатынастар, мотивтер, бағалау, жеке мағынасы) т.с.с жағдайлар жасалды. Тренинг мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің тұрақты өзін-өзі дамытуға көмектеседі (өзін-өзі оқыту), кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың функцияларын орындауды үйретеді, әдептілік тренингтері-топтық жұмысты ұйымдастыруға оң ықпал етеді (Н.А. Морева [317]).

Ғаламторды пайдалану негізінде оқу үдерісі қатысушылардың интерактивті өзара әрекеттесу формаларын қамтиды. Мысалы Moodle бағдарламасы курстарды басқару жүйесі, электрондық оқыту немесе виртуалды оқыту ортасы. Бағдарламада видеотехнология оқу үдерісінде бейнеконференциялық байланыс - бейнелекциялар, бейнеконференциялар материалдарын енгізуді қарастырады. Бейнеконференция байланыс жүйесі қатысудың әсерін қамтамасыз етеді және дыбыс пен бейнеден басқа, қашықтықта графиктерді, суреттерді, фотосуреттерді, слайдтар мен сынақтарды беруге мүмкіндік береді. Аталған әдістерді пайдалану бізге экспериментке қатысушылардың табиғи және тікелей байланыс ортасын құру қажет бірқатар

іс-шаралар үшін өте маңызды болды. Бейнеконференцияның бұл түрін топтық СӨЖ, факультативтік сабақтарды өткізу және жеке консультациялар үшін, оқытылатын элективті курстың жеке күрделі мәселелерін талқылау кезінде қолдандық.

Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың тиімді әдістерінің бірі - геймификация. Осыған орай мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда оқыту, үйрету ойындарында қолданылатын негізгі құралдар мен тарту тетіктерін немесе білім берудегі геймификация әдістері арқылы Moodle бағдарламасы бойынша жұмыс жасауды үйрету «Лидер» клубының SMM (Social Media Marketing) секциясында жүзеге асырылды.

Кәсіби лидерлік әлеуетті дамытудағы оқытудың ойын түрлері – болашақ тәрбиешілердің әлеуметтік мәртебесі мен әлеуметтік дамуына әсер ететін маңызды фактор. Классикалық түсініктегі *ойын* нәтижесіз әрекет, оның мақсатын – демалу немесе уақыт өткізумен байланыстыруға болады. Жоғары оқу орнында белгілі оқыту, тәрбиелеу және дамыту нәтижесіне мақсатты бағытталмаған ойынның берері пайдасы аз. Осыған орай геймификация ұғымы белгіленетін жеке ойын класы болашақ тәрбиешілерге білім беру және дамыту мақсаттарын қойып, педагогикалық дағдыларын жетілдіріп, кәсіби лидерлік әлеуеттерін дамытуға көмектеседі. Геймификация білім беруде немесе басқа ойын емес салаларда ойын әдістерін, технологиялары мен механизмдерін пайдалану. Геймификацияның басты мақсаты белгілі бір үдеріске тарту, ақпаратты дұрыс беруге көмектесу, қабылдауды жеңілдету (Y.Chou[133]). Мысалы: қатысушыларды тарту; шешімдегі белсенділікті арттыру; өзін бағалауды ынталандыру; команданың бірлескен іс-әрекетіне өз трапынан келер пайданы бағалау; жаңа ақпаратты тұрақты және біртіндеп ашу, «шексіз» ойын

Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда геймификация әдістерінің артықшылықтары:

- теорияларды, гипотезаларды әртүрлі жағынан қарастыруға мүмкіндік береді: мотивацияны арттырады, шығармашылық ойлау мен жұмысқа шығармашылық көзқарасты дамытады;

- ойын модель құру арқылы қатысушылардың психологиялық проблемаларын шешуге көмектеседі: өзін-өзі бағалауы төмен студенттерге өзін көрсетуге мүмкіндік беру арқылы сенімдерін арттырады және өздерін тым жоғары бағалайтындарды сабасына түсіруге әсер етеді;

- ойын сәті салауатты бәсекелестікті құру үдерісіне қатысуда болашақ тәрбиешілердің кейбір ерекшеліктерін ашады, ақиқатқа көзқарасқа ынтаны айтарлықтай арттырады. Сонымен біздің эксперименттің барысында геймификацияның басты мақсаты болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту үшін практикалық жағдайда теориялық білімдерін қолдану дағдыларын жетілдіру.

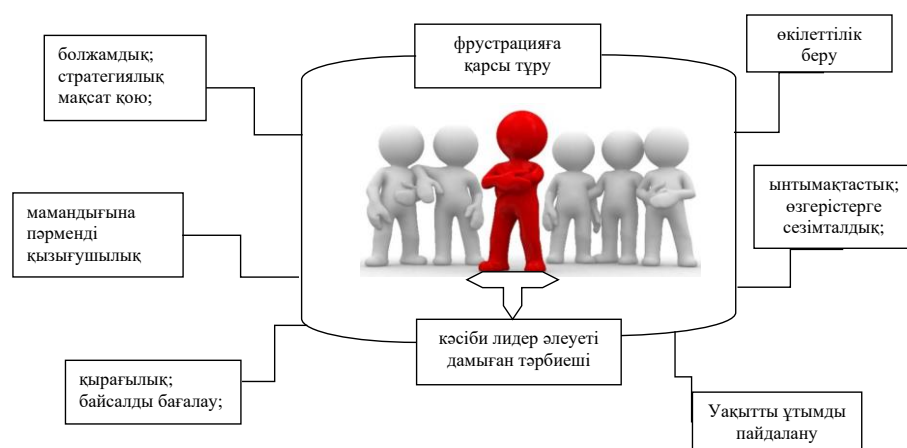
Кәсіби лидерлік әлеуетті дамытудың тиімді әдісінің бірі «Іскерлік ойын» Қазіргі уақытта іскерлік ойынды теориялық білімнің қызмет саласы ретінде және имитациялық эксперимент, оқыту әдісі, зерттеу, практикалық

тапсырмаларды шешу ретінде қарастыруға болады (Т.С. Жумашева, А.А. Алимбекова [320]).

Іскерлік ойынға қатысушы әрбір болашақ тәрбиеші өмірдегі адамдардың мінез-құлқына ұқсас әрекеттерді орындайды, рөлдерді атқарады, бірақ белгілі бір ойын ережелерін басшылыққа алады. Іскерлік ойындар тәжірибе жүзінде оқытудың әдісі мен құралы ретінде қолданылады, кәсіби мінез-құлық ережелерін тану, педагогикалық шешімдер қабылдау үдерістерін меңгеру, кәсіби ойлауды дамыту мақсатында ұйымдастырылады.

Біздің ұйымдастырып, өткізген оқу – тәрбие үдерісінде іскерлік ойындар, барлық белсенді оқыту әдістері сияқты мынадай артықшылықтарымен сипатталады: ойлау қабілетін белсендіреді; белсенділік ұзақ және тұрақты; шығармашылық іс-әрекеттер мен шешімдерді қабылдауды мотивация береді рөлдік мақсаттарға қол жеткізуге ұмтыла отырып, бір-бірімен тікелей өзара іс-әрекет жасауға мүмкіндік береді.

Сонымен мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту мақсатында ұйымдастырылған жұмыстардың формаларына сәйкес тиімді әдістері таңдалып, пайдаланудың нәтижесі. Пайдаланған әдістерді жүйелі және жоспарлы қолдану болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда оң нәтижесін көрсетті (11-сурет).



Сурет 11- Кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған болашақ тәрбиеші

Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби әлеуетін дамыту үдерісіндегі пікірталаста әртүрлі түсіндірулер мен бағалауларға мүмкіндік беретін, көп өлшемді, қазіргі өмірмен тығыз байланысты, болашақ тәрбиеші үшін маңызды, оның моральдық және педагогикалық көзқарастарына әсер ететін сұрақ немесе мәселе таңдалады. Пікірталастың мақсаттары әртүрлі болуы мүмкін: оқыту, диагностика, көзқарасты өзгерту, шығармашылыққа ынталандыру. Пікірталасты пайдалану кезінде жоғары кәсібилік, оқу материалын жақсы білу, сөйлеу мәдениеті, кәсіби терминологияны еркін және сауатты меңгеру, кәсіби көзқарас табуға мүмкіндік беретін коммуникативтік дағдылар, әрқайсысын мүдделі және мұқият тыңдау, табиғи болу, болашақ

тәрбиешіге әсер етудің қажетті әдістерін табу, педагогикалық әдепті сақтай отырып, талапшыл болу, реакция жылдамдығы және диалог жүргізе білу; жетекшілік ету, өзін-өзі басқару, объективті, материалды игерудегі барлық қиындықтарды алдын-ала болжауға, сонымен қатар педагогикалық әсердің барысы мен нәтижелерін болжауға, олардың әрекеттерінің салдарын болжауға мүмкіндік беретін болжау қабілеттері; талқылау барысын талдау және түзету мүмкіндігі. Келесі әдіс жобалық оқыту – проблемалық әдіс, іздеу, коммуникативті, зерттеу, рефлексивті және презентация сияқты әртүрлі әдістердің жиынтығын қамтиды. Бүгінгі таңда жобалау әртүрлі салаларда қолданылатын зияткерлік қызметтің ең көп таралған түрі болып табылады. Сонымен қатар, жобалық оқыту тек дайындық үдерісін бақылау ғана емес, сонымен бірге болашақ тәрбиешінің қызметінің түпкілікті нәтижесін де бағалауға мүмкіндік береді.

Кейс-технология (жағдаяттық талдау, нақты жағдайларды талдау, case-study) жағдайды модельдеуге немесе проблемаларды талдау, анықтау, балама шешімдерді іздеу және оңтайлы шешім қабылдау мақсатында пайдалануға бағытталған білім беру технологияларының негізі болып табылады. Ол алғашқы технологиялардың бірі және ең көп таралған. Онда әрбір оқу курсы білім беру бағдарламасымен, тиісті оқу құралымен, курсты игеру бойынша әдістемелік нұсқаулармен қамтамасыз етіледі. Оқу материалдары баспа нұсқасында немесе CD дискілерінде немесе олардың комбинациясында ұсынылған.

Кейс-технологияны қолданудың мақсаттары: белгілі бір жағдайларда білімді қолдану біліктілігін қалыптастыру; ойлау қызметі біліктілігін және оқу қабілетін дамыту; ақпаратпен жұмыс істеу, проблемаларды талдау және диагностикалау, шешім қабылдау біліктілігін дамыту; топта жұмыс істеу біліктілігін, бастамашылдықты, дербестікті, өзіне деген сенімділікті дамыту.

Кейс-технологияны өз бетінше де, басқа технологиялармен бірге де қолдануға болады. *Желілік-технология* ақпараттық ресурстардың кез келген деңгейінде білім алушылардың да, оқытушылардың да қашықтықтан оқыту жүйесіне қол жеткізуін қамтамасыз етеді. Желілік технологияда оқытудың әртүрлі тәсілдері мен әдістері іске асырылуы мүмкін: электрондық оқулықтар мен кітапханалар, тестілеу жүйелері, білім алушылар мен оқытушылардың қарым-қатынас құралдары. *Кейстік-желілік технология* оқыту бағдарламасы бойынша электрондық тасығыштарда мультимедиялық оқу-әдістемелік материалдар жиынтығын жинақтауға негізделген технология.

Мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда қолданған әдістердің бірі портфолио жинау болды. Портфолио мынадай қызмет түрлерін қамтитын ақпаратпен жұмыс істеу технологиясын ұсынады: материалдарды ақпараттық іздеу; тақырыпты, проблеманы ашу үшін материалдарды дайындау (талдау, жіктеу, қорыту, модельдеу); қызмет пен оның нәтижелерінің рефлексиясы; өзіндік оқыту үдерісін ұйымдастыру, өзін-өзі басқаруды дамыту; байымды бағалау, білім беру нәтижелерін түсіну деңгейін арттыру, өзін-өзі бағалау білігін дамыту.

Портфолио шынайы бағалаудың бір түрі, яғни студентке өзінің іс-әрекетін талдау қабілетін дамытуға, сонымен қатар ойлау мәдениетін, логиканы, талдау, жалпылау, жүйелеу, жіктеу әлеуетін дамытуға көмектесуге бағытталған. Портфолионың ерекшеліктері: бір уақытта оқыту және бағалау технологиясы; болашақ тәрбиешілердің оқытушылар және студенттермен тығыз қарым-қатынаста жүйелі жұмыс жасауына негізделген, өйткені нәтижелерді талқылау көзделеді; тек бағалау ғана емес, сонымен қатар өзін-өзі бағалау, өзін-өзі ұйымдастыру, өзін-өзі бақылау, өзара бағалау механизмін қамтиды; сандық және сапалық критерийлер бойынша бағалау мүмкіндігін жасайды. Портфолиоға кіретін материалдардың нақты жиынтығы оның мақсаттары мен түріне байланысты анықталады.

Портфолио компоненттері кез-келген тәуелсіз жұмыс, бақылау, сұхбат мәтіндері, интернет-ресурстар, БАҚ материалдары, эсселер, шығармалар, шығармашылық жұмыстар, хаттар, грамоталар, мінездемелер, бақылау парақтары, журналдар, семинарлардағы топтық жұмыстардың қолжазбадағы алғашқы түрі, өзін-өзі бағалау немесе өзара бағалау парақтары, бейнематериалдар, сызбалар және т.б. әртүрлі құралдарды пайдалана отырып, жеке және командалық қызметтің жоспарлары мен нәтижелерін таныстыруға көмектеседі. Оқытудағы кооперация - оң өзара байланысты, бір мезгілде өзара іс-қимылды, нәтижелерді жеке бағалауды, топта жұмыс істеу дағдыларына үйретуді, топтық жұмыс барысын рефлексиялаудың жүйелі рәсімін көздейді (Н.А. Алюшина [273, 98б.]). Сонымен қатар болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту жоғары оқу орнының оқу-тәрбие үдерісінен тыс жерлерде көшпелі сабақтар арқылы жүзеге асып отырды. Көшпелі сабақтар білім беру ұйымының аумағынан тыс басқа білім беру ұйымдарында немесе мемлекеттік мекемелерде өткізілетін оқу сабағының түрі. Мысалы біз «Лидер» клубының «Оқырмандар» секциясының жұмыстарын кітапхананың оқу залдарында және балабақшаларда өткізуге мүмкіндік алдық. Бізге базалық мекемеге сабақ өткізуге дайындықта әдістемелік және өзге де көмек түрлерін көрсетті. Көшпелі сабақтың ұзақтығы, әдетте 2 сағат көлемінде өтеді.

Болашақ тәрбиешілердің шығармашылық белсенділігін ынталандыру және әртүрлі мәселелердің дәстүрлі емес шешімдерін іздеу негізінде мәселені шешудің жедел әдісі миға шабуыл жиі қолданылып отырды. Онда талқылауға қатысушыларға нысананы (тақырыпты) таңдау; нысананың негізгі сипаттамаларының немесе бөліктерінің тізімін қалыптастыру; олардың әрқайсысының ықтимал орындалуларын санамалау; нысанның барлық бөліктерінің мүмкін болатын орындалуының ең қызықты үйлесімін және мұқият тексеру әдістерін таңдау. Бізге кәсіби лидерлік әлеуетті дамыту әдістерін тиімді таңдау, оны нақты тапсырмаға сәйкес қолдануды негіздеу ерекше маңызды болды, оны шешу болашақ тәрбиешілердің белгілі бір лидерлік әлеуеттерін анықтап, дамытып, отыруға мүмкіндік береді.

Кәсіби лидерлік әлеует адамның жеке адамға да, адамдар тобына да әсер ету қабілеті, ал барлығының күш-жігерін белгілі бір мақсатты жүзеге асыруға бағыттау. Кәсіби лидер белгілі бір мақсатқа жету үшін өзінің іс-әрекетін және

адамдарды біріктіре алатын тұлға. Мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуды компоненттері: мотивациялық, іс-әрекеттік, диагностикалық, рефлексия.

Мотивациялық компонент оқу және зерттеу іс-әрекетінде субъектінің қажеттіліктерін қамтамасыз етуде белсенділіктерін ынталандыруға және бағыттауға ықпал етеді. Болашақ тәрбиешінің кәсіби бағыттылығының құрылымындағы мотивтер субъект-объектілік қатынастар ретіндегі қызметтері. Қажеттіліктер мен мотивтер негізінде мақсаттар қалыптасады.

Мақсат болашақ тәрбиешілердің іс-әрекет нәтижесінің жоғары деңгейінің көрінісі. Мақсат пен мотивтер осы қызметке кіретін психикалық үдерістер мен жағдайлардың динамикасын анықтайды. Дұрыс қойылған мақсат артық жұмысты болдырмауға мүмкіндік беріп, уақытты үнемдеуге көмектеседі. Мотивациялық компонентті зерттеу сол ынталандырушы және кәсіби лидерлік әлеуетті анықтауға мүмкіндік береді. Педагогика және психология ғылымында екі мотивациялық жүйе бар: сыртқы және ішкі. Кәсіби лидерлік әлеуетті дамыту үшін жағдай жасау, қажеттіліктерін қамтамасыз ету, дербес, дара ерекшеліктерін ескеру жеке тұлғаның мотивациялық тенденциясын құндылықтар, көзқарастар, қажеттіліктер мен мотивтерге негізделген оның жетістігінің маңызды объективті-субъективті критерийі болып табылады. Құндылықтарды үлкен мотивациялық әлеуеті бар және тұрақтылықтың жоғары деңгейіне ие жеке құрылым (А.Г. Асмолов [315], Д.А. Леонтьев [314], В.А. Бодров [316] және т.б.).

Мотивациялық компонент болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың мотивтерінің негізгі бола алады. Олар өзін-өзі дамыту және өзін-өзі жүзеге асыру, өзін-өзі растау; танымдық-қызығушылық, әлеуметтік мәртебесін және беделін арттыру, кәсібилікке қатысты және утилитарлық мотивтер т.б. [21, 248б]

Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда іс-әрекет компоненті қарым-қатынас, ынтымақтастық, ұйымдастыру, жоспарлау, бақылау және қорытынды нәтижеге жету үшін маңызды болып саналады.

Іс-әрекет компоненті болашақ тәрбиешілердің педагогикалық ойлауын дамытуға бағытталған шығармашылық, трансформациялық, кәсіби қызметті алгоритмдерін практикалық игеруіне ықпал етеді. Соның нәтижесінде іс-әрекет компоненті болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға бағытталған әдістерді игеру нәтижесінде қалыптасқан білім мен дағдылардың операциялық мәнін анықтайды; білім мен дағдыларға негізделген адамның өзгеретін жағдайларда қандай да бір іс-әрекетті тиімді орындау қабілеті. Кәсіби лидерлік әлеуетті қалыптастыруда оқу әдістемелік кешеннің қызметі:

- кәсіби лидерлік туралы білім беру;
- кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған тәрбиешінің қызметінің мазмұнын түсіндіру;
- тұтас педагогикалық үдерісті тиімді ұйымдастыру;
- білімді жалпылау мен синтездеуді ұйымдастыру;

- мамандығына пәрменді қызығушылығын дамыту;
- жаңа білімді игеру және қолдану дәрежесін бағалау.

Іс-әрекет компоненті болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың тұтас педагогикалық қызметін қамтиды:

- ақпаратты қабылдау, бастапқы түсінуді анықтау;
- түсіну, яғни тұтас педагогикалық білімді түсінуді тереңдету;
- қайталау, білім беру дербестігі арқылы бекіту;
- тапсырмаларды, жаттығуларды модельделген жағдайларда қолдану.
- психологиялық және педагогикалық білімнің мәнін оның бірлігі мен тұтастығында талдау және түсіну;
- тұтас педагогикалық үдерістің тиімділігін арттыруда орта құру;
- педагогикалық жағдайларды тұтастық тұрғысынан тану.

Когнитивті компонент зерттелетін нысананың немесе құбылыстың мәнін анықтауға, олардың дамуының ішкі заңдылықтарын ашуға, ғылыми негізделген критерийлер мен белгілерді анықтауға және талдауға бағытталған қызмет. Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту жоғары оқу орнының тұтас педагогикалық үдерісінің мүмкіндігін анықтап, болашақ тәрбиешілердің танымдық дамуын диагностикалауда алынған деректерді ескеруді қамтиды. Педагогикалық эксперименттің мақсаты мен міндеттерін зерттеу нысананы анықтау және зерттеудің ғылыми негізделген критерийлері жүйесін қалыптастыру, тиісті диагностикалық әдістерді таңдау, өлшеу технологиясын анықтау және алынған нәтижелерді сипаттау және өңдеу.

Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін және диагностикалау рөлдік және іскерлік ойындар үдерісінде, сондай-ақ олардың арнайы кәсіби бағытталған тренинг барысында жүзеге асырылады:

- тестілеу, ұжым және топта әлеуметтік-психологиялық, жағдаяттық, мінез-құлық диагностикасын қамтитын кәсіби лидерлік әлеуетті дамытуды қамтамасыз ету;

- лидерлікті ынталандыруды және лидерлердің бастамаларын ақпараттық-насихаттық ынталандыруды және олардың кәсібилік имиджін қалыптастыруды қамтитын лидерлік көрінісі мен әлеуетін дамытудың әлеуметтік-психологиялық жағдайларын анықтау;

- кәсіби лидерлік әлеуетті дамытуда теориялық және практикалық даярлауға бағытталған дәріс, семинар, факультативтік және қосымша сабақтар, тренинг, коучинг.б. кәсіби педагогикалық қызметтің дайындық деңгейін анықтау және сәйкестендіру;

- кәсіби лидерлік әлеуетті дамытуды педагогикалық және психологиялық қолдау аясында болашақ тәрбиешілерге команда құру, кеңес беру жұмыстарын ұйымдастырып, дамытушы кәсіби әлеуметтену ортасын құру.

Когнитивті компонент жоғары оқу орнының оқу-тәрбие үдерісінде болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту мен қолдаудың кешенді әдістемесін даярлауға мүмкіндік береді. Мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда зейінді және ойларын

іштей шоғырландыру қабілетін дамытады. Өз іс-әрекеттерін бағалау, шешім қабылдау, сезімдерін білуге мүмкіндік береді.

Рефлексия ойлау, талдау, өзін-өзі тануға жағдай жасап, дұрыс жасалған талдау болашақта қателіктер жібермеуге көмектесіп, көптеген маңызды сұрақтарға жауап береді. Рефлексия деңгейі төмен болашақ тәрбиеші күн сайын бірдей қате әрекеттерді жасап және одан зардап шегуі мүмкін. Сондықтан рефлексия негізінде болашақ тәрбиешілер ұтымды ойлауға үйрену арқылы кәсіби лидерлік әлеуеттері дамиды: педагогикалық ойлау, бақылау және талдау; өз ойын бағалау; кәсіби қызметінде қажетсіз ойлардан уақытылы арылу; саналы таңдау жасау; өзінің жасырын әлеуеттері мен ресурстарын ашу мүмкіндіктері.

Мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда рефлексияның 7 түрі анықталды:

1. Коммуникативті: *қоғаммен өзара әрекеттесу кезінде туындайтын мәселелерді шешуге мүмкіндік береді;*

2. Тұлғалық: *қажет болған жағдайда өз таным мен көзқарасын, сананы түзетуде қолданылады;*

3. Зияткерлік: *өзгермелі ойлау қабілеті, бір тапсырманың әртүрлі шешімдерін табу үшін қажет;*

4. Философиялық: *өмірдің мәні туралы ойланудың құралы;*

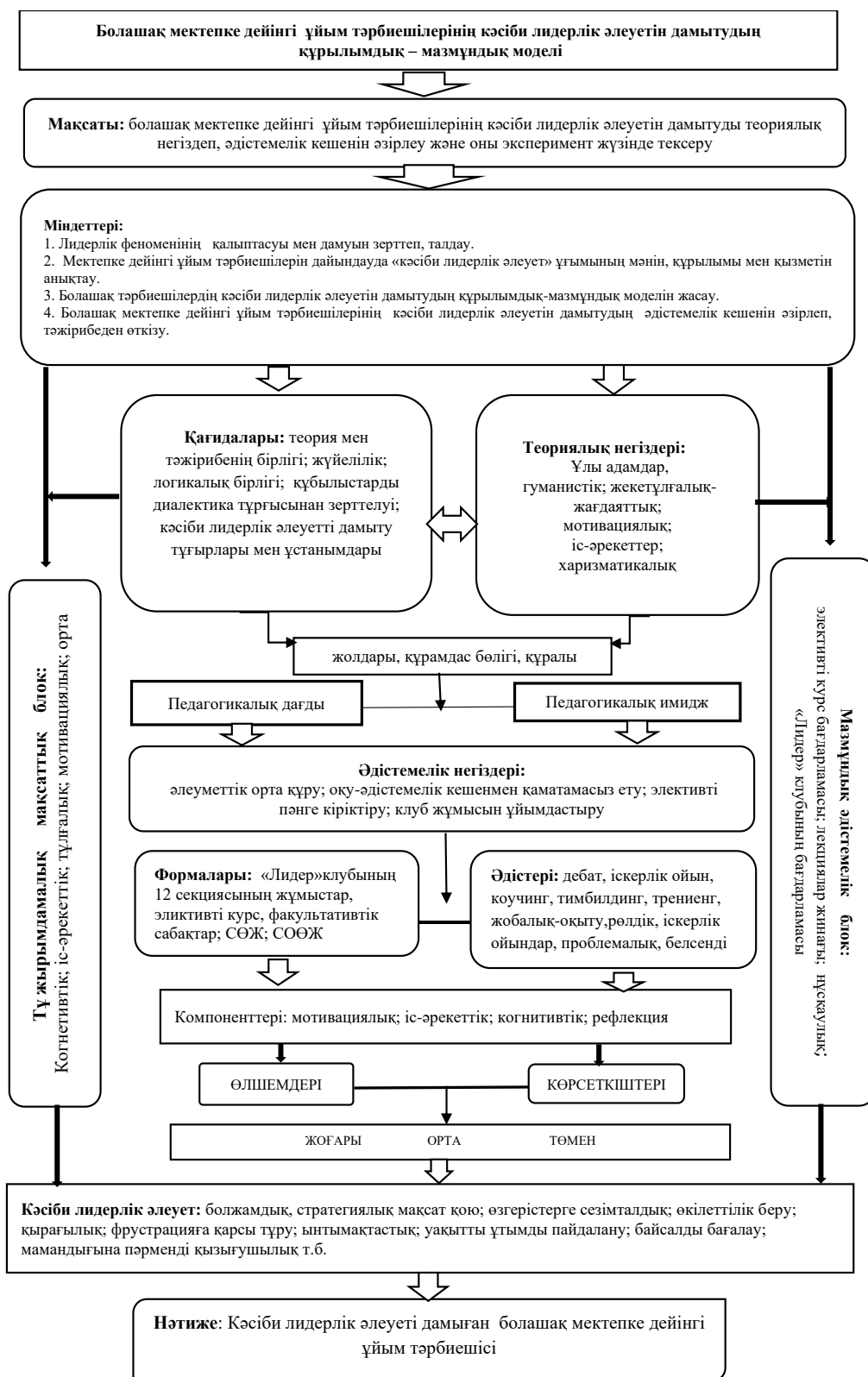
5. Әлеуметтік: *өзін басқаның көзімен көру қабілеті, басқа адамдардың өзі туралы ойларын есепке ала білу әлеуеті;*

6. Ғылыми: *әдістерді, тәсілдерді, теориялық негіздемелерді зерттеуге бағытталған;*

7. Қарым-қатынас: *қоғамдағы адамдардың өзара әрекеттесуін білу және талдау.*

Сонымен қатар, мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда келесі рефлексия компоненттерін атауға болады: *ситуациялық* рефлексия қазіргі уақытта не болып жатқанын талдау; *ретроспективті* өткен тәжірибені бағалау, яғни өткен жағдайлар туралы тұжырымдарға сүйене отырып, өзі үшін пайдалы қорытынды жасай алу; *болашақты жоспарлау*, яғни өзін болашақ жағдайға дайындау. Сонымен болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту мақсатында біздің жасаған құрылымдық – мазмұндық модель: мақсат, міндеттерін анықтап, тұжырымдамалық мақсаттық және мазмұндық әдістемелік блоктан тұрады. Модель болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту үдерісінің тиімділігін бағалау әдістемесін анықтайды және қойылған мақсаттарға сәйкес жеткен жетістіктерді сипаттайды. Зерттеу әдістерінің жүйесі зерттеушінің бастапқы тұжырымдамасымен, оның зерттелетін адамның мәні мен құрылымы туралы идеяларымен, нақты зерттеудің мақсаттары мен міндеттерінің жалпы әдіснамалық бағдарымен анықталады. Ақпаратты жинақтау көздеріне сәйкес зерттеу әдістерін *теориялық* және *эмпирикалық* деп бөліп қарастырдық. Аталған әдіс философиялық, психологиялық, педагогикалық, әдістемелік еңбектерге талдау жасауды қамтиды. Бұл белгілі бір кезеңдегі болашақ тәрбиешілердің теориялық және практикалық

тәжірибесін қандай да бір бағытта талдауға және мектепке дейінгі білім беру әдістемесі мен жүйесін дамытудағы маңыздылығын анықтауға мүмкіндік береді (12-сурет).



Сурет 12 - Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың құрылымдық-мазмұндық моделі

Зерттеудің теориялық әдістері дереккөздерді зерттеумен байланысты жүргізілді. Кез-келген әдістемелік зерттеу, әдетте, дамудағы педагогикалық құбылыстарды бақылауға және оларды салыстыруға мүмкіндік беретін салыстырмалы тарихи әдісті қолдануды қамтыды. Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың компоненттері, көрсеткіштері мен өлшемдері анықталып, мазмұнының жинақталуын, бекітілуін, жіктелуін және жалпылануын қамтамасыз етті. Кәсіби лидерлік әлеуеттің құрылымдық компоненттері мотивациялық, іс-әрекеттік, танымдық, әлеуметтік-рефлексивті болып табылады. (13-кесте).

Кесте 14 - Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың компоненттері, көрсеткіштері мен өлшемдері

Компоненттері		
Мотивациялық	Іс-әрекеттік, танымдық	Рефлексивті
Өлшемдері		
Мотивациялық компонент оқу және зерттеу іс-әрекетінде субъектінің қажеттіліктерін қамтамасыз етуде белсенділіктерін ынталандыруға және бағыттауға ықпал етеді. Болашақ тәрбиешінің кәсіби бағыттылығының құрылымындағы мотивтер субъект-объектілік қатынастар ретіндегі қызметтерін жүзеге асырады. Қажеттіліктер мен мотивтер негізінде мақсаттар қалыптасады. Мақсат болашақ тәрбиешілердің іс-әрекет нәтижесінің жоғары деңгейінің көрінісі. Мақсат пен мотивтер осы қызметке кіретін психикалық үдерістер мен жағдайлардың динамикасын анықтайды. Дұрыс қойылған мақсат артық жұмысты болдырмауға мүмкіндік беріп, уақытты үнемдеуге көмектеседі. Кәсіби лидерлік әлеуетті дамытуға ықпал етеді мотивациялық жүйе құрайды: сыртқы және ішкі.	Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін және диагностикалау рөлдік және іскерлік ойындар үдерісінде, сондай-ақ олардың арнайы кәсіби бағытталған тренинг барысында жүзеге асырылады. диагностикалық қамтамасыз ету; -лидерлікті ынталандыруды және лидерлердің бастамаларын ақпараттық-насихаттық ынталандыруды және олардың кәсібилік имиджін қалыптастыруды қамтитын лидерлік көрінісі мен әлеуетін дамытудың әлеуметтік-психологиялық жағдайларын анықтау; - кәсіби лидерлік әлеуетті дамытуды педагогикалық және психологиялық қолдау әлеуметтену ортасын құру.	Коммуникативті: қоғаммен өзара әрекеттесу кезінде туындайтын мәселелерді шешуге мүмкіндік береді; Тұлғалық: қажет болған жағдайда өз таным мен көзқарасын, сананы түзетуде қолданылады; Зияткерлік: өзгермелі ойлау қабілеті, бір тапсырманың әртүрлі шешімдерін табу үшін қажет; Философиялық: өмірдің мәні туралы ойланудың құралы; Әлеуметтік: өзін басқаның көзімен көру қабілеті, басқа адамдардың өзі туралы ойларын есепке ала білу әлеуеті; Ғылыми: әдістерді, тәсілдерді, теориялық негіздемелерді зерттеуге бағытталған; Қарым-қатынас: қоғамдағы адамдардың өзара әрекеттесуін білу және талдау.
Көрсеткіштері		
Кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға қызығушылықтары жоғары және дамыту қажеттілігін жақсы түсінеді. Кәсіби іс-әрекетте белсенді, проблемалық жағдайларды объективті бағалай алады. Лидер ретінде ұйымдастырушылық және командамен жұмыс жасау әлеуеті мен инициативалары жоғары. Мамандығына пәрменді қызығушылығы дамыған.	Кәсіби лидерлік туралы білімдері бар, дағдылары және лидер ретінде ұйымдастырушылық әлеуеті орта, кейбір кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған, міндетті іс-әрекетте көрініс табады. Мектепке дейінгі ұйымның педагогикалық үдерісін тиімді ұйымдастыру әдіс-тәсілдерін жетік меңгерген. Жаңа білімді игеру және қолдану дәрежесі орта деңгейде.	Кәсіби лидерлік әлеуетті дамыту үдерісі және олардың қажеттілігі туралы үстірт білім, кәсіби лидерлік әлеуетті дамытуға деген салғырттық, лидерлердің инициативасы бойынша белсенділік көрсете алады. Ситуациялық рефлексия талдауды; ретроспективті өткен тәжірибені бағалау, қорыту, кері байланыс құра біледі.

Мотивациялық компонент болашақ тәрбиешінің белсенділігін, оның іс-әрекетін ынталандыру арқылы ішкі түрткінің пайда болуына байланысты. Мотивациялық компонент болашақ тәрбиешінің жекебасының білім беру және тәрбие іс-әрекетінің маманы ретінде өзін-өзі жүзеге асыруын, жаңашылдықты енгізуді қабылдау деңгейін, педагогикалық мәселелерді шешудің жаңа әдісі ретінде инновациялық жобаларды құру қажеттілігін көрсетеді. Болашақ мектепке дейінгі ұйымы тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың келесі компоненті – іс-әрекеттік болып табылады. Бұл компонентте тәрбиеші іс-әрекетінің теориялық негіздері, сондай-ақ кәсіби қызметті жүзеге асыру бойынша практикалық іс-әрекеттердің негізінде жатқан іскерлікті ашатын білім (әдіснамалық, пәнаралық, педагогикалық) құрайды. Рефлексиялық – бағалау компонентті өзін-өзі бағалау және басқаларды бағалау сияқты үдерістерде көрінеді.

Біз болашақ мектепке дейінгі ұйымы тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың үш деңгейін анықтадық. Олар төмен, орташа және жоғары. Төмен деңгей кәсіби лидерлік әлеуеттің дамуы, үстірт білім; орташа деңгей – кәсіби лидерлік әлеуеттердің ішінара дамуы, бұл ретте болашақ тәрбиешілер міндетті іс-әрекетке ғана қызығушылық танытады; жоғары деңгей – кәсіби лидерлік әлеуеттің белсенді дамуы. Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуеттің дамуына тұрақты қызығушылық танытады. Олардың игерген білімінің көлемі бағдарламадан айтарлықтай асып түседі. Өзірленген модель болашақ мектепке дейінгі ұйымы тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту үдерісінің сипаттамалық аналогы болып табылады. Модельдің әр компонентінің өзіндік мазмұны мен әдістемелік ерекшеліктері бар, сонымен қатар жалпы педагогикалық мәселенің белгілі бір бөлігін – болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуды шешеді.

Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың құрылымдық-мазмұндық модельдеу - зерттеу тақырыбына сәйкес тұжырымдамалық, әдістемелік іске асырылған жүйелерді құру және зерттеу әдісі. Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетті дамытудың құрылымдық-мазмұндық моделі көптеген теориялық және әдістемелік мәселелерді шешу үшін қолданылып тиімді нәтижесін көрсетті. Сонымен болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту мақсатында біздің жасаған құрылымдық – мазмұндық модель: мақсат, міндеттерін анықтап, тұжырымдамалық мақсаттық және мазмұндық әдістемелік блоктан тұрады.

Модель болашақ тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту үдерісінің тиімділігін бағалау әдістемесін анықтайды және қойылған мақсаттарға сәйкес жеткен жетістіктерді сипаттайды.

3 БОЛАШАҚ МЕКТЕПКЕ ДЕЙІНГІ БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМ ТӘРБИЕШІЛЕРІНІҢ КӘСІБИ ЛИДЕРЛІК ӘЛЕУЕТІН ДАМУДЫҢ ӘДІСТЕМЕСІ

3.1 Зерттеудің ұйымдастырылуы, кезеңдері, диагностикасы

Психологиялық-педагогикалық эксперимент зерттеудің басында негізделген гипотезаның дұрыстығын ғылыми объективті және дәлелді тексеруді қамтамасыз ететін кешенді зерттеу әдісі. Ол басқа әдістерге қарағанда тереңірек, оқыту мен тәрбиелеу саласындағы белгілі бір жаңалықтардың тиімділігін тексеруге, педагогикалық үдеріс құрылымындағы әртүрлі факторлардың маңыздылығын салыстыруға және тиісті жағдайлар үшін олардың оңтайлы үйлесімін таңдауға, белгілі бір педагогикалық міндеттерді іске асырудың қажетті жағдайлары анықталады. Эксперимент құбылыстар арасындағы қайталанатын, тұрақты, қажетті, маңызды байланыстарды анықтауға, яғни педагогикалық үдеріске тән заңдылықтарды зерттеуге мүмкіндік береді

Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту үшін эксперимент мұқият ойластырылған жағдайларда педагогикалық үдерісті түрлендірудің ғылыми негізделген тәжірибесіне сүйене отырып сапалық талдау және сандық өлшеу арқылы жүзеге асырылады. Эксперимент зерттеушіден жоғары әдіснамалық мәдениетті, оның бағдарламасын мұқият әзірлеуді және оқу үдерісінің тиімділігін анықтауға мүмкіндік беретін сенімді критериялды аппаратты талап етеді. Осыған орай бірінші және екінші тарауларда жүргізілген зерттеу жұмыстары кәсіби лидерлік әлеуеттің күрделілігі мен көп өлшемділігін көрсетті. Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілердің кәсіби қызметін табыстылықпен атқаруда кәсіби лидерлік әлеуетті дамыту өзекті мәселе екендігін дәлелденді.

Психологиялық-педагогикалық зерттеулерде анықтаушы және қалыптастырушы эксперименттермен ерекшеленеді. Бірінші кезең – анықтаушы, зерттеу мәселесінің өзектілік дәрежесі анықталып, мазмұны құрылды, нысананы белгілеп, мақсаттар мен міндеттерді анықтауды, зерттеу гипотезасын әзірлеуді қамтиды.

Бірінші кезеңінде зерттеу материалдары жинақталып, теориялық талдау жұмыстары басталып, анықтаушы кезеңге диагностикалық материалдар құрастырылып, жинақталды. Эксперименттің анықтау кезеңінің мақсаты болашақ мектепке дейінгі білім беру ұйымы тәрбиешісі үшін маңызды кәсіби лидерлік әлеуетін анықтауға бағытталған диагностикасы болды.

Кәсіби лидерлік әлеуетті диагностикалау үшін кәсіби педагогикалық дағдылардың қалыптасу деңгейін бағалау қажет. Біз кәсіби педагогикалық дағдылардың бірнеше тобын бөліп көрсетеміз:

– танымдық іскерліктер (гностикалық)-жаңа ақпарат алуды болжайтын психологиялық-педагогикалық, әдістемелік және кәсіби білім алу саласында, оны талдау, маңыздысын бөліп көрсету, жаңашылдардың тәжірибесін, өзіндік

педагогикалық тәжірибені және өндіріс рационализаторларын жүйелеу және қорыту;

- идеологиялық дағдылар – бұл білім алушылар арасында педагогикалық білімді, саяси-тәрбие жұмысын насихаттауды жүргізу үшін қажетті әлеуметтік-маңызды дағдылар;

- дидактикалық біліктер-оқытудың нақты мақсаттарын анықтау, нысандарын, әдістері мен құралдарын таңдау, педагогикалық жағдайларды құрастыру, оқу материалын түсіндіру, жұмыс тәсілдері мен техникалық объектілерді көрсете білу;

- ұйымдастыру-әдістемелік іскерліктер-білім беру үдерісін жүзеге асыру, оқу мотивациясын қалыптастыру, білім алушылардың қызметін ұйымдастыру, педагогикалық негізделген өзара қарым-қатынас орнату, ұжым қалыптастыру, өзін-өзі басқаруды ұйымдастыру;

- коммуникативтік-режиссерлік іскерліктер-педагогика саласындағы экспрессивті, перцептивті, шешендік біліктіліктер;

- болжамдық іскерліктер-білім беру процесінің табыстылығын болжау, білім алушылар ұжымының және нақты тұлғаның диагностикасын жүргізу, педагогикалық жағдайларды талдау, педагогикалық қызметтің балама модельдерін құру, ұжым мен білім алушының дамуын жобалау, іс-әрекеттің процесі мен нәтижесін бақылау;

- ұйымдастырушылық-педагогикалық дағдылар-оқу процесін жоспарлау, педагогикалық өзара әрекеттесу мен әсер етудің оңтайлы құралдарын таңдау, өзін-өзі басқаруды және өзін-өзі тәрбиелеуді ұйымдастыру, білім алушылар тұлғасының кәсіби бағытын қалыптастыру;

- жалпы кәсіптік іскерлік-сызбаларды, техникалық диаграммаларды оқу және құру, есептеу-графикалық жұмыстарды орындау, өндірістің экономикалық көрсеткіштерін анықтау біліктері;

- конструктивтік іскерліктер-технологиялық үдерістерді әзірлеу және техникалық құрылғыларды құрастыру, оның ішінде оқу және технологиялық құжаттаманы әзірлеу, конструкторлық жұмыстарды орындау, технологиялық карталарды әзірлеу;

- технологиялық іскерлік – өндірістік талдаудың сандық біліктері, технологиялық үдерістерді жоспарлау, ұтымды ұйымдастыру, технологиялық құрылғыларды пайдалану.

Әрбір зерттеу кезеңінің логикасы ерекше. Олар зерттеуші мәселенің сипатына, жұмыстың мақсаттары мен міндеттеріне, оның нақты материалына, зерттеудің жабдықталу деңгейіне және оның мүмкіндіктеріне негізделген. Белгіленген кезеңдер, олардың мазмұны мен ерекшелігі зерттеуді жоспарлау кезінде көрінеді.

Анықтаушы эксперимент (2018-2019 жж.) – болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту үшін, олардың қабілеттері, қасиеттері, мүмкіндіктері және басқа көрсеткіштерді анықтауға бағытталған диагностикалық жұмыстардан тұрады. Студенттерді тестілеу жоғары «Мектепке дейінгі білім берудегі менеджмент және электронды

құжаттандыру» элективті пәні барысында және «Лидер» клубының секциялары мен сабақтан тыс ұйымдастырылған іс-шараларда жүзеге асырылды.

Зерттеу жұмысы бойынша бақылау тобы мен эксперимент тобына қатысқан студенттер саны – барлығы 125 адамды құрады. Зерттеудің эксперименттік базасы Абай атындағы Қазақ ұлттық университетінің Педагогика және психология институтына қарасты мектепке дейінгі, әлеуметтік педагогика және өзін-өзі тану білім беру бағдарламаларының 6B010100 - Мектепке дейінгі оқыту және тәрбиелеу мамандығы бойынша оқитын 1-2 курс студенттері болды. (Ескерту: 2018 жылы эксперимент басталған кезде «Мектепке дейінгі, әлеуметтік педагогика және өзін-өзі тану» кафедрасы, ал мамандық – 5B010100- Мектепке дейінгі оқыту және тәрбиелеу деп аталған). Қазақ ұлттық қыздар педагогикалық университетінің Педагогика және психология факультетінің, 6B010100 - Мектепке дейінгі оқыту және тәрбиелеу мамандығы бойынша оқитын 62 студент бақылау тобына қатысты. Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту мақсатында төмендегі әдістерді қолдандық (14-кесте).

Кесте 15 - Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту мақсатында қолданған зерттеу әдістемелері

Анықтаушы кезеңі		
1	Диагностика әдістемелері	Авторлары
2	Лидердің өзін-өзі бағалауын анықтау	Н.Г.Фетискина, В.В.Козлова, Г.М.Мануйлова [323].
3	Лидерлік әлеуетін анықтау	Р.С.Немов [327], [328,]
4	Тұлғаның ерік-жігерін анықтау	
5	Лидерлік қабілеттерін диагностикалау	Е.Жариков [324]
6	Коммуникабельділігін анықтау	В.Ф.Ряховский [322].

Қалыптастырушы эксперименттің басты ерекшелігі зерттелетін құбылыстарға зерттеушінің белсенді және оң әсер ете алуында. Бұл педагогиканың ғылым ретіндегі белсенді рөлін, теорияның, эксперименттің және практиканың бірлігі принципін жүзеге асыратын ғалымның белсенді өмірлік ұстанымын көрсетеді. Қалыптастырушы экспериментті біз болашақ тәрбиешілердің іс-әрекет жағдайларына белсенді әсер ету үдерісінде зерттелген кәсіби лидерлік әлеуетінің даму динамикасын анықтауға бағытадық.

Қалыптастырушы кезең (2019-2020 жж.) Бұл кезеңде болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту бойынша тәжірибелік-эксперименттік бағдарлама құрылып, әдістемелік кешені дайындалып, жүзеге асырылды. Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту «Лидер» клубының секциялары бойынша жұмыстар ұйымдастыру барысында жүзеге асырылды. 2018 жылдан бастап 3 курстарда да «Мектепке дейінгі білім берудегі менеджмент және электронды құжаттандыру» пәніне «Педагогикалық

үдерісті басқарудағы лидерлік» атты элективті курс бағдарламасы ендіріліп, «Педагогикалық үдерісті басқарудағы лидерлік» атты дәрістер жинағы бойынша дәріс, семинар, СӨЖ, СӨӨЖ сабақтары өтілді. Сонымен қатар факультативтік сабақтар және «Лидер» клубының секция жұмыстары іске қосылды. Аталған жұмыстар бойынша сынақтан өткізгеннен кейін қайта тестілеу нәтижелерін талдау болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамуына оң өзгерістерді анықтауға мүмкіндік берді. Талдау барысында эксперименттік және бақылау топтарының болашақ мектепке дейінгі білім беру ұйымы тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеует көрсеткіштеріндегі айтарлықтай айырмашылықтары анықталды, клубтың 12 секциясының жұмысы дәріс, семинар, СӨЖ, СӨӨЖ тапсырмаларының жүйелі орындалуы тиімді екенін көрсетеді (15-кесте).

Кесте 16 - Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту мақсатында қолданған әдістемелік кешен

Қалыптасырушы кезең		
Кәсіби лидерлік әлеуетті дамытуға арналған әдістемелік кешен		
1	Педагогикалық үдерісті басқарудағы лидерлік	Элективті курс бағдарламасы 3 кредит (135сағат)
3	Лидер клубының бағдарламасы	12 секция бойынша жұмыс жоспарлар [318].
4	Абайдың қара сөздеріндегі лидерлік идеялар	Әдістемелік нұсқаулық [319].
2	Педагогикалық үдерісті басқарудағы лидерлік	Дәрістер жинағы [320].

Эксперименттің жоғарыда аталған кезеңдерін жүргізу барысында әңгіме, бақылау, эксперимент, тестілеу және деректерді статистикалық өңдеу, т.б. зерттеу әдістерін қолдандық.

Бақылау әдісі зерттелетін кәсіби лидерлік әлеует туралы ақпарат алу және басқа әдістермен алынған фактілерді бағалау қажет болған жағдайларда қосымша әдіс ретінде қолданылды. *Әңгіме әдісі* ғылыми зерттеудің барлық кезеңдерінде қолданылды және бақылау және басқа әдістер арқылы алынған фактілер жүйесін кеңейтуге мүмкіндік берді.

Қалыптастырушы эксперимент – педагогикалық-психологиялық деректі анықтауға жағдай жасау үшін зерттеушінің субъектінің қызметіне белсенді араласуы.

Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін зерттеу үшін біз қолданған диагностикалық тиімді әдістің бірі – тестілеу әдісі болды. Алынған мәліметтерді деректер мен зерттеу нәтижелерін өңдеудің эксперимент барысында алынған мәліметтерді қорытындылау және нәтижелерді белгілі бір жүйеге енгізу үшін қолдануға статистикалық әдістер мүмкіндік берді. Сонымен қатар экспериментте *сараптамалық бағалау әдісі* қолданылды.

Біздің диссертациямыздың зерттеу міндетіне кірмегенімен болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың қажеттілігін айқындау мақсатында мектепке дейінгі ұйым басшыларынан сауалнама алдық. Сауалнамада жоғары оқу орнында болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін сипаттайтын 30-ға жуық қабілеттер берілді. Сауалнамаға барлығы Алматы қаласының бала-бақшаларынан 28 меңгерушісі мен әдіскерлері қатысты. Бала-бақша меңгерушілері мен әдіскерлердің сауалнамасының нәтижесін бағалау барысында келесідей мәліметтер алынды. Сауалнамаға қатысушылардың көпшілігі (43%) болашақ мектепке дейінгі ұйымдарындағы тәрбиешінің кәсіби лидерлік әлеуеті: өздігінен білімін жетілдіруі; жаңа ақпараттық технологияларды меңгеруі, оларды практикалық іс әрекет барысында пайдалану, соның ішінде жаңа білім аймағында тікелей өзінің іс-әрекетімен байланысты емес салада оларды коммуникативті міндеттерді шешу үшін пайдалануға қабілеттілік; қазіргі педагогикалық ғылымында болып жатқан өзгерістерге икемді бола білу, өзінің интеллектуалдық және эмоционалдық деңгейін дамыту үшін оқуы және кәсіби мәдениетін жоғарылату, педагогикалық үдерісті тиімді басқаруы (іскерлік келіссөздер жүргізе білуі, баяндамалар жасай алуы т.с.с.) бастамашылдық, стратегиялық мақсатқа сәйкестіктің негізінде білім беру жүйесінің әлеуетінің және оның макро және микро қоршаған ортасын зерттеуге даярлығы; қазіргі кезде білім беру жүйесінде болып жатқан өзгерістерді сезуге қабілеттілік, топты құра білу және топпен тиімді жұмыс жасау біліктілігі, өзінің көзқарасын дәлелдей білуі, сендіре алу қабілеттілігі, өзімен басқаларды қызықтырып, оларды бірге алып жүру қабілетінің болуы; іскерлік және ғылыми коммуникациялық дағдылар дегенді жазған. Жауап бергендердің (32%) болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуеті – мәселелерді шешу мен талдауда заманауи диагностикалық әдістерді меңгеруі, сыртқы көркемді-тартымдылық, өзінің еңбегін ұйымдастыра алу біліктілігі, өзін-өзі жетілдіруге қабілеттілік пен даярлық және өзінің ғылыми және кәсіби-практикалық танымдарының аясын кеңейту; жаңа идеяларды тудыра білуге қабілеттілік және оны жүзеге асыру үшін жол таба білу деп жауап берді. Қалған 11% болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетіне: өз бетімен шығармашылық жұмысты жасау дағдыларын меңгеру; сендіру біліктілігіне бағытталған білім кешенін және практикалық дағдыларды игеруі, білім беру ортасында беделді болу, жаңа инновациялық идеяларға стандартталмаған көзқарастарды пайдалану біліктілігі және инновациялық идеяларды алға шығару қабілеттерін атады.

Ескеретін тағыда бір мәселе жауап берген басшылардың 7% оларға ұсынылған тізімнің қатарынан бірде бір кәсіби лидерлік әлеуетті ерекше бөліп көрсетпеген, тек «барлығы» қажет деп жазған, ал кейбіреулері 3% қойылатын талаптарды өздері құрастырып ұсыныс ретінде жазған (шапшаң шешім қабылдай білуі, энтузиазм және т.б.)

Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерін жұмысқа орналастыру үдерісінде туындайтын көкейтесті мәселелердің арасында: нақты кәсіби міндеттерді шешуге дайын болмауы; әлеуметтік және жеке құндылықтарды түсінудің аздығы сияқты мәселелер де бар. Жұмыс берушінің басым көпшілігі маңызды кәсіби лидерлік әлеует деген тізіміне енген: ақпаратты қабылдау, талдау, өңдеу, жеткізу; жобалау және үлгілеуге қабілеттілік делінген. Сонымен қатар мектепке дейінгі ұйымның меңгерушілері мен әдіскерлері тәрбиешілердің арасында селқостығының басымдылығына, шығармашылық көзқарас пен белсенділігінің төмендігіне, эмоциясын басқара білу біліктілігі де жеткіліксіздігін, шыдамсыздық, кәсіби қиындықты жеңе алмау, ұйымдастырушы ретінде өз дәрежесінде жоғары еместігінде жиі кездесетіндерінде ескертті.

Сауалнамаға қатысқан мектепке дейінгі ұйым басшылары кәсіби лидерлік әлеует көптеген тәрбиешілерде жұмысқа тұрғаннан кейін, қызметін атқару барысында меңгергенін жасырған жоқ. Осыған орай сауалнамаға қатысқандардың басым көпшілігі қазіргі заманда жоғары оқу орнында кәсіби лидерлік әлеуетті дамыған болашақ тәрбиешілерге деген сұраныс пен қажеттіліктің жоғары екенін айтты.

Зерттеу жұмысымыздың эксперимент бөлімінде жоғары оқу орнының болашақ тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда мүмкіндіктерінің жоғары екендігін ескере отырып, диагностика әдістемесін дайындадық. Әдістеме негізгі үш кезеңнен тұрады. Олар: қалыптастырушы, болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға арналған педагогикалық эксперимент міндеттерінен және нәтижесінен тұрады. Қалыптастыру кезеңдері.

Бірінші кезең – рефлексиялық болашақ тәрбиешілердің лидерлікті, кәсіби лидерлікті, оның мәнін құндылық тұрғысынан түсінуге, осы тұрғыдан өзін-өзі бағалауына жүйелі бағдарлау.

Екінші кезең – когнитивтік – болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеует мазмұнымен таныстыру, білім саласын кеңейту және іс-әрекетке тарту.

Үшінші кезең – жобалаушылық, ұйымдастырушылық, бағыттаушы болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға арналған практикалық тапсырмалар мен іс-шаралар.

«Лидерлік әлеуетін анықтау» әдістемесі бойынша тестілеудің нәтижесін талдау кезінде анықталғандай болашақ тәрбиешілердің 51%-ның лидерлік әлеуеті әлсіз көрінген, 44 %-ның лидерлік әлеуеті орташа көрінген тек 5 %-ның лидерлік әлеуеті күшті көрінген. Ал, «Коммуникабельділігін анықтау» әдістемесі бойынша тестілеудің нәтижесін талдау кезінде анықталғандай, студенттердің 25% тез тіл табыса алатын адам емес, топ болып күш жұмсауды талап ететін істе оған сену қиын, өз-өзін басқаруды білмейді, 18 % тұйық, көп сөйлемейді, белсенді араласуыға дайын емес, жалғыздықты жақсы көреді, достары аз, 20 % белсенді араласады, таныс емес ортада өзін сенімді сезінеді, жаңа мәселелерден қорықпайды, пікірталасқа түсуге зауқы жоқ, көп мысқылдау бар, 23% білімқұмар, қызықты әңгімелесушіні жақсы тыңдайды,

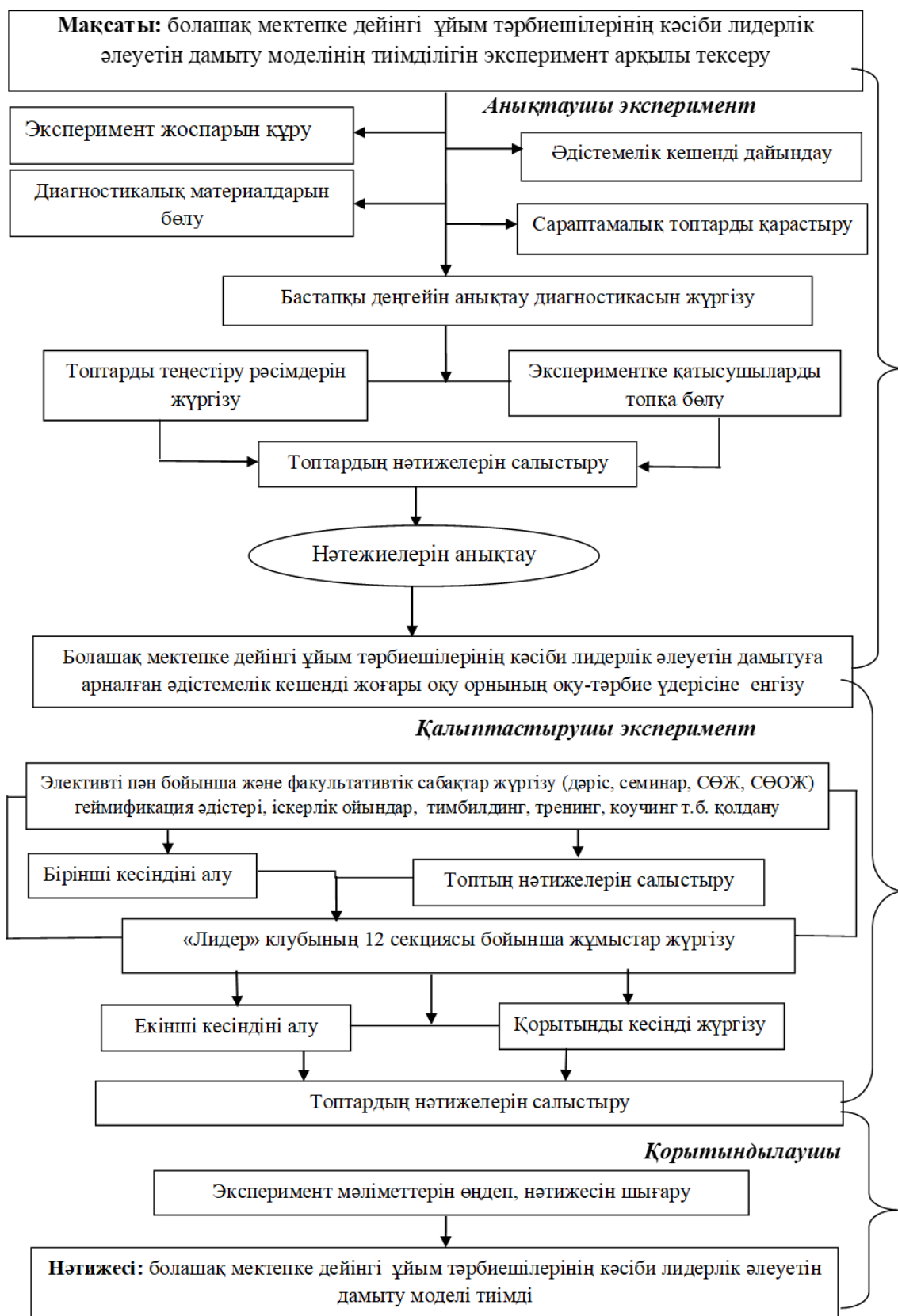
басқалармен қарым-қатынаста жеткілікті түрде шыдамды, өз көзқарасын ешбір ашусыз дәлелдей алады, шулы ортаны, экстравагантты қылықтарды жақсы көрмейді және көп сөйлеу ашуын шақырады, 11% адамдармен өзара қарым-қатынасқа түседі, кейде тіпті шамадан тыс жоғары, білуге құмар, сөзге шешен, әртүрлі мәселелер бойынша өз пікірін айтқанды жақсы көреді, батыллық жетіспейді, 5% адамдармен өзара қарым-қатынасқа түседі, кейде тіпті шамадан тыс жоғары, білуге құмар, сөзшен, әртүрлі мәселелер бойынша өз пікірін айтқанды жақсы көреді, батылдық жетіспейтіні анықталған. Коммуникабельділік тесті жеке тұлғаның коммуникативтік бейімділігін анықтауға арналған (адамдармен іскерлік және жолдастық, жағымды байланыстарды нақты және тез орната білу, байланыстарды кеңейтуге деген ұмтылысы, топтық іс-шараларға қатысу, адамдарға оң әсер ету қабілеті, бастама білдіруге деген ұмтылыс және т.б.) [321]. Сонымен қатар кәсіби лидерлік әлеуетті дамыту үдерісі кезінде студент пен оқытушының арасында бірлескен өзара әрекеттестіктің оңтайлы әсері пайда болатыныда анықталды. Лидердің өзін-өзі бағалауын анықтау тесті бірлескен қызметтегі лидерліктің өзекті деңгейін анықтауға мүмкіндік береді.

Тұлғаның ерік жігерін анықтауға арналған тест. Бұл әдістеме арқылы болашақ тәрбиешілердің бойындағы еріктік салалары анықталды. Лидерлік қабілеттілікті анықтау тесті. Болашақ тәрбиешілердің интеллектуалды әлеуетін өлшеуге арналған. Ақыл-ой міндеттерін жүзеге асыру қабілетінің жалпы деңгейін өлшеуге бағытталған стандартталған әдіс.

Анықтаушы эксперимент – болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетінің дамуын оқыту мен тәрбиеден тәуелсіз құбылыс ретінде анықтап, содан кейін мақсатты дамыту жұмыстары барысында пайда болатын байланыстарды көрсету болып табылады.

Анықтаушы эксперимент мақсаты бойынша қалыптастырушы эксперименттен ерекшеленеді. Анықтаушы эксперименті бір құбылыстың немесе фактінің болуын анықтайды. Біздің зерттеу жұмысымыздың анықтаушы экспериментінің мақсаты болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуеттінің дейгейлері туралы ақпарат алу болып табылады және оның негізінде қалыптастырушы эксперимент ұйымдастырылады. Қалыптастырушы эксперимент педагогикалық ізденіспен және оқу-тәрбие жұмысын жобалаумен бірге психологиялық зерттеу арасындағы байланыстарды қамтамасыз ету арқылы болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуеттерін дамыту жолдарын зерттеу үшін қолданылды.

Қалыптастырушы экспериментті төмендегі талаптарды ескеру арқылы жүргізілді: лидерлік құбылыстардың параметрлері туралы әзірленген теориялық идеялар; эксперимент барысын жоспарлаудағы айқындықтар; кәсіби лидерлік әлеуеттер көріністердің пайда болуына әсер етуі мүмкін жоғары оқу орнының әлеуметтік ортасының әртүрлі факторларын толық есепке алу (13-сурет).



Сурет 13 - Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту моделінің тиімділігі

Анықтаушы эксперимент арқылы болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің басым көпшілігінің кәсіби лидерлік әлеуеті төмен және орташа екендігі анықталды. Сонымен қатар кәсіби лидерлік әлеуеттің жоғары дәрежесімен де сипатталатын студенттер анықталды.

Қалыптастырушы экспериментінде оқыту мен тәрбие жұмыстарын белсенді ұйымдастыру, іс-әрекет деңгейлері мен имидж, педагогикалық дағдыларын қалыптастырудың әртүрлі аспектілер негізінде болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту арқылы жүзеге асырылады.

Эксперименттің анықтау кезеңінің мақсаты болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін анықтауға бағытталған диагностикасы жасалды. Болашақ тәрбиешілерге жүргізілген анықтау диагностикасында Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университетінен 63 студент мен Қазақ қыздар педагогикалық университетінің мектепке дейінгі оқыту мен тәрбиелеу мамандығының 62 студентті (барлығы 125 студенті қатысты). Соңғы іріктеме нәтижесінде эксперимент тобына үзбей қатысып отырған Абай атындағы ҚазҰПУ-дің мектепке дейінгі оқыту және тәрбиелеу мамандығының - 63 респонденттер және ҚазҰҚПУ-нен мектепке дейінгі оқыту және тәрбиелеу мамандығының бақылау тобының студенттері - 62 адам құрады. Төменде зерттеу нәтижелері бойынша алынған мәліметтерді ұсынамыз. Р.Немовтің «Лидерлік әлеуеттің деңгейін анықтау» әдістемесін қолдана отырып, біз лидерлік сапаларға диагностика жүргіздік [327]. Болашақ тәрбиешілердің көпшілігі лидерлік әлеуеті орташа және жоғары дәрежесімен сипатталатыны анықталды, лидерлік және диктаторлықтың төмен пайызы бар (17-кесте).

Кесте 17 - Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін анықтау

№	Әдістемелер	N	минимум	максимум	Mean	Std. Deviation
	Анықтаушы кезең	125	1	4	2,49	1,120
1	Лидерлік әлеуетін анықтау тесті	125	18	40	29,33	5,974
2	Коммуникабельділікті анықтау	125	3	32	21,80	6,806
3	Лидердің өзін-өзі бағалауы	125	1	10	5,57	1,981
4	Тұлғаның ерік-жігерін анықтау тесті	125	1	31	20,10	5,703
5	Лидерлік қабілеттерін диагностикалау	125	3	10	6,12	1,500
	Valid N (listwise)	125				

Анықтаушы кезеңде Р.Немовтың «Лидерлік әлеуетін анықтау» тесті бойынша лидерлік әлеуетін анықтауға қатысқан эксперимент тобының 63

студенттің нәтижелері: 30, 33, 26, 35, 18, 27, 40, 38, 21, 30, 20, 39, 18, 28, 22, 37, 19, 27, 20, 36, 25, 30, 19, 20, 29, 23, 32, 18, 34, 18, 30, 20, 36, 40, 31, 22, 25, 27, 33, 31, 19, 35, 20, 30, 23, 27, 30, 29, 24, 18, 27, 37, 21, 28, 22, 28, 32, 40, 23, 20.

Варианталардың өсу дәрежесі бойынша алынған статистикалық қатар: 18,18,18,18,18, 19, 19, 19, 20, 20, 20, 20, 20, 20, 20, 21, 21, 22, 22, 22, 23, 23, 23, 24, 25, 25, 26, 26, 27,27,27,27,27, 28,28,28, 29,29, 30,30,30,30,30,30, 31,31, 32,32,33,33,34, 35,35,35, 36,36, 37,37,38, 39, 40,40,40,40. (18-кесте)

Кесте 18 - Варианталар, жиілік және жиілену көрсеткіштері (N=63)

X _i	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
f _i	5	3	6	2	3	3	1	2	2	5	3	2	6
w _i %	7,9	4,7	9,5	3,17	4,7	4,7	1,6	3,17	3,17	7,9	4,7	3,17	9,5
x _i	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40			
f _i	2	2	2	1	3	2	2	1	1	4			
w _i %	3,17	3,17	3,17	1,6	4,7	3,17	3,17	1,6	1,6	6,3			

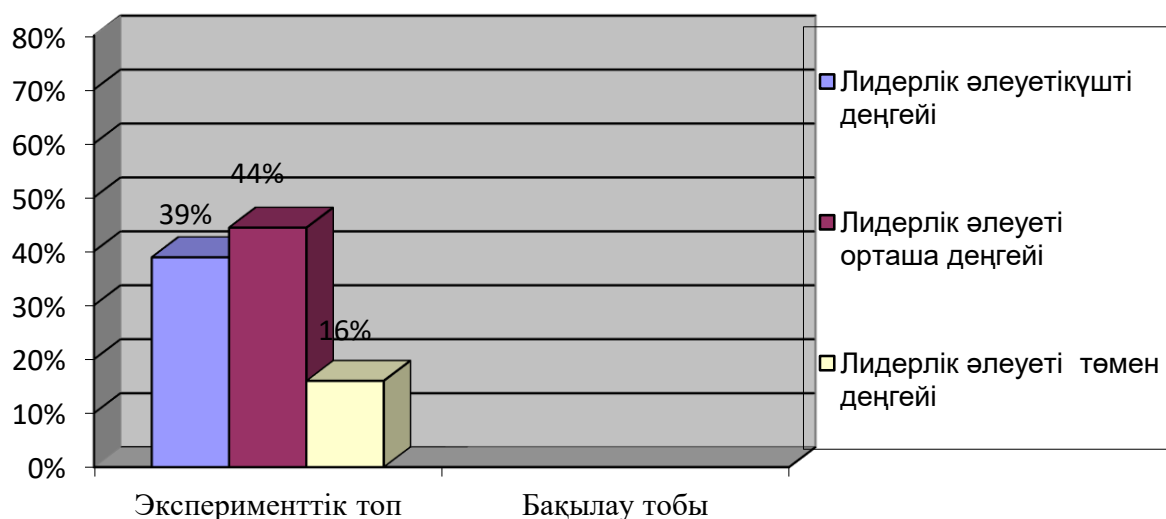
Төменде Р. Немовтың болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің «Лидерлік әлеуетін анықтау» тесті бойынша алынған мәліметтер берілді. Мәліметте лидерлік әлеует әлсіз, орта, күшті, үстемшіл деңгейлері анықталды (19-кесте).

Кесте 19 - Р. Немовтың «Лидерлік әлеуетін анықтау» тесті бойынша алынған мәліметтердің лидерлік әлеуетінің сандық және сапалық көрсеткіштері

N	0-25 лидерлік әлеует әлсіз	26-35-лидерлік әлеует орта	36-40-лидерлік әлеует күшті	Лидерлік әлеует 40-одан жоғары-үстемшіл
63	25	28	10	0
w _i %	39,8%	44,4%	15,8%	0

Кесте 20 - Р.Немовтың модификациясы «Лидерлік әлеуетін анықтау» тесті бойынша зерттеушілерінің лидерлік әлеует көрсеткіші

Лидерлік әлеует деңгейлері	Зерттелуші топтар
	Эксперименттік топ (n=63)
0-25 лидерлік әлеуеті әлсіз	25 (39,8%)
26-35- лидерлік әлеуеттің орташа деңгейі	28 (44,4%)
36-40-лидерлік әлеуеттің күшті деңгейі	10 (15,8%)



Сурет 14 - Анықтаушы кезеңде студенттердің «Лидерлік әлеуетін анықтау» (Р.Немовтың «Лидерлік әлеуетін анықтау» тест модификациясы) тесті бойынша эксперимент топ зерттеушілерінен алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің гистограммасы

Кілтке сәйкес зерттелінуші алған ұпайлардың соммасы анықталады. Кілтпен сәйкес келген әрбір жауапқа зерттелуші 1 ұпайдан алады. Р.Немовтың «Лидерлік әлеуетін анықтау» тесті ұпайлар саны 25-ке дейін болса, онда лидер сапасы әлсіз көрінеді, анықтау экспериментінен алынған ең аз көрсеткіші 18 – ге тең болды, олай болса екі топта да лидер сапасының әлсіз екендігін көрсетеді. Егер ұпайлар саны 26-дан 35-ке дейін болса, онда лидер сапасы орташа көрінеді. Егер ұпайлар саны 36-дан 40-қа дейінгі аралықта болса, онда лидер сапасы күшті көрінеді. Егер ұпайлар саны 40-тан асса, онда ол адам лидер ретінде диктаторлыққа (үстемшілдік) бейім.

Анықтаушы кезеңде студенттердің «Лидерлік әлеуетін анықтау» (Р.Немовтың «Лидерлік әлеуетін анықтау» тест модификациясы) тесті бойынша эксперимент топ зерттеушілерінен алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің нәтижесі көрсеткендей, онда лидер сапасы әлсіз көрінген 25 зерттелушінің 39,8%-ын құраса, лидерлік сапасының орташа деңгейі 28 сыналусының ішінен 44,4%-ын қамтыды, лидерлік сапасы күшті деңгейі бойынша 10 респонденттің 15,8%-ын ғана құрады. Зерттелушілер тарапынан ұпайлар саны 40-тан асқан, яғни лидер ретінде үстемшілдікке бейім зерттелушілер байқалмады.

Анықтаушы кезеңде Р.Немовтың «Лидерлік әлеуетін анықтау» тесті бойынша лидерлік әлеуетін анықтауға қатысқан бақылау тобының 62 сыналусылардың нәтижелері: 18,18, 19, 19, 20, 20, 20, 20, 21, 21, 21, 21, 21, 22, 22, 22, 23, 23, 23, 23, 24, 24, 24, 24, 25, 25, 25, 25, 26, 26, 26, 26, 26, 27, 27, 27, 28, 28, 28, 28, 29, 30, 30, 30, 30, 30, 31, 32, 32, 33, 33, 33, 34, 35, 35, 37, 37, 38, 38, 38.

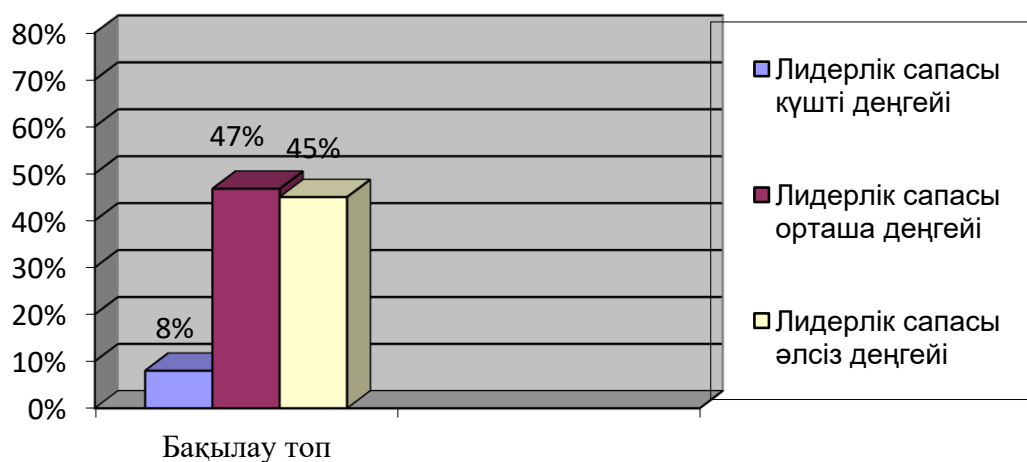
Варианттардың өсу дәрежесі бойынша алынған статистикалық қатар

Кесте 21 - Варианталар, жиілік және жиілену көрсеткіштері (N=62)

X _i	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
f _i	2	2	4	5	3	4	4	4	5	3	5	1	5
w _i %	3,22	3,22	6,4	8	4,8	6,4	6,4	6,4	8	4,8	8	1,6	8
x _i	31	32	33	34	35	37	38						
f _i	1	2	4	1	2	2	3						
w _i %	1,6	3,22	6,4	1,6	3,22	3,22	4,8						

Кесте 22 - Р.Немовтың «Лидерлік әлеуетін анықтау» тесті бойынша алынған мәліметтердің лидерлік сапасының сандық және сапалық көрсеткіштері

N	0-25 лидерлік әлеуеті әлсіз	26-35- лидерлік әлеуеті орташа	36-40-лидерлік сапасы Күшті	40- одан жоғары-үстемшіл
62	28	29	5	0
w _i %	45%	47%	8 % 2	0



Сурет 15 - Анықтаушы кезеңде студенттердің «Лидерлік әлеуетін анықтау» (Р.Немовтың «Лидерлік әлеуетін анықтау» тест модификациясы) тесті бойынша бақылау топ зерттеушілерінен алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің гистограммасы

Анықтаушы кезеңде студенттердің «Лидерлік әлеуетін анықтау» (Р.Немовтың «Лидерлік әлеуетін анықтау» тест модификациясы) тесті бойынша бақылау топ зерттеушілерінен алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің нәтижесі көрсеткендей, онда лидер әлеуеті әлсіз көрінген 28

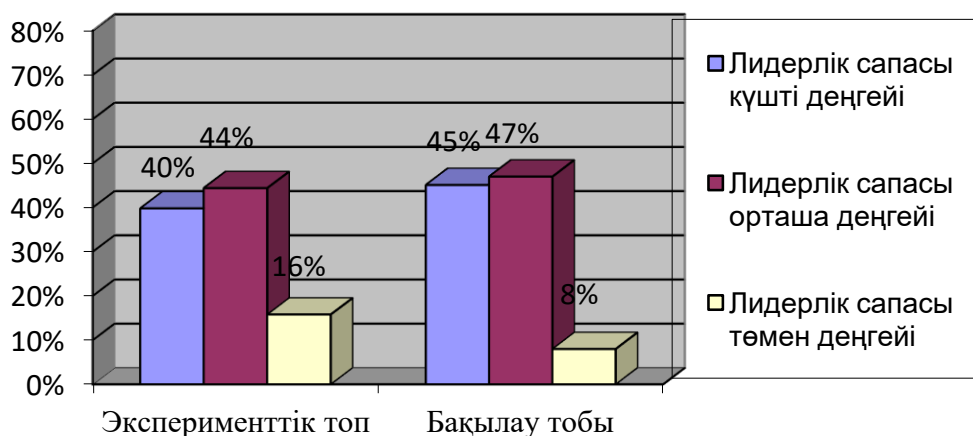
зерттелушінің 45%-ын құраса, лидерлік сапасының орташа деңгейі 29 сыналудың ішінен 47%-ын қамтыды, лидерлік сапасы күшті деңгейі бойынша 5 респонденттің 8 % -ын құрады. Зерттелушілер тарапынан ұпайлар саны 40%-ын асқан, яғни лидер ретінде диктаттыққа (үстемшілік) бейім зерттелушілер бұл топтан да байқалмады (23-кесте).

Кесте 23 - SSPS бағдарламасы негізінде Р.Немовтың «Лидерлік әлеуетін» анықтау тестінен алынған екі топтың алғашқы мәліметтері бойынша тестің сенімділігі мен валидтілігін тексеру және куммулятивті жиіліктерін анықтау

1. Лидерлік әлеуетін анықтау. Р.Немов тесті					
		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	18	7	2,8	2,8	2,8
	19	4	1,6	1,6	4,4
	20	11	4,4	4,4	8,8
	21	7	2,8	2,8	11,6
	22	10	4,0	4,0	15,6
	23	9	3,6	3,6	19,2
	24	7	2,8	2,8	22,0
	25	18	7,2	7,2	29,2
	26	11	4,4	4,4	33,6
	27	12	4,8	4,8	38,4
	28	22	8,8	8,8	47,2
	29	9	3,6	3,6	50,8
	30	26	10,4	10,4	61,2
	31	4	1,6	1,6	62,8
	32	12	4,8	4,8	67,6
	33	9	3,6	3,6	71,2
	34	9	3,6	3,6	74,8
	35	16	6,4	6,4	81,2
	36	6	2,4	2,4	83,6
	37	13	5,2	5,2	88,8
	38	4	6,0	6,0	94,8
39	6	2,4	2,4	97,2	
40	4	2,8	2,8	100,0	
Total		125	100,0	100,0	

Кесте 24 - Р.Немовтың «Лидерлік әлеуетін анықтау» (Р.Немовтың модификациясы) тесті бойынша анықтау эксперименті барысында *SSPS бағдарламасы бойынша* алынған эксперимент тобы және бақылау зерттеушілерінің лидерлік сапасының нәтижелері

Лидерлік әлеуеттің деңгейлері	Зерттелуші топтар	
	Эксперименттік топ (n=63)	Бақылау тобы (n=62)
0-25 лидерлік әлеуетінің әлсіз	25 (39,8%)	28 (45%)
26-35- лидерлік әлеуетінің орташа	28 (44,4%)	29 (47%)
36-40-лидерлік әлеуетінің күшті	10 (15,8%)	5 (8%)
40- одан жоғары- үстемшіл	0	0



Сурет 16 - Анықтаушы кезеңде студенттердің «Лидерлік әлеуетін анықтау» (Р.Немовтың «Лидерлік әлеуетін анықтау» тест модификациясы) тесті бойынша эксперимент және бақылау топ зерттеушілерінен алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің гистограммасы

Анықтаушы кезеңде студенттердің «Лидерлік әлеуетін анықтау» (Р.Немовтың «Лидерлік әлеуетін анықтау» тест модификациясы) тесті бойынша эксперимент және бақылау топ зерттеушілерінен алынған алғашқы тәжірибелік мәліметтердің нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштері гистограммада көрсеткендей, топтардың лидерлік сапасы орташа деңгейде, екі топ арасында айырмашылықтар байқалмады.

Анықтаушы эксперименттің келесі кезеңінде «Коммуникабельділігін» анықтау [316] тесті бойынша қатысқан эксперимент тобының 63 сыналұшылардың *SSPS бағдарламасы бойынша* алынған нәтижелері: 7,7, 8, 8, 9, 10, 11, 12, 12, 13, 13,14,14, 15,16,16,16, 16, 17,17,17,17,17,18,18, 18, 18, 19, 19, 19, 19, 19, 21, 21, 21, 21, 22, 23, 23, 23, 24, 25, 25, 25, 26, 26, 27, 27, 27, 28, 28, 28, 28, 29, 29, 30, 30, 31, 31, 32,32.

Варианттардың өсу дәрежесі бойынша алынған статистикалық қатар:

Кесте 25 - Варианталар, жиілік және жиілену көрсеткіштері (N=63)

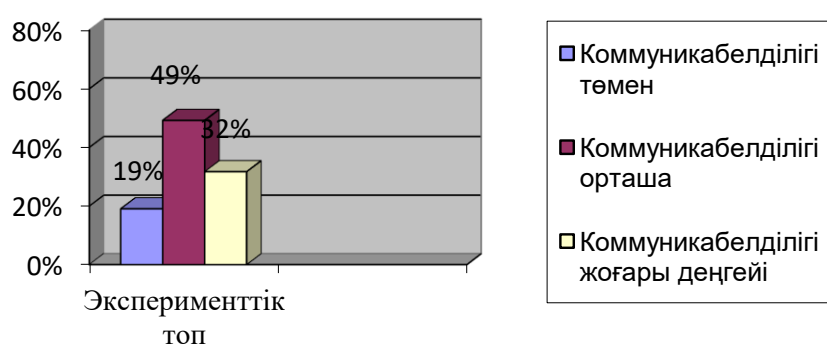
X_i	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
f_i	2	2	1	1	1	2	2	2	1	4	5	4	6
$w_i\%$	3	3	1,6	1,6	1,6	3	3	3	1,6	6,3	7,9	6,3	6,3
x_i	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
f_i	4	1	3	1	3	2	3	4	2	2	2	2	
$w_i\%$	6,3	1,6	4,7	1,6	4,7	3	4,7	6,3	3	3	3	3	

Кесте 26 - Эксперимент тобы бойынша тестілеудің нәтижесіндегі жауаптарды бағалау көрсеткіштерінің интерпретациясы

30-31 ұпай	25-29 ұпай	19-24 ұпай	14-18 ұпай	9-13 ұпай	4-8 ұпай
6	14	15	16	7	5

Кесте 27 - «Коммуникабельділігін анықтау» тесті бойынша алынған мәліметтердің сандық және сапалық көрсеткіштері

Шкалалары	Зерттелуші топтар
	Эксперименттік топ (n=63)
Коммуникабельділігінің жоғары деңгейі (7-10б)	20 (31,7 %)
Коммуникабельділігінің орташа деңгейі (4-6б)	31 (49,2 %)
Коммуникабельділігінің төмен деңгейі (1-3б)	12 (19,04 %)



Сурет 17 - Анықтаушы кезеңде студенттердің «Коммуникабельділігін анықтау» тесті бойынша эксперимент топ зерттеушілерінен алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің гистограммасы

Анықтаушы кезеңде студенттердің «Коммуникабельділігін анықтау» тесті бойынша эксперимент топтың 63 зерттеушілерінен алынған SPSS бағдарламасы бойынша нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің мәліметтеріне

сүйенсек, коммуникабельділігінің төмен деңгейі 12 зерттелушінің 19,04 %-ын құрады, орташа деңгейде 31 сыналушының 49,2 пайызын қамтыса, коммуникабельділігі жоғары деңгей 20 зерттелушінің 31,7%-ын құрады.

Анықтаушы эксперименттің келесі кезеңінде «Коммуникабельділігін» анықтау тесті бойынша қатысқан бақылау тобының 62 сыналушылардың SSPS бағдарламасы бойынша алынған нәтижелері: 3, 7, 7, 8, 10, 10, 11, 13, 13, 14, 14, 14, 15, 15, 15, 15, 16, 16, 17, 17, 17, 18,18,18,18,19,19,19,20,20,20,21,21,21,21,21,21,22,22,23,23,23,24,24,24,25,25,26,26,26,26,26,27,27,28,28,28,28, 29, 30, 30, 30.

Варианттардың өсу дәрежесі бойынша алынған статистикалық қатар:

Кесте 28 - Варианттар, жиілік және жиілену көрсеткіштері (N=62)

X_i	3	7	8	10	11	13	14	15	16	17	18	19	20	21
f_i	1	2	1	2	1	2	3	3	2	3	4	3	3	6
$w_i\%$	1,6	3	1,6	3	1,6	3	3	3	3	3	6,3	3	3	9,5
x_i	22	23	24	25	26	27	28	29	30					
f_i	2	3	3	2	6	2	4	1	3					
$w_i\%$	3	3	3	3	9,5	3	6,3	1,6	3					

Кесте 29 - Бақылау тобы бойынша тестілеудің нәтижесіндегі жауаптарды бағалау көрсеткіштерінің интерпретациясы

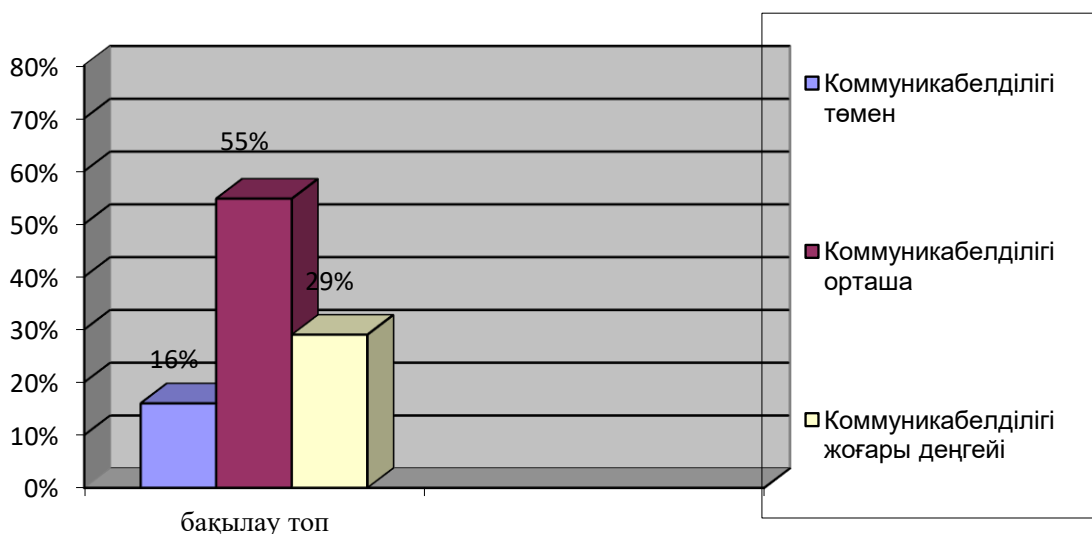
30-31 ұпай	25-29 ұпай	19-24 ұпай	14-18 ұпай	9-13 ұпай	4-8 ұпай
3	15	20	14	6	4

Кесте 30 - «Коммуникабельділігін анықтау» тесті бойынша алынған мәліметтердің сандық және сапалық көрсеткіштері

Шкалалары	Зерттелуші топтар
	Бақылау тобы (n=62)
Коммуникабельділігінің жоғары деңгейі (7-10б)	18 (29,03%)
Коммуникабельділігінің орташа деңгейі (4-6б)	34 (54,8%)
Коммуникабельділігінің төмен деңгейі (1-3б)	10 (16,1%)

Анықтаушы кезеңде студенттердің «Коммуникабельділігін анықтау» тесті бойынша бақылау топтың 62 зерттеушілерінен SSPS бағдарламасы бойынша алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің мәліметтеріне

сүйенсек, коммуникабельділігінің төмен деңгейі 10 зерттелушінің 16,1 пайызын құрады, орташа деңгейде 34 сыналудың 54,8%-ын қамтыса, коммуникабельділігі жоғары деңгей 18 зерттелушінің 29,03%-ын құрады.

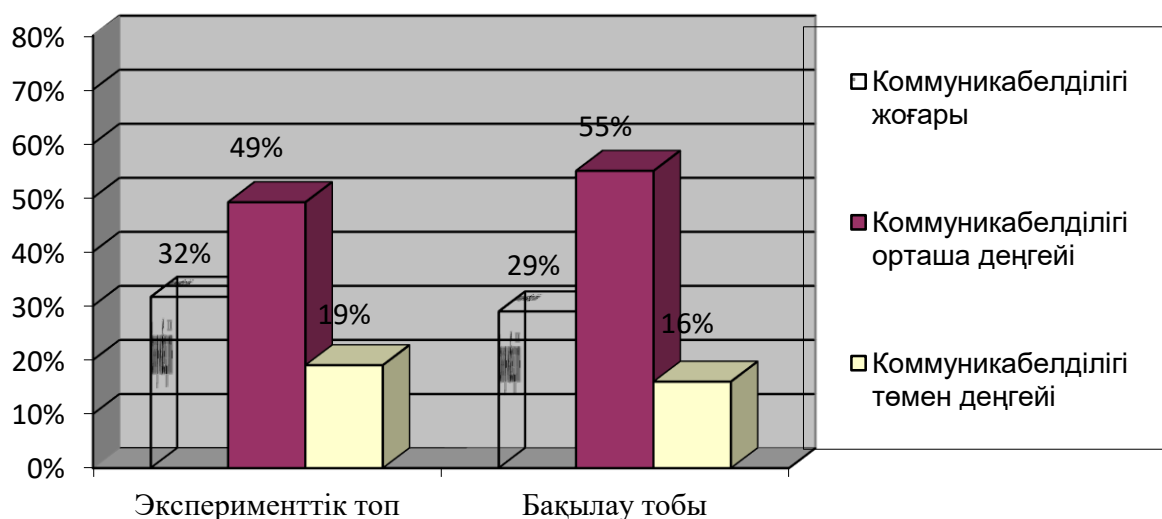


Сурет 18 - Анықтаушы кезеңде студенттердің «Коммуникабельділігін анықтау» тесті бойынша бақылау топ зерттеушілерінен алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің гистограммасы

Анықтаушы кезеңде студенттердің «Коммуникабельділігін анықтау» тесті бойынша бақылау топтың 62 зерттеушілерінен SSPS бағдарламасы бойынша алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің мәліметтеріне сүйенсек, коммуникабельділігінің төмен деңгейі 10 зерттелушінің 16,1 пайызын құрады, орташа деңгейде 34 сыналудың 54,8%-ын қамтыса, коммуникабельділігі жоғары деңгей 18 зерттелушінің 29,03%-ын құрады.

Кесте 31 - «Коммуникабельділігін анықтау» тесті бойынша алынған мәліметтердің сандық және сапалық көрсеткіштері

Коммуникабельділігінің деңгейлері	Зерттелуші топтар	
	ЭТ (n=63)	БТ (n=62)
Коммуникабельділігінің жоғары деңгейі (7-10б)	20 (31,7%)	18 (29,03%)
Коммуникабельділігінің орташа деңгейі (4-6б)	31 (49,2%)	34 (54,8%)
Коммуникабельділігінің төмен деңгейі (1-3б)	12 (19,04%)	10 (16,1%)



Сурет 19 - Анықтаушы кезеңде студенттердің «Коммуникабельділігін анықтау» тесті бойынша эксперимент және бақылау топ зерттеушілерінен алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің гистограммасы

Анықтаушы кезеңде студенттердің «Коммуникабельділігін анықтау» тесті бойынша эксперимент және бақылау топ зерттеушілерінен SSPS бағдарламасы бойынша алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштері бойынша, екі топ зерттелушілерінің коммуникабельділік деңгейі, бақылау тобы 55%-ын құрады, ал эксперимент тобының орташа деңгейі 49-ды қамтып отыр, екі топтың арасында біршама айырмашылықтар бар, қалыптасу деңгейі орташа. Әрі қарай да бұл топтардың лидерлік әлеуетін дамыту үшін топпен қарым-қатынас орната алу қабілеттерін арттыратын оқу-тәрбие жұмыстарын ұйымдастырып жүргізуді керек етеді.

Кесте 32 - «Коммуникабельділігін анықтау» тесті бойынша эксперимент және бақылау топ зерттеушілерінен SSPS бағдарламасы бойынша алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштері

2. Коммуникабельділігін анықтау					
		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
1		2	3	4	5
Valid	3	1	,4	,4	,4
	7	7	2,8	2,8	3,2
	8	5	2,0	2,0	5,2
	9	2	,8	,8	6,0
	10	4	1,6	1,6	7,6
	11	2	,8	,8	8,4
	12	3	1,2	1,2	9,6

32 кестенің жалғасы

1	2	3	4	5	6
	13	6	2,4	2,4	12,0
	14	7	2,8	2,8	14,8
	15	13	5,2	5,2	20,0
	16	9	3,6	3,6	23,6
	17	11	4,4	4,4	28,0
	18	12	4,8	4,8	32,8
	19	12	4,8	4,8	37,6
	20	9	3,6	3,6	41,2
	21	14	5,6	5,6	46,8
	22	8	3,2	3,2	50,0
	23	12	4,8	4,8	54,8
	24	4	1,6	1,6	56,4
	25	12	4,8	4,8	61,2
	26	15	6,0	6,0	67,2
	27	13	5,2	5,2	72,4
	28	22	8,8	8,8	81,2
	29	17	6,8	6,8	88,0
	30	14	5,6	5,6	93,6
	31	9	3,6	3,6	97,2
	32	7	2,8	2,8	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Эксперименттің анықтау кезеңінің мақсаты болашақ мектепке дейінгі білім беру ұйымы тәрбиешісі үшін маңызды кәсіби лидерлік әлеуетін анықтауға бағытталған келесі диагностикасы Н.Г.Фетискин, В. В. Козлов, Г.М. Мануйлованың қазақ тілінде модификацияланған «Лидердің өзін-өзі бағалауы» тестінен алынған SSPS бағдарламасы бойынша алғашқы эмперикалық мәліметтерін сараптаймыз.

Тесттің мақсаты: Бұл экспресс-тест бірлескен қызметтегі лидерлік көрінісінің өзекті деңгейін анықтауға мүмкіндік береді.

Анықтаушы кезеңде студенттердің Н.Г.Фетискин, В. В. Козлов, Г.М. Мануйлованың қазақ тілінде модификацияланған «Лидердің өзін-өзі бағалауы» тесті бойынша эксперимент топтың 63 зерттеушілерінен SSPS бағдарламасы бойынша алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің мәліметтеріне сүйенеміз.

Анықтаушы эксперименттің келесі кезеңінде Н.Г.Фетискин, В. В. Козлов, Г.М. Мануйлованың «Лидердің өзін-өзі бағалауы» [323] тесті бойынша қатысқан эксперимент тобының 63 сыналұшылардың нәтижелері: 1, 2, 2, 2, 2, 2,

камтыса, коммуникабельділігі жоғары деңгей 8 зерттелушінің 12,7-ын құрады.

Анықтаушы эксперименттің келесі кезеңінде Н.Г.Фетискин, В. В. Козлов, Г.М. Мануйлованың қазақ тілінде модификацияланған «Лидердің өзін-өзі бағалауы» тесті бойынша қатысқан бақылау тобының 62 сыналудың SSPS бағдарламасы бойынша алынған нәтижелері: 1, 2, 2, 2, 2, 3, 3, 3, 3, 3, 3, 3, 3, 3, 4, 5, 5, 5, 5, 5, 5, 5, 5, 5, 5, 5, 5, 5, 5, 5, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 7, 8, 8, 8, 8.

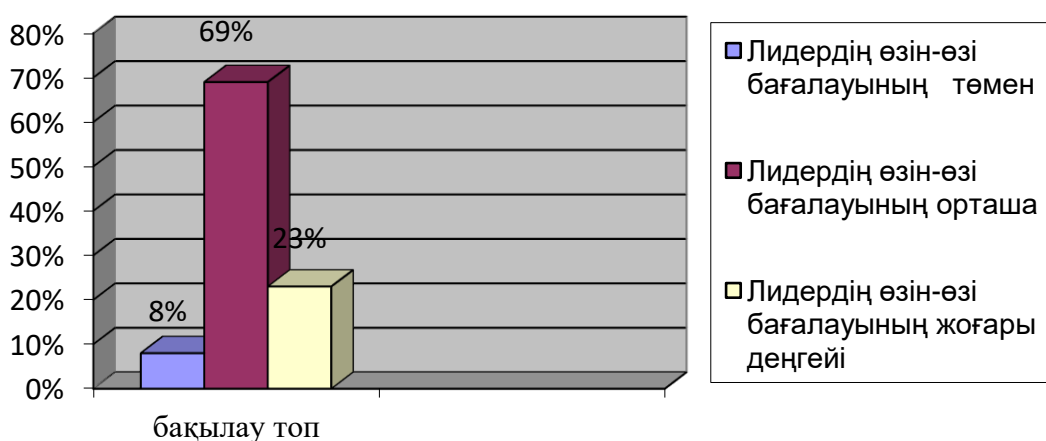
Варианттардың өсу дәрежесі бойынша алынған статистикалық қатар:

Кесте 35 - Варианттар, жиілік және жиілену көрсеткіштері (N=62)

X _i	1	2	3	4	5	6	7	8
f _i	1	4	9	18	14	11	1	4
w _i %	1,6	6,4	14,5	29	22,5	17,7	1,6	6,4

Кесте 36 - Бақылау тобы бойынша тестілеудің нәтижесіндегі жауаптарды бағалау көрсеткіштерінің интерпретациясы

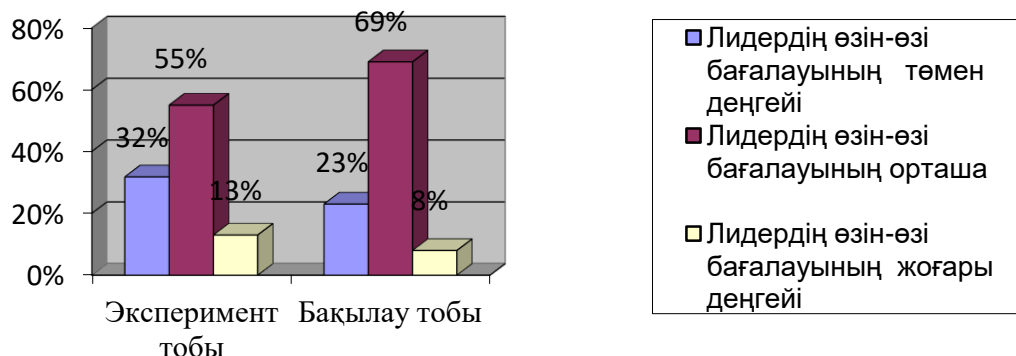
Шкалалары	Зерттелуші топтар
	Бақылау тобы (n=62)
Лидерліктің жоғары деңгейі (7-106)	5 (8%)
Лидерліктің орташа деңгейі (4-66)	43(69%)
Лидерліктің төмен деңгейі (1-36)	14(23%)



Сурет 21 - Анықтаушы кезеңде студенттердің Н.Г.Фетискин, В. В. Козлов, Г.М. Мануйлованың «Лидердің өзін-өзі бағалауы» тесті бойынша бақылау топ зерттеушілерінен алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің гистограммасы

Анықтаушы кезеңде студенттердің Н.Г.Фетискин, В. В. Козлов, Г.М. Мануйлованың қазақ тілінде модификацияланған «Лидердің өзін-өзі бағалауы» тесті бойынша бақылау топтың 62 зерттеушілерінен алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің мәліметтеріне сүйенсек, лидерліктің

төмен деңгейі 14 зерттелушінің 23%-ын құрады, орташа деңгейде 43 сыналушының 69%-ын қамтыса, жоғары деңгей 5 зерттелушінің 8%-ын құрады.



Сурет 22 - Анықтаушы кезеңде студенттердің Н.Г.Фетискин, В. В. Козлов, Г.М. Мануйлованың «Лидердің өзін-өзі бағалауы» тесті бойынша эксперимент және бақылау топ зерттеушілерінен алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің гистограммасы

Анықтаушы кезеңде студенттердің Н.Г.Фетискин, В. В. Козлов, Г.М. Мануйлованың «Лидердің өзін-өзі бағалауы» тесті бойынша эксперимент және бақылау топ зерттеушілерінен алынған SSPS бағдарламасы бойынша нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштері бойынша, екі топ зерттелушілерінің лидердің өзін-өзі бағалауы тестінен анықталған лидерліктің орташа деңгейі, бақылау тобынан 69%-ын көрсетті, ал эксперимент тобының орташа деңгейі 55%-ды қамтып отыр, екі топтың арасында айтарлықтай айырмашылықтар бар екенін аңғартады. Лидерліктің жоғары деңгейі бойынша бақылау тобында 8%-ын, ал эксперимент тобында 13%-ын қамтиды. Зерттеулерден алынған алғашқы тәжірибелік мәліметтердің нәтижелері көрсеткендей, топтардың лидерлік қабілеттерін арттыру үшін студенттердің потенциалды мүмкіндіктерінің ашылуына ықпал жасап, шығармашылық қабілеттерін арттыратын оқу-тәрбие жұмыстарын жан-жақты ұйымдастырып жүргізуді талап етеді.

Анықтаушы эксперименттің келесі Р.С.Немовтың «Тұлғаның ерік-жігерін анықтау» тест-сауалнамасы қатысқан эксперимент тобының 63 сыналушылардың SSPS бағдарламасы бойынша алынған нәтижелері: 10,11,11,11,11,11,12,12,12,12,12,12,12,12,12,12,12,12,12,12,13,13,14,14,14,14,14,14,14, 15, 16, 16, 17, 17, 17, 17, 17, 17, 17, 17, 17, 17, 17, 18, 18, 18, 18, 18, 19, 19,19, 19, 19,19, 20, 21,21,22,22,23,23,25,27,28,29,29,30,30,30,30.

Варианталардың өсу дәрежесі бойынша алынған статистикалық қатар:

Кесте 37 - Варианталар, жиілік және жиілену көрсеткіштері (N=63)

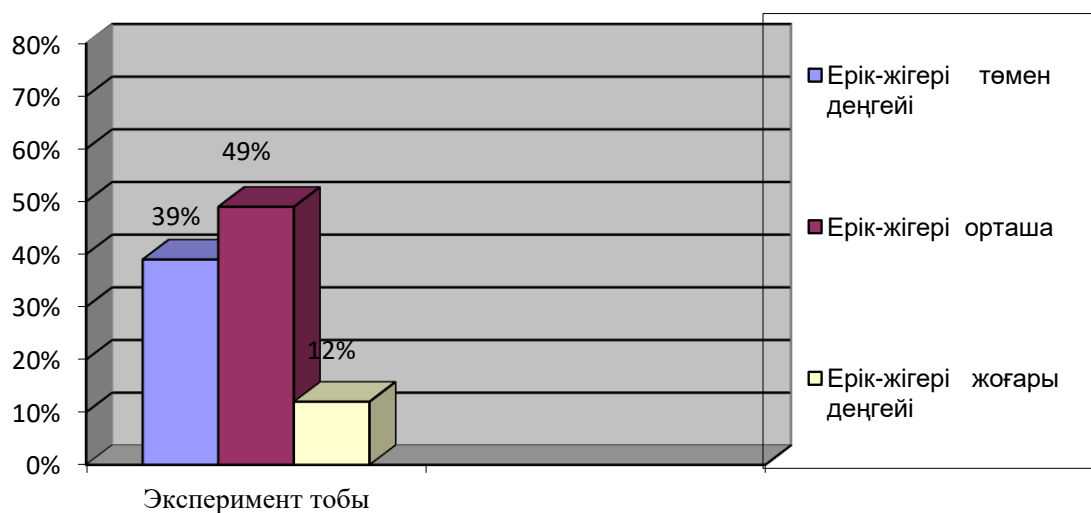
X_i	10	11	12	13	14	15	16	17	18
f_i	1	4	11	2	7	1	2	9	5
$w_i\%$	1,58	6,3	17,4	3,17	11,1	1,58	3,17	14,2	7,9

37 кестенің жалғасы

X_i	19	20	21	22	23	24	25	27	28	29	30
f_i	6	1	2	2	1	1	1	1	1	2	4
$w_i\%$	9,5	1,58	3,17	3,17	1,58	1,58	1,58	1,58	1,58	3,17	6,3

Кесте 38 - Эксперимент тобы бойынша тестілеудің нәтижесіндегі жауаптарды бағалау көрсеткіштерінің интерпретациясы

Шкалалары	Зерттелуші топтар
	Эксперименттік топ (n=63)
Ерік-жігері жоғары деңгейі (26-386)	8 (12%)
Ерік-жігері орташа деңгейі (15—25 б)	31 (49%)
Ерік-жігері төмен деңгейі (0-146)	25 (39%)



Сурет 23 - Анықтаушы кезеңде студенттердің SSPS бағдарламасы бойынша Р.С.Немовтың «Тұлғаның ерік-жігерін анықтау» тест-сауалнамасы бойынша эксперимент топ зерттеушілерінен алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің гистограммасы

Анықтаушы кезеңде студенттердің Р.С.Немовтың «Тұлғаның ерік-жігерін анықтау» тест-сауалнамасы бойынша эксперимент топтың 63 зерттеушілерінен SSPS бағдарламасы бойынша алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің мәліметтерін интерпретациялау барысында, ерік-жігерінің төмен 25 зерттелушінің 39%-ын құрады, орташа деңгейде 31 сыналудың 49%-ын қамтыса, ерік-жігері жоғары деңгей 8 зерттелушінің 12%-ын құрады.

Кесте 39 - Р.С.Немовтың «Тұлғаның ерік-жігерін анықтау» тест-сауалнамасы бойынша SSPS бағдарламасы бойынша екі топтан алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің мәліметтері

3. Лидердің өзін-өзі бағалауын анықтау					
		Frequency	Percent	ValidPercent	Cumulative Percent
Valid	1	2	,8	,8	,8
	2	14	5,6	5,6	6,4
	3	21	8,4	8,4	14,8
	4	43	17,2	17,2	32,0
	5	45	18,0	18,0	50,0
	6	45	18,0	18,0	68,0
	7	29	11,6	11,6	79,6
	8	33	13,2	13,2	92,8
	9	15	6,0	6,0	98,8
	10	3	1,2	1,2	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Анықтаушы эксперименттің келесі кезеңінде Р.С.Немовтың «Тұлғаның ерік-жігерін анықтау» тест-сауалнамасы бойынша қатысқан бақылау тобының 62 сыналусылардың SSPS бағдарламасы бойынша алынған нәтижелері:

Варианталардың өсу дәрежесі бойынша алынған статистикалық қатар:

Кесте 40 - Варианталардың өсу дәрежесі бойынша алынған статистикалық қатар

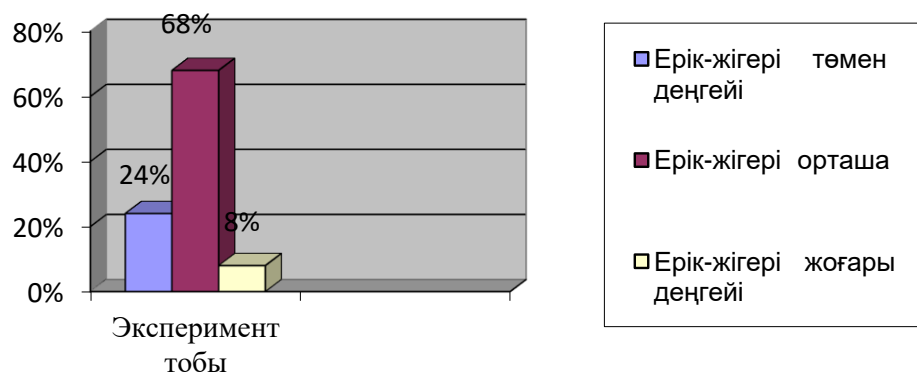
X_i	10	12	13	14	15	16	17	18
f_i	1	5	3	6	7	5	2	5
$w_i\%$	1,6	8,06	4,8	9,6	11,2	8,06	3,2	8,06

Кесте 41 - Варианталар, жиілік және жиілену көрсеткіштері (N=62)

X_i	19	20	21	22	24	25	26	28
f_i	7	5	4	3	2	2	3	2
$w_i\%$	11,2	8,06	6,4	4,8	3,2	3,2	4,8	3,2

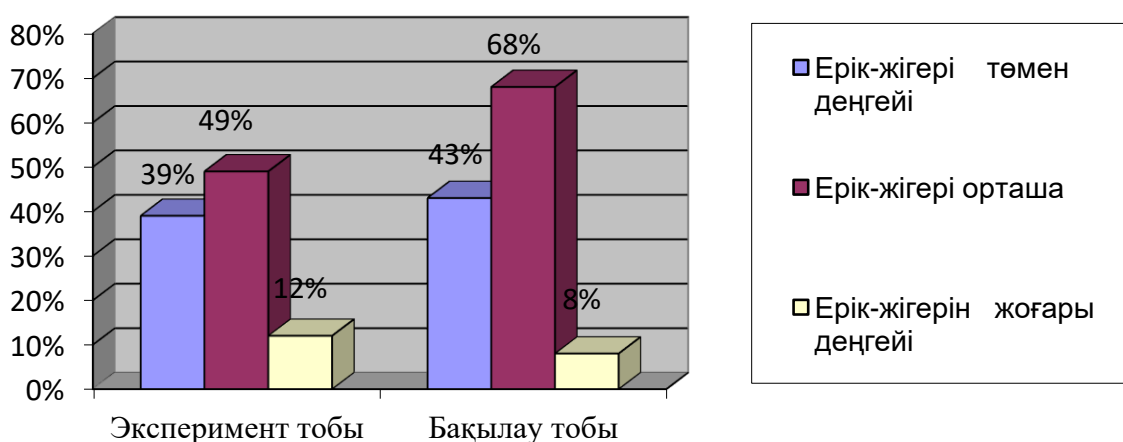
Кесте 42 - Бақылау тобы бойынша тестілеудің нәтижесіндегі жауаптарды бағалау көрсеткіштерінің интерпретациясы

Шкалалары	Зерттелуші топтар
	Бақылау топ (n=62)
Ерік-жігері жоғары деңгейі (26-38б)	5 (8 %)
Ерік-жігері орташа деңгейі (15—25 б)	42 (68 %)
Ерік-жігері төмен деңгейі (0-14б)	15 (24 %)



Сурет 24 - Анықтаушы кезеңде студенттердің Р.С.Немовтың «Тұлғаның ерік-жігерін анықтау» тест-сауалнамасы бойынша бақылау топ зерттеушілерінен алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің гистограммасы

Анықтаушы кезеңде студенттердің Р.С.Немовтың «Тұлғаның ерік-жігерін анықтау» тест-сауалнамасы бойынша бақылау топтың 62 зерттеушілерінен алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің мәліметтеріне сүйенсек, ерік-жігері төмен деңгейі 15 зерттелушінің 24%-ын құрады, орташа деңгейде 42 студенттің 68%-ын қамтыса, жоғары деңгей 5 зерттелушінің 8 % -ын құрады.



Сурет 25 - Анықтаушы кезеңде студенттердің Р.С.Немовтың «Тұлғаның ерік-жігерін анықтау» тест-сауалнамасы бойынша эксперимент және бақылау топ зерттеушілерінен алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің гистограммасы

Кесте 43 - Анықтаушы кезеңде студенттердің Р.С.Немовтың «Тұлғаның ерік-жігерін анықтау» тест-сауалнамасының SSPS бағдарламасы бойынша эксперимент және бақылау топ зерттеушілерінен алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштері

4. Тұлғаның ерік-жігері әлеуетін анықтау					
		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	1	2	,8	,8	,8
	10	2	,8	,8	1,6
	11	4	1,6	1,6	3,2
	12	16	6,4	6,4	9,6
	13	7	2,8	2,8	12,4
	14	14	5,6	5,6	18,0
	15	13	5,2	5,2	23,2
	16	13	5,2	5,2	28,4
	17	13	5,2	5,2	33,6
	18	17	6,8	6,8	40,4
	19	21	8,4	8,4	48,8
	20	21	8,4	8,4	57,2
	21	11	4,4	4,4	61,6
	22	14	5,6	5,6	67,2
	23	8	3,2	3,2	70,4
	24	9	3,6	3,6	74,0
	25	13	5,2	5,2	79,2
	26	10	4,0	4,0	83,2
	27	4	1,6	1,6	84,8
	28	17	6,8	6,8	91,6
	29	10	4,0	4,0	95,6
30	7	2,8	2,8	98,4	
31	4	1,6	1,6	100,0	
Total		125	100,0	100,0	

Анықтаушы кезеңде келесі зерттеу қадамы студенттердің Е.Жариковтың «Лидерлік қабілеттерін диагностикалау» тесті бойынша эксперимент және бақылау топ зерттеушілерінен алынған SSPS бағдарламасы бойынша нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштері бойынша, екі топ зерттелушілерінің лидерлік қабілеттілікті бағалау тестінен анықталғандай. Лидерлік қабілеттілікті бақылау тобынан орташа деңгейі 68%-ын көрсетті, ал эксперимент тобының орташа деңгейі 49%-ды қамтып отыр, екі топтың

арасында айтарлықтай айырмашылықтар бар екенін көрсетті. Лидерлік қабілеттіліктің жоғары деңгейі бойынша бақылау тобында 8 %-ын, ал эксперимент тобында 12%-ын құрайды.

Зерттеулерден алынған алғашқы тәжірибелік мәліметтердің нәтижелері көрсеткендей, топтардың лидерлік қабілеттілікті арттыру үшін студенттердің оқу-тәрбие жұмыстарына жұмылдыру керек.

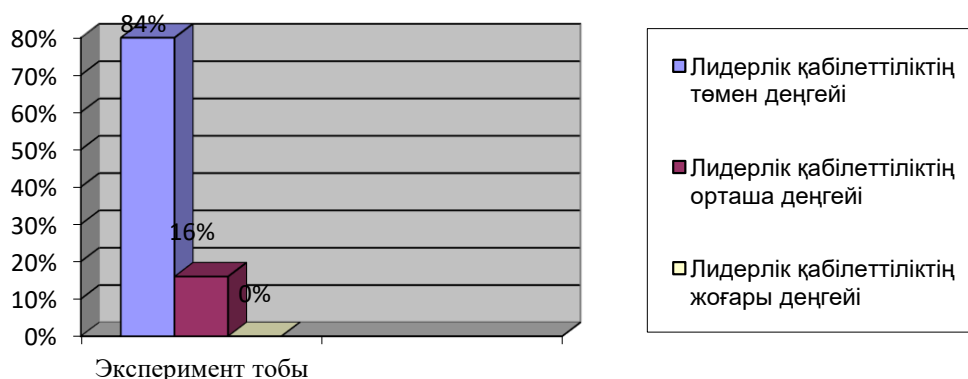
Анықтаушы эксперименттің келесі Е.Жариковтың «Лидерлік қабілеттерін диагностикалау» тесті бойынша қатысқан эксперимент тобының 63 сыналұшылардың SSPS бағдарламасы бойынша алынған нәтижелері мен варианттардың өсу дәрежесі бойынша алынған статистикалық қатар төмендегі кестеде бейнеленген (37-кесте).

Кесте 44 - Варианттар, жиілік және жиілену көрсеткіштері (N=63)

X_i	13	14	15	16	17	18	23	24	25	26	27	35
f_i	1	11	9	8	2	1	2	7	12	6	3	1
$w_i\%$	1,6	17,4	14,2	12,6	3,17	1,6	3,17	11,1	19	9,5	4,7	1,6

Кесте 45 - Эксперимент тобы бойынша тестілеудің нәтижесіндегі жауаптарды бағалау көрсеткіштерінің интерпретациясы

Шкалалары	Зерттелуші топтар
	Эксперименттік топ (n=63)
Лидерлік қабілеті жоғары деңгейі (36-40б)	0 (0%)
Лидерлік қабілеттіліктің орташа деңгейі (26—35 б)	10 (16%)
Лидерлік қабілеттіліктің төмен деңгейі (25 және одан төмен болса)	53 (84%)



Сурет 26 - Анықтаушы кезеңде студенттердің SSPS бағдарламасы бойынша Е.Жариковтың «Лидерлік қабілеттерін диагностикалау» тесті бойынша эксперимент топ зерттеушілерінен алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің гистограммасы

Е.Жариковтың «Лидерлік қабілеттерін диагностикалау» тесті бойынша, егер ұпайлардың сомасы 25 төмен болса, лидерліктің қасиеті төмен айқындалған. Егер ұпайлардың сомасы 26-дан 35-ке дейінгі аралықта болса, лидерліктің қасиеті орташа айқындалып тұр. Егер ұпайлардың сомасы 36-дан 40-қа дейінгі аралықты алса, лидерлік қасиет мықтылықты танытып тұр. Егер ұпайлардың сомасы 40-тан жоғары болса, ендеше бұл студент үстемшілдікке жақын.

Анықтаушы кезеңде студенттердің Е.Жариковтың «Лидерлік қабілеттерін диагностикалау» тесті бойынша эксперимент топтың 63 зерттеушілерінен SSPS бағдарламасы бойынша алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің мәліметтерін интерпретациялау барысында, лидерлік қабілеттіліктің орташа деңгейі 10 зерттелушінің 16% -ын құрады, төмен деңгейде 53 сыналушының 84%-ын қамтыды, лидерлік қабілеттілігі жоғары деңгейі болмады.

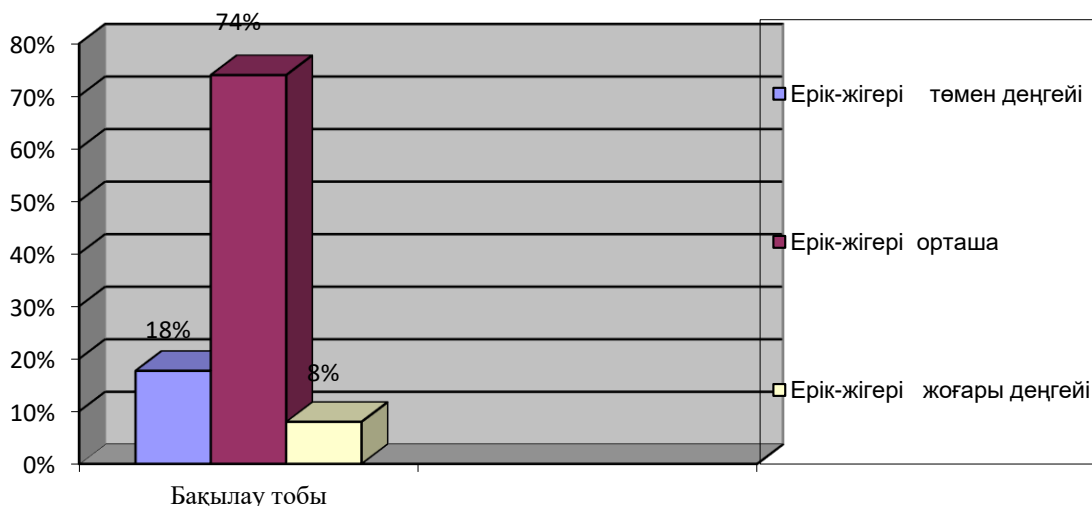
Анықтаушы эксперименттің келесі кезеңінде Е.Жариковтың «Лидерлік қабілеттерін диагностикалау» тесті бойынша қатысқан бақылау тобының 62 сыналушылардың SSPS бағдарламасы бойынша алынған нәтижелері мен варианттардың өсу дәрежесі бойынша алынған статистикалық қатар төмендегі кестеде келтірілген.

Кесте 46 - Варианттар, жиілік және жиілену көрсеткіштері (N=62)

X_i	14	15	16	24	25	26
f_i	11	16	6	8	16	5
$w_i\%$	17,7	25,8	9,6	12,9	25,8	8

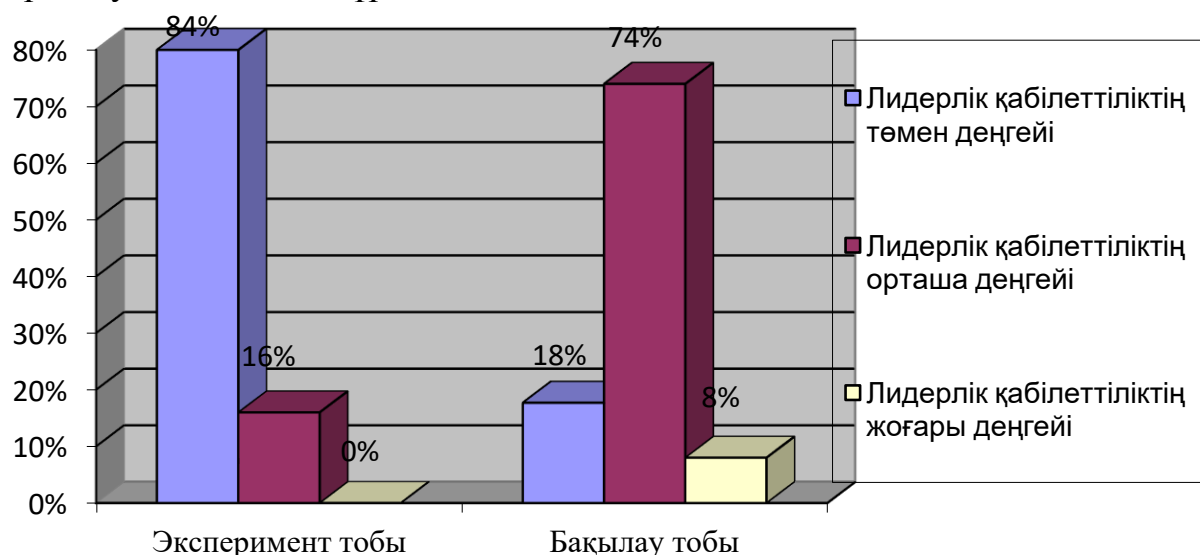
Кесте 47 - Бақылау тобы бойынша тестілеудің нәтижесіндегі жауаптарды бағалау көрсеткіштерінің интерпретациясы

Шкалалары	Зерттелуші топтар
	Бақылау топ (n=62)
Ерік-жігері жоғары деңгей (26-386)	5 (8,3%)
Ерік-жігері орташа деңгей (15—25 б)	46 (74%)
Ерік-жігері төмен деңгей (0-146)	11 (17,7%)



Сурет 27 - Анықтаушы кезеңде студенттердің Е.Жариковтың «Лидерлік қабілеттерін диагностикалау» тесті бойынша бақылау топ зерттеушілерінен алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің гистограммасы

Анықтаушы кезеңде студенттердің Е.Жариковтың «Лидерлік қабілеттерін диагностикалау» тесті бойынша бақылау топтың 62 зерттеушілерінен алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің мәліметтеріне сүйенсек, лидерлік қабілеттіліктің төмен деңгейі 11 зерттелушінің 17,7%-ын құрады, орташа деңгейде 46 сыналудың 74%-ын қамтыса, жоғары деңгей 5 зерттелушінің 8%-ын құрады.



Сурет 28 - Анықтаушы кезеңде студенттердің Е.Жариковтың «Лидерлік қабілеттерін диагностикалау» тесті бойынша эксперимент және бақылау топ зерттеушілерінен алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің гистограммасы

Кесте 48 - Е.Жариковтың «Лидерлік қабілеттерін диагностикалау» тесті бойынша эксперимент және бақылау топ зерттеушілерінен SSPS бағдарламасы негізінде алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштері

5. Лидерлік қабілеттілікті анықтау тесті					
		Frequency	Percent	ValidPercent	Cumulative Percent
Valid	3	3	1,2	1,2	1,2
	4	37	14,8	14,8	16,0
	5	56	22,4	22,4	38,4
	6	48	19,2	19,2	57,6
	7	60	24,0	24,0	81,6
	8	31	12,4	12,4	94,0
	9	13	5,2	5,2	99,2
	10	2	,8	,8	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Анықтаушы кезеңде келесі зерттеу қадамы студенттердің Е.Жариковтың «Лидерлік қабілеттерін диагностикалау» тесті бойынша эксперимент және бақылау топ зерттеушілерінен алынған SSPS бағдарламасы бойынша нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштері бойынша, екі топ зерттелушілерінің лидерлік қабілеттілікті бағалау тестінен анықталғандай, лидерлік қабілеттілікті бақылау тобынан орташа деңгейі 74%-ын көрсетті, ал эксперимент тобының орташа деңгейі 16%-ды қамтып отыр, эксперимент тобының төмен деңгейі 53 респонденттің 84%-ын қамтып отыр. Екі топтың арасында айтарлықтай айырмашылықтар бар екенін көрсетіп отыр. Лидерлік қабілеттіліктің жоғары деңгейі бойынша бақылау тобында 8 % пайызын, ал эксперимент тобында 0%-ын құрайды. Ұсынылған әдіс адамның лидер болу қабілеттілігін бағалауға мүмкіндік береді.

Адамның лидер болу қабілеттілігі көп жағдайда оның коммуникативтілік және ұйымдастырушылық қасиеттеріне байланысты болады. Нағыз лидер қандай жеке даралық сипаттамалық ерекшеліктерге ие болуы керек? Ондай белгілерді Е.Жариков келесідей етіп атап кеткен: қайратты, мақсатына қарай жолдағы тосқауылдардан жеңіп шығады; табанды, ақылмен тәуекелге бел буады; шыдамды, біркелкі және қызықсыз жұмысты ұзақ әрі сапалы орындай алады; инициативті, майда қамқорлықсыз жұмыс жасағанды қалайды; зерек, дәстүрлі емес міндеттерді соны тәсілдермен шешуге бейім; оптимист, қиыншылықтарды одан қашып кете алмайтын және оларды жеңіп шығуға болатын кедергілер деп біледі; табанды, шешімдерді өз бетімен және уақытылы қабылдауға, өте қиын жағдайларда жауапкершілікті өзіне жүктеуге қабілетті; әртүрлі жағдайларға байланысты өз-өзін ұстай алу стилін өзгертіп отыруға қабілетті, жігерлендіре де алады, талапты қоя алады [330]. Егер эксперимент

барысында оқытудың нақты білімді қалыптастыруға әсері зерттелсе, онда бір қарапайым тақырыппен шектелмей, осы пәннің ең типтік және ауыспалы бөлімдерін қамту қажет. Немесе сонымен бірге, егер бір тақырыпты оқыту әдістемесі зерттелсе, онда, әрине, эксперименттің ұзақтығы оны зерттеудің бүкіл кезеңіне таралуы керек. Алынған мәліметтердің сенімділігі үшін сол жылы дайындық тобында немесе келесі жылы қайта кесу пайдалы. Кейбір педагогикалық құралдардың ойлауды, ерік-жігерді, эмоционалды, мотивациялық саланы дамытуға әсері зерттелген кезде, эксперимент (алдыңғы зерттеулердің тәжірибесі көрсеткендей) кем дегенде бір жылға созылуы керек және әдетте екі жылға созылуы керек, өйткені қысқа мерзімде адамның психикалық саласындағы нақты өзгерістерді анықтау қиын. Егер эксперимент барысында оқытудың нақты білімді қалыптастыруға әсері зерттелсе, онда бір қарапайым тақырыппен шектелмей, осы пәннің ең типтік және ауыспалы бөлімдерін қамту қажет. Сонымен бірге, егер бір тақырыпты оқыту әдістемесі зерттелсе, онда эксперименттің ұзақтығы оны зерттеудің бүкіл кезеңіне таралуы керек. Кейбір педагогикалық құралдардың ойлауды, ерік-жігерді, эмоционалды, мотивациялық саланы дамытуға әсері зерттелген кезде, эксперимент (алдыңғы зерттеулердің тәжірибесі көрсеткендей) кем дегенде бір жылдан екі жылға созылуы керек, өйткені қысқа мерзімде адамның психикалық саласындағы нақты өзгерістерді анықтау қиын. Жеке қасиеттерді тәрбиелеу туралы да айтуға болады. Мұнда, әдетте, жағымды жаққа айтарлықтай өзгерістер жасау үшін бір-екі жыл қажет.

Қорытындылай келе, педагогикалық эксперименттердің нәтижелерін абсолюттендіруге болмайды. Олар міндетті түрде педагогика мен психологияның басқа ғылыми әдістерін қолдана отырып, күшейтуді және тексеруді қажет етеді. Эксперименттік жұмыстың тиімділігі зерттеушінің шеберлігіне, оның әдістемелік және әдістемелік жабдықталуына байланысты.

3.2 Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың педагогикалық кешені

Эксперименттік бағдарламаның қалыптастырушы кезеңін жүзеге асыру мақсатында жоғары оқу орнының оқу-тәрбие үдерісінде болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың әдістемелік кешені дайындалды. Оқу әдістемелік кешенінің оқыту мазмұнын оңтайландыру, оқу үдерісін жоспарлауды жақсарту, болашақ тәрбиешілердің танымдық қызметін басқару жүзеге асырдық. Қолданылған эмпирикалық әдістер әрқашан белгілі бір теориялық тұжырымдамаға сүйенуге мүмкіндік берді. Анықталған теориялар лидерлік құбылыстарды тәжірибеде тікелей байқауға байланысты пайдаланылды. Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың бастапқы кезеңінде кәсіби лидерлік әлеует туралы білімдерін толықтыру жүзеге асырылады. Осы мақсатта 5B010100 – Мектепке дейінгі оқу мен тәрбиелеу мамандығының (6B010100 – Мектепке дейінгі оқу мен тәрбиелеу мамандығы) жалпыға міндетті мемлекеттік

стандарты, пәндердің типтік оқу жоспарлары, пәндердің оқу-әдістемелік камтамасыз етілуіне талдау жасалды.

6B010100 – Мектепке дейінгі оқыту және тәрбиелеу мамандығы үшін ҚР Білім берудің барлық деңгейінің мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарты. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2018 жылғы 31 қазандағы № 604 бұйрығымен бекітілген.

2018-2019 оқу жылынан бастап (5B010100-Мектепке дейінгі оқыту мен тәрбиелеу мамандығы) Модульдік оқу жоспары бойынша, ал 2019 – 2020 оқу жылынан бастап (6B010100-Мектепке дейінгі оқыту мен тәрбиелеу мамандығы) Білім беру бағдарламасы бойынша оқып келеді.

Ұсынылып отырған әдістемелік кешені 2018 жылдық 28 тамыз айымен бекітіліп Абай атындағы ҚазҰПУ-дің 6B010100 – Мектепке дейінгі білім беру және оқыту мамандығында оқитын студенттердің оқу-тәрбие үдерісіне енгізілді. Енгізілген әдістемелік кешен: «Педагогикалық үдерісті басқарудағы лидерлік» элективті курс және «Лидер» клубының бағдарламасы, «Педагогикалық үдерісті басқарудағы лидерлік» атты дәрістер жинағы және «Абай Құнанбайұлының қара сөздеріндегі лидерлік идеялары» әдістемелік нұсқаулықтан тұрады.

Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту үшін дайындалған элективті курс –135 сағатқа (3 кредит) есептелген, оның 15 сағаты дәріс, 30 семинар, 45 СӨЖ; 45 СӨОЖ-ге арналған. Аталған элективті курстың тақырыптық жоспарына сәйкес қойылған міндеттер 6B010100 – Мектепке дейінгі оқыту және тәрбиелеу мамандығының 6 семестрінде оқылатын «Мектепке дейінгі білім берудегі менеджмент және электронды құжаттандыру» пәніне кіріктіріліп, «Педагогикалық үдерісті басқарудағы лидерлік» атты дәрістер жинағы және «Абай Құнанбайұлының қара сөздеріндегі лидерлік идеялары» атты әдістемелік нұсқаулық арқылы жүзеге асырылды. Оқу – тәрбие үдерісіне ендірілген әдістемелік кешеннің мақсаты болашақ тәрбиешілердің мектепке дейінгі ұйымның педагогикалық іс-әрекеттерді жүзеге асыруда негізгі білімдері, біліктері мен тәсілдерін игеруімен; тұлғаның шығармашылық, шеберлік және педагогикалық идеяларды жүзеге асыру тәсілі ретінде кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға бағытталуымен, өзін-өзі жетілдіруге бағдарланумен анықталады.

«Мектепке дейінгі білім берудегі менеджмент және электронды құжаттандыру» пәні кәсіптендіру циклінің таңдау пәндеріне кіреді. Лидерлік менеджмент саласында жылдар бойы қарастырылып, ғалымдардың қызығушылықтарына ие болып, әлі толық шешімін таппаған құбылыс ретінде зерттеліп келеді. Лидерлік пен менеджмент бір-бірін толықтыратын екі бөлек іс-әрекет жүйесі. Әрқайсысының өз міндеттері және оған тән қызмет түрлері бар. Бүгінгі қарқынды дамыған қоғамда білім беру саясатының жетістігі үшін педагогикалық мамандық иелері, солардың ішінде болашақ тәрбиешілер екеуін де, яғни менеджментті және лидерлікті жоғары дәрежеде игерген кезде кәсіби лидерлік әлеуеттерінің дамуына ықпал етеді. Алдыңғы тарауларда осы айтылған ойларымызға байланысты тұжырымдар жасалған.

«Педагогикалық үдерісті басқарудағы лидерлік» элективті курс бағдарламасының тақырыптық жоспары және курстың толық нұсқасы қосымшада берілген.

«Педагогикалық үдерісті басқарудағы лидерлік» дәрістер жинағында лидерлік теориясы, кәсіби лидерлік әлеуетінің дамуына ықпал ететін факторлар туралы ақпарат берілген. Болашақ тәрбиешілердің дербес ерекшеліктеріне сәйкес кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың мүмкіндіктері қарастырылған. Жинақта дәріс материалдары, семинар сабақтарының сұрақтары, СӨЖ, СӨОЖ тапсырмалары ұсынылады. «Педагогикалық үдерісті басқарудағы лидерлік» дәрістер жинағы университеттің дамытушы әлеуметтік ортасында болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерін жан-жақты диагностикалау арқылы, кәсіби лидерлік әлеуетін анықтау және дамыту мүмкіндіктерін жүзеге асырады. Олардың өзінің кәсібилік сенімділігін арттыру, педагогикалық идеясын жүзеге асыруына, педагогикалық дағдыларын жетілдіру арқылы тәрбиеші имиджін қалыптастыру кәсіби лидерлік әлеуетінің дамуына ықпал етеді. Болашақ тәрбиешінің кәсіби лидерлік әлеуетінің дамуы әлеуметтік табыстылыққа, бәсекеге қабілеттілік дәрежесінің көтерілуіне және көптеген кәсіби мәселелерді оңтайлы шешуге әсер етіп, қызметіне пәрменді қызығушылығын арттыратыны сөзсіз.

Әдістемелік кешеннің мақсаты: болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуеті туралы білімдерін кеңейту және дамыту.

Міндеттері: философтар, педагог, психологтардың еңбектеріндегі лидерлік идеяларын; «кәсіби лидерлік әлеует» ұғымының мәнін, құрылымын, қызметін, дамытудың жолдарын; диагностикалау; лидерлік әлеуетті дамытудың әдістемесін түсіндіру.

«Педагогикалық үдерісті басқарудағы лидерлік» дәрістер жинағындағы материалдарды меңгеру нәтижесі төмендегідей кәсіби лидерлік әлеуеттің дамытуына бағытталған: болжамдық, стратегиялық мақсат қою, өзгерістерге сезімталдық, өкілеттілік беру, қырағылық, фрустрацияға қарсы тұру, ынтымақтастық, уақытты ұтымды пайдалану, байсалды бағалау, мамандығына пәрменді қызығушылық.

Аталған кәсіби лидерлік әлеует болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби іс-әрекетіне жауапкершілік, үздіксіз білімін жетілдіру, жағымды қарым-қатынас, тиімді технологияларды тандап және қолдана алу, мектепке дейінгі ұйымының педагогикалық үдерісін ұйымдастыру және басқару, команда құру, тәжірибесімен бөлісу т.б. кәсіби маңызды іс-әрекетті тиімді жүзеге асыруға ықпал етеді.

Қазақстан Республикасының білім беруді дамытудың 2000-2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасында білім беру жүйесін жаңғыртудың маңызды міндеттерінің бірі Қазақстан азаматын бәсекеге қабілетті білімді меңгерген, интеллектуалды дамыған, жоғары адамгершілік, патриоттық ұстанымы қалыптасқан, әлеуметтік жауапкершілігі күшті құзыретті, толерантты лидерлік сапалары дамыған, болашақ маман дайындау. Осы аталған

міндеттерді жүзеге асыру жоғары оқу орнының назарында ерекше орын алады. Себебі жоғарғы оқу орнының студенттері мемлекеттің, бұқара халықтың кәмілетке толған жігерлі, батыл, белсенді, ойы ұшқыр, ұйымшыл лидерлік әлеуеттері жоғары жастарды тәрбиелеу бүгінгі күні өзекті мәселе.

Әдістемелік кешенді құрайтын «Абай Құнанбайұлының қара сөздеріндегі лидерлік идеялары» атты әдістемелік нұсқаулық Ұлы Абайдың құнды еңбектеріндегі теңдесі жоқ ғылыми, философиялық ойлары, оның ішінде лидерлік идеялары болашақ тәрбиешілердің кәсіби қызметінде міндеттерін шабытпен орындауға, шығармашылық табыстылыққа, педагогикалық ізденістерге жетелей беретіні сөзсіз.

Абайдың еңбектеріндегі адамгершілік пен имандылық негіздері кез-келген педагогтың өмірлік қағидасының алтын қазығы. Әрбір ойы бала тәрбиесінің тірегі. Абай – әр сөздің нақышына жеткізе сөйлеген суреткер ақын, терең ойшыл, ол адамның іс-әрекеттеріне, ойына, қимылына педагогикалық-психологиялық тұрғыда нақты сипаттама бере білген. Абай қоғамның экономикалық дамуында халық білімін көтеру мен ғылымның алатын орнын жоғары бағалаған. Ғылым мен білім ең алдымен мәдени артта қалушылықтан шығуға, қоғамның кертартпа кеселдерінен құтылып, қазақ елін басқа дамыған елдермен терезесі тең ел болуға жеткізетініне сенімді болған. Қазір «Тәрбиеші» – деген қоғамда терең маңызы бар атқа лайық болу үшін дана Абайдың қара сөздеріндегі лидерлік мәселелерге байланысты ойларымен танысып із жүзінде іске асырудың нағыз кезі.

Абай армандаған – ақылды, жігерлі, білімді, адал, қайратты, жүректі, әділ, ізденімпаз, ұйымдастырушы, жетекші адамды қазір қоғамда лидер деп атайды. Лидер болу кез келген адамның бойында бола бермейтін әлеует. Бірақ білім беру саласында қызмет атқаратын, соның ішінде бала тәрбиесіне тікелей араласатын кәсіби маманның лидер болуы – адамгершілік борышы.

Тәрбиеші елжанды тұлға: Абайдың еңбектері ұлттық сананың қалыптасуы мен іргетасының қалануына ықпал ететін зор дүние. Халқының өткеніне қиналғанын, қазіргісіне күмәнданғанын, келешегінен үміттенгенін елжанды тұлға бола отырып, келер ұрпаққа сарқылмас құнды тәрбиелік мұраларын қалдырды: *«Осы мен өзім қазақпын. Қазақты жақсы көрем бе, жек көрем бе? Егер жек көрсем, сөйлеспес ем, мәжілістес, сырлас, кеңестес болмасам керек еді, тобына бармай, «не қылды, не болды?» демей жата беру керек еді... бұлардың бәрі де жоқ... Мен өзім тірі болсам да анық тірі емеспін... Сыртым сау болса да, ішім өліп қалыпты. Ашулансам, ызылана алмаймын. Күлсем, қуана алмаймын... (9-қара сөзінде)* деп халқының мінін, кемістігін көрсетіп, бетіне баса сынады. Елжандылық – адамның туған жерге адалдығының, сүйіспеншілігінің, риясыз махаббатының белгісі, ұлтшылдыққа, рушылдыққа, жершілдікке, жікшілдікке ұласпаған, парасатты ойынан туатын асыл қасиеті, оның қоғамға қарым-қатынасын білдіретін ішкі қағидасы. Елжанды адам Отанына, туған тіліне, дініне, салт-дәстүріне деген адалдығы мен сенімділігі еліне деген құрметімен бітискен жері. Абай жастарды жеке басының қамын күйттеп кетпей, халқының жарқын болашағы үшін қызмет

атқаратын Елжандылыққа шақырды: «Өзің үшін еңбек қылсаң, өзі үшін оттаған хайуанның бірі боласың, адамшылықтың қарызы үшін еңбек қылсаң, Алланың сүйген құлының бірі боласың» (37-қара сөзінде).

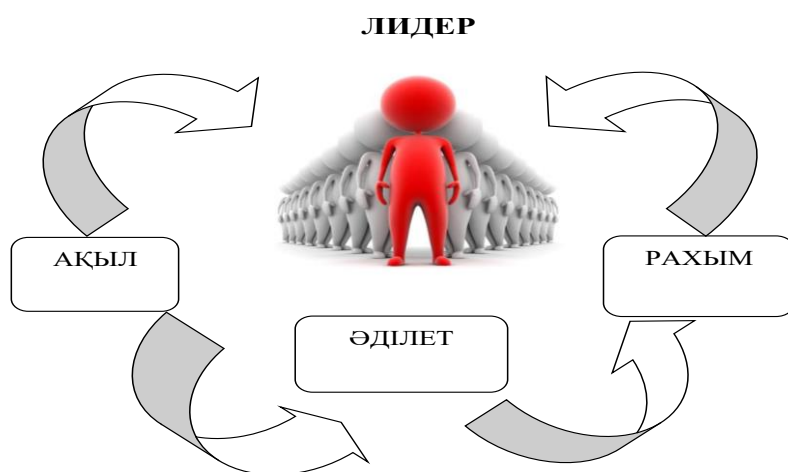
Абай бүтін қазақтың басын қосып, халқын алдыңғы қатардағы елдердің қатарына қосуды арман етті: «...Бірлік қандай елде болады, қайтсе тату болады — білмейді. Қазақ ойлайды: бірлік ат ортақ, ас ортақ, киім ортақ, дәулет ортақ болса екен дейді. Олай болғанда байлықтан не пайда, кедейліктен не залал? Осы ма бірлік? Жоқ, бірлік — ақылға бірлік, малға бірлік емес. Малыңды беріп отырсаң, атасы басқа, діні басқа, күні басқалар да жалданып бірлік қылады. Бірлік малға сатылса, антұрғандықтың басы осы...» (Алтыншы сөзі) Бірлік тақырыбы және бірлік ұғымының мағынасы бүгінгі күні маңызды мәселе. Бұл біздің еліміз үшін де, бүкіл әлемдегі бейбіт өмір үшін де өзекті. Абай қазақ халқын ынтымақ пен берекеге, шын пейіл бірлестікке шақырды:

«... қазаққа күзетші болайын деп, біз де ел болып, жұрт білгенді біліп, халық қатарына қосылудың қамын жейік деп ниеттеніп үйрену керек» (25-қара сөзі).

Осыған орай қазіргі тәрбиеші өз елінің елжанды, патриотын қалай тәрбиелейді? Мұның бәрі бала кезінен, дәлірек айтқанда отбасылық қарым-қатынастардан басталады. Егер Сіз бала мен ата-ана қарым-қатынасына (ерте жаста, мектепке дейінгі) уақытында назар аудармасаңыз, онда болашақта келеңсіз жағдайларға, еліміздің патриоттарының жоқтың қасы болу қаупі туындауы мүмкін. Демек патриот тәрбиеші, елін сүйетін шәкірт тәрбиелейтініне сеніміміз мол. Патриоттық сезім, елжандылық қасиет тәрбиешінің кәсіби лидерлік әлеуеті.

Патриотизмді сөзбен емес, іспен дәлелде!

Абайдың «Толық адам» тұжырымдамасы. Абайдың «Толық адам» туралы ой-пікірлері, үш құндылық негізінде айқындалады. Олар: *ақыл, әділет, рахым*. Осы үш құндылық «Толық адам» ұғымының негізі. (38-қара сөзінде). (29-сурет).



Сурет 29 - Кәсіби лидер тәрбиешінің - бес нәрсеге асық болуы



Сурет 30 - Кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған тәрбиешінің бойындағы бес асыл іс

Абайдың «Күллі адам баласын қор қылатын үш нәрсе бар» деген ойынан лидер тәрбиеші тұлғасына қарама-қарсы мінез-құлықты көреміз:

Олар: *надандық, еріншектік, залымдық*. *Надандық* – білім-ғылымның жоқтығы, дүниеден еш нәрсені оларсыз біліп болмайды. *Білімсіздік* хайуандық болады. *Еріншектік* – күллі дүниедегі өнердің дұшпаны: *талапсыздық, жігерсіздік, ұятсыздық, кедейлік* бәрі осыдан шығады (32-сурет).

Залымдық – адам баласының дұшпаны. Адам баласына дұшпан болса, адамнан бөлінеді, бір жыртқыш хайуан хисабына қосылады (38-қара сөзі).



Сурет 31 - Болашақ тәрбиешінің кәсіби лидерлік әлеуетінің дамуына кедергі болатын үш нәрсе: *надандық, еріншектік, залымдық*

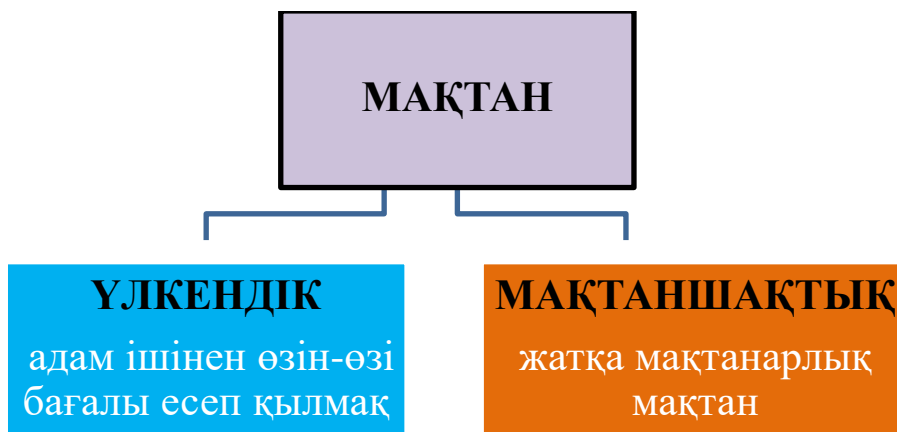
Сонымен қатар, Абай *надандық* бейнесіне берген анықтамасында адамның бойындағы мақтанды сипаттайды: «Ол - *надан*, *ләкин надан да болса адам, өз елінде мақтанарлық мақтанды іздейді. Оның надандығы толық, адамдығы әбден толық емес. Өзге кісі қостамайтын мақтанды іздейді. Ол - наданның наданы ләкин өзі адам емес. «Аз ба, көп пе, адам баласы бір түрлі*

мақтаннан аман болмағы - қиын іс» (38-қара сөзі). Демек Абайдың философиясында надандық туа біткен әлеует болуы мүмкін. Сондықтан әр болашақ тәрбиеші надандық бейнесінде көрінбеуге тырысу үшін өзінің мінез-құлқын жөндеуге, артық мақтанбау, артық сөйлемей, қарсыласып, қырсықпау т.б. кәсіби педагогикалық мамандығына зияны тиетін әдеттерден арылуы, кәсіби лидерлік әлеуетінің дамуына әкеледі.

Абай мақтанды екі түрге бөліп қарастырады:

Үлкендік – менмендік ұғымына саяды. Ондай адам тек өзінің түйсігіне, күйзелісіне, қызығушылығына көңіл аударады.

Мақтаншақтық – адам мінезіндегі жағымсыз қасиет. Негізінен өзімшіл, менмен адамдардың бойында кездеседі. Мақтаншақ адамдар тәкаппар келеді, өзін-өзі дәріптеуді ұнатады. Халық даналығы “өзін-өзі мақтаған өліммен тең” дей отырып, бос мақтаннан аулақ болуға шақырады. Мақтаншақтық адамның кісілік қасиеттерінің, адамгершілік қасиеттерінің қалыптасуына кері әсер етеді. Ұлттық тәлім-тәрбие жүйесі мақтаншақтыққа жол бермеу үшін адам бойына адамгершілік, имандылық пен инабаттылық, адалдық секілді асыл қасиеттерді дарытуға зор көңіл бөледі. Сонымен мақтан – адам бойындағы жағымсыз қасиет. Мақтан менмендікке әкелетін, адамның өзін басқадан артық санап, бақ пен байлықты көтере алмай, ақымақтық пен тәкаппарлыққа салынуынан көрінеді. Менмен адам өзімшіл болып, басқа адамдардың көзқарасымен, пікірімен санаспай, тек өз мүддесін ғана ойлайды. Менмендіктің шектен шыққан түрлері психикалық аурулардан да байқалады. Сондықтан Абай философиясындағы *мақтан* болашақ тәрбиешілердің лидерлік әлеуетін дамытуда кедергі болатын, жағымсыз мінез-құлық көрінісінің бірі (21-қара сөзінде).



Сурет 32 - Кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған болашақ тәрбиеші бойында кездеспейтін жағымсыз мінез-құлық көрінісі. Мақтан: үлкендік, мақтаншақтық

Абайдың даналық түсінігінде адамның ең игі қасиеті жан сақтау емес – арын сақтау дейді. Абай этикасында *ар*, *намыс*, *ұят* – ең негізгі ұғымдар. *Ар*, *намыс*, *ұят* – адам өзінің ары алдында жүгінген кезде түйсігімен түсінетін киелі ұғымдар. Адам бойындағы адамгершілік сапалардың қасиетін арттыратын

құндылықтың бастысы – ұят (36-қара сөзінде). «Ұят - адамның өз бойындағы адамшылығы» деп айтады Абай. Абай «Ұят» ұғымына кеңінен тоқталып, философиялық талдау жасайды. Абай ұятты екі түрге бөледі (34-сурет).



Сурет 33 - Шын ұят негізінде болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту

Абайдың түсінігінде әр адамның өзінің алдында жасаған рухани қылмысы – арын сату, арысздыққа салыну, ұяттан безу. Осыған байланысты Абайдың «*Ант ішіп күнде берген жаны құрсын, Арын сатып тіленген малы құрсын, Қысқа күнде қырық жерге қойма қойып, Қу тілмен қулық сауған заңы құрсын*» деген өлең сөздерінің маңызы зор. «*Біздің қазақтың өзінің мақалы да бар «Ұят кімде болса, иман сонда» деген. Енді бұл сөзден білінді: ұят, өзі иманның бір мүшесі екен*» дейді (36-қара сөзінде).

Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешісінің лидерлік әлеуетін дамыту мақсатында Абайдың еңбектерінен иман мен ұяттың негіздерін үйрену арқылы педагогикалық әдепті сақтау мінез-құлық, жүріс-тұрыс, киім кию мәдениетін жетілдіру құны жетпес қазына болып отыр.

Келесі айтылатын кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған тәрбиеші тұлғасына жат әдеттер: теріс ой, негативті қарым-қатынас, жауапкершіліктің болмауы, қызметіне салғырт қарауы, еңбек етуге деген құштарлықтың болмауы, ойын-сауықпен пайдасы жоқ нәрселерге әуестенуі. Абайдың қара сөзінде осы айтылғандар болашақ тәрбиешінің кәсіби қызметінде табыстылыққа жетуге, шығармашылықпен жұмыс жасауға кедергі келтіретін мәселелер «*ой кеселдері*» деп түсіндіріледі. Ойдың сапасы мидың жұмысына да әсер етеді. Бақытты, жағымды, ойлар мидың жұмысын жақсартады, ал теріс ойлар белгілі бір жүйке орталықтарының қызметін нашарлатады. Автоматты теріс ойлар адамды шаршатып, азап шегуге алып келеді. Олардан құтылу үшін нақты шаралар қабылдаған абзал (34-сурет).

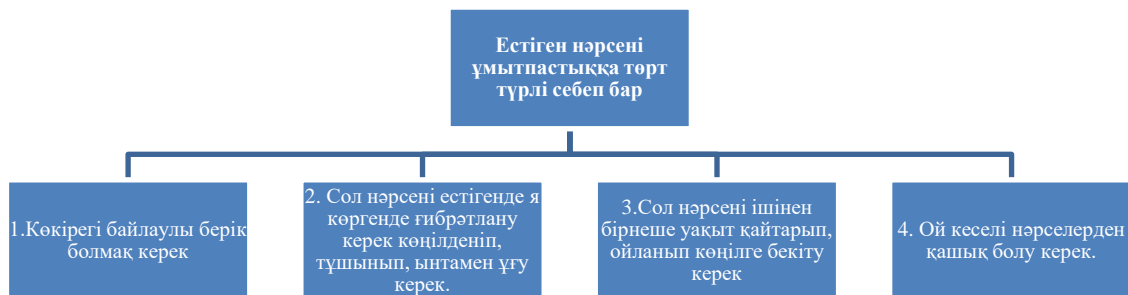
Абайдың еңбегінде «*күллі ақыл мен ғылымды тоздыратұғын нәрселер «ой кеселдері»* деп оларды төмендегідей сипаттайды (31- қара сөзінде).



Сурет 34 - Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетінің дамуына кедерге болатын ой кеселдері

Аталған «ой кеселдері» ХХІ ғасырда адамзат баласын жайлап алған індетке айналды десек қателеспейміз. Себебі ғалымдар адами құндылықтарды дәріптеу, бала бойында жас кезінен қалыптастыру соңғы 30 жылда әлсіреп кеткен жайы бар деген пікірде (35-сурет).

Аталған кеселдерді жою адам табиғатын жақсартары сөзсіз. Осыған орай Абайдың «Жақсы игі істі атқару үшін ең алдымен ой кеселдерінен сақтана білуіміз керек», - дейді. (31-қара сөзінде).



Сурет 35 - Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда ой кеселдерінен құтылу үшін жүзеге асырылатын міндеттер

Қорыта келе, болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту мақсатында Абайдың ой кеселдерінен сақтана білу идеясын, қазіргі кезде педагог-психологтармен ұсынылып жүрген диссертациямыздың алдыңғы тарауларында айтылып өткен идеяларына сәйкес бірнеше техникаларымен байланыстыра қарасақ.

Түсіну:

1. Туындаған мәселені көп ойлағанша, оны шешуге кірісіңіз. Қанша ойлансаңызда, қиналсаңызда мәселе өздігінен шешілмейді. Сондықтан аз ойланып, көбірек әрекет етуге тырысыңыз.

Мотивация:

2. Мәселелерден қашпаңыз, оларды шешіңіз. Егер мәселелерді шешуге қалыптасқан жағдайлар кедергі келтірсе, онда оларды өзгертетін уақыты келді. Ойыңызды өзгертуге тырысыңыз, бұл сіздің өміріңіздің өзгеруіне әкеледі.

Көңілге бекіту:

3. Жағдайды дұрыс бағалаңыз. Үйреншікті қалыптағыдай емес, мәселенің туындаған жағдайын объективті және адекватты түрде бағалағаныңыз. Тиімді альтернативасын іздеуге тырысыңыз.

Қашық болу:

4. Мүлдем шешілмейтін мәселе болса, уайым, қайғыға беріліп, терең ойға түсіп кетпеңіз. Ол мәселеден аулақ болуға тырысыңыз.

Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда басшылыққа алатын Абайдың құнды идеясы: иман.

Иман - тәрбиешінің лидерлік әлеуеті. Мектепке дейінгі ұйымында жағымды психологиялық климатын қалыптастыруда тәрбиешілердің моральдық позициясы және оның жеке моральдық міндеттері ерекше рөл атқарады.

Тәрбиешінің моральдық міндеттері:

- мектепке дейінгі білім беру ұйымында баланы жан-жақты дамытуға байланысты кез-келген мәселенің құндылық аспектілерін талдау.

- баланың дамуына ықпал ететін адамдардың әсерлері мен эмоцияларын бақылау (балалар, педагогтер, ата-аналар, дәрігерлер, медбикелер, аспаздар т.с.с.)

- кәсіби этикалық таңдауды жүзеге асыру — «өзіңіз қалаған нәрсені емес, баланың қалауын қанағаттандыру үшін не істеу керек? деген сұрақтың жауабын табу. Осыған орай кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған болашақ тәрбиешінің - 6 этикалық моделін алып қарастырсақ:

1. Қорғаушы.
2. Қамқоршы.
3. Үйретуші.
4. Жетектеуші.
5. Үйлестіруші.
6. Ынталандырушы.

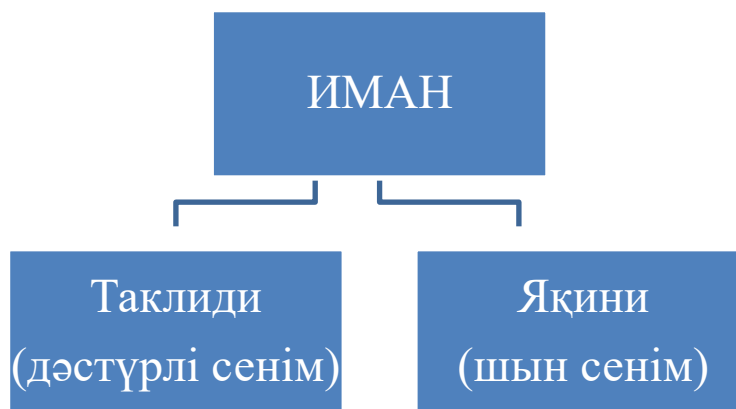
Болашақ тәрбиешінің кәсіби қызметінде осы аталған этикалық моделі иман ұғымы - сену, баланың ойын, айтқан сөзін қуаттау, шын көңілімен қабыл ету, күмәнға жол берместен нақты, жүрекпен, шын ықыласпен сену сезімдері арқылы жүзеге асырылу маңызды. Осыған орай Абайдың иманы бар адам жайлы айтқанына тоқталсақ: *«Енді мұндай иман сақтауға қорықпас жүрек, айнымас көңіл, босанбас буын керек екен»* деген.

Абай адамның тәрбиелігіне, мінез-құлқына ерекше көңіл бөлген. Адам мінезіндегі орынсыз мақтан, ойсыздық, салғырттық, күншілдік, көрсеқызарлық сияқты жаман әдеттердің ақыл мен ойды тоздыратынын айта келіп:

- естігенді есте сақтауға;
- көрген жақсы іс-әрекеттен үлгі-өнеге алуға;
- жаман әдет-дағдыдан бойын аулақ ұстауға;

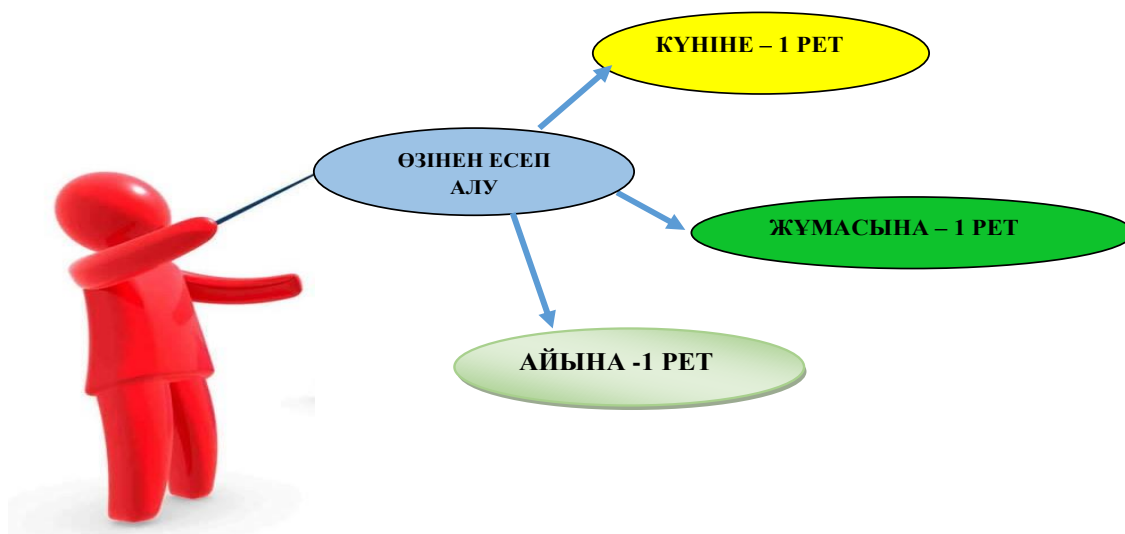
- нәпсіні ақылға жеңдіруге;
- ұстамды болуға шақырады.

Абайдың этикалық түсінігінде *дүние және жалған, адам және пенде* деген бір-біріне қарама-қарсы ұғымдар бар. Дүние – мәңгі құбылыс, жалған – өткінші құбылыс. Адам дүниенің, мәңгіліктің туындысы, пенде – жалғанның күнделікті тіршіліктің туындысы. Адамның өмірі ақиқат, адалдық, әділеттілік, әдемілік. Пенденің өмірі күнделікті тұрмыстың, тек тіршіліктің, күнкөрістің қамымен байланысты. Пенде әрқашан да бағынғыш, құптағыш, күндегіш, затшыл, өзімшіл келеді, мырзалардың алдында құрдай жорғалайды. Адам, оның керісінше өзін-өзі, айналасын сыйлайды, өзінің азаматтығын, адамгершілігін бағалай біледі. Лидерліктің аксиологиялық теориясында имандылық лидерлік әлеуеті дамыған адамдардың бойында кездесін жағымды қасиеті. Осыған орай Абайдың философиясындағы адам болу үшін маңызды *иман* мәселесін біз лидерлік әлеуетпен байланыстырумызға негіз болды. (13, 27-қара сөздерінде)



Сурет 36 - Иман – тәрбиешінің кәсіби лидерлік әлеуеті

Өзінен-өзі есеп алу өз қызметін және оның нәтижелерін талдауға сана құбылыстарын бекітуге бағытталған. Өзіне-өзі есеп беру адамның сапасы ретінде, өз сезімдерін, тәжірибелерін, жүзеге асырған және орындалмаған жұмыстарын, олардың мазмұнын талдау, нәтиже шығару, өткен және болашақ орындалған іс-әрекеттерге адекватты есеп беру қабілеті. Өзіне-өзі есеп беру лидердің ішкі жұмыс бағдарламасы. Жеке тұлғаның сапасы ретінде өзімен жұмыс істей білу – өзін жақсы жаққа өзгерту, жеке өсу, өзін-өзі жетілдіру, руханилық басшылығымен тұлғалық сапаларының дамуы. Өзін – өзі есеп беру, әдетте, өзін-өзі бақылауға негізделген іс-әрекеттерін моральдық бағалауды қамтиды (37-сурет). Осыған орай Абай: *«Егер есті кісінің қатарында болғың келсе, күнінде бір мәрте, болмаса жұмасында бір, ең болмаса айында бір, өмірді қалай өткізгенің жайында өзіңнен өзің есеп ал»*, - дейді. (15-қара сөзінде)



Сурет 37 - Болашақ тәрбиешінің өзінен есеп ала білуі – дамыған кәсіби лидерлік әлеуеті

Тән құмарлығымен туылған балаға байланысты «...адам баласы «көзімен көріп, құлақпен естіп, қолмен ұстап, тілмен татып, мұрнымен иіскеп тыстағы дүниеден хабар алады» дейді. Абайдың бұл идеясы «Ұлы лидерлер» болып туылмайды, қалыптасады деген лидерліктің бихевиористік теориясының негізін көруге болады. «Әкесінің баласы – адамның дұшпаны. Адамның баласы – бауырың» (37-қара сөзінде) деген, демек ерке, әкесіне сенетін, өз шешімі жоқ, жалқаулыққа бейімделген, өзімшіл болып тәрбиеленген мінез-құлықты адам туралы айтылған, ал «адамның баласы - бауырың» демек баланы көпшіл, басқаға көмекке келе алатын, жауапкершілікті түсінетін, сезімтал, сенім артуға болатын бауырдай болуға дайын адамды қалыптастыру қажет. «Адам баласын заман өсіреді, кімде – кім жаман болса, замандасының бәрі виноват» (37-қара сөзінде) бұл сөздерден бала үшін кінәлі болатын замандасы кімдер? деген сұраққа жауап беру үшін сөздіктегі замандас ұғымының мазмұнын анықтап алсақ.

Замандас – өмір сүрген кезеңі қатарлас адамдар. Замандастардың жасының үлкен-кішілігі ажыратылмайды. Бұл ұғым бір дәуірдің белгілі бір кезеңінде қатар өмір сүргендерді тұтас қамтиды [15,156б.].

Демек баланың ата-анасы, туысқандары, көршілері, тәрбиешілері, мұғалімдері, достары т.б. Жақсы бала болу үшін адамгершілік, имандылық, еңбек, т.б. құндылықтарды бойына сіңіре тәрбиелеу әр заманның талабы. «Жас бала анадан туғанда екі түрлі мінезбен туады: біреуі ішсем, жесем, ұйықтасам деп тұрады. Бұлар – тәннің құмары, бұлар болмаса тән жанға қонақ бола алмайды, Іәм өспейді, қуат таппайды. Біреуі – білсем екен демелік. Не көрсе соған талпынып, жалтыр-жұлтыр еткен болса, оған қызығып, аузына салып дәмін татып қарап, тамағына, бетіне, тамағына,

бетіне басып қарап, сырнай-керней болса, даусына ұмтылып, онан ержетіңкірегенде ит үрсе де мал шуласа да, біреу күлсе де, біреу жыласа да, тұра жүгіріп, ол немене?, бұл немене?, ол неге үйтеді?, бұл неге бүйтеді? деп, көз көрген, құлағы естігеннің бәрін сұрап, тыныштық көрмейді. Мұның бәрі – жан құмары, білсем екен, көрсем екен, үйренсем екен деген..... сол қуат жетпеген, ми толмаған ессіз бала күндегі бұл немене? ол немене? деп, бір нәрсені сұрап білсем екен дегенде, ұйқы, тамақ та есімізден шығып кететұғын құмарымызды, ержеткен соң, ақыл кіргенде, орнын тауып ізденіп, кісісін тауып сұранып, ғылым тапқандардың жолына неге салмайды екенбіз?» (37-қара сөзінде) дейді Абай.

Баланың мінезі және жағымды қасиеттерінің қалыптасуы ерте балалық шағынан басталады. Осыған орай айтатын болсақ болашақ азаматтық қоғамының өзіндік сана-сезімін қалыптастыратын ұрпақ тәрбиесімен айналысатын білім беру жүйесіндегі балабақшаның лидерлік әлеуеті дамыған тәрбиешілері. Бұл мамандықтың лидер иелерін қоғам үшін құнды деп айтсақ асыра бағалау емес, өйткені лидер тәрбиешілердің өздерінің тәрбиеленушілеріне мектепке дейінгі мекемеде болған кезінде, кәсіби шеберлігіне, шынайы махаббат пен аналық қамқорлығына баға жетпес.

Лидер тәрбиеші тобындағы балалардың мінездерін, дербес ерекшеліктерін, даралығын танып-біліп, олармен қалай жұмыс жасауды, дұрыс әдіс-тәсілді таңдай біледі. Ата - анасына сіздің балаңыз тыңдамайды, тыныш отырмайды, айналасындағы балалардың мазасын алады, тәртібі нашар, мінез-құлқын түзеңіз т.б. сол сияқты кәсібилікке жат сөздерді айтпайды. Осыған байланысты Абай *«Мен, егер заң қуаты қолымда бар кісі болсам, адам мінезін түзеп болмайды деген кісінің тілін кесер едім»* деген. Топта белсенді бала бірден көрінеді. Ондай бала барлық ойындардың бастаушысы - лидер. Лидер бала ортақ істі ұйымдастыра алады, рөлдерді басқаларға бөліп, нәтиже алу үшін жоспар құрып, сонымен қатар өзін-өзі басқара алады. Жауапты, лидер ретінде, өз пікірі бар, сонымен қатар олар жоғары белсенділігінің есебінен тәртіп бұзғыш, шыдамсыз болып та көрінуі мүмкін.

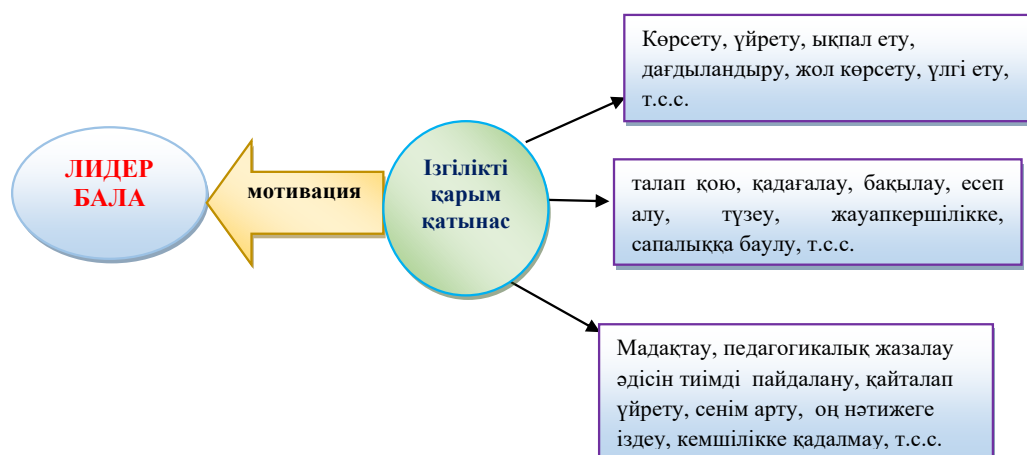
Кәсіби лидер тәрбиеші – бала бойындағы лидерлік әлеуетін тани біліп, оны баспауға тырысады. Баланың лидерлігін өзіне және басқаларға пайдалы іс-әрекетке бағыттай біледі. Осыған орай қорыта айтатын болсақ кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған болашақ тәрбиеші үшін қызметіндегі сәттілік – бала тұлғасының дамуы, оның лидерлігінің дамуына жағдай жасайды (38-сурет).



Сурет 38 - Лидерді – лидер тәрбиелейді қағидасын басшылыққа алу

Кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған болашақ тәрбиешінің басқалардан артықшылығы ізбасарларының болуында. Ізбасарлар қатарына бірге білім алып жүрген курстастары, достары, болашақ әріптестері, тәрбиеленуші балалар, тіпті олардың ата-аналары болуы мүмкін. Себебі кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған тәрбиеші басқалардың әрқайсысына ерекшеліктер мен мүмкіндіктерін ескере отырып, әрқайсысының әлеуетін толық іске асыруға көмектесіп, оларды шабыттандыру және ынталандыру, сенімдерін арттыру, қызықтыру арқылы ықпал ете алады.

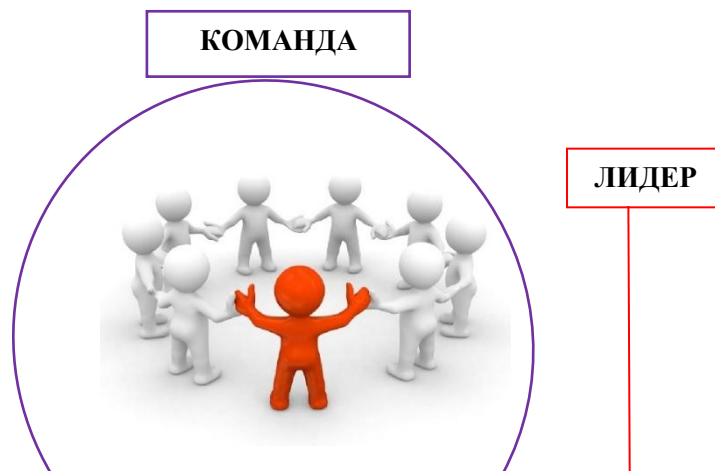
Баланы оқыту мен тәрбиелеу үдерісінде тәрбиеші әдіс-тәсілдерді тиімді пайдалана білуі асқан шеберлікті, білімді, шыдамдылықты талап етеді. Сондықтан Абайдың 38-қара сөзінде айтқан: *«...ғылым-білімді әуелі бала өзі іздеп таппайды. Басында зорлықпен, яғни алдауменен үйір қылу керек, үйрене келе өзі іздейтіндей болғанша. Қашан бір бала ғылым-білімді махаббатпен көксерлік болса, сонда ғана оның аты адам болады. Одан кейін ғана ғылым-білімді үйренсе, білсе деп үміт қылмаққа болды»* – дана сөздері болашақ қызметінде бала тәрбиесімен кәсіби айналысатын тұлға мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілеріне тікелей бағытталған. Баланың әлеуметтену үдерісінде педагогикалық-психологиялық әдістерін тиімді пайдалану үшін, шеберліктерімен өз қызметтерін жоғары дәрежеде атқару үшін жоғары оқу орнында теориялық білім алып, оны тәжірибеде шыңдап, болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту қазіргі қоғамда өзекті мәселеге айналып отыр. Себебі Қазақстанда білім беру жүйесін модернизациялау жағдайында мемлекетіміздің білім беру саясатының негізгі міндеті - білім берудің бастапқы деңгейі мектепке дейінгі білім берудің заманауи сапасын қамтамасыз ету (40-сурет).



Сурет 39 - Кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған тәрбиешінің лидер бала тұлғасын дамытудағы кәсіби іс-әрекеті

Мектепке дейінгі білім беру сапасы – мектепке дейінгі ұйымда педагогикалық үдерісті тиімді, жоғары деңгейде ұйымдастыру, онда әр баланың тәрбиесі мен даму деңгейі тәрбие мен оқыту үдерісіне, баланың дербес және жас, физикалық және психологиялық ерекшеліктерін ескере отырып артады. Демек мектепке дейінгі ұйымның педагогикалық құрамының кәсіби лидерлік әлеуеті дамыған болу керек. Сондықтан жоғары оқу орнында болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда ескерілетін жағдай – команда құра білу өнерін шыңдау. Осыған орай А. Лисинаның *«Сен мүмкін емес нәрсеге ұмтылмайсың, бірақ қолыңнан келгеннің бәрін жасауға тырысасың. Сен адамдардың мүмкіндіктерін көре аласың. Кез-келген нәрсенің мәнін дұрыс түсіне аласың. Қатал болуың да мүмкін. Бірақ бұл әрқашан ізбасарларыңа деген қамқорлық. Бұл лидерлік сана»* деп лидерге айтқан идеясының мәніне көңіл аударсақ. Болашақ тәрбиешілердің әрекеттері басқаларды көбірек армандауға, көбірек білуге, көп нәрсені жасауға және жақсылыққа қол жеткізуге шабыттандыратын нәтижелерге әкелсе, онда ол соңынан ізбасарлары еретін мықты кәсіби лидер болғаны. Осыған орай Абай *«Адам баласына дұшпан болса, адамнан бөлінеді, бір жыртықш хайуан хисабына қосылады...»* дегені бөлінбей, бірлесіп жұмыс жасау, басқа адамдарға жағдай жасау арқылы жетістіктерге бірге жетудің мүмкіндіктері мол. Демек болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілері кәсіби іс-әрекеттерінде білімдерімен және озық тәжірибелерімен бір – бірімен бөлісу арқылы, педагогикалық шеберліктерін шыңдауға әріптестеріне көмектесуге деген мотивациясының болуы дамыған кәсіби лидерлік әлеуетінің көрінісі. Лидерлік жеке тәртіп, мінез-құлық, лидер мен команданың өзара қарым-қатынастарының әртүрлі механизмдерін қамтиды. Осыдан ұйымдастыру қызметі және оған қажеттілік командамен бірлесе атқарған әрекеттің әртүрлі салаларында ізбасарлар арасында лидерлікті туындатады.

Ізбасарлар – міндеттерді бірлесіп шешу үшін лидермен белсенді қарым-қатынас жасайтын, көзқарасы және бірлескен қызметтің нәтижесі арқылы лидерге әсер ететін команданы құрайды (40-сурет)



Сурет 40 - Команда құру өнері – болашақ тәрбиешілердің дамыған кәсіби лидерлік әлеуеті

Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілері қазіргі қоғамда болып жатқан өзгерістерге байланысты әлеуметтік-саяси және экономикалық дағдарыс кезінде бәсекеге қабілетті, жауапкершілікті алуға дайын, өзгермелі жағдайға бейімделгіш, зияткерлік және шығармашылық тұрғыдан өзін-өзі дамытуға деген ұмтылыс әлеуеті жоғары. Командамен позитивті қарым-қатынас жасау арқылы табыстылыққа жетелейтін лидер әлеуеті дамыған тұлға ретінде қоғамдағы өз орнын өзі белгілеуге қабілетті саналы ұрпақты қалыптастыруда ерекше орынға ие.

Абай Құнанбайұлының қара сөздеріндегі лидерлік идеялары болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың қайнар көзі ретінде мүмкіндіктері мен жолдары, әдістері қарастырылған.

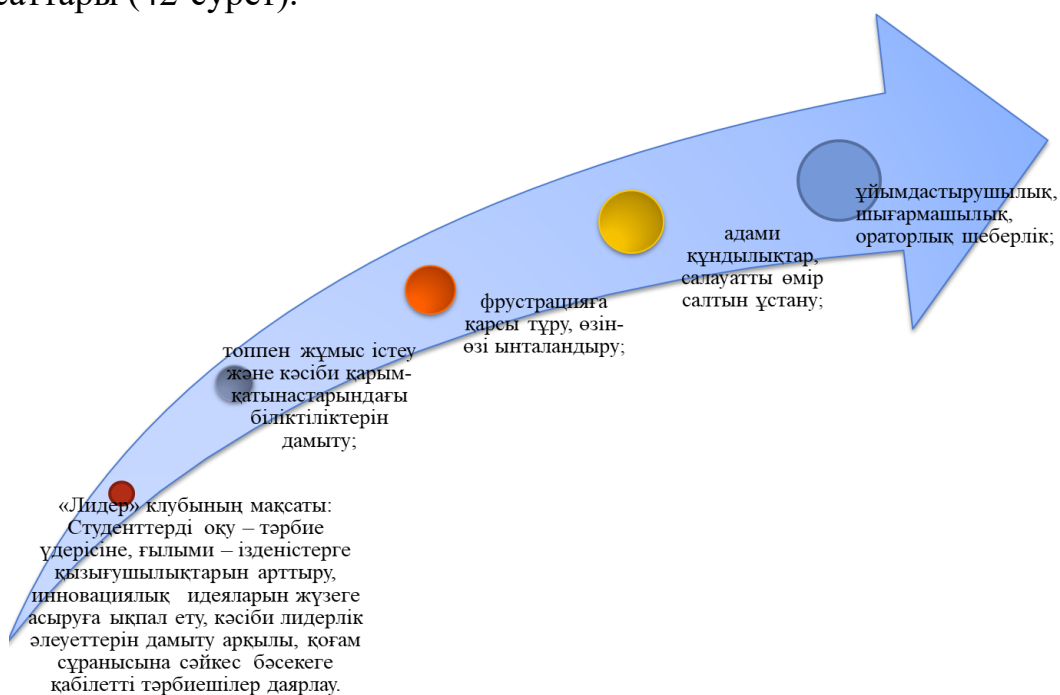
Әдістемелік нұсқаулықта тәрбиеші, лидер, лидерлік және әлеует, кәсіби лидерлік әлеует, лидер - тәрбиеші ұғымдарының анықтамасы берілген.

Әдістемелік нұсқаулық жоғары оқу орнында болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға және кәсіби іс-әрекеттерінде лидерді тануға, тәрбиеленушілерінің лидерлік сапаларын дамытуға ықпал етеді.

Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту жұмыстарын ұйымдастыруға тиімді ықпалы бар «Лидер» клубының тұңғыш (29.08.2013 ж. № 1 хаттамасымен бекітіліп, 5В012300 - Әлеуметтік педагогика және өзін-өзі тану мамандығында оқитын студенттерінен құралған) құрылған 6 секциясына қосымша 6 секция қосылып, 12 секция бойынша клубтың жаңартылған бағдарламасы жасалды.

«Лидер» клубының жаңартылған жұмыс бағдарламасы кафедра мәжілісінде талқыланып, (28.08.2018ж. №1 хаттама) бекітілді. 2018-2019 оқу жылының қыркүйек айынан бастап «Лидер» клубы 3 бағыттың (оқу, тәрбие,

өзін-өзі басқару) 12 секциясы бойынша 5В010100 – Мектепке дейінгі оқыту мен тәрбиелеу (6В010100 - Мектепке дейінгі оқыту мен тәрбиелеу) мамандығының студенттерімен жұмыстар ұйымдастыру арқылы жүзеге асырылды. «Лидер» клубында аптасына бір рет академиялық 2 сағат көлемінде жұмыстар ұйымдастырылды. «Лидер» клубы тәртіпті, ұйымдасқан, ақылды, мақсатты, өршіл, сыни ойлайтын, оқуда жетістікке жетуді мақсат тұтатын, кәсіби лидерлік әлеуеттің құрамдас бөлігі педагогикалық имидж, дағдылар мен мүмкіндіктерді дамытатын тиімді әлеуметтік орта болып болып табылады. Клуб болашақ тәрбиешілердің жеке тұлғалық және кәсіби дамуына, өзін-өзі жүзеге асыруына және бос уақытын тиімді өткізуге және тайм менеджмент ұстанымдарын игеруге жағдай жасайды. «Лидер» клубы студенттердің кәсіби мамандығына байланысты іс-шараларды ұйымдастыру және үйлестіру дағдыларын арттыру, интеллектуалды дамыту жаттығуларын ұйымдастырады. Клуб секцияларының ерекшеліктеріне байланысты қосымша сабақтар, тренинг, коучинг, тимбилдинг өткізу қолайлы және тиімді. «Лидер» клубының 12 секция жұмысының негізгі мақсаттары (42-сурет).



Сурет 41 - «Лидер» клубының мақсаты мен міндеттері

«Лидер» клубының мақсаты: болашақ тәрбиешілердің оқу – тәрбие үдерісіне, ғылыми ізденістерге қызығушылықтарын арттыру, инновациялық идеяларын жүзеге асыруға ықпал ету, кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту арқылы, қоғам сұранысына сәйкес бәсекеге қабілетті мамандар даярлау.

Міндеттері:

- ынтымақтастық: топпен жұмыс істеу, команда құру, кәсіби қарым-қатынастарындағы біліктіліктерін дамыту, тәрбиелік орта құру, жағдай жасау, коммуникабелділік әлеуетін дамыту т.б.

- фрустрацияға қарсы тұру: өзін-өзі ынталандыру, мотивация, кикілжіндерді шешу, дұрыс шешім қабылдау, деструктивтілікті болдырмау т.б.

- байсалды бағалау: адами құндылықтар, салауатты өмір салтын ұстану;

- қырағылық: ұйымдастырушылық, шығармашылық, ораторлық шеберлік, лидерлерді көре білу және мойындау т.б.

- стратегиялық мақсат қою: бәсеке қабілеттілікті ұғыну, аналитикалық ойлау қабілетерін дамыту;

- болжамдық: білім алуға, өздігінен ізденуге құштарлықтарын дамыту;

- уақытты ұтымды пайдалану: тайм менеджментті игеруі, есепке алу, есеп беру, дер кезінде орындау, уақытты тиімді бөлу т.б.

- өкілеттілік беру: міндеттерді басқаларға дұрыс және әділ бөлуі, орындалған міндеттерді бағалай білуі және өзінің тәжірибесмен бөлісуі т.б.

- мамандығына пәрменді қызығушылық: қызметіндегі шексіз кәсіби ізденіс, патриоттық сезімі т.б.

«Лидер» клубының бағыттары: «Оқу жұмысы»; «Ғылыми зерттеу»; «Тәрбие жұмысы»; «Өзін-өзі басқару»:

Секциялары: «Мәдени іс-шаралар» (Cultural events); «Ғылыми таным» (Scientific knowledge); «Тіл үйрену» (Language); «Дебат» (Debate); «Спорт» (Sport); «Туризм» (Tourism); Еріктілер (Volunteers); «Кино және театр» (Cinema and theatre); «АРТ» (ART); «Оқырмандар» (Readership); «Музыка» (Musical); «Әлеуметтік жүйедегі маркетинг» (Social media marketing SMM):

1. Мәдени іс-шаралар - ұйымдастырушылардың атқаратын жұмыстары алуан түрлі. Олар жоспар бойынша белгіленген іс –шараларды ұйымдастыру мақсатында қалған бағыттардағы студенттерді біріктіретін үйлестіруші. Бағдарлама құрып, іс шараның сәтті өтуін қамтамасыз етеді.

Мәдени іс-шаралар категориясы: конференциялар; көрмелер; өнер саласындағы іс-шаралар; карнавал; акциялар; тақырыптық кештер; жарыстар; фестивальдер; марафон т.б. Мәдени іс-шаралар секциясының ұйымдастырушылары «сахнаның сыртында жүретін жауапты тұлғалар». Себебі аталған секция бойынша қызмет атқару болашақ тәрбиешілерге жоғары талап қойылады. Мәдени іс-шараларды ұйымдастырып, өткізу болашақ тәрбиешілердің жоғары жүйке қызметінің белгілі бір түрінде физиологиялық негізі бар жеке психикалық сипаттамалардың жиынтығына ие болуға ықпал етеді. Белгілі жоспарланған уақытқа бағытталған ырғақпен іс-әрекет жасау болашақ тәрбиешінің кәсіби лидерлік әлеуетінің көрсеткіші мінезін дамытудың негізі болып табылады, оның көріністерінде белгілі бір із қалдырады. Мінез-құлық адамның тұрақты психикалық қасиеттерінің жеке үйлесімі болып табылады, сондықтан мәдени іс-шараларды ұйымдастыру болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға тән мінез-құлық белгілерін анықтауға мүмкіндік береді. Мысалы, белгілі бір ұстанымдарға сәйкес өз мінез-құлқын басқару қабілеті мен қалауын (немесе қабілетсіздігі мен қаламауын) білдіретін мінез – құлқы. Бірінші: ерік-жігерлі: сезімталдық, гуманизм, шынайылық, еңбекқорлық т.б. Екінші күшті мінез-құлқы: мақсаттылық, табандылық, өзін-өзі ұстай білу, батылдық, батырлық, жоғары

ұйымдастырушылық, жауапкершілік т.б. Үшінші әлсіз мінез-құлықты: қыңырлық, өкпелегіш, салақтық, ұяндық, тұйықтық, қорқақтық, жауапкершіліксіз, немқұрайлылық т.б. Қорыта айтатын болсақ, «Мәдени іс-шаралар» секциясының жұмысы барысында анықталған болашақ тәрбиешілердің мінез-құлықтары дамыту немесе түзету жұмыстарын мақсатты және тұлғаға бағдарлы түрде ұйымдастыруға ықпал етті.

2. Ғылыми таным – болашақ тәрбиешілердің табиғат, адам және қоғам туралы нақты және объективті білімінің пайда болуына ықпал ететін танымдық іс-әрекеттің ерекше түрі. Бұл жағдайда алынған барлық білім біріктіріліп, бірыңғай жүйеге жіктеледі. Ғылыми таным секциясында жұмыстар ұйымдастырылу барысында ғылыми ізденістерге қызығушылығы бар студенттер анықталды. Мамандығына байланысты қоғамдағы өзекті мәселелерге байланысты ғылым жоба, мақала, аннотация, эссе, реферат жазу барысында ғылыми білімдерінің қалыптасуына мүмкіндік жасалды. Ғылыми білім ғылыми іздену еңбегін талап ететін білімді көбейтудің өте күрделі үдерісі. Біздің негізгі мақсатымыз болашақ тәрбиешінің кәсіби лидерлік әлеуетінің дамуы үшін белгілі бір әдістер мен алгоритмдерді қолдану арқылы объективті шындық туралы ақпарат алуға ықпал ету.

Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту да «Ғылыми таным» секциясының болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудағы ерекшеліктерін атап айтуға болады. Мысалы: *нақты және сенімді деректерді алу қажеттілігі; дәлелді базаның және бекітуді растайтын фактілердің болуы; ұтымды және дәйекті тәсіл; нәтижелерді тексеру мүмкіндігі; анықтамалар мен ұғымдар түрінде арнайы нысанда баяндалған жүйеленген білім кешені; маңызды қасиеттер мен объективті заңдарды көрсету; қызметті жүзеге асыру барысында ерекше әдістемелерді пайдалану.*

3. Тіл үйрену (*Language*) – секциясы болашақ тәрбиешілердің тіл үйренуге қызығушылықтарын оятатып, қай тіл үйренгілері келетін анықталып топқа бөліну арқылы ұйымдастырылды. Оқытушылармен немесе өздігінен бірлесіп, тіл үйретуге байланысты жағдайлар іздестіреді. Әлеуметтік табыстылық үшін қай тілді үйрену керек, болашақта маған қандай тілдер қажет болуы мүмкін, болашақ мамандығым үшін тіл үйрену керек пе, өзін-өзі дамыту үшін тілге қажеттілік бар ма? деген сияқты проблемалық сұрақтар туындататын кездесулер мен дебаттар, әңгімелесу (диалог) кештері ұйымдастырылды. Тіл үйренудің негізгі себептері анықталып, мотивация беру жұмыстары ұйымдастырылады.

Біріншіден, шетел тілінде фильмдерді көріп, кітаптарды түпнұсқа тілінде оқи аласыз, белгілі бір халықтың мәдениетін жақсы түсінуге оның құндылықтары мен дәстүрлерімен танысуға мүмкіндік алады.

Екіншіден, Еуропа, Азия немесе Американың кез-келген еліне келіп, сол елдің тұрғындарымен өз тілінде сөйлесе аласыз.

Үшіншіден, шет тіліндегі материалдарды түсіну және пайдалану үшін аудармашының қызметіне жүгінудің қажеті болмайды.

Төртіншіден, интернет желілері арқылы қол жетімді оқуға, дамуға байланысты платформаларының, бағдарламалардың шексіз мүмкіндіктері ашылады.

Бесіншіден, кәсіби қызметіңізде бәсекеге қабілетті боласыз (блингвиальды ұйымдар, көп тілді ортада, заманауи шет тілін үйретуге бағытталған ұйымдарда т.б).

Бүгінгі таңда кем дегенде бір шет тілін жетік білу енді артықшылық емес, бірақ негізделген қажеттілік болып табылады. Егер соңғысы аксиома ретінде қабылданса, онда қай тілді таңдаған дұрыс екенін білу көптеген адамдар үшін түсініксіз болып қалады

4. Дебат (Debate) - дебат қағидалары: құрметпен қарау, адал болу, жеңілген жоқ. Дебат – қандай да бір жиылыста, мәжілісте пікірталасу, талқылауға қойылған мәселе бойынша, әр спикер өз көзқарасы негізінде үшінші жақтың көзқарасын өзіне бұру. Жоғары оқу орнында дебат өткізудің маңызы зор. Дебат - студенттердің қисынды, сыни ойлау, ғылыми-зерттеу және ұйымдастырушылық, шығармашылық дағдыларын қалыптастырып, кәсіби сөйлеу стилі мен шешендік өнерін дамытады, өз бетінше ақпараттарды іздеу, өңдеу, қабылдау әлеуеттері артады. Коммуникативтілік қабілеттерін дамытып, командамен жұмыс істеуге үйренеді, басқа адамның пікіріне толерантты көзқараспен қарауға, өз-өзіне сенімділігі мен жауапкершілігі артады. Студенттердің өзін-өзі басқару мүмкіндіктері артады.

5. Спорт (Sport) – спортқа бейім студенттерден лидерлер тобы құрылады. Студенттер арасында жарыстар, спартакиада ұйымдастырады. Студенттердің спортқа қызығушылығын және шұғылдануын арттырады. Салауатты өмір салтын насихаттайды.

6. Туризм (Tourism) – студенттердің саяхат жасауына ұйымдастырады. Қазақстанның әлем туристерін қызықтыратын жерлерімен таныстыру жұмыстарын жүргізеді. Студенттердің бірігіп саяхатқа шығуын ұйымдастырады. Болашақ педагогтердің бойында еліне, жеріне деген құрметтері артады. Экологияны қорғау және туған жердің құндылығын сақтауға байланысты түсініктері қалыптасады.

7. Еріктілер (Volunteers) - студенттер басқа адамдардың игілігі үшін саналы, ерікті және ақысыз қызмет ету. Мұқтаж адамдарға риясыз, ерікті көмек беру, қалтқысыз қолдау көрсетуге бағытталған адам қызметінің ерекше тұлға ретінде өздерін таниды. Қоғамның мүддесінде тегін, ерікті түрде еңбек ететін адам екенін түсінеді. Студенттердің басым көпшілігі еріктілер қатарына кіруге ынталары жоғары.

8. Кино және театр (Cinema and theatre) – кино және театр бөлімі мәдениет орталықтарымен тығыз байланысты. Театрларда жүріп жатқан қойылымдарды алдын ала жоспарлап, билет алу жағын ұйымдастырады. Киноларды таңдап, студенттердің жиналып барып, көріп және кино туралы пікірлерін ауызша немесе жазбаша бөлісулеріне ықпал етеді.

9. АРТ (*ART*) – бұл бағытқа жауапты студенттер жоспарға сәйкес тақырып алып, әртүрлі материалдар арқылы қол өнер туындыларын бірлесіп жасайтын студенттерді біріктіреді.

10. Оқырмандар (*Readership*) – оқырмандар студенттерге әртүрлі өздерін қызықтыратын жазушылардың шығармаларын оқуға береді және белгіленген уақытта жиналып, шығарманы талдап, өмірмен байланыстырып пікір алмасады.

11. Музыка (*Musical*) – бұл бағытта ән, би, музыка өнеріне бейім студенттерді алынады. Олар жоспар бойынша өтетін іс-шараларды музыкалық бөліміне жауап береді.

12. Әлеуметтік жүйедегі маркетинг (*Social media marketing SMM*) Осыдан жиырма жыл бұрын SMM маман немесе мобильді қосымшаларды дайындайтын мамандықтар туралы ақпараттар болған жоқ. Енді алдымыздағы он жылда не болатынын болжап, қоғамда қандай жетістіктерге жететінін нақты айту мүмкін емес. Дегенмен соңғы он жыл көлеміндегі дамудың прогрестивтілігін ескерсек, біраз заттарды елестетуге болады. Соңғы жылдары педагогика саласы мамандарын түрлі білім беру мүмкіндігінің жоғарлауына байланысты IT қызықтыруда.

SMM (*Social Media Marketing*) - маркетингтік және коммуникациялық стратегияның бір бөлігі болып табылады. SMM (*Social Media Marketing*) - бұл әртүрлі әлеуметтік платформаларда, бағдарламада жүргізілетін маркетингтік қызмет. Әдетте SMM өзара іс-қимыл үдерісінде мүмкіндігінше көп әлеуетті тұтынушыларды тарту, жылжыту объектісіне адал қарым-қатынасты қалыптастыру және ақпараттық импульс беру мақсатында болашақ тәрбиешілер маркетингтік стратегиясына енгізіледі, соның арқасында қажетті мәліметтерді интернет арқылы алу, тарату, пайдалану үдерісінде ұйымдастырушының тікелей ықпалынсыз әрекет етуді үйренеді [180]. Қазіргі заманғы онлайн білім беру әлеуметтік жүйедегі маркетингті дұрыс меңгерген кезде тиімділігі арта түсетіні сөзсіз. Геймификация әдістерін пайдалану арқылы болашақ мектепке дейінгі ұйым әлеуметтік желілердің ақпараттық кеңістігінде еркін әрекет етуі тәрбиешісінің кәсіби лидерлік әлеуетінің дамуына ықпалы мол екендігін жоғарыда аталып өткен еді, келесі кезекте болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға байланысты «Moodle» әлемдегі ең танымал оқытуды басқару жүйесіндегі қолданған геймификация әдістерін қолдану туралы диссертация жұмысымыздың (3.2 Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың педагогикалық кешені) атты бөлімінде толық баяндайтын боламыз.

Зерттеу жұмысымыздың жоғарыдағы жазылған тарауларында лидерліктің анықталып, дамуына ықпал ететін лидерлік әлеуеті жоғары тұлға және лидерлік әлеует соңында ізбасарлары болуымен анықталады деген тұжырымдар жасағанбыз. Сол себепті анықтаушы экспериментінде лидерлік әлеуеттерімен ерекшеленген, белсенді студенттерді «Лидер» клубының 12 секциясының жетекшілік және ұйымдастырушы әлеуетімен анықталған студент таңдалып алынды. Әр секцияның лидеріне қойылатын талап:

Сыни ойлау (Критическое мышление) — ақпараттарды қабылдау, іздеп табу және игере білуі. Өзінің жетістіктері мен сәтсіздіктерінің себеп салдарын түсінуі.

Шығармашылық (Креативность) – өзгермелі жағдайларда өзіне деген сенімін жоғалтпау, үйреншікті емес ортаға бейімделу, дәстүрлі емес шешімдер қабылдай білу, жағдайды әртүрлі қырынан бағалай алуы, басқа адамдардың шығармашылығын қолдап, дамуына жағдай жасайды.

Қарым-қатынас (коммуникация) – жағымды қарым-қатынас құру, позитивті атмосфера құра білу, кикілжіндерді шешу, болдырмау және алдын алу, келіс сөздерді тиімді бағытта жүргізу.

Үйлестіруші (Кординатор) - бірлескен жұмысты оңтайландыру жолдарын табу.

Ондағы біздің мақсатымыз лидерді лидер тәрбиелейді қағидасы бойынша болашақ тәрбиешілерде анықталған әлеуеттерін пайдалана отырып, кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға дамыту

- болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың оқудан тыс іс-шаралар жоспары жасалып, іске асырылды;

- болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту 12 секциясы бойынша атқарылған іс-әрекеттер субъектілерінің өзара әрекеттестігін жүзеге асыру іскерліктерін дамыту мақсатында мүмкіндіктері пайдаланылды;

- әдістемелік кешеннің тиімділігін бағалау жұмыстары (болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетінің деңгейін анықтау және қалыптастыру) жүргізілді, кесінділер алынды (43-сурет).



Сурет 42 - «Лидер» клубының 12 секциясы бойынша бағыттары

«Мәдени іс-шаралар» (Cultural events); «Ғылыми таным» (Scientific knowledge); «Тіл үйрену» (Language); «Дебат» (Debate); «Спорт» (Sport); «Туризм» (Tourism); Еріктілер (Volunteers); «Кино және театр» (Cinema and

theatre); «АРТ» (ART); «Оқырмандар» (Readership); «Музыка» (Musical); «Әлеуметтік жүйедегі маркетинг» (Social media marketing SMM)

1) *«Мәдени іс-шаралар» секциясы бойынша:* «Лидер» клубының жоспарына сәйкес мерекелер мен белгілі даталарға арналып мәдени -танымдық іс-шаралар ұйымдастырылып отырды. Біздің міндетіміз -жоспарланған іс-шараға секцияның белсенді мүшелеріне тапсырма беру арқылы клубтың басқа мүшелерін әртүрлі міндеттерді бөлуде әлеуеттерін есепке ала отырып, жүктеп, іс-әрекетке тарта бастауын ұйымдастыру.

Ұйымдастыру жұмысының алғашқысы «Біз біргеміз!» атты танысу жиыны болды. Онда клуб мүшелері бір-бірімен танысып, әр бағыт бойынша жетекшілері таңдалып, клубтың жылдық мәдени іс-шаралар жоспарымен таныстырылды. Клуб жұмысының мақсат мен міндетін жүзеге асыру клуб мүшелеріне бірдей бөлінетіндіктен, жауапкершілік таныту және жұмыстарға белсенді қатысу басты шарттардың бірі екені туралы түсіндірілді.

Мәдени іс-шаралар» секциясы аясында: «Ұлағатты ұстаз»; «Алло, біз таланттарды іздейміз!», «Жұлдыздарды жағайық!», «Интеллектуалды сайыс олимпиадасы», «Лидерлер сайысы», «Айбынды жігіттер!»; «Мен лидермін!»; «Туған елім!»; «Әз наурыз Абай ауылында»; «Жеңіс күні»; «Алтын белес» т.б. көптеген мәдени - танымдық іс-шаралар өткізілді. Мәдени іс-шаралар секциясының жұмыстарын ұйымдастыру барысында болашақ тәрбиешілердің шығармашылық, ұйымдастырушылық, тапқырлық, жауапкершілік т.б. көптеген кәсіби лидерлік әлеуеттері анықталып, шыңдалуға тиімді жағдай жасалады. Дикторлар мен жүргізушілерді таңдау басырында дауыс интонацияларының, темболарының ерекшеліктерімен анықталған студенттер өздерінің мүмкіндіктеріне көздері жетіп, мотивацияға ие болады. Жүргізуші ретінде әр мәдени іс-шараға әртүрлі студент таңдалып алынды, себебі интонация мен дауыс тембрлары дұрыс қойылмағандармен арнайы жаттығу жұмыстары, аутотренингтер жүргізу негізінде болашақ тәрбиешінің өз мүмкіндігіне көздері жетіп, оң нәтижеге ие болып отырды. Мәдени іс-шаралар жұмысына клубтың барлық секциясының белсенді мүшелері қатысуымен өнерлі, тапқыр, шығармашыл студенттер анықталып, олардың дамуына оң жағдай жасалды. Сонымен қатар болашақ тәрбиешілердің арасында көзге түспеуге тырысатын, ұяң, тұйық, жатсыну, негетивті мінез-құлықпен ерекшеленгендері де болды, олар арнайы әдіс-тәсіл қолдану арқылы шығармашылық жұмыстарға тартылды. Нәтижесінде ондай студенттер бірте - бірте ашылып, өздеріне деген сенімдері артып, белсенді студенттер қатарын толықтырды.

2) *«Ғылыми таным» секциясының жұмысын ұйымдастыру барысында* қазіргі заманғы педагогтерге, атап айтқанда мектепке ұйым тәрбиешісіне қойылатын басты талаптардың бірі ғылыми ізденіске деген мүмкіндіктерін ашу арқылы кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту. Соңғы жылдары мектепке дейінгі білім беру саласындағы мәселелерді зерттеуге деген ғылыми қызығушылық арта түсті, себебі мектеп жасына дейінгі балалардың психологиялық ерекшеліктері, қоғамдағы қарқынды даму өскелең ұрпақты оқыту-тәрбиелеу бойынша күрделі міндеттерді шешуді талап етіп отыр. Мектепке дейінгі оқыту

мен тәрбиелеуде мүмкін болатын педагогикалық-психологиялық жағдайларды талдай алу, балаларды белсенді өзгеріп, жаңартылып отыратын жағдайда тәрбиелеудің жолдары мен құралдарын анықтай алу өнері қазіргі қоғам тәрбиешісінің ғылыми педагогикалық кәсібилігінің ажырамас бөлігіне айналды.

Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда когнитивтік дамуы ерекше орында, олар ғылыми ізденіс барысында қабылдау, есте сақтау, ұғымдарды қалыптастыру, қисынды ойлау үдерістерінің барлық түрлерін дамытуға жағдай жасалады. Қабылдау олардың сезім мүшелеріне тікелей әсер ету кезінде заттар мен құбылыстарды бейнелеу арқылы әлемнің субъективті бейнесін қалыптастыратын танымдық психикалық үдеріс жүреді.

Болашақ тәрбиешілердің когнитивтік дамуы бірқатар факторлармен анықталады, мысалы генетикалық және қоршаған орта факторлары т.б. осыған орай «Лидер» клубының ортасы әр студенттің жеке ерекшеліктерін есепке ала отырып дамуына әлеуметтік жағдай жасау арқылы әсер етеді. «Ғылыми таным» секциясында жүйелі ғылыми-зерттеу жұмыстарын ұйымдастырып отыру маңызды орында. Клуб белсенділері қатысушылардың ғылыми ізденістерін анықтау арқылы тақырып таңдалып, жоба, реферат, эссе, мақала т.б. жазуға жұмылдырылады. Студенттердің ғылым ізденістеріне кеңес беру жұмыстарына оқытушылар тағайындалады. Қазіргі уақытта болашақ мамандардың ғылыми шығармашылығы болашақ мамандарды дамытудың міндетті нормативтік құралы болып табылады. Сондықтан оқытушылар өздеріне келген (көп жағдайда кеңесші оқытушыны кафедра ұжымының арасынан студенттер өздері таңдайды) студенттердің ғылыми зерттеу жұмысына жетекшілікті жауапкершілікпен атқарып отырды.

СҒЗЖ міндеттері болашақ мамандардың іздену, ғылыми зерттеу іс-әрекетіне бейімділігін дамыту, қазіргі мектепке дейінгі оқу-тәрбиеге қатысты өзекті мәселелерді шығармашылықпен шешу әдістерін қолдану дағдылары мен біліктерін қалыптастыруда маңызды орынға ие. Осыған орай «*Ғылыми таным*» секциясында ұйымдастырылған жетекшілері мен ғалымдардың қатысуымен ғылыми жұмыстарды жазу туралы арнайы сабақтар өтті. Сабақтар барысында клуб студенттері зерттеу жұмысы бойынша кіріспе, өзектілік, негізгі бөлігі, қорытынды жазуды, библиография мен сілтемелерді ресімдеуді үйренді. Ұлттық және Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университетінің және басқа Алматы қаласында орналасқан кітапханаларында қажетті оқулықтар мен әдебиеттерді, ғылыми еңбектерді қалай іздеу керектігі туралы кездесулер өткізіліп, түсіндіру және тіркеу жұмыстары атқарылды. Ескере кететін оң әсерлі жағдай «*Ғылыми таным*» секциясының жұмыстарына қатысу барысында студенттердің ғылыми ізденіске қызығушылықтары артумен қатар сабақ үлгерімдері жақсарғаны туралы белгілі болды. Студенттердің жазған мақалалары мен жобалары кафедра, университет деңгейінде өтетін және республикалық, халықаралық ғылыми конференцияларына жарияланып отырды. Сонымен қатар студенттер басқа авторлардың жазған мақалаларын оқып, танысып аннотация жазуды үйренді. Сонымен «*Ғылыми таным*» секциясы жұмысының мақсаты болашақ тәрбиешілердің іс-әрекетінің үш

тәсілін қолдануға дайындық болып табылады, олар: ғылым-зерттеу міндеттерін анықтау және шешу үшін жүйелендірілген теориялық және практикалық білімді пайдалану, ғылыми зерттеудің негізгі әдістерін пайдалану, кәсіби әдістерді жинақтау. Қорыта айтқанда кәсіби лидерлік әлеуетті дамытудың когнитивтік әсерін қалай қамтамасыз етуге болады? Болашақ тәрбиешілерде шығармашылық зияткерлік мәдениеттің қалыптасуы кәсіби лидерліктің белгілі бір жиынтығын игерудің нәтижесі бола алмайды, «*Ғылыми таным*» секциясының мақсаты «энциклопедиялық» эрудиция, білімнің іргелі деңгейін дамыту. Осы себепті секция жұмыстарын ұйымдастырып, жүйелі өткізу, кері байланыс жасау арқылы болашақ тәрбиешілерде жинақталған «білім қоры» кәсіби лидерлік әлеуетті дамыту мәселелерін шешу үшін өте маңызды.

3) «*Тіл үйрену*» секциясы: Әр оқу жылында 22-қыркүйек Тілдер күні қарсаңында «Айналдым қасиетіңнен қазақ тілім!» атты апталық бағдарламасы жасалып, жарыстар, концерттік бағдарлама, кездесулер өткізіп отырдық. Бұндай іс-шаралар ұйымдастырып, өткізу болашақ тәрбиешілердің өз туған тіліне деген құрметін арттыруға, дұрыс сөйлеуге, қарым-қатынаста сленгсіз, кәсіби педагогикалық тілмен сөйлеуге үйренуге ықпал етті. Сонымен қатар басқа тіл үйренуге деген ынталарын аттырды. Тілді жүйелі үйрені үшін ағылшын тілінің тегін курстарын ұйымдастырдық. «Тіл үйрену» жобасы бойынша сабақты Г.Н. Сейсенбаеваның лингвистикалық орталығынан бастадық. Лингвистикалық орталық директоры және қызметкерлері мен оқытушылары бізді өте жылы қарсы алды. Орталықта ағылшын тілін үйренудің қазіргі кезде өзектілігімен, тиімді жолдарын түсіндірді. Орталықта жүргізген презентациялар қызықты және танымдылығымен студенттерге мотивациялық тұрғыдан ерекше әсері болды. Презентациялар қызықты және танымды болды. Кездесу барысында болашақ тәрбиешілер көптеген жаңалықтар және әдістемелік нұсқаулықтар алдық. Студенттер аптасына 1 рет 2 сағаттан (студенттердің сабақтан тыс келу мүмкіндіктерін есепке алып) кесте құрылды. Лингвистикалық орталық (@globaledu.kz) директоры Г.Н. Сейсенбаеваның тікелей басқаруымен студенттерге СӨЖ тапсырмаларын орындауға байланысты материалдар жіберіп тұрды. Келесі кезекте ағылшын тілін үйренуге арналған «Полиглот»; «EWA»; «English жеңіл» сияқты қарапайым және жылдам әдісін үйрететін тегін андроид қосымшалар жүктеуді ұйымдастырдық. Аталған қосымшаларды пайдалану күніне бірнеше минут ішінде ағылшын тілінде сөйлемдер құруды үйренуге мүмкіндік береді. Себебі ол жерде мобильді құрылғыларға арналған сабақтарды арнайы оңтайландырған. Ақпарат сұрыпталып, зерделенген түрде беріледі, содан кейін бірнеше рет қайталау әдісі арқылы есте сақтауға бейімделген. Аталған андроидтар болашақ тәрбиешілерге қысқа мерзімде ағылшын тілінде қарапайым сөйлемдерді қалай дұрыс құруды үйретіп, көптеген жаңа сөздерді жаттауға оң ықпал етті. Сонымен қатар «Егер сіз адаммен ол түсінетін тілде сөйлесетін болсаңыз, сіз оның санасына хабар бере аласыз, ал сол адамның тілінде сөйлесеңіз, онда оның жүрегіне ене аласыз» деген Н. Манделанның цитатасымен басталған А.Бессонов пен М.Рубанның тоғыз жарым айда сөйлесу деңгейін үйренуге

байланысты «Шет тілін қалай үйренуге болады» (А. Бессонов [310]) кітабын оқуға бердік. Кітаптың авторлары барлық белгілі әдістерді қолдану арқылы шет тілдерін үйренудің қарапайым жолдарын көрсетіп, өзбетінше дайындалуға үй тапсырмаларын берген. Аталған авторлардың әдістемесі бойынша тәжірибе нәтижесінде болашақ тәрбиешілердің арасында шет тілін меңгергендері және ары қарай үйренуге деген қызығушылықтары артқанын байқадық.

4) *Дебат секциясы*: «Мен лидермін!», «Қазақстанның болашағы», «Жастар Қазақстан болашағы», «Заманау мамандық иесі», «Зияткер тұлға» және т.б. өзекті тақырыптарда (Кейбір дебат тақырыптары болашақ тәрбиешілердің қызығушылықтары бойынша таңдалып отырды) диспуттық бағдарлама құрылып, дебат ұйымдастырылды. Дебат – студенттердің арасында тиімді білім беру технологиясы ретінде тиімді пайдаланылады, ол студенттердің оқу материалында үлкен қызығушылық танытуына ғана емес, сонымен қатар бірқатар арнайы дағдыларды қалыптастыруға көмектеседі (қисындылық, сыншылдық және ойлау икемділігі, ойды жедел ұйымдастыру, жағдаятта тез бағдарлай білу, ауызша сөйлеу және көпшілік алдында сөз сөйлеу дағдылары, жанжал жағдайында ұтымды жүріс-тұрыс тәжірибесі, өзіне сенімділік, өз пікірін қорғай білу және т.б.). Бұл дағдылар қазіргі қоғамда табысқа жетуді қалайтындарға қажет. Сондықтан «дебат» оқыту технологиясы ретінде білім беру құрылымында өз орнын табу керек. «Дебат» секциясының жұмыстарын жүргізудің нәтижесінде студенттер мүкіндігінше қысқа сөйлеуді үйренді, сонымен бірге шетел тілінде аз сөз пайдалануға тырысты. Мәнсіз және мағанасыз, ұзақ сөйлеуден және сөзді бірнеше рет қайталау дағдысынан арылды. Көбірек әдеби және кәсіби педагогикалық ұғымдарды пайдалана сөйлеуге тырысты. Бұл болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетінің дамуына оңтайлы ықпал етті.

5) *Спорт секциясы*: Студенттің лидерлік әлеуетін дамыту үшін салауатты өмір салты (СӨС) маңызды рөл атқарады, ол көп жағдайда университетте дене тәрбиесі жүйесінде қалыптасады. Дене тәрбиесі студенттерде дене және рухани күштерді дамытуға, шығармашылық белсенділікті арттыруға, төзімділікті және психологиялық тұрақтылықты нығайтуға бағытталған сабақтар мен іс-шаралар дене шынықтыру және спорт теориясы туралы білім алуға ықпал етеді. «Лидер» клубының «Спорт» секциясының қатысушы спорттық-бұқаралық іс-шаралардың белсенді қатысушысына айналады. Аталған секцияның мақсаты оқудан тыс кезде салауатты өмір салтын насихаттау, сол себепті клуб мүшелерінің арасында спорттық-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру іс-шараларын барынша көп өткізуге тырыстық. Осы орайда студенттер мен оқытушыларының арасында келесі жарыстар мен іс-шараларды өткіздік: студенттер мен профессор-оқытушылар құрамы арасындағы спартакиада, университет көлемінде өткен Отан қорғаушылар күніне, 9-мамыр Жеңіс күніне арналған шахмат және дойбы турнирлері, атақты батыр Б.Момышұлын еске алуға арналған қазақша, грек-рим күрестері бойынша жарыстар. Сондай-ақ, университеттің денешықтыру саласының профессор-оқытушы құрамынан келіп әртүрлі спорт түрлері бойынша «Педагогика және психология» институты

құрама командаларының үміткерлерімен тұрақты сабақтар өткізілді, оған 200-ден астам адам қатысады, солардың ішінде «Спорт» секциясының белсенді мүшелері- 25 студент қатысты. «Спорт» секциясында үстел теннисі, волейбол мен баскетболдан жаттығулар үнемі өткізілді және өзара жарыстар ұйымдастырылды. Осындай өткізілген іс-шаралар барысында біздің байқағанымыз белсенді студенттердің лидерлік әлеуеті анық көріне бастады, ал ұяң, салғырт жүретін, эксперимент барысында анықталған 8 студент қызығушылық танытып, белсенділіктері артты. ҚазҰПУ-да Халықаралық темекі шегуден бас тарту күніне орай «Темекіні таста!» атты акция ұйымдастырылды. «Өмір салты» студенттік волонтерлік ұйымының балалары «Өкпенді құртам десең – шылым шек!» үзіліс кезінде студенттерге темекі шегудің зияны туралы брошюралар таратылып, салауатты өмір салты тақырыбында сауалнама жүргізілді.

«Біз салауатты өмір салты үшін!» атты флешмоб ұйымдастырдық. Белсенділігімен, ұйымдастырушылық әлеуетімен және алдын-ала дайындалған сұрақтарға дұрыс жауап берген барлық студенттер жеміс және көкөніс салынған корзинаны сыйлыққа алды. Бұндай әрекет денсаулыққа пайдалы тағамдарға бейімдеу және мотивация беру. Клубтың спорт лидерлерінің республика, университет және институт деңгейдегі өтетін жарыстарға қатысуға қызығушылықтары жоғары болды. Соның бірі «Алматы марафоныны» қаламызда әр сәуір айында өтетін әлемдік деңгейді қамтитын қайырымдылық іс-шарасы. 2018-2019 оқу жылының қорытындысы бойынша «Педагогика және психология» институтының «Лидер» клубының спортшылары университетте өткен көктемгі жарыстан 2 орын алды. Қорыта айтар болсақ университет спартакиадаларына және басқа да спорттық шараларға белсенді қатысатын лидерлер қалыптасты, олар өздерін жеке үлгі ретінде танытып, спортпен айналысуға басқа клуб мүшелерін шақырып, тартып мотивация берді. Нәтижесінде спортқа қызығып, белсенділіктері артқан болашақ тәрбиешілердің қатары елеулі артты.

5) *Еріктілер (Volunteers) секциясы*: Әлемдегі үздік 10 лидерлер қатарына енген, ең табысты адам, «Standard Oil» ірі мұнай корпорациясын құрған Джон Рокфеллердің қайырымдылықсыз бизнесте мағынаны көрмегені туралы тарихи дерек бар. 1913 жылда құрылған Рокфеллер қоры шын мәнінде бүкіл әлемде адамдарға көмектесуге айқын миссиясы бар бірінші дүниежүзілік қор болды». Сонымен бірге әлемдік бизнес иелері қайырымдылық жұмыстарын жүргізудің лидер болудың бірден бір міндеті деп біледі. Сондықтан да біз осы ұстанымды басшылыққа алып, 2018 жылдың көктемінде клуб мүшелерінің қатысуымен «Балалар біздің болашақ атты қайырымдылық акциясын өткіздік. Онда студенттер балалар үйіне барып балалармен «Жыл мезгілдері», «Мамандықтар», «Қайсысы артық?» сияқты танымды-дамытушылық сабақтарын өткізді, «Басқару үйі», «Жасырғанды тап» сияқты жаттығулар жүргізді. Сонымен бірге «Құмырсқаның үйі», «Патшаның ақылы» атты ертегі терапиясын жүргізді. «Бауырсақ» ертегісін қуыршақтарды пайдалана отырып, қойылымдар қойды. Мнемотехника әдісін пайдалана отырып, балаларға өлең

тақпақтар жаттатқызды. Сонымен қатар «Қарияларым – қазынам!» атты тақырыппен қарттар үйіне барып, олармен танысып, арнайы концерттік кеш өткіздік. Ұлы жеңіс күніне арналған «Ұлы жеңіске мың алғыс!» акциясы ұйымдастырылды. Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетінің артуына Еріктілер секциясының ерекше рөлі болды, студенттер көптеген бірін-бірі толықтырып отыратын іс-шараларға қатысу барысында пайдалы ақпараттар алып, кісіби және рухани өсулері байқалды. Осындай оң нәтиженің тағы бір себебі әр секцияның мақсат, міндетін және атқаратын жұмыстарын айтып түсіндіру және қортындылау, марапаттау жұмыстарын жүйелі жүргізіп отырғанымыздан деп ойлаймыз. Уақыт өте клуб лидерлері қатары артып отырғаны елеулі байқалып, біздің зерттеу жұмысымыздың жемісі көрінді.

б) *Туризм секциясы:* Туристік бұл студенттік клубтың негізгі бағыттарының бірі, онда студенттердің бос уақытын ұйымдастырып, белсенді табиғи және атаулы нысандарына тарту жұмысын жүргіздік. Мәселен, қала күніне «Қаламызға қарайық!» атты арнайы суреттер сайысын ұйымдастырдық. Онда студенттер қаланың әртүрлі көрікті жерлерін фотоға түсіріп көпшіліктің назарына фотогалерея арқылы паш етті. Сонымен қатар қоршаған орта күніне қарсаңында университет алаңына ағаш отырғызу, сенбілік тазалық жұмыстары жүргізілді. Қатысушылар саны: 63 студентті құрады. Сонымен бірге, «Туризм» күніне орай қаладан тыс табиғат аясына серуендеу ұйымдастырдық. Серуендеуді тауларға, табиғатқа (Ақбұлақ, Шарын, Аюсай, Алтынемел ұлттық саябағы, Форель шарушылығы, Медеу, Шыңбұлақ т.б.) бару арқылы және команда құру мен коммуникабелділіктерін арттыру мақсатында тимбилдингтер жүйелі ұйымдастырылды. Соңғы жылары тимблидинг – команданы құруда және тиімділігін арттыру үшін жиі (әсіресе жеке меншік білім беру ұйымдарында және бизнес орталықтарында) қолданатын іс-шара. Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда команда құру және командалық жұмыс өз қызметінің нәтижелері үшін бірлесіп жауап беретін және командада жұмысты тең бөлу негізінде жүзеге асыратын тең құқылы адамдар тобын құруға бағытталған. Тимбилдингті арнайы білім бар тәжірибелі адам өткізген дұрыс. Сол себепті бізге Rivers Ltd, ивент-агентствосының инструкторының көмегінің пайдасы мол болды. Сонымен қатар командалық жұмыс дағдыларын дамытатын арнайы коучингтер және тренингтер жүйелі жүргізіліп отырды. Тренинг болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда жиі қолданған білім, дағды, әлеуметтік қызметтерді белсенді дамытуға бағытталған оқыту әдісі болып табылды. Тренингтер өте жиі қолданылды, себебі тренинг - әлеуметті және кәсіби қарым – қатынасты тиімді ұйымдастыруды қамтамасыз ететін, студенттердің білімі мен дағдыларын дамытуға бағытталған әлеуметтік – психологиялық оқытудың тиімді әдісі болып табылса, екіншіден егер ол тек жаңа білімдерді алу ғана емес, оларды практика барысында көрсетуді де қамтитын оқу сабағы болып табылады. Коучингтер, іскерлік ойындар т.б. арқылы болашақ тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту диссертация жұмысымыздың болашақ

тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың құрылымдық – мазмұндық моделіне арналған бөлімінде айтып өткенбіз.

8) *Кино және театр секциясы* болашақ тәрбиешілердің зияткерлік әлеуетін іске асыру мақсатында М.Әуезов атындағы қазақ драмалық театрына бардық. Театр сахнасында ерлікке толы ұлы өмірлер, патриоттық — отаншылдық сезімдер, жанқиярлық ерен еңбектер жан-жақты жырланатын қойылымдармен қатар, халқымыздың рухани асыл армандары мен мұң-мұқтаж, талап-тілегін бейнелейтін тарихи-эпостық тақырыптағы шығармаларға да көп ден қойылды. Атап айтқанда М. Жұмабаевтың «Шолпанның күнәсі», Р.Мұқанованың «Мәңгілік бала бейне», М. Байсеркеновтың «Абылай ханның ақырғы күндері» атты қойылымдары болашақ тәрбиешілердің құндылықтары жүйесінің қалыптасуына көптеген факторлар әсер етеді. Осындай факторлардың бірі кинематограф болып табылады. Кинематограф - бұл күн сайын сенімді дамып, адамзат тарихында көптеген кинопрокат жауһарларына ие болған өнер түрлерінің бірі. Әсіресе, киноның адамға әсер ететіні бұл даусыз. Біз кино көру арқылы автор ойлап тапқан «киноәлеміне» енеміз және өзімізді экранның сол жағында тұрған кейіпкерлерге ұқсас сезінеміз. Адам ақпараттың көп бөлігін көру арқылы қабылдайтыны жақсы белгілі. Сондықтан кино білім беруді дамытуға ықпал ететінін сеніммен айтуға болады. Оның үстіне, қазіргі уақытта біздің көпшілігіміз қандай да бір интернет-порталға кіріп, кинотеатрларда емес, қажетті фильмді онлайн көру қиынға соқпайды. Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту мақсатында клуб командасымен бірге біршама мотивациялық театрландырылған көріністер мен фильмдерді көру ұйымдастырылды. Кино және театрға серуеннен соң кездесу ұйымдастырылып, көрініс талданып, пікір алмасу жұмыстары жүйелі жүргізіліп отырды. Эссе жазу арқылы олар өздерінің алған әсерін айтып, салыстыру, ойқорытулары бойынша қаншалықты өзгергісі келетінін немесе үлгі ретінде және кері әсермен танылған кейіпкерлердің образдарын суреттеу әдетке айналған үдеріс ретінде қалыптасты. Қорыта айтқанда, кино және театр секциясының жұмысы жүйелі жүргізілген сайын болашақ тәрбиешілердің мінездерінде, іс-әрекеттерінде, бір – бірімен қарым – қатынастырында елеулі оң нәтижелер байқалып отырды (47-кесте).

Кесте 49 - Кино және театр секциясы бойынша болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға арналған мотивациялық фильмдердің идеясы

№	Фильмнің атауы	Мотивациялық идеясы
1	2	3
1	«Джой», Режиссер – Дэвид О. Расселл, 2015ж.	Сценарийдің негізінде Лонг — Айлендтегі жалғыз басты ана Джой Манганоның оқиғасы жатыр, ол әдеттегіден басқаша керемет швабра (Miracle Mop) ойлап тапты. Өмірде өз орнын табу үшін Джой көп нәрсені құрбан етуге дайын болады, бірақ сәттілік жолында оны көптеген шығындар мен көңілсіздіктер күтеді.

49 кестенің жалғасы

1	2	3
2	«Форест Гамп», Режиссер – Роберт Земекис, 1994ж.	Фильм-Форрест Гамп есімді адамның өсуі мен өмірінің тарихы жайында. Ол Алабамадағы Гринбоу қаласында жалғыз басты ананың (Салли Филд) отбасында дүниеге келді. Анасы күн көруі үшін үйінің бөлмелерін қонақтарға жалға берді. Кішкентай Форрест омыртқаның ауыр проблемаларынан зардап шекті, нәтижесінде аяқтарына арнайы қапсырмалар киюге мәжбүр болды.. Бірақ, Форрест өзінің бойында таңғажайып жүгіру қабілеттерін ашты. Соның арқасында ол университеттің футбол командасына түсіп, сәл кейінірек АҚШ-тан бірнеше рет өтіп, марафон өткізеді.
3	«В погоне за счастьем», Режиссері – Габриэле Муччино, 2006ж.	Кедей саудагерден сәтті брокерге дейінгі жол өткен адам туралы баяндайды. Нәтижесінде Крис жұмысқа орналасады, кейінірек 1987 жылы өзінің брокерлік фирмасын құрады. 2006 жылы өзінің акцияларын сатқаннан кейін ол миллиондаған доллар тапқан.
4	«Али», Режиссері – Майкл Манн, 2001ж.	Спортта үлкен жетістіктерге жеткен боксшы Мұхаммед Алидің өмірі жайында түсірілген фильм. Фильм барысында кейіпкер әртүрлі қоғамдық теңсіздіктер мен қиындықтарға кездесіп, оны жеңгенін көрсетеді.
5	«Человек, который изменил все», Режиссері – Беннетт Миллер, 2011ж.	Биографиялық спорттық драма. Фильм Майкл М. Льюистің «MoneyBall» кітабының желісі бойынша жазылған. Онда математика әлемдегі ең танымал спорт лигасын қалай өзгерткені туралы айтылады. Фильм кейіпкері «Мен ұтылғанды жек көремін! Мен жеңгім келгеннен гөрі жеңілгенді жек көремін! Бұл айырмашылық» деген негізгі ұстанымды басшылыққа алған.
6	«Триумф», Режиссері – Билл Пэкстон, 2005ж.	Американдық гольф чемпионы Фрэнсис Уиметтің жастық шағындағы нақты оқиғаларға негізделген. Фильмнің басты кейіпкері, жас Фрэнсис Уимет, жұмысшы табына жататын иммигранттар отбасынан шыққан. Бұл дәуірде спорт тек байлар үшін қол жетімді болды, бірақ Уимет гольф ойнауға қызығады. Ол үнемі жаттығады, тіпті түнде өз бөлмесінде жаттығуды жалғастырады. Фрэнсис өзінің отбасына гольф ойнауға деген ықыласы туралы айтқан кезде, әкесінің қолдамайтынын біледі, ол өздерін, төменгі дәрежедегі адамдар гольф сияқты спорт түріне кіре алмайды деп санайды.
7	«Билли Эллиот», Режиссері – Стивен Долдри, 2000ж.	Фильмнің ұраны: «Біздің әрқайсымыздың сыртқа шығуды күтетін ерекше талантымыз бар. Қулық– бұл шығу жолын табу».
8	«8 миля», Режиссері – Кёртис Хэнсон, 2002ж.	Фильмде 1995 жылы Детройттың ішкі бөлігінде тұратын «Джимми-қоян» Смит кіші атты жас ақ рэпердің өмірі және оның негізінен африкалық американдықтар басқаратын рэпер мансабын бастау әрекеттері суреттелген.

49 кестенің жалғасы

1	2	3
9	«Король говорит!», Режиссері – Том Хупер, 2010ж.	Ұлыбритания королі VI Джорджды логопед Лионель Логтың көмегімен тұтығудан құтқару туралы тарихи драма.
10	«Көшпенділер», Режиссері - С. Бодров, Т. Теменов, И. Пассер.– 2005ж.	Әбілмансұр жас жігітке ұлы жауынгер болу, бытыраңқы қазақ тайпаларын біріктіру және қазақ даласынан Жоңғар ордасын біржола ығыстыру тағдыры бұйырған. Бұл лиризмге толы шынайы махаббат, жанқиярлық Достық, парызға адалдық туралы астарлы әңгіме XVIII ғасырда болған нақты тарихи оқиғаларға негізделген. Фильмнің тарихи негізі – Абылай ханның өмірбаяны[3].
11	«Мұстафа Шоқай», Режиссері - С. Нарымбетов, 2008ж.	Түркі халықтарының біртұтас мемлекетін құру үшін күрескен XX ғасырдың көрнекті саяси қайраткері Мұстафа Шоқайдың оқиғасын баяндайды. Алайда, бұл идеалистік арманы жүзеге асыру оңай болған жоқ, өйткені М. Шоқай мен оның аскетистерінің идеяларына кең аймақта өз ықпалын жоғалтқысы келмейтін тоталитарлық билік қарсы болды. Шиеленіскен саяси жағдай Мұстафа Шоқайды туған өлкесінен кетуге мәжбүр етеді, бірақ шетелде болса да, ол Түркістанның тәуелсіздігі туралы идеалистік арманына сенуді жалғастырды және оны жүзеге асыру әрекетін қалдырмады.

9) *АРТ секциясы:* Қазақстанда білім беруде өнер әлеуетін пайдалану туралы практикалық материал жинақталғанына қарамастан, артпедагогиканың ғылыми негізделген әдісі ретінде тек қазір қалыптаса бастады. Біздің зерттеу жұмысымыздың барысында осы перспективалық бағыт туралы соңғы уақытқа дейін, субъектінің көркемдік белсенділігінің барлық формаларының педагогикалық мүмкіндіктерін жеткіліксіз біріктіретіндігі белгілі болды, бұл оның бытыраңқы түсіндірмелерінің себебінен деп ойлаймыз. Артпедагогика және ғылыми-әдістемелік басылымдар бойынша зерттеулер өте аз, бұл «артпедагогика» терминінің мазмұнды ашылуына аса қажеттілік туғызады. Педагогикалық қызметтің бір түрі ретінде артпедагогика туралы бұл термин алғаш рет 1997 жылы отандық ғылымға енгізілді. Осылайша, ғылыми әдебиеттегі арт-педагогика термині негізінен педагогикалық теория мен практиканың бағыты ретінде анықталады (педагогикалық технология), өнер құралдарын оқушы тұлғасын оқыту, тәрбиелеу және дамыту үшін қолданады. Арт-педагогика категориясының талдауында оның білім беру тәжірибесінде қолдану және зерттеу тарихын түсіну маңызды болып табылады. Қазіргі заманғы «артпедагогика» термині екі элементті болып табылады, синтетикалық білім беру тәсілімен құрылған. Мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуда артпедагогикасын негізге алуымыздың негізделген себебі бар. Артпедагогика білім беру аясында тек көркем тәрбиені ғана емес, сонымен қатар өнер құралдарымен дамыту үдерісінің барлық компоненттерін қарастыруға мүмкіндік береді. Демек болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік

әлеуетін артпедагогика арқылы дамыту олардың болашақ кәсіби қызметінде өнерді тәрбие құралы ретінде пайланып, баланы дамытуда жоғары нәтижелерге жететініне сенеміз. «Education through Art» (Herbert Read [324]) атты танымал еңбек авторы өнер арқылы тәрбие берудің негізін қалаушылардың бірі Г. Рид. Ол «артпедагогика» терминіне ерекше мән берді, оның тұжырымдамасына сәйкес, «арт» және «педагогика» ұғымдарын біріктіруде «тәрбие үрдістеріне» саналы түрде бала мен ересектердің өнер кеңістігіндегі тірі конструктивтік одаққа деген түсіністікпен ауысуы байқалады. Бұл анықтама «тәрбиелеуді түсінудегі кез келген авторитаризмді болдырмауға мүмкіндік береді. Г. Рид өнердегі тәрбие емес, тәрбиелеудегі өнер орны емес, өнер арқылы тәрбиенің гуманистік жолы деген идеяны алға тартып, өнерді тәрбиелеудің жалғыз тиімді жолы ретінде көрсетті. Біздің зерттеу жұмысымызға байланысты «Артпедагогика» бағытын басшылыққа ала жұмыс жасау болашақ тәрбиешілерге ойды сауатты және анық тұжырымдау, қисынды және байланыстыра сөйлеу, көпшілік алдында сөйлеу, кері байланыс құру, жасалған затқа баға беру, экспромтқа дайын және қарым-қатынасты құру, шеберлік өнерін таныту, сабырлық, ұстамдылық, эмоция және эстетикалық мәдениет әлеуеттерін дамытуға ықпал етті.

Мысалы, студенттерге арттерапия әдісі өте ұнайды, олар студенттердің сезімдерін, эмоцияларын білдіретін шығармашылық өнімдерін ұжыммен жасайды. Сабақта студенттер шығармашылық қиялын дамытады және жалпы суреттер салады, аппликациялар желімдейді, саз бен пластилиннен мүсіндер жасайды.

10) *Оқырмандар секциясы:* «Лидер» клубы университетіміздің және Алматы қаласында орналасқан кітапханалардың ресурстарын белсенді пайдалану арқылы студенттер арасында кітап оқуды насихаттау, оқуға деген қызығушылығын арттыру, рухани мәдениетін көтеру мақсатында «*Оқы және өзгеге ұсын!*» атты буккроссинг жобасы ұйымдастырылды. Жобаның негізгі идеясы – өзара кітаптармен мен оқыған идеяларымен алмасу. Жобаның ең басты ережесі: кітап алмасу тегін, «күпия сауда» принципі бойынша жүргізілді. «Буккроссинг» жобасының тағы бір ерекше пайдасы кітап пен оқырман арасын жақындатудың тиімді жолы ретінде іс-тәжірибеге енгізілуі. Себебі қазіргі кезде студенттердің, жалпы көптеген адамдардың кітап оқуға деген қызығушылығы төмендеп кеткен жайы бар.

Біздің жобамыздың шарты әрбір студент оқыған қызықты кітаптарын буккроссинг сөрелеріне қойып, орнына сол сөреден өзі оқымаған кітапты алып кетуі арқылы достарымен бөліседі. Мысалы болашақ тәрбиешілердің қызығып оқыған кітаптар қатарында Ш. Қуаныштың «Екінші болма», «Бизнес Симфония», Дейл Карнегидің «Қалай тиімді лидер болуға болады», Робин Шарманың «1001 + 1 сіздің әлеуетіңізді ашу идеясы», «Табыс кітабы», «Табысқа жету үшін 101 кеңес ха», «Титулсыз лидер» т.б. Бұл жоба университетіміздің кітапхана орталығында бастау алды. Кітапхана қызметкерлері студенттер мен келушілерге арнап 50-ден аса түрлі жанрдағы көркем шығармалар ұсынды. Сонымен бірге клуб белсенділерімен оқырмандар

бағыты аясында Қазақстан Республикасының Ұлттық кітапханасының кітап қорларымен және қызметтермен танысу мақсатында шолу экскурсияларына барды. Экскурсияда студенттер кітапхана тарихын, қор құрамы, дәстүрлі және электронды каталогтар, оқу залдарының орналасуы, кітапхана оқырмандарына ұсынылатын қызметтер туралы ақпаратты білді. Кейін «Кел, кітап оқиық!» атты акция жылына екі рет жүргізілді (48-кесте).

Кесте 50 - «Оқырмандар» секциясы бойынша болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуеттерін дамытуға пайдалған әдебиеттердің қысқаша тізімі мен сипаттамасы

Кітап авторы, кітаптың аты, қысқаша мазмұны
<p>1. I. Есенберлин «Көшпенділер» трилогиясы</p> <p>«Көшпенділер» трилогиясында бес ғасырлық оқиға, яғни, XV-XIX ғасыр аралығындағы Қазақ хандығы өмір сүрген кезең суреттеледі. Шығарма кейіпкерлері – тарихи тұлғалар, Шыңғысхан дәуірінен басталып Кенесарымен аяқталатын қазақ мемлекетінің бастау көзі мен қиын-қыстаулы тағдыр-талайының басында тұрған хандар тізбегі, ел мұңы мен арман-тілегінің хабаршысы – ақын-жыраулар, ел мен жер үшін, ұрпақ болашағы үшін жан аямай шайқасып, Отанын қорғай білген арыстан жүрек, атан жілік батырлар. Бұлар – ел есінде аттары жатталып, тарихта қалған, өмірде болған тұлғалардың қасиеттері сипатталып, қазақ тарихының жанды әрі қайталанбас тұлғаларының бейнесі мен лидерлік қасиеті дәріптелген.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Алмас қылыш романында: Әбілқайыр хан, Жәнібек хан, Керей хан; 2. Жанталас романында: Қасым хан, Хақназар хан, Абылай хан, Бұқар жырау; 3. Қаһар романында: Асан қайғы, Қазтуған, Кенесары хан, Ағыбай батыр сияқты тарихи аты аңызға айналған тұлғалар басты кейіпкерлер болып табылады. <p>Лидерлік әлеуетті дамытудағы негізгі идеясы: белгілі тұлғалардың бойындағы қайсарлық, батылдық, тез шешім қабылдау, тәуекелділік жасау дағдылары сияқты лидерлік сапалармен таныстырады. Лидер болуға баулиды.</p>
<p>2. Ж. Аймауытов «Ақбілек» романы</p> <p>Ақбілек романындағы оқиғалар шынайы өмірден алынған. Ол - қазақ ауылындағы дүрбелең жылдар шындығын, олардың дәстүрі мен тұрмысын, жекелеген адамдардың іс-әрекеттері мен қарым-қатынастарын, әсіресе, негізгі тұлға – Ақбілектің қиындығы көп өмір жолы жайында мұң мен шер де, сыр да толғайды. Бұл қазақ ауылының өзгеру кезін суреттеген алғашқы қазақ романы. Романда бір ғана қазақ қызының күрделі тағдыры негізінде әлеуметтік төңкерістерді сипаттаған. Сонымен бірге халқымыздың өткен өмір көріністерін, адамдар арасындағы көзқарастар қақтығысын, ел мен жер, келешек күндерге деген наным, сенімдері серпінді, шабытты, көркем кестеленеді. Кейіпкерлер келбеті, іс-қимылдары да нанымды жеткізіледі. Қазақ төңкерісінен кейінгі қазақ ауылының өмір-тірліктері, ақ гвардияшылар әрекеті кеңінен көрініс береді. Романда көтерілген басты мәселе - қазақ қызының тағдыры, әйел теңсіздігі. «Ақбілек» романы - адамдардың түрлі тағдырын кеңінен бейнелейді. Ақбілек ақылды, сезімтал қыз бейнесінде көрінеді. Оны көп қиындықтан құтқарған да осы сезімталдық. Ол ең алдымен, Қарамұрт офицермен қарым-қатынасы кезінде анық сезіледі. Екіншіден, Ақбілек батыл да шешімшіл қыз. Оны атып кетуге бекінген Қарамұрттың оғынан құтқарған да осы батылдық. Қабағы қату орыс офицері қыз жанарынан осыны ұқты, ұқты да өлімге қимады, ата алмады. Ақбілектің бұл қасиетін жазушы оның қараңғы түнде қасқырмен қамалған кездегі арпалысынан да аңғартады. Кейіпкердің қорқынышын ақылға жеңдірген де осы батылдық болатын. Ақбілек бойындағы үшінші қасиет — төзімділік. Жаны нәзік қыз болғанымен, Ақбілек керемет қайсар. Ал жоғарыда аталған қасиеттердің бәрі де азаттық аңсаған ару үшін аса</p>

50 кестенің жалғасы

1. Ж. Аймауытов «Ақбілек» романы
қажет-ақ. Осы қасиеттер арқылы Ақбілек — өз тағдыры үшін күресе алатын күрескер қыз деңгейіне көтеріледі. Ол батыл шешім жасайды. Қалаға оқуға аттанады. Қалада оқып, білім алып, сүйгеніне қосылады. Роман Ақбілектің бақытты күйін суреттеумен аяқталдады. Лидерлік әлеуетті дамытудағы негізгі идеясы: кейіпкердің бойындағы шыдамдылық, төзімділік, қиындыққа қарсы тұру, өз көзқарасын ұстана білу дағдылары сияқты лидерлік сапалармен таныстырады. Лидер тұлғасына қызығушылық оятады.
Ж. Аймауытов «Күнекейдің жазығы»
Романның негізгі идеясы азаттық, сол жылдардағы әлеуметтік теңсіздік жағдайында Күнекей қыздың қайғылы өмірі суреттеледі. Олардағы оқиға өрбуінің тынысы адам бостандығының болмысымен тығыз байланысты. Жазушы өз кейіпкері – қазақтың кедей отбасындағы қыз және анасы Шекердің қызына деген қамқорлығы, қызының болашақ өмірін болжау арқылы, тиімді шешім қабылдауы. Күнекейді байдың қыздарынан кем қылмай өсіруге барлық күш-жігерін салып, байдың үйінде жалданып тапқан дүниесін қызына арнаған бойына бірнеше қасиеттерді жинаған қазақ намысты әйелінің бейнесін көреміз. Күнекейдің ерекше қасиеті — сұлу, ат құлағында ойнайды, алғыр, құрбыларына қалаулы. Қызының жетістігіне құанған ананың, жоқтыққа өкінгенін қатар салыстырмалы түрде суреттеледі. Күнекей анасының етіксіз, жалаңаяқ қалмайсың деп, айттырған етікшіге тұрмысқа шығудан қашып, сүйген жігітіне қосыламын деген арманы қайғымен аяқталған қызды алдаған, сертінде тұрмаған Байманның теріс іс-әрекеті оқыған әр адамға жиркенішті сезім оятады. Лидерлік әлеуетті дамытудағы негізгі идеясы: әйел бойындағы қайсарлық, батылдық, өз өмірлік ұстанымы үшін күресе білу дағдылары сияқты лидерлік сапалармен таныстырады. Байман сертті бұзу, сөзінде тұрмау, жауапкершіліктің болмауы арқылы берілген образы лидерге жат, теріс мінезді көрсетеді
Ж. Аймауытов «Қарт қожа» повесі
XIX ғасырдың соңында дүние келіп, XX ғара ғасыр басында еңбекке араласып, кеңестік дәуірдің алғашқы кезеңіндегі жаңа құрылысқа белсене атсалысқан қарапайым адамның бейнесін сомдайды. Мұндағы мақсат — қоғамдағы өзгерістерді қатардағы адамның көзқарасы, қабылдауы арқылы көрсету. Сол арқылы оның еркін қоғам құруға деген ұмтылысының сырын ашу. «Қартқожа» — реалистік шығарма. Біз бұдан әділдік жолындағы күреске дайын азаматты көреміз. Оқу оқып, білім алған Қартқожа күрес жолына шығады, әлді мен әлсіздің, бай мен кедей күресінің тұсында екінші жақтың жақтасына айналады. Бір кездегі момын Қартқожаны таптық күреске араластырған өмір тәжірибесі суреттелген. Автордың өз кейіпкерін осынау жолға ұзақ дайындықпен әкелу нанымды да дәлелді шыққан. Лидерлік әлеуетті дамытудағы негізгі идеясы: кейіпкердің бойындағы күрескер, батырлық, ізденімпаздық дағдылары сияқты лидерлік сапалармен таныстырады. Лидер болуға баулиды.
2. С.Мұратбеков «Жабайы алма» повесі
Повесть – соғыс жылдарындағы ауыл өмірі, ауыр тұрмыс, қажырлы еңбек, адалдық пен адамгершілікті сөз ететін шығарма. Сұрапыл соғыс жылдарындағы қабырғасы қайысқан балалық шақтың ауыр тіршілігі қаз қалпында суреттеледі. Повестің түйіні жаманнан жиренуге, жақсыны үйренуге үндейді. Кейіпкерлер қандай қиыншылықтарға, тағдырдың талқысына түссе де, адамдық бейнені, адамгершілік қасиетті жоғалтпауға, өмірге деген үміттен түңілмеуге, тағдыр тауқыметіне мойымауға, адалдық пен әділдікті баян етіп, адалдығын, таза ниетін бойында сақтап қалуға тырысады. Лидерлік әлеуетті дамытудағы негізгі идеясы: кейіпкердің бойындағы адамгершілік, адалдық, еңбекқорлық, шыдамдылық, сияқты лидерге қажетті сапалармен таныстырады. Лидер болуға баулиды.

1. Ғ.Мүсірепов «Ұлпан» повесі
<p>Бұл тарихи ел шежіресінің мазмұны негізінде жазған романдарының бірі. Бұл роман үш бөлімнен және жиырма төрт тараудан тұрады. Ұлпан романын да тоқсанға жуық образдар бар. Шығарманың оқиғасы – XIX ғасырда қазақ даласында болған тарихи шындықтарға негізделген. Романдағы бас кейіпкер Есеней – қалың Керей-Уақтың билігін қолына мықтап ұстаған аузы дуалы биі, атақты байы. Ол Шыңғыс пен партиялық сайлауда таласса, тең түсетін өткір сөзді, алып денелі, қаранар іспеттес қайраткер. Жасында жауынгер, найзагер батыр да болған. Кенесарының қалың қолымен кескілескен ұрыста ерлік көрсеткен, екі жүз сарбазын тұтқындаған, кейін жараланып, орыс-казактары дәрігерлерінің көмегімен ажалдан аман қалған. Есеней бір балаға зар болып жүріп, өзінен қырық жас кіші қараторы өткір қыз Ұлпанға ғашық болады, Ұлпанды екінші әйелдікке алады. Айналасы он-он бес жылда Ұлпан дүйім елді билейтін ақылды ана болады. Романның ерекшеліктерінің бірі – қазақ ауылының жүз жылдық тұрмысы, әдет-ғұрпы, барымта, қалыңмал беріп, қыз айттыру, бай мен кедей арасындағы, ел арасындағы жер дауы, жесір дауы кең көлемде сөз болуы. Лидерлік әлеуетті дамытудағы негізгі идеясы: кітаптағы әртүрлі кейіпкерлердің бейнесі арқылы адам бойында болатын әртүрлі мінез-құлық сапаларымен таныстырады. Ол білім алушының кейіпкерлер арқылы адамдардағы жүріс-тұрыс дағдыларын жақынырақ танып, олармен өзара әрекеттесу жолдарын үйренуге мүмкіндік береді.</p>
2. Б.Бұқарбай «Күміс кітап»
<p>Қазіргі таңда әлеуметтік желі техника дамыған заманда кітап оқуға кеңес беретін мотивациялық кітап. Себебі, оны оқыған адамның кітапқа деген махаббаты оянады. Мысалы: халық медицинасында күміс тазартатын қасиетке ие металл ретінде қолданылады. «Күміс кітапта» сол секілді халықты ғаламтордан құтқарады. Бұл кітапта жастардың 80%-ы кітап оқымайды деген дерекпен танысуға болады. Кітап оқу мәдениетін қалыптастыруға арналған бірден бір кітап деп осы «Күміс кітапты» айтуға болады. Лидерлік әлеуетті дамытудағы негізгі идеясы: мамандығына пәрпенді қызығушылық, сезімталдық, шыдамдылық, жауапкершілік, байсалды бағалау т.б.</p>
3. Ә.Нұршайықов «Ақиқат пен аңыз» роман-диалогі
<p>Бұл шығармада Ұлы Отан соғысының даңқты қаһарманы, гвардия полковнигі Бауыржан Момышұлының азаматтық, ерлік тұлғасы мүсінделеді. Баукеңнің сонау балауса жастық шағынан бері, Кеңес армиясының үздік мектебінде шыңдалу кезіңіне, Ұлы Отан соғысының отты жылдарынан бастап күні бүгінге дейінгі ұлағатты өмір жолын шынайы фактілер аясында қызғылықты баяндайды. Романның жазылу формасы да ерекше: бүкіл оқиға автор мен кейіпкердің диалогі арқылы өтеді. Лидерлік әлеуетті дамытудағы негізгі идеясы: патриоттық сезім, қырағылық, болжамдық, фрустрацияға қарсы тұру, өзгерістерге сезімталдық стратегиялық мақсат қою, уақытты ұтымды пайдалану т.б.</p>
Ә. Нұршайықов. «Махаббат қызық мол жылдар» романы
<p>Роман Ерболдың өмірі, оның соғыстан келіп студенттер қатарына қосылуы туралы. Ербол мен Меңтайдың махаббаты отбасылық өмірі, Меңтайдың күтпеген жерден өмірден озуы баяндалады. Лидерлік әлеуетті дамытудағы негізгі идеясы: ой-өрісін дамыту, іздену, мәдениеттілікке тәрбиелеу, болашақ маман иелерінің сөйлеу мәдениетін қалыптастыру, ғашықтық сезім туралы ойларын білу. Адам атаулының туған жерге, ата-анаға, досқа, мектеп, ұстазға ғашық жандардың таза, мөлдір, мәңгілік махаббатына баулу.</p>
4. В.А.Сухомлинский «Мектептің жас директорымен сырласу»
<p>Ғалым-педагог өз еңбегінде жас мамандарға педагогикалық мәдениет туралы ой қозғайды. Ол педагогтерді үнемі ізденіс пен оқуға шақырады. Оның пікірінше, оқу – бұл мұғалімнің педагогикалық мәдениетінің ерекшелігі. Оқу ұстаз үшін бірінші рухани қажеттілік, оның</p>

50 кестенің жалғасы

<p>1. В.А.Сухомлинский «Мектептің жас директорымен сырласу»</p> <p>азығы деп санайды. Оқуға деген талғам, кітап оқуға деген құштарлық, кітап үстінде отыра білу, ойлану өте маңызды сапалар деп айтқан.</p> <p>Лидерлік әлеуетті дамытудағы негізгі идеясы: уақытты ұтымды пайдалану, стратегиялық жоспарлау, байсалды бағалау, жүйелі басқару, болашақ тәрбиешілердің бойына қажетті жетекші әлеует түрлерімен таныстырады, өзін-өзі дамытуына ықпал етеді.</p>
<p>В.А.Сухомлинский «Коллективтің құдіретті күші»</p> <p>Еңбекте балалар идеялық, зияткерлік, эмоциялық, ұйымдастырушылық ортақтығы бар қоғамдастығы туралы әңгімелеген. Ұстаз ұжым – балаларды мықты тәрбиелеуші құрал деп есептейді. Автордың ойынша, ұжым бала үшін беделді болуы тиіс деп санайды.</p> <p>Лидерлік әлеуетті дамытудағы негізгі идеясы: болашақ тәрбиешілерді ұжыммен жұмыс жасау жолдарын үйретеді, команда құру, ынтымақтастық, коммуникабельділік, ыдырауға қарсы тұру, балалар мен ата-аналармен жұмыс жасауда коммуникативтілік дағдыларын дамытудағы жетекші оқулық.</p>
<p>2. А.С.Макаренко «Ұстаздық дастан» кітабы</p> <p>Кәмелетке толмаған жас өспірімдерді қайта тәрбиелеу жөніндегі кітап. Оның негізгі идеясы баланы ұжымда және ұжым арқылы тәрбиелеу. Оқиға желісі шынайы өмірден алынғандықтан, білім алушыларға берер әсері мол әрі өте қызықты жазылған. Автордың пікірінше, егер ұжым алдына қойған мақсатты орындап, бірақ ол болашаққа жаңа мақсаттар қоймайтын болса, онда ұжым мүшелерін жігерлендіретін ұмтылыс болмайды, қол жеткен табыстарға тоқмейілу басталады, ондай ұжымның болашағы болмайды. Ондай жағдайда ұжымның дамуы тоқталады. Ұжым әруақытта да қызу өмір сүруі, белгілі мақсатқа ұмтылып отыруы қажет.</p> <p>Лидерлік әлеуетті дамытудағы негізгі идеясы: болашақ тәрбиешілерді ұжымның қалыптасу кезеңдерімен таныстырады, өзгерістерге сезімталдығы, өкілеттілік беру, мамандығына пәрменді қызығушылық, байсалды бағалау, балалар мен ата-аналармен кәсіби қарым-қатынас жасау т.б.</p>
<p>3. М.Монтессори «Дети другие»</p> <p>Балалар психологиясы, баланың жеке басын құрметтеу, оның ерекше әлеміне деген қызығушылықтың ерекше күйлері жайында жазылған. Сонымен бірге оқырман Монтессори әдісінің түрлерімен таныса алады.</p> <p>Лидерлік әлеуетті дамытудағы негізгі идеясы: болашақ тәрбиешілерді педагогикалық әдіс түрлерімен таныстырады, уақытты ұтымды пайдалану, балалар мен өзара кәсіби қарым-қатынас жасаудың жолдарын көрсетеді.</p>

11) *Музыка секциясы:* Қазіргі уақытта заманауи қоғам баланы дамытуға бағытталған педагогикалық көмектің жаңа дәстүрлі емес әдістерін іздейді. Осындай әдістердің бірі-музыкотерапия. Музыка терапия - музыканы эмоционалдық ауытқуларды, қорқыныштарды, қимыл-қозғалыс және сөйлеу бұзылыстарын, мінез-құлқындағы ауытқуларды, коммуникативтілік қиындықтарды түзету құралы үшін қолданатын әдіс. Осы тұрғыда біз болашақ тәрбиешілер музыка арқылы тәрбиелеудің қыр-сырын міндетті түрде білуі тиіс деп есептейміз. Мектепке дейінгі ұйымда балалардың эмоциясын арттыру, жағымды әсер беру, қандай да бір дамытушылық іс-әрекеттерде музыкатерапия әдістерін пайдаланар алдында оны тәрбиешінің өзі жақсы білуі керек деп санаймыз. Сонымен қатар музыканың ерекшеліктеріне байланысты әсер ету арқылы сезіну, сабырға келу, ойлану, ойқорыту, жағымды күйге түсу, өткенді

ойлау, есеп беру т.с.с көңіл-күйлерін жақсарту арқылы кәсіби лидерлік әлеуетінің дамуына оңтайлы ықпал етуге болады. Сондықтан біз клубымызда студенттерге музыка терапиямен айналысуға қолайлы жағдай жасап, арнайы музыкалық шығармаларды іріктеп, арнайы музыкалық жаттығулар жасадық. Соның нәтижесінде біздің таңдаған музыкалар болашақ тәрбиешілердің жалпы эмоционалдық жағдайына жағымды әсер ететінін байқадық. Осы тұрғыда болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту мақсатында музыкалық шығармаларды іріктеп алдық (49-кесте).

Кесте 51 - Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту мақсатында іріктеліп алынған музыкалық шығармалар

Әсер ету тәсілі	Шығарманың аты	Авторы	Уақыты
1	2	3	4
Көңіл-күйді модельдеу, (жүйке шаршаған кезде)	1.Таң	1.Э. Григ	2-3 мин.
Рухты оятатын нағыз патриоттық ән лидерлік әлеуетті дамытуға әсерлі ықпал етеді.	1. Мен қазақпын 2. Көк тудың желбірегені 3.Атамекен»	1.Р.Қуандық 2. А. Ахметбекұлы (сөзі) және Е. Зейіпхан (музыкасы) 3.Е. Хасанғалиев	2-3 мин. 3 мин. 2-3 мин
Жабырқау кезінде, меланхолиялық көңіл-күйден шығу, демалу, рахаттану	1.Жаңбыр мелодиясы 2.Кешкі серенада 3.Сыған серенадасы	1. Бетховен 2.Ф. Шуберт 3.Ш.Қалдаяқов	4 мин. 4-5 мин.
Құрмет, сағыныш, махаббат, сүйіспеншілік, ризашылық, жылулық, құндылық	1.Ана туралы жыр 2.Анажаным 3. Әже туралы жыр 4. Аяулы анам 5.Әке 6. Әкешім-анашым	1. Ш.Қалдаяқов 2.Б.Бейсенова 3.Ә.Жаниязов 4.Әні: Б. Өскенбеков Сөзі: А.Тұрсынбекова 5.Ф.Онғарсынова 6.Сөзі: Нариман Даулетовтікі Әні: Арман Бексұлтандікі	4 мин 4мин 4мин 4 мин 3.53 мин
Тітіркендіргіш кезінде, ашушаңдық	1.Пилигрим хоры» 2.Сентиментальді вальс	1.Р. Вагнер, 2.П. Чайковский	2-4 мин. 3-4 мин.
Зейін шоғырлану, төмендегенде	1.Жыл мезгілдері 2.Ай жарығы 3.Грезы	1.П. Чайковский, 2.К. Дебюсси, 3.Р. Дебюсси	2-3 мин. 2-3 мин. 3 мин.
Босаңсыту, эмоциялық сезімдерін реттеуге әсері мол	1.Баркарола 2.Пастораль 3.Сентиментальді вальс 4.Махаббат тарихы 5. Кеш 6.Элегия	1.Бизе 2.Лекана 3.П. Чайковский 4.Ф. Лей, 5.Д. Леннон 6.Форе	3 мин. 3-4 мин 3-4 мин. 4 мин. 3-4 мин. 3-4 мин.

1	2	3	4
Сергітетін, энергия беретін әсерлі ән	1.Чардаш 2.Кумпарсита 3.Аделита	1.Монти 2.Родригес 3.Пурсело	2-3 мин. 3 мин. 2-3 мин

Іріктеліп алынған музыкалық шығармаларды тыңдау болашақ тәрбиешілердің босаңсуына және психоэмоционалдық шиеленісті алып тастауға ғана емес, өзінің көңіл-күйі мен эмоцияларын басқаруға, өзінің эмоционалдық жағдайын көрсетуге үйретті, студенттер мінез-құлық нормалары мен ережелерін үйренді, сондай-ақ оларда әртүрлі психикалық функциялардың дамуына оң әсер берді. (көңіл, эмоция, есте сақтау т.с.с.).

12) «Әлеуметтік жүйедегі маркетинг» (*Social media marketing SMM*) секциясы: әлеуметтік желілер-хабар таратушыға қарама-қарсы пішім. Ол - қазіргі өмірдің ажырамас бөлігі. Бұл ақпарат алмасу кеңістігі, онда адамдар лайктер мен түсіндірмелердің көмегімен болып жатқан жағдайға өз көзқарасын білдіретін, жаңалықтарға қуанатын, оларға күмән келтіретін, келісетін немесе қарсылық білдіретін ақпарат алмасу кеңістігі. Әлеуметтік желілерде адамдардың кез келген редакциялық контентке қатынасының барлық палитрасы ұсынылған. Әлеуметтік желілер әртүрлі жастағы адамдар арасында танымал. Осыған орай біз өз клубымыздың жұмысында әлеуметтік желілер мен ақпараттық техникалық құрал-жабдықтарды жиі пайдаландық. Сонымен бірге Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университетінің сайтында электронды парақша жасалып, «Лидер» сайты өз жұмысын жасады. Клубтың электрондық жүйе құрылымы клуб ережесі, клуб жұмысының жоспары, бейне материалдар, хабарландырулар, кері байланыс, инстаграмм, ВК желісінде парақшалар жүргіздік. Осы әлеуметтік желілер арқылы кез-келген қашықтықтағы адамдармен кедергісіз қарым-қатынас жасауға, фотосуреттермен және басқа да қызықты ақпаратпен алмасуға мүмкіндік болды. Сондай-ақ студенттерге арнайы «Әлеуметтік желіні дұрыс жүргізудің қыр-сыры» атты дәріс оқылды. Онда әлеуметтік желілердің артықшылығы мен кемшілігі және оның тиімді жұмыс жасауы үшін басшылыққа алынатын қағидалары туралы түсіндіру жұмыстары жүйелі жүрді. Келесі кезекте бізге болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға елеулі ықпал еткен «Moodle» әлемдегі ең танымал оқытуды басқару жүйесіндегі геймификация технологиясына тоқталып өтсек:

1. Khan Academy - 36 тілде қол жетімді және тегін барлық пәндерді оқи алатын білім беру платформасы. Академия ұйымдастырушылары, оқытушылар мен еріктілерді қолдарынан келетін іс-әрекеттерімен бөлісуге ынталандырады, көптеген сапалы түсінікті курстар бойынша үйренуге мүмкіндік алады. Геймификация элементтері ақпаратты қабылдауға және есте сақтауға көмектеседі: бәрі түсіндірілетін «грефиль тақтасы» бар бейне сабақтар, қарапайым тартымды анимациялар, қалқымалы қолдау-түсіндірме, орындалған

тапсырмалар үшін сыйақы, прогресті визуализациялау, электронды дәптер-жоба және тағы басқалар.

2. Coursera - әлемдік университеттерде онлайн курстарынан өтуге болатын ең танымал платформа. Платформа өте әлеуметтендірілген курс барысында оқытушылар мен студенттердің араласуы оңай жүзеге асады.

3. Nike – болашақ тәрбиешінің өмір салтын қамтитын эко жүйені қалыптастыруға өте жақсы. Nike Run Club қосымшасы салауатты сананы қолдау арқылы белсенділік пен қызығушылықты қалай арттыруға болатындығын көрсетеді. Бағдарлама денсаулыққа назар аудару және жаттығу нәтижелерін көрсетеді. Жетістіктерімен әлеуметтік желілерде бөлісуге болады. Геймификацияның ерекшеліктері челленджерге қатысқан кезде олжалар мен белгішелерді алу мүмкіндігі, жетістіктердің ескерілуі.

4. SoloLearn - бағдарламалауды үйренуге арналған қосымша. Теория мен практика бойынша сабақтар берілген. Ойыншылар бір-бірімен ең жақсы кодты жазуда жарысатын чемпионаттар бар. Болашақ тәрбиешілер өз жұмысын көрсетуге, жауап алуға, басқа пайдаланушылармен бірге жобалар жасауға болатын әлеуметтік алаң бар.

5. Duolingo - ақылы опцияларды сатып алу мүмкіндігімен тілдерді тегін оқыту. Аталған қосымшаның өте көп қолданушылары бар, үлкен аудиторияға ие нарық лидері. Әр тапсырмада геймификация арқылы тіл үйрену қызықты. Күнделікті өте қысқа мақсаттар қойылуымен ерекшеленді, тапсырманы бір адам орындағанның кезде толыққанды ойын жалғасып, оң нәтижеге шығады, сонымен қатар бес адам қатысуға болады. Интерактивті флэш-карталар арқылы тақырыптық деректерді есте сақтауға көмектесетін Tinycards оқу қосымшасы бар.

6. Yousician - музыкалық аспаптарда ойнауды үйретуге арналған қосымшаға кіріп, аспабты таңдап, ән үйренеді. Қарапайымнан күрделіге үйрену, қателіктерге жедел жауап беру, жетістіктерді бақылау мүмкіндігі берілген.

7. Memrise - шет тілдерін үйренуге арналған қосымша геймификацияның керемет әдістерін қолданады. Мысалы: «Ғарышты игеру тарихы» кейіпкер жаңа тілдің бағытын таңдаған кезде сапарға шығады. Дизайны өте тартымды және жиі жаңартылады. Өте пайдалы: тасымалдаушылардан 20000-нан астам видеобейнелер бар. Қосымшаның тағы бір ерекшелігі камераны тақырыпқа бағыттаған кезде сөздің немесе сөйлемнің аудармасын хабарлайды.

8. Udemu – болашақ тәрбиешілер өздерінің құрастырған немесе жасаған бағдарламаларын әдістемелік нұсқау немесе материалдарды толтырып, басқа студенттер оларды сатып ала алатын платформа. Оқу үрдісіндегі геймификация элементтерінің бірі – прогресс пен жетістіктердің индикаторы, пайдаланушылар арасындағы рейтинг жүйесі, өткен курс үшін марапаттар жүйесі. Авторлар үшін курсты құруға арналған егжей-тегжейлі нұсқаулар мен шаблондар, курсты жылжыту бойынша кеңестер берілген. [180].

Аталған жүйе бойынша жұмысты ұйымдастыру «Лидер» клубының әлеуметтік жүйедегі маркетинг (Social media marketing SMM) секциясының лидерлерінің белсенді қатысуымен жүзеге асырылады.

Ескере кететін бір жайт аталған секцияның құрылуына тілек білдіріп, қызығушылық танытып, ықпал еткен клуб жұмысына белсенді қатысушы студенттер болатын. Олардың бұл тілектерінің туындауына кәсіби лидерлік әлеуетті дамытуға байланысты көптеген жұмыстарды ұйымдастыру түрткі болды деп айтсақ қателеспейміз.

Лидер клубының секциялары мектепке дейінгі оқыту мен тәрбиелеудің үлгілік бағдарламасының салаларына сәйкес келуі болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту жұмысымыздың тиімділігін арттырды десек болады (51-кесте).

Кесте 52 - «Лидер» клубының секцияларының жұмысын болашақ тәрбиешілердің кәсіби қызметінде басшылыққа алатын мектепке дейінгі оқыту мен тәрбиелеудің үлгілік оқу бағдарламаларына сәйкестігі

«Лидер» клубының секциялар жұмысының мектепке дейінгі тәрбие мен оқытудың үлгілік бағдарламасымен сәйкестілігі		
№	«Лидер» клубының секциялары	Мектепке дейінгі тәрбие мен оқытудың үлгілік оқу бағдарламасының салалары
1	«Мәдени іс-шаралар» секциясы	«Шығармашылық» білім беру саласы «Қатынас» білім беру саласы
2	«Ғылыми таным» секциясы	«Таным» білім беру саласы
3	«Дебат» секциясы	«Әлеумет» білім беру саласы
4	«Спорт» секциясы	«Денсаулық» білім беру саласы
5	«Туризм» секциясы	«Әлеумет» білім беру саласы
6	«Еріктілер» секциясы	«Әлеумет» білім беру саласы
7	«Кино және театр» секциясы	«Шығармашылық» білім беру саласы «Қатынас» білім беру саласы
8	«АРТ» секциясы	«Шығармашылық» білім беру саласы
9	«Оқырмандар» секциясы	«Қатынас» білім беру саласы
10	«Музыка» секциясы	«Музыка» білім беру саласы
11	«Тіл үйрену» секциясы	«Қатынас» білім беру саласы
12	SMM (Social Media Marketing) секциясы	«Moodle» әлемдегі ең танымал оқытуды басқару жүйесінің геймификация әдістерін пайдалану

Қорытындылай келе, жоғары білікті мамандарды даярлау кезінде дұрыс, сауатты, дәйекті тәрбие үдерісін ұйымдастыру спорттық-бұқаралық қызметте айтарлықтай жоғары нәтижелерге қол жеткізуге ғана емес, сондай-ақ жан-жақты дамыған тұлғаны және оның лидерлік әлеуетін дамытуға болатынын атап өткен жөн. Бүгінде «Лидер» клубының түлектерінің көпшілігі кәсіпорындар мен ұйымдардың қоғамдық өміріне салауатты өмір салтын енгізу бойынша, бұқаралық дене шынықтыру-спорттық мерекелерін өткізу, спорт түрлері бойынша жарыстар, туристік жорықтар, демалыс күні жорықтары бойынша белсенді қатысуды жалғастыруда.

Қорыта келгенде, болашақ мектепке дейінгі білім беру ұйым тәрбиешілерінің лидерлік әлеуетінің дамуының жоғарыда баяндалған әдістемесінің тиімділігінің динамикасы келесі параграфта баяндалады.

1.3 Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың тәжірибелік-эксперименттік жұмысының нәтижесі

Қалыптастырушы эксперимент - педагогикалық-психологиялық деректі анықтауға жағдай жасау үшін зерттеушінің субъектінің қызметіне белсенді араласуы. *Қалыптастырушы кезең (2019-2020жж.)* Бұл кезеңде болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту бойынша тәжірибелік-эксперименттік бағдарлама құрылып, әдістемелік кешені дайындалып, жүзеге асырылды. Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту «Лидер» клубының секциялары бойынша жұмыстар ұйымдастыру барысында жүзеге асырылды. 2018 жылдан бастап 3 курс студенттерінде «Мектепке дейінгі білім берудегі менеджмент және электронды құжаттандыру» пәніне «Педагогикалық үдерісті басқарудағы лидерлік» атты элективті курс бағдарламасы ендіріліп, «Педагогикалық үдерісті басқарудағы лидерлік» атты дәрістер жинағы бойынша дәріс, семинар, СӨЖ, СӨОЖ сабақтары өткізілді. Сонымен қатар факультативтік сабақтар және «Лидер» клубының секция жұмыстары іске қосылды. Клубтың 12 секциясы дәріс, семинар, СӨЖ, СӨОЖ тапсырмаларының жүйелі орындалуының тиімділігін көрсетеді.

Қалыптастыру кезеңдерін үшке бөліп қарастырдық.

Бірінші кезең – рефлексиялық болашақ тәрбиешілердің лидерлікті, кәсіби лидерлікті, оның мәнін құндылық тұрғысынан түсінуге, осы тұрғыдан өзін-өзі бағалауына жүйелі бағдарлау.

Екінші кезең – танымдық – студенттердің кәсіби лидерлік әлеует саласынан білімдерін кеңейту және іс-әрекетке тарту.

Үшінші кезең – жобалаушылық, білім алушылардың кәсіби лидерлік тәжірибесін молайту.

Аталған жұмыстар бойынша сынақтан өткізгеннен кейін қайта тестілеу нәтижелерін талдау болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамуына оң өзгерістерді анықтауға мүмкіндік берді. Талдау барысында эксперименттік және бақылау топтарының болашақ мектепке дейінгі білім беру ұйымы тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеует көрсеткіштеріндегі айтарлықтай айырмашылықтары анықталды.

Р.Немовтің «Лидерлік әлеуеттің деңгейін анықтау» әдістемесін қолдана отырып, біз лидерлік сапаларға екінші реттік диагностика жүргіздік [315]. Болашақ тәрбиешілердің көпшілігі лидерлік әлеуеті орташа және жоғары дәрежесімен сипатталатыны анықталды, лидерлік және диктаторлықтың төмен пайызы байқалмады (51-кесте).

Кесте 53 - Лидерлік әлеуетін анықтау

№	Әдістемелер	N	Минимум	максимум	Mean	Std. Deviation
Анықтаушы кезең		125	1	4	2,49	1,120
1	Р.Немовтың «Лидерлік әлеуетін анықтау» тесті	125	18	40	29,33	5,974
2	Коммуникабелділікті анықтау	125	3	32	21,80	6,806
3	Лидердің өзін-өзі бағалауы	125	1	10	5,57	1,981
4	Тұлғаның ерік-жігерін анықтау тесті	125	1	31	20,10	5,703
5	Лидерлік қабілеттерін диагностикалау	125	3	10	6,12	1,500
Valid N (listwise)		125				

Қалыптастырушы кезеңде Р.Немовтың «Лидерлік әлеуетін анықтау» тесті бойынша лидерлік әлеуетін анықтауға қатысқан эксперимент тобының 63 сыналусшыларының нәтижелері және варианттардың өсу дәрежесі бойынша алынған статистикалық қатар: 27, 28, 28, 28, 28, 28, 28, 28, 28, 28, 28, 29, 29, 29, 29, 30, 30, 30, 30, 30, 30, 30, 30, 30, 32, 32, 32, 32, 32, 33, 33, 34, 34, 35, 35, 35, 35, 35, 35, 35, 35, 36, 36, 37, 37, 37, 37, 37, 37, 37, 37, 37, 38, 38, 38, 38, 38, 38, 38, 38, 38, 38, 39, 39, 40, 40, 40.

Кесте 54 - Варианттар, жиілік және жиілену көрсеткіштері (N=63)

X _i	27	28	29	30	32	33	34	35	36	37	38	39	40
f _i	1	8	4	8	5	2	2	7	3	8	10	2	3
w _i %	1,6	12,6	6,3	12,6	7,9	3,2	3,2	11	4,7	12,6	16	3,2	4,7

Кесте 55 - Р.Немовтың «Лидерлік әлеуетін анықтау» тесті бойынша алынған эксперимент тобының мәліметтердің лидерлік сапасының сандық және сапалық көрсеткіштері

N	0-25 лидерлік әлеуеті әлсіз	26-35- лидерлік әлеуеті орташа	36-40-лидерлік әлеуеті күшті
63	0	37	26
w _i %	0%	58,7%	41,2%

Кесте 56 - Р.Немовтың «Лидерлік әлеуетін анықтау» (Р. Немовтың модификациясы) тесті бойынша анықтау эксперименті барысында алынған эксперимент тобы зерттеушілерінің лидерлік әлеует нәтижелері

Лидерлік әлеует деңгейлері	Зерттелуші топтар
	Эксперименттік топ (n=63)

0-25 лидерлік әлеует әлсіз	25 (39,8%)
26-35- лидерлік әлеует орташа деңгейі	28 (44,4%)
36-40-лидерлік әлеует күшті деңгейі	10 (15,8%)

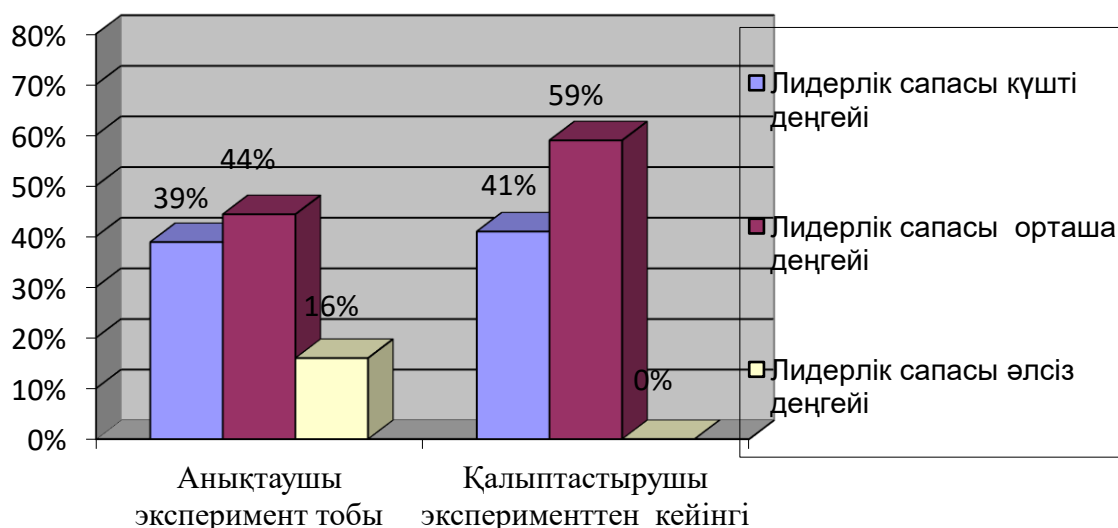
Бақылау эксперименті барысында эксперимент тобының 63 сыналушыларының лидерлік әлеуетін қалыптастыруда элективті курс бағдарламасында көрсетілгендей, мектепке дейінгі білім беру ұйымдарындағы педагогикалық іс-әрекет саласындағы негізгі білімдері, біліктері мен тәсілдерін игеруін; тұлғаның шығармашылық, шеберлік және педагогикалық идеяларды жүзеге асыру тәсілі ретінде кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға бағытталған білім негіздерін бере отырып, мектепке дейінгі білім беру және оқыту мамандығының студенттеріне оқудан тыс әрекеттер мен басқа да өткізілген іс-шараларды негізге ала отырып, тәрбиеші-педагогтардың лидерлік әлеуетін дамыту деңгейлерін анықтау мақсатында өткізілген зерттеу жұмысымыздың нәтижелі болғанын байқатты.

Анықтау және қалыптастыру эксперименттеріндегі көрсеткіштерді салыстыра келе, біз соңғы қорытынды кезеңнің нәтижесін шығардық (55-кесте).

Кесте 57 - Р. Немовтың «Лидерлік әлеуетін анықтау» (Р.Немовтың модификациясы) тесті бойынша қалыптастырушы эксперименті барысында алынған эксперимент тобы зерттеушілерінің лидерлік сапасының тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың салыстырмалы нәтижесі

Деңгейлер	Эксперименттік топ	
	Экспериментке дейін	Экспериментте н кейін
0-25 лидерлік әлеуеті әлсіз	25 (39,8%)	0%
26-35 лидерлік әлеуеті орташа	28 (44,4%)	37(59%)
36-40 лидерлік әлеуеті күшті деңгейі	10 (15,8%)	26(41%)

Алынған нәтижелер сараптамасы көрсеткендей, эксперименттік топтарда лидерлік сапасының жалпы көрсеткіштері «Педагогикалық үдерісті басқарудағы лидерлік» элективті курсы бағдарламасының жүргізгеннен кейін едәуір өскен.



Сурет 43 - Эксперимент топ зерттеушілерінен Р.Немовтың «Лидерлік әлеуетін анықтау» тесті бойынша алынған тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың салыстырмалы нәтижесі лидерлік сапасы деңгейлерінің диаграммасы

Анықтаушы кезеңде студенттердің «Лидерлік әлеуетін анықтау» әдісі бойынша тестілеудің нәтижесін талдау кезінде анықталғандай, студенттердің 51%-ын лидерлік әлеуеті әлсіз көрінген, 44%-ын лидерлік әлеуеті орташа көрінген тек 5%-ын лидерлік әлеуеті күшті көрінген. Ал, қалыптастырушы эксперименттен кейін, «Лидерлік сапасын анықтау» тесті бойынша эксперимент топ зерттеушілерінен алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің нәтижесі көрсеткендей, онда лидер сапасы әлсіздік байқалмады. Лидерлік сапасының орташа деңгейі 37 сыналушының ішінен 59 %-ын қамтыды, лидерлік сапасы күшті деңгейі бойынша 26 респонденттің 41%-ын құрады

Қалыптастырушы эксперимент кезеңде Р.Немовтың «Лидерлік әлеуетін анықтау» тесті бойынша лидерлік әлеуетін анықтауға қатысқан бақылау тобының 62 сыналушылардың нәтижелері мен варианттардың өсу дәрежесі бойынша алынған статистикалық қатар және кездесу жиіліктері төмендегі кестеде келтірілген (56-кесте).

Кесте 58 - SSPS бағдарламасы негізінде Р.Немовтың «Лидерлік әлеуетін» анықтау тестінен алынған екі топтың алғашқы мәліметтері бойынша тестің сенімділігі мен валидтілігін тексеру және куммулятивті жиіліктері, варианттар, жиілік және жиілену көрсеткіштері (N=62)

X_i	20	22	23	24	25	26	27	28	30	31	32	33	34	35	37	38	39
f_i	1	4	2	1	11	4	3	5	6	4	3	1	5	4	2	3	3
$w_i\%$	1,6	6	3	1,6	18	6,4	5	8	9,6	1,6	4,8	1,6	8	6,4	1,6	1,6	4,8

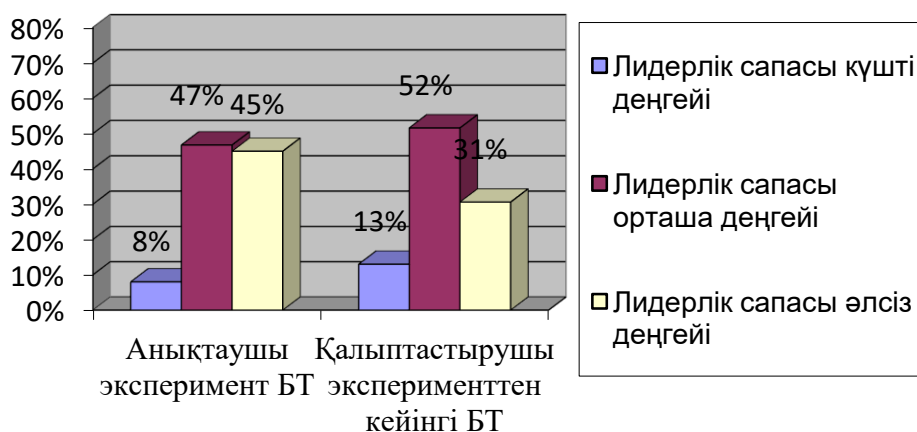
Кесте 59 - Қалыптастырушы эксперименттен кейін Р.Немовтың «Лидерлік әлеуетін анықтау» тесті бойынша бақылау тобынан алынған мәліметтердің лидерлік сапасының сандық және сапалық көрсеткіштері

N	0-25 лидерлік әлеуеті әлсіз	26-35- лидерлік әлеуеті орташа	36-40-лидерлік әлеуеті Күшті	40-одан жоғары-үстемшіл
62	19	35	8	0
wi%	30,6%	51,6 %	13 %	0

Қалыптастырушы кезеңде студенттердің Р.Немовтың «Лидерлік әлеуетін анықтау» тесті бойынша бақылау топ зерттеушілерінен алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің нәтижесі көрсеткендей, онда лидер сапасы әлсіз көрінген 19 зерттелушінің 30,6% -ын құраса, лидерлік әлеуеттің орташа деңгейі 32 сыналудың ішінен 56,4% -ын қамтыды, лидерлік сапасы күшті деңгейі бойынша 5 респонденттің 13% -ын құрады.

Кесте 60 - Р.Немовтың «Лидерлік әлеуетін анықтау» (Р.Немовтың модификациясы) тесті бойынша қалыптастырушы эксперименті барысында SSPS бағдарламасы бойынша алынған бақылау тобы зерттеушілерінің лидерлік сапасының салыстырмалы нәтижелері

Лидерлік әлеует деңгейлері	Зерттелуші топтар	
	Экспериментке дейінгі бақылау топ (n=62)	Қалыптастырушы эксперименттен кейінгі БТ (n=62)
0-25 лидерлік әлеует әлсіз	28 (45%)	19(30,6%)
26-35- лидерлік әлеует орташа	29 (47%)	35(56,4%)
36-40-лидерлік әлеует күшті	5 (8%)	8 (13%)

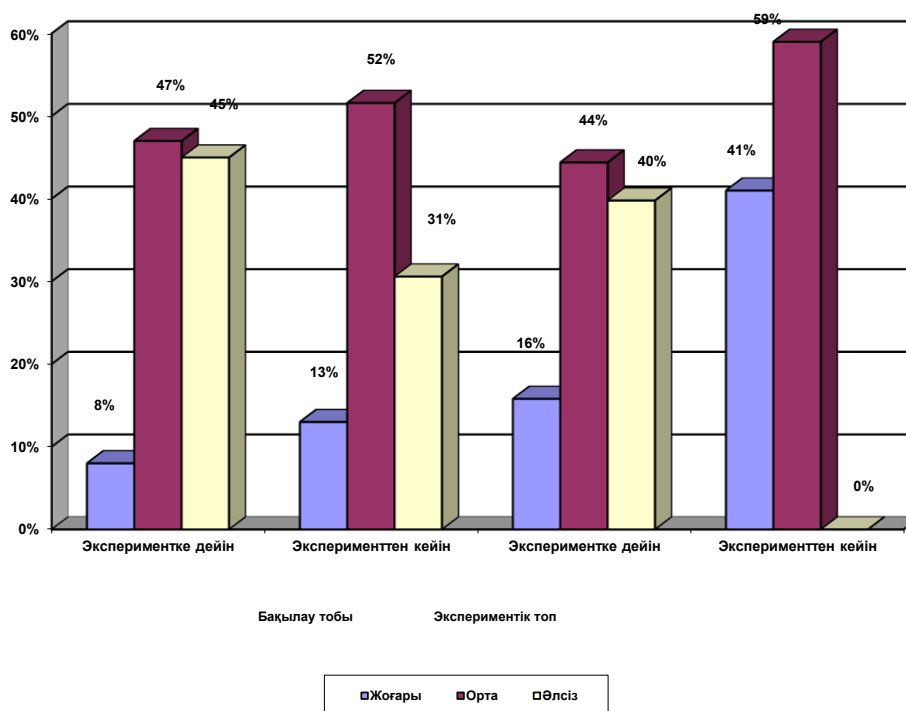


Сурет 44 - Қалыптастырушы кезеңде студенттерінің Р.Немовтың «Лидерлік әлеуетін анықтау» тесті бойынша бақылау топ зерттеушілерінен алынған нәтижелерінің салыстырмалы сандық және сапалық көрсеткіштерінің гистограммасы

Қалыптастырушы кезеңде студенттердің Р.Немовтың «Лидерлік әлеуетін анықтау» тесті бойынша эксперимент және бақылау топ зерттеушілерінен алынған екінші реттік тәжірибелік мәліметтердің нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштері гистограммада көрсеткендей, топтардың лидерлік сапасы орташа деңгейде, екі топ арасында айырмашылықтар байқалады (59-кесте, 45-сурет).

Кесте 61 - Біз тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың салыстырмалы нәтижесін төмендегі кестеде және суретте бейнеледік

Деңгейлер	Бақылау тобы		Эксперименттік топ	
	ЭД	ЭК	Экспериментке дейін	Эксперименттен кейін
Лидерлік әлеуеті әлсіз	28(45%)	19(30,6%)	25 (39,8%)	0%
Лидерлік әлеуеті орташа	29(47%)	35(56,4%)	28 (44,4%)	37(59 %)
Лидерлік әлеуеті күшті	5(8%)	8(13%)	10 (15,8%)	26(41%)



Сурет 45 - Қалыптастырушы эксперименттен кейінгі эксперимент тобы және бақылау тобы зерттеушілерінің лидерлік сапасының тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың салыстырмалы нәтижесі лидерлік сапасы деңгейлерінің салыстырмалы диаграммасы

Қалыптастырушы эксперименттен кейін эксперимент тобы зерттелушілері кәсіби лидерлік әлеуеттерін дамытуға қызығушылықтары жоғары, кәсіби лидерлік әлеуеттерді дамыту қажеттілігін жақсы түсінетін көрсетті.

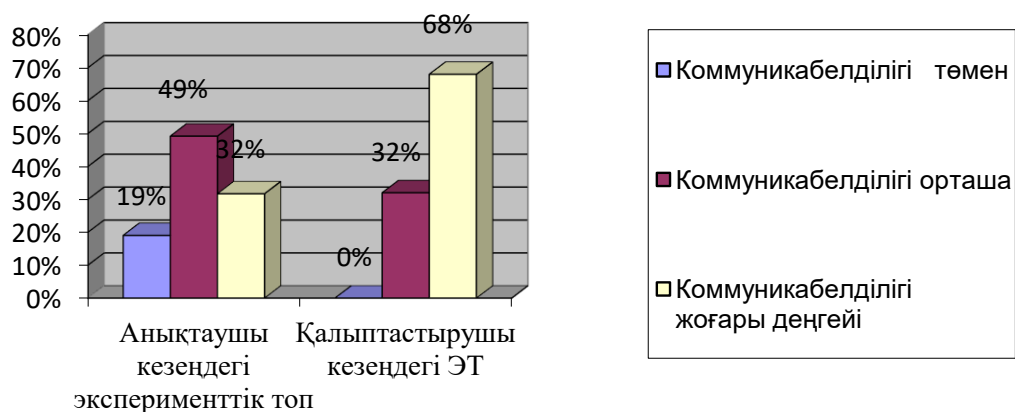
Кәсіби іс-әрекетте белсенді, іс-әрекетте проблемалық жағдайларды объективті бағалай алды. Лидер ретінде ұйымдастырушылық және командамен жұмыс жасау әлеуеттері мен инициативалары жоғары екенін көрсетті. Эксперимент тобы және бақылау тобы зерттеушілерінің лидерлік сапасының тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың салыстырмалы нәтижесін талдау барысында болашақ мектепке дейінгі білім беру ұйымы тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік сапасы көрсеткіштеріндегі айтарлықтай айырмашылықтары бар екені анықталды. Қалыптастырушы эксперименттің келесі кезеңінде «Коммуникабельділігін» анықтау тесті бойынша қатысқан эксперимент тобының 63 сыналудың SSPS бағдарламасы бойынша алынған нәтижелері, варианттардың өсу дәрежесі бойынша алынған статистикалық қатар және кездесу жиіліктері төмендегі кестеде бейнеленген (60,61-кестелер, 46-сурет).

Кесте 62 - Варианттар, жиілік және жиілену көрсеткіштері (N=63)

X_i	7	8	9	12	14	15	16	17	18	19	21	23	25
f_i	1	1	1	1	3	2	2	4	1	1	1	2	1
$w_i\%$	1,6	1,6	1,6	1,6	7,9	6,3	3	3	1,6	1,6	1,6	3	1,6
x_i	26	27	28	29	30	31	32						
f_i	3	4	9	11	5	7	3						
$w_i\%$	3	6,3	14	17,4	7,9	11	3						

Кесте 63 - Қалыптастырушы эксперименттен кейінгі «Коммуникабельділігін анықтау» тесті бойынша алынған эксперименттік топтың мәліметтерінің салыстырмалы сандық және сапалық көрсеткіштері

Деңгейлері	Анықтаушы эксперимент	Қалыптастырушы эксперимент
	ЭТ (n=63)	ЭТ (n=63)
жоғары	20 (31,7%)	43 (68%)
орташа	31 (49,2%)	20 (32%)
төмен	12 (19,04%)	0 (%)



Сурет 46 - Анықтаушы кезеңде студенттердің «Коммуникабельділігін анықтау» тесті бойынша эксперимент топ зерттеушілерінен алынған нәтижелерінің салыстырмалы сандық және сапалық көрсеткіштерінің гистограммасы

Анықтаушы кезеңде студенттердің «Коммуникабельділігін анықтау» тесті бойынша эксперимент топтың 63 зерттеушілерінен алынған SSPS бағдарламасы бойынша нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің мәліметтеріне сүйенсек, коммуникабельділігінің төмен деңгейі зерттелушінің 19,04%-ын құрады, орташа деңгейде 31 сыналушының 49,2%-ын қамтыса, коммуникабельділігі жоғары деңгей 20 зерттелушінің 31,7%-ын құраған болатын.

Қалыптастырушы кезеңде эксперимент топтың 63 зерттеушілерінен коммуникабельділігінің төмен деңгейі байқалмады. Зерттелушілердің орташа деңгейде 20 сыналушының 32%-ын, коммуникабельділігі жоғары деңгейі екі есе артып 43 зерттелушінің 68%-ын құрады.

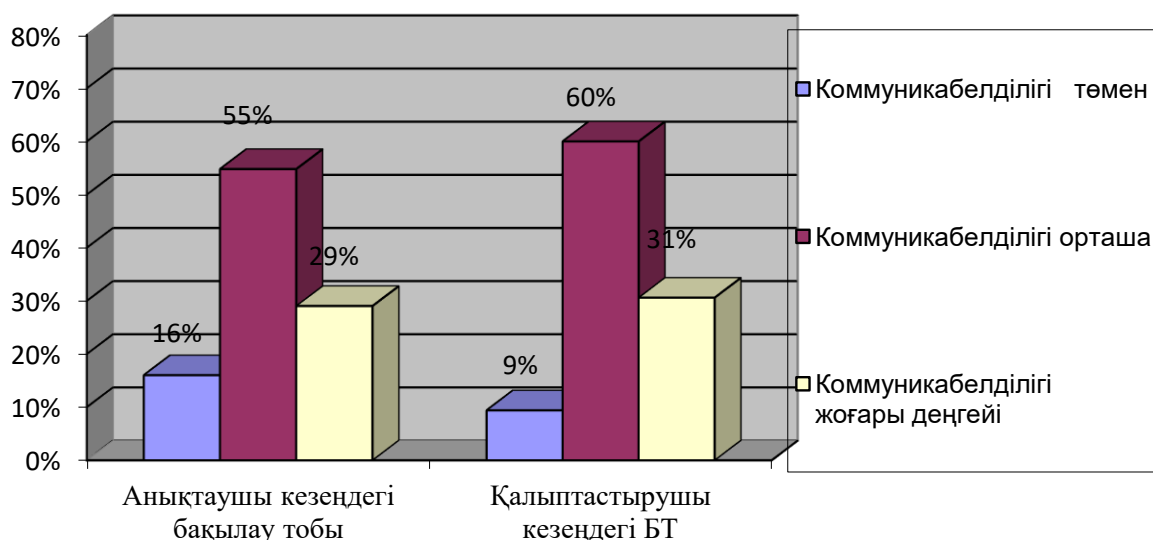
Анықтаушы эксперименттің келесі кезеңінде «Коммуникабельділігін» анықтау тесті бойынша қатысқан бақылау тобының 62 сыналушылардың SSPS бағдарламасы бойынша алынған нәтижелері мен варианттардың өсу дәрежесі бойынша алынған статистикалық қатар және кездесу жиіліктері төмендегі кестеде көрсетілген (62, 63-кестелер, 48-сурет).

Кесте 64 - Варианттар, жиілік және жиілену көрсеткіштері (N=62)

X_i	7	8	10	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
f_i	2	1	1	2	1	5	3	1	3	2	6	3	6	4
$w_i\%$	3	1,6	1,6	3	1,6	8	1,6	1,6	3	3	9,6	3	9,6	6,3
x_i	24	26	27	28	29	30	32							
f_i	3	3	4	4	3	4	1							
$w_i\%$	3	3	6,3	6,3	3	6,3	1,6							

Кесте 65 - Қалыптастырушы эксперименттен кейінгі «Коммуникабельділігін анықтау» тесті бойынша алынған бақылау тобының мәліметтерінің салыстырмалы сандық және сапалық көрсеткіштері

Деңгейлері	Анықтаушы эксперимент	Қалыптастырушы эксперимент
	Бақылау тобы (n=62)	Бақылау тобы (n=62)
жоғары	18 (29,03%)	19 (30,6%)
орташа	34 (54,8%)	37 (60%)
төмен	10 (16,1%)	6 (9,4%)



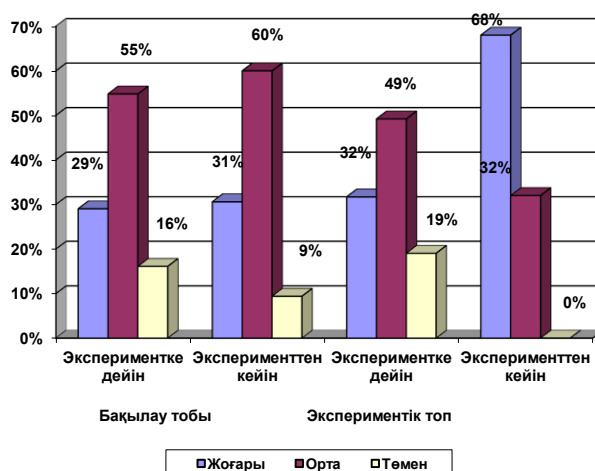
Сурет 48 - Анықтаушы кезеңде студенттердің «Коммуникабельділігін анықтау» тесті бойынша бақылау тобының зерттеушілерінен алынған нәтижелерінің салыстырмалы сандық және сапалық көрсеткіштерінің гистограммасы

Анықтаушы кезеңде студенттердің «Коммуникабельділігін анықтау» тесті бойынша бақылау топтың 62 зерттеушілерінен SPSS бағдарламасы бойынша алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің мәліметтеріне сүйенсек, коммуникабельділігінің төмен деңгейі 10 зерттелушінің 16,1%-ын құрады, орташа деңгейде 34 сыналудың 54,8%-ын қамтыса, коммуникабельділігі жоғары деңгей 18 зерттелушінің 29,03%-ын құрады. Қалыптастырушы кезеңде эксперимент топтың 62 зерттеушілерінен коммуникабельділігінің төмен деңгейі 9,4%-ын көрсетті. Зерттелушілердің орташа деңгейде көрсеткіш екі есе артып 37 сыналудың 60%-ға жоғарлаған, коммуникабельділігі жоғары деңгейі 19 зерттелушінің 30,6%-ын құрады.

Қалыптастырушы эксперименттен кейінгі тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың салыстырмалы нәтижесін төмендегі кестеде және суретте көрсетілген (64-кесте, 49-сурет).

Кесте 66 - «Коммуникабельділігін анықтау» тесті бойынша алынған мәліметтердің салыстырмалы сандық және сапалық көрсеткіштері

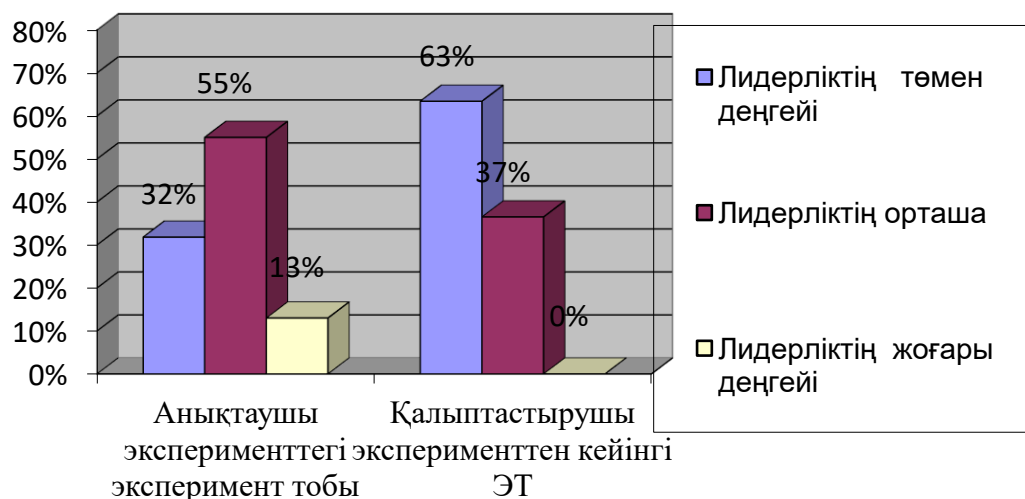
Деңгейлері	Зерттелуші топтар			
	ҚЭ – ке дейінгі БТ (n=62)	ҚЭ – тен кейінгі БТ (n=62)	ҚЭ – ке дейінгі ЭТ (n=63)	ҚЭ- тен кейінгі ЭТ (n=63)
жоғары	18 (29,03%)	19 (30,6%)	20 (31,7 %)	43(68%)
орташа	34 (54,8%)	37 (60%)	31 (49,2 %)	20 (32%)
төмен	10 (16,1%)	6 (9,4%)	12 (19,04 %)	0 (%)



Сурет 49 - Қалыптастырушы эксперименттен кейінгі эксперимент тобы және бақылау тобы зерттеушілерінің коммуникабельділігін анықтау тесті бойынша тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың салыстырмалы нәтижесінен алынған коммуникабельділік деңгейлерінің салыстырмалы диаграммасы

Қалыптастырушы экспериментке дейін студенттердің «Коммуникабельділігін анықтау» тесті бойынша эксперимент және бақылау топ зерттеушілерінен SSPS бағдарламасы бойынша алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштері бойынша, екі топ зерттелушілерінің коммуникабельділік деңгейі, бақылау тобы 55%-ын орташа деңгейді құрады, ал эксперимент тобының орташа деңгейі 49 %-ды қамтыды.

Қалыптастырушы эксперименттен кейін студенттердің «Коммуникабельділігін анықтау» тесті бойынша эксперимент және бақылау топ зерттеушілерінен SSPS бағдарламасы бойынша алынған нәтижелерінің салыстырмалы сандық және сапалық көрсеткіштері бойынша, екі топ зерттелушілерінің коммуникабельділік деңгейі, бақылау тобының орташа деңгейі 55% -дан 60 % - ға дейін артты, ал эксперимент тобының орташа деңгейі 49 % - дан, 32 % -ға түсіп, бірақ жоғары деңгейде 43 зерттелуші 68% - ды құрап, қарым-қатынасқа түсу қабілеттері артып, төмен деңгейді мүлдем



Сурет 50 - Қалыптастырушы экспериментке дейінгі және кейінгі Н.Г.Фетискин, В. В. Козлов, Г.М. Мануйлованың «Лидердің өзін-өзі бағалауы» тесті бойынша эксперименттік топ зерттелушілерінен алынған нәтижелерінің салыстырмалы сандық және сапалық көрсеткіштерінің гистограммасы

Тәжірибелік эксперименттің бастапқы анықтаушы кезеңінде Н.Г.Фетискин, В. В. Козлов, Г.М. Мануйлованың «Лидердің өзін-өзі бағалауы» тесті бойынша эксперимент топтың 63 зерттеушілерінен SSPS бағдарламасы бойынша алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің мәліметтерін интерпретациялау барысында, лидерліктің төмен 20 зерттелушінің 31,8%-ын құрады, орташа деңгейде 35 сыналудың 55,5%-ын қамтыса, коммуникабельділігі жоғары деңгей 8 зерттелушінің 12,7% -ын құраған болатын.

Қалыптастырушы эксперименттен кейін аталмыш тест бойынша эксперимент топтың 63 зерттеушілерінен SSPS бағдарламасы бойынша алынған нәтижелерінің салыстырмалы сандық және сапалық көрсеткіштерінің мәліметтерін интерпретациялау барысында, лидерліктің төмен көрсеткіші болмады, бірақ та орташа деңгейде 23 сыналудың 37%-ын қамтыды, коммуникабельділігі жоғары деңгей 40 зерттелушінің 63%-ын құрады. Қалыптастырушы эксперименттен кейін эксперимент тобы рефлексиялық-бағалау компонентінде болашақ тәрбиешінің кәсіби лидерлік әлеуетінің дамуын, команда мен лидерді бағалау механизмдері арқылы коммуникация, ішкі үйлесімділігі мен сенімділік әлеуеттерінің жоғары деңгейдегі дамуын көрсете білді.

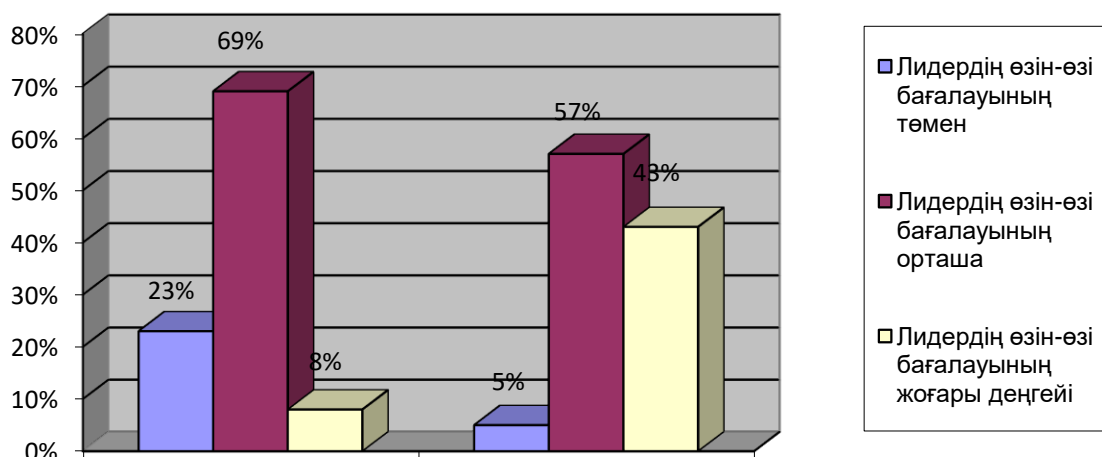
Қалыптастырушы эксперименттің келесі кезеңінде Н.Г.Фетискин, В. В. Козлов, Г.М. Мануйлованың «Лидердің өзін-өзі бағалауы» тесті бойынша қатысқан бақылау тобының 62 сыналудың SSPS бағдарламасы бойынша алынған нәтижелері мен варианттардың өсу дәрежесі бойынша алынған статистикалық қатары және кездесу жиіліктері төмендегі кестеде сомдалған (67,68-кестелер).

Кесте 69 - Варианталар, жиілік және жиілену көрсеткіштері (N=62)

X_i	3	4	5	6	7	8	9
f_i	3	6	17	9	12	9	6
$w_i\%$	5%	9,6%	27,4%	14,5%	19,3%	14,5%	9,6%

Кесте 70 - Қалыптастырушы экспериментке дейінгі және кейінгі Н.Г.Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлованың «Лидердің өзін-өзі бағалауы» тесті бойынша алынған бақылау тобынан алынған мәліметтердің салыстырмалы сандық және сапалық көрсеткіштері

Деңгейлері	Зерттелуші топтар	
	Анықтау экспериментіндегі бақылау тобы (n=62)	Қалыптастырушы эксперименттен кейінгі бақылау тобы (n=62)
Лидердің өзін-өзі бағалауы жоғары деңгейі (7-10б)	5 (8%)	27 (43%)
Лидердің өзін-өзі бағалауы орташа деңгейі (4-6б)	43(69%)	32(52%)
Лидердің өзін-өзі бағалауы төмен деңгейі (1-3б)	14(23%)	3(5%)

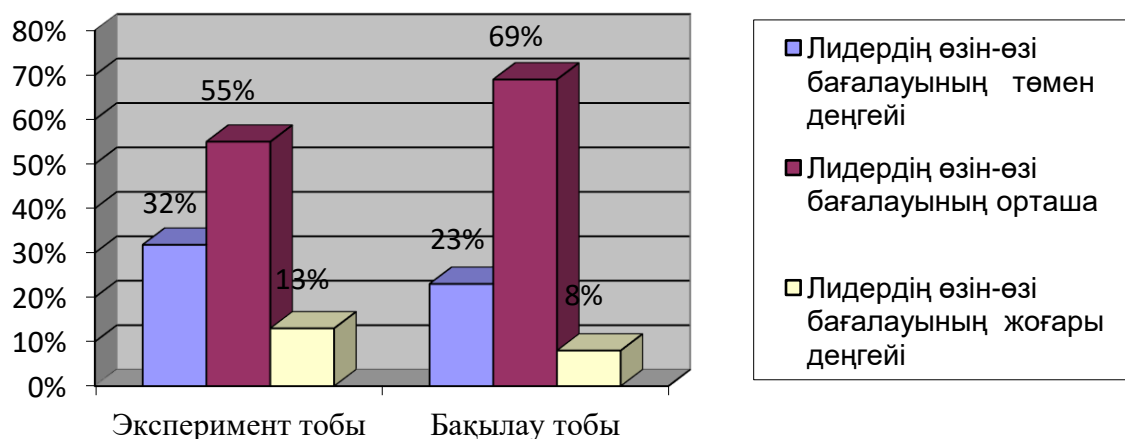


Анықтаушы эксперименттегі бақылау тобы Қалыптастырушы эксперименттен кейінгі бақылау тобы

Сурет 51 - Анықтаушы кезеңде студенттердің Н.Г.Фетискин, В. В. Козлов, Г.М. Мануйлованың «Лидердің өзін-өзі бағалауы» тесті бойынша бақылау топ зерттеушілерінен алынған нәтижелерінің салыстырмалы сандық және сапалық көрсеткіштерінің гистограммасы

Қалыптастырушы эксперименттен кейін Н.Г.Фетискин, В. В. Козлов, Г.М. Мануйлованың қазақ тілінде модификацияланған «Лидердің өзін-өзі бағалауы» тесті бойынша бақылау топтың 62 зерттеушілеріне екінші рет жүргізілген психодиагностиканың нәтижелерінің салыстырмалы сандық және

сапалық көрсеткіштерінің мәліметтеріне сүйенсек, лидердің өзін-өзі бағалауы төмен деңгейі қалыптастырушы экспериментке дейін 14 зерттелушінің 23%-ын құрады, ал қалыптастырушы эксперименттен кейін 3 зерттелушінің 8%-ын құрады, ал орташа деңгейде қалыптастырушы экспериментке дейінгі көрсеткіш бойынша 43 сыналудың 69%-ын қамтыса, ал қалыптастырушы эксперименттен кейін 32 респонденттің 57%-ын құрады, жоғары деңгейде бастапқы тәжірибелік экспериментте 5 зерттелушінің 8%-ын құраса, қалыптастырушы эксперименттен кейін 27 зерттелушінің 43%-ын қамтыды.



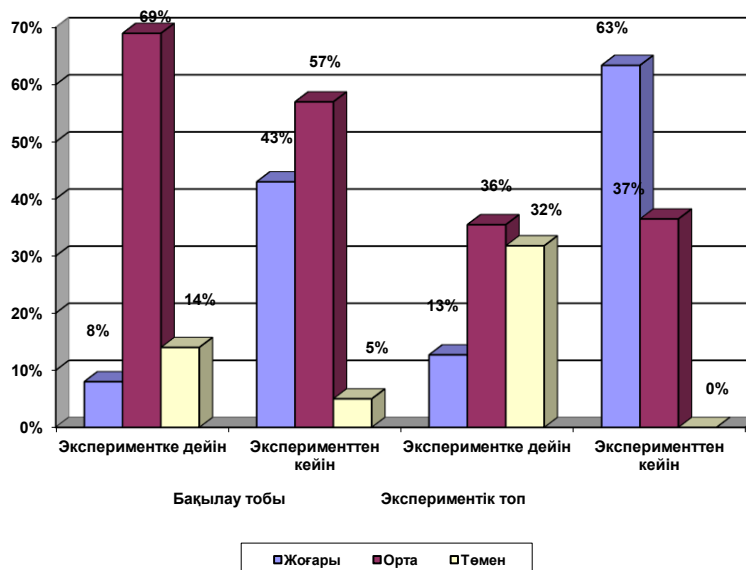
Сурет 52 - Қалыптастырушы эксперименттен кейінгі Н.Г.Фетискин, В. В. Козлов, Г.М. Мануйлованың «Лидердің өзін-өзі бағалауы» тесті бойынша эксперимент және бақылау топ зерттеушілерінен алынған нәтижелерінің салыстырмалы сандық және сапалық көрсеткіштерінің гистограммасы

Қалыптастырушы экспериментке дейін студенттердің Н.Г.Фетискин, В. В. Козлов, Г.М. Мануйлованың «Лидердің өзін-өзі бағалауы» тесті бойынша эксперимент және бақылау топ зерттеушілерінен алынған SSPS бағдарламасы бойынша нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштері бойынша, екі топ зерттелушілерінің лидердің өзін-өзі бағалауы тестінен анықталған лидерліктің орташа деңгейі, бақылау тобынан 43 зерттелушінің 69%-ын көрсетті, ал қалыптастырушы эксперименттен кейін 32 зерттелушінің 57%-ын құрады. Бақылау тобында лидердің өзін-өзі бағалауы бойынша эксперимент тобының орташа деңгейі 55%-ын қамтыды, ал қалыптастырушы эксперименттен кейін лидердің өзін-өзі бағалауының орташа деңгейі 23 зерттелушінің 65%-ын құрап отыр, екі топтың арасында айтарлықтай айырмашылықтар бар екенін аңғартады. Лидердің өзін-өзі бағалауының жоғары деңгейі бойынша бақылау тобында анықтаушы экспериментте 5 зерттелушінің 8%-ын құраса, ал қалыптастырушы эксперименттен кейін 27 зерттелушінің 43%-ын қамтыды. Ал анықтаушы экспериментте эксперимент тобында 8 зерттелушінің 13%-ы жоғары деңгейді құраса, қалыптастырушы эксперименттен кейін лидердің өзін-өзі бағалауының жоғары деңгейде 40 зерттелушінің 63,4%-ын қамтыды.

Қалыптастырушы эксперименттен кейінгі тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың салыстырмалы нәтижесін төмендегі кестеде және суретте ұсынып отырмыз (69-кесте, 53-сурет.)

Кесте 71 - Қалыптастырушы экспериментке дейінгі және қалыптастырушы эксперименттен кейінгі Н.Г.Фетискин, В. В. Козлов, Г.М. Мануйлованың «Лидердің өзін-өзі бағалауы» тесті бойынша алынған мәліметтердің салыстырмалы сандық және сапалық көрсеткіштері

Деңгейлері	Зерттелуші топтар			
	ҚЭ – ке дейінгі БТ (n=62)	ҚЭ – тен кейінгі БТ (n=62)	ҚЭ – ке дейінгі ЭТ (n=63)	ҚЭ- тен кейінгі ЭТ (n=63)
жоғары	5 (8%)	27 (43%)	8 (12,7%)	40 (63,4%)
орташа	43(69%)	32(52%)	35 (55,5%)	23 (36,5%)
төмен	14(23%)	3(5%)	20 (31,8%)	(0%)



Сурет 53 - Қалыптастырушы эксперименттен кейінгі эксперимент тобы және бақылау тобы зерттеушілерінің лидердің өзін-өзі бағалауын анықтау тесті бойынша тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың салыстырмалы нәтижесінен алынған лидердің өзін-өзі бағалау деңгейлерінің салыстырмалы диаграммасы

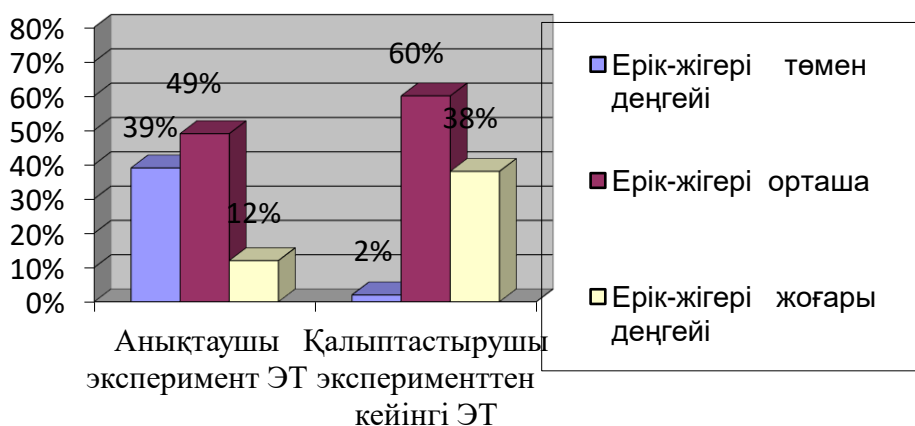
Анықтаушы эксперименттің келесі Р.С.Немовтың «Тұлғаның ерік-жігерін анықтау» тест-сауалнамасына қатысқан эксперимент тобының 63 сыналудың SSPS бағдарламасы бойынша алынған нәтижелері мен варианттардың өсу дәрежесі бойынша алынған статистикалық қатары және жиіліктері (70,71-кестелер, 54-сурет.)

Кесте 72 - Варианттар, жиілік және жиілену көрсеткіштері (N=63)

X _i	1	16	18	19	20	21	22	23	24	25	27	28	29	30	31
f _i	1	5	2	4	1	3	4	5	4	10	3	9	6	2	4
w _i %					1,5 8				6,3						

Кесте 73 - Қалыптастырушы экспериментке дейінгі және кейінгі эксперимент тобы бойынша тестілеудің нәтижесіндегі жауаптарды бағалау көрсеткіштерінің салыстырмалы сандық және сапалық көрсеткіштері

Шкалалары	Зерттелуші топтар	
	ҚЭД эксперименттік топ (n=63)	ҚЭК эксперименттік топ (n=63)
Жоғары (26-386)	8 (12%)	24 (38%)
Оташа (15—25 б)	31 (49%)	38(60%)
Төмен (0-146)	25 (39%)	1 (2%)



Сурет 53 - Қалыптастырушы экспериментке дейінгі және кейінгі студенттердің SSPS бағдарламасы бойынша Р.С.Немовтың «Тұлғаның ерік-жігерін анықтау» тест-сауалнамасы бойынша эксперимент топ зерттеушілерінен алынған нәтижелерінің салыстырмалы сандық және сапалық көрсеткіштерінің гистограммасы

Қалыптастырушы экспериментке дейінгі кезеңде студенттердің Р.С.Немовтың «Тұлғаның ерік-жігерін анықтау» тест-сауалнамасы бойынша эксперимент топтың 63 зерттеушілерінен SSPS бағдарламасы бойынша алынған нәтижелерін салыстырмалы түрде сандық және сапалық көрсеткіштерінің мәліметтерін интерпретациялау барысында, ерік-жігерінің төмен 25 зерттелушінің 39%-ын құрады, орташа деңгейде 31 сыналудың 49%-ын қамтыса, ерік-жігері жоғары деңгей 8 зерттелушінің 12%-ын құрады.

Қалыптастырушы эксперименттен кейін эксперимент тобында ерік-жігерінің төмен көрсеткіші төмендеп 1 зерттелушінің 2% пайызын құрады,

орташа деңгейде 38 сыналушының 60%-ын қамтыса, ерік-жігері жоғары деңгейі артып 24 зерттелушінің 38%-ын құрады.

Қалыптастырушы эксперименттің келесі кезеңінде Р.С.Немовтың «Тұлғаның ерік-жігерін анықтау» тест-сауалнамасы бойынша қатысқан бақылау тобының 62 сыналушылардың SSPS бағдарламасы бойынша алынған нәтижелері, варианттардың өсу дәрежесі бойынша алынған статистикалық қатар және жиіліктері төмендегі кестеде келтірілген (72,73-кестелер. 55-сурет.).

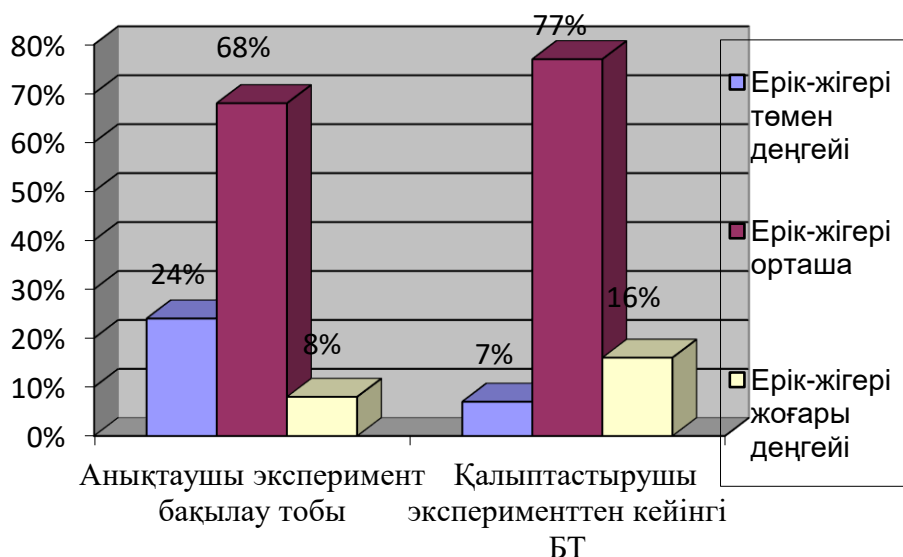
Кесте 74 - SSPS бағдарламасы бойынша алынған мәліметтердің варианттар қатары, жиілік және жиілену көрсеткіштері (N=62)

X_i	1	12	13	14	15	16	17	18			
f_i	1	1	1	1	5	5	2	1			
$w_i\%$	1,6	1,6	1,6	1,6	8	8	3,2	1,6			

X_i	19	20	21	22	24	23	25	26	28	29	30
f_i	5	14	2	5	2	2	1	3	4	2	1
$w_i\%$	8,06		3.2	8	3,2	3,2	1,6	4,8	6,4	3,2	1,6

Кесте 75 - Анықтаушы және қалыптастырушы эксперименттен кейінгі бақылау тобы бойынша тестілеудің нәтижесіндегі жауаптарды бағалау көрсеткіштерінің салыстырмалы көрсеткіштері

Шкалалары	Зерттелуші топтар	
	Анықтау эксперименті БТ тобы (n=62)	Қалыптастырушы эксперименттен кейінгі бақылау тобы (n=62)
Жоғары (26-38б)	5 (8%)	10(16%)
Орташа (15—25 б)	42 (68%)	48(77%)
Төмен (0-14б)	15 (24%)	4(7%)



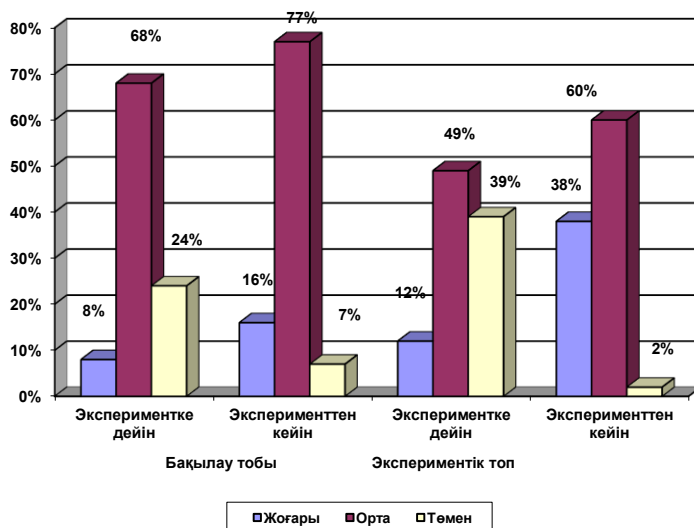
Сурет 54 - Қалыптастырушы экспериментке дейінгі және кейінгі студенттердің Р.С.Немовтың «Тұлғаның ерік-жігерін анықтау» тест-сауалнамасы бойынша бақылау топ зерттеушілерінен алынған нәтижелерінің салыстырмалы сандық және сапалық көрсеткіштерінің гистограммасы

Қалыптастырушы экспериментке дейінгі кезеңде студенттердің Р.С.Немовтың «Тұлғаның ерік-жігерін анықтау» тест-сауалнамасы бойынша бақылау топтың 62 зерттеушілерінен алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің мәліметтеріне сүйенсек, ерік-жігері төмен деңгейі 15 зерттелушінің 24%-ын құрады, орташа деңгейде 42 сыналудың 68%-ын қамтыса, жоғары деңгей 5 зерттелушінің 8 %-ын құрады.

Қалыптастырушы эксперименттен кейінгі кезеңде студенттердің аталмыш тест бойынша бақылау топтың 62 зерттеушілерінен алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің мәліметтеріне сүйенсек, ерік-жігері төмен деңгейі 4 зерттелушінің 7 %-ын құрады, орташа деңгейде 48 сыналудың 77%-ын қамтыса, жоғары деңгей 10 зерттелушінің 16 %-ын құрады (74,75,76-кесте. 55,56-сурет).

Кесте 76 - Қалыптастырушы экспериментке дейінгі және қалыптастырушы эксперименттен кейінгі Р.С.Немовтың «Тұлғаның ерік-жігерін анықтау» тест-сауалнамасы бойынша алынған мәліметтердің салыстырмалы сандық және сапалық көрсеткіштері

Деңгейлері	Зерттелуші топтар			
	ҚЭ – ке дейінгі БТ (n=62)	ҚЭ – тен кейінгі БТ (n=62)	ҚЭ – ке дейінгі ЭТ (n=63)	ҚЭ- тен кейінгі ЭТ (n=63)
жоғары	5 (8%)	10 (16%)	8 (12,7%)	24 (38%)
орташа	42(68%)	48(77%)	31 (49%)	38 (60%)
төмен	15(24%)	4(7%)	25 (39%)	1(2%)



Сурет 55 - Қалыптастырушы эксперименттен кейінгі эксперимент тобы және бақылау тобы зерттеушілердің ерік-жігерін анықтау тесті бойынша тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың салыстырмалы нәтижесінен алынған ерік-жігер деңгейлерінің салыстырмалы диаграммасы

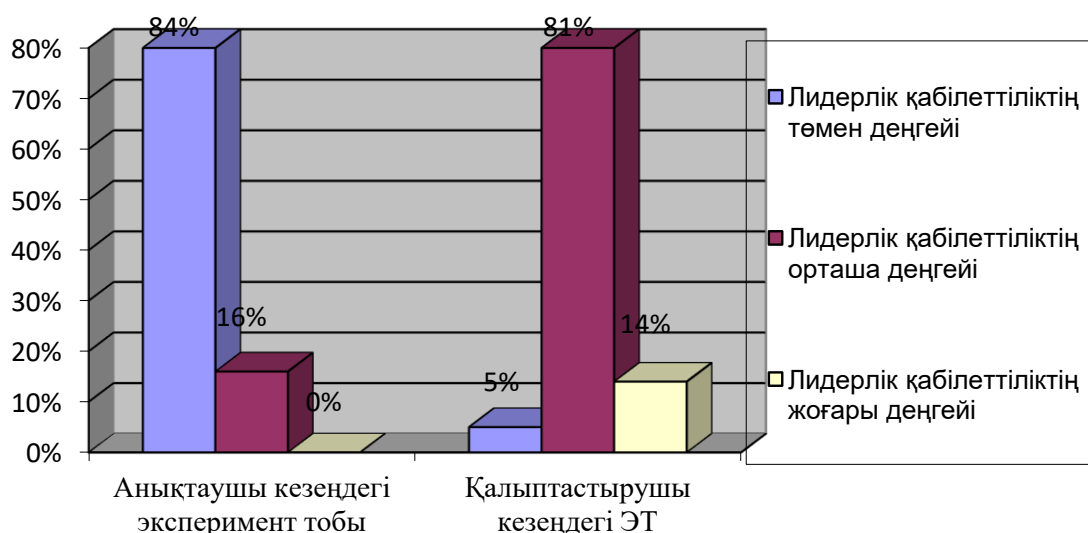
Анықтаушы эксперименттің келесі Е.Жариковтың «Лидерлік қабілеттерін диагностикалау» тесті бойынша қатысқан эксперимент тобының 63 сыналушылардың SSPS бағдарламасы бойынша алынған нәтижелері мен варианттардың өсу дәрежесі бойынша алынған статистикалық қатар төмендегі кестеде бейнеленген (75,76-кестелер.)

Кесте 77 - Варианттар, жиілік және жиілену көрсеткіштері (N=63)

X_i	20	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	37	38
f_i	1	2	1	3	13	3	11	6	10	4	1	4	5	4
$w_i\%$	1,6	3	1,6	4,7	21	5	17	9,5	16	6,3	1,6	6,3	4,7	1,6

Кесте 78 - Анықтаушы және қалыптастырушы кезеңдегі эксперимент тобы бойынша тестілеудің нәтижесіндегі жауаптарды бағалау көрсеткіштерінің интерпретациясы және салыстырмалы сандық және сапалық көрсеткіштері

Шкалалары	Зерттелуші топтар	
	Анықтаушы кезеңдегі эксперименттік топ (n=63)	Қалыптастырушы кезеңдегі ЭТ (n=63)
Лидерлік қабілеттіліктің жоғары деңгейі (36-40б)	0 (0%)	9 (14%)
Лидерлік қабілеттіліктің орташа деңгейі (26—35 б)	10 (16%)	51 (81%)
Лидерлік қабілеттіліктің төмен деңгейі (25 және одан төмен болса)	53 (84%)	3 (5%)



Сурет 56 - Анықтаушы және қалыптастырушы кезеңде студенттердің SSPS бағдарламасы бойынша Е.Жариковтың «Лидерлік қабілеттерін диагностикалау» тесті бойынша эксперимент топ зерттеушілерінен алынған нәтижелерінің салыстырмалы сандық және сапалық көрсеткіштерінің гистограммасы

Қалыптастырушы экспериментке дейін анықтаушы кезеңде студенттердің Е.Жариковтың «Лидерлік қабілеттерін диагностикалау» тесті бойынша эксперимент топтың 63 зерттеушілерінен SSPS бағдарламасы бойынша алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің мәліметтерін интерпретациялау барысында, лидерлік қабілеттіліктің орташа деңгейі 10 зерттелушінің 16%-ын құрады, төмен деңгейде 53 сыналудың 84%-ын қамтыды, лидерлік қабілеттілігі жоғары деңгейі болмады. Қалыптастырушы эксперименттен кейін лидерлік қабілеттіліктің орташа деңгейі 51 зерттелушінің 81%-ға жоғарлады, төмен деңгейде 3 сыналудың 5%-ын қамтыды, лидерлік қабілеттілігі жоғары деңгейі 14 % -ға артты.

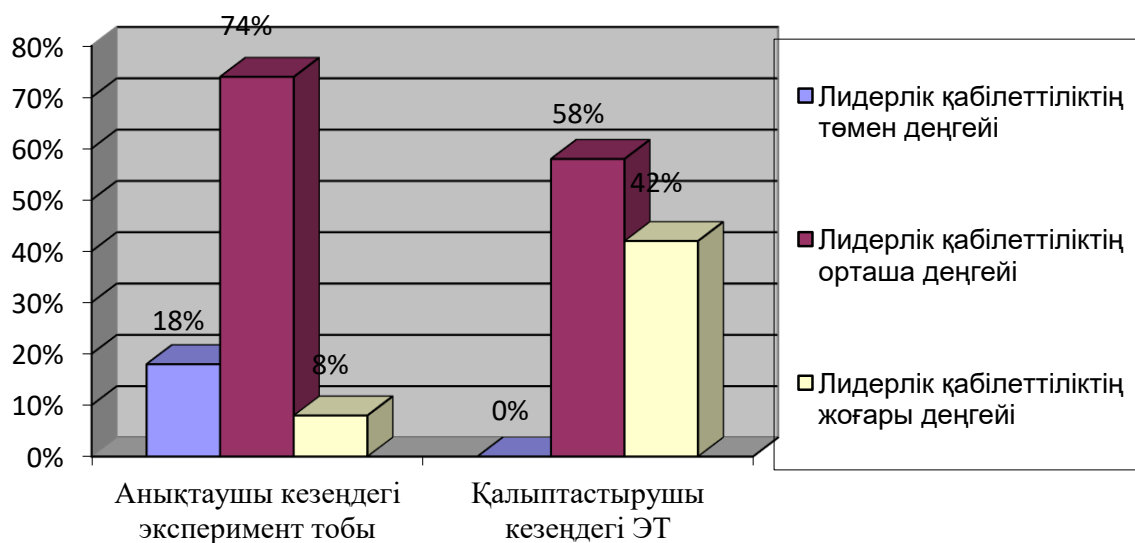
Қалыптастырушы эксперименттің келесі кезеңінде Е.Жариковтың «Лидерлік қабілеттерін диагностикалау» тесті бойынша қатысқан бақылау тобының 62 сыналудың SSPS бағдарламасы бойынша алынған нәтижелері мен варианттардың өсу дәрежесі бойынша алынған статистикалық қатар төмендегі кестеде келтірілген (77,78-кестелер. 58-сурет).

Кесте 79 - Варианттар, жиілік және жиілену көрсеткіштері (N=62)

X_i	19	20	21	22	23	25	26	27	28	29	30	31	32
f_i	1	8	5	5	4	3	9	9	4	6	3	3	2
$W_i\%$													

Кесте 80 - Бақылау тобы бойынша тестілеудің нәтижесіндегі жауаптарды бағалау көрсеткіштерінің интерпретациясы және салыстырмалы сандық және сапалық көрсеткіштері

Шкалалары	Зерттелуші топтар	
	Анықтаушы кезеңдегі БТ топ (n=62)	Қалыптастырушы кезеңдегі БТ (n=62)
жоғары деңгейі (26-38б)	5(8%)	26(42%)
орташа деңгейі (15-25 б)	46 (74%)	36 (58%)
төмен деңгейі (0-14б)	11 (18%)	0 (0%)



Сурет 57 - Анықтаушы және қалыптастырушы кезеңде студенттердің SSPS бағдарламасы бойынша Е.Жариковтың «Лидерлік қабілеттерін диагностикалау» тесті бойынша бақылау топ зерттеушілерінен алынған нәтижелерінің салыстырмалы сандық және сапалық көрсеткіштерінің гистограммасы

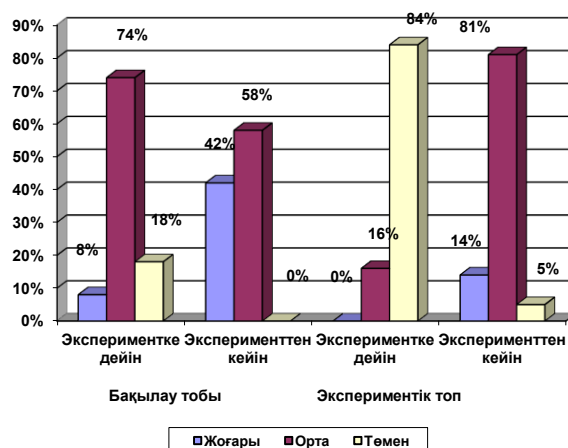
Қалыптастырушы экспериментке дейінгі анықтаушы кезеңде студенттердің Е.Жариковтың «Лидерлік қабілеттерін диагностикалау» тесті бойынша бақылау топтың 62 зерттеушілерінен алынған нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштерінің мәліметтеріне сүйенсек, лидерлік қабілеттіліктің төмен деңгейі 11 зерттелушінің 18%-ын құрады, орташа деңгейде 46 сыналудының 74%-ын қамтыса, жоғары деңгей 5 зерттелушінің 8%-ын құрады.

Қалыптастырушы эксперименттен кейін лидерлік қабілеттіліктің төмен деңгейінде зерттелушінің 0%-ын құрады, орташа деңгейде 36 сыналудының 58%-ын қамтыса, жоғары деңгей 26 зерттелушінің 42%-ын құрады.

Біз тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың салыстырмалы нәтижесін төмендегі кестеде және суретте бейнеледік (79-кесте. 59-сурет.)

Кесте 81 - Қалыптастырушы эксперименттен кейінгі Е.Жариковтың «Лидерлік қабілеттерін диагностикалау» тесті бойынша эксперимент тобы және бақылау тобы зерттеушілерінің лидерлік қабілеттілік деңгейлерінің тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың салыстырмалы нәтижесі

Деңгейлер	Бақылау тобы		Эксперименттік топ	
	ЭД	ЭК	Экспериментке дейін	Эксперименттен кейін
Лидерлік қабілеті жоғары деңгейі (36-40 б)	5(8%)	26(42%)	0 (0%)	9 (14%)
Лидерлік қабілеттіліктің орташа деңгейі (26-35 б)	46 (74%)	36 (58%)	10 (16%)	51 (81%)
Лидерлік қабілеттіліктің төмен деңгейі (25 және одан төмен болса)	11 (18%)	0 (0%)	53 (84%)	3 (5%)



Сурет 58 - Қалыптастырушы эксперименттен кейінгі Е.Жариковтың «Лидерлік қабілеттерін диагностикалау» тесті бойынша эксперимент тобы және бақылау тобы зерттеушілерінің лидерлік сапасының тәжірибелік-эксперименттік жұмыстың салыстырмалы нәтижесі лидерлік қабілеттілік деңгейлерінің салыстырмалы диаграммасы

Қалыптастырушы экспериментке дейінгі кезеңде келесі зерттеу қадамы студенттердің Е.Жариковтың «Лидерлік қабілеттерін диагностикалау» тесті негізінде эксперимент және бақылау топ зерттеушілерінен алынған SSPS бағдарламасы бойынша нәтижелерінің сандық және сапалық көрсеткіштері екі топ зерттелушілерінің лидерлік қабілеттілікті бағалау тестінен анықталғандай, лидерлік қабілеттілікті бақылау тобынан орташа деңгейі 74%-ын көрсетті, ал қалыптастырушы эксперименттен кейін 58%-ын құрады. Ал эксперимент тобының орташа деңгейі 16%-ды қамтып отыр, қалыптастырушы эксперименттен кейін 81%-ын қамтыды. Анықтаушы кезеңде эксперимент тобының төмен деңгейі 53 респонденттің 84%-ын қамтыса, қалыптастырушы эксперименттен кейін 3 зерттелушінің 5%-ын құрады. Екі топтың арасында айтарлықтай айырмашылықтар бар екенін көрсетіп отыр. Лидерлік қабілеттіліктің жоғары деңгейі бойынша бақылау тобында 5 зерттелушінің 8%-

ын құраса, қалыптастырушы эксперименттен кейін бақылау тобында 26 зерттелушінің 42%-ын көрсеткені лидерлік қабілеттіліктің артқанын байқатады. Анықтаушы кезеңде эксперимент тобында жоғары деңгей 0% пайызын құрады, қалыптастырушы эксперименттен кейін 14%-ға артты. Ұсынылған әдіс арқылы тұлғаның лидер болу қабілеттілігін бағалауға мүмкіндік берді.

Қалыптастырушы эксперименттің зерттелуші топтарының нәтижелері эмпирикалық үлестірімдер үшін Фишер критерийін (Фишердің бұрыштық түрленуі) қолдана отырып, математикалық негіздеу тұрғысынан талданады. Болжам ретінде біз келесі ережелерді ұсынамыз:

H_0 – (нөлдік болжам бойынша) – болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту деңгейлері қалыптастырушы экспериментке дейін айырмашылықтар айтарлықтай маңызды емес, эксперимент нәтижесінде іріктеу дұрыс жүргізілді;

H_1 – (жұмыс болжам бойынша) «екі топтың арасында арасында қалыптастырушы эксперименттен кейін айырмашылықтар айтарлықтай бар» (80-кесте).

Кесте 82 - Жүргізілген математикалық өңдеу бақылау және эксперименттік топтарда қалыптастырушы эксперименттің сенімділігі және дұрыстығын дәлелденіп және H_1 жұмыс болжамының дұрыс екенін дәлелдеді.

Топтар	Қалыптасу деңгейлері (зерттелушілер саны % - мен)		
	Жоғары	Орташа	Төмен
Эксперименттік (N =63)	9	51	3
Бақылау(N=62)	36	26	0
Мәнділік деңгейлері	ρ	ρ	ρ
Зонасы	Мәнділігі бар	Мәнділігі бар	Мәнділігі бар
$\varphi_{эмп}$ - (эмпирикалық мәні)	6,558	3,487	2,875
$\varphi_{кр}$ - (критикалық мәні)	2,28	2,28	2,28
Нөлдік болжам- H_0	H_0 шеттетілді	H_0 шеттетілді	H_0 шеттетілді

Осылайша, қалыптастырушы эксперименттің бақылау тобында $\varphi_{эмп}$ эмпирикалық өлшемінің мәні сәйкесінше $\varphi_{эмп} = 6,448$ формуласына тең; $\varphi_{эмп} = 3,463$ қосындысы; $\varphi_{эмп} = 2,875$ қосындысы (бақылау және эксперименттік топтардағы студенттердің лидерлік әлеуетінің қалыптасу деңгейінің эмпирикалық таралуы айтарлықтай ерекшеленеді), бұл мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің лидерлік әлеуетін дамытудың құрылымдық-мазмұндық моделі аясында, әдістемелік кешенімен жүргізілді және жоғары оқу орнының тұтас педагогикалық үдерісіне ендіріліп, оның тиімділігі тәжірибелік-эксперименттік жұмыс нәтижелері арқылы дәлелденгендігін білдіреді. Лидерлік әлеуетінің қалыптасуына педагогикалық ықпал етудің ұсынылған моделін жүзеге асырудың тиімділігі іс жүзінде практикада қолданысқа ие болды.

Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің лидерлік әлеуетін қалыптастырудың салыстымалы көрсеткіштері деңгейінің сапалы өсуінің оң

динамикасын айқын көрсететін жоғарыда келтірілген статистикалық мәліметтерге сүйене отырып, *келесі тұжырымдар* жасалуы керек.

Тұлғалық лидерлік сапасының қалыптасуына педагогикалық ықпал ету болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің лидерлік әлеуетін дамытудың моделін жүзеге асыру оқытушы мен студент арасындағы өзара әрекеттестіктің оң динамикасына ықпал етті. Аудиториядағы және аудиториядан тыс оқу іс-әрекеттерінде студенттердің лидерлік әлеуетінің қалыптасуына педагогикалық ықпал ету үдерісі тұлғаға бағытталған білім беру парадигмасына сүйене отырып, болашақ мамандардың лидерлік қабілетін дамытудың құрылымдық-мазмұндық моделін жүзеге асыру жағдайында, заңдылықтар мен принциптерді ескере отырып, ұсынылған модель аясында педагогикалық жағдайлар кешенін құру кезінде, ғылыми-әдістемелік қамтамасыз ету және шығармашылықпен жүзеге асырылуы, болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің лидерлік әлеуетін қалыптастырудың тиімділігін арттырады. Ғылыми зерттеудің эксперименттік жұмыс нәтижелері төмендегідей қорытындылар жасауға мүмкіндік берді.

ҚОРЫТЫНДЫ

Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту мәселесін ғылыми педагогикалық тұрғыда зерттеу ҚР білім беру саясатының талабына сәйкес, сапалы білім алуға, жаңалыққа ұмтылатын, мамандығына пәрменді қызығушылығы бар болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің лидерлік мәселелері. Қоғамды ғылыми тұрғыдан түсіндірудің басты ерекшелігі материалдық және идеологиялық қатынастардың өзара тығыз байланыста дамуы. Материалдық қатынастарға табиғат және оның қазына байлықтарын адам арқылы өңдеп, қоғам өміріне пайдалану жолдары жатады. Идеологиялық қатынастың негізгі мәселесі адамды адам арқылы тәрбиелеу, жетілдіру іс-әрекеттері болып табылады. Бұл тұрғыдан қарау лидерді лидер тәрбиелейді деген принципті ұстанудың өзектілігі артып отырғанының көрсеткіші. Кәсіби лидерлік әлеует болашақ тәрбиешілердің қоғамдық қатынастар мен байланыстардағы бәсекелестіктерде кәсіби біліктілігін, шеберліктерін т.с.с. кәсіби сапалық әлеуетін дамытуға зор ықпалы етеді. Кәсіби лидерлік әлеует болашақ тәрбиешілердің қызметіне әлеуметтік бейімделіп, міндеттерін табысты атқару үшін аса маңызды. Кәсіби лидерлік әлеует жеке тәртіп, мінез-құлық, лидер мен топтың өзара қарым-қатынастарының әртүрлі механизмдерін қамтиды. Осыдан ұйымдастыру қызметі және оған қажеттілік топтық әрекеттің әртүрлі салаларында лидерлікті анықтау, дамытудың жұмыстарының, ықпал етуші факторлардың әсері мен тиімділігін тексеруге тәжірибелік - эксперимент мүмкіндік береді. Осыған орай зерттеу жұмысын жүргізі барысында төмендегідей нәтижелерге қол жеткіздік.

Біріншіден: Лидерлік көпқырлы феномен. Біздің заманымыздан бұрын лидерлік феномен әлеуметтік құбылыс ретінде дамып, түрлі сала ғалымдарының қызығушылығын жылдан-жылға артыруда. XX ғасырдың басында XXI ғасырдың бірінші ширегінде лидерлік үдерістер, құрылым, лидердің қызметі, лидерлер мен оның ізбасарларының жеке басы, бірлескен жұмысқа қосқан үлесі, топтық жұмыстың мақсаттары мен міндеттері, адамдардың бір-бірін қабылдау үдерістері, лидер тұлғасы, лидерлердің типтері, топтың әр мүшесінің жеке үлесі, тұлғааралық үдерістер және т.б. құбылыс ретінде кең көлемде қарастырылды. Лидерлік феномені қоғам өзгерістері мен талабына сәйкес әлеуметтік, саяси-экономикалық жағдайлардың әсерінен байланысты өзгерістерге ұшырап, жетіліп, дамып отыратын құбылыс екені анықталды, лидерлік феномені теориялық әдіснамалық негізделіп, талдау жасалды, тұғырлары мен ұстанымдары анықталды.

Екіншіден кәсіби лидерлік әлеует ұғымының мәні, құрылымы, қызметі анықталып, анықтамалар мен тұжырымдар жүйеге келтіріліп, жан-жақты талданып, анықтама берілді. олардың бір-бірімен өзара байланысы көрсетіліп, зерттеу жұмысымыздың пәніне байланысты нақтыланды, кәсіби лидерлік әлеуеттің мәні, құрылымы, қызметі қазіргі қоғамның педагогикалық мамандық иелерін, атап айтқанда болашақ тәрбиешілерді мамандықтарына бейімделуін, қызығушылықтарын, табысты атқаруларлару мемлекетіміздің дамуына әсері айқындалды.

Үшіншіден педагогика және психология ғылымында кәсіби лидерлік әлеуетті дамытудың жолдары, құралы, құрамдас бөлігі жоғары оқу орнының тұтас педагогикалық үдерісінің мәдени-әлеуметтік, дамытушы ортасы анықталды, педагогикалық дағды, педагогикалық имидж мәселелері ауқымды сипатталып, болашақ тәрбиешілердің сыртқы және ішкі әлеуетінің дамуына ықпал етуші факторлардың маңыздылығы айқындалды.

Төртіншіден Болашақ тәрбиешілердің ішкі қажеттіліктердің, мүмкіндіктердің, құндылық қатынастардың, құзыреттіліктердің, жауапкершіліктің, қарым-қатынас белсенділігінің интеграциясының жоғары деңгейіне қол жеткізуге ықпал ететін құрылым, қызметтер, құралдар жиынтығын көрсететін жеке тұлғаның сапалық сипаттамасы, ол өзінің өмірінің әртүрлі салаларындағы мәселелерді тиімді шешуді қамтамасыз ететін кәсіби лидерлік әлеуеті анықталды: болжамдық, стратегиялық мақсат қою, өзгерістерге сезімталдық, өкілеттілік беру, қырағылық, фрустрацияға қарсы тұру, ынтымақтастық; уақытты ұтымды пайдалану, байсалды бағалау, мамандығына пәрменді қызығушылық.

Бесіншіден Ғылыми зерттеудің нәтижесі – болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби даярлығын Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңы, ҚР «Педагог мәртебесі» Заңы, Білім берудің барлық деңгейінің мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарттары, Педагогтің кәсіби стандарты, Мектепке дейінгі тәрбие мен оқытудың үлгілік оқу бағдарламалары, Мектепке дейінгі тәрбиелеу мен оқытуды дамыту моделі, Мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің «Еңбек тәртіп» және лауазымдық қызмет нұсқаулығы болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың өзектілігін айқындауға және зерттеу жұмысын жазу барысында басшылыққа алынып, талаптарына сәйкес жетілдірудің стратегиялық бағдарларын ашуға мүмкіндік берді.

Алтыншыдан болашақ мектепке дейінгі ұйымы тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетінің дамыту моделі тұжырымдамалық мақсаттық блок: танымды, мотивациялық, рефлексиялық компоненттері мен көрсеткіштері, өлшемдерінен, когнитивтік, іс-әрекеттік, тұлғалық, мотивациялық, орта тұғырлары мен ұстанымдарын және мазмұндық әдістемелік блок элективті курс бағдарламасы, лекциялар жинағы, нұсқаулық және «Лидер» клубының жаңартылған бағдарламасын құрайды.

Жетіншіден Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуға арналған әдістемелік кешені лидерлікке бағдарлау, кәсіби лидерлік әлеуетті анықтау, мотивациялау, өзін-өзі басқаруға, дамытуға жігерлендіру ЖОО-ның оқу-тәрбие үдерісінде іс-шараларды ұйымдастыру, сабақта және сабақтыс жағдайда тиімді әдістері арқылы жүзеге асырылды.

Лидерлік феномені толық зерттеп, нақты тұжырымдар жасауға келмейтін жағдайға байланысты үдеріс немесе жеке адам байындағы сапалық әлеует ретінде көрінетін күрделі құбылыс.

Қорыта келгенде, зерттеудің сандық және сапалық мәліметтері эксперимент нәтижелерінің айқындығын сипаттайды. Экспериментке дейінгі

зерттеу нәтижелері эксперименттік және бақылау топтарының кәсіби лидерлік әлеуетінің дамуы көрсеткіштері бойынша бір-бірінен айырмашылықтары аз мөлшерде байқалды. Эксперимент жүргізу барысында эксперименттік топ болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту өлшемдерінің қарқынды өсуімен ерекшеленді. Сондықтан топтан алынған мәндер кестедегі мәннен жоғары болғандықтан, эксперименттік топта қолданылған әдістер бақылау тобындағыдан тиімді деп қорытынды жасауға мүмкіндік береді.

Көрсетілген зерттеу кәсіби лидерлік әлеуетті дамытуға бағытталған іс-шаралар мен зерттеу іс-әрекеттері өлшемдерінің даму динамикасында олардың деңгейінің өскендігі айқындалды. Бұл тұтас жүргізілген педагогикалық үрдістегі дамытушылық-тәжірибелік зерттеу жұмысында даярланған әдістемелік кешеннің тиімділігін білдіріп, жұмыстың зерттеу болжамын дәлелдеуге мүмкіндік берді. Сондықтан тәжірибелік эксперимент жұмыстарының нәтижесінде алынған жоғарыдағы мәліметтер жоғары оқу орнында болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту үдерісінде жағымды динамика байқалады деп тұжырымдауға мүмкіндік береді. Зерттеу мәселеміздің күрделілік деңгейін есепке ала отырып, болашақ мектепке дейінгі тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту мәселесі толығымен шешімі табылды деп айтуға болмайды. Жүргізілген зерттеу бойынша төмендегідей ұсыныстар жасауға болады:

1. Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілер кәсіби лидерлік әлеуетін дамытуды жүйелі және үздіксіз жалғастыру мақсатында қалалық, ауыл-аймақ, аудан орталықтарында кәсіби лидерлік әлеуеттерін мамандықтарына сәйкес тәжірибе алмасып, жаңашылдықпен танысып, кәсіби жетілдіріп, шығдап отыратын орталықтар ашу.

2. Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің лидерлік әлеуетін дамытудың әдістемелік кешенін кәсіптендіру пәндерінің элективті курсының СӨОЖ және СӨЖ тапсырмаларына қосу.

3. Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетінің көрсеткіші мамандықтарына пәрменді қызығушылықтарын дамытып, патриоттық сезіммен қарауға ықпал ететін «Мектеп жасына дейінгі балалардың лидерлік әлеуетін алаш қайраткерлерінің еңбектері негізінде дамыту» тақырыбына арналған ғылыми зерттеу жұмыстарын жүргізу.

4. Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетінің дамуына зор ықпалы бар «Лидер» клубының жұмысын жандандыру, мамандықта оқитын барлық студенттердің қатысуына ықпал ету.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

- 1 Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңы. Астана. Ақорда. – 27.07.2007. – №319(3). ҚРЗ.
- 2 Бала құқықтары туралы Конвенцияны (Нью-Йорк, 20.11.1989.) ратификациялау туралы. ҚР. Жоғарғы Кеңесінің 1994 жылғы 8 маусымдағы қаулысы.
- 3 Мектепке дейінгі тәрбиелеу мен оқытуды дамыту моделі. ҚР Үкіметінің 2021 жылғы 15 наурыздағы №137 қаулысы.
- 4 «Педагог мәртебесі» туралы заң /Қазақстан Республикасының Заңы 2019 жылғы 27 желтоқсандағы № 293-VI ҚРЗ.
- 5 Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың «Халық бірлігі және жүйелі реформалар – ел өркендеуінің берік негізі» атты Қазақстан халқына Жолдауы. 1 қыркүйек 2021ж.
- 6 ҚР Білім берудің барлық деңгейінің мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарты. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2018 жылғы 31 қазандағы № 604 бұйрығы.
- 7 Педагогтің кәсіби стандарты Жалпы ережелер. «Атамекен» Қазақстан Республикасы Ұлттық кәсіпкерлер палатасының Басқарма төрағасының 2017 жылғы 8 маусымдағы № 133 бұйрығына қосымша
- 8 Мектепке дейінгі тәрбиелеу мен оқытудың үлгілік оқу бағдарламаларын бекіту туралы. ҚР Білім және ғылым министрінің міндетін атқарушының 2016 жылғы 12 тамыздағы №499 бұйрығына өзгерістер енгізу туралы.
- 9 Педагог қызметкерлер мен теңестірілген тұлғалардың лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларын бекіту туралы. ҚР Білім және ғылым министрінің 2009 жылғы шілдедегі №338 бұйрығына өзгерістер енгізу туралы. Әділет министрлігі. – 16.07.2019. – №19027.
- 10 Гераклит Ефесский. Фрагменты / Пер. Владимира Нилендера. – М.: Издательство «Мусагет», 1910. – 147 с.
- 11 Демокрит / М. А. Солопова // Новая философская энциклопедия : в науч.-ред. совета В. С. Стёпин. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Мысль, 2010. – Т.4. – 2816 с.
- 12 Сократ. Государство //Джуринский А.Н. Педагогика: история педагогических мыслей. – М., 2000. – 350 с.
- 13 Платон. Политик. Диалоги. – СПб.: Азбука, 2000. – 448 с.
- 14 Аристотель. Политика // Древнегреческая философия: От Платона до Аристотеля. – М.: АСТ, Харьков: Фолио, 2003. – С. 441-699.
- 15 Қазақстан. Ұлттық энциклопедия. – Алматы, 1998. – Т.1-4. – 433 с.
- 16 Конфуций. Государство. Счастья. /Б.Б.Виноградский. Философия Конфуций. – 2015. – 320 с.
- 17 Лао-Цзы. / Хейдер Джон. Дао лидера. Жанр: Психология, Религия. – М.: Изд.: Медков С. Б. – 2012. – 176 с.
- 18 ЛаоЦзы. Дао Дэ Цзин («Путь и сила» перевод Ян Хин-шуна). – М. Просвещение, 2013. – 189 с.

- 19 Әл-Фараби. Әлеуметтік этикалық трактаттар. – Алматы, 1975. – 324 б.
- 20 Милль Дж.С. Основы политической экономии с некоторыми приложениями к социальной философии / Пер. с англ., биограф. очерк М.И.Туган-Барановского – М.: Эксмо, 2007. – 1040 с.
- 21 Тал Бен-Шахар. Быть счастливей. //Тал Бен-Шахар; пер.с англ. Юлии Андреевой. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. – 240 с.
- 22 Словарь иностранных слов /под.ред. В. Бутромеева. – М.: Олма-Прес, 2000. – 350 с.
- 23 Аргайл М. Психология счастья. 2-е изд. – М.: Питер, 2003. – 271 с.
- 24 Карл Юнг. Психологические типы. М.: Академический проект, 2019.-538 с.
- 25 Ж.Баласағұн. Құтты білік. – Алматы: Жазушы, 1986. – 358 б.
- 26 Кайқауыс «Қабуснама». – Алматы: Балауса, 1992. – 157 б.
- 27 Жумашева Т.С. Алимбекова А.А. Болашақ тәрбиешілердің лидерлік әлеуетін дамытуда «Қабуснама» өсиет кітабының мәні //V Халықаралық түркі әлемі зерттеулері конференция материалдары. – Алматы, 2018. - Б.37-41.
- 28 Мұхаммед Хайдар Дулати «Тарихи Рашиди» //парсы тілінен аударғандар: М. Қазыбек, Ә. Нұрғалиев. – Алматы: Мирас, 2015. – 768 б.
- 29 Абай Құнанбайұлы. Шығармаларының екі томдық толық жинағы. - Алматы: Ғылым, 1977. – Т. 2. – 312 б.
- 30 Абай Құнанбайұлы. Қара сөздері. – Алматы: Өнер, 2006. – 124 б.
- 31 Государь. Искусство власти. //Н.Макиавелли; пер. с итальянского Г.Д. Муравьевой. – М.: Изд. АСТ. 2018. – 192 с. Серия: (Мудрость как искусство)
- 32 Ницше. Ф. Воля к власти. – Минск: Харвест. – 2005. – 880 с.
- 33 Ницше. Ф. Человеческое слишком человеческое //сочинения в двух томах. – М.: Мысль, 1990. – Т.1. – 366 с.
- 34 Тард. Г. Законы подражания. /Габриель Тард; пер.с фр. – М: Академический Проект, 2011. – 304 с.
- 35 Х.Ортега-и-Гассет. Х. Избранные труды /Х. Ортега и Гассет. – М., 1997. – 81 с.
- 36 Т. Карлейль. Жизнь и мысли герр. Тейфельсдерка /перевод Н. Горбова. – М., 1902:2-е изд.: М.: типо-лит.т-ва И.Н. Кушнеров и К., 1904. – 356 с.
- 37 Уотсон Дж. Поведение как предмет психологии (бихевиоризм и необихевиоризм) // Хрестоматия по истории психологии /Под. ред. П. Я. Гальперина, А. Н. Ждан. – М.: Изд-во МГУ, 1980. – 37 с.
- 38 Э.Торндайк, Дж. Уотсон. Бихевиоризм. Принципы обучения, основанные на психологии. Психология как наука о поведении. – М.: АСТ-ЛТД, 1998. – 704 с.
- 39 В. Skinner, About Behaviorism. – New York: Vintage, 1974. – 69 p.
- 40 Толмен Э.Ч. Бихевиоризм и необихервиоризм //Хрестоматия по истории психологии / под ред. П.Я. Гальперина, А.Н. Ждан. – Москва: Изд.: МГУ, 1980. – 58 с.

- 41 Дж. Блондель. Политическое лидерство. Путь к всеобъемлющему анализу. Изд.: Российская академия управления. – 1992. – 220 с.
- 42 Дюги Л. Конституционное право. Общая теория государства. /пер. А. Яценко, В. Краснокутского и Б. Сыромятникова. – М., 1908. – 988 с.
- 43 М.Вебер. Политика как призвание и профессия. – М., Изд.: АСТ, 2019. – 190 с.
- 44 Басов М.Я. Жизненный путь и психологическая концепция. – М.: Государственное издательство, 1931. – 744 с.
- 45 Фрейд З. Психология масс и анализ человеческого «Я». – М., Изд.: АСТ, 2020. – 320 с.
- 46 Г.Кунц. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций : Пер. с англ. / Г. Кунц. Общ. ред. и предисл. Д. М. Гвишиани. – М. : Прогресс, 1981. – Т.1. – 495 с.
- 47 Гальтон Ф. Наследственность таланта, ее законы и последствия: пер. с англ. /Соч. Фрэнсиса Гальтон. – СПб.: ред. журн. «Знание», 1875. – 313 с.
- 48 Г. Спенсер. Человек и государство. The Man versus the State, 1884. – 560 с.
- 49 Likert P. New Patterns of Management. – New York, 1965 – 120 p.
- 50 Мескон М. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1997. – 704 с.
- 51 Stogdill R.M. Handbook of Leadership. A survey of theory and research. – New York, 1974. – 362 p.
- 52 Blake R.R. and Mouton J.C. Gridg Organisational Development. – Houston: Gulf, 1968. – P. 56-60.
- 53 К.Берд. Психология современного лидерства. Американские исследования /Под.ред. Дж.П. Канджеми, К.Дж. Ковальски, Т.Н. Ушаковой. – М.: Изд.: Когито-Центр, 2017. – 240 с.
- 54 Hersey P. And Blanchard K. Management and Organisation Behavior // 4th. ed. Enlewood Chiffs, Prentice Hall. – 1982. – №1. – P. 33-56.
- 55 Bass. B. Transformational leadership. – New York.: Hove Routledge, 2014. – 430 p.
- 56 Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research & Managerial Applications, Free Press. – 2014. – 1184 p.
- 57 Клиффор У. К. Этика убеждения //Философия. Журнал Высшей школы. экономики. – 2019. – Т. 3, № 3. – С. 15-36.
- 58 Бендас Т.В. Психология лидерства: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2009. – 448 с.
- 59 Fiedler, F.E. ‘Assessing the Validity of Fiedler’s Contingency Model of Leadership Effectiveness: A Closer look at Strube and Garcia’, Psychological Bulletin 93. – 1983. – P. 404-408.
- 60 Ф.Ф.Фидлер. Из мира литераторов: характеры и суждения / Изд. подготовил Константин Азадовский. - М.: НЛЮ, 2008. - 864 с
- 61 Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность /Х. Хекхаузен. - 2-е изд. – СПб.: Питер; – М.: Смысл, 2003. – 860 с.: ил. - (Серия «Мастера психологии»).
- 62 Маслоу А. Х. Мотивация и личность. Изд.: – Питер, 2014. – 352 с.

- 63 Лазурский А.Ф. Избранные труды по психологии: избранные труды/ А.Ф. Лазурский. – М.: Наука. 1997. – 446 с.
- 64 Бехтерев В.М. Избранные труды по психологии личности. В 2-х т. – СПб: Изд.: Алетейя. – 1999. – Т. 1. – 252 с.
- 65 Л. С. Выготский. Психология искусства. – М.: Изд.: АСТ, 2018. – 416 с.
- 66 Войтоловский Л. Очерки коллективной психологии. Психология общественных движений. – М.: АСТ, 2014. – № 2. – 320 с.
- 67 Московичи С. Век толп. Исторический трактат по психологии масс. – М.: Изд.: Академический проект. – 2011. – 396 с.
- 68 Шопенгауэр А. Мир как воля и представление. /пер. Айхенвальд Ю. – М.: Изд.: АСТ, 2020. – 672 с.
- 69 Фромм Э. Бегство от свободы. – М.: Прогресс, 1989. – 271 с.
- 70 A. Conger and R.M. Kanungo. Charismatic Leadership: The Elusive Factor in Organisational Effectiveness. – San Francisco, Jossey-Bass, 1988. – P. 78-97.
- 71 Гиппенрейтер Ю.Б., Фаликман М.В. Психология мотиваций и эмоций. Хрестоматия. — М.: АСТ: Астрель, 2009. — 704 с
- 72 Шейнов В.П. Психология лидерства, влияния, власти. – Минск: Харвест, 2008. – 656 с.
- 73 Херцберг Ф. Мотивация к работе. – М.: Изд.: Вершина, 2007. – 238 с.
- 74 Murray H.A. Research in personality. – New York: Oxford University Press, 1938. – 164 p.
- 75 Олпорт Г. Становление личности: избранные труды. – М.: Смысл., 2002. – 473 с.
- 76 Дуглас Мак-Грегор и человеческая сторона предприятия. /Д. Шелдрейк. Изд: Аспект Пресс. Учебники для вузов, 2005. – 320 с.
- 77 Likert R., Likert J. G. New Ways of Managing Conflict. New York: Mc Graw-Hill. 1976. - 375 p.
- 78 Argyris C. How Learning and Reasoning Processes Affects Organizational Change, in Panl S. Goodman and Associates. Change in Organizations. – San Francisco: Jossey-Bass, 1982. – P. 42-48.
- 79 Рубинштейн, С.Л. О мышлении и путях его исследования /АН СССР, Ин-т филос. – М.: Изд.: АН СССР, 1958. – 145 с.
- 80 Лурия. А.Р. Высшие корковые функции человека. Монография. – М.: Литрес. 1969. – № 2. – 786 с.
- 81 Эльконин Д.Б. Избранные психологические труды. – М.: Педагогика, 1989. – 560 с.
- 82 Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Изд.: Смысл; Академия, 2005. – 352 с.
- 83 Гальперин П.Я. Общий взгляд на учение о так называемом поэтапном формировании умственных действий, представлений и понятий /Подг. к печати М.А. Степановой. //Вестник Моск. ун-та. Сер.14. Психология. – 1998. - №2. – С.3-8.

- 84 Хоманс Дж. Возвращение к человеку //Американская социологическая мысль. / Под ред. В.И. Добренькова. – М., 1994. – С. 46-61.
- 85 Хоманс Дж. Социальное поведение как обмен //Современная зарубежная социальная психология. М.: Издательство Московского университета, 1984. С. 82-91.
- 86 Манфред Кетс де Врис. Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта. – М.: Альпина Паблишер, 2017. – 275 с.
- 87 Фролова Ю.Г. Психосоматика и психология здоровья: Учеб. пособие, перераб. и доп. / Ю.Г. Фролова. – Мн.: ЕГУ, 2003. – № 2. – 172 с.
- 88 Bogardus, E. Essentials of social psychology /E. Bogardus. Los Angeles, University of Southern California Press. – 1948. – 541 p.
- 89 Ф.Бартлетт. Психика человека в труде и игре //пер. англ. О.С. Виноградовой, общая ред. А.Н. Леонтьева. – М.: Изд.: Академии педагогических наук РСФСР. – 1959. – 115 с.
- 90 Redl F, “A Theory of Charismatic Leadership”, in Hunt and Larson (eds.), Leadership The Cutting Edge, 1976, pp. 189-207 92. Lewin K., Lippitt R. An experimental approach to the study of autocracy and democracy: A preliminary note / Sociometry. – 1938. – № 1. – P. 292-380.
- 91 Лассуэлл Г.Д. Власть, коррупция и честность. /Пер. с англ. и комм.Т.Н. Самсоновой. – М.: РАГС, 2005. – 176 с.
- 92 Левин К. Динамическая психология: Избранные труды - М.: Смысл, 2001. – 572 с.
- 93 Менегетти А. Психология лидера: Пер. с итал. 4-е изд., доп. – М., 2002. – 256 с.
- 94 Tannenbaum R. and Schmidt W. Choose aLeadership Pattern. Harvard Business Review. – Vol. 36, № 2. – P. 95-101.
- 95 Берчард. Б. Эффективный ежедневник. – Москва: Изд.: Манн, Иванов и Фербер – 2020. – 216 с.
- 96 Henri Joly. "Psychologie comparés, l'homme et l'animal"; "Psychologie des grands hommes". – 1883. – № 2. - P. 39-54
- 97 Ломброзо Ч. Гениальность и помешательство: Параллель между великими людьми и помеш.: С портр. Авт. /Пер. с 4 итал. изд. К. Тетюшиновой. – СПб.: Ф. Павленков, 1885. – 351 с.
- 98 К. Horney. The Neurotic Personality of Our Time, Norton. – 1937. – 229 p.
- 99 Фромм, Эрих /Леонтьев Д. А. //Уланд-Хватцев, Большая российская энциклопедия /гл. ред. Ю. С. Осипов. – 2017. – Т. 33. – 632 с.
- 100 Вергилес Э.В. Теория лидерства. – М.: МЭСИ, 2001. – 42с.
- 101 Коменский Я. А. Избранные педагогические сочинения. – М., 1982. Т. 1 – 665 с.
- 102 Ушинский К.Д. Избранные педагогические сочинения /Человек как предмет воспитания. Опыт педагогической антропологии. – М.: Изд-во Академии наук РСФСР, 1945. – 461 с.

- 103 Макаренко А.С. Сочинения. – М.: Изд-во АПН РСФСР, 1957. – Т. 4-7. – 510 с.
- 104 Сухомлинский В.А. Мудрая власть коллектива: методика воспитания коллектива : пер. с укр. / В.А. Сухомлинский. – М.: Мол.гвардия, 1975. – 240 с.
- 105 Амонашвили Ш. А. Педагогические притчи. (Сборник). – Москва: Амрита Русь, 2017. – 240 с.
- 106 Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность /Серия «Мастер психологии» 2-е изд. – СПб.: Питер; – М.: Смысл, 2003. – 860 с.
- 107 Бөкейханов Ә.Н. Таңдамалы шығармалары. Ғылыми зерттеулер, еңбектер: монографиялары, мақалалары, сөздері, баяндамалары, өлеңдері, аудармалары, хаттары / Ә. Н. Бөкейхан. – Алматы : Қазақ энциклопедиясы, 1995. – 478 б.
- 108 Байтұрсынов А. Шығармалары. – Алматы: Жазушы, 1989. – 319 б.
- 109 Аймауытов Ж. // Қазақстан мектебі. – 1991. – № 6. – 72 б.
- 110 Жұмабаев М. Педагогика. – Алматы: Ана-тілі, 1992. – 160 б.
- 111 Дулатов М. Шығармалары. – Алматы: Жазушы, 1991. – 382 б.
- 112 Шалғынбаева К.К., Алимбекова А.А. Кәсіби лидерлік негіздері. Жоғары оқу орнына арналған оқу құралы. – Алматы: Изд.: Альманах, 2018. – 208 б.
- 113 Жумашева Т.С. Қазақ ағартушыларының еңбектеріндегі лидер мәселесі // Қазақ білім академиясының баяндамалары. - Нұрсұлтан, № 2. 2020. - Б.118-124.
- 114 Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Педагогический словарь: Для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2000. – 176 с.
- 115 Философский энциклопедический словарь. – М.: Изд.: Советская энциклопедия, 1983. – 840 с.
- 116 Д. Н. Ушаков. Толковый словарь современного русского языка. – Москва: Аделант. – 2014. – 800 с.
- 117 Ш.Т. Таубаева, К.Ж. Кожахметова, А.К. Мынбаева Концептуальные подходы к определению сущности понятий интеллектуального потенциала и капитала личности. Вестник КазНУ. – 2013. – №2 (39). – С. 3-15.
- 118 Марков В.Н. Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка. – М.: РАГС, 2001. – 264 с.
- 119 Деркач А.А. Акмеология. Личностное и профессиональное развитие человека (комплект из 3 книг) Московская типография. – 2019. – №2. – 520 с.
- 120 Сидорина И.А. Реализация психолого-педагогического потенциала современной преподавательской семьи: Автореф. дис. канд. пед. наук. – Воронеж, 2002. – 49 с.
- 121 Сластенин В.А. Психолого-педагогическое образование и становление субъектного потенциала личности учителя //Педагогическое образование и наука. – 2006. – № 2. – С. 43-52.
- 122 Монкс Ф. Одаренные дети. – М.: Изд.: Когито-Центр, 2014. – 132 с.

123 Tannenbaum R. And Schmidt W. Choose a Leadership Pattern. Harvard Business Review. – Vol. 36, № 2. – P. 95-101.

124 Рисман. Д. /Руткевич Е.Д. Типология социального характера Д.Рисмана. Социологические исследования. – Москва, 1993. №3. – С.118-121.

125 Star C., Ed.D. What Would Happen If I Said Yes? A Guide to Creativity for Parents and Teachers; D.O.K. Publishers, East Aurora, New York. 1989. – 159 p.

126 Жумадилова К.К. Лицей және жоғары оқу орнының өзара әрекеттестігі жағдайында оқушылардың шығармашылық әлеуетін дамыту: пед. ғыл. канд. автореф. 13.00.01. – Астана, 2006. – 29 б.

127 Гущина Л.Ю. Формирование образовательного потенциала студентов в вузе. Дис. ... канд. пед. наук / Павлодар гос. ун-т. им. С. Торайгырова. – 2006. – 184 с.

128 Кудышева А.А. Развитие гносеологического потенциала студентов филологических специальностей в условиях непрерывного образования: автореферат дис. канд. пед. наук / Павлодарский гос. ун-т им. С. Торайгырова. – Караганды, 2007. – 47 с.

129 Ибраев Е.М. Е.М.Ибраева. Формирование профессионального потенциала будущего инженера/ Дис. ... канд. пед. наук / Павлодар гос. ун-т. им. С. Торайгырова. – 2007. – 240 с.

130 Е.И.Бурдина. Теория и практика развития творческого потенциала педагогов в системе непрерывного многоуровневого педагогического образования: Дис. ... канд. пед. наук. / Павлодар гос. ун-т. им. С. Торайгырова. – Караганда, 2007. – 210 с.

131 Тургунбаева Б.А. Біліктілікті арттыру жүйесінде мұғалімдердің шығармашылық әлеуетін дамыту: дисс...п.ғ.д.13.00.01. – Алматы, 2006. – 273 б.

132 Zhumasheva T., Alimbekova A. The role of psychological work in the development of leadership qualities of future preschool educators // Uluslararası 23 Nisan Multidisipliner Calismalar Kongresi. – Iksad Kongre. – Ankara: Turkey, 2019. – P. 55-62

133 Chou Y. Points, Badges, and Leaderboards: The Gamification Fallacy. – 2018. – 514 p.

134 Селезнева Е.В. Лидерство. Учебник и практикум. – М., Юрайт 2017. – 430 с.

135 Кричевский Р.Л. Если вы – руководитель. – М.: Дело, 1996. – 352 с.

136 Емельянова М.Н. Развитие лидерского потенциала детей в процессе исследовательской деятельности. дис. ... канд. психол. наук. – Екатеринбург, 2001. – 181 с.

137 Дрыгина И.В. Активизация лидерского потенциала личности студента в образовательном процессе вуза. – Красноярск, СибГТУ, 2006. – 154 с.

138 Бинятова М.Р. Социальная психология. – М., 2010. – 368 с.

139 Яковлева Е.Л. Развитие творческого потенциала личности школьника // Вопросы психологии. – 1996. – №3. – С. 28-37.

- 140 Дилигенский Г.Г. Социально-политическая психология. – М.: Новая школа, 1996. – 352 с.
- 141 Роджерс К.Р. Гуманистическая психология. Теория и практика. / под ред. А. Н. Сухова . – М.: Изд.: МПСУ, 2013. – 450 с.
- 142 Соловьева О.В. Психология лидерства: учеб. пособие. – Ставрополь: Изд-во СГУ, 2008. – 248 с.
- 143 Лисовский В.Т. Им жить вXXI веке. Политический очерк // Аврора. – 1996. – №11-12. – С. 74-75.
- 144 Селезнева Е.В. Лидерство. Учебник и практикум для академического бакалавриата. – Москва: Юрайт, 2015. - 430 с.
- 145 Карлоф Б. пен С. Седерберг. Вызов лидеров. – М.: Дело, 1996. – 352 с.
- 146 Кенджеми Дж.П. Использование лидером власти личного авторитета или власти законных полномочий. – Дубна: Феникс, 1997. – 288 с.
- 147 Sefika Sule Ercetin. Discussions about Leadership in Different Fields. iUniverse, Inc. Bloomington. – 2012. – 386 p.
- 148 Большаков В.Ю. Педагогические основы развития лидерской одаренности у старших школьников: диссертация д.п.н. – М., 2000. – 459 с.
- 149 Ассаджиоли Р. Психосинтез. Теория и практика. – М.: RELF-book, 1994. – 314 с.
- 150 Жумашева Т.С. Болашақ мектепке дейінгі білім беру ұйымының тәрбиешісінің лидерлік әлеуетін дамыту әдістері //Халықаралық ғылыми-практикалық конференция «Көшбасшылық және менеджмент: теория мен практиканың қазіргі даму тенденциялары». – Алматы, 2019. – Б. 85-89.
- 151 Евтихов О.В. Лидерский потенциал руководителя: специфика, содержание и возможности развития: монография. – Красноярск: СибЮИ МВД России, 2011. – 287 с.
- 152 Емельянова М.Н. Развитие лидерского потенциала детей в процессе исследовательской деятельности. Дисс. ... канд. психол. наук. – Екатеринбург, 2001. – 181с.
- 153 Ходаева Е.П. Психолого-акмеологические условия и факторы раскрытия лидерского потенциала политика: Дисс. ... канд. психол. наук. – М., 2002. – 200 с.
- 154 Ефимчук О.С. Лидерский потенциал как особое качество современного специалиста //Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. – 2012. Вып.1. – С 45-53.
- 155 Васильев В.К. Потенциал лидерства. – М.: Проспект, 1999. – 120 с.
- 156 Argyris C. How Learning and Reasoning Processes Affects Organizational Change, in Panl S. Goodman and Associates. Change in Organizations. – San Francisco: Jossey-Bass, 1982. – P. 42-48.
- 157 Байкулова А.М. Жоғары сынып оқушыларының лидерлікке даярлығын тәрбиелеу: философ. док. PhD ... дис.: 6D010300. – 2016. – 179 с.

- 158 Аспанова Г.Р. Развитие лидерских способностей у младших школьников диссертация на соискание степени доктора PhD. – Алматы, 2018. – 160 с.
- 159 Kanayeva G. Facilitating Teacher Leadership in Kazakhstan, unpublished PhD thesis. – Cambridge, UK: University of Cambridge, 2019. – 272p
- 160 Баймуханбетов Б.М. Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын арттыру: PhD дис. – Алматы, 2014. – 159 б.
- 161 Алимбекова А.А. Болашақ педагогтердің лидерлік сапасын дамытудың педагогикалық шарттары. философ. PhD ... дис.: 6D010300. – 2016. – 216 с.
- 162 М.А.Ушатов. Педагогикалы қжоғары оқу орындары студенттерінің лидерлік әлеуетін дамыту: философ. PhD ... дис.: 6D010300. – 2016. – 176 б.
- 163 Султанмұрат М.С. Жаратылыстану мамандықтары студенттерінің коммуникативтілік лидерлігін қалыптастыру., философ. док. PhD ... дис.: 6D010300. – 2019. – 149 с.
- 164 Кударова Н.А. Жоғары оқу орнында студенттердің көшбасшылық қасиеттерін өркендетуде ұлттық кодтың атқарар рөлі., философ. док. PhD ... дис.: 6D010300. –Повлодар, 2020. – 142 б.
- 165 Селигман М. Как научиться оптимизму: Измените взгляд на мир и свою жизнь Learned Optimism. How to Change Your Mind and Your Life. – М.: Альпина Паблишер, 2013. – 338 с.
- 166 Тайкова Л.В. Формирование лидерских качеств у будущих педагогов дошкольного образования в вузе: Дисс. ... канд. пед. наук. – Великий Новгород, 2014. – 166 с.
- 167 Мануйлов Ю.С. Опыт освоения средового подхода в образовании: Учебно-методическое пособие. – М.: Н.Новгород, 2008. – 220 с.
- 168 Мануйлов Ю.С. Средовой подход в воспитании. Автореф. дисс. на соиск. уч. ст. докт. пед. наук. – М., 1998. – С. 22-23.
- 169 Шек Г.Г. Средовой подход как педагогическая инновация и условия его освоения. Дисс... канд.пед.наук. – Москва, 2001. – 148с.
- 170 Zhumasheva T. Organizational technics for developing the leadership potential of students in self-government // Cypriot Journal of Educational Sciences. – 2021. – Vol.16, №5. – P. 2879-2886. CiteScore 0,8: 33%. (Co-authored by: Alimbekova A., Khatifovna A.K.)
- 171 Ильин Е. П. Психология для педагогов. – СПб.: Питер, 2012. – 640 с.: ил. - (Серия «Мастера психологии»).
- 172 Кондратьев М. Ю. Слагаемые авторитета. – М.: Знание, 1988. – 80 с.
- 173 Андриади И.П. Авторитет учителя и процесс его становления. дис. доктор педагогических наук: 13.00.01 - Общая педагогика, история педагогики и образования. – М., 1997. – 421 с.
- 174 Левитов Н.Д. Хрестоматия по педагогической психологии. – М.: Изд.: Международная педагогическая академия, 1995. – 174 с.
- 175 Петров Ю.Н. Научная школа «Непрерывное инженерно-педагогическое образование». – Нижний Новгород: ВГИПУ, 2008. – 112 с.

- 176 Жеребева Н.С. Лидерство в малых группах как объект социально-психологического исследования. – 1973. – 230 с.
- 177 Tolman E. C. Cognitive maps in rats and men //Psychological Review. – 1948. – Vol. 55, №4. – P. 189-208.
- 178 Zhumasheva T. Organizational technics for developing the leadership potential of students in self-government // Cypriot Journal of Educational Sciences. – 2021. – Vol.16, №5. – P. 2879-2886. CiteScore 0,8: 33%. (Co-authored by: Alimbekova A., Khatifovna A.K.)
- 179 Парыгин Б.Д. Руководство и лидерство. – СПб., 2003. – 280 с.
- 180 Zhumasheva T. The importance of the club in developing the professional leadership potential of students of pedagogical specialties// Challenges in science of nowadays. The issue contains: Proceedings of the 7th International Scientific and Practical Conference. – Washigton, USA, 2020. – P. 280-287. (Co-authored by: Alimbekova A.)
- 181 Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности школьников. – М.: Просвещение, 1980. – 160 с.
- 182 Дж. Фрейденберг. Синдром эмоционального сгорания. – М., 2007. – 24 с.
- 183 Бапаева М.Т. Фрустрацияның даму сепебтері және психологиялық тетіктері. Қазқызпу. «Хабаршысы» ғылыми журналы. – 2019. – № 3. – Б. 199-207.
- 184 Бекмагамбетова Р.К. Профессиональное выгорание педагога и пути его преодоления Научные труды Военно-инженерного института радиотехники и связи. Военный научно-технический журнал. – 2020. – №1(39). – С. 165-171.
- 185 Холл М. Ваша психология – ваше лидерство/ / Вестник НЛП. – 2011. – № 35. – С. 76-84
- 186 Амонашвили Ш. Основы гуманной педагогики. – Серия: Школа жизни. –М.: Изд.: Свет. – 2013. – 230 с.
- 187 Берчард. Б. Путь выдающихся людей. Убеждения, принципы, привычки – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 352 с.
- 188 Жумашева Т.С., Алимбекова А.А. Педагогикалық үдерісті басқарудағы лидерлік. Лекциялар жинағы. – Алматы, 2018. – 120 б.
- 189 Уитмор Дж. Внутренняя сила лидера. Коучинг как метод управления персоналом /Coaching for Perfomance: Growing Human Potential and Purpose. – М.: «Альпина_Пабlishер», 2012. – 312 с.
- 190 Локк Дж. «Мысли о воспитании» /Хрестоматия по истории зарубежной педагогики. – М., 1981. – С. 163-195.
- 191 Гаудиг. Г. /Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. – М.: БРЭ, 2002. – 348 с.
- 192 Линда Э. Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. –М.: БРЭ, 2002. – 348 с.
- 193 Weber M. Economy and Society. Vol. 1. Berkeley. 1978. - P.59

- 194 Божович Л.И. Личность и ее формирование в детском возрасте: психологическое исследование /Л.И.Божович. – М.: Просвещение, 1968. – 464 с.
- 195 Белухин Д.А. Основы личностно-ориентированной педагогики; курс лекций Ч.1/Д.А.Белухин. – М.: Изд-во «Институт практической психологии». – Воронеж: НПО «МОДЕК», 1996. – 318 с.
- 196 Платонов К.К. Мои личные встречи на великой дороге жизни (Воспоминания старого психолога). – М.: Институт психологии РАН, 2005. – 310 с.
- 197 Степанова Е.Н. Воспитательный процесс: изучение эффективности. Методические рекомендации / Под ред. Е. Н. Степанова. – М.: ТЦ «Сфера», 2001 – 128 с.
- 198 Выготский Л. С. Собрание сочинений: В 6-ти т. Т.3 Проблемы развития психики/Под ред. А. М. Матюшкина. – М.: Педагогика, 1983. – 368 с.
- 199 Леонтьев Д.А. Понятие мотива у А.Н. Леонтьева и проблема качества мотивации. // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2016. – №2. – С. 3-18.
- 200 Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды: В2 т. – М.: Педагогика, 1980. – Т.1. – 288 с.
- 201 Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности. – М.: Изд.: Мысль, 1976. – 159 с.
- 202 Асмолов, А. Г. Психология личности. – М.: Академия, 2011. – 490 с.
- 203 Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. – М.: Изд.: МГУ, 1990. – 288 с.
- 204 Давыдов. Лекции по общей психологии. /Серия: Высшее профессиональное образование. – М.: Академия, 2008. – 176 с.
- 205 Додонов Б.И. Эмоция как ценность. – М.: Политиздат, 1978. – 272 с.
- 206 Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности. – М.: Изд.: Наука, 1988. – 193 с.
- 207 Кулюткин Ю.Н. Мотивация познавательной деятельности. – М.: Изд.: Просвещение, 1972. – 55 с.
- 208 Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: Изд.: Наука, 1984. – 226 с.
- 209 Долгова В.И., Ткаченко В.А. Мотивация профессиональной деятельности студентов: монография / В.И. Долгова, В.А. Ткаченко. – Челябинск: ЗАО «Цицеро», 2011. – 100 с.
- 210 Анциферова Л.И. Психология формирования и развития личности /Л.И. Анциферова // Психология личности в трудах отечественных психологов: Хрестоматия. / Под ред. Куликова Л.В. – СПб.: Питер, 2009. – № 2. – 464 с.
- 211 Білім және ғылым энциклопедиялық сөздік. – Алматы: Атамұра, 2008. – 576 б.
- 212 Шорохова Е.В. Психология личности и образ жизни. – 1987. – 224 с.
- 213 Hull С. L. Principles of Behavior: Appleton-Century-Crofts, 1943.- 422 p.
- 214 Немов Р.С. Практическая психология. – М., 2003. – 319 с.

- 215 Словарь психолога-практика /Сост. С.Ю.Головин. И доп. – Минск: Харвест, 2005. – №2. – 975 с.
- 216 Levin K. Principles of topological psychology / K. Levin. – First edition. – New York and London: McGraw-Hill Book Company. – 2006. - 231 p.
- 217 Guilford J.P. Creativity. American Psychologist Magazine, issue 5, 1950. - P. 444-454.
- 218 Cattell, R. B. The voyage of a laboratory: 1928-1984. Multivariate Behavioral Research, 19. – 1984. – С. 121-174.
- 219 Якобсон П.М. Психология чувств и мотивации. Монография. – 1998. –304 с.
- 220 Гегель Г.В.Ф. Работы разных лет. – М.: Изд.: Мысль, 1970. – Т. 1. – 656 с.
- 221 Рубинштейн, С. Л. Бытие и сознание. О месте психического во всеобщей взаимосвязи явлений материального мира /АН СССР, Ин-т филос. – М.: Изд-во АН СССР, 1957. – 328 с. (Электронная книга)
- 222 Ляудис В.Я. Развитие памяти в процессе обучения: диссертация ... доктора психологических наук: 19.00.07. – М., 1978. – 420 с.
- 223 Костюк Г.С. Учебно – воспитательный процесс и психическое развитие личности. – Киев, 1989. – 608с.
- 224 Власова Е.А. Профессиональное саморазвитие будущих социальных педагогов. Монография. – 2008. – 116 с.
- 225 Karl Mannheim. Essays on the Sociology of Culture. – London, 1956. – 15 p.
- 226 Ясвин В.А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию – М.: мысл, 2001. – 365 с.
- 227 Сергеев С.Ф. Обучающие и профессиональные иммерсионные среды. Монография. – М.: Народное образование, 2009. – 432 с.
- 228 Рубцов В.В., Поливанова К. Н. Образовательная среда школы как фактор психического развития учащихся. – М.: ПИ РАО, 2007. – 287 с.
- 229 Д.Ж. Маркович, В.И. Жуков, В.Р. Бганба-Церера. Социальная экология: Учебное пособие. – М.: Изд-во МГСУ «Союз», 1998. – 339 с.
- 230 Солсо Р. Когнитивная психология /Р. Солсо. — 6-е изд. — СПб.: Питер, 2006. — 589 с
- 231 Neisser, Cognitive psychology. – New York: Appleton-Century-Crofts, 1967. – 298 p.
- 232 Найсер У. Познание и реальность. Смысл и принципы когнитивной психологии. Изд.: БГК им. И. А. Бодуэна Де Куртенэ. – 1998. – 230 с.
- 233 Брунер Дж. Психология познания. За пределами непосредственной информации. //пер. с англ. – М.: Прогресс, 1977. – 413 с.
- 234 Миллер Дж. Когнитивная революция с исторической точки зрения//Вопросы психологии. – 2005. – Т.6. – С. 104-109.
- 235 Skinner, B. F. Whatever happened to psychology as the science of behavior? American Psychologist. – 1987. – P. 780-786.

- 236 Психология высших когнитивных процессов - //под редакцией Т. Н. Ушаковой, Н. И. Чуприковой. – М.: Изд.: ИП РАН, 2004. – 304 с.
- 237 Пиаже Ж. Избранные психологические труды. – М., 1969. – 213 с.
- 238 Phillips J. The accuracy of leadership rating: A cognitive categorization perspective // Organizat. Behav. and Hum. Perform. – 1984. – 33 p.
- 239 Phillips J., Lord R. Causal attribution and perception of leadership// Organizat. Behav. and Hum. Perform. – 1981. – № 28 (2). – 12 p.
- 240 Бабанский Ю.К. Избранные педагогические труды. – М.: Изд.: Педагогика, 1989. – 560 с.
- 241 Менчинская Н.А. Психологические проблемы активности личности в обучении. – М., 1971. – 11 с.
- 242 Мурачковский Н.И. Как предупредить неуспеваемость школьников. – Минск: Нар. асвета, 1977. – 80 с.
- 243 Бордовская Н.В. Психология и педагогика: Учебник для вузов. Стандарт третьего поколения / С.И. Розум. – СПб.: Питер, 2017. – 624 с.
- 244 Реан А.А. Психология личности: Социализация, поведение, общение. – М.: СПб., 2004. – 407 с.
- 245 Жумашева Т.С. Болашақ тәрбиешілердің лидерлік әлеуеті және оның өзін-өзі дамыту мәселесімен өзара байланысы //Қазақ ұлттық қыздар педагогикалық университетінің хабаршысы «Педагогикалық ғылымдар бөлімі». – Алматы, 2019. – №3(79). – Б.241-246.
- 246 Козлова С.А., Т.А. Куликова Дошкольная педагогика. Учеб. пособие для студ. сред. пед. учеб. заведений., исправ. и доп. – М.: Издательский центр «Академия», 2001. – №3. – 416 с.
- 247 Краевский В.В. Методология педагогики: Пособие для педагогов-исследователей. – Чебоксары: Изд-во Чуваш, ун-та, 2001. – 244 с.
- 248 Подласый И. П. Педагогика в двух томах. Педагогика в двух томах. – М.: Изд.: Владос, 1990. – 574 с.
- 249 Слостенин В.А. Психолого-педагогическое образование и становление субъектного потенциала личности учителя // Педагогическое образование и наука. – 2006. – № 2. – С. 34-47.
- 250 Касицина Н.В. /Касицина Н.В, Михайлова Н.Н, Юсфин С.М. Четыре тактики педагогики поддержки. Эффективные способы взаимодействия учителя и ученика. Москва: Изд.: Речь 2010. – 158 с.
- 251 Шамова Т.Н. Проблемность - стимул познавательной активности //Народное образование. – 1966. – № 4. – С. 32-37.
- 252 Якиманская И.С. Развивающее обучение. – М.: Педагогика, 1979. – 144 с.
- 253 Груздев П.Н. Вопросы воспитания и обучения. – М.: ВУЗ: ОмГПУ, 1949. – 14 с.
- 254 Левитов Н. Д. Психотехника и профессиональная пригодность. – М.: Изд.: Минздравотдела, 1928. – 264 с.
- 255 Лемберг Р.Г. Дидактические очерки. – Алматы, 1964. – №2. – 140 с.

- 256 Бабанский Ю. К. Избранные педагогические труды. – М.: Педагогика, 1989. – 560 с.
- 257 Занков Л. В. Избранные педагогические труды. – М., 1990. – 115 с.
- 258 Смирнов С.А. Педагогика. Педагогические теории, системы технологий. – М.: Издательский центр: Академия, 2001. – 512 с.
- 259 Элконин Л.Б. Некоторые вопросы диагностики психического развития. /Диагностика учебной деятельности и интеллектуального развития. – М., 1981. – 157 с.
- 260 Тихонов А.К. Современные педагогические технологии интернет обучения. – М., ГНИИ ИТТ «Информика», 2008. – 257 с.
- 261 Подымова Л.С. Психолого-педагогическая инноватика: личностный аспект: Монография / Л. С. Подымова. – М.: МПГУ: Издательство Прометей, 2012. – 207 с.
- 262 Поляков С.Д. Педагогическая инноватика: от идеи до практики. – М.: Центр Педагогический поиск, 2007. – 176 с.
- 263 Фридман Л.М. Основы проблемологии /Серия: Психология, педагогика, технология обучения. – М., 2001. – 228 с.
- 264 Усова А.В. Система форм учебных занятий. – Советская педагогика, 1984. – № 1. – С. 48-51
- 265 Агранович Е.Н. Самоорганизация учебной деятельности студентов на основе технологии «тайм-менеджмент. Дисс. на соискание степени доктора философии (PhD). – Алматы, 2021. – 240 с.
- 266 Потемкина О.Ф., Потемкина Е.В. Законы успеха, или Как найти свое место в жизни. Практическая психология. – М.: АСТ-Пресс, 2005. – 336 с.
- 267 Егорова-Гантман Е.В. Имидж лидера. – М.: Знание, 1994. – 265 с.
- 268 Браун Л. Имидж. – СПб.: Изд.: Питер, 2001. – 95 с.
- 269 Гофман И. Представление себя другим в повседневной жизни. – СПб.: Изд.: Питер, 2021. – 304 с.
- 270 Шепель В. М. Имиджелогия: Секреты личного обаяния. – М.: Феникс, 2005. – 472 с.
- 271 Андреева Ю.В. Педагогические основы развития оптимизма у будущего учителя. Монография. – Красноярск, Научно-инновационный центр, 2019. – 164 с.
- 272 Пономарев Я.А. Психология творчества и педагогика. – М.: Изд.: Педагогика, 1976. – 280 с.
- 273 Алюшина Н.А. /Алюшина Н.А., Репецкий Ю.А., Семенов И.Н. Проблемы рефлексивной акмеологии. – М.: Сочи, 1998. – 108 с.
- 274 Степанов С.Ю., Полищук О.А., Семенов И.Н. Развитие рефлексивной компетентности кадров управления. – М.: Петро- заводск: РАГС, 1996. – 178 с.
- 275 Столин В.В. Самосознание личности. – М.: Изд.: Московского Университета, 1983. – 284 с.
- 276 Роджерс К. О становлении личностью. – М.: Изд. Эксмо-Пресс, 2002. – 358 с.

277 Жұмашева Т.С. Болашақ тәрбиешілердің лидерлік сапасын дамытуда имидждің алатын орны. «Тенденції та перспективи розвитку науки освіти в умовах глобалізації» Переяслав-Хмельницький. – 2018. – № 25 . - 521 с.

278 Тихеева, Е.И. Развитие речи детей (раннего и дошкольного возраста). Пособие для воспитателей дет. сада /Под ред. Ф.А. Сохина. – 5-е изд. – М. : Просвещение, 1981. – 159 с.

279 Х.Т.Шеръязданова. Учите детей общению. /книга для воспитателей детских садов. – Алматы: Рауан, 1992. – 122 с.

280 Ж.И.Намазбаева. Жалпы психология: оқулық ҚР білім және ғылым министрлігі. – Алматы: Абай атындағы ҚазҰПУ Психология институты, 2006. – 296 б.

281 Бекмагамбетова Р.К. Вопросы формирования готовности будущего педагога к обеспечению преемственности дошкольного и начального математического образования и психология. – Алматы, 2020. – №1(42). – С. 12-25.

282 Бұлақбаева М.К. Мұғалім мамандығына кіріспе. – Алматы, 2008. – 174 б.

283 Меңжанова А.К. Мектепке дейінгі педагогика. – Алматы: Рауан, 1992. – 220 б.

284 Арзанбаева Б.О., Жубандыкова А.М. К вопросу о профессиональной подготовке педагогов. Қазақстанның ғылымы мен өмірі. Международный научный журнал. – 2020. – №7/3. – С. 33-37.

285 Белгібаева Г.Қ. Болашақ мамандарды мектеп жасына дейінгі балаларға халық ауыз әдебиеті арқылы патриоттық тәрбие беруге даярлау: пед.ғыл. канд.... дис. – Қарағанды, 2006. – 165 б.

286 Наубаева Х.Т. Мектеп жасына дейінгі балалардың өзара бірлесіп атқаратын іс-әрекеттерін гумандық негізде жүзеге асыру: пед. ғыл. канд дис. – Талдықорған, 1999. – 113 б.

287 Жиенбаева. С.Н. Ойын іс-әрекеті негізінде балалардың лидерлік сапасын қалыптастырудың мүмкіндіктері. //Қазіргі мектепке дейінгі және бастауыш білім беру: теориясы, әдістемесі мен тәжірибесі атты халықаралық ғылыми-практикалық конференция материалдары. – Алматы, 2017, сәуір–28. – Б. 57-62.

288 Манкеш А.Е. Балабақшаның ересектер тобындағы балаларға қоршаған ортамен таныстыру арқылы экологиялық тәрбие беру: пед. ғыл. канд. ... дис. - Алматы, 1999. – 140 б.

289 Таубаева Г.З. Мектепке дейінгі ұйымдардың оқу-тәрбие үдерісінде балалар әдебиетін пайдалану әдістемесі. – Алматы: Әрекет-Принт, 2008. – 147 б.

290 Баймұратова Б.Б. Методика обучения родному языку и развитие речи детей дошкольного возраста (на казахском языке). – Алматы.: Мектеп, 1981. – 95 с.

291 Ибраева М.Қ. Ерте жастағы балалардың танымдық белсенділігін қазақ халық шығармашылығы құралдарымен дамыту.доктор (phd) дәрежесін алу үшін жазылған дисс. – Алматы, 2014. – 192 б.

292 Абилябакиева Г.Т. Ақпараттық – коммуникациялық технологиялар арқылы болашақ мектепке дейінгі ұйым педагогтерінің басқарушылық құзыреттілігін қалыптастыру. филос. док. PhD ... дис. – Алматы, 2019. – 170 б.

293 Шауенова М.А. Қайқауыстың Кабуснамадағы педагогикалық идеяларын мектепке дейінгі ұйым мамандарын даярлауда пайдалану. филос. док. PhD ... дис. – Алматы, 2019. – 196 б.

294 Тлеубай С.Т. Болашақ мектепке дейінгі ұйым педагогтерінің үштілдік коммуникативтілік құзыреттіліктерін дамыту. филос. док. PhD ... дис. – Алматы, 2019. – 173 б.

295 Zhumasheva T. Organization of practical work on the development of pedagogical artistry in a future educator// Scientific Horizon in the context of social crises. Proceeding of the 7th international Scientific and Practical Conference. – Tokyo: Japan, 2021. – P. 217-223. (Co-authored by: Alimbekova A).

296 Большой психологический словарь / Под редакцией Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко. – М., Изд-ва: АСТ, Прайм-Еврознак, 2009. – 816 с.

297 Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя. – М.: Изд.: Академия, 2004. – 320 с.

298 Бабанский, Ю.К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований. – М.: Педагогика, 1982. – 192 с.

299 Викулина М.А., Половинкина В.В. Педагогическое моделирование как продуктивный метод организации и исследования процесса дистанционного образования в вузе // Успехи современного естествознания. – 2013. – № 3. – С. 109-112.

300 Тенилов Е.А. Педагогическая модель формирования конкурентоспособного специалиста в условиях предприятия сервисного типа. дисс. на соиск. к.п.н. – М., 2005. – 154 с.

301 Хмель Н.Д. Характеристика сущности профессиональной готовности педагога. – Алматы, 2008. – 111 с.

302 Cattell, R. V. «The fallacy of five factors in the personality sphere». The Psychologist. – 1995. – №8 (5). – P. 207-208.

303 Беспалько В.П. Управление качеством образования средствами материальной заинтересованности учителя /В. Беспалько // Управление образованием. – М.: НИИ школ. технологий: «Нар. Образование». - № 5. – С. 73-81.

304 Колесникова И.А. Творчество как предмет исследования в русской психологической науке: автореф. канд. психол. наук. – М., 1997. – 26 с.

305 Кулюткин Ю.Н. Изменяющийся мир и проблема развития творческого потенциала личности. – СПб.: СПб ГУМПИМ, 2002. – 83 с.

306 Петровский, В.А. Учимся общаться с ребенком: Руководство для воспитателя детского сада /Петровский В.А., А.М.Виноградова, Л.М.Кларина, Л.Н.Стрелкова. – М., Просвещение, 1993. – 191 с.

307 Сергеев, Н.К. Непрерывное педагогическое образование: концепция и технологии учебно-научно-педагогических комплексов: Монография. – СПб, Волгоград, 1997. – 166 с.

308 Паршукова, И.Л. Методист дошкольного образовательного учреждения как организатор исследования развития ребенка: дисс...канд.пед.наук. – СПб., 1999. – 185с.

309 Уитмор Дж. Внутренняя сила лидера. Коучинг как метод управления персоналом / Coaching for Performance: Growing Human Potential and Purpose. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 312 с.

310 Бессонов А. Как учить иностранные языки? Разговорный уровень за де-вять с половиной недель / Алексей Бессонов, Марина Рубан – К.: Агентство ІРІО, 2018. – 208 с.

311 Кичаев А.А. Как управлять репутацией и сценариями своей жизни. Бренд-коучинг и психоэнергетика лидера. – М.: ИГ Весь, 2012. – 368 с.

312 Зайцев В.С. Современные педагогические технологии. Учебное пособие в двух книгах. – Челябинск, 2012. – 401 с.

313 Олешков М.Ю., Уваров В.М. Современный образовательный процесс: Основные понятия и термины. – М.: Компания Спутник, 2006 – 191 с.

314 Леонтьев Д. А. Личностный потенциал как потенциал саморегуляции // Ученые записки кафедры общей психологии МГУ им. М. В. Ломоносова / Под. ред. Б. С. Братуся, Е. Е. Соколовой. – М.: Смысл, 2006. – С. 85-105.

315 Асмолов А. Г. Деятельность и установка. - М.: Изд-во МГУ, 1979. – 151 с.

316 Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. – М., 2006. – 622 с.

317 Морева Н.А. Тренинг педагогического общения. Учебное пособие для вузов. – М.: Просвещение, 2003. – 304 с.

318 Жумашева Т.С. /Жумашева Т.С., Алимбекова А.А. «Лидер» клубының бағдарламасы. – Алматы, 2018. – 25 б.

319 Жумашева Т.С. Алимбекова А.А. Абай Құнанбайұлының қара сөздеріндегі лидерлік идеялары. Болашақ мектепке дейінгі білім беру ұйым тәрбиешілеріне арналған оқу-әдістемелік нұсқаулық. – Алматы, 2018. – 25 б.

320 Жумашева Т.С. Алимбекова А.А. Педагогикалық үдерісті басқарудағы лидерлік. Лекциялар жинағы. – Алматы, 2018. – 120 б.

321 Методика В. Ф. Ряховского «Для определения компетентности общения» – Москва, 1997. – 160 с.

322 Ряховский. Тест, оценивающий общий уровень общительности. /Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога: Учеб. пособие: В 2 кн. Кн. 2: Работа психолога со взрослыми. Коррекционные приемы и упражнения, перераб. и доп. – М.: ВЛАДОС, 1999. – № 2. – 480 с. (с. 52-55).

323 Фетискин Н.П., Мануйлов Г.М., Козлов В.В., Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – Новосибирск: Изд.: Психологиии-психотерапии, 2002. – 490 с.

324 Herbert Read. Education Through Art. – Pantheon Books, 1958. – 328 p.

325 Қуанәлі М.А. Педагогикалық-психологиялық зерттеулердегі математикалық статистика: оқу құралы. – Алматы: Абай атындағы ҚазҰПУ, «Сору Land» баспасы, 2015. – 91 б.

326 Наследов Г.В. Математические методы психологического исследования. – М.: СПб., 1998. – 210 с.

327 Немов Р.С. Психодиагностика. Введение в научное психологическое исследование с элементами математической статистики. – Владос : Первак, 2008. – 640 с.

328 Немов Р.С. Социально-психологический анализ эффективной деятельности коллектива. – М.: Педагогика, 1984. – 201 с.

329 Cattell, R. B. Structured Personality-Learning Theory: A Wholistic Multivariate Research Approach. – New York: Plenum, 1983. – P. 419-457.

330 Диагностика лидерских способностей Е. Жариков. [Электронный ресурс] <https://talentsandjob.ru/diagnostika-liderskix-sposobnostej-e-zharikov> [20.11.2017].

331 Орфографиялық сөздік. /6-басылым.Құрас.: Н.Уали, Қ.Кудеринова, А. Фасылжанова, Ж.Исаева, және т.б. – Алматы: Дәуір, 2013. – 720 б.

Тест сұрақтары**Р.С.Немовтың «Лидерлік әлеуетті анықтау» тест-сауалнамасы**

Әдістеме лидерлікке әлеуетті бағалау үшін арналған. Зерттелінуші 50 сұраққа жауап береді және нәтижесі бойынша сол адамның лидерлікке қажетті жеке психологиялық сапаларына ие ма екендігі туралы қорытынды жасалынады. Әрбір сұрақ бойынша «а» немесе «б» жауабын беруі керек.

Сауалнаманың мәтіні

1. Сіз қоршаған орта адамдарының назарында жиі боласыз ба?
а) иә
б) жоқ
2. Сіз, Сізді қоршаған адамдардың көбісі қызметі бойынша сізге қарағанда жоғары жағдайға ие деп есептейсіз бе?
а) иә
б) жоқ
3. Қызмет жағдайы бойынша сізге тең адамдармен жиналыста болғанда сіз тіпті қажет болып тұрғанның өзінде өз пікіріңізді айтпай-ақ қою ниетін сезінесіз бе?
а) иә
б) жоқ
4. Сіз бала болған кезіңізде өз құрдастарыңыздың арасында лидер болған сізге ұнайтын ба еді?
а) иә, б) жоқ
5. Сіз біреуді бір нәрсеге сендіріп, иландырған кезде рахаттану сезімін сезінесіз бе?
а) иә, б) жоқ
6. Сізді шешім қабылдауы қиын деп атаған кездер болды ма?
а) иә, б) жоқ
7. Сіз «Әлемдегі барлық пайдалы заттар біршама атақты адамдардың іс-әрекетінің нәтижесі» деген пікірмен келісесіз бе?
а) иә, б) жоқ
8. Сіз Сіздің кәсіби белсенділігіңізді бағыттап отыратын, дегеніне көндіретін кеңес беруші қажеттілігін сезінесіз бе?
а) иә, б) жоқ
9. Адамдармен сөйлесу кезінде кейде суыққандылық жоғалтқан кездеріңіз болды ма?
а) иә, б) жоқ
10. Қоршаған ортадағы адамдардың сізден қорыққандығы сізді рахаттандырады ма?
а) иә, б) жоқ
11. Сіз үстел басында (жиналыста, топ адамдары арасында т.с.с.) сіз жұрттың назарында болатын және жағдайды басқаруға мүмкіндік беретін орынға отыруға тырысасыз ба?

а) иә, б) жоқ

12. Сіз адамдарға сенімді әсер қалдырамын деп есептейсіз бе?

а) иә, б) жоқ

13. Сіз өзіңізді арманшылмын деп есептейсіз бе?

а) иә, б) жоқ

14. Егер сізді қоршаған орта адамдары сізбен келіспейтінін білдірсе, сіз өзіңізді жоғалтасыз ба?

а) иә, б) жоқ

15. Сіздің жеке бастамаңызбен жұмысшыларды, спорттық және басқа топтар мен ұжымдарды ұйымдастырумен шұғылданған кездер болды ма?

а) иә, б) жоқ

16. Егер сіз көздеген нәрсе кткен нәтижені бермесе, онда сіз:

а) бұл жұмыс бойынша жауапкершілікті басқа біреуге аударса қуанар едіңіз;

б) өзіңізге жауапкершілік алып және оны соңына дейін өзіңіз жасар едіңіз.

17. Мына екі пікірдің қайсысымен сіз келісесіз:

а) нағыз жетекші ол басқарып отырған жұмысты өзі жасай алуы тиіс және оған өзі қатысуы керек;

б) нағыз жетекші ол тек басқаларға жетекшілік жасай алуы тиіс және оның ол жұмысты өзі жасауы міндетті емес.

18. Сіз кіммен жұмыс жасағанды қалайсыз?

а) бағынышты адамдармен;

б) тәуелсіз және өз бетінше әрекет ете алатын адамдармен.

19. Сіз өткір пікір-таластардан алшақ жүруге тырысасыз ба?

а) иә, б) жоқ

20. Сіз бала болған кезіңізде сіздің әкеңіздің билігімен жиі соқтығысатын ба едіңіз?

а) иә, б) жоқ

21. Сіз кәсіби тақырып бойынша пікір-талас кезінде бұрын сізбен келіспеген адамдарды өз жағыңызға қарата аласыз ба?

а) иә, б) жоқ

22. Өзіңізге мынандай көріністі елестетіңіз: достарыңызбен орманда серуен барысында жргенде сіз жолды жоғалтып алдыңыз. Кеш жақындап келе жатыр және шешім қабылдау керек. Сіз не істейсіз?

а) сізден басқа көбірек құзыретті адамға шешім қабылдауға мүмкіндік бересіз;

б) басқаларға сеніп, жәй ештеңе жасамайсыз.

23. Мынандай мақал бар: «Қалада соңғы болғаннан гөрі, ауылда бірінші болғаным жақсы». Бұл әділетті болады ма?

а) иә, б) жоқ

24. Сіз өзіңізді басқаларға әсер ететін адам ретінде есептейсіз бе?
а) иә, б) жоқ
25. Бастамашылдық көрсеткенде сәтсіздік болған жағдайда сізді ешқашан ондай жасамауға мәжбүрлей алады ма?
а) иә, б) жоқ
26. Сіздің көзқарасыңыз бойынша нағыз лидер кім?
а) ең құзыретті адам компетентный человек;
б) кімнің мінезі күшті сол.
27. Адамдарды әрқашан тсінуге тырысасыз ба және абыройы бойынша бағалай аласыз ба?
а) иә, б) жоқ
28. Тәртіпті сыйлайсыз ба?
а) иә, б) жоқ
29. Келесі екі жетекшілердің ішінен сіз қайсысы н таңдар едіңіз?
а) өз бәрін шешетін адамды;
б) басқалардың пікірі мен кеңестерін тыңдайтын адам.
30. Төменде көрсетілген жетекшілік жасау стильдерінің ішінен қайсысы Сіздің жұмыс жасайтын мекеменің түрі үшін ең жақсысы?
а) мәселені алқа болып шешу;
б) авторитарлық.
31. Басқалар сізді пайдаланып жүрген сияқты сезім сізде жиі болады ма?
а) иә, б) жоқ
32. Төменде көрсетілген екі «портреттің» қайсысы сізді еске салады?
а) дауысы жуан, мәнерлі ым-ишарасы бар, сөз үшін қалтаға түспейтін адам;
б) ұстамды, ойланғыш, ақырын даусы бар, байсалды адам.
33. Егер сіздің пікіріңіз жиналыста және мәжілісте жалғыз дұрысы деп есептесеңіз ал, қалғандары оған келіспесе, сіз өзіңізді қалай ұстайсыз?
а) үндемеймін;
б) өз пікірімді қалдырамын.
34. Сіз өз қызығушылығыңызды және басқа адамдардың мінез-құлқын шұғылданып жүрген жұмысыңызға бағындырасыз ба?
а) иә, б) жоқ
35. Егер сізге қандай да бір маңызды жұмысқа жауапкершілік артылса, сізде мазасыздық сезімі туындайды ма?
а) иә, б) жоқ
36. Сіз нені таңдар едіңіз?
а) жақсы адамның жетекшілігімен жұмыс жасау;
б) өз бетіммен жұмыс жасау, жетекшісіз.
37. «Отбасылық өмір жақсы болуы үшін, отбасындағы шешімді жұбайлардың біреуі ғана қабылдауы керек» деген пікірге қалай қарайсыз?
а) келісемін;

б) келіспеймін.

38. Өзіңіздің қажеттілігіңізден емес, басқа адамдардың пікірінің ықпалы арқылы қандай да бір зат сатып алған кездеріңіз болып па еді?

а) иә, б) жоқ

39. Сіз өзіңіздің ұйымдастырушылық қабілетіңізді жақсы деп есептейсіз бе?

а) иә, б) жоқ

40. Қиындықтармен кездескенде өзіңізді қалай ұстайсыз?

а) менің қолдарым түсіп, дәрменсіздік танытамын;

б) менің оларды жеңуге ниетім күшейеді.

41. Егер адам сөуге лайық болса сіз оны жасайсыз ба?

а) иә, б) жоқ

42. Сіздің жүйке жүйеңіз өмірлік жүктемелерді көтеруге қабілетті деп есептейсіз бе?

а) иә, б) жоқ

43. Егер сізге Сіздің мекемеңізді қайта ұйымдастыруды жасауды ұсынса, сіз қалай жасар едіңіз?

а) қажетті өзгерістерді тез арада енгіземін;

б) асықпаймын және алдымен бәрін тәптіштеп ойластырамын.

44. Сіз сөзшең адамның сөзін бөле аласыз ба, егер ол қажет болса?

а) иә, б) жоқ

45. «Бақытты болу үшін байқалмастай өмір сүру керек» деген пікірмен келісесіз бе?

а) иә, б) жоқ

46. Сіз әрбір адам қандай да бір аса көрнекті нәрсе жасауы тиіс деп есептейсіз ба?

а) иә, б) жоқ

47. Сіз кім болуды қалар едіңіз?

а) суретші, ақын, композитор, ғалым;

б) көрнекті жетекші, саяси қайраткер.

48. Қандай музыканы тыңдаған сізге жағымды?

а) құдыретті және салтанатты;

б) тыныш және лирикалық.

49. Сіз маңызды және атақты адамдармен кездесуді күткенде қобалжуды сезінесіз бе?

а) иә, б) жоқ

50. Сіз ерік-жігері сізге қарағанда күштірек адамдарды жиі кездестірдіңіз бе?

а) иә, б) жоқ

Нәтижесін өңдеу. Кілтке сәйкес зерттелінуші алған ұпайлардың соммасы анықталады.

Кілтпен сәйкес келген әрбір жауапқа зерттелуші 1 ұпайдан алады.

Кілттер: «а» сұрақтарындағы жауаптар 1, 2, 4, 5, 7, 10, 11, 12, 15, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 28, 31, 32, 34, 37, 39, 41, 42, 43, 44, 46, 48;

«б» сұрақтарындағы жауаптар 3, 6, 8, 9, 13, 14, 16, 18, 19, 25, 27, 29, 30, 33, 35, 36, 38, 40, 45, 47, 49, 50.

Егер ұпайлар саны 25-ке дейін болса, онда лидер сапасы әлсіз көрінеді.

Егер ұпайлар саны 26-дан 35-ке дейін болса, онда лидер сапасы орташа көрінеді

Егер ұпайлар саны 36-дан 40-қа дейінгі аралықта болса, онда лидер сапасы күшті көрінеді.

Егер ұпайлар саны 40-тан асса, онда ол адам лидер ретінде диктаттыққа (үстемшілдік) бейім.

В.Ф.Ряховскийдің «Коммуникабельділік қабілеттілік» тесті

Төменде келтірілген 16 сұрақтың әрқайсысына «Иә», «Кейде», «Жоқ» деген бір альтернативті жауапты таңдаңыз.

1. Сізді іскерлік кездесу күтіп тұр. Кездесу уақыт келгенше асыға күту, қобалжу немесе өзіңіздің қалыпты күйіңізден ауытқу болама?

2. Сіз зорыққан жағдайға жетпейінше, дәрігерге баруды кейінге қалдыра бересіз бе?

3. Сізді қандай да бір жиналыста, жиында немесе басқа да бір іс-шарада баяндама, хабарлама жасау немесе ақпарат беру ұялшақтық, сенімсіздік немесе қанағаттанбау сезімін шақырады ма?

4. Сізге бұрын болмаған, көрмеген, таныс емес қалаға немесе ауылға, басқа өңірге іс-сапарға шығуға ұсыныс жасалды. Осы іс-сапардан бастарту үшін бар күшіңізді саласыз ба?

5. Өз уайымдарыңызбен әлдекіммен бөліскенді жақсы көресіз ба?

6. Көшеде келе жатқан бөтен адам сізден жол көрсетіп жіберуді өтінгені, уақытты айтуды сұрағаны немесе басқа да бір сұраққа жауап беруді өтінгені Сізді ашуландырады ма?

7. «Әкелер мен ер балалар», «ана мен қыздар» достық мәселесі бар екеніне сенесіз бе және әртүрлі ұрпақтардың адамдарының бірін-бірі түсінуі қиын екені рас па?

8. Таныс адамыңыз сізден бірнеше ай бұрын алған ақшаны сізге беруді ұмытып кетсе, сіз ол туралы оның есіне салуға ұяласыз ба?

9. Мейрамханада немесе асханада Сізге көзге айқын көрінетін сапасыз тағам ұсынды. Сіз ренжіген күйде тәрелкені жылжытып, үндемей қоя саласыз ба?

10. Бөтен кісімен жалғыз қалған кезде сіз онымен әңгімелесесіз бе әлде ол бірінші әңгіме бастағанда жайсыздық сезінесіз бе?

11. Сізді қай жерде болмасын (дүкенде, кітапханада, кинотеатр кассасында т.с.с.) кез-келген ұзын кезек үрейлендіреме?. Сіз ұзын кезектің соңына зерігіп тұрғаннан гөрі өзіңіздің ниетіңізден бас тартып кетуді қалайсыз ба?

12. Сіз кикілжің жағдайды қарастыру, шешу бойынша қандай да бір комиссияға қатысудан қорқасыз ба?

13. Сіздің әдебиеттік шығарманы, өнерді, мәдениет туындыларын бағалауда өзіндік жеке критерийлеріңіз бар ма? немесе сіз басқа адамдардың пікірін қабылдамайсыз?

14. Мәжіліс залынан тыс жерде Сізге жақсы таныс мәселе бойынша, қате көзқарастың айтылып жатқанын естігенде сіз үндемей және пікірталасқа түсуден бас тартуды жөн көресіз бе?

15. Оқу тақырыбында немесе қандай да бір қызметтік сұрақтарда мәселеге талдау жасау туралы әлдекімнің өтініші сізді ызаландырады ма?

16. Сіз өзіңіздің көзқарасыңызды (пікіріңізді) ауызша айтқаннан гөрі жазбаша түрде баяндағанды ыңғайлы деп санайсыз ба?

Жауаптарды бағалау:

Әрбір «Иә» жауабына – 2 ұпай; әрбір «Кейде» жауабына – 1 ұпай; әрбір «Жоқ» жауабына – 0 ұпай.

Алынған ұпайлар жинақталады және жіктелесі бойынша қай санатқа жататынын анықтайды.

Кесте А 1 – Коммуникабельділік қабілеттілік» тестінің жауаптары мен ұпай көрсеткіші

Жауаптары	Пікірлердің нөмері																Жауап саны	Ұпайлар	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16			
Иә																			
Кейде																			
Жоқ																			
Ұпайлар саны:																			

Тестілеудің нәтижесін қорытындылау (интерпретациялау).

Егер сіз 30-31 ұпай жинасаңыз

Сіз тез тіл табысуға бейім емессіз, бұл сіздің коммуникабельділік әлеуетіңіздің дамуына кері әсері болуы мүмкін. Себебі Сіздің болашақ мамандығыңыз алдымен коммуникабельділіктің жоғары даму деңгейін талап етеді. Кәсіби қарым-қатынас жасау, өзіңіздің коммуникабельділік әлеуетіңізді дамыту болашақ мамандығыңызда табысытылыққа жетуге мүмкіндік береді.

Егер сіз 25-29 ұпай жинасаңыз

Сіз тұйықсыз, көп сөйлемейсіз, жалғыздықты жақсы көресіз, сондықтан достасуыға асықпайсыз. Жаңа жұмыс, таныстық, жаңа қарым-қатынас айтарлықтай қобалжуға әкелмегенімен, ұзақ уақытқа дейін үйренісе алмай жүресіз. Сіз бұл мінезіңіздің ерекшелігін білесіз және өз-өзіңізге көңіліңіз толмайтын кездер болады. Бірақ, тек көңіл толмайтын күймен шектелмейсіз. Сіздің бұл мінезіңіздің ерекшеліктерін өзгерту өзіңіздің билігіңізде. Қандай да бір қатты қызығушылық танытқан кездерде жоғары коммуникабельділік әлеуетіңізді көрсете аласыз. Ол үшін сізге сыртқы ықпал және ішкі түрткі, мотивация қажет.

Егер сіз 19-24 ұпай жинасаңыз

Сіз белгілі бір дәрежеде көп кісілермен араласа аласыз және таныс емес ортада өзіңізді жеткілікті түрде сенімді ұстайсыз. Жаңа мәселелер, өзгерістер сізді қорқытпайды. Дегенмен, жаңа адамдармен сенімсіз қарым-қатынаста жүресі, пікірталасқа түсуге, өз көз қарасыңызды дәлелдеуге әуес емессіз. Сіздің пікірлеріңізде кейде көбірек сын болуы мүмкін. Өз жетістіктеріңізбен, кемшіліктеріңізді жақсы түсінесіз. Оны жөндеу Сізге мотивацияны қажет етеді

Егер сіз 14-18ұпай жинасаңыз

Сіз тез тіл табысатын әлеуетіңіз қалыпты, білімқұмар, өзіңізге қызықты әңгімелесушіні жақсы тыңдай аласыз, басқалармен қарым-қатынаста жеткілікті түрде шыдамдысыз, өз көзқарасыңызды ешбір ашусыз дәлелдей аласыз. Сонымен бірге шулы ортаны, экстравагантты қылықтарды жақсы көрмейсіз және көп сөйлеу сіздің ашуыңызды шақырады.

Егер сіз 9-13 ұпай жинасаңыз

Сіз жеткілікті түрде адамдармен өзара жағымды қарым-қатынасқа түсе аласыз, кейде тіпті шамадан тыс жоғары қарым-қатынас әлеуетіңіз байқалады. Жаңаны білуге құмарсыз, сөзге шешенсіз, әртүрлі мәселелер бойынша өз пікіріңізді айтқанды жақсы көресіз, кейде бұл қоршаған ортаның адамдарының ашуына тиетін кездер де болады, жаңа адамдармен қуана-

қуана танысасыз. Жұрт назарына болуды ұнатасыз, өтініш жасағандардың ешқайсысына «жоқ» деп айта алмайсыз, тіпті оларды әрқашан орындай алмай жатсаңызда. Кейде ашуланасыз, бірақ, ол тез қайтады, шыдамдылық, іждағаттылық және күрделі мәселелерді шешумен соқтығысқанда батырлық таныту сияқты қасиеттер сізге жетпейді. Ниет болған жағдайда сіз өзіңізді артқа шегінбеуге мәжбүрлеуіңізге болады.

Егер сіз 4-8 ұпай жинасаңыз

Мүмкін, сіз «көйлекше-жігіт» шығарсыз. Адаммен араласу сізді кілтпен ұрып тұр. Сіз әрқашан жұмыстың бәрін біліп отырсыз. Пікірталастарға қатысқанды жақсы көресіз, әйтсе де күрделі мәселелер сіздің басыңыздың сақинасын немесе жабырқаған көңіл тудыруы мүмкін. Сүйікті мәселелер бойынша сөзді қуана-қуана аласыз, тіпті егер ол туралы шалағай түсінігіңіз болса да. Кез-келген істі қолға аласыз әйтсе де оны әрқашан соңына дейін сәтті аяқтай алмайсыз. Сондықтан да дәл осы себеппен жетекшілер мен әріптестеріңіз сізге сақтықпен және күмәнмен қарайды. Бұл факт бойынша ойланыңыз.

Егер сіз 3 ұпай және одан төмен ұпай жинасаңыз

Сіздің тез тіл табысқыштық қасиетіңіз сырқаулы сипатқа ие. Сіз сөзшенсіз, көп сөйлейсіз, сізге қатысы жоқ істерге араласасыз. Мүлдем хабарыңыз жоқ мәселелерді талдауға кірісесіз. Сізді қоршаған ортаның арасында болатын әртүрлі кикілжіңдердің туындауына ерікті немесе еріксіз түрде сіз себеп боласыз. Ашуланшақсыз, ренжігішсіз, жиі әділетсіздік жасайсыз. Күрделі жұмыстар сіз үшін емес. Жұмыста да үйде де адамдарға сізбен қиын. Сізге өз-өзіңізбен және өз мінез-құлқыңызбен жұмыс жасау керек. Ең алдымен өзіңізде шыдамдылық пен ұстамдылықты, басқа адамдарға сыйласымды қарым-қатынасты тәрбиелеңіз, сонымен бірге өз денсаулығыңызды ойлаңыз – өмір сүрудің мұндай үлгісі ізсіз өтіп кетпейді.

**Н.Г.Фетискин, В. В. Козлов және Г.М. Мануйлованың
«Лидердің өзін-өзі бағалауын анықтау» тесті**

Мақсаты: Бұл экспресс-тест бірлескен қызметтегі лидерлік көрінісінің өзекті деңгейін анықтауға мүмкіндік береді.

Тестке нұсқаулық: Төменде берілген 10 сұрақтың әрқайсысын мұқият оқып шығыңыз және әріп түрінде берілген жауаптың қайсысы сіз үшін ең қолайлы болса, сол жауапты таңдаңыз. Сауалнамамен жұмыс жасай отырып, жаман да, жақсы да жауаптар жоқ екенін ұмытпаңыз. Сұрақтарға жауап бере отырып, объективтілікке ұмтылыңыз бұл маңызды фактор болып табылады және қай жауапты таңдауды көп ойланбаңыз сіз бірінші ойға келген жауапты жазуыңыз керек.

Тест материалы:

1. Ойында сіз үшін не маңызды?
а. Жеңіс.
б. Ойын-сауық.
2. Жалпы әңгімеде нені қалайсыз?
а. Бастама таныту, әңгіме тақырыбын ұсыну.
б. Басқалардың не ұсынатынын тыңдау және сынау.
3. Сіз сынға төтеп бере аласыз ба, жеке дауларға араласпайсыз ба?
а. Иә.
б. Жоқ.
4. Сізді көпшілік алдында мадақтаған ұнайды ма?
а. Иә.
б. Жоқ.
5. Егер жағдай (көпшілік пікір) сізге қарсы болса, сіз өз пікіріңізді қорғайсыз ба?
а. Иә.
б. Жоқ.
6. Компанияда, жалпы жұмыста сіз әрқашан бастамашы ретінде әрекет етесіз бе, басқаларға қызықты нәрсе ойлап табасыз ба?
а. Иә.
б. Жоқ.
7. Айналадағылардан өз көңіл-күйіңізді жасыра білесіз бе?
а. Иә.
б. Жоқ.
8. Сіз әрқашан үлкендердің айтқанын мұқият тыңдап және бірден жасайсыз ба?
а. Жоқ.
б. Иә.
9. Сөйлесу, талқылау, сендіру, Сізбен бұрын келіспегендерді өз жағына тарту мүмкін бе?
а. Иә.
б. Жоқ.
10. Сізге басқаларға сабақ беру (үйрету, тәрбиелеу, оқыту, кеңес беру) ұнайды ма?
а. Иә.

в.Жок.

Тест нәтижелерін өңдеу және түсіндіру

Жауаптардың «а» және «б» жалпы санын есептеңіз.

Лидерліктің жоғары деңгейі а = 7-10 балл.

Лидерліктің орташа деңгейі а = 4-6 балл.

Лидерліктің төмен деңгейі а = 1-3 балл.

«б» жауаптарының басым болуы өте төмен немесе деструктивті көшбасшылықты көрсетеді.

Р.С.Немовтың «Тұлғаның ерік-жігерін анықтау» тесті

Диагностикалық нұсқаулық: Тест 20 пікірден тұрады. Әрбір шешімге бірнеше балама жауаптар қарастырылған. Әр пікір үшін сіздің көзқарасыңызға сәйкес келетін балама таңдаңыз. Сіздің таңдауыңыздың деректерін жауап беру бланкісіне жазыңыз (немесе жеке парақта).

Тест-сауалнама

1. Сіздің қылықтарыңыз сізді қоршаған орта адамдарына қалай әсер ететіні туралы сіз жиі ойланасыз ба?

- a) өте сирек;
- b) сирек;
- c) жиі жеткілікті;
- d) өте жиі.

2. Сіз өзіңіз сенбейтін ақпаратты басқаларға айтуға тура келген кездер болды ма оларға қырсыққаннан, ерегiскеннен?

- a) иә
- b) жоқ

3. Төменде көрсетiлген сапалардың қайсысын сіз адамдарда бағалайсыз?

- a) табандылық
- b) ойлаудың кеңдігі
- c) өзін көрсете білу

4. Сізде педантизмге бейімділік бар ма?

- a) иә
- b) жоқ

5. Сізбен болатын кездейсоқ жағымсыз жағдайларды тез ұмытасыз ба?

- a) иә
- b) жоқ

6. Сіз өз әрекеттеріңізді талдауды ұнатасыз ба?

- a) иә
- b) жоқ

7. Сізге жақсы таныс адамдар арасында болғанда, сіз:

- a) осы жерде қабылданған мінез-құлық ережелерін сақтауға тырысыңыз
- b) өз-өзіңізбен болуға тырысасыз.

8. Қиын тарсырманы орындауға кірісе отырып, сізді күтіп тұрған проблемаларды ойламауға тырысасыз ба?
- иә
 - жоқ
9. Төмендегі сипаттамалардың қайсысы сізге сәйкес келеді?
- армандаушы
 - «көйлек-жігіт»
 - жұмыста ынталы
 - ұқыпты және мұқият) философиялауды ұнатады
 - күйгелек
10. Осы немесе басқа мәселені талқылау кезінде сіз:
- әрқашан өз көзқарасыңызды білдіресіз, тіпті егер ол көпшіліктің пікірінен өзгеше болса да;
 - сіз бұл жағдайда үндемеген жөн және өз көзқарасыңызды ашық айтпаған жақсы деп ойлайсыз;
 - көпшілікті сырттай қолдайсыз, бірақ іштей өз пікіріңізбен қаласыз;
 - өз пікірін білу құқығынан бас тартып, басқалардың көзқарасын қабылдайсыз.
11. Күтпеген жерден басшылықтың сізді өзіне шақыруы сізде қандай сезім тудырады?
- ашу
 - уайым
 - алаңдаушылық
 - ешқандай сезім тудырмайды
12. Егер пікірталас барысында сіздің қарсыласыңыз ашуланып, сізге қарсы шықса онда сіз:
- оған солай жауап бересіз;
 - оған назар аудармайсыз;
 - қатты қорландыңыз;
 - тыныштандыру үшін онымен сөйлесуді үзесіз.
13. Егер сіздің жұмысыңызды қабылдасамаса, онда сіз:
- қынжыласыз;
 - ұят сезінесіз.
 - ашуланасыз;
14. Егер сіз кенеттен соққыға жығылсаңыз, онда сіз алдымен кімді айыптайтын едіңіз?
- өз-өзіңізді;
 - тағдырды, сәтсіздікті;
 - объективті жағдайларды;
15. Сізді қоршаған адамдар сіздің қабілетіңіз бен білімніңізді дұрыс бағаламайды деп ойламайсыз ба?
- иә
 - жоқ
16. Егер сіздің достарыңыз немесе әріптестеріңіз сізді мазалай бастаса, онда сіз:
- оларға ашулану;
 - олардан алшақ кетуге және алыстан қарым-қатынас жасауға тырысасыз;
 - өзіңіз ойынға қосылып және өзіңіз эзілдесіп олармен бірге ойнай бастайсыз;
 - немқұрайлы көзқарас танытқандай түр жасап, бірақ іштей ашуланасыз.

17. Егер сіз өте асығыс болсаңыз және кенеттен заттарыңызды әдеттегі қоятын жерден таба алмасаңыз, онда:

- a) сіз оны үнсіз іздеуді жалғастыра бересіз;
- b) қажетті затыңызды үйде қалдырып кетесіз.

18. Сізді байсалды күйіңізден не шығарады?

- a) сізге шұғыл түрде жету керек кез-келген шенеуніктің қабылдау бөлмесіндегі ұзын кезек;
- b) қоғамдық көліктегі қозғалыс;
- c) бір мәселе бойынша қатарынан бірнеше рет бір орынға келу қажеттілігі.

19. Біреумен дауды аяқтағаннан кейін, сіз өз көзқарасыңызды қорғауға жаңа дәлелдер келтіре отырып, оны ақылмен басқара бересіз бе?

- a) иә
- b) жоқ

20. Егер шұғыл жұмысты орындау үшін сізге көмекшіні таңдау мүмкіндігі пайда болса, онда сіз келесі ықтимал көмекшілердің қайсысын таңдайсыз:

- a) атқарушы, бірақ бастамашыл емес адам;
- b) істі білетін, бірақ дауласушы және сөйлеспейтін адам;
- c) дарынды адам, бірақ жалқаулығы бар.

Тестілеу нәтижелерін бағалау

Төменде көрсетілген кестеде таңдалған жауап үшін осы әдістемеде қанша ұпай ала алатындығы көрсетілген

Кесте А 2 – Әдістеме

Сұрақтардың реттік саны	Жауаптардың нұсқасы					
	а	б	в	г	д	е
1	0	1	2	3	-	-
2	0	1		-	-	-
3	1	1		-	-	-
4	2	0	-	-	-	-
5	0	2	-	-	-	-
6	2	0	-	-	-	-
7	2	0	-	-	-	-
8	0	2	-	-	-	-
9	0	1	3	2	2	0
10	2	0	0	0	-	-
11	0	1	2	0	-	-
12	0	2	1	3	-	-
13	2	1	0	-	-	-
14	2	0	0		-	-
15	0	2	-	-	-	-
16	0	1	2	0	0	-
17	2	0	1	-	-	-

Е. Жариков
Лидерлік қабілеттерін диагностикалау тесті

Нұсқаулық. Сізге «ия» немесе «жоқ» деп жауап беретін 50 сұрақ ұсынылып отыр. Орта мағыналы жауаптың түрі қарастырылмаған. Қойылған сұраққа ұзақойланбаңыз. Егер күмәнданып тұрсаңыз да, өзіңіздің көңіліңізге қонымды баламалы сұраққа «+» немесе «-» («а» немесе «б») белгісін қойыңыз.

1. Айналадағылардың «назар орталығы» ретінде жиі боласыз ба?
а) ия
б) жоқ
2. Өзіңізге қарағанда, сыныптағы қоршаған адамдардың көпшілігі сізден жоғарылау тұр деп есептейсіз бе?
а) ия
б) жоқ
3. Қызметтік дәреже бойынша өзіңізбен тең тұрған адамдармен жиналысқа қатысу кезінде өз пікіріңізді айтқыңыз келмеу қалауын сезінгенсіз бе, тіпті қажет болған жағдайда да?
а) ия
б) жоқ
4. Бала кезіңізде құрдастарыңыз арасында лидер болуды ұнатушы едіңіз бе?
а) ия
б) жоқ
5. Біреуді, неге болса да көндірген кезіңізде, рақаттанасыз ба?
а) ия
б) жоқ
6. Сіз туралы тартыншақ адам деген жағдайлар болған ба?
а) ия
б) жоқ
7. Сіз мына пікірмен келісесіз бе: «Дүниедегі ең пайдалы нәрселер санаулы ғана көрнекті адамдардың қызметінің нәтижесі».
а) ия
б) жоқ
8. Сіздің кәсіби белсенділігіңізді бағыттай алатын кеңесшінің табанды қажеттілігін сезінесіз бе?
а) ия
б) жоқ
9. Кейде адамдармен сөйлесу кезінде сабырлылығыңызды жоғалтқан кездеріңіз болды ма?
а) ия
б) жоқ
10. Айналадағылардың сізден сескенетінін көру сізге рақат әкеле ме?
а) ия
б) жоқ
11. Жағдайды бақылап, барлығының назар ортасы болатын (жиналыстарда, компанияда т.с.с.) орындарға отыруға тырысасыз ба?
а) ия
б) жоқ
12. Адамдарға айбатты (импозантты) әсер қалдырамын деп ойлайсыз ба?
а) ия
б) жоқ
13. Өзіңізді арманшыл деп ойлайсыз ба?
а) ия
б) жоқ
14. Жаныңыздағы адамдар сізбен келіспеушілік білдіргенде, сасқалақтап қаласыз ба?

- a) ия
b) жоқ
15. Өзіңіздің жеке қалауыңыз бойынша спорттық, еңбек т.б. командалар мен ұжымдардың ұйымдастыруымен айналысқан кездеріңіз болды ма?
a) ия
b) жоқ
16. Егер белгілеген ісіңіз күткен нәтиже бермесе, сіз:
a) бұл істің жауапкершілігін өзгеге жүктесе, қуанышты боласыз
b) жауапкершілікті өз мойныңызға алып, істі өзіңіз аяғына дейін жеткізесіз.
17. Екі пікірдің қайсысы сізге жақындау?
a) шын басшы өзі басқарған істі өзі орындап, өзі қатысуы керек
b) шын басшы өзгелерге тек басшылық жасай алып, іске қатысуы міндетті емес.
18. Кімдермен жұмыс жасағанды дұрысырақ көресіз?
a) көнгішадамдармен;
b) тәуелсіз, дербесадамдармен.
19. Өткір пікірсайыстан қашқақтауға тырысасыз ба?
a) ия
b) жоқ
20. Бала кезіңізде әкеңіздің өктемшілгімен жиі соқтығыстыңыз ба?
a) ия
b) жоқ
21. Кәсіби тақырыптарға байланысты пікірталастарда бұрын сізбен келіспеушілік білдіргендерді өз жағыңызға тарта аласыз ба?
a) ия
b) жоқ
22. Келесі жағдаятты көз алдыңызға келтіріңіз: достарыңызбен орманда серуен жасау кезінде жолдан адасып қалдыңыздар. Жел басталғалы тұр, ал сізге шешім қабылдау қажет. Сіздің әрекетіңіз?
a) өзіңізден гөрі біліктілеу адамға шешім қабылдауды ұсынасыз;
b) басқаларға сенім артып, ештеңе жасамайсыз.
23. Мынадай мақал-мәтел бар: «Қалада ең соңғы болғанша, ауылда бірініші болған жөн». Осымен келісесіз бе?
a) ия
b) жоқ
24. Басқаларға әсерімді тигізе аламын деп есептейсіз бе?
a) ия
b) жоқ
25. Бір бастама ісіңіздің сәтсіздікке ұшырауы, келесісін бастамауға себеп бола ала ма?
a) ия
b) жоқ
26. Сіздіңше, нағыз лидер кім?
a) ең білікті адам;
b) мықты мінезге ие адам.
27. Адамдарды қадір-қасиеті бойынша үнемі түсінуге тырысасыз ба?
a) ия
b) жоқ
28. Тәртіптілікті сыйлайсыз ба?
a) ия
b) жоқ
29. Сіз үшін басшының қайсы бірі қонымды?

- a) барлығына шешімді өзі табатын басшы;
 b) өзгелермен ақылдасып, басқалардың пікірлерімен санасатын басшы.
30. Сіздіңше, сіз қызмет атқаратын мекеме типті жұмыс үшін басшылардың қай стилі ең дұрыс деп есептейсіз?
 a) коллегияльді (алқалы)
 b) авторитарлы (әмірлі).
31. Басқалар мені асыра пайдаланады деген пікір сізде жиі бола ма?
 a) ия
 b) жоқ
32. Келесі портреттің қайсы бірі сізге жақындау, ұқсас?
 a) қатты дауысты, айқын шаратты, тілімен жағына сүйенген;
 b) ұстамды, ойлы, жұмсақ және сабырлы ұнмен.
33. Жиналыста тек өзіңіздің пікіріңіз дұрыс, ал өзгелерсізбен мүлде келіспей тұрған жағдайда, өзіңізді қалай ұстаредіңіз?
 a) үндемейсіз;
 b) өз пікіріңізді қорғайсыз.
34. Өз қызығушылықтарыңызды және өзге адамдардың тәртібін айналысып отырған іске бағындырасыз ба?
 a) ия
 b) жоқ
35. Маңызды бір іс үшін жауапкершілік артылған жағдайда, сізде үрей сезімі пайда бола ма?
 a) ия
 b) жоқ
36. Сіз нені қалар едіңіз?
 a) жақсы адамның қол астында жұмыс жасау;
 b) басшысыз, дербес түрде жұмыс жасау.
37. Мына пікір туралы сіздің ойыңыз: «Отбасыдағы өмір жақсы болу үшін, жанұядағы шешімді жұбайлардың біреуі ғана қабылдау керек»?
 a) келісемін;
 b) келіспеймін.
38. Өзіңіздің жеке қажеттілігіңізден емес, өзге адамдардың пікірі әсерінен қандай да бір затты сатып алғансыз ба?
 a) ия
 b) жоқ
39. Өзіңіздің ұйымдастырушылық қабілетіңізді жақсы деп ойлайсыз ба?
 a) ия
 b) жоқ
40. Қиыншылықтарға кезіккенде, Өзіңізді қалай ұстайсыз?
 a) енжарлық қатүсу;
 b) оларды жеңіп шығуға ниеттену.
41. Егер лайықты болса, адамдарға бірадамдық іналайсыз ба?
 a) ия
 b) жоқ
42. Жүйке жүйеңіз өмірлік ауыртпалықтарды көтере алатын қабілеті бар деп есептейсіз бе?
 a) ия
 b) жоқ
43. Сізге мекемеңізді немесе ұйымыңызды қайта ұйымдастыруға ұсыныс жасалынса, не істер едіңіз?
 a) тез арада қажетті өзгерістерді енгіземін;
 b) асықпаймын, алдымен барлығын салмақтап ойластырамын.
44. Аса көп сөйлейтін мылжың адамның сөзін доғарта аласыз ба?
 a) ия

- b) жоқ
 45. Келесі пікірмен келісесіз бе: «Бақытты болу үшін, елеусіз өмір сүру керек»?
 а) ия
 b) жоқ
 46. Әрбір адам өз өмірінде бір үздік нәрсе жасау керек деп есептейсің бе?
 а) ия
 b) жоқ
 47. Кім болуды қалар едіңіз?
 а) суретші, ақын, композитор, ғалым;
 b) аса көрнекті басқарушы, саяси қайраткер.
 48. Қандай әуенді тыңдағанды ұнатасыз?
 а) құдіретті және салтанатты;
 b) биязы және лирикалы.
 49. Атақты және маңызды адаммен кездесу алдында қобалжуды сезінесіз бе?
 а) ия
 b) жоқ
 50. Өзіңізден ерігі анағұрлым мықты адаммен жиі кездесесіз бе?
 а) ия
 b) жоқ

Тестілеудің бағалау нәтижелері

Сіздің жауаптарыңыз үшін ұпайлардың сомасы сауалнаманың кілттері арқылы есептеледі.

Сауалнаманың кілті

(1a, 2a, 3b, 4a, 5a, 6b, 7a, 8b, 9b, 10a, 11a, 12a, 13b, 14b, 15a, 16b, 17a, 18b, 19b, 20a, 21a, 22a, 23a, 24a, 25b, 26a, 27b, 28a, 29b, 30b, 31a, 32a, 33b, 34a, 35b, 36b, 37a, 38b, 39a, 40b, 41a, 42a, 43a, 44a, 45b, 46a, 47b, 48a, 49b, 50b.)

Кілтпен сәйкес келетін әрбір сұрақтың жауабы үшін, сынақталушы 1 ұпай алады, кері жағдайда – 0 ұпай алады.

Лидерліктің бағалануы

Егер ұпайлардың сомасы 25 төмен болса, лидерліктің қасиеті төмен айқындалған.

Егер ұпайлардың сомасы 26-дан 35-ке дейінгі аралықта болса, лидерліктің қасиеті орташа айқындалып тұр.

Егер ұпайлардың сомасы 36-дан 40-қа дейінгі аралықты алса, лидерлік қасиет мықтылықты танытып тұр.

Егер ұпайлардың сомасы 40-тан жоғары болса, ендеше бұл адам диктатқа (өктем) жақын.

Интерпретация: адамның лидер болу қабілеттілігі көп жағдайда оның коммуникативтілік және ұйымдастырушылық қасиеттеріне байланысты болады. Нағыз лидер қандай жеке даралық сипаттамалық ерекшеліктерге ие болуы керек? Ондай белгілерді Е. Жариков келесідей атап көрсетті: қайратты, мақсатына қарай жолдағы тосқауылдардан жеңіп шығады; табанды, ақылмен тәуекелге бел буады; шыдамды, біркелкі және қызықсыз жұмысты ұзақ әрі сапалы орындай алады; инициативті, майда қамқорлықсыз жұмыс жасағанды қалайды; зерек, дәстүрлі емес міндеттерді соны тәсілдермен шешуге бейім; оптимист, қиыншылықтарды одан қашып кете алмайтын және оларды жеңіп шығуға болатын кедергілер деп біледі; табанды, шешімдерді өз бетімен және уақытылы қабылдауға, өте қиын жағдайларда жауапкершілікті өзіне жүктеуге қабілетті; әр түрлі жағдайларға байланысты өз-өзін ұстай алу стилін өзгертіп отыруға қабілетті, жігерлендіре де алады, талапты қоя алады [324]. Ұсынылған әдіс адамның лидер болу қабілеттілігін бағалауға мүмкіндік береді.

Жоспарлар

Элективті курс бағдарламасы бойынша оқу жұмыстарының жүйесі құрастырылып, болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің лидерлік әлеуетін дамытуға ықпал ететін жүйелі педагогикалық іс-әрекеттер жүзеге асырылды.

Кесте Ә 1 - «Педагогикалық үдерісті басқарудағы лидерлік» элективті курсы бағдарламасының тақырыптық жоспары

№	Тақырыптың атауы	Дәріс	Семинар	СӨЖ	СОӨЖ
1	Кәсіби лидерлік әлеует туралы жалпы түсінік	1	2	3	3
2	Лидерлік теорияларының қалыптасуы мен дамуы	1	2	3	3
3	Ғылымындағы лидерлік теориясының қалыптасуы	1	2	3	3
4	Абайдың «қара сөздеріндегі» лидерлік идеялары	1	2	3	3
5	Педагогикалық психологиялық еңбектердегі лидерлік әлеует мәселесі	1	2	3	3
6	Қазіргі әлеуметтік-экономикалық жағдайдағы лидер педагогтың келбеті және қойылатын талаптар	1	2	3	3
7	«Лидерлік» және «басқару ісі» ұғымдарының өзара байланысы	1	2	3	3
8	Болашақ тәрбиешілердің лидерлік әлеуетін дамытудағы ЖОО-ындағы білім берудің маңызы	1	2	3	3
9	Педагогикалық имиджін қалыптастыру және дамыту	1	2	3	3
10	ЖОО-ында білім алушылардың лидерлік әлеуетін дамыту бойынша тәрбие жұмысын ұйымдастыру.	1	2	3	3
11	Лидерлік әлеуетін дамытудағы педагогикалық шарттар	1	2	3	3
12	Кәсіби лидерлік әлеуетті диагностикалау	1	2	3	3
13	Кәсіби лидерлік әлеуетін дамытудың әдістемесі	1	2	3	3
14	Кәсіби лидерлік әлеуетті дамытудың педагогикалық технологиялары	1	2	3	3
16	Кәсіби лидерлік әлеуетті дамытуда арналған тренингтер, коучинг.	1	2	3	3
Барлығы 135 сағат		15	30	45	45

Кесте Ә 2 - «ЛИДЕР» КЛУБЫНЫҢ ЖОСПАР ҮЛГІСІ

I	Болашақ мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілерінің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту			
II	«Лидер» клубының секциялары бойынша түзету-дамыту жұмыстарын жүргізу			
«Лидер» клубының <u>12 секциясы</u> бойынша жұмыс бағдарламасы				
Мәдени іс-шаралар				
№	Сабақ	Өтілу формасы	Орындалу формасы	Мерзімі
1	«Алло біз таланттыларды іздейміз»	концерттік бағдарламалар	Марапаттау	Қыркүйек
2	«Ұстазға тағзым!»	концерттік бағдарламалар	Марапаттау	Қазан
3	«Тәуелсіздік тұғырым!»	фестивальдарға қатысу	Марапаттау	Желтоқсан
4	«Жыл Еріктісі - 2020» конкурсын талқылау» Қатысушылар мен номинацияларды таңдау.	конкурс	Марапаттау	Сәуір
5	«Көшбасшылар сайысы»,	конкурс	Марапаттау	Мамыр
6.	Start-up жүйелі жастар жобасына қатысу «Мамандық – Мансап – Жетістік»	Конференция	Мақала	Қаңтар
Ғылыми таным				
1	«Білім беру ұйымдарында сабақты мультимедиялық сүйемелдеу»	Сайыс	Марапаттау	Жыл бойына
2	«Сөйлеу мәдениеті, ораторлық өнер»	Семинар-тренинг	Сертификат	Жыл бойына
3	«Студент-зерттеуші-педагог»	Конференция	Мақала	Жыл бойына
4	Ғылым апталығы: ғылыми конференция «Мектепке дейінгі және бастауыш білім беру мәселелері»	Конференция	Мақала	Жыл бойына
5	«Сынған телефон»	Іскерлік ойыны	Сертификат	Жыл бойына
6	«Жақсы көңіл күй» жеке тұлғалық дамуға арналған тренинг	Тренинг	Сертификат	Жыл бойына
7	«Менің ғылыми жаңалықтарым»	Студенттердің ғылыми жетістіктерінің көрмесі	Сертификат	Жыл бойына
8	«Кәсіпті киіп көру» кәсіби өзін-өзі анықтауға арналған бағдарлама	коучинг	Сертификат	Жыл бойына
9	Лидердің ұйымдастырушылық әлеуеті	сауалнама	Тест (онлайн, офлайн)	қазан

Ә 2 кестенің жалғасы

1	2	3	4	5
Еріктілер				
1	Еріктілер деген кім? Еріктілердің міндеттері мен құқықтары. Нұсқау жүргізу.	Дөңгелек үстел	Баяндама	Қараша
2	«Қағаз-Бум» макулатура жинау акциясына қатысу.	Конференция	Мақала	Қаңтар
3	«Қыста құстарды тамақтандырыңыз» акциясы астауалар жасау).	Ашық-тәрбие сағаты	Мақала	Желтоқсан
4	Акция «Кітапханаға кітап сыйла!».	Ашық-тәрбие сағаты	Мақала	Ақпан
5	«Жеңіс поштасы» акциясы (ҰОС ардагерлерін құттықтау үйде).	Ашық-тәрбие сағаты	Мақала	Мамыр
6	«Қайырымды қаланың тұрғындары» көп балалы ата-аналарға көмектесу	Экскурсия	Фото, видеоролик	Сәуір
7	«Қарттарым асыл қазынам» қарттар үйіне бару, киім-кешекпен көмектесу	Экскурсия	Фото, видеоролик	Маусым
Спорт				
1	«Көңілді старт» спорттық жарыс	Жарыс	Мадақтамалар	Сәуір
2	«Денсаулық» спорттық жарыс	Жарыс	Мадақтамалар	Маусым
3	«Алматы марафонына» қатысу	Жарыс	Мадақтамалар	Шілде
Кино және театр				
1	Фильмдерге бару	Экскурсия	Фото, видеоролик	Қараша
2	Театрға бару	Экскурсия	Фото, видеоролик	Қаңтар
3	Театрланған қойылымға бару.	Экскурсия	Фото, видеоролик	Желтоқсан
Тіл үйрену				
1	22-қыркүйек Тілдер күні қарсаңында «Айналдым қасиетіңнен қазақ тілім!» атты мәдени – танымдық кеш.	Ашық-тәрбие сағаты	Мақала	Қараша
2	Мен ағылшынша сөйлеймін! Арнайы курс оқыту	Дөңгелек үстел	Баяндама	Қаңтар
3	Жаңылпаш кеші	Кездесу	Жарыс	Ақпан
Оқырмандар				
1	«Оқы және өзгеге ұсын!» атты буккроссинг жобасын ұйымдастыру	Конференция	Мақала жариялау	Сәуір
2	«Жыл кітапбы» акциясы	Дөңгелек үстел	Мақала	Маусым
3	«Оқырманның туылған күні» акциясы	Дөңгелек үстел	Құттықтау кеші	Әр айда

Ә 2 кестенің жалғасы

1	2	3	4	5
Музыка				
1	Музикатерапия және оның адамның дамуына берер әсері	Дәріс	Баяндама	Жыл бойы
2	Халық музыкалық құралдары арқылы баланы тәрбиелеу	Семинар	Эссе	Қыркүйек
3	Бала-бақша және мектепте музыкалық тәрбиені ұйымдастырудың артықшылығы	Семинар	Еңбектерге, ғылыми мақалаларға аннотация жазу	Қазан
Туризм				
1	«Жер Жаннаты Жетісу»	Экскурсия	Фото, видеоролик	Қыркүйек
2	«Шарын шатқалына саяхат»	Экскурсия	Фото, видеоролик	Қазан
3	Аю - сай	Экскурсия	Фото, видеоролик	Мамыр
4	Алтын адам тарихы	Экскурсия	Фото, видеоролик	Маусым
Әлеуметтік желілер, маркетинг				
1	YouTube-да еріктілер туралы бейнеблог жасау қызметі.	Конференция	Фото, видеоролик	Жыл бойы
2	«Лидер» сайтымен жұмыс	Конференция	Фото, видеоролик	Жыл бойы
3	leader_kaznpu	Әлеуметтік жүйеде университетті, мамандықты жарнамалау, педагогикалық мамандықты насихаттау	Видео роликтер, суреттер, ақпараттар, хабарламалар, посттар жазу	Жыл бойы
Дебат				
1	«Лидер тәрбиеші қандай болуы тиіс?»	Дөңгелек үстел	Баяндама	Қараша
2	«Біз толеранттылықты таңдаймыз!» тақырыбында диспуттық бағдарлама	Дөңгелек үстел	Баяндама	Қаңтар
Арт				
1	«Біз лидерміз!»	флешмоб Ән - Би	Видео, фото	Мамыр
2	«Алматы 1000 бояулы қала» қала суреттерін салу	Сурет көрмесі	Марапаттау	Маусым
3	«Біздің өнер» Hand mand	Бұйымдар көрмесі	Марапаттау	Жыл бойы
Қорытынды: Мектепке дейінгі ұйым тәрбиешісінің лидерлік әлеуетіне байланысты тест алу				

Ендіру актісі

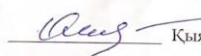


6D010100 - Мектепке дейінгі білім және тәрбие мамандығының докторанты Жумашева Толкын Сабитовнаның «*Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік әлеуетін дамыту*» тақырыбындағы диссертация жұмысы бойынша тәжірибелік сынақтан өту туралы

ЕНДІРУ АКТІСІ

№	Ғылыми өнім арналған мамандық және курс	Ғылыми өнімнің тақырыбы, тілі және ендіру формасы	Ғылыми өнім авторлары	Ендіру және орындалу мерзімі
1	«Лидер» клубының бағдарламасы (5B010100 – Мектепке дейінгі оқыту және тәрбиелеу мамандығының 1-4 курс студенттері)	Бағдарлама (қазақ тілінде) Алматы: Нур-Дияс. – 2018. 25 б. Брошюра (формат А5)	1. Докторант Жумашева Т.С. 2. Отандық ғылыми кеңесшісі философия докторы (PhD) Алимбекова А.А.	Басталуы: 2018-2019 оқу жылы Аяқталуы: 2019-2020 оқу жылы (2 жыл)
2	1. «Мектепке дейінгі білім берудегі менеджмент және электронды құжаттандыру» элективті пәні. (5B010100 – Мектепке дейінгі оқыту және тәрбиелеу мамандығының 3 курс студенттері) 2. Лидер клубының секция жұмыстары (5B010100 – Мектепке дейінгі оқыту және тәрбиелеу мамандығының 1-4 курс студенттері)	1. «Педагогикалық үдерісті басқарудағы лидерлік» элективті курсы бойынша Жұмсақ мұқабда дәрістер жинағы. - Алматы: Нур-Дияс. 2018. 120 б. (қазақ тілінде) 2. «Абайдың кара сөздеріндегі лидерлік идеялары» Алматы: Нур-Дияс. 2018. 25 б. Брошюра (формат А5)	1. Докторант Жумашева Т.С. 2. Отандық ғылыми кеңесшісі философия докторы (PhD) Алимбекова А.А. Абай атындағы ҚазҰПУ 3. Шетелдік ғылыми кеңесшісі: Нурдан Калайжи PhD докторы, профессор, Гази университеті Анкара, Түркия 1. Докторант Жумашева Т.С. 2. Отандық ғылыми кеңесшісі: философия докторы (PhD) Абай атындағы ҚазҰПУ Алимбекова А.А.	Басталуы: 2018-2019 оқу жылы Аяқталуы: 2019-2020 оқу жылы (2 жыл) Басталуы: 2018-2019 оқу жылы Аяқталуы: 2019-2020 оқу жылы (2 жыл)

Мектепке дейінгі білім беру, әдеуметтік педагогика және өзін-өзі тану кафедрасының меңгерушісі:

 Кыякбаева Ү.Қ.

«БЕКТЕМНІ»
Қазақ мемлекеттік
қыздар педагогикалық университеті
Педагогика және психология
факультетінің ректоры м.а.
Б.Ж. Әбішевтің Т.С. Байназарова
2015 ж.

БАҚЫЛАУ ТӘЖІРИБЕСІН ӨТКІЗУ АКТІСІ

Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университетінің 6D010100 -
Мектепке дейінгі оқыту және тәрбие мамандығының докторанты Жумиева Толқын
Сабигованалы «*Болашақ тәрбиешілердің кәсіби лидерлік қасиетін дамыту*»
тақырыбындағы диссертациясы бойынша тәжірибелік сынақ жұмысын өткізу мақсатында
Қазақ мемлекеттік қыздар педагогикалық университеті Педагогика және психология
факультетінің Мектепке дейінгі және бастауып білім кафедрасында (5D010100 -
Мектепке дейінгі оқыту және тәрбиелеу мамандығы) басылу тәжірибесі өткізілді.

Мектепке дейінгі және бастауып
білім кафедрасының меңгерушісі:

 Байназарова Т.Б.