

Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті

ӘОЖ: 37:3728;373.1

Қолжазба құқығында

БАЙМУХАНБЕТОВ БАГДАТ МУХТАРОВИЧ

**Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын
қалыптастыру**

6D010200- Бастауыш оқытудың педагогикасы мен әдістемесі
мамандығы

Философия докторы (PhD)
ғылыми дәрежесін алу үшін дайындалған диссертация

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

Қазақстан Республикасы
Алматы, 2014

МАЗМҰНЫ

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР.....	3
АНЫҚТАМАЛАР.....	4
БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР.....	7
КІРІСПЕ.....	8
1 БОЛАШАҚ БАСТАУЫШ СЫНЫП МҰҒАЛІМДЕРІНІҢ ЛИДЕРЛІК САПАСЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ.....	16
1.1 «Лидер», «лидерлік», «лидерлік сапа» ұғымдарының мәні.....	16
1.2 Мұғалім лидер тұлғасының сипаттамасы.....	24
1.3 Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастырудың педагогикалық шарттары.....	55
2 БОЛАШАҚ БАСТАУЫШ СЫНЫП МҰҒАЛІМДЕРІНІҢ ЛИДЕРЛІК САПАСЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫ МОДЕЛЬДЕУ ЖӘНЕ ОНЫ ЖҮЗЕГЕ АСЫРУ.....	75
2.1 Болашақ бастауыш сынып мұғалдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру моделі.....	75
2.2 Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру әдістемесі.....	92
2.3 Тәжірибелі-эксперименттік жұмыс нәтижелері.....	110
ҚОРЫТЫНДЫ.....	121
ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ.....	123
ҚОСЫМШАЛАР.....	135

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР

Бұл диссертациялық жұмыста келесі нормативтік құжаттарға сілтемелер қолданылған:

Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә.Назарбаевтың «Қазақстан – 2050: стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» атты Қазақстан халқына Жолдауы. Астана, 2012 ж.

Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә.Назарбаевтың «Қазақстан жолы – 2050: Бір мақсат, бір мүдде, бір болашақ» атты Қазақстан халқына Жолдауы. Астана, 2014.

Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2011-2020 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы. 07.12.2010 ж., ҚР Президентінің № 1118 Жарлығы, Астана.

Қазақстан Республикасының 2015 жылға дейінгі білім беруді дамыту тұжырымдамасы. - Астана, 2004.

Қазақстан Республикасының мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарттары. –Астана, 18.08.2010 ж., ҚР Білім және ғылым министрінің №454 бұйрығы.

ҚР МЖМБС 6. 08. 012-2009 Қазақстан Республикасы мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарты. Кәсіби жоғары білім беру. Бакалавриат. «5В010200 – Бастауыш оқытудың педагогикасы мен әдістемесі» мамандығы. – Енгіз. 2009 – 09-01.- Астана: ҚР Білім және ғылым министрлігі, 2009.-37 б.

ҚР МЖМБС 6.08.059-2010 «5В010200 – Бастауыш оқыту педагогикасы мен әдістемесі» мамандығы ҚР МЖМБС. Астана, 2010.

АНЫҚТАМАЛАР

Бұл диссертациялық жұмыста келесі терминдерге сәйкес анықтамалар қолданылған:

Администратор – белгілі бір игіліктерге ие болатын, мекеменің ұжымын басқарып, олардың қызметін бақылайтын тұлға.

Агрессия – адамның басқа адамдарға қатынасындағы, оларға зиян немесе нұқсан келтіруге бағытталған мінез-құлық, әрекет.

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

Әрекет – іс-қимыл бірлігі; саналы түрдегі мақсатқа жетуге бағытталған тікелей жасалатын еркін, ниеттік белсенділік.

Бағдар – субъектінің дайын, пейілді болуы; белгілі бір объектінің пайда болатынын күн ілгері білген кезінде пайда болады және осы объектіге қатысты іс-әрекеттің орнықты мақсаткерлік сипатта өтуін қамтамасыз етеді.

Білім беру бағдарламасы – білім беру мазмұны мен оқу үдерісін ұйымдастыру ерекшеліктерін сипаттайтын білім беру мекемелерінің нормативтік-басқару құжаттары.

Біліктілік – қызметкердің іс-әрекеттің нақты бір түрінде күрделілігі белгілі бір дәрежедегі еңбек функцияларын орындауға мүмкіндік беретіндей қабілеттерінің даму деңгейі.

Қабілеттілік – белгілі бір өнімді іс-әрекетті табысты орындаудың шарты болатын тұлғаның жеке дара психологиялық ерекшеліктері. Қабылдау тұлғаның жалпы бағыттылығымен, адамның белгілі бір әрекетке бейімділігінің орнықтылығымен тығыз байланысты.

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

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

Құзыреттілік – құзыреттілік ұғымы білім, біліктілік, дағдының жай жиынтығы емес, оқу нәтижелерімен қатар студенттердің шығармашылық іс-әрекеттері мен құндылық бағдарларының жүйесін де көрсетеді. Құзыреттілік студенттің алған білімі мен дағдыларын тәжірибеде, күнделікті өмірде қандай да бір практикалық және теориялық мәселелерді шешу үшін қолдана алу қабілеттілігін сипаттайды. Студенттердің құзыреттілігі оқу үдерісінің негізгі сапа көрсеткіші, оның жетістігі қойылған педагогикалық мақсатқа жету болып табылады.

Лидерлік – жеке тұлғалар арасындағы қарым-қатынаста үстемдік ету.

Мемлекеттік жоғары кәсіби білім беру стандарты – жоғары білім беру құрылымын, мазмұнын және жоғары білімнің негізгі бағдарламаларының көлемін анықтайтын құжат.

Мониторинг – қоршаған табиғи орта жағдайының антропогендік факторлардың әсер-ықпалынан өзгеруін болжау мен бағалаудың, бақылаудың кешенді жүйесі. Белгілі бір саладағы маңызды мәселелер бойынша жүйелі және үздіксіз ақпарат жинақтау әрекеті.

Оқу үдерісі – оқытудың арнайы ұйымдастырылған түріндегі жеке тұлғаның жалпы дамуы мен тәрбиесінің, білім беру мақсатын айқындайтын біртұтас педагогикалық үдерістің нақты көрінісі.

Парадигма – ғылымда белгілі бір тарихи кезеңде үстемдік ететін проблемаларды қою және оларды шешу, зерттеу әдістері, бастапқы тұжырымдамалық жоба.

Сапа – құзіреттіліктің аса жоғары деңгейі ғана емес, сонымен бірге әлеуметтік әдепке бағытталған, сапаның талаптарына сәйкес келетін, эстетикалық құндылықтардан шығатын талпыныс пен қайраттылық.

Стратегия – қандайда бір қызметті болашақтағы ұзақ мерзімге жоспарлау өнері; ойын барысында жүйелі іске асырылатын спорттық ойындардың жалпы жоспары.

Социометрия – шағын топтағы тұлға аралық қатынастардың ерекшеліктерін зерттеу әдісі. Бұл әдісті әлеуметтік психолог және психиатр Дж.Морено ұсынды. Социометриядағы негізгі тәсіл – арнайы сауалнамадағы сұрақтарға жауап бере отырып, топтың әрбір мүшесі өзінің басқаға деген қатынасын білдіреді. Нәтижелері социограммаға (кестеде топ мүшелерінің таңдаулары бағдаршамен көрсетіледі) немесе социоматрицаға (топтың әрбір мүшесінің таңдаулары есептелген кесте) енгізіледі.

Символ – көркем бейне мен ұғымның аралығында екеуінің де қызметін атқара алады. Алайда символ ұғымнан гөрі астарлы мағынаға бай, ал көркем бейнеден гөрі нақтылы мәнге ие. Символдың символикалық формасы сақтала отырып, ишаралайтын нәрсесімен салыстыра тану барысында көпқырлылығы ашылады, бұл оның ерекшелігі болып табылады.

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.

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

Толеранттық – қайсыбір жағымсыз факторға жауап әрекеттің болмауы не бәсеңсуі, оның әсеріне сезгіштіктің төмендеуінің нәтижесі.

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

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

Харизма—лидердің мінез-құлық сипаттамалары мен лидерліктің өзіндік сапаларының жиынтығы; жеке даралық тартымдылығы сипатымен 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 ақиқат дүниемен өзара белсенді әрекеттестігінің іс жүзіндегі көрінісі.

БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР

ҚР	–	Қазақстан Республикасы
ЖОО	–	Жоғары оқу орны
МЖМБС	–	Мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарты
ҚазҰПУ	–	Қазақ Ұлттық педагогикалық университеті
ХҚТУ	–	Халықаралық қазақ-түрік университеті
СӨЖ	–	Студенттердің өзіндік жұмысы
ОБСӨЖ	–	Оқытушы басшылығымен студенттің өзіндік жұмысы
АҚШ	–	Америка құрама штаттары
ТжКБ	–	Техникалық және кәсіптік білім
ШЖБМ	–	Шағын жинақталған мектептер
КТК	–	Көңілді тапқырлар клубы

КІРІСПЕ

Зерттеудің көкейкестілігі. ҚР Президенті Н.Ә.Назарбаевтың «Қазақстан-2050» стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» атты Қазақстан халқына Жолдауында «Қазіргі әлемде жай ғана жаппай сауаттылық жеткіліксіз болып қалғалы қашан. Біздің азаматтарымыз үнемі ең озық жабдықтармен және ең заманауи өндірістерде жұмыс жасау машығын меңгеруге дайын болуға тиіс» делінген [1]. Бұл бүгінгі білім беру жүйесі мазмұнына оқушылар мен студенттердің игерген білімдерінің қоғамды дамытуға тиімді қолдануға бағытталаатындай жаңашылдықты енгізуді талап етеді. Осындай өзгерістерді алдымен болашақ педагогтарды даярлау үдерісіне ендіру қажеттілігіне күмән жоқ.

XXI ғасыр педагогы – рухани дүниесі мен ақыл-өрісі терең дамыған, эстетикалық талғамы мен адамгершілік сапаларды бойына сіңген, көп тарапты әлеуметтік, тарихи білімдермен сусындаған, ақпараттық технологиялармен қаруланған, теориялық білімдері іс-тәжірибеге бағытталған жаңашыл, стратег, бәсекеге қабілетті маман болуы тиіс. Осыған орай болашақ мұғалімдерді, соның ішінде бастауыш сынып мұғалімдерін даярлауда олардың кәсіби-педагогикалық құзыреттіліктерін жетілдірумен қатар көшбасшылық сапаларын қалыптастырудың маңызы зор.

Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2011-2020 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасында ұйымдастырушылық қабілеті мен көшбасшылық қасиеті бар студенттер арасынан белсенді жастарды, сондай-ақ әлеуметтік жобаларды іске асыру аясында жастар ұйымдарының жетекшілерін даярлау көзделуі де болашақ маманның лидерлік сапасын қалыптастырудың қажеттілігін арттыра түседі [2].

Лидерлік сапа болашақ мұғалімнің студенттік жылдарында өзін таныту құралы тұрғысынан ғана емес, сонымен бірге өмірдің қатаң күтілмеген қиындықтары жағдайларына жүйелі бірізділікпен әлеуметтік бейімделуі үшін де аса маңызды болып саналады. Оның үстіне лидерлік сапа болашақ мұғалімнің өмірде тез өзгеріп отыратын іс-әрекетті жағдайындағы бәсекелестікке қабілеттілігін дамытуға мүмкіндік туғызады.

Сондай-ақ, қазіргі уақытта қоғамның дамуына кері бағытта ықпал ететін, яғни жастардың көпшілігін әр түрлі теріс бағыттағы топтарға, діни секталарға баулып отырған лидерлердің де бар екендігін жоққа шығаруға болмайды. Сондықтан балалар мен жастар ортасындағы өнегесіздік пен агрессивтілікке қарсы тұра алатын, мектепте іскерлікпен табысқа жете алатын, айналасына адамгершілігі мол, шығармашылық идеялары бар жас ұрпақты шоғырландыра білетін, өзінің іскерлік қабілеттерін дамытуға, ізденімпаздықпен өзін жетілдіруге ұмтыла алатын, дербес шешімдерін белсенділікпен жүйелі іске асыратын мұғалімдерді даярлау қажет. Ал бұл болса, болашақ педагогтардың, соның ішінде бастауыш сынып мұғалімдерінің ізгі бағыттағы лидерлік сапасын қалыптастыруды аса қажет етеді. Өйткені жақсы білімі бар студенттің көп

жағдайда жақсы педагог бола алмауы осы сапаларының қалыптаспау себебінен де болып табылады.

Өкінішке орай, жоғары педагогикалық білім беру саласы болашақ мұғалімінің жеке тұлғасының лидерлік сапаларын қалыптастырып, дамытуға әлі толыққанды бағдарланбаған.

Шетелдерде жоғары оқу орындарындағы болашақ мұғалімдерді даярлау үдерісінде олардың лидерлік сапаларын қалыптастыру мәселесі соңғы жылдары ғана қарастырыла бастады. Ал, Қазақстанда осы мәселе қарастырыла қойған жоқ десек, қателеспейміз. Алайда лидерлік әлеуеті, лидерліктің рөлі, лидерлік стильдері, саяси лидерлер мәселесі зерттелген шетелдік және отандық еңбектер баршылық.

Лидерліктің мәні мен мазмұнын теориялық тұрғыда шетелдік ғалымдар Г.К.Ашин [3], G.W.Fairholm [4], Е.В.Кудряшова [5], Р.Стогдилл [6], Е.Богардус [7], А.Менегетти[8], П.Ф.Друкер [9], Р.Фрейджер [10], Р.Дилтс [11], М.А.Вейт [12], А.Маслоу [13], К.Левин [14], И.К.Адизес [15] және т.б. қарастырған. Ал, ұжым және топтағы лидерлік мәселесі А.А.Бодалев [16], В.В.Авдеев [17], А.С.Макаренко [18] еңбектерінде зерделенсе, басқару мен лидерлік қызметтерінің арақатынасы И.П.Волков [19], Р.Л.Кричевский [20], О.В.Евтихов [21], Б.Д. Парыгин [22] және т.б. зерттеулерінде көрініс тапқан.

Лидерлік мәселесі психология ғылымы тұрғысынан А.А.Бодалев [16], Дж.Кенджеми [23], А.С.Чернышев, Ю.А.Лунев, Ю.Л.Лобков, С.В.Сарычев [24] еңбектерінде зерделенсе, педагогика ғылымы саласында Л.П.Шигапова [25], С.А.Новикова [26], А.В.Зорина [27], Л.А.Ломова [28], А.И.Давлетова [29], А.Б.Голубь [30], Л.В.Тайкова [31] зерттеулерінде қарастырылған. Осы педагогика саласындағы еңбектерде болашақ музыка мұғалімдерінің, болашақ мектепке дейінгі мекеме мамандарының, болашақ менеджерлердің жоғары оқу орындарында, әлеуметтік-тәрбие жағдайларында, өзін-өзі басқару ұйымдары іс-әрекеттерінде лидерлік сапасын қалыптастыру мәселелері терең зерттелген.

Отандық ғалымдар еңбектерінде лидер тұлғасы саясаттану ғылымы тұрғысынан А.М.Рахимжанов [32], Н.А.Абуева [33], В.И.Карасев [34], Б.Аяган, Г.Нурымбетов [35], А.Н.Нысанбаев, Р.К.Кажыржанов [36], А.Самай [37] және т.б. еңбектерінде жан-жақты ашылған. Соның ішінде Елбасының саясаттағы көшбасшылық қасиеттерін М.Б.Касымбеков [38], Е.Е.Ертысбаев [39] терең талдап көрсеткен.

Қазақстанда педагогика ғылымында лидерлік мәселе зерделенген бірден бір еңбек – С.А.Наконечныйдың зерттеуінде болашақ офицерлердің лидерлік сапасын қалыптастыру мәселесі қарастырылған [40].

Бастауыш мектептерде оқытуды жетілдіру мәселелері Ш.А.Амонашвили [41], В.В. Давыдов [42], Л.В.Занков [43], Н.Ф.Талызина [44], В.Ф. Шаталов [45], П.М.Эрдниев [46] және т.б. зерттеулерінде тұжырымдалған.

Қазақстанда бастауыш білім беру мен тәрбиелеу саласындағы бірқатар мәселелер ғылыми тұрғыдан негізделіп, практикаға ендірілген. Атап айтқанда *бастауыш білім берудің әдіснамалық, технологиялық, дидактикалық және әдістемелік аспектілері* (Қ.Аймағамбетова [47], С.Р.Рахметова [48],

Ш.Х.Құрманалина [49], Ж.Т.Қайыңбаев [50], Б.А.Тұрғынбаева [51], Ә.С.Әмірова [52], С.Н.Жиенбаева [53], Қ.А.Сарбасова [54], С.Қ.Абильдина [55] және т.б.), *бастауыш сынып мұғалімдерін дайындау, бастауыш білім беру мен бастауыш сынып мұғалімін даярлаудың тарихы мен дамуы* (Р.К.Бекмағамбетова [56], Қ.Т.Ыбырайымжанов [57], Б.М.Қосанов [58], Ш.Майғаранова [59] және т.б.), *бастауыштағы білім интеграциясы, бастауыш сынып оқушыларының оқу әрекеттері, дүниеге көзқарасы, тәрбиесі* (Ә.М.Мұханбетжанова [60], А.Х.Аренова [61] және т.б.) *бастауыш сынып мұғалімдерінің кәсіби-педагогикалық құзыреттілігін және технологиялық даярлығын қалыптастырудың ғылыми-педагогикалық негіздері* (Б.Т.Барсай [62], Г.Т.Абдуллина [63]) мәселелері жан-жақты зерттелген.

Сонымен, жоғарыда аталған зерттеулер педагогика ғылымында болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру мәселесінің зерттелмегендігін дәлелдейді. Демек, болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыруға қоғамның сұранысы мен оның зерттелмегені арасында; жоғары оқу орнының білім беру ортасында болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру әлеуетінің кеңдігі мен оны пайдалануға байланысты педагогикалық шарттардың жасалмауы арасында; болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыруды тиімді жүзеге асыру қажеттілігі мен оны іске асыру моделі, әдістемесі жасалмағандығы арасында *қарама-қайшылықтың* бар екені анық байқалады. Осы қарама-қайшылықтың шешімін іздестіру бізге зерттеу проблемамызды анықтауға және тақырыпты **«Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру»** деп таңдауға себеп болды.

Зерттеудің мақсаты: Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыруды теориялық тұрғыда негіздеу және оның әдістемесін жасау, эксперимент жүзінде тексеру.

Зерттеу объектісі: жоғары оқу орындарындағы болашақ бастауыш сынып мұғалімдерін даярлау үдерісі.

Зерттеу пәні: болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру.

Зерттеудің ғылыми болжамы. *Егер,* болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру теориялық тұрғыда негізделсе, оны жүзеге асырудың педагогикалық шарттары, моделі және әдістемесі жасалып, жоғары оқу орнының білім беру ортасына бірізділікпен ендірілсе, *онда* болашақ мамандардың, интеллектуалдық біліктері, тұлғалық-гумандық іскерліктері, көшбасшылық қабілеттері артып, қоғамға қызмет етуі белсендіріледі, *нәтижесінде* олардың лидерлік сапасы қалыптасып, бәсекеге қабілеттілігінің даму деңгейі көтеріледі.

Зерттеу міндеттері:

1. Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастырудың теориялық негіздерін анықтау.

2. Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастырудың педагогикалық шарттарын айқындау.

3. Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастырудың моделін жасау.

4. Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастырудың әдістемесін жасау және оны тәжірибелі-эксперимент жүзінде тексеру.

Зерттеудің жетекші идеясы: жоғары оқу орындарының мүмкіндіктерін тиімді пайдалану негізінде болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру әлемдік білім беру кеңістігіне ену жағдайында кәсіптік, құзырлылық қабілеті дамыған бәсекеге қабілетті маман даярлауға септігін тигізеді.

Зерттеудің теориялық-әдіснамалық негіздері болып диалектикалық білім, тұлға теориясы, таным және іс-әрекет теориясы, жүйелі қатынас принциптері мен әдістері, іс-әрекеттік және тұлғалық-бағдарлық қатынастарының психологиялық тұжырымдамалары, жоғары білім беру жүйесіндегі қағидалар, лидерлік, лидерлік әлеуеті және лидерлік рөлі туралы теориялық тұжырымдар табылады.

Зерттеу көздері: философтардың, әлеуметтанушылардың, саясаттанушылардың, психологтар мен педагогтардың еңбектері; Қазақстан Республикасы Үкіметінің ресми материалдары, Білім және ғылым министрлігінің жоғары білім беру мәселелері туралы нормативті құжаттары мен оқу кешендері (тұжырымдамалар, стандарттар, типтік оқу бағдарламалары және т.б.); шетелдік және отандық педагогтардың ғылыми жетістіктері мен озық тәжірибелері; ғылыми мерзімді басылымдар; автордың педагогикалық және зерттеушілік тәжірибесі.

Зерттеу кезеңдері

Зерттеу жұмысы 3 кезеңге сәйкес жүргізілді.

1 кезең (2011-2012жж.) - қарастырылып отырған проблема бойынша материалдар жиналып, жүйеге келтірілді, ғылыми аппарат айқындалды, жоғары оқу орындарының, мектеп мұғалімдерінің озық тәжірибелері жинақталып, қорытыланды, эксперимент жұмысының бағдарламасы даярланды.

2 кезең (2012-2013жж.) - жоғары оқу орнының білім беру ортасында пайдаланылатын лидерлік сапа материалдары сұрыпталды, мұғалім лидер сапасының құрылымы анықталды. Элективті курс бағдарламасы даярланып, мазмұны айқындалды және лидерлік біліктіліктерге байланысты оқу модульдері, жеке сабақтар әзірленді. Оларды оқу-тәрбие үдерісінде пайдаланудың әдістемесі жасалды, оқудан тыс іс-әрекеттердегі іс-шаралар жоспарланды. Тәжірибелі-эксперимент жұмыстары жүргізілді, аралық кесінділер алынды.

3 кезең (2013-2014 жж.) – тәжірибелік эксперимент барысында алынған қорытынды нәтижелерге талдау және өңдеу жасалып, диссертациялық зерттеу талапқа сай рәсімделді.

Зерттеу әдістері: зерттеу мәселесіне қатысты әдебиеттерді теориялық талдау; жоғары оқу орындарының оқу-әдістемелік құжаттарымен танысу; озық

тәжірибелерді зерделеу; анкеттік сауалнама; әңгімелесу; бақылау; тест; педагогикалық эксперимент; зерттеу нәтижелерін қорытындылау.

Зерттеудің базасы: Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті, Қ.А.Ясауи атындағы Халықаралық қазақ-түрік университеті.

Зерттеудің ғылыми жаңалығы және теориялық мәнділігі:

1. «Лидер», «лидерлік», «лидерлік сапа» ұғымдарының мәні нақтыланды және мұғалім лидер тұлғасына сипаттама берілді.

2. Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастырудың педагогикалық шарттары айқындалды.

3. Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастырудың құрылымдық моделі және оның мазмұны жасалды.

4. Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру әдістемелік тұрғыдан негізделді.

Зерттеудің практикалық маңыздылығы:

- зерттеу мәселесі бойынша «Мұғалімнің лидерлік сапасы» (жоғары оқу орнының студенттері үшін) атты элективті курс бағдарламасы дайындалып, тиімділігі іс-тәжірибеде тексерілді;

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

Қорғауға ұсынылатын қағидалар

1. Зерттеу проблемасын теориялық тұрғыда негіздеу барысында нақтыланған «лидер», «лидерлік», «лидерлік сапа» ұғымдары оның лидерлік іс-әрекетке қажетті көшбасшылық қабілеттердің, интеллектуалдық білімдер мен лидерлік іскерліктердің кіріктірілген тұлғалық сапасын білдіреді және мұғалім лидер тұлғасын анықтауға негіз болады.

2. Мұғалім лидер тұлғасының анықталуы білім беру жүйесіндегі лидердің саяси лидерден ерекшелігін сипаттайды. Мұғалім лидердің атқаратын рөлі тұлғалық-гумандық, кәсіби-дидактикалық, лидерлік сапаларының кіріктірілуі негізінде жүзеге асатындығын көрсетеді.

3. Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру бойынша айқындалған педагогикалық шарттар жоғары оқу орындарында білім беру ортасының (оқу кеңістігі, мотивациялық кеңістік, тәрбие кеңістігі, дамытушылық кеңістік) мүмкіндіктерін тиімді пайдалану қажеттілігін сипаттайды.

4. Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастырудың құрылымдық моделі тұжырымдамалық-мақсатты, технологиялық, ұйымдастырушылық-әрекеттік және өлшемдік-нәтижелік құрамдас бөліктерінің бірлігін, оған сәйкес өлшемдер мен көрсеткіштерді қарастырады.

5. Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастырудағы педагогикалық мүмкіндіктерді жасау және теориялық тұрғыда негіздеу; лидерлік туралы білімдермен қаруландыратын элективті курс, оқу модульдерін және лидерлік іскерліктерін қамтамасыздандыратын іс-шараларды жоспарлау, оларды оқу және оқудан тыс іс-әрекеттердің кіріктірілуінде жүзеге асыру студенттердің лидерлік тұрғыдан жан-жақты дамуына тиімді ықпал етеді.

6. Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру мазмұндық-әдістемелік тұрғыда қамтамасыздандырылады.

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

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

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

«Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастырудың теориялық негіздері» атты бірінші тарауда зерттеу проблемасының теориялық-әдіснамалық негіздері анықталады, *лидер, лидерлік, лидерлік сапа* ұғымдарының мәні нақтыланады, лидердің ерекшеліктері, атқаратын қызметі мен түрлері жүйеленеді. Соның негізінде мұғалім лидер тұлғасының сипаты анықталады. Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастырудың педагогикалық шарттары айқындалады.

«Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыруды модельдеу және оны жүзеге асыру» атты екінші тарауда болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру процесінің құрылымдық моделі жасалады, оған сипаттама беріледі, өлшемдері мен деңгейлері анықталады. Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру әдістемесі жасалып, мазмұнды сипатталады. Тәжірибелі-эксперимент жұмысын ұйымдастыру жан-жақты мазмұндалады. Тәжірибелі-эксперимент жұмысының нәтижелері кеңінен баяндалады.

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

Зерттеу нәтижесін сынақтан өткізу және ендіру: Зерттеу барысында барлығы *14 ғылыми мақала* жарық көрді.

Отандық басылымдарда 8, соның ішінде 3 мақала ғылыми-практикалық конференция материалдарында жарияланды:

1. К вопросу формирования профессиональной компетентности будущих педагогов-тренеров //Журнал «Вестник Академии Педагогических Наук Казахстана» №4 (48) 2012. С 50-58

2. Болашақ мұғалімдердің лидерлік сапасын қалыптастыру әлеуметтік педагогикалық проблема //С.Торайғыров атындағы Павлодар мемлекеттік университетінің ғылыми журналы «Педагогика» сериясы. № 2, 2013. 42-48б.

3. Тұлғаның лидерлік ерекшеліктері //Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университетінің Хабаршысы. Педагогика ғылымдары сериясы - №1 (41), 2014 ж. 99-102 б.

4. “Лидер”, “лидерлік”, “лидерлік сапа” ұғымдарының мәнін теориялық талдау //Қазақстан педагогикалық ғылымдар академиясының Хабаршысы №1, (57) 2014ж. 40-45 б.

5. Қазақстанның педагогика ғылымындағы құзыреттілік мәселесінің зерттелуі жайы //Абай атындағы ҚазҰПУ Хабаршысы «Педагогика ғылымдары» сериясы. Алматы, №2 (42) 2014ж. 8-13 б.

6. Болашақ педагогтардың ұйымдастырушылық-басқарушылық қабілеттерін қалыптастыру //«Жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру жағдайындағы ғылыми-педагогикалық әлеуетті дайындаудың өзекті мәселелері» атты Халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференция материалдары. Алматы, 28 қараша 2012 ж. 169-172 б.

7. Білім беру үдерісіндегі жаңа лидерлік шамалар //Халықаралық ғылыми ғылыми практикалық конференция материалдары. Алматы 2013., 118-123 б.

8. Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру әдістемесі //«Қазақстанның қарқынды даму кезеңінде жаратылыстану-гуманитарлық білім беру және ғылымды жетілдіру мәселелері» атты Халықаралық ғылыми-практикалық конференция жинағы. Түркістан, 2014. 397-402 б.

Ал, шетелдік басылымдарда 6 мақала жарыққа шықты:

1. Роль игр в развитии творческого мастерства будущих учителей начальных классов //Материалы за VII международна научна практичана конференция, Том 18. Педагогически науки. София «Бял ГРАД-БГ» ООД 2011. С 33-35.

2. To the Problem of Forming Creative Competence of Future Teachers //Creative Education 2013. Vol.4, No.3, 234-240 p. Published Online March 2013in SciRes (<http://www.scirp.org/journal/ce>)

3. The Introduction of Interactive Methods of Training of Forming of The Future Teachers //3rd World Conference On Innovation And Computer Sciences - INSODE-2013. AWERProcedia information Tehnology Comfuter Science. [Onlaine]. 2013, 04, 324-330 p. <http://www.awer-center.org/pitcs>

4. Developing Future Teachers Creative Abilities In Competence – Oriented Educational Process of High School //5th World Conference on Educational Sciences - WCES 2013. Procedia - Social and Behavioral Sciences 116 (2014) 4287 – 4292 p. <http://www.sciencedirect.com>

5. Evaluation Experience of Competence of the Future Specialist //2nd Cyprus International Conference on Educational Research, CY-ICER 2013. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 89 (2013) 932– 938. <http://www.sciencedirect.com>

6. Teacher and Classroom Context Effects on Academic Achievement of Primary School Students // *Life Sci J* 2014;11(1s):233-240 p. (ISSN:1097-8135). <http://www.lifesciencesite.com>. 42

1 БОЛАШАҚ БАСТАУЫШ СЫНЫП МҰҒАЛІМДЕРІНІҢ ЛИДЕРЛІК САПАСЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ

1.1 «Лидер», «лидерлік», «лидерлік сапа» ұғымдарының мәні

Болашақ мұғалімдердің лидерлік сапасын қалыптастыру мәселесінің теориялық негіздерін зерделеуде алдымен категориялық аппаратын нақтылауды және оның әдіснамасын талдауды жөн көрдік. Осыған байланысты «лидер», «лидерлік», «лидерлік сапа» түсініктерінің мәнін ашуға мүмкіндік беретін әдіснамалық тәсілдерге мән бердік.

Қазіргі уақытта күрделі құбылыс болып саналатын лидерліктің жекелеген жақтарын байланыстыратын үлгілерінің сомдалған түрі бар. Бұл феноменді ұғынудың бірнеше тұжырымдамалық тәсілдері бар. Соның ішінде мұғалімнің лидерлік сапасын қалыптастыруда әдіснамалық негізге алынатын теорияларға (*сипат теориясы, жағдаяттық теория, ізбасарлардың рөлін анықтау теориясы, жеке тұлғалық жағдаяттық теория*) тоқталып өткенді жөн санадық.

«Сипат теориясы» (харизматикалық тәсіл) лидерлік мінез қызметін сипаттайды. Бұл теорияны қолдаушылар тиімді ықпал етуші лидер туа бітті жеке тұлғалық қасиетке, мінездік сипатқа, лидерлікке, басшылыққа ерекше қабілетке ие болуы тиіс деп, санайды. Лидерді сипаттайтын ерекше белгілердің арасында мыналар баса айтылады: ынталылық, көпшілдік, өзіне сенімділік, жігерлілік, достық қалып, батылдық, тәуекел сүйгіштік, төзімділік, адалдық, ұйымдастырушылық, сендіре білу қабілеті және т.б.

«Харизма» түсінігін неміс социологы, тарихшысы, экономисі және заңгері М.Вебермен енгізді. «Харизма» деп, лидердің мінез-құлық сипаттамалары мен лидерліктің өзіндік сапаларының жиынтығын, сонымен қатар оның басқаларға өзінің жеке даралық тартымдылығы мен жағымды ықпалының ерекше формасын атайды [64].

М.Гантер харизматикалы (харизма – грек тілінен – «тәңірдің сыйы») лидерге тән бірқатар сипаттарды бөлектеп көрсетеді:

- тұлғаның өзге адамдарға әсерін тигізе алу қабілеттілігі, «қуат шашу» және онымен басқаларды қуаттандыра алушылық;
- «жаулап алушылық»;
- «тәуелсіз мінез»;
- «шешендік және әртістік қабілеттілік», айқын сөйлеу және тұлға аралық қарым-қатынас жасаудың өте жоғары қабілеттілігі;
- «өзіне сенімді және өзін лайықты ұстай алушылық», жинақы және жағдаятты бақылай алатын адам тұрғысынан әсер қалдырушылық [65].

Харизматикалық тұжырымдамада «лидер» өзінің соңынан топты ерте алатын, адамдарға ықпалы бар бірегей қабілеттілік пен ерекше қасиетке ие адам тұрғысынан қарастырылған. Өзінің жеке тұлғалық ерекшеліктеріне қарай ізбасарларының ішкі жан дүниесіне күшті әсер ете алатын, мінсіз болашақты болжай білетін, оған жол нұсқай алатын лидер харизматикалық лидер деп

есептелінеді және лидердің харизматикалық сипаттамалары тұрғысынан алдын ала болжау стратегиясы мен ізбасарларды мотивациялық шабыттандыра алуы саналады. Харизматикалық лидер адамдардың сеніміне ене алады және өздерінің даралық бірегейлігі мен күші арқылы құндылықтарын қабылдануға қозғаушы болады. Харизматикалық лидерлікті таныту үшін қолайлы жағдаяттарда байыпты өзгерістер енгізуді талап ететін дағдарыс жатады.

Ғұлама ойшылдардың еңбектерін қарастыра келе, лидердің харизматикалық бейнесін мінсіз адам, парасатты адам, кемел адам түрінде қарастырғандығына куә болдық. Атап айтсақ, Әл-Фараби өзінің «Философиялық-әлеуметтік трактатында» мынадай тұжырымдар мен қағидалар ұсынады: ешбір жанға бағынбайтын басшы адам (харизматикалық лидердің) бойында туа біткен он екі қасиетті ұштастыра жетілуі қажет деп көрсетеді.

Олар:

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

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

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

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

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

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

- тағамға, ішімдік ішуге келгенде қанағатшыл болу, жаратылысынан сауыққұмарлықтан аулақ болып, бұдан алатын ләззатқа жирене қарауы;

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

- оның жаны жаратылысынан пасық істердің бәрінен жоғары болып, игі істерге ынтызар болуы;

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

- әділ болуы, бірақ қыңыр болмауы, әділеттілік алдында қияс мінез көрсетіп қасарыспауы;

- әділетсіздік пен пасықтық атаулыға мүлдем рақымсыз болуы, өзі қажет деп тапқан істі жүзеге асырғанша *шешімпаздық* көрсетіп, бұл ретте қорқыныш пен жасқану дегенді білмейтін батыл, ержүрек болуы тиіс [66].

Ж.Баласағұн харизматикалық лидерді парасатты адам тұрғысынан қарастырып, оның бойында мына төмендегі сапалар қамтылуы тиіс деп, санайды:

- әділдік;
- ақыл;
- білім;
- бақыт;
- қанағат.

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

- туралық;
- адалдық;
- еңбекқор;
- қиындыққа төзе білу;
- ақиқатты іздеу (шыншыл болу);
- білім-ілімге құмар болу;
- имандылық [67].

Көрнекті ғалым Р.Стогдилл «лидер сипаты теориясы бойынша» 120 ғылыми зерттеулер жүргізіп, салыстыру барысында бұл теорияның ғылыми негіздемесі жоқ деген қорытындыға келді [68].

Сипат теориясы топтың әр түрлі тіршілік әрекеті лидерден әртүрлі сапаны талап ететін болғандығына байланысты жеткілікті дәрежеде негізді емес. Солай болса да, бұл теорияда белгілі бір психологиялық және тәжірибелік мән бар. Ақиқат сенімділікпен лидерден әртүрлі сапаны талап ететін әрқилы әрекет түрінің бар екенін дәлелдеуге болады. Осы тұрғыдан лидер сипатының әмбебап шкаласын құру мүмкін емес. Өйткені дәлелді себептің өзі «сипат теориясының» қағидаларын жоққа шығаруы мүмкін.

Алайда қазіргі уақытта лидерліктің сұранысқа ие болып отырған өскелең өмір талабы жағдайында «сипат теориясының» ресми және құқықтық параметрлеріне талдау жүргізген Е.Б.Абашкина, Ю.Н.Косалаповтардың ғылыми зерттеу жұмыстарына назар аударылуда [69]. Өйткені осы еңбектерде аталған ғалымдар лидерлердің сипатын жан-жақты ашуға ұмтылған. Атап айтқанда лидерге мынадай сипаттар тән екендігін көрсетеді: ізбасарлары тарапынан қолдау табу; өзіне деген сенімділік; күтілген нәтижеге жетуге сенімділігін көрсете алу және ол туралы айналасындағыларға түсінікті және жүйелі түсіндіре алу; өз адамдарына дем беріп, рухтандыру үшін жеткілікті оптимизм мен сенім қорының болуы; жігерлілік; мінездің жұмсақтығы; көңіл күйдің орнықтылығы.

А.В.Петровский, М.Г.Ярошевский «сипат теориясы» бойынша лидердің негізін қалаушылар зерттеу жұмыстарында даму деңгейі әртүрлі топтардағы

топтық қызмет әрекетінің әртүрлі үлгілерін араластырып жіберуі нәтижесінде бұл теорияны жарамсыздыққа әкелген деп, көрсетеді [70].

Ал, осы мәселе бойынша қазіргі заманғы авторлар топтарды даму деңгейі және қызмет түріне қарай бөлуді ұсынады. Оларды шартты түрдегі кеңістіктерге орналастырып, зерттеушілер осы топтардың лидерлерін анықтайтын, белгілі топты құрайтын жекелеген адамдардың жеке тұлғалық сипаттамасын жинақтайды. А.В.Петровский мен М.Г.Ярошевский лидерді сипаттайтын, топтың сапалы жинақталуының даму деңгейіне байланыстылығын салыстырмалы түрде айқындауды ұсынады [71].

«Сипат теориясынан» кейін «жағдаяттық теориялар» (ықтималдық тәсіл) кең таралымға ие болды. Мұнда лидерді өсіру үдерісінде жағдаяттың мәнділігі жарияланады. Осыларға сәйкес Б.Д.Парыгин, А.В.Петровский, А.И.Уманский лидерлік белгілі бір орынның, уақыттың және жағдайлардың, жағдаяттардың нәтижесінде пайда болатындығын айтады [72], [73], [74].

Лидерліктің жағдаяттық теориясы лидерге тән сипат қатынасын атап көрсетеді және әлеуметтік жағдайдың ең басты өзгеруі лидерді ауыстырудың жоғары ықтималдылығын арттырады. Т.Шибутани жағдаяттың өзгеруіне тікелей байланысты екі психологиялық факторды белгілейді: топты формализациялау деңгейі және топ мүшелерін автономиялау [75].

Осыған орай әлеуметтік жағдаяттың бес үлгісін бөліп көрсетуге болады. Бұл: 1) күтпеген қиын-қыстау жағдаяттарда күтілмеген жаңа лидердің өсуіне жағдай туғызады, өйткені бұрынғы лидердің әрекеті өнімсіз болады, яғни ол бұл жағдаятта басқаша шешім қабылдай алмайды; 2) өте қиын қайталанатын, алдын алуға болатын жағдаяттар, яғни бұндай жағдайда лидер мен жетекшіні алдын ала дайындайды және олар «резерв» тұрғысынан саналады; 3) әдеттегі қайталанатын жағдаяттар, олардың негізінде конвенциялық нормалар жатыр; бұл жағдаяттар лидердің санын алдын ала болжамайды, алайда басым болуға бейім адамдар мұндай әлеуметтік жағдаяттарда лидерлік рөлге еніп, алға шығады; 4) әдеттегі конвенциялық жағдаяттарда әрқайсысының әрекет аясы айқын белгіленген, басшылармен бейресми лидерлер әрекет жасайды; 5) топтық іс-шаралары – бұл топтың көп мүшелерінің әлеуметтік мінез-құлық, іс-әрекетін анықтайтын үлгісі.

Е.Б.Абашкина, Ю.Н.Косолаповалар ғалым Э.Хартлидің бұл теорияның модификациясын ұсынғанын атап өтеді. Ол мына болжамдарын алға тартты, біріншіден, егер адам бір жағдаятта лидер болса, онда ол басқасында да лидер болуы мүмкін; екіншіден, стереотиптік түсіну нәтижесінде лидерлер бір жағдаятта «жалпы лидер» тұрғысынан топтық болып қарастырылады; үшіншіден, адам белгілі бір жағдайда лидер болып, оның келесі жолы да лидер болып сайлануына мүмкіндік туғызатын абырой жинайды; төртіншіден, бұл басымдылыққа жетуге оған ұмтылысы бар адамды тандайды [69, 94 б.].

Осы екі нұсқа, үшінші *жеке тұлғалық жағдаяттық* теорияны тудырды. Е.Б.Абашкина, Ю.Н.Косолаповалар Г.Гертпен С.Милздің төрт факторды анықтайтын зерттеулерін бөліп қарайды. Олардың пікірлері бойынша бұл факторларды лидерлік феноменін қарастыру кезінде ескеру қажет деп, санайды:

1) лидердің сипаттары мен мотивтері; 2) ізбасарларының санасында соңынан еруге ұмтылдыратын лидерлік бейне мен мотивтер; 3) лидер рөлінің сипаттамасы; 4) лидердің атқаратын қызметі мен оның ізбасарларын баулитын ресми және құқықтық параметрлер.

Осы тұрғыдан лидерлік жеке индивидтің жекелеген сипаттамасы ғана емес, адамдармен қарым- қатынасы тұрғысынан да қарастырыла бастады.

Лидерліктің жағдаяттық теориясына А.Н.Леонтьевтің лидерлік проблемасына әрекетшілдікпен келу тәсілі үндеседі [76]. Осыған сәйкес лидерлік үдеріс негізделді, лидер болу себептері мен жағдайлары, лидерліктің мақсаттары мен міндеттері, тиімді үлгілері анықталды. Бұл теориялардың арасындағы ортақ жалпылық, екеуі де лидерлік құбылыс пен оның жүзеге асатын ортамен байланыстары мен тәуелділіктерін айқындауға бағытталған.

Бұлардың арасындағы айырмашылық жағдаяттық теория лидерлік ортасы үшін тән уақыт, орын, топтық әрекеттің жағдайы, яғни лидерлікке, ол басқаратын тұтас топқа жататын сыртқы параметрлерін есепке алады. Ал әрекетшілдік (іскерлік) тәсіл топтың мақсаты, міндеттері және құрамы сияқты ішкі сипаттамаларға назар аудартады.

Лидерлік проблемасының одан әрі дамуы «лидерлік топтардың функциясы» теориясында жалғастырылды (ізбасарлардың рөлдерін анықтайтын теория).

Бұл теория, лидерлік ізбасардың функциясын күту (экспентация) деп, ресми түрде жарияланды. Бұл теорияның мазмұнында лидер, бәрінен бұрын өзінің соңынан басқаларды ертіп, алып жүретін адам тұрғысынан қарастырылады. Сондықтан өзін қоршаған адамдарда оңды пікір қалдыру және сендіре білу мүмкіндігі ерекше маңызды болып табылады. Бұл теория қазіргі заманғы қоғам өмірінде барынша таралымға ие болуда, әсіресе ол саяси қызметте саясаткерлердің өздерінің көпшілікке танымал болуы және жақтаушыларына әсер етуі үшін қажеттілік туындатуда.

Лидерліктің сипаты және ол әрекет еткен сәттегі жағдаяттар, лидерліктің атқаратын қызметі теориялардың маңыздылығы мойындалды, жоғарыда аталған теориялардың негізгі идеяларын бір жерге шоғырландырған «лидерліктің кешенді теориясы» ұсынылды. Басқаша түсіндіргенде, «гуманистік бағыт» деп аталатын теория пайда болды.

АҚШ-та кең таралымға ие болған *лидерліктің мотивациялық теориясы* лидердің тиімділігі ізбасарларының мотивациясына, тапсырмаларды өнімді орындау қабілетіне және жұмыс барысында олардың қанағаттану сезіміне әсер етуінен талап етілетіндігін дәлелдеді. Бұл теория лидерлік мінез-құлық, іс-әрекет түрлерін анықтап, лидерлік үдерістің белгілі бір құрылымын болжайды, Осы құрылымға лидерлікті сүйемелдеу; сапалы нәтижеге жетуге бағыттаушы лидерлік нұсқаулар; лидердің атқарылған жұмыстарға қанағаттану немесе қанағаттанбау, мақұлдау немесе ұнатпаулары ескерілетін іс-әрекет мотивациясына ізбасарларының қатынасы; алға қойылған мақсаттарды орындауға, міндеттерді шешуге ізбасарларын талпындыру; олардың мінез-құлық, іс-әрекеттерін тұрақтандыру. Лидерліктің бұл теориясы жағдаяттарға

сәйкес лидерліктің қандай стилі тиімді болатынын алдын ала болжап қана қоймайды, сонымен бірге неге солай болатынын түсіндіреді [77].

Біздің зерттеуіміз үшін ХХ ғасырдың 90-шы жылдарындағы *лидерліктің құндылық теориясы* ерекше қызығушылық туғызады (Г.Фейрхолфи, Сюзан және Томас Кучмарский). Бұл теория негізінен практикалық бағытты ұстанады. Лидерліктің құндылық тұжырымдамасы, бәрінен бұрын кенеттен пайда болатын лидерлік үдерісті ұйымдастыру субъектілерінің іс-әрекеті бағытының негізі болып табылады.

Лидерліктің типтерін жіктеу мен оны түсінуге бағытталған психоаналитикалық тәсілдер де аса қызықты. Мәселен, З.Фрейдтің [109] *лидерліктегі невроз* (ақылынан алжасқандық) тұрғысынан қарастырған көзқарастары қазіргі кездегі басшылықтың лидерлік тұжырымдамасына аса зор ықпал етеді. Ол қоғамды екі топқа бөледі: 1) шығармашылыққа қабілетсіз, психикалық тұрғыдан дұрыс адамдар тобы; 2) шығармашылыққа қабілетті, естерінен алжасқан адамдар тобы. Соңғыларының билікке, үстемдікке деген талпынысы басқа әуестіктерге қарағанда басымдау келеді де, лидер болуға қабілетті болып табылады. З.Фрейд лидерлікті екі жақты психологиялық үдеріс деп түсінген: бір жағынан – топтық; екінші жағынан – жеке. Оның пікірінше, осы үдерістердің негізінде лидердің адамдарды өзіне тарта алу қабілеттілігі, ойланбастан таңдау, шексіз қадірлеу, сүйіспеншілікке бөлену қабілеттілігі жатыр. Ғалым бірдей тұлғалардан тұратын адамдардың ұрпағы сол тұлғадан лидер жасай алады деп, біледі.

Лидерлік феноменді психоанализ тұрғысынан әрі қарай негіздеуді американдық ғалым Г.Лассуэлл [78] ұсынды, оның пікірінше, адамның билікті қажетсінуі өтеушілік шығу тегіне ие (тұлғаның өзін-өзі төмен бағалаушылығы билікке қол жеткізумен өтеледі).

Психоанализ теориясының дамуына елеулі үлесін Франкфурт мектебінің ғалымдары (Э.Фромм және Т.Адорно) қосқан, олар билікке талпынатын тұлғаның өктем типін анықтады. Ондай адам үшін, өз ықтиярын басқа адамдарға таңу арқылы өзінің жеке жасқаншақтығынан арылуға мүмкіндік беретін билік психологиялық қажеттілікке айналған [79].

Зерттеу барысында мұғалім лидердің тұлғалық сапасын анықтау кезінде жоғарыда талданған теориялар және лидерге қатысты ұғымдар қарастырылған еңбектер негізге алынды. Осыған орай сол ұғымдарға талдау жасауды және өз түсінігімізді бере кетуді жөн көрдік.

Лидер ұғымының зерттелу жағдайына келсек, осы мәселе антикалық грек философтарынан басталып зерттеліп, бүгінгі күнге дейін зерттеу объектісінен түскен жоқ. Бұл ұғым тарих, философия, әлеуметтану, саясаттану, психология және педагогика және т.б. ғылымдар саласынан зерделенді. Атап айтқанда, *лидер, лидерлік мәселесі* R.L.Hughes, R.Ginnett, G.Curphy [80], J.Adair [81], S.L.Freedman, D.O.Sears, J.M.Carlsmith [82], J.C.Rost [83], П.Р.Драккер [84], З.Бурсалыоғлы [85], Й.Өзден [86], Б.Лоид [87], Фиельдер Ф.Е. және Чемерс М.М. [88], Н.С.Жеребова [89], Р.С.Немов [90] сияқты шетелдік ғалымдар еңбектерінде жан-жақты қарастырылған. Ал, қазақстандық ғалымдар арасында

лидер мәселесі өз алдына зерттеу объектісі тұрғысынан қарастырылмағанымен, аталған ұғымдар Сәбет Бап-Баба [91], А.Қ.Егенисова [92] және т.б. еңбектерінде көрініс тапқан.

Лидер түсінігінің жан-жақтылығы мен көпқырлылығына байланысты оның дәл нақты, бірегей жауабын тауып айту қиын. Әйтседе, біз де өз зерттеу объектіміз тұрғысынан жоғарыда аталған ұғымдарды талдап, нақтыладық.

Этимологиялық тұрғыдан **лидер** болу (lead), *лидер* (leader) және *лидерлік* (leadership) сөздерінің англо-саксон тілінде негізі «*жол*» немесе «*бағыт*» мағынасына келетін «lead» болып табылады. Лидер сөзі скандинавия тілінде (leadar), неміс тілінде (leither), голланд тілінде (leider) жазылуы ағылшын тіліндегі жазылуына ұқсас келеді. Лидер сөзінің грек тіліндегі баламасы «*hegemon*» сөзі. Римдіктерде лидер мағынасын беретін сөз «dux» сөзі болып табылады. Бұл сөздер де «*жол*» немесе «*саяхат*» деген мағына береді [81, 24].

Академиялық тұрғыда лидер сөзінің қолданылуы 1300 жылдарға саяды. Бұны дәлелдейтін мәлімет 1933 жылы шыққан Oxford ағылшын сөздігінде беріледі. Ал, «лидер» ұғымына алғаш рет анықтама Самуель Джонсон 1755 жылы құрастырған ағылшын сөздігінде «капитан, командир, алда жүретін адам» тұрғысынан берілген [93].

Біз зерттеу барысында ХХ-ХХІ ғасырларда энциклопедиялық, философиялық, педагогикалық, түсіндірме сөздіктерде және ғалымдар еңбектерінде «лидер» ұғымына берілген анықтамаларды саралап, талдауға талпындық, мәселен «*лидер*»:

- бір топ адам арасында лидер болу, белгілі бір жағдайда басқаларға әсер етуші (*The Oxford Dictionary of Philosophy*) [93, p. 132];

- әлеуметтік үдерістерде, жағдаяттарда жеке тұлғалық ықпалы басым болатын ұйымның немесе топтың абыройлы мүшесі. Лидердің абыройы және күнделікті әсерлі ықпалы формальды емес сипатта болады, стихиялық жинақталады және ресми емес топтық бақылау құралдарымен сүйемелденеді (*Философский энциклопедический словарь*) [94].

- лидер – жетекші (*Қазақ тілі терминдерінің салалық ғылыми түсіндірме сөздігі: педагогика және психология*) [95];

- топтың лидері болатын тұлға немесе топ ішінде ықпал етушілік қабілетіне ие адам (*Freedman S. L., Sears D. O., Carlsmith J. M.*) [82, p. 164];

- ұжымның мақсаттарын сипаттайтын және олардың ауытқымаулары үшін қажетті алдын алу шараларын қамтамасыз етуші (*Драккер П.Р.*) [84, 43 б.];

- топтың өмір сүруін бағалап, ұйымдастыратын және осы өмір сүру жолында топтың күшін пайдаланатын тұлға (*Bursahoglu Z.*) [85, p. 38];

- үлкен өзгерістерді қолдайтын, жаңа мүмкіндіктерді қолдана алатын, белгісіздік пен қауіптерге қарамастан қолда бар мүмкіндіктерді бағалай отырып, ұйымға жаңалықтар әкелетін тұлға (*Өзден И.*) [86, 7 б.];

- топ мүшелері мен жақсы адамдарға басшылық жасайтын тұлға (*Фиельдер Ф.Е., Чемерс М.М.*) [88, 59 б.];

- топтағы мүшелердің өзара әрекеттесуі нәтижесінде ұсынылатын топтың бір мүшесі, ол топтық құнды бағдарлар мен ережелерді сәйкестендіре келе,

өзінің айналасында топты құрайды және топтық мақсаттарға жету үшін осы топтың ұйымдастырылуына себепші болады. Лидер - топқа жетекшілік жасайды, ұйымдастырады, жоспарлайды және топтағы басқа мүшелерге қарағанда аса жоғары деңгейдегі белсенділікті таныта алады, топтың жұмысын басқарады (*Жеребова Н.С.*) [89, с. 67];

- маңызды жағдайларда топтың қалған мүшелеріне айтарлықтай ықпал ету қабілетіне ие топ мүшесі (*Давлетова А.И.*) [96];

- кіші топ мүшелерінің бір адамның беделін, билігін және өкілеттілігін сөзсіз мойындауы және оның артынан жүруге дайындығы (*Немов Р.С.*) [90, с. 135];

- халықтың немесе белгілі бір әлеуметтік топтың мақсат-мүддесін толық сезініп, қорғай білетін, бойына саяси қайраткерге лайықты қасиеттерді жия білген адам. Лидер алға қойған мақсатқа жету үшін белгілі бір әлеуметтік ортада адамдардың күш-жігерін біріктіріп, іс-әрекетін қоғам мүддесіне сай жүргізеді. Лидерге алғырлық, ақылдылық, қажырлылық, ұйымдастыру-шылық, жұртқа жағымдылық, сондай-ақ өзіне жауапкершілік ала білу және іскерлік таныта білушілік т.б. қасиеттер мен қабілеттер тән. Кез келген тарихи кезеңде, қоғамдық-саяси өмірде лидер аса беделді тұлға тұрғысынан танылады (*Орысша-қазақша түсіндірме сөздік: педагогика*) [97];

- топ ішіндегі бір адамның өзінің белгілі жағдайларда басым келген шешім қабылдау құқығымен топ мүшелері арасында танымал болып, қабылдануы (*Сәбет Бан-Баба*) [91, 103 б.];

- көпшілікке қадірлі, ұжымда жетекшілік міндетті өзіне алатын адамдар (*Егенисова А.Қ.*) [92, 54 б.].

Біздің ойымызша осы анықтамалардың барлығы бір-біріне қайшы келмейді, керісінше бірін-бірі толықтыра түседі. Берілген әрбір түсініктерде лидер ұғымының әрбір қыры ашылған. Және лидердің топпен бірге өмір сүретіндігін, жетекшілік, іскерлік, ұйымдастырушылық, көшбасшылық қабілетін және топ мүшелерінің қарым-қатынасын реттей алуға дағдылануы мен топ ішінде беделге, билікке ие болу қажеттілігін жоққа шығармайды. Лидер топтың басқа көпшілік мүшелері сияқты қабілеттерді меңгергенімен, әрекет етуі бойынша сапа жағынан ерекшеленеді.

Сол себепті зерттеу барысында болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру мақсатында *лидерлік, лидерлік сапа* түсініктеріне де талдау жасадық. Психологиялық-педагогикалық әдебиеттерді талдау барысында лидерлік сапаны қалыптастыру мен дамыту мәселесіне арнайы жеткілікті назар аударылмағандығы байқалды. Осыған байланысты психология мен педагогика ғылымдары саласындағы зерттеулерде «лидерлік», «лидерлік сапа» ұғымдары өте сирек кездеседі.

Лидерлік және лидер ұғымдары – бұрынғы уақыттардан қазіргі таңға дейінгі аралықта басқару ғылымы саласында көп тартысқа түскен түсініктердің бірі. Сондықтан лидерлік ұғымына берілген анықтамалар аз емес. Олардың бірқатарын кестеге (Кесте-1) жинақтап көрсетуге тырыстық.

Кесте 1- Шетелдік ғалымдардың лидерлік ұғымына берген анықтамалары

Ғалымдар	Лидерлік ...
Хой У.К., Мискель, Ж.Г. [98]	«... кең мағынада бір топ мүшелердің ішкі және сыртқы оқиғаларды шешуде белсенділіктерінің артуына, жеке тұлғаның талпыныстары мен қабілеттеріне, күш көрсету байланыстары мен ортақ бағыттарына әсер ететін әлеуметтік үрдіс»
Ерен Е. [99]	«... бір топты белгілі бір мақсат төңірегінде жинай алу мен осы мақсаттарды жүзеге асыру үшін оларды әрекетке көшірудегі білім мен қабілеттердің жиынтығы»
Роббинс П.С. [100]	«... мақсаттарға жету үшін топқа ықпал ету қабілеті»
Паксой М. [101]	«... әсер ету, бағыт көрсетуде жол сілтеу, белсенді әрекеттерді жүзеге асыру»
Челик В. [102]	«... екі немесе одан да көп адамды күштеу немесе әсер ету жолымен бағыттау»
Башаран И.Е. [103]	«... бар күштерін салу үшін мүмкіндік жасау, кедергілерді жойып, дамуларын қамтамасыз ету және оларға жол көрсету»
Zel U. [104]	«... ортақ бір мақсатқа топтың қызметін дұрыс бағыттау мақсатындағы жеке тұлғаның тұтас іс-әрекеті»
Torlak N.G.[105]	«бір мақсатқа жету үшін басқа тұлғалардың іс-әрекеттерін басқару»
Уманский Л.И. [106]	«... топтағы қоғамдық белсенділіктің бір формасы. Жетекшілік жасайтын тұлға үнемі өмірлік белсенді позицияны ұстайды, топтың мүшелері арасында беделді»
Малиновский А.В. [107]	«...мақсатқа жету үшін әрекет жасауға талпындыратын, жеке даралық пен топтағы адамдарға әсер ете алуға қабілеттілік»
Немов Р.С. [90, с. 81]	«... адамның лидер рөліндегі іс-әрекетімен байланысты әлеуметтік–психологиялық құбылыстар жүйесі»

XX ғасырдың елуінші жылдары жүргізілген лидерлікті анықтаудағы әлеуметтік-психологиялық зерттеулер лидерліктің ішкі және сыртқы механизмдерін айқындауға мүмкіндік береді.

XX ғасырда лидерлік проблемасын жете зерттеуде батыс мектептері елеулі үлес қосты. Олардың арасынан ең ірілерін атауға болады: А.Адлер [108], З.Фрейд [109], К.Г.Юнг [110] психоаналитикалық тұрғыда лидерлік үдерістің

факторларын зерттеді; Т.Адорно [111], Э.Фром [112] «авторитарлық франфурктық жеке тұлғаның» тұжырымдамасын жасады және харизматикалық лидерлердің және олардың ізбасарларының қатынастарын талдап көрсетті; Г.Лассуэл, Б.Скиннер, У.Уайт [113] және т.б. ғалымдар саяси лидерлердің ерекшеліктерін зерделеді.

Көптеген психологтар мен педагогтар үшін *тұлғаның лидерлік сапаларының* феноменін ұғынуының маңызды факторы бірлескен топтық қызметтің мәнмәтініндегі лидерліктің талдануы болып табылады. Бұл саладағы ең алғашқы жұмыстар сонау XX ғасырдың 20-30 жылдарына саяды (А.С.Макаренко, А.С.Залужный, Е.А.Аркин т.б.). Олар көбіне балалар тобындағы лидерліктің феноменін қозғады.

А.С.Макаренконың педагогикалық еңбектеріндегі лидерлік мәселесі арнайы, жеке зерттеу нысаны болып табылмайды, дегенмен, оның зерттелуі мен шешім табу жолдары балалар ұжымы туралы танымдарда қамтылған (Макаренконың пікірі бойынша, балалар лидерлігінің феномені балалар ұжымының ұйымдастырылу деңгейімен өте тығыз түрде байланысты). А.С.Макаренко тәрбие ұжымының идеясын тұлғаны қалыптастырудың тұтас жүйесі тұрғысынан қарастырды. Ол бұл жүйеде лидерлік сапаны қалыптастырудың тиімді құралы болып табылатын тәрбиеленушілердің өзін-өзі басқару мәселесін ең маңызды орынға қойды [114].

Ұжымдағы және ұжым арқылы ұжымдағы балалардың тәрбиелеу жүйесін жасап, А.С.Макаренко лидердің адамгершілік тұрғысынан тұрақтанғанына аса маңызды назар аударды. Ол: «...олар басқалардан гөрі білікті және жеке өзіндік мәліметтеріне ие: әдепті, күш-қуаты тасыған, кішіге ізетті, шынайы ... болуы тиіс» деп көрсеткен болатын [114, с. 24]. Сондай-ақ, тәрбие беру жұмысында баланың ұжымдағы қалыптасуында ұжымшылдық, жауапкершілік, қоғамдық белсенділік сияқты жеке қасиеттеріне негізгі екіні қоятын.

Балалар ұжымында тұлғаны тану мәселесіне назар аударған В.С.Сухомлинский өзінің педагогикалық мұраларында А.С.Макаренконың идеяларын дамытты. Дәл осы А.С.Макаренконың мұралары бала тұлғасы мен ұжымды тәрбиелеудің және қалыптастырудың, сонымен қатар ұжымдық шығармашылық жұмысы теориясының негізгі тұжырымдамаларын әрі қарай жетілдіруіне құнарлы ықпал етті.

Бұл мәселеге қызығушылық танытқан Б.Д.Парыгиннің, И.П.Волковтың, Л.И.Уманскийдің, Р.Л.Кричевскийдің, А.В.Малиновскийдің зерттеулерінде де ұжымның көкейтесті тәжірибелік қажеттіліктерін анықтау мәселесі шешімін тапқан. Ғалымдар лидерлік проблеманың қойылымына, сонымен қатар бұл түсініктің нақты анықталуына баса назар аударды.

«Өзара ықпалдасу» ұғымы арқылы бізді қызықтыра түскен Е.М.Дубровскаяның лидерлікке деген көзқарасы да назар аударарлыққа тұрады. Е.М.Дубровская лидерлік – топтық жағдаяттарда жалпы мақсаттарға жету үдерісінде бір-біріне бағынышты болатын лидер мен топ мүшелері арасындағы өзара ықпалдасу дейді [115]. Лидерлік туралы басқа көзқарас И.П.Волкованың

жұмыстарында ұсынылған. Ғалым лидерлікті «ұйымдастыру» және «басқару» деген ұғымдар арқылы баяндайды.

И.П.Волковқа сүйенсек, лидерлік – ол әлеуметтік-психологиялық ұжымдастықтың ішкі үдерісі және топтық нормалар мен күтулердің тұлға аралық қатынастарда жоспарсыз қалыптасатын субъект ретіндегі лидермен жүзеге асырылатын, ұжым мен шағын топ мүшелерінің қызметі мен қарым-қатынасын басқаруды білдіреді [116]. Осыдан лидерліктің шығуын оның жеке даралық ерекшеліктерін топтың ережелері мен құндылықтарына, топтық қызметінің сипаттамасына мен жағдаяттардың маңыздылығына негізделе талдаған жөн.

Лидерлік феномені туралы жинақтама түсінікті Б.Д.Парыгин [117] береді. Лидерлікті ол шағын топқа (ұжымға) әлеуметтік басқаруды ұйымдастыру үдерісінің мәнмәтінінде қарастырады және өзара іс-әрекеттестіктегі, лидерліктің феноменін анықтайтын екі фактор бар деп есептейді:

1. объективті (нақты) фактор (қызығушылықтары, мақсаттары, қажеттілігі, белгілі бір жағдайларда топтың міндеттері);

2. субъективтік фактор (топтық қызметтің бастамашысы мен ұйымдастырушысы тұрғысынан жеке адамның дара ерекшеліктері).

Осы тұрғыдан лидерлікке деген оның көзқарасы И.П.Волковтың [114], Е.М.Дубровскаяның [115, с. 63] лидерлік туралы анықтамасымен сәйкес келеді. Б.Д.Парыгин өз зерттеу еңбегінде лидерлікке терең талдау жасай отырып, мынадай қорытындылар жасады:

- лидер топтың ұсынумен тағайындалмайды, топтың жасырын не ашық мақұлдауымен лидерлік позициясын жоспарсыз иемденеді;

- лидер тағайындалуы кезінде оның тұлғасы мен өзіндік, топтың ресми белгіленбеген ережелері мен құндылықтарының жиынтығы да сәйкестендіріледі;

- лидердің тағайындалуы әр кезде топтың тіршілігі үшін маңызды болатын жағдайдан талап етіледі [72].

Басқару (менеджмент) саласындағы авторлардың көпшілігінің лидерлігі белгілі бір мақсатқа жету жолында адамдардың әрекет етуін бағыттау және адамдарға әсер ету қабілеті тұрғысынан көрінетіндігі айтылады. Лидерлікке қатысты анықтамалардың ортақ бағыттары зерттелгенде лидерліктің жалаң мағынадағы тұлғаларға әсер ету қабілеті айтылады. Б.Лойд лидерлікте шабыт, стратегиялық ойлау, көрегендік, шыншылдық, бейтараптық, батылдық, қолдаушылық пен білімдарлық сияқты негізгі сегіз фактордың болатындығын атап көрсетеді [87, 362 б.]. Сол сияқты, Л.И.Уманскийдің лидерлігі – ұжым ретінде топтың дамуымен табиғи түрде пайда болатын, топтағы әлеуметтік-психологиялық құрылымдағы жалпы сапалары бөлімінің компоненттерінің бірі; топтағы мүшелердің жекеленуін көрсететін феномен [118].

Р.Л.Кричевский лидерлік феноменін құрылымдық сипаттамалар, іске асырудың механизмі, іске асырылуының динамикасы тұрғысынан қарастырады. Сонымен қатар ол лидерлік рөл өзінде ұйымдастырушылық бастамаларды қамтымауы да мүмкін деп айқындайды. Бұл кезде лидерлік әсердің базасын

лидерлік тұлғаның эмоционалды, адамгершілік немесе кәсіби сипаттамалары құрайды [119].

Н.С.Жеребова өзінің зерттеулерінде лидерліктің мәнін ұйымдастыру мен қоғамдық үдерістерді басқарудың бір элементі тұрғысынан ғана емес, сонымен қатар атқаратын рөлі тұрғысынан қарастырады. Лидердің өзі бергенінен, жеке ерекшелік күшіне қарай топтан ала алатын қабілеті мәнділікке ие екендігін айтады [120].

А.В.Карпов лидерлік тәртіпке топтағы мүшелердің барлығы қол жеткізе алатынын айтады және оны біреулері қызметтің бір түрінде табысты болса, енді басқа біреулері – басқа түрінде табысты болады, деп жорамалдайды. Ғалымның пікірінше рөлдік механизмнің саралануы шешімнің өндірілуіндегі жағдаяттық лидерліктің құбылысымен сүйемелденеді де, шешім қабылдау барысында лидердің түрлі кезеңдегі рөлін топтың кез келген мүшесі атқара алады, көбіне ол қажетті кезеңнің сипаттамасына сәйкес келетіндігін көрсетеді [121].

Болашақ бастауыш сынып мұғалімінің лидерлік сапалары туралы өзіміздің түсінігімізді анықтау үшін, *сапа*, *тұлғалық сапа* категориясының маңызын ашуымыз қажет.

Философияда сандық өзгерістен сапалық өзгеріске өту – табиғаттың, қоғамның дамуының маңызды заңдылықтарының бірі, диалектикалық тәсілдердің құраушы сипаттарының бірі. Ескі сападан жаңаға өтуі бірте-бірте көшу жолымен жүзеге асса, ескі сапаның элементтерінің бірте-бірте сатылай жоғалып, жаңа сапаның элементтерінің жинақталуы жолымен іске асырылады.

Заттың, құбылыстың немесе үдерістің өзгерісіне сәйкес түбегейлі трансформацияны көрсететін әрбір заттың, құбылыстың немесе үдерістің айқындылығы сапа деп аталады.

Сапа – құзыреттіліктің аса жоғары деңгейі ғана емес, сонымен бірге әлеуметтік әдепке бағытталған, сапаның талаптарына сәйкес келетін, эстетикалық құндылықтардан шығатын талпыныс пен қайраттылық.

Өте ұзақ өміршеңді сипаттамалар тұрғысынан тұлғаның сапасы дара тұлғаның құлығында әртүрлі жағдайларда көрінеді. Сапа адамды жоғары не төмен дәрежеде сипаттайды. Кәсіби қызметтің үдерісіне кіргізілген тұлғаның сапалары оның тиімді орындалуына, яғни өнімділігіне, сапасына, сенімділігіне әсер етеді [122].

Р.Н.Нұрғалиев, Ғ.Ғ.Ақмамбетов және Ж.М.Әбділдиндердің редакциясымен әзірленген философиялық сөздікте сапа ұғымына былай анықтама берілген: «Сапа – дегеніміз заттың барынша өзінділігі, соның нәтижесінде ол басқа зат емес және басқа заттан өзгеше сол заттың өзі болып қалады. Нәрсе сапасы оның жеке қасиеттеріне теңгерілмейді. Сапа нәрсенің тұтастығымен байланысты, оны толығымен қамтиды және одан бөлінбейді. Сондықтан сапа ұғымы нәрсенің болмысымен байланыстырылады және өздігінде қала отырып, өз сапасын нығайта алмайды. Қайсыбір нәрсенің басқалармен қатынастарында олардың әртүрлі қасиеттері немесе қасиеттер

тобы көрінеді: осы мағынада нәрселер мен құбылыстардың көп сапалығы туралы айтуға болады» [123].

Адамның рухани тұрғысынан тұлғаның сапасы оның ойлау жүйесін, өмір калпын, қарым-қатынас сипатын, қызмет стилін және мінез-құлық мәдениетін анықтайды.

Бүгінгі таңдағы ғылыми әдебиеттерде жеке тұлға сапасының үш қыры қарастырылған: *зияткерлік-адамгершілікті* (рухани); тәжірибелік әрекеттерді анықтайтын *мінез-құлықтық*; эмоционалды-бағалаушылық (әлемге және өзіне деген қарым-қатынасы). Осыдан тұлғаның сапасы нақтыланады – мінез-құлықтың уәждемелері мен тәсілдерінің синтезі (жинағы), таным мен мінез-құлықтың бірлігі. Таным өзінде зияткерлік сапаларды қамтиды, ал мінез-құлық – адамгершілікті, олардың байланысы эмоционалды-жігерлілік сапаларымен анықталады.

Сапалы білім алған мамандардың тек кәсіби сапаларын ғана емес тұлғалық сапаларын да қамтамасыздандыру бәсекеге қабілеттілікке алып келетіндігін айтады.

Сондықтан білімнің сапасы – көп аспектілі құбылыс, олай болса осы саладағы аспектілер сапа туралы емес сапалар туралы айтқанды дұрыс көреді. Философиялық көзқарастар тұрғысынан жарық көрген еңбектерге талдаулар білімнің сапасын мынадай құрылымдардан тұрады:

- 1) адамның сапасы
- 2) мазмұнның сапасы
- 3) білім беру технологияларының сапасы

Бұл жоғарыда көрсетілгендердің әрқайсысы күрделі құрылымдарды қамтиды.

Адамның сапасы – күрделі категория. Шартты түрде адамның сапасын бір-бірімен байланысты мынадай құрылымдарда қарастыруға болады:

- адамның әлеуметтік-жүйелілік сапасы. Мұнда маман өзі өмір сүретін ортасымен қоғамда азаматтық позициясы мен патриоттық көзқарастары арқылы ерекшеленеді және сол әрекеттері арқылы қаншалықты сапалы даярланғандығын маман тұрғысынан байқатады;

- құндылық бағдары байқалатын адамның құндылық-дүниетанымдық сапасы, дүниетанымның типтері мен оның тұтастығы т.б. Бұл маманның өмірлік позициясымен құндылық бағдары негізіндегі әрекеті мен мінез-құлқының сипатында көрініс береді;

- адамның рухани-адамгершілік сапасы, ол құндылық-дүниетанымдық сапамен байланысты болып, адамның яғни тұлғасының рухани-адамгершіліктік жүйесі арқылы мінез-құлқынан көрінеді;

- адамның психологиялық мотивациялық сапасы оның психикалық даму деңгейімен көрінеді. Қарым-қатынасы мен іс-әрекеттегі ішкі түрткілері, себептері оның адами сапаларын айқындайды;

- адамның дене жағынан даму сапасы оның денсаулығымен, физикалық шыдамдылығымен т.б. байланысты анықталады. Қазіргі заманда еңбек ұжымы мен мамандар сапасын айқындауда денсаулықтың мықтылығы, салауатты өмір

салтын сақтау, ой салауаттылығы мен тән салауаттылығы маңызды көрсеткіштердің бірі болып табылады. Сондықтан, деннің саулығы немесе денсаулыққа көңіл бөлу мен күтім жасау бәсекеге қабілеттілік қасиеттердің бірі болуы тиіс және құзыреттіліктің бір көрсеткіші болмақ;

- интеллектуалдық даму сапасы адамның интеллектісі жағынан дамуы арқылы сипатталады. Оған ең алдымен ойлау сапасы, білім бойынша алгоритмді білуі, жіктеу, жүйелеу, танып білу, болжау, синтез бен анализ және т.б. жатады.

Отандық ғалымдар А.А.Бейсенбаева, Қ.Т.Атемова осы сапалармен қатар адамның сөйлеу мәдениетінің де жоғарылығы маман сапасының бір көрсеткіші деген пікір білдіре келе, адам сапасын білдіретін қасиеттер жиынтығына тоқталады: ойын жеткізе білу; еркін сөйлеу мен көпшілікті өзіне баурап алу қабілеті; ой мен сөздің біртұтастығы және т.б. қасиеттер [124].

Ғылыми әдебиеттерде *тұлғалық сапа* ұғымына бірқатар анықтама берілген. Олар (кесте 2) кестеде түсіндіріледі:

Кесте 2 - Ғалымдардың тұлғалық сапа ұғымына берген анықтамалары

Ғалымның аты жөні	Берген анықтамасы
Тұлғалық сапа.....	
Божович Л.И. [125]	Белгілі қоғамдағы бар тәртіп формасының игерілу нәтижесі
Монахов Н.И. [126]	Тұлғаның тұрақты қарым-қатынастарының нәтижесі мен талданып жинақталған айнасы
Шилова М.И. [127]	Қоғамдық тәртіп пен әрекетті реттеу мен бақылау барысында нормалар мен принциптердің бекітілуі
Фридман Л.М. Пушкина Т.А. Каплунович И.Я. [128]	Білімнің, қарым-қатынастың және қылықтың бірлігі
Ю.М.Орлов [129]	Типтік, нақты жағдаяттарға байланысты мінез-құлықтың тұрақталған формасы
Харламов И.Ф. [130]	Адамның кез келген өзгермелі жағдаяттарда мінез-құлқының тұрақтылығын анықтайтын, алғашқы және бекітілген қарым-қатынасы
Майғаранова Ш. [131]	Адамның жеке басына қатысты жалпы құндылықтарға арақатынасына қарай, мінез, мәдениет, шығармашылық, бостандық, таңдау еркі, елін сүю, толеранттық, жеке табыс, жеке меншік, азаматтық қоғам, әділдік, тәртіптілік, т.б. сапалармен сипатталады: тұлғалық сапа сананың тұлғалық құрылымының мазмұны және деңгейі арқылы анықталады.

Жоғарыдағы талдау психологиялық-педагогикалық ғылымда «тұлғалық сапа» ұғымына тұрақталған көзқарас жоқ екенін көрсетті. Сонымен қатар осы проблеманы қарастырған ғалымдар қандай да бір сапалардың арқасында адамдардың өзара әрекеттесуі мен өзара түсінісу мүмкіндіктерінің жоғарылайтындығына мән береді.

Тұлғалық сапа мол білімдерді қамтитын, түрлі қалыпқа ие бола алушы қасиеттердің негізін құрайтын, белгілі принциптер мен нормалардан талап етіледі.

Бұдан басқа тұлғаның сапалары өзінде нақты белгіленген мінез-құлықтың тәсілін қамтиды. Бұл мінез-құлық субъектімен түрлі деңгейде сезіне алуы да мүмкін, сезінбеуі де мүмкін, ол белгілі бір жағдайларда белгілі бір қалыппен өзін-өзі ұстай алу әдетімен сипатталып, автоматтандарылуы ықтимал немесе белгілі бір дағды мен білікті талап ететін түрлі жағдаяттарға байланысты өзгермелі және тұрақсыз болуы мүмкін.

Демек, әрбір тұлғаның сапасы аса күрделі құрылымды құрайды да, өзінде әртүрлі жеке даралық қасиеттер мен мінез ерекшеліктерін қамтиды.

Бұл кезде тұлғалық қасиетке тұлға құрылымын құрайтын негіздерге қабілеттіліктер, темперамент, мінез-құлық, бағыттаушылық (белгілі бір мақсаттарға уәждемелік бағдарлаушылығы басым), құзыреттілік, Мен-концентрациясы (өзін-өзі түсінушілік) жатады:

Қасиет – адамның не бір заттың өзіне тән сапалық болмысын, ерекшелігін айқындайтын ұғым. Адам бойындағы қасиет жағымды және жағымсыз болып жіктеледі. Жағымды қасиеттер (имандылық, инабаттылық, ізеттілік, адамгершілік, ар-абырой, адалдық пен әділеттілік, т.б.) [97, 167 б.].

Тұлғаның сапалары, жалпы тұлғалық құрылым тұрғысынан өзінде белгілі нақтыланған мінездердің тобын қамтиды. Мысалы, әдетте адамның мінезіне мынадай тұлғалық ерекшеліктер тән:

1) адамгершіліктің қарапайым нормаларының жеке-психологиялық эквиваленттері: адалдық, еңбекқорлық, шынайылық, заңды құрметтеушілік (тәртіп), сыпайылық, ибалылық;

2) белгілі дәрежедегі ұйымдастырушылық пен реттеушіліктің тәртібін қамтамасыздандыратын ерекшеліктер: тәртіпке деген сүйіспеншілік, ұқыптылық, дәлдік;

3) өмір мен қызметтегі өте қиын жағдайлардағы тұрақтылық туралы, қиыншылықтардан өтудің дайындығын куәландыратын ерекшеліктер: батылдық, жүректілік, ерлік, сабырлылық, төзімділік, қайраттылық, тәуекелге бел байлаушылық қабілеттер;

4) адамның әлеуметтік тәртібін нақтылаушылар, басқа адамдармен қатынас жасау ерекшеліктері: өктемшілдік немесе көнгіштік, көпшіл болу немесе тұйықтылық, қатыгездік немесе жұмсақтық, атаққұмарлық және т.с.с.

Келтірілген мысалдар, ерекшеліктер мен бағыттарды, мінездер мен қызу қандылықты, қабілеттіліктерді, құзіреттілікті, өзін-өзі түсінушілікті қамтитын, кез келген жеке даралық сапалардың күрделі мінездерін көрсетеді.

Тұлғаның беделі арқылы әлеуметтік-эмоционалды әсері тұрғысындағы лидерліктің анықтамасы және субъективті-субъективтілік қарым-қатынастың қатысушысы тұрғысындағы лидердің анықтамасы лидерлік үдерістің әлеуметтік-психологиялық және этикалық жақтарын көрсетеді.

XX ғасырдың қыркыншы жылдары зерттеушілердің бірқатары эмпирикалық зерттеулердің нәтижесінде жинақталған тұлғалық мінез-құлықтары немесе лидерлік сапалары ара қатынасының көптеген фактілерін талдаған. Соның бірі, Р.Стогдилл лидердің тұлғалық сапаларын толықтай зерттеп, лидерге тиесілі бірнеше құлықтарды атап өтті:

- ақыл-парасаттылық;
- білімге деген талпыныс;
- жауапкершілік;
- сенімділік;
- белсенділік;
- әлеуметтік қатысушылық.

Сонымен бірге Р.Стогдилл әртүрлі жағдайда аса тиімді әрекет жасай алатын лидерлер әрқилы тұлғалық сапаларды олжалайтынын айтады [68, р. 36].

Зерттеуші Р.Манн ұқсастық идеясын басшылыққа ала отырып, адамның лидер тұрғысынан мінез-құлқына және айналадағылардың оған деген қарым-қатынасына айтарлықтай әсер ететін тұлғалық қасиеттерін атап көрсетті:

- ақыл-парасаттылық,
- бейімдеушілік,
- адамдарға әсер ете білу қабілеттілігі (Р.Маннның тұжырымдамасы бойынша бұл қасиет лидерлікпен тікелей байланысты, өйткені өзгелерден гөрі, өзінің алынған мәліметтері бойынша басқаларға әсерін тигізе алу қабілеті бар адамдардың лидер болуға мол үміті бар деп тұжырымдады),
- экстраверттігі (әдетте лидерлер көпшіл болады), консерватизмсіздік, зеректік, эмпатия [132].

С.Коссеннің пікірі бойынша, тұлға жақсы лидер болу үшін келесі мінез ерекшеліктеріне ие болуы керек:

- мәселені шығармашылық тұрғысынан шеше білу;
- өз идеяларын ізбасарларына жеткізе алу;
- дәлелдей білу;
- өзгелерді тыңдай алу және өзгелердің кеңестерін қабылдай алу;
- көпшіл болу, кең ауқымды қызығушылықтарға ие болу;
- адал, турашыл, ізбасарларымен сындарлы болу;
- өз-өзіне деген қадір-қасиетке, өзіне деген сенімділікке ие болу;
- кез келген жағдайларда «өзін-өзі ұстай алу»;
- жоғары тәртіп талаптарында ынталы болу [133].

Ғалым А.Менегетти лидерге тиісті келесі сапаларды көрсетеді:

- басымды болатын зияткерлік әлеуеттілік;
- өзінің жоғары табиғи әлеуетін дамытуға үнемі талпынушылық – оқуға деген құштарлық;

- әрекет жасауға өте жоғары талапшылық (тиімді және қажетті болу үшін ол үнемі әрекет үстінде болу керек);

- өзінің мамандығына, жеке ісіне деген сүйіспеншілік;

- аса жоғары кәсіби деңгейлік; оңтайлы интуиция (түйсік) [8, с. 59].

Лидерлік мәселесі бойынша талдау жұмыстарын жүргізе келе, Л.И.Уманский көптеген авторлар баса назар аударатын лидерлерге тән келесі сапаларды көрсетеді:

- ақыл-парасаттылық,

- саналылық,

- эмоционалды кемелділік,

- тәуелсіздік,

- сақтық,

- ұқыптылық,

- беріктік және т.б.

Көптеген зерттеушілер лидерге тән қайсар мінезділікке, соның ішінде о табандылыққа, аңғарымпаздыққа, ұқыптылыққа, беріктікке т.с.с. зор мән береді [74, с. 67].

Ал, Р.Л.Кричевский Р.Стогдилл тұжырымдарын негізге ала отырып, лидердің аса маңызды сапаларын басқа жағынан көрсетеді:

- доминаттылық,

- өз-өзіне сенімділік,

- эмоционалды байсалдылық,

- стресске қарсы тұрақтылық,

- креативтілік (шығармашылықты болу),

- мақсатқа жетуге талпынушылық,

- іскерлік,

- жауапкершілік,

- тапсырманы орындауда беріктік,

- тәуелсіздік,

- жатырқамаушылық [134].

В.И.Румянцеваның пікірі бойынша, жетектегі адамға қарағанда, барлық лидерлерге, өте жоғары деңгейде сәттілікке жетудің мүмкіндігі тән. Өйткені оның тұжырымдауынша жетектегі адамға қарағанда, лидердің талап деңгейі мен өзіне-өзі баға берушілігі жоғары; басқа қатысушыларға қарағанда лидерлер қорқыныштылықтың, нейротизмнің төмен индексімен және эмоционалды тұрақтылықтың өте жоғары көрсеткіштерімен ерекшеленеді [135].

А.Г.Шмелев лидерге қажетті сапалар қатарында ақыл-парасаттылықты, құзыреттілікті, белсенділікті, қуаттылықты, өзін-өзі бақылай алушылықты, тіл табыса алушылықты атайды [136].

Б.А.Федоришина, В.В.Синявский және В.А.Уманский [137] лидерлік сапаларды екі топқа бөліп қарастырады: ұйымдастырушылық және коммуникативтік.

1. Ұйымдастырушылық сапалар топта жұмыс жасай алу шеберлігімен, мақсат қоя алуымен, қызметтерді үлестіріп берушілігімен, жұмысты жоспарлай

білуімен, анық бақылауды қамтамасыз ете алушылығымен сипатталады. Сондай-ақ, ұйымдастырушылық сапаларға бұдан басқа белсенділікті, мақсаткерлікті, жұмысқа қабілеттілікті, табандылықты, дербестікті, тәртіптілікті, жауапкершілікті, бастамашылықты жатқызады.

2. Коммуникативтік сапалар ең алдымен көпшілідігімен ерекшеленеді, демек, түрлі категориялы адамдармен, атап айтқанда құрдастарымен, өзінен үлкен және кіші жастағы адамдармен, жынысы қарама-қарсы адамдармен байланыс орнатып, оны сақтап отыру қабілеттілігімен айқындалады. Сонымен қатар, коммуникативтік сапаларға түсіне алу, адамдарды объективті түрде бағалай алу, оларға әсер ете алу, сендіре алу, адамдарға өзіне-өзі сенушілік пен сәттілікке деген позитивті икемділікті дарыту қабілеттілігін атауға болады.

Лидер тұлғасының сапасын зерттеушілер оның бойынан коммуникативтікті, ұстамды, эмоционалды экспансивтілікті, ақыл-парасаттылықты, креативтілікті (шығармашылықты болу), белсенділікті, эмоционалды тартымдылықты, абыройлылықты және т.б. бөлектеп көрсетеді.

Қорыта айтқанда, теориялық талдау көрсеткендей лидер ұғымының ауқымы өте кең. Лидер түсінігіне бір анықтамамен түсінік беру де мүмкін емес. Әйткенмен, біз жоғарыда көрсетілген анықтамалар мен түсініктерді, сипаттамаларды талдай келе зерттеу объектімізге сәйкес *лидер, лидерлік, лидерлік сана* ұғымдарына өз түсінігімізді береміз.

Біздің тұжырымдауымызша *лидер* – *белгілі бір топты жарқын болашаққа, игі істерге жетелеу және тәуекелге бел буу мен батыл әрекет жасауға әзір болу іскерлігіне ие топ мүшесі.*

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

Лидерлік сапаларды қалыптастыру – белсенді қарым-қатынастың қалыптасуы, рефлекссті қабілеттіліктің дамуы, адамдарға ықпал ету, оларды ниеттестеріне айналдыру, олардың күштерін жалпы әлеуметтік мағыналы мақсаттарға бағыттап, өзінің құндылықтарын сезіне келе, шеберлігін шыңдау.

Лидерлік сана – *лидерге тән адами қасиеттердің, мінез құлықтардың, интеллектуалдық білімдер мен көшбасшылық қабілеттердің, ұйымдастырушылық іскерліктер мен коммуникативтік дағдылардың жиынтығы.*

Мұндай сапалар адамға лидерлік функциялар мен қойылған міндеттердің тиімді орындалуын қамтамасыз ете алады. Лидерлік сапаны бірнеше тұлғалық сапаларға бөлектеуге болады, оларды қалыптастырып, дамыта келе әрбір адам лидер бола алады.

Біз болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру мақсатында алдымен оларға тән лидерлік сапаларды саралап, топтастырғанды және мұғалімдердің лидерлік рөлін анықтап алуды жөн санадық. Ол туралы диссертациялық жұмыстың келесі параграфында баяндалады.

1.2 Мұғалім лидер тұлғасының сипаттамасы

Қазіргі қоғамдағы жоғары білім берудің көп қырлы құрылымы, еліміздегі жоғары оқу орындарының халықаралық білім беру жүйесіне кіріктірілуі, олардың сол талаптарға сай даму мәселелері білім беру саласына жана әдіс-тәсілдерді енгізуді қажет етуде. Бүгінгі оқыту-тәрбиелеу саласында ендіріліп жатқан жаңалықтардың барлығы арнайы даярлықты талап етеді. Сондықтан жоғары оқу орындарында болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасының қалыптасуына мүмкіндік жасау заман талабы.

Осыған байланысты Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2011-2020 жылдарға арналған Мемлекеттік бағдарламасында 12 жылдық жалпы орта білім беруге көшуді міндеттей отырып, бағдарламаны іске асыру нәтижесінде «кәсіби міндеттерін дербес әрі шығармашылық тұрғыдан шешуге, кәсіби қызметтің тұлғалық және қоғамдық маңызын түсінуге, оның нәтижелері үшін жауап беруге қабілетті кәсіби құзыретті жеке тұлғаны, бәсекеге қабілетті маманды қалыптастыруды қамтамасыз ететін білім беруді басқарудың тиімді жүйесі құрылатын болады» делінген.

Осы бағдарламаның негізгі мақсаттары болып:

- білім беру қызметіне тең қол жеткізуді қамтамасыз етуге бағдарланған қаржыландыру жүйесін жетілдіру;

- педагог мамандығының беделін көтеру;

- білім беруді басқарудың мемлекеттік-қоғамдық жүйесін қалыптастыру;

- білім беру процесінің барлық қатысушыларының үздік білім беру ресурстары мен технологияларына тең қол жеткізуін қамтамасыз ету;

- балаларды мектепке дейінгі сапалы тәрбиелеу және оқытумен толық қамтудың, оларды мектепке даярлау үшін мектепке дейінгі тәрбиелеу мен оқытудың әр түрлі бағдарламаларына тең қол жеткізуді қамтамасыз ету;

- жалпы білім беретін мектептерде Қазақстан Республикасының зияткерлік, дене бітімі және рухани дамыған азаматын қалыптастыру, тез өзгеретін әлемде оның табысты болуын қамтамасыз ететін білім алуға қажеттілігін қанағаттандыру, еліміздің экономикалық әл-ауқаты үшін бәсекеге қабілетті адами капиталды дамыту. 12 жылдық оқыту моделіне көшу;

- қоғамның және экономиканың индустриялық-инновациялық даму сұраныстарына сәйкес ТЖКБ жүйесін жаңғырту, әлемдік білім беру кеңістігіне кірігу;

- еңбек нарығының, еліміздің индустриялық-инновациялық даму міндеттері мен жеке тұлғаның қажеттіліктерін қанағаттандыратын және білім беру саласындағы үздік әлемдік тәжірибелерге сай келетін жоғары білім сапасының жоғары деңгейіне қол жеткізу;

- өмір бойы білім алу жүйесінің жұмыс істеуін қамтамасыз ету;

- жастардың бойында белсенді азаматтық ұстанымды, әлеуметтік жауапкершілікті, отансүйгіштік сезімді, жоғары адамгершілік және көшбасшылық қасиеттерді қалыптастыру табылады [2, 20 б.].

Осы бағдарламалық мақсаттар бүгінгі таңда көшбасшылар тәрбиелеу қажеттігін дәлелдей түседі. Қазіргі қоғамда көшбасшыларды тек көшбасшылар

ғана тәрбиелейді, егерде мектеп пен отбасы бірігіп қызмет атқарса, жалпы қоғам болып жұмылса берілген мақсат сәтті жүзеге асады.

Бұл дегеніміз, педагогикалық білім берудің мазмұнының өзгеруі, педагогикалық маманның біліктілігін арттырудың жана жүйесін құру, орта мектеп директорларының сапасын жақсарту.

Мұғалімнің көшбасшылығы – оқушылардың табысқа жетуіне ықпал ететін, мектеп деңгейінде шешім қабылдауды жақсартатын және мұғалім мамандығын дамытатын әлеуетті стратегия болып табылады

Америка Құрама Штаттарының білім беру ұйымдарының, үкіметтік мекемелердің, университеттердің, мұғалімдердің және мектеп әкімшіліктерінің Консорциумы зерттеу өткізіп мұғалімнің ресми және бейресми басшылық болашағын қарастырды

2011 жылы консорциум Көшбасшы мұғалім стандарттарының моделдерін қарастырды. Қазіргі уақытта АҚШ-ғы мұғалімдер көшбасшылығы үкіметтік ұйымдар, жеке сектор және қоғам тарапынан қарқынды зерттелуде. Көшбасшы мұғалімнің стандарт модельдері мектеп пен білім беру жүйесіндегі мұғалімнің көшбасшы рөлін қолдау үшін қажет

Консорциумның екі мүшесі, Пристон университетінің докторы Энн Кэтен және Нью-Джерси орта мектебінің мұғалімі Пегги Стюарт көшбасшы ұстаз моделі тобының даму процессін талқылайды. Көшбасшы мұғалімнің білім салалары, дағдылар мен құзырлықтары келтіріліп, білім беру жүйесінде тиімділікке қол жеткізу үшін өзара ажыратылады [146].

Қазақстан Республикасының білім беру жүйесінің стратегиялық мақсаты – еліміздің әлеуметтік даму жағдайына сәйкес, жеке тұлғаның білімге деген сұранысын қанағаттандырып, оның құзыреттілігін қалыптастыруға жағдай жасау болып табылады. Қоғамда болып жатқан өзгерістер тұлғаның қажеттілігін, ынта-ықыласын және шығармашылық әрекетін ескеріп, білім беруге жаңаша тұрғыдан қарауды талап етіп отыр. Білім беру ісі Қазақстан экономикасының ең бір интеллектуалдық тұрғыдағы ауқымды саласы болғандықтан, еліміздің барынша дамыған, өркениетті 30 мемлекеттің қатарына енуді іске асыруда үлкен маңыздылыққа ие. Сонымен қатар еліміздің жаһандану жағдайында экономикалық еркін аймаққа мүше болуға ұмтылысы, білім беру жүйесінің Болон декларациясына сәйкес әлемдік білім кеңістігіне кіруі біздің алдымызға үлкен маңызды міндеттерді жүктейді.

Егемендік алғаннан бері еліміздің білім беру саясатында аталған үдерістер белгілі дәрежеде ескеріліп, біршама істер атқарылғаны белгілі. Алда жаңа оқыту жүйесіне сай дайындығы бар кәсіби құзыретті мұғалім дайындау міндеті тұр.

Интеграция мен жаһандану қатар жүріп жатқан заманның талабына сай әлемдік өндірісі мен экономикасы өркендеген елдердің барлығы дерлік көшіп алған 12 жылдық мектепке өтудің негізгі мақсаттары: оқушылардың әлеуметтік жағынан қорғалуын қамтамасыз ету; білімнің сапасын арттыру арқылы құзыреттіліктерді қалыптастыру; әлемдік білім кеңістігіне ену. Ал басты басымдылықтары ретінде төмендегі мәселелер алынады:

1. Білім мазмұнының тұлғаға бағытталуы;
2. Білімді ізгілендіру және гуманитаризациялау;
3. Әдіснамалық құрамның іргелілігін қамтамасыз ету;
4. Оқу жүктемесінің көлемін оңтайландыру;
5. Оқушылардың денсаулығын сақтаудағы басымдықтар.

Соңғы кездегі қоғамдық және жеке сананың дамуында әлеуметтік құндылықтардың бағасының, тұлғалардың ұстанымдары мен бағытының, қарым-қатынас жүйесінің өзгеруіне байланысты байқалып отырған әлеуметтік өзгерістер болашақ педагогтарды дайындау үдерісінде соған сәйкес өзгеше көзқарас, білім, білік қалыптастыруды талап етеді. Жас мұғалімдерден білім алатын бүгінгі балалардың қоршаған ортаға деген көзқарасы бұдан ондаған жылдар бұрынғы ұрпақтардан анағұрлым ерекше.

Сондықтан болашақ мұғалімдерді дайындауда оларды жас ұрпақ өсіп келе жатқан қоршаған әлеуметке тез сіңісіп, өзінің іскерлігін құқықтық нормаларға сәйкес құруға, мемлекет мүддесін үнемі жоғары ұстауға, қатар өмір сүріп жатқан өзге ұлттардың мәдениетіне, дәстүріне құрметпен қарау дағдысын өзіне де жас ұрпақ бойына да қалыптастыра білуге бағыттау қажеттілігі туады.

Осыған байланысты жоғары мектеп педагогикасының күрделі де маңызды бір мәселесі – студентті болашақ мамандығына оңтайландыру, кәсіптік біліктілігін дамыту, кәсіби бағдар берудің жаңа жүйесін жасау, іскер, жетекші және құзыретті маман дайындау.

Сонымен қатар жоғары білім берудің басты мақсаты қоғамның, мемлекеттің және жеке тұлғаның сапалы жоғары білім алуға деген мүдделерін қанағаттандыру, әрбір адамға оқытудың мазмұнын, нысанын және мерзімдерін таңдауға кеңінен мүмкіндік беру болса, міндеттері:

- іргелі білімді кеңінен меңгерген, бастамашыл, еңбек рыногы мен технологиялардың ауысып тұратын талаптарына бейімделген, командада жұмыс істей білетін жаңа тұрпатты маман дайындау;

- ғылым мен технологияны дамыту жолымен қоғамның мәдени, әлеуметтік – экономикалық дамуына сүбелі үлес қосу;

- білім беру жүйесін демократияландыру арқылы жоғары білім берудің барлық жүйесінің сапалы білім беру қызметін ұсынуға деген уәждемелерін күшейту;

- тұтас алғанда қоғамның, оның ішінде білім жүйесінің дамуы мен жақсаруына үлес қосу.

Осы кезге дейінгі пайдаланылып келген Қазақстан Республикасы мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандартында (жалпы бастауыш білім) білім объектісі ретінде – білім мазмұны алынған болса, халықаралық практикада білім стандарты күтілетін нәтижелер түрінде берілген білім мақсаттарының жүйесі деп қарастырылып, «нәтижеге бағдарланған білім моделіне» көшуге басым бағыт беріледі. ҚР Білім және ғылым министрлігінің 2008 жылғы 25 желтоқсанда № 667 бұйрығымен бекітілген Қазақстан Республикасы мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандартында оқу сапасын жетілдіруде нәтижеге бағдарлануы жан-жақты білімді, өз мамандығын

жетік білетін, бәсекеге қабілетті жеке тұлғаны бастауыш сатыдан бастап дайындауға бағыттайды. Стандартта бастауыш білім берудің базалық мазмұны түйінді және пәндік құзыреттер мен білім алушылардың оқу жетістіктерінің 2 деңгейі түрінде берілген мақсаттар жүйесіне жетудің құралы болып табылады деп көрсетілген [147].

Елімізде жүріп жатқан терең әлеуметтік-экономикалық және саяси өзгерістер жас ұрпаққа, әсіресе бастауыш сынып оқушыларына білім мен тәрбие беруді жаңа Қазақстан құру жағдайында жаңаша жүргізуді, рухани және жан-жақты дамыған тұлға қалыптастыруды талап етіп отыр.

Бастауыш мектептің негізгі міндеті – балалардың бастапқы тұлғалық қалыптасуын қамтамасыз ету, оның қабілеттерін айқындау және дамыту.

Бұл сатыда оқыту мен тәрбиелеу оқу іс-әрекетінің негізі мен іскерліктерін қалыптастыруға, оқу, жазу, есептеу, қарым – қатынас жасай алу және ынтымақтастықты сақтау тәжірибелерінің берік дағдыларын меңгертуге бағытталған.

Бастауыш мектеп оқушылардың шығармашылықпен өз мүмкіндіктерін пайдалана алу, мінез-құлық мәдениетінің элементтерін меңгерту дағдыларының негізін қалап, негізгі мектептің білім беру бағдарламаларын меңгеру үшін база жасай отырып, жеке гигиена мен салауатты өмір салтының негізін оқытады.

Жалпы білім беретін мектептің бастауыш сатысындағы білім мазмұны тұжырымдамасында «білім мазмұнын жаңартудың ғылыми негізіне бастауыш сынып оқушысын белгілі бір қажетті біліктер мен дағдылардың иесі, оқу әрекетінің субъектісі, әр түрлі мәдениеттерімен өз көзқарасы тұрғысынан диалогқа түсетін автор және жас ерекшелігіне сәйкес өз жолын қалыптастыруға күш жұмсап, еңбектенетін бала деп, қарастыратын, осыған орай көп қырлы құрылымды білім – тәрбие мазмұнын анықтап құруға көмектесетін қазіргі заманғы дамыта отырып оқыту идеясы алынатындығы атап көрсетілген» [148].

Жас ұрпақты оқыту мен тәрбиелеуге әлеуметтік тапсырыстың өзгеруімен бірге дидактиканың алдында тұрған міндеттер де өзгеріске ұшырауда. Бұл ең алдымен білім берудің жаңа мазмұнын іріктеп, қазақ мектебінің бастауыш буынында оқытудың қазіргі қалыптасқан, дәстүрлі әдістемелік жүйесін біршама өзгертіп, жетілдіре түсуді қажет етеді. Ол үшін өткен кезеңдердегі озық педагогикалық және әдістемелік идеяларды қайтадан ой елегінен өткізіп, бүгінгі біршама өзгерген заманның талабына сай қолдану тиімді болмақ.

Бастауыш мектепте білім беру, оның мазмұнын іріктеу мәселесі өте күрделі, оның шешімі балалардың бастауыш сатыда қаншалықты білім алғанына байланысты. Белгілі педагог В.А. Сухомлинский «мектепте жұмыс істеген отыз жылдық тәжірибем менің көзімді орта және жоғары сыныптарда оқушылардың қалыс қалуы, сабақ үлгермеуі олардың төменгі сыныптарда өмірге ең қажетті деген қарапайым нәрселерді өмір бойы ұмытпастай болып есіне сақтамауынан болатындығы өзіндік педагогикалық заңдылық екеніне

жеткізді», - дей келіп, бастауыш мектептің міндетінің балаға жазу, санау және жүргізіп оқи білуді үйрету екенін атап көрсетеді [149].

Бастауыш мектептің мұғалімі өзінің оқыту үдерісіндегі жұмысында осы мақсатты нысанаға алу керек. Бастауыш білім берудің мазмұны баланың мектепке дейінгі алған тәжірибесіне, яғни қоршаған орта туралы түсінігі мен үлкендерден, өзінің құрдастарынан алған әсеріне, естіген әңгімелері мен ертегілеріне, ойын, теледидар, сол сияқты балалар бақшасы мен үйде ата – анадан алған тәрбиесіне негізделуі керек.

Теориялық материалдың мазмұны әдетте практикалық жаттығуларды орындаумен, жазбаша және ауызша сөйлеу дағдыларының қалыптасуымен, өз бетінше жұмыстануының дәрежесімен тікелей байланысты болады. Барлық оқу жұмысының жүйесі балаларда ойлау әрекетінің қалыптасуын қамтамасыз ететіндей болып құрылуына ерекше көңіл бөлу керек. Оқу материалының мазмұны төменгі саты оқушыларының адамгершілік, яғни бала бойына жинақылық, тәртіптілік, мейірімділік қасиеттерін қалыптастыруға мүмкіндіктер жасайды.

Жалпы алғанда бастауыш білім беру мазмұны баланың жан-жақты дамуын; танымдық қызығушылығын және белсенділігін дамытуды; орта және жоғары сыныптарда оқуды жалғастыруға дайындығын қамтамасыз етуі тиіс.

Өйткені, қазіргі кезде бастауыш мектепте оқитын оқушылар бұдан 10-15 жыл бұрынғы осы жастағы оқушылардан мүлдем өзгеше. Қоғамдағы, экономикадағы және әлеуметтік өзгерістерге сай олар да дамыған, барлық ақпаратпен қаруланған, жаңа ақпараттық құралдарды қолдана алатын, өз сезімдері мен эмоцияларын еркін көрсете алатын болды. Сондықтан мектептер балалардың сана - сезімдерінің мұндай тез де қарқынды дамуына ілесіп үлгеруі және оларда туындайтын көптеген сұрақтарына жауап беретіндей болып қайта құрылуы тиіс. Мұның бәрі оқыту мен тәрбие әдістеріне ғана емес, *бастауыш сынып мұғалімдерінің мәртебесінің көтерілуін, олар сыныпты үлкен ізгілік, қоғамды дамытуға, ізгі өзгерістер жасауға жетелейтін көшбасшы болу керектігін талап етеді.*

Бүгінгі күнгі 12 жылдық білім беруге көшу қажеттігі де еліміздің білім беру жүйесін жетілдіруді көздеген осындай игі мақсаттан туындап отыр. Олар:

- біріншіден, әлемдік білім кеңістігіне енуде өзге елдің даму үдерісіндегі озық үлгілерді зерделей отырып, ұлттық сананы қалыптастырудың басым бағыттарын айқындау;

- екіншіден, әрбір жеке тұлғаға білім алудың өмірлік жолын еркін таңдауға мүмкіндік туғызу;

- үшіншіден, білім мазмұнын жаңарта отырып, оқыту үдерісінде өзіндік іс - әрекетін ұйымдастыра алатын және өзгенің тәжірибесімен үйлестіре алатын жеке тұлға қалыптастыру [151].

Осындай жалпы мақсаттарды басшылыққа ала отырып, бастауыш білім беру тұрғысынан нақтылайтын болсақ, 12 жылдық білім беру жүйесіне көшуге байланысты бастауыш сыныптарда білім берудің басты мақсаттарына мыналар еңбек:

1. Баланың жас ерекшеліктері мен жеке мүмкіндіктеріне сәйкес оны тұлға ретінде біртұтас үйлесімді (білім беру мен тәрбиелеу) түрде дамыту;

2. Оқу іс - әрекеттерінің негізгі компоненттерін меңгеру (оқу міндетін түсіну, оқу операцияларын орындау, өзін - өзі бақылау т.б.);

3. Адам тұлғасына тән азаматтыққа, рухани және адамгершілік құндылықтарға, танымдық іс - әрекетке, өз бетімен оқуға және өзін өзі тәрбиелеуге ұмтылу;

4. 12 жылдық мектептің бастауыш буын бағдарламасын жасауда әр пән бойынша дайындық кезеңі жеке бөлініп, ерекше көрсетіледі. Мұндағы мақсат: оқу іс - әрекетіне көшудің психикалық, физиологиялық және дидактикалық дайындығынан өтіп, баланың ойын әрекетінің оқу әрекетіне көшуін қамтамасыз ету, оның негіздерін қалыптастыру;

5. Баланың ойын, тілін, дыбыстық есту, көру кеңістігін, математикалық аңғарымын, интеллектісі мен қарым – қатынас дағдыларын, яғни пәнді оқып үйренуге тілдік дайындығын дамыту;

6. Баланың жадының, зейінінің, қабылдауының, ойлауының, қиялының дамуына байланысты ақыл-ой іс-әрекеті тәсілдерін (бақылау, салыстыру, талдау, жалпылау, классификациялау), танымдық үдерістерді меңгерту;

7. Интеллектуалдық, рухани адамгершілік, еңбек, эстетикалық және дене тәрбиесі және шығармашылық қарым-қатынастарын дамыту [152].

Көріп отырғанымыздай, білім берудің жаңа жүйесіне көшуде мұғалімдердің сыртқы форманы ғана басшылыққа алмауы үшін оның философиясын ұғыну маңызды шарт. Өйткені, оқытудағы басты мақсат – оқушыға таза білімнің өзін бере білу емес, бүгінгі алған білімін өмірлік қажеттіктеріне сай пайдаға асыра білу.

Міне, осындай маңызды да қиын, жауапкершілікті міндетті орындауға болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру қажеттілігі артады.

Осыған орай педагогикалық жоғары оқу орындарының алдында бастауыш сынып оқушысының ұлттық сана-сезіммен, рухани мәдениетімен сабақтасқан отаншылдық ұстанымдары берік, ғылым негіздерімен қаруланған өзіне сенімді көш бастай алатын жеке тұлға болып қалыптасуын жүзеге асыра алатын кәсіби дайындығы жоғары деңгейдегі мамандар даярлау жолдарын қарастыру міндеті тұр.

Соның бірі болып болашақ бастауыш сынып мұғалімін өзін-өзі жүзеге асыруын, өзін-өзі дамытуын, батыл, шешімпаз, топқа ықпал ете алатын қабілеттерін дамыту табылады. Олар төмендегі педагогикалық міндеттерді шеше алатындай болуы керек:

- рефлексивті-талдау (тұтас педагогикалық үдерісті, оның элементтерін, туындаған қиындықтарды талдау және қорытынды жасау т.б.);

- жобалау-болжау (тұтас педагогикалық үдерісті құру, жоспарлау, нәтижені және алынған шешімдердің салдарын болжау);

- ұйымдастырушылық-әрекеттік (оқу-тәрбие үдерісінің әртүрлі нұсқаларын іске асыру, педагогикалық қызметтің әр алуан түрінің сәйкестігі);

- бағалау-ақпараттық (педагогикалық жүйенің даму болашағы туралы ақпарат жинау, өңдеу, сақтау және оны бағалау);

- түзету-реттеу (педагогикалық үдеріс ағымын түзету, қажетті коммуникативтік байланыстар орнату, оларды реттеп отыру және қолдау) [138].

Өйткені бүгінгі таңдағы мұғалімдер педагогикалық ғылымдардың жетістіктерін өз тәжірибелерінде қолдана білетін, шығармашылықпен ойлайтын, өзінің кәсіби қызметіне талдау жасап, дамыта алатын болуы қажет.

Осы айтылған талаптар мұғалім дайындаудың сапасын арттырып, мәселені жан-жақты зерттеп, тиімді зерттеу нәтижелерін тәжірибеге енгізгенде ғана мүмкін болады. Бұл бағытта педагогика, психология ғылымдарында жүргізіліп жатқан зерттеулер баршылық.

Мәселен, Е.И.Исаевтың зерттеуінде педагогикалық білім берудің жетекші идеясы болып табылатын машықтанған мұғалімді даярлауға үлкен мән беріледі. Оның тұжырымдауында мұғалім педагогикалық жұмысты кәсіби түрде құрастыру әдістерін меңгеру нәтижесінде өзіндік түпнұсқалық әдістемелерді және құралдарды дайындайды. Кәсіби мұғалімнің оқу пәнін меңгертудегі мақсаты оқушыларды дамытуға бағытталады. Ол шығармашылық міндеттерді шеше алатын күрделі оқу жұмысының, оқушылардың ойлау машығын қалыптастыруының, көп өлшемді сананың, тарих пен мәдениетте өзін-өзі көрсете білу қабілеттілігінің ұйымдастырушысы болады [139].

А.И.Щербаков еңбектерінде мұғалім тұлғасын қалыптастыру мәселелерінің психологиялық аспектілері, яғни оқу және тәрбие жұмысының әртүрлі формасын жүзеге асыру барысында болашақ мұғалімнің мінезінің, кәсіби білігі мен дағдысының қалыптасуы қарастырылады. Оның зерттеулерінде жоғары педагогикалық білім беру жүйесінде болашақ мұғалімді кәсіби дайындауды жетілдіруді жүзеге асыру жолдары ұсынылады. Ол педагогтың негізгі құрылымына терең білімді болуын, жоғары мәдени деңгейін, биік моральдық сапасын, қатаң мінезін, жоғары танымдық белсенділігін, өз бетінше шешім қабылдай білуін, педагогикалық қабілеті мен шеберлігін жатқызады [140].

Н.В.Кузьминаның еңбектерінде педагогикалық іс-әрекеттің психологиялық құрылымына сипаттама беріледі. Ол студенттің педагогикалық мамандыққа бағыттылығын және педагогикалық икемділігін қалыптастыруды педагогикалық меңгерудің маңызды міндеттерінің бірі санайды. Сонымен қатар маман дайындаудың тиімділігін арттыру үшін студенттерді болашақ кәсіби іс-әрекетінің құрылымына икемдей отырып, мұғалім тұлғасын қалыптастыру үдерісін қарастырады. Ол педагогикалық қабілет қатарында педагогикалық байқампаздықты, педагогикалық қиялды, педагогикалық тактті, назар аударушылықты, көңіл қоюшылық пен талапшылдықты бөліп көрсетеді [141].

Ф.Н.Гоноболин мұғалім қызметінің табысты болуы үшін педагогикалық әдеп, оқушыны түсіне білу, оқушыларға оқу материалдарын жеңіл де түсінікті тілмен баяндай алу, олардың оқуға ынтасын арттырудың жолдарын білу, өз жұмысының нәтижесін болжау, сондай-ақ күтілетін қателіктер мен қиындықтардың алдын алу сияқты маңызды қабілеттерінің болуы қажеттігіне

тоқталады. Сонымен қатар ол мұғалімнің педагогикалық әдебі, пәнге деген құштарлық пен икемділігі, адамдарды сендіруге қабілеттілігі, шығармашылық жұмысқа бейімділігі, педагогикалық жағдаяттарды тез түсінуі мен өзін лайықты ұстауы, оқушыларды ынталандыру іскерлігі, еңбек нәтижелерін алдын ала болжау қабілеттілігі сияқты ең маңызды кәсіби-тұлғалық ерекшеліктерін атап көрсетеді [142].

В.А.Сластенин өз зерттеулерінде мұғалімнің кәсіби даярлығының құрылымын және маңызды кәсіби сапаларын анықтау мәселелеріне талдау жасайды [143]. Ол мұғалімнің тұлғалық сипаты мен қасиетіне байланысты кәсіби-педагогикалық және танымдық сияқты екі бағытын бөліп қарастырады. Кәсіби-педагогикалық бағытқа балаларға деген сүйіспеншілік, педагогикалық жұмысқа қызығушылық, психологиялық-педагогикалық қырағылық, байқампаздық, педагогикалық қиял, талапшылдық, ұйымдастырушылық қабілет, педагогикалық такт, әділеттілік, тіл табысқыштық, тұрақтылық және мақсатшылдықты жатқызады.

П.Я.Гальперин еңбектерінде педагогикалық іс-қимылдың құрылымы іс-әрекеттің психологиялық құрылымы туралы жалпылама көзқарас негізінде қарастырылады. Олар: 1) оқушыларды алдағы жасалатын іс-әрекетке ынталандырып, қызығушылық туғызу; 2) мақсатты орындауға дайындық; 3) іс-әрекетті жүзеге асыру үшін қажетті білім, біліктерін тексеру; 4) іс-әрекеттерді ұйымдастыру; 5) білім, білік және дағдыны бекітуге арналған жаттығулар; 6) іс-әрекеттің орындалуын бағалау және нәтижесін тексеру, оған оңды қарым-қатынас қалыптастыру [144].

Жоғарыда талданған еңбектер болашақ мұғалімдерді даярлау құрылымы мен мазмұнында маңызды орынды оның тұлғалық және кәсіби сапалары иеленетіндігін көрсетеді.

Осыған байланысты бірқатар еңбектерде мұғалімдердің жеке тұлғалық және маңызды кәсіби сапаларын қалыптастыру (В.А.Сластенин, Л.Ф.Спирин, Н.Д.Хмель, Э.А.Гришин және т.б.), студенттердің кәсіби педагогикалық бағытының тәрбиесі мен дамуы, оқу-тәрбие үдерісіндегі болашақ мұғалімнің іс-әрекет жүйесі мен педагогикалық практика кезіндегі мамандыққа қызығушылығы мен бейімділігі (Б.Р.Айтмамбетова, В.Г.Максимов, А.Ф.Мененко және т.б.) мәселелері шешімін тапқан.

Осылардың ішінде В.А.Сластенин педагогикалық қызметтің процессуалды және мазмұнды компоненттерінің арасындағы қайшылықты айқындайды. Оның айтуынша егер педагогикалық қызмет көпшілікке арналған болса, онда ол біршама типтілік басқару жүйесін талап етеді, ал педагогикалық қызмет шығармашылық тұрғысынан ұйымдастырылса, онда әр педагогтың өзін іс жүзінде көрсетуін, яғни мұғалімнің жеке шығармашылық тұлға тұрғысынан қалыптасуын қажет етеді. Осыған байланысты ол «педагогикалық жоғары оқу орындарында типтік, тұрақты құрылымның негізінде педагогикалық шығармашылықты жеке тұлғаны дамыту қажет. Осы жағдайда педагогикалық білім берудің тұлғалы-бағдарламалық технологиясын жасау өте өзекті болады» деп көрсетеді [145].

Қазақстанда болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің даярлығын қалыптастыру мәселесі кәсіби даярлаудың құрамды бөлігі тұрғысынан Қ.А.Аймағанбетованың, С.Р.Рахметованың, Б.А.Тұрғынбаеваның, Ш.Х.Құрманалинаның, Ә.М.Мұқанбетжанованың, Т.Қ.Оспановтың, Ж.Т.Қайыңбаевтың, Б.М.Қосановтың және т.б. еңбектерінде терең зерделенген. Соңғы уақыттарда да бастауыш сынып мұғалімдерін кәсіби даярлау мәселесі зерттеу объектісінен түспей қарқынды қарастырылып келеді. Сөзіміздің дәлелі тұрғысынан соңғы он жылдықта осы мәселе зерттелген еңбектерді атап өтуді жөн көрдік (кесте 3).

Кесте 3 - Қазақстанда болашақ бастауыш сынып мұғалімдерін кәсіби даярлау мәселесінің зерттелуі (2002-2013 жж.)

Зерттеу бағыты	Жылы	Зерттеуші ғалымдар
Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің экологиялық білімге бейімділігін қалыптастыру	2002	Сауытбаева Г.З.
Педагогикалық практикада болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің кәсіби шеберлігін қалыптастыру	2004	Аманқұлов К.И.
Инновациялық педагогикалық технологиялар негізінде болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің даярлығын жетілдіру	2005	Сарбасова Қ.А.
Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерін инновациялық технологиялар арқылы музыкалық-эстетикалық даярлау	2006	Гаркуша К.Г.
Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерін оқушылардың электронды әдістемелік жүйе жағдайында экономикалық білімін қалыптастыру	2007	Хамитова К.З.
Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерін өзін-өзі тану пәнін ендіруге даярлау	2008	Құрақбаева А.Ж.
ЖОО-ғы оқу үдерісінде болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің тәрбиелік әлеуетін арттыру	2009	Қалматаева А.М.
Ауыл мектептерінде педагогикалық инновацияларды пайдалануға болашақ бастауыш сынып мұғалімдерін даярлау	2010	Мұхаметжанова А.О.
Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің кәсіби-дидактикалық күзiреттiлiгiн қалыптастырудың ғылыми-педагогикалық негiздерi	2010	Барсай Б.Т.
Жаһандану жағдайында болашақ бастауыш мектеп мұғалімін кәсіби іс- әрекетке даярлаудың педагогикалық негіздері	2010	Джанбубекова М.З.
Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің технологиялық даярлығы мазмұнын жобалаудың педагогикалық негіздері	2013	Абдуллина Г.Т.

Жоғарыда көрсетілген зерттеулерде алынған тұжырымдар негізінде бастауыш сынып мұғалімі тұлғасын алып қарасақ оның оқыту мен тәрбиелеу ісін ұйымдастырушы ғана емес, балаға серік, дос, сырлас, кеңесші, жетекші, көшбасшы қызметін де атқаратынын түсінеміз. Ол үшін оның өзіндік пікірі, қоршаған ортаға оң көзқарасы қалыптасып, таным қабілеті жоғары деңгейде дамыған болуы маңызды. Оқушы тұлғасын қалыптастыруға бағдарланған білім беру мұғалім тарапынан әр оқушының өзіндік дамуында жеке қабілетін арттыруға түрткі болу, оларды алған білімін кәдеге асыратын практикалық әрекеттерге баулу, оқушының қолынан келетін істерін қолдау сияқты қиын проблемаларын шешуге көмектесу арқылы жүзеге асады. Осы арқылы оның кәсіби әрекеті қалыптасады.

Кәсіби әрекет – адамның рухани және материалдық, жеке, қоғамдық қажеттіліктеріне жауап беретін, нәтижеге бағытталған адамның белсенді әрекеті. Кәсіби әрекет құрамына жалпы әрекеттің құрамындағы мотивтер, мақсаттар, құралдар, әрекеттің тәсілдері мен түрлері, алынған нәтижелер мен өнімдер енеді. Кәсіби әрекет осыған сәйкес адамнан кәсіби білімді, арнайы дағдылар мен кешенді біліктерді және маңызды кәсіби сапаларды қажет етеді.

Аталған еңбектер болашақ бастауыш сынып мұғалімдерін кәсіби даярлауда олардың экологиялық, экономикалық білімін, кәсіби құзыреттілігін, технологиялық даярлығын қалыптастыру, сондай-ақ тәрбиелік әлеуетін дамыту, пәндерді оқытуға шеберліктері мен кәсіби іс-әрекетке дайындықтарын арттыру мәселесі жан-жақты қарастырылғанын дәлелдейді. Алайда осы еңбектердің барлығы да болашақ бастауыш сынып мұғалімін жеке шығармашылықты тұлға тұрғысынан қалыптастыру қажеттілігін жоққа шығармайды. Керісінше мұғалімнің шығармашылықты тұлғасын дамытуға ықпал ететін мәселелердің әлі де болса зерттеле түсу керектігін көрсетеді.

Біз жоғарыда қазіргі отандық мемлекеттік бағдарламаларда білім беру жүйесіне, болашақ мұғалімді даярлау үдерісіне қойылып отырған міндеттерге баса назар аудара отырып, мұғалім әлеуеті, мұғалімдерді кәсіби даярлау, соның ішінде болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің кәсіби даярлау бағытындағы бірқатар еңбектерді талдадық. Нәтижесінде болашақ мұғалімдерді даярлау мазмұнында олардың бәсекеге қабілетілігін арттыруына, қоғамды игі өзгерістермен дамытуға үлес қоса алатын жас ұрпақты тәрбиелеуіне қажетті тұлғалық, кәсіби сапаларды соның ішінде лидерлік сапасын қалыптастыру қажеттігіне көз жеткіздік.

Олай болса болашақ бастауыш сынып мұғалімінің лидерлік сапасын қалыптастыру үшін алдымен «мұғалім лидер» түсінігін анықтаған жөн. Бұған себеп, біріншіден осы ұғым біздің зерттеу мәселеміздің негізгі түйінді сөзі, екіншіден, мұғалім лидер термині қазақстан ғылымында әлі қалыптаса қойған жоқ. Бұл түсінікті «мұғалім лидер» деп алуымызға басты себеп, лидер сөзі мұғалімнің анықтауышы тұрғысынан қолданылмайды, бұл біріншіден, екіншіден – лидердің мұғалім арасынан шыққандығына және лидерлікті мұғалімдік қызметте көрсетуіне мән беріледі, үшіншіден қазақстан ғылымында қолданысқа енген «саяси лидер» тіркесінің ұстанымы сақталады.

«Мұғалім лидер» ұғымын анықтауда осы диссертациялық жұмыстың 1.1 параграфында нақтыланған «лидер», «лидерлік», «лидерлік сапа» ұғымдары басшылыққа алынады. Сондай-ақ, мұғалім лидер ұғымын айқындауға сенімді тигізетін ғылыми әдебиеттерде қарастырылған мұғалім тұлғасы және лидерлік ерекшеліктер туралы теориялық тұжырымдар негізге алынады.

Педагогикалық мамандықтың басқа мамандықтардан ерекшеленетін ең басты айырмашылығы –мамандықтардың орындаушылық тобына да, басқарушылық тобына да жатады. Өйткені мұғалім сынып оқушыларын білім беріп, оларды тәрбиелеп, дамытып қана қоймайды, сондай-ақ ол сыныпты басқарады. Осы тұрғыдан мұғалім оқушының рухани дүниесін қалыптастыруға, зияткерлік, эмоционалдық және физикалық тұрғыдан даму үдерісін басқаруға, оқушының жеке қасиеттерінің дамуына ықпал етуге міндетті. Демек, мұғалім осы айтылғандары нәтижелі жүзеге асыру үшін лидер болуы қажет, лидерлік қасиеттерге ие болуы керек.

Ғылыми әдебиеттерде көрсетілгендей педагогикалық мамандық мазмұнының ең басты құрамдас бөліктерінің бірі – адамдармен қарым-қатынас болып табылады. Мұғалім мамандығындағы басты міндет – әлеуметтік мақсаттарды түсіну және басқа адамдардың күш жігерін сол мақсаттарға жетуге бағыттау. Өз кезінде Авиценна да педагог ақылды, тәжірибелі, балаларды оқытуда беделді, байсалды болу керектігін айтып, сондай-ақ ол ұлттың бастаушысы, қоғамда қабылданған сыпайы мәнерлерді, жоғары адамгершілік қағидаттарын меңгеруші тұлға деген ойды нақтылайды [153].

Сонымен, мұғалім мамандығын таңдаған адам өзінің соңынан ерте алудың ішкі мотивациясына ие болуы керек, демек, лидер болу талпынысына ие болуы абзал.

Әлеуметтік басқару қызметі тұрғысынан тәрбиелеу мен оқытудың ерекшелігі мұғалімнің қос еңбек құралы секілді. Бір жағынан, оның басты мазмұны *адамдармен қарым-қатынас құрай алуы*: егер басшы өзі басқаратын адамдармен қарым-қатынасты дұрыс түзе алмаса, ендеше ол өз қызметіндегі басты міндетті орындай алмайды деген сөз. Екінші жағынан, бұл типті мамандықтар үнемі адамнан белгілі бір арнадағы *арнайы білікті, білімді және дағдыны талап етеді* (оның кімді немесе нені басқаруына қарай). Педагог, әрбір басқарушы сияқты топтың *даму барысын, өзі басқаратын оқушылардың қызметін түсініп, білу керек*. Осыған орай педагогикалық мамандық арнаулы және адамтанушы қос дайындықты талап етеді. А.С.Макаренконың мұғалімнің жұмысы өте қиын жұмыс, «аса жауаптылықты ғана емес, сонымен қатар зор күш пен мол қабілеттілікті» талап етеді деп көрсетуі біздің оымызды дәлелдей түседі[154].

Я.А.Коменский мұғалімді надандық пен дөрекілікке қарсы аттанған, бар жігерімен қол бастаған қолбасшыға теңестіреді [155]. В.Л.Леви өзінің рөлдік теориясында мұғалімнің мамандығы туралы былай дейді: «Мұғалімнің рөлі нақтылы, айқын, бірімәнді. Дегенмен қараңыздаршы, бұл өзінде қаншама жасырын, басқаларға ұқсастығы мен ұмтылысы бар бұлыңғыр рөлдерді

камтиды» дей келе, мұғалімнің рөлін анықтайды: мұғалім – *серік, жолдас, сүйікті адам, пір, шешен, жан сырын тыңдаушы, әңгімеші, әртіс, бақылаушы, ғалым, зерттеуші, психотерапевт, сынышы, сот, ақпаратшы, консультант, нұсқаушы, тәрбиеші, кеңесші, ұйымдастырушы, басқарушы, сарапшы, қамқоршы, тәлімгер, ағартушы, лидер* [156].

Дж.Ф.Раштонның жоғары оқу орындарында жүргізген эмпирикалық зерттеулерінің нәтижесі оқытушылардың екі тобы болатындығын көрсетті: профессорлар – тиімді зерттеушілер және профессорлар – тиімді оқытушылар. Осы зерттеулерде көрсеткен эмпирикалық заңдылықтар «*тиімді зерттеушілер*» тобындағы сыналушылар *менменшілік, төзімділік, анықтыққа талпынушылық, басымдылық, тәуелсіздік сапалары бойынша бойынша лидерлікке бейімділікті* танытты. Ал, «*тиімді оқытушылар*» *либералды, тіл табысқыш, көпшіл, лидерлікке бейім, сабырлылық, инабаттылық сапаларымен ерекшеленді* [157]. Демек, бұл мұғалім мамандығын таңдаған адамның іштей лидер болуға мотивациясы бар деген ойды растайды.

Мұғалім мамандығының өзіндік ерекшелігі – өз табиғатында *гуманистік, ұжымдық және шығармашылық сипатқа ие болуы*. Ұлы орыс педагогы және жазушысы Л.Н.Толстой педагогикалық мамандықтан ең алдымен, гуманистік бастауды көрген. Ол мәжбүрлеуді жоққа шығарып, мұғалім мен оқушының арасындағы жаңа қарым-қатынастар гуманистік негізге құрылу қажеттігін жақтаған [158].

В.А.Сухомлинский мұғалімнің табысты болуының іргетасы жан дүниесінің *рухани байлығы мен дарқандығынан, тәрбиелілігі мен жалпы эмоционалды мәдениеттілігінің жоғары деңгейінен, педагогикалық үдерістің маңызын терең ұғына алу шеберлігінен талап етіледі* деп білген. Оның пікірінше, мұғалімнің ең бірінші міндеті – әрбір адамдағы шығармашылықты ашу, оны зияткерлі кәміл еңбек жолына бағыттай білу болып табылады [159].

Жоғарыда ғалымдардың еңбектерінде көрсетілген мұғалім тұлғасының сипаты немесе мұғалім тұлғасына қажетті құзыреттіліктер лидердің сапаларымен сабақтасып жатыр. *Сондай-ақ, олардың тұжырымдары мұғалімнің тұлғалық сапасы гуманистік негізге құрылу тиістігін дәлелдейді*. Олай болса, мұғалім лидердің құрылымының *негізгі құрамы тұлғалық-гумандық болып табылуы тиіс*.

Зерттеу барысында біз мұғалім лидердің құрылымын анықтай түсу үшін лидер түрлеріне және лидердің атқаратын қызметіне, рөліне аса мән бердік.

Шетелдік әдебиеттерді қарастыру барысында лидерлердің жаңа функционалдық жіктелу түрлерін кездестірдік: транзакциялық лидерлік, этикалық лидерлік, көреген лидерлік, трансформациялық лидерлік, супер лидерлік, мәдени лидерлік, харизматикалық лидерлік, ұстамды лидерлік, демократиялық лидерлік, либерал лидерлік және т.б.

Транзакциялық лидерлік. Б.Басстың пікірінше транзакциялық лидерлер бағынушылардың тұлғалық мүдделеріне қолдау көрсетіп отыруы шарт.

Егер бағынушы қызметтерін орындаса марапатталады және алғыс білдіріледі [160].

Осы ойды И.Ердоған, Е.Ерен де қоштайды. Ол транзакциялық лидерлікте қысқа мерзімде орын алатын басқару, ережелер мен қаулылар, деректі нысаналар, ұйымның күші, топтасу сияқты элементтердің орын алатындығын айта келе, транзакциялық лидерліктің қызметінің бітуі мен жұмысшылардың ыждаһаты, қатаң марапаттау мен жазалау жүйесімен байланыстырылатындығын айтады [161].

Е.Ерен транзакциялық лидерлердің, жұмысшылардың әрекеттерін әсерлі де тұрақты ету немесе жақсарту мақсатында лидерлердің белсенділерін марапаттауды немесе лауазымын көтеру мүмкіндіктерін қолданатындығын көрсетеді [162].

Этикалық лидерлік. И.Пехливан этикалық лидерлікті түсіндіруде жұмыс барысында ненің жақсы, ненің жаман екендігіне, ненің дұрыс, ненің бұрыс екендігіне сендіру немесе туындаған белгілі бір мәселенің шешімін табу кезінде саналы түрде кәсіби этикалық принциптерге деген қажеттіліктерге мән береді. Этикалық лидерлік белгілі бір этикалық құндылықтар мен принциптерді қолдайтын лидерлік шама болып табылады [164].

Көреген лидерлік. Көреген лидерлік – топтағы барлық адамдарға бірдей ықпал ете алатын және оларды іс-әрекетке тарта алатын, нақты мақсаттар қоя білетін және оған қол жеткізе алатын лидерлік шамасы [165]. Көреген және жаңа көзқарастағы басқарушы басқа басқарушыларға қарағанда жағдаяттарды көре білетін және айрықша өзгерістер енгізе алатын қабілетке ие болуы тиіс [166]. Көреген лидер тек қана көрегендікті белгілеумен шектелмей, оны іске асыруға тырысады. Олар осы бағытта басқаларға үлгі болады [167].

Трансформациялық лидерлік. Трансформациялық лидерлер ұйым мүшелерінің ұжымдық күштерін ортақ мүддеге жұмсай алатын адамдар [168]. Трансформациялық лидерлер ұйымға жұмыс береді және бағынушыларды марапаттап, олардың әлеуметтік мұқтаждарын түсініп, оларға материалдық жағынан қолдау көрсетеді [169]. Трансформациялық лидерлер бағынушылардың маңызды деп есептеген қызығушылықтарын, жетістіктері мен іске асыруларын түрлендіреді. Олар топтың, ұйымның және қоғамның салаларына жөн сілтеп отырады [160, р. 346].

Й.Хошжан, Ө.Октал, Х.Хепкул, Х.Кагныжыоғлы, А.Севим сияқты шетелдік ғалымдар трансформациялық лидерлікті қоршаған орта жағдайына қарай ұйымға жаңа үрдіс енгізе отырып, жұмысшыларға құрмет көрсету, олардың адами қасиеттеріне, сеніміне, мінез-құлық құндылықтарына ықпал ету негізінде ұйымның миссиясы мен мақсаттарын жүзеге асырушылық тұрғысынан қарастырады [170]. Трансформациялық лидерлік тұлғаның өз мүдделерінен тыс, топ мүдделері тұрғысынан көзқарасқа мән береді [161, 6 б.].

Супер лидерлік. Супер лидерлік теориясында әрбір адам өзіне-өзі лидер. Бұл теория лидерлік тұлғаның жауапкершілігі тұрғысынан көрінеді [171] және оның ішкі жұмысы болып табылады. Басқаларды басқара білу үшін өзімізді басқара алатындай деңгейде болуымыз қажет, деген ұстанымды ұстанады [172].

Лидер болу үшін алдымен өз өмірін өзгерте алатындай қабілеттілікке ие болуы қажет [167, 8 б.]. Супер лидерлік өзін басқару тәжірибесіне ие тұлғаларды дайындауды және осы жолмен әрі тұлғаның өзінің, әрі ұйымның мүдделерін жүзеге асыру қабілетіне ие болуын талап етеді.

Мәдени лидерлік. Ұйым мәдениетінің негізін ұйымның жылдар бойы құрған нормалары, құндылықтары, сенімдері мен барлық іс-әрекеттері құрайды. Ұйым мәдениеті ұйым мүшелеріне тек қана бағыт бермейді, сондай-ақ олардың қызметтік көзқарастары мен жұмыс ағымына тікелей әсер ете отырып, ұйым жұмысының негізгі қозғаушысы болады.

Мәдени лидерлік ұйымның күші мен қалыптасқан мәдени құндылықтарын дамытушы болып табылады. Мәдени лидер – ұйым мәдениетінің барлық бағыттарын білетін, бағалайтын, дамытатын және көрегендігімен жаңа құндылықтар жасайтын адам [173].

Ұстамды лидерлік. Бұл лидерлікте топтың мақсаттары мен міндеттерін лидер белгілейді. Осындай лидерлер жеке шешім қабылдайтындығы себепті, оған бағынушыларының лидерлік ерекшеліктерін дамыту барынша қиынға соғады [174]. Ұстамды лидерлер көбінесе беделін пайдаланып, ұжымның ойлары мен түйсіктерін екінші орынға қояды. Сол себепті олардың қабылданған шешімдерге тигізетін әсері шектеулі болады [175]. Ұстамды лидерлікте лидерлердің шешімдері қарастырылмайды. Өйткені лидер өзін қателеспеймін деп есептейді. Ұстамды лидер ұйымның барлық жұмысында сөзі өтетін адам, бағынушылардың көзқарастарын білдіруіне және басқару үрдістеріне қатысуларына рұқсат етпейді. Осыған байланысты лидер бағынушылардың қабілеттерін пайдаланбайды. Ұстамдық лидерлікте жұмысшылардың қабілеттерін көрсету мен дамыту мүмкіндігі берілмейді.

Демократиялық лидерлік. Демократиялық лидерлік стилінде лидер басқару амалын бағынушылармен ойласып шешеді [175, 49 б.]. Бұл лидерлікте лидердің басқару беделі мен жауапкершілігі топпен тең дәрежеде болады [173, 71 б.]. Лидер бағынушыларының жоспарлау, шешім қабылдау мен ұйымдастыру сияқты іс-әрекеттерге қатысуын қамтамасыз етеді. Шешім шығаруға мүмкіндік беріп, белсенділеріне басқаруды тапсырады. Алайда соңғы сөзді лидер айтады. Бағынушылар көбінесе шешім қабылдауда көмекші әрекет етеді.

Егер бағынушылар лидерге сенген жағдайда ғана лидердің сенімі мен құндылықтарын мойындайды [174, 34 б.]. Шимшек, Акгемжи және Челик [176] атты ғалымдардың пікірінше, демократикалық лидерлікте жазалауға қарағанда, марапаттау әдісі басым қолданылады. Сол себепті бұл лидерлікте лидер жұмысшыларды марапаттап, ішкі және сыртқы талпынуын қолдап, ұйым мақсаттарын жүзеге асыруда оларға жөн сілтеуге тырысады.

Демократикалық лидерлікте мақсат қоюда ортақ пікір пайдаланылады. Лидер бағынушыларды тыңдайды және оларды басқару ісіне араластырады. Бұл лидерлік шама бойынша, жұмысшылардың шешім шығаруға қатысуы арқылы қабылданған шешімдердің мойындалуы мен іске асуы лидердің жеке шығарған шешімдерінен әлдеқайда маңызды болады.

Либерал лидерлік. Либерал лидер топтың іс-әрекетіне араласпайды. Белсенділік толығымен топ мүшелерінен талап етіледі. Бірақ ол қалаған кезінде олардың іс-әрекеттеріне ықпал ете алады. Іске барынша араласпайды, өзгерістер енгізбейді.

Либерал лидерлік бағынушылардың қабілеттерін жоғары дәрежеде пайдалануды мақсат тұтады. Сол себепті бағынушылардың өз қызметтеріне қатысты әртүрлі іс-әрекеттерде еркіндік беріледі. Бағынушылар ұйым мақсаттарын жүзеге асыру үшін жоғары белсенділік танытады. Алайда бағынушылар өздеріне берілген еркіндіктің арқасында қабілеттерін көрсетуге және оларды дамытуға мүмкіндік алады [177].

Ғылыми әдебиеттерде аталған лидерлік түрінен басқа да жіктеулерді кездестіруге болады. Айналаға белсенді әсер ететін, іске деген қызығушылықты оята алатын, сонынан басқаларды жетелеуге қабілетті адамды лидер тұрғысынан қарастыратын Н.И.Рыжкованың тұжырымы назар аударарлық. Ол лидерлерді «жасаушы» және «талқандаушы» деп екіге бөледі. Олардың айырмашылығы болып лидер-жасаушының істің, ұйымның, оның мүшелерінің пайдасына қарай әрекет жасайтындығы, ал лидер-талқандаушының жеке қызығушылығына қарай әрекет етуі табылады. Лидер талқандаушы бірінші кезекке ортақ іс пен адамдарды емес, өзін көрсеткісі келушілік ықыласты қояды [178].

Сондай-ақ, Ресейлік психологияда лидердің түрлі типтерін қарастырудың бірнеше жіктемелік тәсілі бар. Мәселен, Н.С.Жеребова лидердің типтерін ұжымдағы қарым-қатынас жүйесіндегі қызметтің үлестірілуі мен тұлғааралық қатынастардың белгілері арқылы қарастырады. Осы тұрғыдан лидерді «топтық мақсатқа жетудің жолдарын анықтау бойынша лидер», «техникалық мәселеге оңтайлы шешім іздейтін лидер», «психологиялық климатты орнататын лидер», «топтық атмосфераны сүйемелдейтін лидер» деп жіктейді [89, с. 102].

Лидердің атқаратын қызметінің ерекшелігі өзі басқаратын топтың ерекшелігіне негізделеді, мәселен «демократиялық» топтардағы атқару қызметі топқа «беделдігі, билігі бар» сапасы жағынан бөлектенеді.

Лидердің функционалдық жіктемесін Л.И.Уманский ұсынады:

- ұйымдастырушы-лидер (топтық ықпалдастық);
- бастамашы-лидер (қызметтің топтық міндетін шешуде оның дауысы шешуші болып табылады);
- эмоционалдық икемдеудің генераторы;
- эрудит-лидер (зияткер лидер);
- шебер-лидер (белгілі бір істегі маман) [74, с. 83].

Ал, Ю.Н.Емельянов лидердің мынадай функцияларын анықтайды: лидер администратор тұрғысынан; лидер жоспарлаушы тұрғысынан; лидер сарапшы тұрғысынан; лидер сыртқы ортада топ өкілі тұрғысынан; лидер марапаттаушы және жазалаушы тұрғысынан; лидер еліктеуге үлгі тұрғысынан; лидер топ символы тұрғысынан; лидер жеке жауапкершілікті алып тастауы тұрғысынан; лидер дүниетаным жүргізушісі тұрғысынан; лидер «әке» тұрғысынан; лидер агрессия объектісі тұрғысынан [179].

А.Қ.Егенисованың зерттеу жұмысында лидердің топ мүшелерімен қарым-қатынаста өзін еркін, сенімді ұстайтынын айта келе, оның мектеп ұжымындағы бірнеше типіне тоқталады:

1-ші лидер жағдайға байланысты өзін танытады. Мысалы, оқушылар сыныпта музыкалық кеш өткізеді делік. Ол көптеген шығармаларды біледі, әр түрлі музыкалық аспаптарда ойнайды. Бұл арада өзінің дарыны мен шеберлігін көрсетеді. Ол осы шараны өткізуді ұйымдастырып, лидерлік танытады. Ал басқа жағдайда ұжымның қатардағы мүшесі болып қала береді.

Лидердің 2-ші типі, әр түрлі іс-шараларды өткізуде ұжымның басқа мүшелеріне жан-жақты ықпал ете алатын оқушы лидер бола алады. Мысалы, топ далада түнейтін болып, туристік саяхатқа шығарда, лидер оқушы маршрутты әзірлейді, топты қажетті құрал-жабдықтармен, азық-түлікпен қамтамасыз етуді ұйымдастырады. Алайда оның лидерлігі қысқа мерзімдік дәрежеде ғана болады. Іс-шара аяқталған соң оның лидерлігі де бітеді.

3-ші типті оқушы өзінің лидерлік қабілетін ұзақ уақыт бойы сақтай алады, бұл сынып және топ бастығы т.б. болады [74, 54 б.].

Сонымен ғалымдар еңбектерін талдау барысында лидер тұлғасының сипаты бойынша мынадай тұжырым жасауға болады:

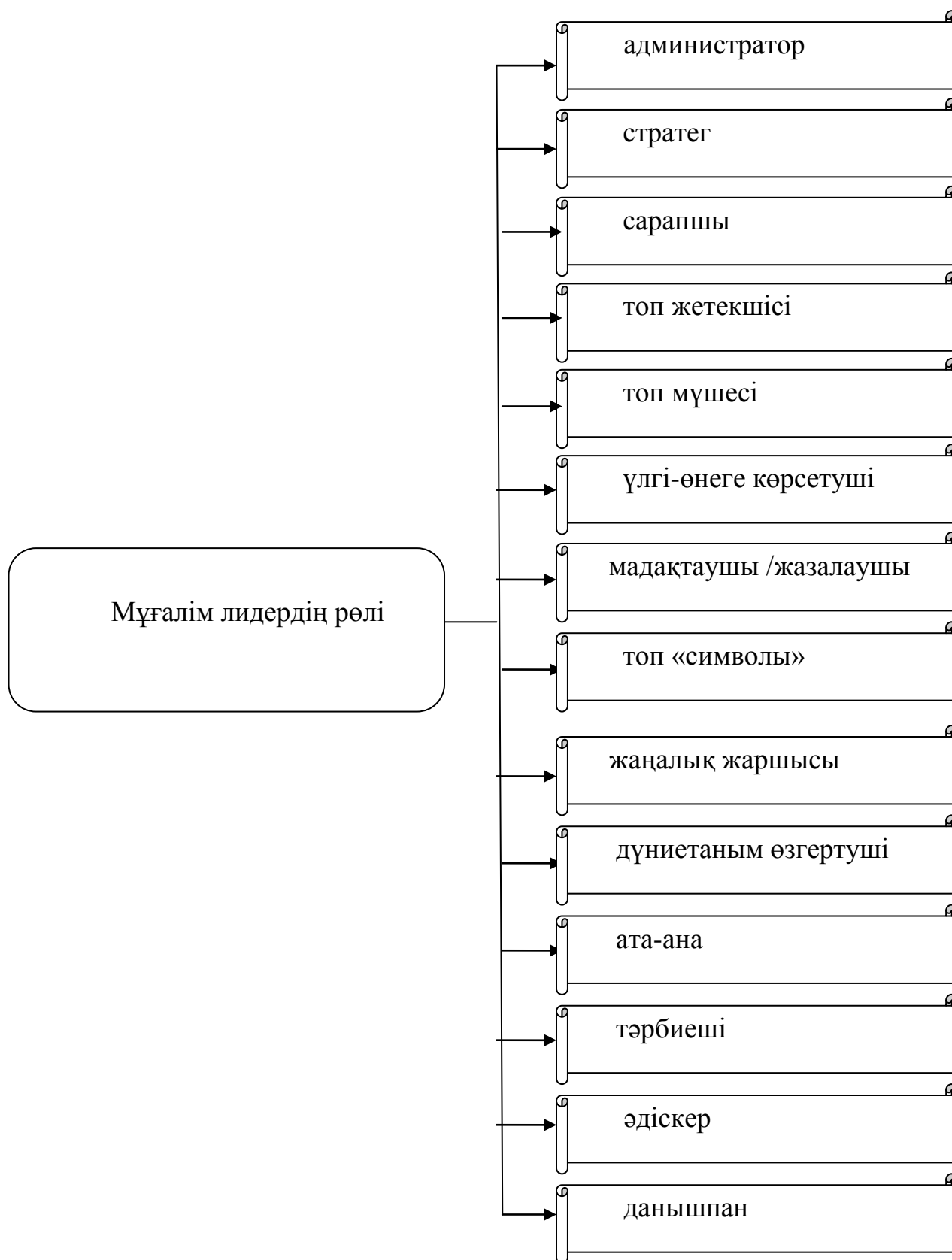
- лидер топпен бірге өмір сүреді;
- топ ішінен суырылып шығады;
- барлық басқарушылар лидер бола бермейді;
- жаңа лидер бұрынғы лидерді алмастырады және т.б.

Не үшін мұғалім лидер болуы қажет, деген сұраққа былайша жауап беруге болады. Өйткені мұғалім:

- сынып оқушыларының лидерлік сапасын дамытуы,
 - өз сыныбын тиімді басқаруы,
 - сынып оқушыларына үлгі бола білуі,
 - сынып оқушыларының алдында мерейінің үстем болуы,
 - сынып оқушыларын соңынан ерте алуы,
 - стратег, көшбасшы бола білуі,
 - мектебінде, білім беру жүйесінде өзгеріс жасай алуы және т.б.
- мақсатында өзінің лидерлік сапаларын дамытуы қажет.*

Мұғалімнің басқа әлеуметтік топ, қоғамдық топ мүшелерінің арасынан суырылып шығатын лидерлерден айырмашылығы, оны мектеп басшылығы тағайындайды. Ал ұқсастығы, қазіргі демократиялық қоғамда мұғалім өз сыныбының көшбасшысы бола алмаған жағдайда, ол мұғалімге оқушылар қарсылық білдіруі мүмкін. Бұл жағдаят мұғалімінің лидерлік сапаларын меңгеріп қана қоймай, оларды дамыту қажеттілігін дәлелдейді.

Жоғарыда көрсетілген ғалымдар еңбектеріндегі лидердің стилін және атқаратын қызметтерін жан-жақты талдау бізге мұғалім лидердің рөлін анықтауға мүмкіндік берді (сурет 1).



Сурет 1 - Мұғалім лидердің рөлі

Мұғалім мынадай рөлдерді өзінің қызметімен қатар атқара алғанда ғана лидер бола алады:

Мұғалім лидер – администратор

Мұғалім лидер – стратег

Мұғалім лидер – сарапшы

Мұғалім лидер – топ жетекшісі

Мұғалім лидер – топ мүшесі

Мұғалім лидер – үлгі өнеге көрсетуші

Мұғалім лидер – мадақтау мен жазалаушы

Мұғалім лидер – топ «символы»

Мұғалім лидер – жаңалық жаршысы

Мұғалім лидер – дүниетаным өзгертуші

Мұғалім лидер – ата-ана

Мұғалім лидер – тәрбиеші

Мұғалім лидер – әдіскер

Мұғалім лидер – данышпан

Мұғалім лидер – администратор. Мұнда лидер топтың жоғары үйлестірушісі қызметін атқарады. Оның іскерлік саясатының негізгі бағыттарының бірі жоғарыдан түсіріледі. Сондай-ақ, мұғалімнің осы лидерлік рөлді атқаруы оның сыныпты басқару саясатын өзі жасай алатындығымен немесе сыныпты жоғарыға тәуелсіз қадағалауға тікелей жауапкершілік енетіндігімен сипатталады. Оның үстіне әкімшілік тапсырмаларын жеке орындауынан емес, ол тапсырмаларды топ мүшелеріне орындауға бөлістіруден де көрінеді.

Мұғалім лидер – стратег. Стратегиялық қырағылыққа, бағыттылыққа ие тұлға. Оның атқаратын қызметіне топтың даму саясатын, болашағын алдын ала болжап білу, ұзақ мерзімді жоспарлар жасау, дұрыс тактика таңдау енеді.

Мұғалім лидер – сарапшы. Осы функцияны атқару тұрғысынан лидер нақты ақпарат беруші немесе білікті маман ретінде сипатталады. Сынып оқушылары, ата-аналар, мектеп әкімшілігі, ұжым мұғалімге осы тұрғыдан қатынас жасайды.

Мұғалім лидер – топ жетекшісі. Мұғалім мектеп әкімшілігі тарапынан арнайы тағайындалған сынып жетекшісі. Осы жетекшілікті ол лидер тұрғысынан атқаруы тиіс.

Мұғалім лидер – топ мүшесі. Мұғалім сынып алдында лидер болу үшін, алдымен сол топтың толық мүшесі сапасына ие болуы тиіс. Яғни оқушылармен дос, жолдас, серік болып, олардың немен тыныс алатын жағдайына дейін жетік біледі, және олардың орнында болып көріп, олармен бірге ойнайды, тапсырма орындайды, сыныпқа берілген қоғамдық тапсырманы да қатар жүргізеді.

Мұғалім лидер – үлгі өнеге көрсетуші. Лидер топтың басқа мүшелері үшін мінез-құлықтың үлгісі болып табылады, яғни олардың кім болатынын және нені жасауы тиістігінің көрнекі көрсеткіші болуы тиіс.

Мұғалім лидер – мадақтау мен жазалаушы. Лидер топ мүшелерінің іс-әрекетін бақылау мақсатында мадақтау мен жазалау жүйесін қолданады. Лидер

әрбір топ мүшесінің іс-әрекетінің жеке мотивациясын, әрбір топ қатысушысына қатысты мадақтау мен жазалаудың өлшемін білуі тиіс. Топ мүшелерінің арасында дау туған жағдайда лидер сот және жұбатушы рөлінде бір уақытта болады, істің нәтижесне қарай не мадақтайды, не жазалайды.

Мұғалім лидер – топтың «символы» тұрғысынан. Аса ынтымақты топ сыртқы ғана емес ішкі ерекшеліктерінің бірдей болуына ұмтылады. Осындай топ мүшелері киімдегі және мінез-құлықтағы әр түрлі ерекше белгілерге қызығады. Осындай жағдайда лидер символ қызметін атқарады: оның атын барлық қимыл-қозғалысқа, іс-әрекетке, жасаған бұйымға және т.б. береді.

Мұғалім лидер – жаңалық жаршысы. Лидер жаңалыққа жаны құмар, жаңалық ашушы, новатор. Бұл оқушылардың алдында оның лидерлік тұлғасының жоғарылауына әкеледі.

Мұғалім лидер – дүниетаным өзгертуші. Көп жағдайларда лидер топтық дүниетанымды, көзқарасты құрайтын құндылықтар мен нормалардың дереккөзі болып табылады. Тұтас алғанда ол топтың қоғамдық идеологиясын танытады.

Мұғалім лидер – ата-ана. Лидер топ мүшелерінің ең жақын, жанашыр, қамқор, сырлас, «жүрегін бала үшін жұлып беруші» рөліндегі адам. Топ мүшесінің әрбір іс-әрекетіне жанашырлықпен, сезімталдықпен, жауапкершілікпен, сеніммен қарайтын, оларды дамытушы, өсіруші тұлға.

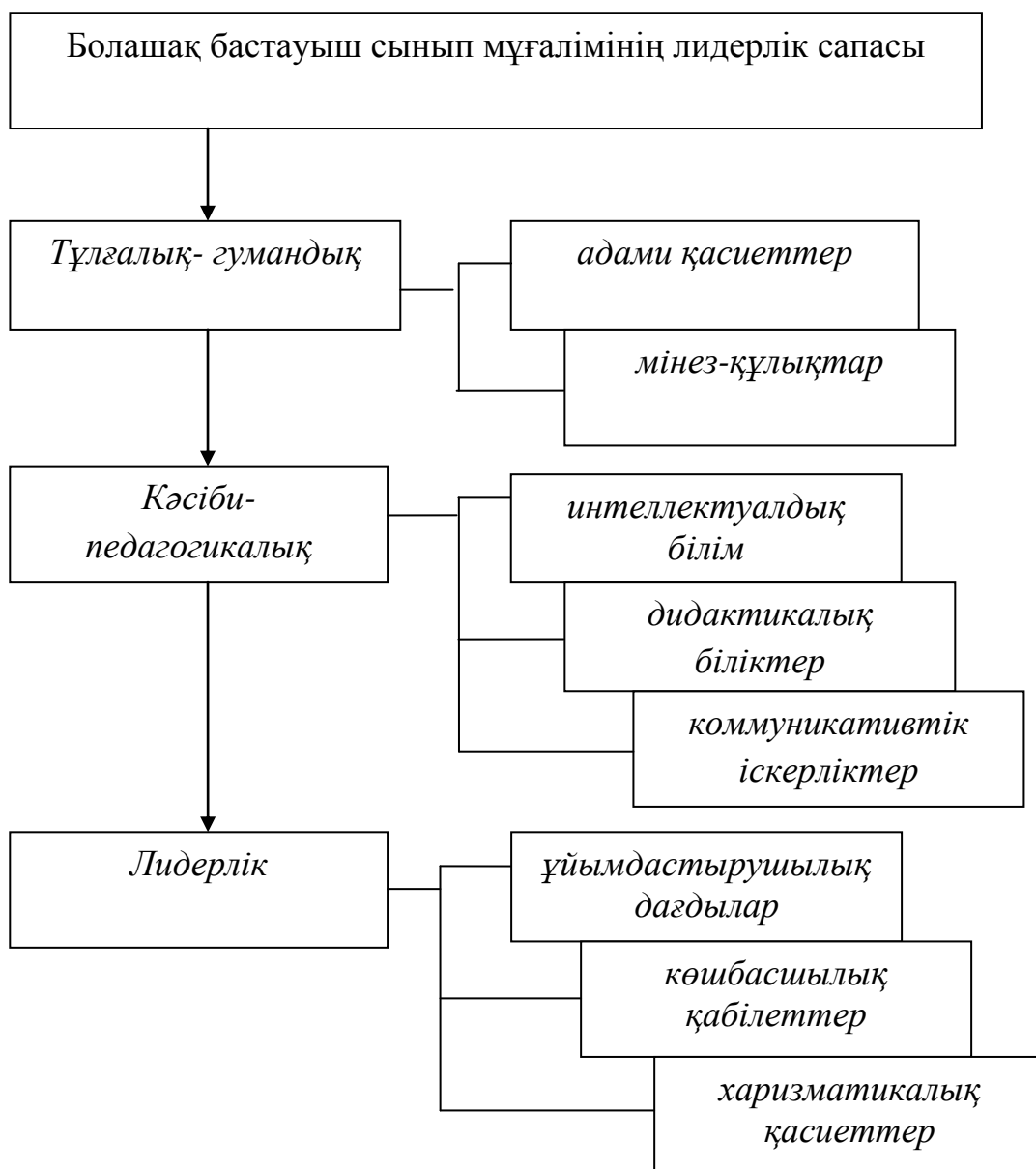
Мұғалім лидер – тәрбиеші. Топ мүшелерін жан-жақты тәрбиелейді, олардың ізгі, игі қабілеттерін шығармашылық тұрғыдан дамытады, жеке тұлға болып қалыптасуына көмектеседі.

Мұғалім лидер – әдіскер. Лидер – үйрету, оқыту шебері. Әдістің барлық түрімен қаруланған, инновациялық технологияларды меңгерген.

Мұғалім лидер – данышпан. Лидер білімге құштар, білімпаз жан. Топ мүшелерінің алдында мол білімділікті, терең танымдылықты танытады. Шешен сөйлейді.

Осы параграфта талданған ғылыми әдебиеттерде қарастырылған мұғалімнің тұлғалық-кәсіби ерекшеліктері мен лидерлік стильдер, лидердің атқаратын қызметі, соның негізінде анықталған мұғалім лидер рөлі болашақ мұғалімнің лидерлік сапаларын тұлғалық-гумандық қасиеттер, кәсіби-дидактикалық іскерліктер, лидерлік қабілеттер деп қарастыруға мүмкіндік берді (*сурет 2*). Соның негізінде болашақ мұғалімнің лидерлік сапасы құрылымының мазмұнын жасадық (*Кесте 4*).

Оның лидерлік сапасы құрылымындағы **тұлғалық гумандық** тобына адами қасиеттер, мінез-құлықтар жатады. Соның ішінде *адами қасиеттерге* төзімділік, шыдамдылық, табандылық, қайырымдылық, қамқорлық, ізгіліктік, арлылық, намысқойлық, адалдық, әділдік, әдептілік және т.б.; *мінез-құлықтарға* ақылдылық, алғырлық, қажырлылық, зеректік, көпшілдік, ұжымшылдық, аңғарымпаз, қанағатшыл, еңбекқор және т.б. жатқызамыз. Аталған құрылымның **кәсіби-дидактикалық** тобына интеллектуалдық біліктер, дидактикалық іскерліктер, коммуникативтік дағдылар жатады.



Сурет - 2 Болашақ бастауыш сынып мұғалімінің лидерлік сапасы сұлбасы

Оларды ашып түсіндіретін болсақ *интеллектуалдық біліктерге* білімділік, білімге құштарлық, өнерге құштарлық, парасаттылық, жадында сақтаушылық, біліктілік, зияткерлік, әлеуетін дамытушылық, ізденімпаздық және т.б. ендірсек, *дидактикалық іскерліктерге* жоғары кәсібилік, тілмар, өз ісінің шебері, әртістік, тұлғалық кәсіби ұстаным, кәсібін сүюшілік, креативтілік, жаңашылдық және т.б. *жатқыздық*, ал *коммуникативтік дағдыларды* тіл табыса алушылық, қарым-қатынасқа бейімділік, қарым-қатынас жасай білушілік, әлеуметтік қатысушылық, қоғамға белсенділік, эмпатия, дәлелді болу, шабыттандыра алу, сендіре алу, жаңа рөлді меңгеруде икемділік және т.б. деп көрсеттік.

Кесте 4 - Болашақ бастауыш сынып мұғалімінің лидерлік сапасы құрылымы

Атаулары	Түрлері	Мазмұны
<i>Тұлғалық гумандық</i>	<i>адами қасиеттер</i>	төзімділік, шыдамдылық, табандылық, қайырымдылық, қамқорлық, ізгіліктік, арлылық, намысқойлық, адалдық, әділдік, әдептілік және т.б.
	<i>мінез-құлықтар</i>	ақылдылық, алғырлық, қажырлылық, зеректік, көпшілдік, ұжымшылдық, аңғарымпаз, қанағатшыл, еңбекқор және т.б.
<i>Кәсіби-педагогикалық</i>	<i>интеллектуалдық білім</i>	білімділік, білімге құштарлық, өнерге құштарлық, парасаттылық, жадында сақтаушылық, біліктілік, зияткерлік, әлеуетін дамытушылық, ізденімпаздық және т.б.
	<i>дидактикалық біліктер</i>	жоғары кәсібилік, тілмар, өз ісінің шебері, әртістік, тұлғалық кәсіби ұстаным, кәсібін сүйюшілік, креативтілік, жаңашылдық және т.б.
	<i>коммуникативтік іскерліктер</i>	тіл табыса алушылық, қарым-қатынасқа бейімділік, қарым-қатынас жасай білушілік, әлеуметтік қатысушылық, қоғамға белсенділік, эмпатия, дәлелді болу, шабыттандыра алу, сендіре алу, жаңа рөлді меңгеруде икемділік және т.б.
<i>Лидерлік</i>	<i>ұйымдастырушылық дағдылар</i>	ынталылық, жауапкершілік, іскерлік, белсенділік, өз еркімен қатысуын қамтамасыздандыру, ұйымшылдық, дербестік, өзін-өзі бақылаушылық және т.б.
	<i>көшбасшылық қабілеттер</i>	бастамашылдық, тәуекел сүйгіштік, батылдық, жігерлілік, өзіне сенімділік, сендіре білушілік, құзыреттілік, жекелік, қадағалаушылық, мақсатқа жетушілік, шешімпаз, балаларды соңынан ерте алушылық, өзгеріс жасай алушылық және т.б.
	<i>харизматикалық қасиеттер</i>	ықпал етушілік, жаулап алушылық, тәуелсіздік, шешендік, жағымдылық, қуаттылық, киелілік (қасиеттілік) және т.б.

Болашақ мұғалімнің лидерлік сапасының *лидерлік* тобын көшбасшылық қабілеттерге, харизматикалық қасиеттерге, ұйымдастырушылық дағдыларға бөліп қарастырдық. Атап айтқанда, *көшбасшылық қабілеттерге* бастамашылдық, тәуекел сүйгіштік, батылдық, жігерлілік, өзіне сенімділік, сендіре білушілік, құзыреттілік, жекелік, қадағалаушылық, мақсатқа жетушілік, шешімпаз, балаларды соңынан ерте алушылық, өзгеріс жасай алушылық және т.б. енгізілсе, *харизматикалық қасиеттерді* ықпал етушілік, жаулап алушылық, тәуелсіздік, шешендік, жағымдылық, қуаттылық, киелілік (қасиеттілік) және т.б. құрады, ал *ұйымдастырушылық дағдылар* ынталылық, жауапкершілік, іскерлік, белсенділік, өз еркімен қатысуын қамтамасыздандыру, ұйымшылдық, дербестік, өзін-өзі бақылаушылықты және т.б. қамтыды.

Сонымен, мұғалім лидер оқушыларға үлгі-өнеге болатын, оларға мәнді ықпал ететін, мектептің гана емес қоғамның дамуында ізгі жаңа өзгерістер жасай алатын адами қасиеттері, игі мінез құлықтары, интеллектуалдық біліктері, дидактикалық, коммуникативтік, ұйымдастырушылық дағдылары, көшбасшылық қабілеттері жан-жақты дамыған маман.

1.3 Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастырудың педагогикалық шарттары

Бүгінгі қазақстандық қоғамның дамуы жағдайында адамның позитивті әлеуметтенуі мен тұлғалық даму мәселесі өзектілікке айналды. Осыған байланысты жоғары педагогикалық оқу орындарына мамандар даярлауға жоғары талаптар қойылып отыр. Соның бірі болып өзінің күшімен табысқа, сәттілікке жете алатын, өзгелерді соңынан ерте алатын, өзінің айналасына гуманистік шығармашыл идеяларға ие адамдарды біріктіре алатын, ұлттық құндылықтарды болашақ ұрпаққа жеткізе білетін мұғалім лидерді тәрбиелеу табылады.

Бүгінгі күнге дейінгі мұғалім даярлайтын оқу бағдарламаларына үңіле қарасақ, мұғалімдерді лидер тұрғысынан емес, тыңдаушы тұрғысынан даярлауға басымырақ көңіл бөлінген сияқты. Өйткені олардың тұлғалық құзыреттілігін арттыруға қарағанда оларды бақылауға көбірек мән берілген.

Қазір қоғамдағы игі өзгерістерге сәйкес болашақ мұғалімдерден лидерлік рөлдерді атқаруға қатысты жауапкершілік талап етіледі. Болашақ мұғалімдердің кәсіби қалыптасуында мұғалім лидерлігі мен оқушы тәрбиелеу арасындағы нық байланысты ұғындыру басты мәселе. Болашақ мұғалімдердің тек өз сыныбының ғана емес бүкіл оқушылардың мерейі үшін еңбектену қажеттігін түсінуі тиіс. Болашақ мұғалімдер мектептің (колледж, ЖОО) қоғамдық жұмыстарына, оқу орындарының басшылық істеріне, кеңес ұйымдарына зор үлес қоса алатындығын ұғынуы қажет.

Б.З.Вульфовтың тұжырымдауынша әрбір педагогикалық ұжымда өзінің лидері болатынын және ол мұғалімнің әріптестері арасында ғана емес балалардың алдында да лидер болу қажеттігін айтады [180,74 б.]. Осындай тұжырымдар бүгінгі педагогикалық жоғарғы оқу орындарында болашақ мұғалімнің толыққанды, жан-жақты дамуын, лидерлік сапасын қамтамасыз

етегін жағдайларды құру қажеттігін тағы да бір рет дәлелдеп отыр. Өйткені студенттердің әлеуметтік, рухани-адамгершілік тұрғыдан дамуы мен өздерінің мүмкіндіктеріне, күштеріне сенімділігі артып, қоршаған әлеуметтік ортадан өз орнын таба алатындай тұлға болып қалыптасуы - кезек күттірмейтін мәселе.

Лидерлік сапа тек мектеп пен студенттік өмірде тұлғаның өзін-өзі орнықтыратын құралы тұрғысынан ғана емес, сонымен қатар «жеке даралық тұлғасымен заманауи, оқыс, қатқыл жағдаяттарға толы өмірге әрі қарай әлеуметтеніп, икемделуі үшін қажет. Осы тұрғыдан лидерлерді «қалыптастыру» – тәрбие жүйесінің тиімді көрсеткіші мен маңызды мәселесі ...» болып табылады [180, 76 б.].

Мұғалім лидердің өзін-өзі жетілдіріп, өзін-өзі дамытуға бағытталған стратегиясын іске асыруға қабілетті, адамгершілік құндылықтарды дамытушы болуы аса маңызды. Осындай қабілеттерді болашақ мұғалімдердің бойына дарытуда жоғары оқу орны мүмкіндіктерін пайдалану қажет. Осыған байланысты болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру жоғары оқу орнында қандай шарттарды сақтағанда жүзеге асуы мүмкін екенін анықтап алған жөн. Осы шарттарды анықтау барысында алдымен «шарт» ұғымына мән бердік.

«Шарт» – бір-бірінен бөлек өмір сүре алмайтын зат пен қоршаған ортаның арасындағы қарым-қатынас категориясы тұрғысынан түсіндіріледі. Белгілі бір құбылыстар пайда болатын, өмір сүретін макро не микро әлем сол шартты құрайды. Шарт – ол объектілер (заттардың, олардың жағдайының, арақатынасының) комплексінің компоненті, бұлардың өміршеңдігінен осы құбылыстардың да өмір сүру қажеттілігі туындайды» [94, с. 312].

Қазақ тілінің түсіндірмелі сөздігінде «шарт» ұғымына мынадай түсініктеме беріледі: «Шарт – бұл: тәуелді болатын бір жағдай; өмірдің, іс-әрекеттің белгілі бір саласында қалыптасқан ережелер; бір нәрсе жүзеге асырылатын жағдай; негізге алынатын мәліметтер мен талаптар» [95, 167 б.]. Ал, философиялық сөздікте: «Шарт – заттың қоршаған құбылыстарға қатынасын білдіретін философиялық категория. Шарт өзі пайда болатын өмір сүретін және дамитын жағдайда ортаны құрайды» деп берілсе, педагогикалық зерттеуде, көп жағдайда, тәуелді болатын жағдай; бір нәрсе жүзеге асырылатын жағдай ретінде қарастырылады [181].

Шарттар адамның өзінің ішкі ресурстарын жұмылдыруға, өзіне қолайлы тәсілдерді іздеуге, өмірлік іс-әрекетте адамның баламалы қабылдауының себептерінің бірі болып табылады. Осылайша, білім беру кеңістігінің шарттары, білім беру үдерісіне қатысушылардың ішкі ағзалық өмірлерін белсендірудің шарты болады. Олай болса, педагогикалық шарттар дегеніміз не?

Педагогикалық шарттардың мәні, педагогикалық үдерістің компоненттері мен шарттарының арақатынасын көрсету болып табылады. Бірқатар ғалымдар, соның ішінде Е.Ю.Никитина, О.В.Суслова «педагогикалық шарттар» деп, жеке тұлғаның белгілі бір сапаларын аса жоғары деңгейде дамытуда, білім алушылардың мақсатқа жетудегі білім беру үдерісінде жүзеге асырылатын, өзара байланысты іс-шаралардың жиынтығын айтады [182].

С.А.Мухамедьянов педагогикалық шарттар деп, педагогқа тиімді түрде оқу және тәрбие жұмысын жүзеге асыруға мүмкіндік беретін, психологиялық және педагогикалық факторлардың (қатынастар, құралдар және т.б.) жиынтығы тұрғысынан тығыз өзара әрекетте құрылған мақсатқа бағытталған жағдайды айтады [183].

Н.В.Останина «шартты» кең мағынасында қарастырады және оны «қоғам дамуының аталған кезеңінде, әлеуметтік-педагогикалық үдерістердегі әрекетінің соңғы нәтижесінің жиынтығы», деп анықтайды [184].

И.В.Яковлева педагогикалық шарттарды студенттердің қызметіндегі кәсіби-шығармашылық деңгейге жетуді қамтамасыз ететін оқу-тәрбие процесіндегі шаралар жиынтығы, деп түсіндіреді [185].

В.И.Андреева педагогикалық шарттарға анықтама бере келе, оқу-тәрбие процесс шаралары – оқытудың мазмұны, әдістері, сонымен бірге ұйымдастырушылық формасы екендігін көрсетеді [186].

О.А.Свириденко бұл анықтаманы «...әлеуметтік маңызға ие жеке тұлғаның дамуымен байланысты оқу-таным кезіндегі уәждемелік шарттылық; арнайы пәндердің оқу материалын дидактикалық өңдеу, оқытудың заңдары, ұстанымдары, ережелері; болашақ мамандықтың сипатына оқу-танымдық сипаттың жақындатылуы», деп толықтырады [187].

Жоғарыда аталғандарды есепке ала отырып, біздің ойымызша, болашақ мұғалімдердің *лидерлік сапасын қалыптастырудағы педагогикалық шарттар* – оқу-тәрбие үдерісі бірлестігінде оқыту-педагогикалық және ұйымдастырушылық бойынша бір-бірімен тығыз байланыстағы жағдаяттардың жиынтығы болып табылады, олар мұғалімнің кәсіби маңызды қасиеттері тұрғысынан лидерлік сапаны қалыптасқан деңгейіне дейін жеткізуді қамтамасыздандыруы керек.

Болашақ мұғалімдердің лидерлік сапасының қалыптасуына ықпал ететін педагогикалық шарттарды жасауда білім берудегі жеке тұлға бағытының тұжырымдамасы (Е.В.Бондаревская, В.В.Сериков), білім беру процесін ұйымдастыруға әрекетті әдіс-тәсілдер (Л.С.Выготский, А.Н.Леонтьев, С.Л.Рубинштейн), лидерліктің гуманистік құнды теориялары (Г.Фейрхольм, Сьюзан, Томас Кучмарский, П.Коэстенбаум:) негізге алынады.

Оқушылар ортасындағы лидерліктің дамуы туралы мәселелерді зерттеген ғалымдар М.Ю.Ананченко, Б.З.Вульф, П.Е.Овсянкин, А.С.Прутченков, Г.П.Щедровичкий, В.Ф.Башарин, В.Ю.Большаков лидерлік сапаны арнайы ұйымдастырған курстар арқылы да, түрлі пәндік сабақтар арқылы да қалыптастыру мүмкіндігін қарастырады. Жеке пәндік сабақтарда болашақ мұғалімдердің лидерлік сапасын қалыптастыру барысында арнайы жағдайларды жасау, *жағымды орта құру* қажеттігін көрсетеді.

Н.Б.Крылованың түсіндіруінше «Орта – адамды қоршайтын әлеуметтік орта («жалпы алғанда макроорта, жеке алғанда – микроорта сияқты тікелей әлеуметтік қоршаған орта); жеке тұлғаның тікелей бесенділігі» болып табылады.

Әлеуметтік орта – қоғамдағы мәдени ортаға тұлғаның белсенді түрде қатысатын белгілі бір, нақты әлеуметтік кеңістігі. Әлеуметтік мәдени ортаның өзіндік ерекшелігі – ол жеке даралыққа қарсы тұра алады және оның өзін-өзі дамытуына оппозиция тұрғысынан әлеуметтік қарама-қайшылықтар көрсете алады. Оппозиция форма және сипаты жағынан түрленеді – ол жанама және білінер-білінбес, жасырын формаларға ене алады, дегенмен ол үнемі қоғамның әр мүшесінің жеке даралығын және тәуелсіздігін сақтап, қорғау қажеттілігін ынталандырады, сонымен бірге оның үнемі белсенділік көрсетуін де ынталандырады [188].

Біз зерттеуімізде әлеуметтік-тәрбиелік құрамнан тұратын *білім беру ортасына* назар аудардық.

А.Н.Хуторской білім беру ортасы деп, білім алушылардың өнімді іс-әрекеттерін қамтамасыздандыра алатын, білім берудің әр түрлі құралдары мен мазмұнын қамтитын білім алушылардың табиғи немесе жасанды құрылған әлеуметтік мәдени ортасын түсінеді [231].

В.А.Ясвиннің пікірінше білім беру ортасы – берілген үлгі бойынша жеке тұлғаның қалыптасу жағдайлары мен ықпал ету жүйесі, сондай-ақ әлеуметтік және кеңістіктік-пәндік ортада бар оның дамуына арналған мүмкіндіктер [232].

Осы анықтамалар негізінде біз де білім беру ортасын – білім беру жүйесінің, олардың білім беру материалдары элементтері мен білім беру процестері субъектілерінің өзара әрекеттесу аймағы, деп түсінеміз.

Бұл орта жаңа білім берудің кешенді-жүйесінен, инновациялық және дәстүрлі модельдерден, оқу бағдарламалары мен жоспарлардың күрделі кіріктірілген мазмұнынан, жоғары технологиялы білім беру материалдары мен құралдардан, ең маңыздысы, өзара әрекеттесу сапасынан, білім берудегі субъектілер арасындағы диалогты қарым-қатынастың (оқушылар, педагогтар, қоғам) өзара әрекеттесуінен құралады.

Әрбір аймақта қоғамдастық өмірінің белгілі жағдайлары тұрақтанады, білім мен мәдениет аясындағы қажеттіліктер мен проблемаларға деген қарым-қатынастар қалыптасады.

Мұндай ортаның қайта өзгеруі білім берудің басқа мәдени типінің, оқу орнындағы басқа мәдени өмір салтының тұрақтануына септігін тигізеді.

Біздің ойымызша, мұндай орта тұтас білім беру кеңістігі бола алады, бұл – жеке тұлғаның әлеуметтенуі мен дамуы бойынша, көптеген қарым-қатынастар мен байланыстарды жүзеге асыру «орны», түрлі жүйелердің (мемлекеттік, қоғамдық және аралас) арнайы қызметтері іске асырылатын «орын» болып табылады.

Платон мен Аристотель заманынан көпшілікке мәлім бұл термин бүгінде білім беру кеңістігі, білім беру шеңбері мағынасында қолданылады. Тұлғалық-бағыттаушы білім тұжырымдамасын жүзеге асыруда білім беру ортасының мүмкіндіктері кең:

- оқушыларға түрлі қоғамдастықтарда әрекет жасауға және түрлі қызметтер аясында өзін-өзі анықтауға;

- кең әлеуметтік және мәдени контексте білім алушы жастардың әлеуметтенуі үшін профессор-оқытушылар құрамына қолайлы жағдай тудыруға;

- қоғамда түрлі білімдік қызмет көрсетудің кең диапазонын құруға белсенді қатысуға;

- басқару шешімдерін қабылдауға және т.б. мүмкіндіктер береді.

Сонымен, қазіргі заманның ЖОО-н біз тек жоғары кәсіби білім беру мекемесі ғана емес, қазақ елінің тұтас білім беру кеңістігінің құрастырушы бөлігі деп қарастырамыз.

Осыған байланысты, біздіңше, заманауи ЖОО өз ішінде өзіндік «күш өрісін», тұлғаның сыртқы әлеуметтік мәдени ортасын белсенді қалыптастыратын әлеуметтік-тәрбиелеуші кеңістігін қалыптастыруға міндеттелген.

Т.Г.Кисилева, Ю.Д.Красильникова зерттеулерінде [189] білім беру ортасының міндетті үш элементі қамтылады:

1) жеке индивидуумдар, әлеуметтік топтар, түрлі қоғамдық институттар түріндегі әлеуметтік-мәдени қызметтердің белсенді субъектілері;

2) барлық үш кезеңнің іс-әрекет процесі;

3) оны іске асыру үшін шарттардың, факторлардың және мүмкіндіктердің объективті жиынтығы.

Әлеуметтік-тәрбиелеуші орта – тұлғаның қалыптасуы өтетін көпөлшемді әлеуметтік мәдени кеңістіктің көрінуі саналады. Бұл орта өмір салтының (адам әлеуетіндегі) және соған сәйкес тіршіліктің әрекет ету аясын (модустарды) құрайтын барлық құралғылардың қалыптасып, іске асырылатын ортасы. Бұл орта кәсіби, рухани-адамгершілік, әлеуметтік-психологиялық тұрғыдан жеке тұлғаның сеніміне, сезімдеріне, эмоцияларына, ақыл-ойына әсер ететін түрлі бай ақпараттармен қаруландырады. Мұндай орта адам тәжірибесінің рухани, әлеуметтік, кәсіби лабораториясы тұрғысынан көрінеді [190].

Сондықтан ЖОО-ның *әлеуметтік-мәдени ортасы* студенттің лидерлік сапалары қалыптасуының тікелей аясы ретінде қарастырылады. Студенттердің лидерлігін қалыптастыру әртүрлі саяси құзыреттіліктерді іске асыру және кәсіби даму мүмкіндіктерін пайдалануды қажет етеді. Бұл мақсаттарға қол жеткізу үшін мына төмендегі үш қиындықтан асуымыз керек:

- ЖОО ның құрылымы мен топ (сынып) лидерлігіне назар аудару;

- студенттердің әрбірінің жеке басының білімін арттыруы мен өзін тек қана студентпін деп сезінетін ескі оқыту түсінігінен арылу;

- студенттерге мұғалім лидер міндетін атқаруға лайықты екенін сезіндіру;

Лидерлік сапаны қалыптастырудың ұйымдастырушы-педагогикалық талаптарын құруға педагогикалық принциптер негіз болады.

Жоғары мектептегі оқытудың принциптері деп жоғары білімі бар мамандарды даярлау мақсаттары мен ЖОО-ғы оқыту тәжірибесін бағыттайтын заңдылықтары арасындағы тәуелділікті көрсететін жағдайды айтамыз.

Кәсіби білім беру дидактикасында кәсіби білім процесінің ұстанымдары негізгі категория болып табылады. Олар тәрбие мен оқытудың мақсаттарымен

байланыста болады да, тарихи сипат алады. Кейбіреулері өзінің мағыналарын жоғалтқан, басқалары түбегейлі өзгерген. Солардың негізінде оқытуға деген ғылым мен қоғамның заманауи талаптарын көрсететін жаңа принциптер туындайды. Олар оқудың мазмұнын, формасын, тәсілдері мен ұйымдастырылуын анықтау үшін өте маңызды.

Кәсіби оқыту процесінің принциптері оқыту мақсаттары мен оқытудың объективті заңдылықтарының арасындағы тәуелділікті сақтайды [191]:

- жоғары білімнің болашақ маманның тұлғалық дамуына бағытталуы;
- жоғары білім мазмұнының ғылым (техника) мен өндірістің (технология) заманауи және болжалды үрдісіне сәйкес болуы;
- ЖОО оқу процесін ұйымдастыруда жалпы, топтық және жеке формаларының оңтайлы үйлесімі;
- мамандарды даярлаудағы түрлі кезеңдерде заманауи тәсілдер мен оқу құралдарының оңтайлы қолдануы;
- мамандарды даярлау нәтижелерінің кәсіби қызметтегі нақты саланың қоятын талаптарына сәйкес келуі, бәсекелестікке қабілеттілігінің қамтамасыз етілуі.

Заманауи педагогикалық ғылымда және оқу-тәрбиелік тәжірибеде оқыту процесі мен аудиториядан тыс тәрбие жұмысын қарастырудың тұрақты үрдісі сақталып келеді. Осыдан кәсіби білім беру процесінің принциптері оқыту принципі (дидактика принципі) мен тәрбие принципіне бөлінеді. Кәсіби оқыту процесінің принциптері «...оның қажетті тиімділігін қамтамасыздандыратын, білім беру процесіне деген негізгі дидактикалық талаптардың белгілі бастапқы жүйесін» сипаттайды [192]; олар «оқу процесін ұйымдастырудың жалпы нормалары», «білім тәжірибесінің жоспарлануы, ұйымдастырылуы, талдануы үшін жалпы бағыттары» болып табылады [193]. Тәрбие беру принциптері «тәрбиешінің іс-әрекеті мен педагогикалық ой-өрісін бағыттайтын нақты қалыптасқан талаптардың негіздері» [194]. Демек, тәрбие беру мен оқытудың принциптері бір-біріне ұқсас келеді. Олар тек өздерінің анықталатын бөліктерімен ғана ерекшеленеді: оқыту принциптері – білім беру процесіне деген негізгі талаптар, ал тәрбие беру принциптері – тәрбие беру процесіне деген негізгі талаптар.

Бүгінгі әдебиеттерде оқытудың сегіз принципі анықталған (оқытудың дамытушы және тәрбие беруші сипаты; оқу процесі тәсілдері мен мазмұнының ғылымилығы; бірізділік пен жүйелілік; саналылық, шығармашыл белсенділік және дербестік; қол жетімділік; беріктік; оқу жұмысының ұжымдық және жеке формалары мен тәсілдерінің ұтымды үйлесімділігі) және тәрбие берудің үш принципі (бағыттаушылық пен қарым-қатынас құндылығы; субъективтілік, баланы дерек деп қабылдау) [195].

В.А.Сластениннің оқу құралында педагогикалық процесс жалпы тұтас жүйе тұрғысынан ал, педагогикалық принциптер тұтас педагогикалық процестің принциптері тұрғысынан қарастырылады. Олар екі топқа бөлінеді:

- педагогикалық процесті ұйымдастыру принциптері – педагогикалық процестің гуманистік бағыты, өмір мен өндірістік тәжірибемен байланыс;

ғылымилық; оқыту мен тәрбиені еңбекпен байланыстыру; сабақтастық пен жүйелілік; бала өмірін әсемдендіру;

- тәрбиеленуші қызметін басқару принципі – тәрбиеленушілердің дербестігі, бастамашылығының дамуы мен педагогикалық басқарудың үйлесімділігі, оқушылардың белсенділігі мен саналылығы, адам тұлғасындағы оң қасиеттеріне сүйену, қоғам, жанұя және мектеп талаптарының үйлесімділігі, тіке және параллельді педагогикалық әрекеттердің үйлесімділігі, оқудың қол жетімділігі мен қолдан келерлігі, жас ерекшелігін есепке алу, білім берудің, тәрбиелеудің және даму нәтижелерінің беріктігі мен іске асуы [196].

Зерттеу барысында болашақ мұғалімнің лидерлік сапасын қалыптастырудың педагогикалық шарттарын анықтау барысында мынадай педагогикалық принциптер басшылыққа алынды:

1. Лидерлік сапаны «иеленуде» *белсенділік пен саналылық принципі* – білім алушылардың мамандыққа деген позитивті қарым-қатынасы, олардың ұжымдық мәселені шешудің маңызын түсінуін, жұмыстың нәтижесі үшін жауапкершілік пен бастамашылықтың маңыздылығына нанушылық, білімді, дағдыны, білікті меңгерудегі белсенділік.

Білім алуудағы белсенділік пен саналылық принципі оқушылардың білім алу әрекетіндегі белсенділігі арқылы білімнің саналы түрде меңгерілуін қамтамасыз етеді. К.Д.Ушинский Я.А.Коменскийдің саналылық пен белсенділік туралы ұстанымдарын дамыта келе: «Балаға үнемі күшіне сай әрекет жасау мүмкіншілігін беру керек, күші жетпеген жерде көмек беру қажет және сол көмекті бірте-бірте азайтқан дұрыс», - дейді [197].

Осы принцип ғылыми заңдылықтарға негізделеді:

- адам білімінің нағыз маңызын өзінің ақыл-ой қабілеттілігімен қол жеткізген, терең және дербес меңгерген, саналы ұғынған білімі құрайды;

- білім алушылардың саналы түрде білім алуы бірнеше факторлар мен талаптарға байланысты болады: оқу мотиві, оқушылардың танымдық белсенділігінің сипаты мен деңгейі және т.б.

Сонымен, ЖОО жағдайында осы принциптердің іске асуы – болашақ лидердің алдына нақты міндеттерді қойып, өзінің кәсіби қызметінің өрісін түсініп, қойылған кәсіби міндеттердің шешімін ұжыммен бірге дамытып, дәйекті шешім қабылдау үшін теориялар мен фактілерді салыстыру бойынша аналитикалық жұмыстардың практикасы қалыптасатынын жорамалдайды. Бұл принцип фактілердің, анықтамалардың, заңдылықтардың мәнін түсінуді, өз ойын дұрыс жеткізе алуын, алған білімін өз бетінше пайдалана алатындығын саналы түрде меңгеруін қамтамасыз етеді.

Оқу-тәрбиелік процесстерді белсендендіру мәселесі бойынша қазіргі зерттеушілер оқудағы білім алушылардың шығармашылдық, ұғындыру, орындау сияқты үш түрлі белсенділігін қарастырады. Белсендірудің негізгі құралы ретінде оқытудағы проблемалық тәсіл және білім алушылардың өзіндік жұмысы ұсынылады.

Бұл принциптің іске асуы мынадай қағидалардың сақталуына ықпал етеді:

- білім алушылар өздері меңгере алатын барлық нәрсені өз бетімен игеруі;

- мұғалім проблемалық оқытуды мүмкіндігінше кең қолдануы;
- педагогикалық міндеттерді шешу кезінде білім алушыларды салыстыруға, білгендерін жаңа біліммен жалғастыруға түрткі болуы;
- қоғам қайраткерлерінің, ғалымдардың өмірінен, ғылым тарихынан қызықты фактілерді пайдалануы;
- түрлі жағдаяттарда өз білімдерін пайдалану арқылы білім алушылардың назарын аудартуы;
- оқу проблемалары мен ғылым проблемалары арасындағы байланысты ашып отыруы;
- белсенділіктің ішкі ынтасын (білімге деген қажеттілік, қызығушылық, жауапкершілік, борыш) дамытуы, өз бетімен білім алуға ынталандырып, білім алушының сәттілікке деген сенімділігі мен оптимизмін қолдауы;
- білім алушылардың белсенді шығармашыл қызметін қамтамасыз ету үшін қажетті әлеуметтік, психологиялық, гигиеналық жағдайларды жасауы тиіс.

Білімді меңгере келе, білім алушы ол білімнің қолдану аясын біліп қана қоймай, сол білімді өз өмірінің әр қилы саласында қолдана алу дағдысы мен іскерлігін меңгеруі керек.

2. Тәрбиелей оқыту принципі лидерлік сапаны қалыптастыруда мынадай бағыттарда жетекшілікке алынады: оқытушы ұжымдағы танымдық және бірлескен тәжірибелік қызметте өзінің жеке қарым-қатынасы мен үлгісі негізінде студент-лидерді тәрбиелейді; кез келген тәртіпті тану кезінде мақсатты, саналы және жүйелі түрде тәрбие жұмысы жүзеге асады; әр сабақтың тәрбиелік мүмкіндігі пайдаға асырылады; білім алушыға құрметпен қарай отырып, одан орынды талап ету жүзеге асады; оқу процесі білім алушының коммуникативтік қарым-қатынас мәдениетіне оңтайлы әсер ететіндей құрылады да, ізгілік пен демократия орын алады. Барлық тәрбие және білім беру жұмыстары, әрбір нақты педагогикалық міндет тұтас бір жалпы тәрбиелік мақсаттың шешіміне бағынады. Бұл принциптің талаптары бірқатар ережелерді орындағанда ғана табысты жүзеге асады: 1) тәрбиенің ортақ мақсатына жету тұрғысынан оқу-тәрбиелік жұмысты жоспарлау; 2) білім алушының мұратын қалыптастыру негізінде тәрбие жұмысын жүргізу; 3) мақсатқа жету тұрғысынан тәрбие жұмысының жалпы жүйесіндегі әрбір іс-шараның орнын анықтау; 4) әрбір іс-шараның дайындығы мен өткізілуін білім беру мен тәрбие мәселелерін шешудің жүйелі тәсілінің негізінде жүзеге асыру.

3. Оқытудың өнімді принципі. Лидерлік сапаның қалыптасуы оның білгенін тануға бағытталмай, жаңа тәжірибені игеруге бағытталады. Оқытудың негізгі бағыты білім алушыға жекелік бағдарды құрайды.

4. Оқытудың саралау және даралау принципі нақты студент үшін кәсіби маңызды лидерлік сапаларды қалыптастыру мен барлық мүмкіндіктерді жинақтауды қамтамасыздандыру құралы тұрғысынан іске асырылады

5. Процесті басқару принципі білім беру процесін мотивациялық тұрғыдан қамтамсыздандырумен, оқу және оқудан тыс формаларын іріктеумен сипатталады.

6. *Перманентті, бірізділік және жүйелілік принципі* қарапайымнан күрделіге қарай студентке лидерлікті әртүрлі формада көрсетуді ұсынады.

Перманенттік принцип үздіксіз білім беруді қамтамасыз етеді. Бұл принциптің жүзеге асырылуы әлеуметтік функциялардың кәсіби білім беру жүйесімен орындалатын маңызды шарттары, атап айтқанда әлеуметтік қорғау, әлеуметтік және кәсіби бейімделу болып табылады.

7. *Бірізділік және жүйелілік принципі* мынадай ғылыми қағидаларға сүйенеді:

- қазіргі және әрекетті білімді игеру адам санасында сыртқы әлемнің анық бейнесі бейнеленгенде ғана жүзеге асады;

- ұйымдастырылған оқыту ғылыми білім жүйесін қалыптастырудың басты формасы мен әмбебап құралы болып табылады;

- жеке бірізді қадамдардан тұратын білім беру процесі үлкен нәтижелерді береді;

- оқытуда жүйелілік пен бірізділікті сақтаушылық студенттердің даму процесін жылдамдатады;

Тәжірибе көрсеткендей оқытудың жүйелілік пен бірізділік принципі оқытудың бірқатар қағидаларын орындауды қажет етеді:

- оқу материалдарының мазмұнын логикалық аяқталған бөліктерге жіктеу арқылы білім беру жоспарларын құру, оларды бірізділікпен іске асыру;

- материалды саналы түрде меңгеру мақсатында білім алушыларды логикалық тұрғыдан дамыту;

- бұрын меңгергендерін қайталау мен жетілдіру жолымен оқытуда жүйелілік пен бірізділікті қамтамасыздандыру.

8. *Рефлексия мен өзін-өзі іске асыру принципі* студенттің өзінің жеке тұлғасына деген құндылықты қарым-қатынасын түсіну негізінде өзінің лидерлік әлеуетін тиімді іске асырып, өзін ашу қабілеттілігін қалыптастыруды қарастырады.

Басты, қажетті кәсіби лидерлік сапасы терең, сапалы кәсіби білімнің, шығармашылықтың иеленушілігі болып табылады [198].

Бұл жұмыста біз ЖОО кәсіби білім беру әрекеті сәтті және параллельді жүруін жорамалдай келе, арнайы ұйымдастырушылық-педагогикалық шарттарды жасау жолымен лидерлік әлеуеттілік сапаларын жоғарылату мәселесін зерттедік.

Лидерлік қасиет тұлғаның сапасы тұрғысынан ұжымдық мойындауды міндетті түрде қажет ететін спецификалық ерекшелікке ие. Лидердің қызметі белгілі бір идеалдар мен құндылықтардың жүйесіне ие көзқарас тұрғысынан пәрменді болады. Мұнда: бұл не үшін жүзеге асатын әрекет екенін, ол әрекеттің мүмкін болатын негативті нәтижелерін сезу керектігін барлығына түсіну аса маңызды. Педагогикалық тұрғыдан болашақ маманның тұлғасына арнайы білік пен білімнің көмегімен адамдар үстінен негативті айла-шарғы жасауға адамгершілікті тыйымды «енгізу» қажет. Технологиялық тұрғыдан лидердің құндылықты-нормативті қызметінің деңгейі оның кәсіби процесіндегі орнығуы арқылы көрініп, жүзеге асады.

Лидерлік сапаның қалыптасуы, кәсіби қызметтегі лидерлерді тәрбиелеу мәселелері көп жағдайда бәсекеге қабілетті мамандарды даярлау мәселелерімен сәйкес келеді, сондықтан біздің зерттеуімізде В.Н.Мезинов жұмысында баяндалған кейбір идеялар негізге алынады [199].

Зерттеуімізде лидерді тәрбиелеудің негізінде әрбір нақты сапаны дамытуға қойылатын талаптар жатыр: ішкі талаптар – *мәдени-білім ортасы*, ЖОО түлегінің кәсіби лидерлік сапасын қалыптастыру процестерінің үйлесімді талаптарын шығару үшін, оның ішкі де сыртқы да факторларының жиынтығын анық көрсету қажет. Оның біріншісіне студенттердің кәсіби бағдары, жоғары мектепке дейінгі лидерлік сапасының қалыптасушылық деңгейі жатады, екіншісіне – жоғарғы мектептің барлық білім беру мен тәрбие жүйесінің кәсіби бағыттылығы, оқу пәндерінің рухани-адамгершілікті қанықтылығы, сонымен қатар ЖОО академиялық топтың алғашқы-психологиялық климаты, білім алушылардың ортасында лидерлік сапаның қалыптасу шарттарын қамтамасыз ету бойынша бүкіл педагогикалық ұжымның бағытты қызметі.

Жоғарғы мектеп түлегінің кәсіби лидерлік сапасының даму кезінде болашақ маман тұлғасының кәсіби және рухани-адамгершілікті позициясының қалыптасу динамикасын есепке ала отыру қажет, ол алдыңғы тәжірибенің, мүмкіндіктерінің, алда туындаған қажеттіліктері мен талпыныстарының негізінде жасалған. Ішкі позицияның педагогикалық әсердің жүйесіне сәйкестігі тәрбие жұмысының қажетті тиімді талабы болып табылады.

Егер қалыптастырушы әсерді студент позитивті қабылдаса, егер ол лидерліктегі рухани-адамгершілікті аспектісін маңызды деп сезінсе, оған қызығушылық білдірсе, оңтайлы әсер байқалады. Мұндай жағдайға топтағы, курстағы, факультеттегі, ЖОО-ғы дұрыс рухани-адамгершілікті климаттың жасалуына мүмкіндік туады.

Жоғары мектепте студенттің лидерлік сапасын қалыптастыруды қамтамасыз ететін саналы-психологиялық климаттың маңызды көрсеткіштеріне нақты іскерлі ынтымақтастық және ұйымшылдық, оқу жұмысындағы келісімділік, тілектестік, оқытушы мен студент арасындағы өнегелілік және т.б. жатады.

Маманның кәсіби даярлығы арнайы технологиялар мен еңбек нәтижелерін бағалау критерийлерінен ғана емес, сонымен бірге кәсіби қызметтің мақсаттары мен құндылықтарынан да талап етіледі. Сондықтан лидерлік сапаның даму процесінің нәтижелілігі кәсіби ниетке, студенттің құндылықтары жүйесіне, оның бастапқы тұлғалық позициясына да байланысты болады.

Тәжірибе көрсеткендей, кәсіби позиция мен тұлғаның белсенделігі, этикалық нормалар мен қызметтің кәсіби принциптерінің меңгерілуі, яғни оларды білу, қабылдау, бастан кешіру барысында жүзеге асады. Кәсіби нормалар мен принциптерді меңгеру механизмінің негізінде кәсіби білім мен оған деген оң эмоциялық қарым-қатынас арасындағы байланысты орнату жатыр, ал ол өз алдына болашақ лидердің кәсіби тәртібінің қалыптасуын қамтамасыз етеді.

Лидерлік сапалардың даму процесінің маңызды шарты бірте-бірте, курстан курсқа, тұлғаның тарихта, өндірісте, ғылымда, адамның өмір қызметінің басқа да салаларындағы рөлін көрсететін оқу тәртібі мазмұнының арнайы материалдарымен толықтырылуы арқылы күрделенуімен іске асады. Бұл студенттердің рухани-адамгершілікті және кәсіби қызығушылықтарын, жеке жетістіктерін үйлестіруге бағыттаушылығын қамтамасыз етеді [200].

Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапаларын дамытуда мынадай мәселелердің шешілуіне бағытталған психологиялық-педагогикалық білім беру маңызды рөл атқарады:

- психологиялық-педагогикалық оқу пәндерінің мазмұны арқылы кәсіби инновациялық көзқарастың қалыптасуы;

- болашақ мамандардың бойында қоршаған адамдарға позитивті әсер ете алуға мүмкіндік беретін әлеуметтік, рухани-адамгершілікті сапалардың қалыптасуын қамтамасыздандыратын теориялық және тәжірибелік тапсырмалардың жасалуы;

- кәсіби қабілеттілік пен бейімділікті, жеке даралық ерекшелікті есепке ала отырып, өзіне-өзі баламалы баға берушілігі негізінде, өз білімін жетілдіру мен өзін-өзі тәрбиелеуші бағдарламасын жасау.

Студент үшін оқу шығармашылық жағдаяттар қарапайымнан күрделіге жоғарылау ретімен құралуы керек, мұнда оқу пәндерінің мазмұны да, студенттің танымдық қызметінің сипаты да есепке алынып, шынайы тәжірибесін көрсетуі қажет; пайда болған өндірістік жағдаяттардан шығудың жолын табу олардың танымдық қызметін, өзіндік ойлауын, таңдаудағы шығармашылығын белсендендіреді [201, 202, 203].

Тәжірибе көрсетіп отырғандай, ұйымдастырушылық-педагогикалық орындаушылықты қамтамасыздандыру – жоғарғы мектеп түлегінің лидерлік сапасын қалыптастыру процесін ұйымдастырудағы күрделі, мол еңбекті қажет ететін аспект, өйткені бұл процеске қатысушы субъектілердің барлық күшінің шоғырлануын, маман тұлғасының тұрақтану процесінің жалпы істегі әрқайсысының рөлі мен орнын нақты анықтауын, студенттің лидерлік сапасының қалыптасуында тиімді жолдарды іздеуді талап етеді. Ондай жолдардың қатарына, біздің ойымызша, мыналарды жатқызуға болады:

- студентке тәрбие беру процесіне бірінші курстан бастап рухани, адамгершілік, кәсіби құндылықтарды, кәсіби лидердің тұлғасына тән тәртіптің дағдыларын енгізу;

- ЖОО қызығушылық атмосферасын орнату, таңдаған мамандығында өзін көрсетуде жоғары жауапкершілікті білдіруге дайын тұру, еңбек ұжымының қызығушылықтарын іске асыру;

- психологиялық-педагогикалық пәндерді жоғары дәрежеде оқыту, рухани-адамгершілік дамуға бағыттау, оқыту материалын жаңа инновациялық тұрғыдан қарастыру;

- университеттің барлық ұжымының оқу-тәрбиелік жұмысында педагогикалық ынтымақтастықты қамтамасыз ету.

Әрине, бұл жұмыстағы ұсынылып отырған тәсілдер нақты ЖОО есепке ала отырып, түбегейлі әдістемелік өңдеуді қажет етеді.

Жоғарыда айтылғандар негізінде болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын тиімді қалыптастыруды қамтамасыздандыратын *ұйымдастырушылық-педагогикалық шарттардың* жиынтығын былайша топтастыруға болады:

- *топта, курста, факультетте, жоғары оқу орнында* әрбір студенттің өзінің кәсіби міндеттерін орындауға жауапкершілік пен борыштық сезімін қамтамасыздандыратын өзара көмек, ұжымшылдық негізіндегі *жағымды рухани-адамгершілік жағдайын құру*. Яғни, бұл академиялық топтар ұжымындағы тұлға аралық қарым-қатынастардың сипатымен, олардың ынтымақтылығымен, көңіл-күйімен, оқу-әдістемелік жұмыстарды ұйымдастыру сапасымен, лидерлікке қажеттілік тұрғысынан жағымды қатынасының қалыптасу деңгейімен анықталатын шарттар;

- әрбір студенттің жоғары оқу орнында ең алғаш келген күннен бастап, таңдаған мамандығын игеру барысында табысты шығармашылыққа икемділігін, өзінің қабілетіне сенімділігін қалыптастыруға, болашақ кәсіби іс-әрекетінде лидерлік сапасын айқын көрсете алатын қарым-қатынастарының үнемі кеңеюі жүйесіне, жоғары білімді лидерлік сапасына ие маманның талаптары туралы түсініктерін кеңейту мен тереңдетуге талпынысын *эмоционалдық тұрғыдан бейімделуін қамтамасыздандыру*;

- *білім беру процесінің* бағыттаушылық шоғырының студенттің жоғары мектепке дейінгі қалыптасқан *лидерлік сапаларын жетілдіруге*, сонымен бірге кәсіби қарым-қатынастары, нормалары мен принциптері маңыздылыққа, жеке мәнге ие болған кезде оның кәсіби тұрақтануы позициясынан *лидерлік сапаларының көрінуін есепке алуға бағытталуы*;

- білім беру бағдарламаларының мазмұнына лидерлік мәнінің әлеуметтік-мәдени аспектілерін, оған сәйкес лидерлік сапаларын дамыту мен өздігінен дамытуды қамтитын гуманитарлық *элективтік курстар немесе арнайы модульдер енгізу*; сонымен бірге студенттерге кәсіби-маңызды рухани-адамгершілік тұрғысындағы проблемалар мен оларды қоғамдық масштабта көрсетудің арасындағы байланысты үнемі көрсетіп отыру аса маңызды;

- *студенттің қалыптастырушы ықпалды жағымды қабылдауын*, олардың білім алушының ішкі жағдайына көшуін *қамтамасыздандыру*. Педагогикалық ықпалдар жүйесі білім алушының ішкі позициясына (коммуникативті мәдениетінің деңгейіне, мотивациялық сипатына, өзара көмек көрсетуге талпынуына, өз міндеттерін орындау үшін жауапкершілікке және с.с.) сәйкес келуі тиіс. Осы жағдайда болашақ маманның ішкі позициясы оның алдыңғы тәжірибесі, иеленіп отырған, және иеленгісі келетін жағдайдағы өзінің мүмкіндіктері, қажеттіліктері мен талпынулары негізінде құралатыны есепке алынады;

- *оқытушылардың кәсіби мәдениетінің жоғары деңгейін*, олардың болашақ мамандарды кәсіби даярлауды мақсатты және жүйелі жүзеге асыру қабілетін *қамтамасыздандыру*.

Осы айтылғандарды қорыта келе, біз болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастырудың кешенді **педагогикалық шарттарын** анықтадық: *ЖОО жағымды рухани-адамгершілікті, мансаптық білім беру ортасын құру; болашақ мамандардың лидерлік сапасын диагностикалау; оқу және оқудан тыс іс-әрекеттер интеграциясы; ашықтық, студенттердің білім беру технологияларын және модульдерін таңдау құқығы.*

1.Шарт - ЖОО жағымды рухани-адамгершілікті, мансаптық білім беру ортасын құру. Осы шарт болашақ бастауыш сынып мұғалімінің өзі жасайтын мұғалімдік, рефлексік, сәттілікті жағдайларда жүзеге асады. Осы тұста біз Л.С.Рубинштейннің сыртқы жағдайдың әсерінен тұлға жағдайының өзекті мотиві, «үн қатуы» пайда болады – «тұлға генезисіндегі мінездің ерекшелігі пайда болады» деген тұжырымын негізге алдық [204]. Дәлірек айтқанда, мұндай жағдайлардың қайталануы және құбылуы кезінде тұлғаның сапалары дамиды.

Оған қоса біздің зерттеуіміздің маңызды тұжырымдамалық негізі тұрғысынан жеке тұлғалық бағдарланған оқыту да басты назарға алынады.

Педагог тудыратын педагогикалық жағдай студент тұлғасын қалыптастыратын белсенді жағдайларды ынталандырады, мотивацияның пайда болуына мүмкіндік жасайды. Оқудағы жеке тұлғалық бағдарланған мәселелерін шешу студенттердің бірқатар жеке даралық сапаларын белсендендіреді, атап айтқанда: басқаның позициясы есебінен әрекет жасауға дайын болу, мәселені шешуде бастамашылдықты өз мойнына алу, жанжалды жағдайдың жалпы көзқарас тұрғысынан себебін талдау, өзгенің пікіріне құлақ сала білу, өзге адамның эмоционалды күйін сезе білу, өз мойнына жауапкершілікті алу, кәсібилігін жетілдіруге үнемі талпыну және т.б.

В.В.Сериков өз зерттеуінде бұл туралы «жеке тұлғалық бағдарланған педагогикалық жағдай – бұл, өзіндік білім ортасы, мұнда қызметті еркін қабылдау, рефлексия, оқиға дамуының қақтығысты ұқсастығы мен оларға әсер ете алуының жеке мүмкіншілігі, бәсеке мен стресс сияқтылар орын алады» деген болатын [205].

Жеке тұлғалық бағдарланған жағдай студенттің өзін-өзі танытуға ықпал жасайды. Сондай-ақ, оның адамгершілікті таңдау; өзінің жеке еркі мен ақыл-есінің бақылауымен мақсаттарды қойып, оларға жету; оқу процесінің ізденушісі рөлінде өзін-өзі жұмсау; жеке жаңалығын ашу кезіндегі қуанышты сезіну және өз еркін көрсетуді талап ететін тосқауылдарды жеңу; өзге адамдарға керектігін сезіну; ескі көзқарастарынан бас тартып, жаңа көзқарастарды қабылдау, әлеуметтік болмыста өз жауапкершілігін сезіну және т.б. іскерліктері дамиды [206].

Мұндай жағдайда дамып келе жатқан тұлға өзін-өзі сыйлау мен өзін-өзі бағалау, өмірлік қиыншылықтарды жеңе білу, өзгені түсініп, оны қабылдай алу тәжірибесіне ие болады. Бұл кезде ол бастамашылдыққа бет бұрып, өзін сынау мүмкіндігіне ие болады. Жеке-бағыттаушылық жағдайда тұлғаның ішкі еркіндігі, оның тәуелсіздігі мойындалады да, шығармашылыққа, жетістіктерге, өзін-өзі дамытуға себеп туғызылады.

Жеке тұлғалық бағдарланған жағдай студентті қолдауға бағытталады, оның өсуіне, өзін-өзі танытуға, өзін-өзі іске асыруға, қызметіндегі сәттілікті сезінуге, болмысында жекелік маңыздылығын сезінуге бағыттайды. Сонымен, мұнда жалпы эмоционалды тұрғыда осы жағдайлардың оңтайлы эмоционалды толымдылығын қамтамасыздандыратын сәттілікті сезінушілігі болуы керек.

Ричард де Чармстің [207] пікірі бойынша, адамның алғашқы мотивациясы негізінде оны қоршаған болмысты өзінің қалауы бойынша өзгерткісі келу талпынысы жатыр. Оның мотивациялық тренинг тұжырымдамасы негізінде өзінің жеке тырысуына қоса сәттіліктің болуы маңызды. Ол бір топ ғалымдармен бірлесіп арнайы тренинг жасаған. Осы тренингтің мақсаты болып білім алушының өз қылықтары мен өз тәртібі үшін жауапкершілікті мойнына алу қабілеттілігін дамыту табылды. Бұл тренинг өзіне-өзі талдауды (белгілі бір мәселелерді шешуде өзінің мықты және осал жақтарын анықтау); перспективалы мақсаттарды қоя біліп, оларға жете алуды; сол мақсаттарға жетудің құралдарын ойластыруды қамтыды.

Біздің зерттеуімізде мынадай мотивация типтері маңызды болып саналады:

1) танымдық мотив, іске деген қызығушылық. Бұл мотив өзіндік білімді, білікті, кәсіби деңгейді жетілдіруге бағытталған;

2) өзін-өзі таныту, өзін-өзі көкейкестендіру, өзін-өзі жетілдіру мотиві. Ол органикалық қарым-қатынасты қамтитын кәсіби және жеке даралық компоненттен тұрады. Жеке даралық компоненттің іске асырылуы кәсібиліктің іске асырылуы арқылы жүзеге асады.

3) жетістікке жету мотиві. Ол сәттілікке талпыну және сәтсіздіктен жалтару компоненттерінен құралады – (Д.Аткинсон, Д.Макклелланд [208]). Сәтсіздіктен жалтару мотивінің сәттілікке жету мотивіне қарағанда жоғары кәсіби және өмірлік жетістіктерге жетуге мүмкіншілігі аз болады.

Бұл мотивтердің қалыптасуы тұлғаның құндылықты-маңызды аясын сапалы түрде қайта құруға итермелейді де, оның өмірлік ұстанымын, әлемге және өз-өзіне деген қарым-қатынасын анықтайды. Жоғарыда көрсетілген мотивтерді қалыптастыра келе, студент өзін іс-әрекет объектісі тұрғысынан сезініп, бағалайды. Ал, субъект тұрғысынан өзінің сапалары мен қасиеттерін өзгертуге ұмтылады.

Проблемалық және дамытушылық оқыту тәсілдерін қолдану көп жағдайда студент тұлғасының танымдық, құндылықты, шығармашыл әлеуетін дамытуға себепші болады. Оқытушының студенттерге тапсыратын проблемалық тапсырмалары келесі шарттарды қанағаттандыруы керек, атап айтқанда:

- студенттің қызығушылығын арттыру;
- оның түсінігіне лайықты болуы үшін студенттің бұған дейін жинаған білімдік және тұлғалық тәжірибесіне сүйенуі;
- проблемалық мәселелердің күрделене түсуі;
- шығармашылықты қабілеттерге жұмылдыруы және жоғары жетістіктерге талпындыруы;
- пәндік білім мен «жаңа білім» негізінде студенттің білмейтінін танытуы;
- оқу-тәрбие барысында танымдық қызығушылығын қалыптастыруы;

- логикалық ойлау қабілетін дамытып, себепті-жалғастырушылық байланыстарды анықтауға үйретуі;
- оқу-тәрбиелік жұмысындағы сабақта және сабақтан тыс уақытта сәттілік жағдаяттар арқылы зияткерлік білік пен дағдыларды қалыптастыруы;
- өз-өзіне баламалық баға берушілігін қалыптастыруы, өз күші мен мүмкіндіктеріне сенімділік дарытуы;
- мәселелерді шешу барысында дербестігін көрсетуге студенттің талпынысын ынталандыруы.

2.Шарт - болашақ мамандардың лидерлік сапасын диагностикалау. Қазіргі кезде мықты лидерлерді таңдау проблемасы әлемнің барлық мемлекеттерінде өте өзекті болып отыр. Осы мәселеге байланысты гуманитарлы психологияның белгілі өкілі А.Маслоу былай деген екен: «Біздің қоғамдағы көптеген топтар көбінесе оң лидерлерден гөрі кері лидерлерді қалайды. Яғни олар құрдымға апаратын адамдарды таңдайды. Кез келген өсуге, дамуға бағытталған қоғам лидерлікке шынайы қасиеттері мен қабілеттері сәйкес келетін адамдарды таңдауға қабілетті болуы керек» [13].

Сондықтан лидерлерді тауып, анықтай алу қоғамың дамуы үшін өте маңызды болып табылады. Лидерлікті және лидерлік сапаны анықтайтын әдістер көп. Олардың қатарында эксперимент, сауалнама, тесттер және бақылау әдістері, кіші топтардағы лидерлікті диагностикалау әдісі, социометрия, лидерліктің өзіндік бағасы тесті, лидер бола алуға қабілеттілікті диагностикалау әдісі және әртүрлі лидерлікті анықтауға арналған ойындарды атауға болады.

Ғалым І.Р.Халитова өз еңбегінде диагностиканың негізгі ұғымдарын былай сипаттайды:

Педагогикалық диагностика – оқушылардың (студенттердің) тәрбиелік және білім деңгейлерін анықтауға арналған оқытушының іс-әрекеті; санның сапалық өсу мен сәйкестігін талдау жұмыстары;

Психологиялық диагностика – балалардың, студенттердің (ересектердің де) бойындағы әдетте байқала бермейтін бірақ қарым – қатынасы мен оқу әрекеттеріне кері әсер ететін аутқуларды анықтау;

Педагогикалық үрдістегі диагностика – оқу-тәрбие үрдісіндегі жетістіктермен кемшіліктерді анықтау үшін белгілі бір оқу-тәрбие мекемесінде жүргізілетін жұмыстар;

Медициналық диагностика – ішкі құрылысы мен жалпы денсаулығын анықтау;

Физиологиялық диагностика – дене бітіміндегі ауытқуларды анықтау;

Психиатриялық диагностика – психикасы мен зердесі қатты бұзылған балалар мен студенттерді (ересек адамдарды) зерттеу арқылы оның себептерін анықтау [209].

Педагогикалық диагностикалаудың маңыздылығын мыналар көрсетеді:

- оқушының (студенттің) жай күйін танып білу;
- ондағы кейбір ерекшеліктердің тегін зерттеу;
- танып білу және зерттеу нәтижесін диагностикалау;

- түзету, реттеу, қалыптастыру және т.б. іс- шаралардың бағыт-бағдарын көрсету.

Лидерді анықтайтын көпке танымал әдіс – социометрия әдісі. Бұл әдістің негізін 1934 жылы белгілі американдық психиатр және әлеуметтік психолог Дж.Л.Морено қалаған.

Социометрия әдісі адамның өз тобында алатын тұлға аралық қатынастар жүйесіндегі орнын анықтауға мүмкіндік береді. Бұл әдісті 10 адамнан кем емес және бір жылдан көп уақыт өмір сүріп келе жатқан топқа жүргізу керек. Студенттерге екі сұрақ қойылады. Бұл сұрақтар белгілі бір іске байланысты. Студенттер оны орындау үшін өздеріне жақын адамдардың аттарын тізбектеп жазады. Нәтижелері арнайы матрицаларға ендіріледі. Ондағы таңдалғандардың, ал аз таңдалғандарды нысананың шетіне орналастырады. Осылайша, студенттің социометриялық статусы анықталады. Нысана ортасындағылар лидерлер, аз таңдалғандарды немесе мүлдем таңдалмағандарды аутсайдерлер деп атайды [210].

Кіші топтардағы лидерлікті диагностикалау әдісі. Бұл әдіс арқылы кіші топ мүшелерінің психологиялық статусын (лидерлер, аутсайдерлер, таңдалмағандар) анықтауға мүмкіндік береді. Осы жағдайда вербалды типті тестті қолдануға болады. Барлық сұрақ саны тоғыз. Топ мүшелеріне бірқатар сұрақтарға жауап беру ұсынылады. Әрбір сұрақ бұл әртүрлі іс- әрекеттердің түрлері (қоғамдық жұмыс, еңбек, спорт, демалыс және т.б.) бойынша өзіне дос немесе серіктес таңдау болып табылады. Нәтиженің сенімділігін жоғарылату үшін таңдау санын үшке дейін азайту керек. Ал, егерде таңдау саны шектелмеген жағдайда, зерттеуге қатысушылар өз таңдауының ретін жасау керек. Мұндай процедура таңдаудың ішкі мотивациясының анығырақ көрінуіне жағдай жасайды.

Интерпретациясы: студенттерді таңдау жиілігіне байланысты лидерлер анықталады. Әртүрлі іс-әрекеттер түріне байланысты қойылған сұрақтарға жауап арқылы лидерлерді, аз таңдалғандарды да және аутсайдерлерді де анықтауға болады [211].

Лидерліктің өзін-өзі бағалауы. Бұл сараптама-тест ортақ іс-әрекет барысында лидерліктің көріну деңгейін анықтауға мүмкіндік береді. Тестті кез келген жастағы адамдарға жүргізуге болады. Тест типі – вербалды. Сұрақтар саны он. Әрбір сұраққа екі жауап беріледі. Тест объективті болуы үшін зерттелуші бірінші болып басына келген нұсқаны таңдау керек.

Интерпретациясы өте жеңіл. Нәтижесі «а» немесе «б» жауаптарының басым болуына байланысты шығарылады [212].

Лидерлік қабілеттерді диагностикалау әдісі. Ұсынылған әдіс адамның лидер бола алу қабілетін бағалауға мүмкіндік береді. Тест типі – вербалды. Берілген елу сұраққа зерттелуші «иә» немесе «жоқ» деп жауап береді. Орташа жауап жоқ. Сұрақтарға көп ойланбау керек.

Интерпретациясы: тесттің өзінің жауаптарының кілті бар, кілтпен сәйкес келетін әрбір жауап үшін зерттелуші 1 балл, ал басқаша жағдайда 0 балл алады.

Содан кейін тесттің арнайы шкаласы бойынша лидерлік қабілеттің айқын көрінуі немесе нашар көрінуі деп қорытынды жасауға болады [213].

Бір адамның басқа адамға қатысты үстемдік қатынасын және интерперсоналдық әрекеттің жекелей стилін анықтау үшін американың белді әлеуметтік психологы Т.Лиридің сауалнамасы қолданылады. Т.Лиридің әдістемесінің негізінде сауалнаманың көмегімен өзінің қатынасын бағалау жатыр. Ол қатынастың салыстырмалы сегіз қатынас типін анықтауға бағытталған. Онда лидерлікке бейімділікті де анықтауға болады. Сонымен қатар, лидерге қажетті өз-өзіне сенімділік, талапшылдық, өзбетінше шешімділік сияқты сапаларды зерттейді. Зерттелінетін сегіз сапаның үш дәрежесі бар. Оның біріншісі мен екіншісі адаптивті түрі, ал үшіншісі дезадаптивті түрі болып табылады [214].

Лидерлік сапаларды анықтауға арналған мынадай ойындар бар. Ойын қосыла бақылау мақсатына құрылған. Бірінші ойында оқушыларға әріптер жеке-жеке жазылған үлестемелер беріледі. «Бастандар» дегенде оқушылар оларды алфавит бойынша тізбектеп жинап шығуы керек. Осы жинастыру барысында процесті басқаратын бір немесе екі оқушы шығады.

Екінші ойында жүргізуші бір санды немесе әріпті атайды. Оқушылар орындарын ауыстыру арқылы сол санды немесе әріпті құрастырулары қажет. Тапсырма 4-5 рет жасалуы тиіс. Сол уақытта әр студенттің орналасуын анықтап тұратын лидерлер шығады [215].

Біздің ойымызша, белгілі бір топта анықтау жұмысын жүргізу үшін бір-екі диагностикалық әдістермен шектелу жеткіліксіз. Ол үшін әдістердің кешенін қолданған дұрыс.

Лидерлік сапаларды (қабілеттер мен қасиеттерді) анықтап қана қоймай, оны қазіргі заман талаптарына сай етіп, белгілі бір деңгейге дейін дамыту қажет. Лидерлікті дамыту дегеніміз белгілі сапалар мен іскерліктерді мақсатты бағытталған әрекеттер арқылы тереңдету және қалыптастыруды білдіреді.

Лидерлікті дамыту жұмыстарын мынадай тренингтер арқылы жүргізуге болады. «Жақсы бастау – сәттіліктің белгісі» тренингі. Бұл тренинг амандасудан және қатысушылардың көңіл-күйлерін сұраудан басталады. Әрі қарай жаттығулар жасалады. Бірінші жаттығу «Менің өмірімдегі лидер» деп аталады. Жаттығу жекелей парларда және өзара топ ішінде де жасалады. Студенттерге 1 минут беріледі, соның ішінде қатысушылар өздері үшін нағыз лидерді, беделді адамды елестетулері керек. Ол шынайы өмірдегі адам болуы немесе кітаптардағы және фильмдегі кейіпкер болуы мүмкін.

Келесі жаттығу «Антилидер» деп аталады. Мұнда енді, керісінше, лидер емес немесе лидерге қарама-қарсы бейнені елестетулері керек. «Кім ол?», «Ол қандай?», «Оған қандай сапалар тән?» деген сияқты сұрақтарға жауап берулері керек. Неліктен бұл кейіпкер қатысушылар үшін лидер емес екендігі анықталады. Бірінші жаттығудағыдай жекелей, парларда және топта жасалады.

«Лидерліктің анықтамасы» жаттығуы. Тренингті жүргізуші қатысушылардан олардың білетін лидерді сипаттап анықтама айтуды сұрайды. Оны тақтаға жазып отырып, соңында бір анықтама шығады. Біраз бой жазу

үшін «Қайта құрылу» деген ойын ойналады. Бұл ойын арқылы да қатысушының лидерлік қабілеттері түседі. Топтан бір баланы таңдап алып оған тапсырма айтады. Мысал: «1 минуттың ішінде көздерінің түсі бойынша балаларды орналастыр. Сол жағыма көздері ашық түстілерді, ал оң жағыма көздері қара түстілерді орналастыр» дейді. Оларды орналастыру барысында баланың ұйымдастырушылық қабілеті дамиды. Осылайша осы сипаттас бірнеше балаларға әртүрлі тапсырмалар беріледі. Ойын аяқталған соң жалпы талдау жасалады. Сонымен бірге топта әртүрлі сұрақтар талқыланады [216].

«Өмір бойы шығармашылықпен немесе кім қандай істе күшті?» тренингі. Бұл тренинг 6 жаттығудан тұрады. Тренингтің мақсаты: лидерлік сапа жайлы түсінікті кеңейту; өзінің жеке тұлғалық сапаларын анықтау және оны лидерлік сапамен салыстыру; шығармашылық әлеуетін анықтау және оны дамыту; әлеуметтік рөлдік ұстанымын анықтау.

Теориялық бөліміндегі бірінші жаттығу «лидерлік сапалар...» деп аталады. Топтағы қатысушылар шеңбер құрады. Аудиторияда орынның көп болғаны абзал. Ойын жүргізуші студенттермен өздері жақсы білетін оқытушыны (кейіпкерімен) таныстырады. Әрбір кейіпкердің өзіне тән қозғалыстары және айтатын сөздері бар. Алдымен жүргізуші оларды барлығына түсіндіреді. Содан кейін өзі шеңбердің ортасына тұрып, бір ойыншыны таңдайды. Таңдалған ойыншының міндеті – жаңа кейіпкердің әрекеттерін көрсетіп, сөздерін айту. Жаттығу аяқталғанда қатысушылар бір-біріне қол соғып, талдау жасайды. Олар сол лидер кейіпкердің орнында болып көреді.

Келесі жаттығудың аты «лидерлік сапалар», мұнда мықты лидер болу үшін қандай сапалар керек деген сұрақ талқыға салынады. Бұл миға шабуыл әдісі бойынша жүргізіледі. Қатысушылар қабілеттер мен қасиеттерді атап отырады, жүргізуші оларды түгелдей тақтаға жазады. Одан кейін әрбір қатысушыға зерттеушілердің көрсеткен қабілеттері мен қасиеттері бар тізімді таратады. Одан студенттер өздері үшін лидерге қандай қабілет пен қасиет маңыздырақ екенін белгілейді және өздерінде солардың қайсысы бар екендігін анықтайды. Бұл оларда лидерлік сапалардың бар, не жоғын анықтауға мүмкіндік береді [217].

3.Шарт – оқу және оқудан тыс іс-әрекеттер интеграциясы. Білім беру жүйесіндегі пайда болған дағдарыстық жағдай тұлғаның дұрыс әлеуметтенуін қамтамасыз ететін жаңа ғылыми-практикалық құралдардың зерттемелерін талап етеді. «Мұғалімінің лидерлік сапасы» атты педагогикалық ЖОО студенттерінің лидерлік сапаларын қалыптастыруға бағытталған курс бағдарламасы арнайы дайындықты жорамалдайды, бұл дайындық өзінде педагогикалық құндылықтар жүйесін қалыптастыруды және ұйымдастырушылық іскерліктердің дамытылуы мен коммуникативтік өзін-өзі дамыту арқылы орындалатын қабілеттіліктерді қамтиды. ЖОО оқу барысында іске асырылатын шаралардың кешенді жүйесі жоғары әлеуметтік құндылықтарға қол жеткізу қажеттіліктерін қалыптастырып, оларға жете білу дағдыларына үйренуге мүмкіншілік береді. Элективті курс әлеуметтік маңызды мақсаттарға жетуге бағытталған құрылымды өзара әрекеттесудің білік пен

дағдыларын қалыптастыруға мүмкіншілік береді. Элективті курстың тиімді орындалуының кепілі – тұлғаның өзіне субъективтілігін табуы үшін оңтайлы жағдайларды жасау болып табылады: дербестік, белсенділік, жауапкершілік және педагог мамандығына қажетті басқа да сапалары дарытылады. Мұндай жағдайлар жасалған кезде педагогикалық жоғары мектептің түлегі өзінің қайталанбас тұлғалықты әлеуеті негізінде әлеуметтік қарым-қатынастарды құра алады.

Жоғары деңгейдегі кәсіби біліктілігі қалыптасқан лидерді тәрбиелеу, тұлғаның лидерлік сапасын қалыптастыру үшін негізгі білім беру бағдарламасын меңгеру жағдайындағы болашақ кәсіби қызметіне тән жарыстық, бәсекелестік және қарсыластық күрестің көріну қажеттілігі арасындағы қайшылықтармен күрделенген және білім беру ұжымымен өзара әрекеттестік тұрғысындағы білім алушылар үшін барынша қолайлы жағдайды сақтау қажеттілігі туындайды.

Кейде тұлғаның лидерлік сапасын тәрбиелеудің міндеті ЖОО-да студенттердің шығармашылық жарыстары түрінде (спорттық сайыстар және т.б.) арнайы ұйымдастырылатын тәрбие жұмыстарында жүзеге асады.

Спорт түрлерінен топ аралық спартакиада өткізу барысында студенттердің элективті курста алған теориялық білімдерінің (лидер, лидерлік ұғымдарын ұғынуы, тұлғаның лидерлік сапасының мүмкіндіктері, ортада бірлікте жұмыс жасау және т.б.) практикалық тұрғыдан бекітілуіне мүмкіндік туады.

4.Шарт - ашықтық, студенттердің білім беру технологияларын және модульдерін таңдау құқығы.

Қазақстан білім беру жүйесінің жоғары даму динамикасы мен оның әлемдік білім беру кеңістігіне енуі жағдайында, білім беру сапасы білім алушылардың құзыреттілігін қалыптастыру деңгейінен, және кәсіби дамуы мен кәсіби міндеттерді шешуде инновациялық жолдарды іздестіруден талап етіледі.

Білім беру процесін жүзеге асыруда жаңа инновациялық технологиялар мүмкіндіктері кең. Зерттеушілердің пайымдауынша ХХ ғасырдың 80-90 жылдарында басталған қоғамдық өмірді ақпараттандыру бүгінгі таңда қарқынды дамып, адам өмірінің барлық салаларына ақпараттық және коммуникациялық технологиялар еніп отыр.

Техника ғылымдары саласындағы ғылыми-техникалық прогресстің жоғары өсу темпі жоғары мектепке бірқатар талаптар қойып отыр. Атап айтқанда олардың қатарында мыналарды атауға болады: жеке ойлауға қабілетті, туындайтын проблемаларды көре білетін, қазіргі технологияларды қолдана отырып олардың шешу жолын іздестіре алатын, қазіргі қоғамның жылдам өзгеру жағдайларына бейімделе білетін, өзінің барлық кәсіби іс-әрекеттері бойы үнемі білімін толықтыратын, ұжымда жұмыс істей алатын, кәсіби міндеттерді шешуде ақпараттық технологияларды тиімді қолдана алатын мамандар даярлау. Білім беру процесінде заманауи ақпараттық технологияларды қолдану білім беру тиімділігін жоғарылатуға және барлық адамдарға бірдей білім беруге, қоғамның сұраныстарына тез жауап беруге, білім алушылардың жекелігі мен белсенділігін арттыруға мүмкіндік береді.

Осыған байланысты бұл шарт болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасының тиімді қалыптасуын жүзеге асырады. Өйткені оқу және оқудан тыс іс-әрекетіндегі барлық іс-шаралар білім берудің әр түрлі технологиялары арқылы жүзеге асады. Соның ішінде оқытудың интерактивті формаларын, әдістерін қолдану олардың ұйымшылдық, ұжымшылдық, белсенділік, шешімпаздық, көшбасшылық, өзін-өзі дамыту, өзін-өзі жүзеге асыру сапаларын бекітеді.

Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру моделін жасағанда және модельді жүзеге асыру барысында жоғарыда анықталған педагогикалық шарттарды ұстанудың тиімділігі зор. Осыған байланысты диссертациялық жұмыстың келесі тарауында болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастырудың моделі және оның тәжірибелік-эксперимент барысында тексерілуі мен оның нәтижелері баяндалады.

2 БОЛАШАҚ БАСТАУЫШ СЫНЫП МҰҒАЛІМДЕРІНІҢ ЛИДЕРЛІК САПАСЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫ МОДЕЛЬДЕУ ЖӘНЕ ОНЫ ЖҮЗЕГЕ АСЫРУ

2.1 Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру моделі

Зерттеушілер лидерлікке оқыту мен лидерлікті дамыту туралы айта келе, бұл екі құбылыстың кереғарлығын белгілейді. Оқыту белгілі бір тапсырылған траекториямен жылжиды, ал еркін даму тапсырысты жоспарламайды. Ғылыми әдебиеттерде бүгінгі күнге дейін дамудың еркін және жасанды түрлері қарастырылып келеді. Дамудың жасанды түрі білім беру, тәрбиелеу тәсілдері мен оқыту әдістемелері негізінде басқару механизмі арқылы жүзеге асырылады. Бүгінгі таңда жастар мен балаларды оқу аудиторияларында арнайы бағдарламалармен лидерлікке оқыту жайы шындыққа айналып отыр.

Лидерлік сапаларды қалыптастыру тұлғалық бейімдеу тұжырымдамасына негізделеді. Осы тұжырымдама педагогикалық үдерістегі субъект, мақсат және нәтиже тұрғысынан жүзеге асады. Біздің зерттеуіміз үшін тұлғаның бірегейлігіне, дамуына, өздігінен дамудың нышандарына баса назар аудару, сол үшін арнайы педагогикалық жағдай жасау аса маңызды. Тұлғалық тәсіл педагог пен тәрбиеленушілердің арасындағы субъектілік қарым-қатынас, тұлғаны сыйлау, толерантты шыдамдылық, сәттілікті жағдайлар жасау, өзіне деген сенімділікті дамыту және өзін-өзі жүзеге асыру мен өзін-өзі бекітуге бағытталады. Бұл бүгінгі күннің талабы. Бұл туралы В.А.Сластенин де «қазіргі білім берудің мақсаты – әлеуметтік құнды өмірге енгізу үшін қоғамға да, тұлғаға да өте қажет болатын, тұлғаның қасиеттерін дамыту» деп, айтқан болатын [218].

Тұлғалық бағдарланған оқытудың дәстүрлі оқытудан айырмашылығы білім беру мазмұнынан анық байқалады. Атап айтқанда, тұлғалық бағдарланған оқыту оқу бағдарламасының тапсырмасына қарағанда оқушының сұранысы мен қызығушылығының басымдылығына, оқытудағы оқытылатын адамның «дұрыс» көзқарасының емес, жеке көзқарасының пайда болуына, кез келген «идеологияларға» қарағанда жалпы адамгершілік құндылықтардың басым болуына; «үлгіге салушылықтан гөрі шығармашылық танытуға, монологқа емес диалог құруға, біркелкіліктен гөрі өзіндік қасиет танытуға бағытталады» [205].

Е.В.Бондаревская [219] жеке тұлғалық бағдарланған білімнің мазмұндық құрамына аксиологиялық, когнитивтік, шығармашылық-іскерлік, тұлғалық компоненттерді енгізеді. Оның жеке бағдарланған білім берудің мазмұнында бірінші орынға аксиологиялық компонентті қоюы кездейсоқтық емес. Мұғалімді даярлау жүйесінде бұл компонент студентке білім алудағы жекелік-маңызды құндылықтарды таңдауға көмектеседі, танымдық, адамгершілік, эстетикалық құндылықтарға маңызды орын алатын құндылықтар бағытының жүйесін қалыптастыруға себепші болады.

Дәстүрлі білім беру жүйесіне қарағанда, мұнда мазмұнның когнитивті компоненті болашақ педагогті тек біліммен ғана қаруландырып қоймай, оның танымдық белсенділігін ынталандырады. Білім беру мазмұнының аксиологиялық және когнитивті компоненттердің көмегімен студенттің білімі жеке тұлғалық дамудың негізі бола бастайды.

Шығармашылық-іскерлік компонент болашақ мұғалімнің шығармашылық қабілеттерін дамытуға ықпал етеді, педагогикалық өмірде тұлғаның өзін-өзі іске асыруы үшін қажетті шығармашылық (креативті) тұрғыдан ойлауына әсер етеді.

Тұлғалық компонент жүйе құрау қызметін атқарады. Е.В.Бондаревскаяның айтуынша, педагогикалық ЖОО студенті өзінің өмірлік позициясын қалыптастырады, адамгершілік жағынан өзін-өзі анықтайды, өзін-өзі жетілдіреді, өзін-өзі іске асыру тәсілдерін меңгереді, рефлексивті қабілеттіліктерін дамытады. Жеке тұлғалық компонент жеке бағдарланған білім беру мазмұнында жүйекұрағыш болып табылады [219, с. 14].

Жеке тұлғалық білім беруде білімді меңгеру үдерісі зияткерлі, адамгершілікті және эстетикалық күйзеліс атмосферасында, пікірдің, көзқарастың, позицияның тұрақтануы мен ғылыми тәсілдер мен ақиқатты іздеу жағдайында жүзеге асуы жеке тұлғаның лидерлік сапаларын қалыптасуына ықпал етеді. Сонымен, жеке тұлғалық білім берудің парадигмасы болашақ *бастауыш сынып мұғалімінің* лидерлік сапаларының қалыптасуын негізгі педагогикалық міндеттердің бірі тұрғысынан қарастыруға мүмкіндік береді.

Жеке тұлғалық тәсілдердің жүзеге асуы мұғалімнің эмпатиялық, әуесқойлық, оқушыға қайталанбас тұлға тұрғысынан қарым-қатынас жасау, толеранттылық, шыдамдылық, өзін-өзі жүзеге асырушылық, өзін-өзі тұрақтандырудағы қажеттілікті қанағаттандыру, рефлексия сияқты жеке қасиеттерінен талап етеді. Жеке даралық тәсіл мұғалімнен «иландыру, жеткізу, сендіру» нұсқаулықтарына ие дәстүрлі монологиялық әдістемеден бас тартуды болжайды. Мұндай нұсқаулар адамгершілік нормалар, қажеттілік, құндылық деңгейлерінде «қызмет атқара алмайды». Мұнда тәрбиеленушінің өзін-өзі тұрақтандыруына жағдай жасауда, жүзеге асыруда, өзін көрсетуде, өзін ашуда мұғалімнің ықпалы зор.

Мұғалім мамандығына деген жеке тұлғалық бағдарланған тәсілге тұтас мұғалімнің тұлғасы туралы түсінікпен тығыз байланысты қасиеттер мен сипаттардың жүйесі, соның ішіне лидерлік те енеді. Жеткіншектің тәрбиеленуінде мұғалімнің тұлғасына аса үлкен мән беріледі, оны Ф.Н.Гоноболиннің: «әдетте ересек адамдар өздерінің мұғалімдерін еске ала келе, олардың оқыту тәсілдерін айтпай, керісінше мінездік ерекшеліктерін, оқушылармен жасаған қарым-қатынасын еске алады. Педагог тұлғасының дәл осы қасиеттері, оқушылармен жасаған қарым-қатынасы адамның бүкіл өміріндегі қаперінде қалады» деген пікірі растайды [220].

Оқушының тұлғалық қасиеттері мұғалімнің тұлғасына аса тәуелді екенін А.И.Щербаков та қостайды, ол: «...шындығында, адамның қызмет жасау

аясының ешбірінде мұндай зор әсер етушілік жоқ, дүниетанымы, ұстамдылығы, байсалдылығы, табандылығы, бала ұжымын басқарып, оларға кеңінен ықпал ете алу шеберлігі сияқты қасиеттер жұмыскердің жеке тұлғалық сапаларына тәуелді болуы тек педагогикалық жұмыста ғана көрінеді» дейді [221].

С.Б.Елкановтың айтуынша, қандай да бір қасиеттердің болмауы, мұғалімнің кәсіби жарамсыздығына соқтырады, өйткені ақылға иесіз адам өзгенің де ойлау қабілетін дамыта алмайды, адамгершіліксіз және эстетикалық талғамсыз адам өзгенің де бойынан ондай қасиеттерді аша алмайды және сол сияқты жігерсіз немесе қажырсыз мұғалім де оқушылардың еріктік қасиеттеріне әсер ете алмайды [222].

Мұғалім мамандығы тарихи бейімдеушілік және гуманистік екі қызметті атқарады. Бейімдеушілік қызметі оқушының, тәрбиеленушінің нақты белгілі бір әлеуметтік мәдени ахуалдың талаптарымен байланысты болып келеді, ал гуманистік – оның тұлғасымен, шығармашылық тұрғыдағы дарашылдығымен байланысады.

Мұғалімнің кәсіби жұмысы шығармашылық ізденістермен тікелей байланысты. Өйткені оған сан қилы, үнемі өзгеріп отыратын педагогикалық жағдаяттарда әрекет етуге тура келеді. Осы тұрғыда мұғалім күнделікті дара, эстетикалық, адамгершілікті, эмоционалды-жігерлілік және зияткерлік тұрғысындағы сабағын әрбір рет жаңа, әрі айрықша туынды тұрғысынан өткізеді.

Мұғалімнің шығармашылық қызметі оның мамандығының ерекшелігімен байланысты. Өйткені бұл мамандық көпшілік алдында бұқаралық сипат алып, белгілі бір аудиторияларда жүзеге асады және өзінің сезімдерімен, эмоцияларымен, қылықтарымен басқара алуды талап етеді. Осындай жағдайда шығармашылық үдеріс екі қырлы сипат табады: бір жағынан мұғалімнің шығармашылығы іске асырылса, екінші жағынан – оның ынталандыру әдістерін қолдануы негізінде оқушылардың шығармашылық іс-әрекеттері белсендіріледі. Педагогтың шығармашылық деңгейі шығармашылық тұрғыдағы басқа салаларға (ғылым, техника, өнер) қарағанда өзгешерек болады. Олай дейтініміз мұғалімнің шығармашылығы біртумалықты және әлеуметтік құнды жаңалықты жасауды өзінің мақсаты етіп қоймайды, оның өнімі болып тұлғаны дамыту қала бермек. Әрине, шығармашылықты педагог – новатор (жаңашыл), өзінің педагогикалық жүйесін жасайды, алайда бұл жүйе нәтижелерге ерісудегі құрал болып табылады. Тек көп оқыған эрудициялы және арнайы дайындықтан өткен мұғалім ғана туындаған жағдаяттарды терең сараптау және мәселенің маңызын ұғыну негізінде, шығармашылық елестету мен ойша эксперимент жасау жолымен жаңа, тың, өзіндік жолдары мен шешу тәсілдерін табуға қабілетті.

Педагогикалық шығармашылықтың аясы педагогикалық қызметтің негізгі компоненттерінің құрылымымен анықталады және оның барлығын жоспарлау, ұйымдастыру, іске асыру және нәтижелерді талдау сияқты қырларын қамтиды:

Қазіргі ғылыми әдебиеттерде педагогикалық шығармашылық өзгермелі жағдаяттардағы педагогикалық мәселелерді шешу үдерісі деп танылады. Алайда, педагогикалық қызметтің шығармашылық сипатын тек педагогикалық мәселелерді шешеді дегенге ғана түйістіруге болмайды, өйткені шығармашылық қызметте тұлғаның танымдық, эмоционалдық-жігерлілік және мотивациялық-талаптық компоненттері көрініс табады.

Педагогикалық қызметтің негізі болып табылатын коммуникативтік мәселелерді шешу кезінде де педагогтың шығармашылығы шет қалмайды. В.А.Кан-Калик мұғалімнің шығармашылығындағы логикалық-педагогикалық аспектімен бірге оның субъективтік-эмоционалдық аспектісін де бөлектей келе, мұғалімнің коммуникативтік икемділігін дәлелдей түседі. Ондай икемділіктердің қатарына өзінің эмоционалдық және психикалық жағдайын басқара алу, жұрт алдындағы жағдаяттарда әрекет жасай алу (қарым-қатынас жасау жағдайын бағалай алу, түрлі тәсілдерді қолдана отырып, тұтас аудиторинның немесе жекелеген оқушылардың назарын өзіне аудару т.с.с) т.б. жатады [223].

Шығармашылықты мұғалімге жігерлілік, дербестік, ойлау қабілеттілігі, шынайы жаңаны сезіну және оны тануға талпыну, жетістікке жетудегі жоғары талап, аңғарымпаздық, дамыған кәсіби жады тән. Шығармашыл тұлғаны оның креативтілігін (шығармашылдығын) сипаттайтын іскерлікті-жекелікті сапалардың ерекше үйлесімі де ерекшелейді. В.А.Моляко қайталанбастық, эвристикалық, фантазия, белсенділік, шоғырланушылық, айқындылық, сезімталдық креативтілікке тән сапалар, деп көрсетеді [224].

Әрбір мұғалім өзінен алдыңғы бастамашылардың жұмысын жалғастырады, бірақ мұғалім лидер ол жұмысты тереңдете түседі, жаңаша көзқараспен атқарады. Қалай болғанда да, әркім педагогикалық болмысты түрлендіреді, дегенмен мұғалім лидер түбегейлі өзгерістер үшін белсенді түрде күреседі және бұл істе өзі де өнеге үлгі болып табылады. Біздіңше, мұғалім лидер бұл міндетті түрдегі шығармашыл тұлға. Е.В.Бондаревскаяның айтуынша «шығармашыл тұлғаның ең басты сипаттамасы – батылдық. Бұл қасиет мәселенің қойылуында, қайшылықтардың асқинуында, мәселені шешуде дәстүрлі тәсілдер мен жолдардан бас тартуда, өзінің қалыпсыз тәсілдемесін ұсынуда, істі аяғына дейін жеткізудегі қайраттылықтан көрінеді» [219, с. 16].

Мұғалімнің әдістемелік сенімін әдіснамалық сенімдердің жеке көрінісі тұрғысынан қарастыруға болады. Олар мұғалімнің тәжірибелік жұмысы мен теориялық білімдерінің қарым-қатынасына негізделген және оның кәсіби дайындығы шарттарында қалыптасуымен қатар, әдіснамалық әдебиеттерді тану мен мектептегі бақылаулары арқылы өздігінен тапқан білім мен біліктің барысында қалыптасады [225].

Әдіснамалық сенімдер дидактика саласымен, тәрбие беру теориясымен және мектептегі білім берумен байланысты болған ғылыми әдіснаманың білімдеріне негізделген.

Қазіргі уақытта тәрбие жеке адамды мәдениетке баулу деп түсіндіріледі, оның болмысын адамның өзін-өзі іске асыруы, оның барлық қабілеттіліктері мен шығармашылық күштерінің ұлғаюы, соның ішінде лидерлігінің қалыптасуы да құрайды. Ю.П.Азаров тәрбие беру үдерісін адам туралы ғылыми танымның, тәжірибенің, адами мәдениеттің, халықтық даналықтың қоспасы деп сипаттайды. Оның пікірінше: «Егер осы компоненттердің бірі есепке алынбай қалса, тәрбие шарасы жоқ залалды болып қалады дейді. Педагогика жаңа білімді қоғамның рухани қоймасынан тікелей көсіп алған секілді, маңызды педагогикалық мәселелерді шешу үшін жаңа тәсілдерді тудырады» [226].

Заманауи педагогикалық ғылымның құнды мазмұнының негізінде тәрбие жүйесінің типтерін анықтау талпыныстары жасалынды [227].

Бұл тәрбие абсолютті құндылық – биік болмысқа жақындатылған тәрбиеленушіге бағытталған құндылықтарға негізделеді. Мұндай тәрбиенің құндылықтары рух, мәңгілік, бақыт, үміт, махаббат, сенім, кінә, азғыру, тәубе ету және т.б. болып табылады. Тәрбиенің екінші типі азаттық, теңдік, бауырластық, еңбек, бітімгершілік, адамгершілік, ынтымақтастық т.б. сияқты әлеуметтенушілік құндылықтардың негізінде пайда болған. Мұндай жағдайда адамның тәрбиелілігі ұлт үшін, қоғам үшін, жанұяның игілігі үшін, басқалар үшін өмір сүрудің әлеуметтік қажеттілігінде көрінеді. Тәрбиенің үшінші типінің мазмұнына тұлғаның өзін-өзі іске асыруы, адамның ішкі жан дүниесінің автономдығы, сүйсінушілігі, пайда келтірушілігі, шынайылығы, жеке даралығы және т.б. жатады.

Біздіңше, қалыптасушы тұлға өзінің әртүрлі дәрежедегі тәрбие құндылықтарын тәрбие жүйесінің ұйымдасуынан алады. Дәл сол түрдегі адамдық тұлғасының өзінен (тәрбиенің үшінші типі) қоғамдағы әлеуметтенуі арқылы (тәрбиенің екінші типі) ең биік абсолютті құндылыққа (тәрбиенің бірінші типі) апаратын иерархиялық вертикаль адамға қажеттіліктері, сезімдері, қызығушылықтары, талпыныстары сияқты барлық үйлескен жеке сапаларына динамикалық түрде биікке талпынуға мүмкіндік береді. Тәрбие жүйесінің осы үш типінің іске асуы жеке тұлғаға таңдау құқығын, тұлғаның өз еркіндігін және тұлғаға адами қызметтердің барлық түрлерінде өз еркімен қатысуға мүмкіндік береді.

Осы айтылып өткендер болашақ бастауыш сынып мұғалімінің лидерлік сапасын қалыптастыруды модельдеу барысында негізе алынады. Аталған модельдеуге байланысты оның басты ұғымдарын талдап кеткен жөн.

«Қалыптасу» – адамды қоршаған экологиялық, әлеуметтік-экономикалық, идеологиялық, психологиялық және т.б. барлық факторлардың түгелдей ықпал-әсер етуімен әлеуметтік тіршілік иесі ретінде өсіп, жетілу процесі. Қалыптасу адамның тұлға ретінде кемелденуі, байыпты парасат деңгейіне жетуі болып табылады [228].

Педагогикада «қалыптастыру» ұғымы педагогикалық өзара байланыстағы «оқыту – білім беру – тәрбиелеу – шығармашылық іс-әрекет – даму – қалыптасу» категорияларының негізінде ашып көрсетіледі.

«Қалыптастыру» ұғымы психология ғылымында кеңінен қолданылады. Бірқатар ғалымдар қалыптастыруды процессуалдық көзқарас тұрғысынан қарастырады. Осыған байланысты жеке тұлғаны қалыптастыру – тәрбиенің, білім беру мен әлеуметтік ортаның сыртқы ықпалы әсерімен жеке тұлға болып қалыптасу мен даму процесі; тәрбиенің ықпалымен жеке тұлғаның немесе оның бір қырының, сапасының мақсатқа сәйкес дамуы; адамның қоғамдық қатынастар субъектісі және объектісі тұрғысынан қалыптасу процесі болып саналады.

Психология ғылымында жеке тұлғаны қалыптастыру – индивидке оның бойында белгілі бір құндылықтар жүйесін құруды, әлеуметтік-психологиялық сапаларын тәрбиелеуді және ерекше ойлау қабілетін анықтауды мақсат тұтқан әлеуметтік тұрғыдағы ықпал ету тәсілдерінің жиынтығы деп, түсіндіріледі [229].

Адам тұлғасының даму және қалыптасу процесі өмірдегі жағдайлармен анықталады, қоршаған ортамен, табиғатпен және өнермен өзара әрекетке түсу нәтижесінде жүзеге асырылады. Лидерлік сапаларды қалыптастыру процесі тұлғалық сапалық деңгейін көтеруге бағытталған, оның табиғи әлеуетінің жекелік тұрғысынан дамуының жетекші факторларының бірі болып табылады.

Біздің зерттеуімізде болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру жоғары оқу орнының оқу-тәрбие процесінің мүмкіндіктерін пайдалану негізінде жүзеге асырылады. Сондықтан, біз зерттеудің мақсатына, міндеттері мен болжамына сәйкес *болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру дегенімізді оқу мен тәрбие процесінде оқу курстарының, тәрбие траекториясының мүмкіндіктерін жүзеге асыру процесін түсінеміз.*

Студенттердің лидерлік сапасын қалыптастыру нәтижесінде болашақ маманның ішкі жан дүниесін өзгеруі, басқалармен қарым-қатынасының дамуы, сонымен бірге, өз бетінше өздерін жетілдіруі жүзеге асуы тиіс. Сондықтан лидерлік сапасын дамытуға әлеуметтік жағдай жасау қажет.

Болашақ бастауыш сынып мұғалімінің лидерлік сапасын қалыптастыру нәтижесін көру мақсатында ғылыми еңбектерге сүйене отырып, өз тарапымыздан алдын-ала болжам жасап, үлгісін құруды мақсат тұттық. Модельді жасап, оған жетудегі бағыт-бағдарды жорамалдауда оның пайдасы көп болды. Шынында, ғылыми жағдаятты талдаудың қуатты құралдарының бірі – модельдеу.

Модель (үлгі) дегеніміз – нақты объект пен жүйенің немесе түсінік пен идеяның шын мәніндегі қалыбы. Модель жүйені анықтау, түсіну не жетілдіру үшін қолданылатын құрал. Модель көпке белгілі объектінің көшірмесі болуы мүмкін немесе объектінің кейбір қасиеттерін дерексіз түрде, мысалға математика үлгісінде елестетеді. Математика моделін талдау арқылы зерттеуші жүйе дамуын алдын-ала біліп, алынған нәтижелерді салыстыра алады. Міне, осылай модельдеу әркелкі іс-қимылдар салдарын логикалық жолмен болжап, қандай нұсқаны таңдау керектігін жоғары дәлдікпен айта алады. Модель дәстүрлі тұрғыдан қолданылуы мүмкін (жеке-дара шешімге келу үшін) немесе

имитациялық модель сипатында беріледі. Имитация (еліктеу, ұқсату) – модель көмегімен бір шынайы жағдаятты жаңғырту зерттеу және соңында оң шешімін табу. Имитациялық модельдеу күрделі жүйе немесе ықтимал теориясына және математика статистикасына негізделсе де, көп жағдайда шығармашылық үрдіс болып қала береді. Мақсатқа жетудің бірнеше жолы болады, бірақ тек бір жолды ең жақсысын, ең қолайлысын, ең сәттісін тандай білген жөн. Академик В.Г.Афанасьев: "модель ықшамдалған объектінің немесе құбылыстың айқын түрде сызбаға түсірілген бейнесі"- дейді [230].

Әрі ол модельдеу үрдісі барысында танымның өзіндік тәсілінде бір жүйе (зерттеу объектісі) басқаға (модельге) өзгереді деп түсіндіреді.

Модельдеу 70-80 жылдардан басталған. Ең алғаш тәрбие жүйесін модельдеуді А.В.Мудрик бастаса, 80-90 жылдары тұлғаның өзіндік дамуының моделін О.С.Газман жасады. Соңғы жылдары жеке тұлғаның тәрбие арқылы құндылықтарының бағдарын қалыптастыруды модельдеуді Г.Қ.Нұрғалиева, К.Әтемова, К.Қожахметова т.б. жасаса, рухани-адамгершілік құндылықтар арқылы жеке тұлға моделін Б.Игенбаева, А.Қалиевалар жасады. Осы педагог ғалымдардың көзқарасы болашақ бастауыш сынып мұғалімінің лидерлік сапасын модельдеу жолдарын анықтауға көмектесті. Бұл модель өте күрделі және шексіз жалғаса беретін үрдіс, өйткені, мектеп, ата-аналар мен мұғалімдер арасындағы байланыс қоғам мен заман талабына сай өзгеріп, толықтырылып, жаңалықтар енгізіліп отыруын талап етеді. Лидерлік сапаны қалыптастыру моделін жасау барысында біз оның құрылымы мен қызметі туралы ғана емес, оның мазмұны мен құрылымына да ерекше көңіл бөлеміз. Бұл модель бірқалыпты қалмайды, ол лидерлік сапаны жетілдірудің әр даму кезеңіне негіз бола отырып, үздіксіз жаңартылып, қайта жасала алады.

Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру жоғары оқу орнында оқыған жылдар бойы аудиториялық және аудиториядан тыс сабақтар аясында жүзеге асырылады. Осы процесс мақсатқа сай және жүйелі жүргізілуі үшін біз болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастырудың құрылымдық моделін жасадық (*сурет 3*). Аталған модельдің құрылымы негізінен төрт блоктан тұрады. Атап айтқанда: *тұжырымдамалық-мақсаттық; технологиялық; ұйымдастырушылық-әрекеттік; өлшемдік-нәтижелік.*

Бәрінен бұрын тұжырымдамалық-мақсаттық блок мазмұнында мамандыққа деген *әлеуметтік тапсырыс* талаптарын анықтап алудың қажеттігі туындады. Біз оларды былайша топтастырдық:

- мұғалімнің кәсіби-ұйымдастырушылық сапасына қоғамның зәрулігі;
- лидерлік сапаларына ие, жоғары кәсіптік деңгейдегі бәсекеге қабілетті педагогтарды даярлауға жоғары оқу орнына әлеуметтік тапсырыс;
- мұғалім мәртебесін көтеруге мемлекеттік сұраныс;
- мұғалімнің қоғамда лайықты орын иеленуге, өзін танытуға ұмтылуға, өзін жүзеге асыруға зәрулігі;

Әлеуметтік тапсырыс негізінде білім беру процесі кезінде қалыптастыруға мүмкін болатын лидерлік сапаның түрлері, сондай-ақ ұйымдастырушылық-



Сурет 3 – Болашақ бастауыш сынып мұғалімінің лидерлік сапасын қалыптастырудың құрылымдық моделі

педагогикалық міндеттер анықталды. Соның ішінде маңыздысы болып студенттердің басым бөлігінің маңызды кәсіби лидерлік сапасын дамытуға ықпал ететін жоғары оқу орнында *білім беру ортасын* құру табылады. Бұл туралы осы диссертацияның болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастырудың педагогикалық шарттары баяндалған 1.3 параграфында кеңінен мазмұндалған болатын.

Бұдан басқа қажетті міндеттер қатарында мыналарды атауға болады:

- оқытудың әр түрлі кезеңдерінде студенттердің лидерлік сапасының қалыптасқандығы деңгейіне мониторинг жүргізуге мүмкіндік беретін әлеуметтік-педагогикалық диагностиканың әдістері мен құралдарын таңдау;

- лидерлік сапасын қалыптастыруды педагогикалық тұрғыдан сүйемелдейтін негізгі бағыттарды (студенттердің оқу және оқудан тыс іс-әрекеттерінің формалары, оқытудың тұлғалық-бағдарлық технологиялары және т.б.);

- лидерлікті қалыптастыру мақсатында оқытушылар мен студенттердің және студенттердің өзара бірлікте атқаратын іс-әрекеттерін ұйымдастырудың тиімді формаларын айқындау (жобалау командаларын, ықшам топтарды, шығармашылық ұжымдарды және т.б. қалыптастыру);

- студенттердің лидерлік сапасын танытуға ынталандыру мен өзін-өзі дамытуға талпындырудың негізгі тәсілдерін анықтау.

Біз зерттеу барысында болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру процесінің негізгі төрт компонентін анықтадық (кесте 5).

Мотивациялық – гуманистік құндылықтарға сәйкес іс-әрекеттің тұрақты мотивтерін қалыптастыруды қарастырады (лидер рөлін жеке психологиялық күйі тұрғысынан қабылдау; әрекет етуге ұмтылушылық; күрделі жағдайларда лидер функциясын өзіне алуға тілегінің болуы және т.б.)

Когнитивтік (танымдық) – студенттердің лидерлік сапаларын танытуға қажетті әлеуметтік-саяси, экономикалық және психологиялық-педагогикалық білімдерін қалыптастыруды көздейді. Когнитивтік компонент арнайы (кәсіби) білімдерді және кәсіби міндеттерді шешу барысында оларды пайдалана алу іскерліктерін кіріктіретін әдіснамалық, теориялық және технологиялық білімдердің бірлігін құрайды. Осы компонент жоғары оқу орнының лидерлік сапаны қалыптастыруға мүмкіндік беретін ақпараттық оқу-тәрбиелеу ортасын құрайды.

Іс-әрекеттік-нәтижелік – студенттер лидерлік сапасын танытуға, практикалық іс-әрекетке, жылдам шешім табуға қабілеттілігін, тәуекелге баруға қабілеттілігін көрсетуге мүмкіндік беретін жағдайларды қарастырады. Кәсіби жағдаяттарда лидерлік сапасын қолдану іскерліктері кешенін және әрі қарай өздігінен білім алу әрекетін жүзеге асыруын көрсетеді; білім беруші мен білім алушы арасындағы өзара белсенді әрекетті қамтиды, бұл жағдайда білім беруші мақсатын, міндеттерін анықтайды, білім алушының танымдық іс-әрекетін белсендіру үшін жағдай тудырады, кері байланысты жүзеге асыру процесіне бағыттайды, бақылайды, ынталандырады; білім алушыларға оқу іс-

Кесте 5 – Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасы қалыптасқандығының өлшемдері мен көрсеткіштері

Компоненттері	Өлшемдері	Көрсеткіштері		
		<i>төмен деңгей</i>	<i>орта деңгей</i>	<i>жоғары деңгей</i>
Мотивациялық	Лидерлікке оң қарым-қатынасының болуы	Лидерлікке қызығушылығы жоқ. Лидер болуға талпынысы байқалмайды.	Лидерлікке қызығушылығы бар. Лидер болуға талпынады, бірақ, оның маңызын, әлеуметтік мәнін түсінуі жеткіліксіз.	Лидерлікке қызығушылығы айқын байқалады. Оның қоғам сұранысынан, әлеуметтік тапсырыстан туындап отырғанын, мұғалім үшін мәнділігін толық түсінеді. Осы саладан тұрақты қызығушылығын, білімдерін таныта алады
Когнитивтік	Лидерлік саласынан білімінің толықтығы	Лидерлік саласынан білімі төмен. Лидерлік сапаларын білмейді. Мұғалім үшін лидерліктің мәнділігін түсінбейді.	Лидерлік сапа түрлерін біледі. Мұғалім лидердің атқаратын қызметінен хабары бар. Бар түсініктерін күнделікті іс-әрекетте көрсете алмайды.	Лидерлік саладан білімі жеткілікті. Лидерлік сапаларды жақсы меңгерген. Мұғалім лидердің атқаратын қызметін толық біледі. Оларды практикалық, өмірлік іс-әрекеттерінде көрсетуге ұмтылады.
Іс-әрекеттік-нәтижелік	Лидерлік сапасын таныта алуы	Топтық іс-шараларда белсенділік танытпайды. Өздігінен шешім қабылдай алмайды. Сыни жағдаяттарда лидерлік таныта алмайды.	Осы саладан практикалық іскерліктерді айтарлықтай біледі, бірақ тұрақты көрсете алмайды. Өзіне сенімділігі аз, сол себепті топ мүшелеріне ықпал ете алмайды. Өздігінен шешім қабылдауға талпынады. Топта белсенділік танытады. Топтық іс-әрекеттерде ішінара жекелік таныта алады.	Топтық іс-шараларда аса белсенділік танытады. Өзіне сенімді. Проблемаларды өздігінен шеше алады. Топқа ықпал ете алады, оларды соңынан ерте алады. Сыни жағдаяттарда батылдылық, жігерлілік танытады. Жаңа идеялар ойлап таба алады.
Бағалаушылық-рефлексивтік	Өзінің лидерлік әрекеттерін жете түсінуі мен өздігінен бағалауы	Өзінің лидерлік әрекеттерін, амал-тәсілдерін талдауға ұмтылмайды, өздігінен бағалай алмайды	Өзінің лидерлік әрекеттерін, амал-тәсілдерін ішінара түсінеді. Бірақ оларды талдау, бағалау барысында өзгелердің көмегіне сүйенеді.	Өзінің лидерлік әрекеттерін жете түсінеді. Сыни жағдаяттарда қолданатын өзінің лидерлік амал-тәсілдерін біледі. Оларды өздігінен талдайды және бағалай алады. Лидерлік әрекеттердегі адамилықты, жағымдылықты, пайдалылықты, қажеттілікті, кәсібилікті ажырата алады. Өзінің стратегиялық қырағылығын көрсете біледі.

әрекеті процесінде шешуге арналған кәсіби бағытталған проблемаларды көрсетеді. Осы компонент білім алушылардың кәсіби және өмірлік тәжірибесіне, олардың кәсіби мотивациясына, жоспарларына, қызығушылықтарына, қажеттіліктеріне негізделеді.

Бағалаушылық-рефлексивтік – білім алушылардың өзіндік лидерлік амал-тәсілдерін, іс-әрекеттерін жете ұғынуын және өзінің лидерлік іс-әрекеттеріне өзіндік талдау жасау мен өздігінен бағалауын, алынған нәтижелерді қойылған мақсаттармен біріктіруін танытады.

1. Мотивациялық өлшем - лидерлікке оң қарым-қатынасының болуы
Көрсеткіштері:

- лидер рөлін жеке психологиялық күйі тұрғысынан қабылдауы;
- лидерлік іс-әрекетке ұмтылуы;
- күрделі жағдайларда лидер функциясын өзіне алуға тілегінің болуы;
- лидерлік сапасын жеке арттыруы.

2. Когнитивтік өлшем - лидерлік саласынан білімінің толықтығы
Көрсеткіштері:

- лидерлік саласынан білімінің болуы;
- лидерлік сапасының түрлерін меңгеруі;
- мұғалім лидердің атқаратын рөлін игеруі;
- лидерліктің кәсіби іс-әрекеттегі мән-мағынасын түсінуі;
- лидерліктің өмірдегі, қоғамдағы маңыздылығын білуі.

3. Іс-әрекеттік- нәтижелік өлшем - лидерлік сапасын таныта алуы
Көрсеткіштері:

- топқа ықпал ете алуы, топты соңынан ерте алуы;
- топтық іс-шараларда аса белсенділік таныта алуы;
- топта жетекші және орындаушы тұрғысынан жұмыс істей алуы;
- сыни жағдаяттарда батылдық, жігерлік таныта білуі;
- әріптестерімен оң қарым-қатынас жасай алуы;
- өзіне жауапкершілік ала білуі;
- проблемаларды өздігінен шеше алуы;
- жаңа идеяларды ойлап табуы.

4. Бағалаушылық-рефлексивтік өлшем - өзінің лидерлік әрекеттерін жете түсінуі мен өздігінен бағалауы

Көрсеткіштер:

- рефлексияға, сынға, өзін-өзі сынауға (сыни ойлауы, сыни тұжырымдар жасай білуі) қабілеттілігі
- лидерлік әрекеттердегі адамилықты, жағымдылықты, пайдалылықты, қажеттілікті, кәсібилікті ажырата алуы;
- жеке және қоғамдық мақсаттардың ара қатынасын білуі;
- жаңа жағдайларға бейімделуі, сыни жағдаяттарды талдай білуі, бағалай алуы;
- өзінің стратегиялық қырағылығын көрсете білуі.

Осы проблеманы зерттеудің теориялық және практикалық нәтижелерін қорытындылау болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын

калыптастырудың үш деңгейін (жоғары, орта және төмен) көрсетуге мүмкіндік берді:

1. Төмен деңгей

Лидерлікке қызығушылығы жоқ. Лидер болуға талпынысы байқалмайды. Лидерлік саласынан білімі төмен. Лидерлік сапаларын білмейді. Мұғалім үшін лидерліктің мәнділігін түсінбейді. Топтық іс-шараларда белсенділік танытпайды. Өздігінен шешім қабылдай алмайды. Сыни жағдаяттарда лидерлік таныта алмайды. Өзінің лидерлік әрекеттерін, амал-тәсілдерін талдауға ұмтылмайды, өздігінен бағалай алмайды.

2. Орта деңгей

Лидерлікке қызығушылығы бар. Лидер болуға талпынады, бірақ, оның маңызын, әлеуметтік мәнін түсінуі жеткіліксіз. Лидерлік сапа түрлерін біледі. Мұғалім лидердің атқаратын рөлінен хабары бар. Осы түсініктерін күнделікті іс-әрекетте көрсете алмайды. Лидерліктегі практикалық іскерліктерді айтарлықтай біледі, бірақ тұрақты көрсете алмайды. Өзіне сенімділігі аз, сол себепті топ мүшелеріне ықпал ете алмайды. Өздігінен шешім қабылдауға талпынады. Топта белсенділік танытады. Топтық іс-әрекеттердің қарапайым түрлерінде жекелік таныта алады. Өзінің лидерлік әрекеттерін, амал-тәсілдерін ішінара түсінеді. Бірақ оларды талдау, бағалау барысында өзгелердің көмегіне сүйенеді.

3. Жоғары деңгей

Лидерлікке қызығушылығы айқын байқалады. Оның қоғам сұранысынан, әлеуметтік тапсырыстан туындап отырғанын, мұғалім үшін мәнділігін толық түсінеді. Осы саладан тұрақты қызығушылығын, білімдерін таныта алады. Лидерлік саладан білімі жеткілікті. Лидерлік сапаларды жақсы меңгерген. Мұғалім лидердің атқаратын рөлін толық біледі. Оларды практикалық, өмірлік іс-әрекеттерінде көрсетуге ұмтылады. Топтық іс-шараларда аса белсенділік танытады. Өзіне сенімді. Проблемаларды өздігінен шеше алады. Топқа ықпал ете алады, оларды соңынан ерте алады. Сыни жағдаяттарда батылдылық, жігерлілік танытады. Өзінің стратегиялық қырағылығын көрсете біледі. Өзінің лидерлік әрекеттерін жете түсінеді. Сыни жағдаяттарда қолданатын өзінің лидерлік амал-тәсілдерін біледі. Оларды өздігінен талдайды және бағалай алады. Лидерлік әрекеттердегі адамилықты, жағымдылықты, пайдалылықты, қажеттілікті, кәсібилікті ажырата алады.

Осы жасалған модельді болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің кәсіби даярлығында тиімді жүзеге асыру мақсатында *білім беру ортасын* анықтап алу қажет болды.

Зерттеу барысында біз жоғары оқу орнындағы білім беру ортасын кіріктірілген кеңістіктер (*оқу, мотивациялық, тәрбие және дамытушылық*) тұрғысынан қарастырдық және оның мүмкіндіктерін пайдалануды мақсат тұттық. Осыған байланысты диссертациялық жұмыста оларға тоқталып өтуді жөн көрдік.

Оқу кеңістігі когнитивтік компонентті қалыптастыруды қамтамасыздандыруымен ерекшеленеді. Ол элективтік курсты, оқу

курстарының модулін, лидерліктің теориялық аспектілері бойынша жеке сабақтарды қамтиды. Мәселен оқу курстарының модулі бойынша «Лидерліктің теориялық негізі», «Лидерлік сапа» тақырыбындағы дәрістер «Педагогика», «Жалпы психология», «Саясаттану», «Шешендік өнер». «Қазақстан тарихы», «Информатика» пәндері аясында оқытылуы ұсынылады. Осы пәндердің оқу-әдістемелік кешендеріне қазіргі мамандардың лидерлік сапасын қалыптастыруға ықпал ететін сұрақтарды ендірген жөн. Сондай-ақ, «Лидер тұлғасы» тақырыбындағы жеке сабақтар студенттерді өзінің лидерлік сапалары арқасында жетістіктерге жеткен табысты мамандардың кәсіби қалыптасу ерекшеліктерімен таныстырады.

Болашақ мұғалімдердің кәсіби іс-әрекеттерінде маңызды болып табылатын лидерліктің мәні туралы жалпы түсініктер қалыптастыруда «*Мұғалімінің лидерлік сапасы*» атты элективтік курстың маңызы зор. Курстың мазмұны лидерліктің мәні мен мазмұнын; лидерліктің құрылымын, лидердің стильдері мен атқаратын қызметтерін; мұғалім-лидер тұлғасын; мұғалім лидер рөлін; лидерліктің психологиялық негіздері; философиялық және тарихи мәдениет тұрғысынан адами өмір сүруі мен кәсіби іс-әрекетінің мәні; кәсіби іс-әрекеттің адамгершілік негіздері; қарым-қатынас жасайтын серіктестеріне ықпал ете алу арнайы іскерліктерін қалыптастыру; құқықтық тәрбие негіздері; адамдарға ықпал ету тәсілдерін қамтиды. Бұл туралы осы диссертациялық жұмыстың 2.2 бөлімінде кеңірек баяндалады.

Дамытушы кеңістік студенттердің танымдық белсенділіктерін ынталандыруға қабілетті, олардың тренингтерге, кәсіби байқауларға және іскерлік ойындарға қатысудағы, ұжымдық жобалардағы іс-әрекеттерді қамтиды. Осындай іс-әрекеттерге қатысу алған теориялық білімдерін практикалық тұрғыдан іс жүзіне асыруға септігін тигізеді. Олардың ішіндегі ең маңыздысы болып олардың нәтижелерін бұқаралық жариялау (акциялар, бұқаралық ақпарат құралдарында жариялау, студенттік конференцияларда баяндау және т.б.) табылады. Бұл іс-әрекеттік-нәтижелік компоненттің қалыптасуына ықпал етеді.

Мотивациялық кеңістік мотивациялық компоненттің қалыптасуын қамтамасыздандырады және әр түрлі коммуникациялар формасы мен студенттің іс-әрекетін сырттай бағалауды ендіреді. Бұл оқытушылар мен студенттердің ішкі (кәсіби тәжірибесін игеру; өзін-өзі жүзеге асыру мүмкіндігі; өзін-өзі дамыту мотиві) және сыртқы мотивтерін (білімге және тәжірибеге сұраныс; оқу-танымдық іс-әрекетке талпыныс; білімді жеке меңгеру амалдарына, кәсіби іс-әрекетті ғылыми тұрғыдан тану әдістеріне қызығушылық) жүзеге асыруға бағытталған қарым-қатынас формасы.

Тәрбие кеңістігі лидерлік сапаларын қалыптастыруға ықпал ететін студенттер үшін әлеуметтік тұрғыдан маңызды және құнды жағдайлар, жағдаяттар, оқиғалар жиынтығы. Оған қоса тәрбие студенттің жеке тұлғасына сабақтарда ықпал етуді, сондай-ақ сабақтан тыс уақыттарда студенттің лидерлік сапасын дамытуға арналған оңтайлы жағдайлар арқылы әсер етуді болжайды. Сыртқы ортаны ұйымдастыру (олимпиадалар, PR-акциялар, байқаулар,

жобалар) арқылы қатысуға қызығушылықтары мен сұраныстарын арттырады; тануға және өзіне өзі талдау жасауға сұранысы туады; өзін рухани, адамгершілік және интеллектуалды тұрғыдағы маман тұрғысынан қажетті құнды бағыттарын қалыптастыруды жобалайды. Рефлексия механизмдері арқылы студенттің өзін-өзі бағалау, өзін-өзі тәрбиелеу, өзін-өзі дамыту, өзін-өзі жетілдіру туралы қызметі белсендіріледі.

Білім беру үрдісінде білім алушылардың лидерлік сапасын қалыптастыру моделін тәжірибе жүзінде жүзеге асыра отырып біз бірінші кезекте осы процестің тиімділігін арттыратын ұйымдастырушылық-педагогикалық шарттарды қамтамасыздандырдық. Мұндай шарттарға біз студенттің жеке тұлғасының әлеуметтік-маңызды сапасын қалыптастырудағы мемлекеттік және қоғамдық өзара әрекетті жүзеге асыру; жоғары оқу орнында студент қызметіндегі мәдениаралық қарым-қатынас жүйесін жасау; жоғары оқу орнының оқу топтары және қоғамдық ұйымдар аясындағы мәдениаралық әлеуметтік байланыстардың шынайы жүйесіне студенттерді енгізуді қамтамасыздандыру; педагогикалық ықпалдар жүйесінің ішкі позициясының сәйкестігі; топта және т.б. ортада жағымды рухани-адамгершілік жағдай түзу; өзінің кәсіби міндеттерін орындауға жауапкершілік; өзара көмектесу; жоғары оқу орнына эмоционалдық тұрғыдан бейімделу; өзінің қабілеттеріне және таңдаған кәсіби жолдарының маңыздылығына сенімділік қажеттілігін жатқызамыз.

Бірқатар лидерлік сапаларды, атап айтқанда, өзгермелі өмірлік жағдайларға тез икемделу; меңгерген білімдерінің қайда және қалай қолдану мүмкіндігін анық түсіну; жаңа идеяларды ойлап табуға, шығармашылық тұрғыдан ойлауға қабілетті болу; қарым-қатынасқа икемді болу, әр түрлі әлеуметтік топтарда тіл табыса білу; әр түрлі салаларда және жағдаяттарда айтып жұмыс істей алу; даулы жағдайларды шеше алу, болдырмау; өзінің адамгершілігін, интеллектін, мәдени деңгейін дамыту үстінде жұмыс жасай білу және т.б. сапаларын қалыптастыру құралы болып *тренингтер, іскерлік ойындар, шығармашылық олимпиадалар, белсенді оқу және өндірістік іс-әрекеттер* табылады. Оларды ұйымдастыру барысында лидерлік сапаларды құндылық тұрғысынан ұғынуына және арнайы іскерліктерді дамытуда жағдайлар жасалады.

Студенттің лидерлік сапасын қалыптастыру үшін мәдениеттанушылық даярлық қажет. Жоғары оқу орны жағдайында бұл тарихи қалыптасқан феномен тұрғысынан адамның танымына ықпал ететін гуманитарлық, жаратылыстану, саяси, экономикалық және т.б. білімдер болып табылады. Осы білімдер оның табиғи ортамен өзара әрекетінің және қызметінің әртүрлі әлеуметтік формаларын игеруге, өзінің кәсіби және рухани-адамгершілік бағыттарын меңгеруге септігін тигізеді.

Студенттің лидерлік сапасын қалыптастыру үшін дәрісханалық сабақтар аясында ғана емес, сабақтан тыс уақыттарда да жүйелі жұмыстар жүргізу керек. Мұндай жұмыстар қатарында студенттің жеке тұлғасының дамуына және

кәсіби тұрғыдан дамуына ықпал ету мүмкіндігі кең студенттердің оқытушылармен жұмыстары саналады [233, с. 77].

ЖОО дәрісханалық және дәрісханадан тыс сабақтарында екі міндет шешімін табады: біріншісі – студенттердің білімдерді меңгеруі және оны жинақтауы; екіншісі – білімдерінің адамгершілік сапасына, сенімділігіне айналуы, өмірлік тәжірибесінде қолдануға көшуі. Бұған шынайы практикалық, ғылыми теориялық іс-әрекеттерде, тренингтерде, шынайы әлеуметтік процесстерді модельдеуде қол жеткізуге болады [233, с. 68].

Студенттердің белгілі бір қарым-қатынас іскерліктеріне дағдыландырмай олардың лидерлік сапаларын қалыптастыру мүмкін емес. Осыған байланысты студенттік ұжымдарда өзара әрекет пен дағдыларды дамыту көкейкестендіріледі.

Студенттердің шығармашылық қабілеттерін дамытуға байланысты лидерлік сапаларын қалыптастырудың маңызды құралы болып ынталандыру саналады.

Студенттердің лидерлік сапасын қалыптастыру үшін жоғары оқу орнының оқу-тәрбие ортасында кәсіби-тұлғалық даярлықтың арнайы білім беру ортасын құру қажет. Бұл орта әрбір студенттің белсенді жеке танымдық қызметке тартылуына ықпал ететін, барлық оқу түрлеріне қатысу барысында білімді, бастаманы, тәжірибені талап ететін, сондай-ақ олардың танымдық белсенділігі мен жекелігін ынталандыратын, қызығушылығын оятатын орта болып құрылуы тиіс.

Оқу кеңістігі – оқу процесінің эквивалентті курс, оқу курстарының модулі, жеке жұмыс, факультативтік сабақтар және кеңестер (консультация) сияқты формаларының аясында жүргізіледі. Соның ішінде негізгілері болып оқытудың формалары мен әдістері (дәріс-пікір-талас, іскерлік ойындар, нақты жағдаяттарды талдау және т.б.) табылады.

Қазіргі уақытта лидерлік сапаны дамытуға мақсатты бағытталған белгілі бір құралдар мен тәсілдер бар [233, с. 43; с. 74; с. 83]. Біріншіден, регулятивті аямен жұмыс; екіншіден, когнитивтік аямен жұмыс; үшіншіден, бұл белгілі бір жаттығулардың орындалуы немесе адамға кәсіби әрекеті арқылы берілетін жағдайлардың жасалуы. Біздің тұжырымдауымызша лидерлік сапаларды қалыптастыру процесі педагогикалық құрал-тәсілдеріне мыналар жатады: сауалнама, проблемалық дәрістер, семинарлар, пікір-талас дәрістері, іскерлік ойындар, топта және командада жұмыс істеу, жағдаяттарды модельдеу, сензитивті тренинг.

Проблемалық дәрістер. Проблемалық дәрістердің дәстүрлі дәрістерден айырмашылығы іс-әрекет құрылымындағы проблемалық жағдаяттарға баса назар аударылуымен сипатталады. Егер дәстүрлі әдістерде алдымен теориялық білімдер баяндалып, содан кейін оларды бекітуге арналған жаттығулар, тапсырмалар ұсынылса, ал проблемалық тәсілдерде ең басында білім алушылардың жеке шешуін талап ететін проблемалар қойылады. Проблемалық оқытудың ұстанымы білімнен проблемаға емес, керісінше проблемадан білімге қарай жүргізуге негізделеді.

Проблемалық дәрістер шығармашылық ойлауды дамытуды тікелей ынталандырады. Проблемалық жағдаяттардың нақты шешілуі барлық уақытта шығармашылықты талап етеді. Өйткені оның нәтижесі болып берілген нақты білімді игеру емес, табысты жағымды эмоционалдық күйзелістен өткізу, қанағаттану сезіміне бөлену табылады. Осындай сезімдерді бастан өткізуді қалау маманның лидерлік сапаларын қалыптастыруға қажетті бойында бар танымдық мотивтерін дамытуға және жаңаларын оятуға алып келеді.

Проблемалық оқытудың негізгі қиындығы болып мынадай шарттарға жауап беретін проблемалық тапсырмаларды іріктеу табылады: 1) білім алушының қызығушылығын ояту; 2) оның ұғынуына түсінікті болу (яғни, оның бойындағы білімдерге негізделу); 3) меңгеру мүмкіндігіне лайықты, болғанымен тым қарапайым болмау; 4) оқу жоспарлары мен бағдарламаларына сәйкес пәндік білімдерді беру; 5) кәсіби ойлауды дамыту.

Семинар дәріспен салыстырғанда студенттердің өзара әрекеті мен белсенділігіне арналған кең мүмкіндіктері бар оқыту әдісі болып табылады. Студенттер пікір-талас жүргізуі үстінде жаңа идеяларды жақсы қабылдайды. Талқылау оларды нақты проблемалық жағдайларда, өндірістік практикадағы өз жұмысын шешу барысында қолданатын ортақ идеяларды пайдалануға итермелейді.

Дискуссиялық дәрістер. Дискуссия (пікір-талас) элементтері оқытудың барлық ұйымдастыру формаларында, соның ішінде дәрістерде де қолданылады. Дискуссиялық дәрістерді проблемаға екі түрлі нақты көзқарасты қорғайтын екі оқытушы, немесе әртістік қабілетіне, басқа рөлге тез ене алатын бір оқытушы жүргізеді. Көбінесе оқытушы оқытушымен емес, оқытушы білім алушымен немесе білім алушылар өзара пікір таластырады. Соңғы жағдайда қатысушылар жаңа іс-әрекеттің мотивтерін күшейтетін және тудыратын құндылық бағдар бірлігін, ұжымдық бірлікті және т.б. қалыптастырудың әлеуметтік-психологиялық механизмдерін іске асыратын белгілі бір топтың көзқарасын білдіруі тиіс.

Дискуссияның пікір-талас барысында алынған эмоционалдық серпін есебінен ізденімпаздық немесе танымдық белсенділік формасындағы күшті ықпалға ие болуы маңызды.

Пікір-талас материалы болып мазмұндық проблемалар ғана табылмайды, оған қоса адамгершілік, сондай-ақ топ қатысушыларының өзара тұлғалық қарым-қатынастары да болуы мүмкін. Осындай дискуссиялар нәтижесі адамның моральдық нормаларды білім деңгейінде жәй меңгеріп қойғанына қарағанда оның мінез-құлқына басымырақ ықпал етеді.

Іскерлік ойындар. Оқу мақсатындағы және шынайы проблемаларды (ғылыми, өндірістік, ұйымдастырушылық және т.б.) шешуге арналған әр түрлі ойын түрлері. Бұл оқу, тәрбиелік, рөлдік, ұйымдастырушылық-іс-әрекеттік, операциялық, іскерлік, басқару, әскери, инновациялық және т.б. ойындар.

Іскерлік ойын – маманның болашақ кәсіби іс-әрекетінің пәндік және әлеуметтік мазмұнын жасау, біртұтас әрекетке тән қарым-қатынастар жүйесін модельдеу формасы.

Лидерлік сапаны қалыптастыру барысында оқытудың дәстүрлі формаларына қарағанда оқу іскерлік ойындарын ұйымдастыру тиімді болып табылады. Өйткені кәсіби іс-әрекеттің шынайы жағдайларын толық қайта жасау есебінен ғана емес, білім алушының толығымен ойын жағдаятына тұлғалық ену, табысты немесе сәтсіздікті эмоционалдық күйзелістен өткізу есебінен тиімділігі артады.

Сензитивті тренинг. Мұнда пәндік білімдерді емес, өзі туралы, басқалар туралы және топтық даму жөніндегі білімдерді игереді. Білімдерге қарағанда топтық жұмыс барысындағы эмоционалдық тәжірибе, тұлғалық қарым-қатынас дағдылары, сананың кеңеюі, және, ең бастысы, жеке тұлғалық даму мотивтерінің артуы үлкен маңызға ие болады.

Сензитивтік тренингте проблемалық оқытуға тән тәсілдер қолданылады. Топ мүшелеріне барынша жекелік тұрғыдан жұмыс істеуге мүмкіндік беріледі, негізінен топтық ықпал ету құралын ынталандыру болып топтағы қандай да бір құрылымның басынан қатыспай қалуы саналады. Жүргізуші топтық процестердің тең құқылы қатысушысы болып табылады. Ол тұлға аралық өзара әрекеттердің тек қана қозғаушысы, жинақтаушысы болады. Мұнда жүргізушінің рөлі үлкен, ол топ мүшелеріне алдын ала дайындалған сценарий арқылы басымдық танытпай, топтың жұмысына тек қосымша ықпал етеді. Ол барлық қатысушылардың назарын оқиғаның маңыздылығына аударта алады, бағалау бағытын көрсетеді, әлсіз қатысушыларды қолдайды, топтың сенімділігіне ие болып, жалпы атмосфераға ықпал ете алады.

Топтағы кері байланыс олардың ағымдағы өзара әрекеттері арқылы емес, қатысушылардың әрбірінің жүргізуші рөлінде болуы арқылы жүзеге асырылады. Топтық жұмыс тұлғалық өсуден басқа бірқатар мақсаттарды қояды: өзін басқалардың бағалауы есебінен өзін терең тануы; топтық процеске, басқа адамдардың мінезіне, қылықтарына сезімталдығының артуы; топтың тәртібіне тиімді ықпал ете алуы және т.б. [233, с. 98].

Тренинг біздің зерттеуімізде бірқатар себептерге байланысты лидерлік сапаларды қалыптастырудың құралы тұрғысынан қолданылды:

1) тренинг топта қарқынды оқытудың қолжетімді жолдарының бірі болып табылады. Мұнда күшті эмоционалды тұрғыдан кері байланыстың артуына қол жеткізуге болады;

2) тренинг адамға ойлану және жағымды жағдайларда өзінің әрекет ету мүмкіндіктерін береді; сондай-ақ, тренинг қатысушылардың игерген тәжірибесін талдауына, сынауына және дамытуына мүмкіндік туғызады;

3) тренинг пайда болған өзгерістердің қарқындылығы мен анықтығын арттыруға, әрбір қатысушының мүмкіндігін барынша пайдалануға мүмкіндік жасайды; ол аналитикалық белсенділігін ынталандырады, талдау жасау амал-тәсілдерімен қаруландырады және оларды көрсете алуға талпындырады;

4) тренингтерді маманның кәсіби қалыптасу процесінде лидерлік сапаларды дамытудың әр түрлі кезеңдерінде қолдануға болады. ЖОО бітірушілерінің кәсіби маңызды сапаларын дамытуға арналған тренингтерді

таңдау барысында жетекшілікке алынатын теориялық қағидалар болып мыналар табылады:

- дамыту пәні тұрғысынан білім алушылардың кәсіби маңызды сапасының алынуы;

- жаңа немесе жаңартылған кәсіби маңызды сапалардың жаңа психикалық жағдайлар формасында, содан соң шартты жағдаяттарда бекітілуі және шынайы кәсіби жағдаяттарға көшірілуі;

- еңбек ету іскерліктерінде сыртқы амал-тәсілдердің қамтылуы.

Біздің ұсынған тренинг үлгісі жоғарыдағы қағидаларды есепке ала отырып, білім алушылардың лидерлік сапасын дамытуға бағыттайды (Қосымша А).

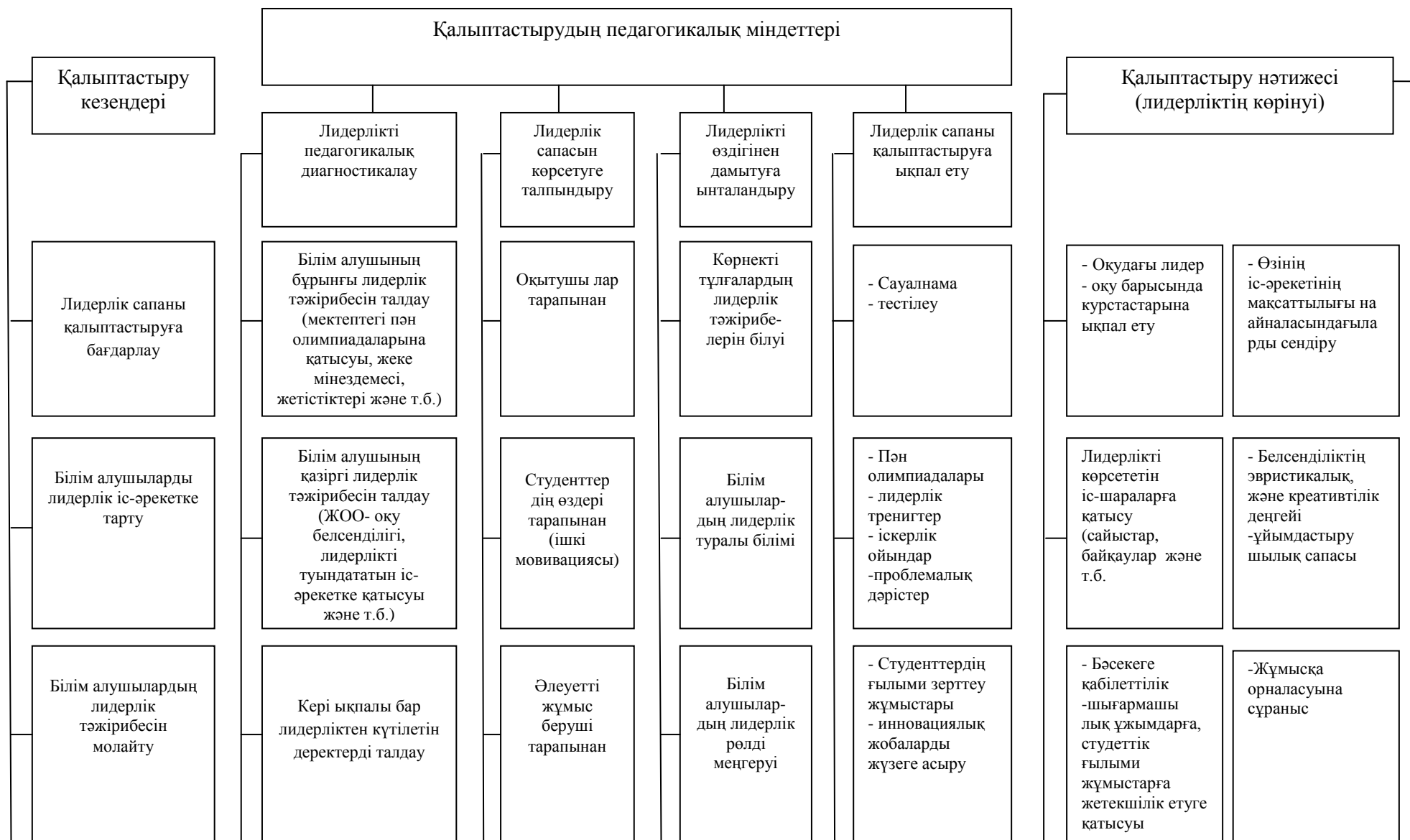
Сонымен жоғары оқу орындарының білім беру ортасы мүмкіндіктерін пайдалана отырып болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру моделін тиімді жүзеге асыру оның әдістемесінен талап етіледі. Ол туралы келесі параграфта баяндалады.

2.2 Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру әдістемесі

Біз диссертациялық жұмыстың 1 тарауында бүгінгі қоғам талаптары мен сұраныстарына сәйкес болашақ маманның, соның ішінде мұғалімнің лидерлік сапасын қалыптастыру қажеттігін теориялық тұрғыдан шама-шарқынша дәлелдедік. Осы қалыптастыруды жоғары оқу орындарында мүмкін ететін педагогикалық шарттарды анықтадық. Оны нәтижелі жүзеге асыру мақсатында өзіміз жасаған теориялық негіздерге сүйене отырып және жоғары оқу орнының мүмкіндіктеріне негізделіп 2 тараудың 1 параграфында болашақ мұғалімнің лидерлік сапасын қалыптастырудың құрылымдық моделі мен оның мазмұнын жасадық. Енді модельді практикалық тұрғыдан дәлелдеуді жөн санадық.

Ол үшін біз алдымен болашақ мұғалімдердің лидерлік сапасын қалыптастырудың қажеттілігін айқындау мақсатында оқытушыларға және мұғалімдерге сауалнама жүргіздік. Сауалнамаға қатысқан 30 адамның 77 %-ы болашақ мұғалімдерді лидерлікке жоғары оқу орындарында оқыту керектігін көрсете келе, соның ішінде олар лидерлік сапаларды элективті курстар, факультативтер немесе шағын курстар арқылы, сондай-ақ сабақтан тыс өткізілетін іс-шаралар арқылы қалыптастыру қажеттігін көрсетсе, қалған 23 %-ының 14%-ы лидерлікке арнайы оқытудың қажеті жоқ, сабақтан тыс ұйымдастырылатын іс-шараларды ұйымдастыру мен өткізу барысында болашақ мамандардың лидерлік сапаларын дамытуға болады деп тапты, ал 9%-ы жоғары оқу орындарында лидерлік сапаларға бөлек назар аударудың керегі жоқ, ол қасиет баланың бойында туа біте болады және оның өсуімен бойындағы бұл сапа да дамып отырады, деп көрсетеді.

Сауалнама көрсеткендей оған қатысқандардың басым бөлігі жоғары оқу орындарындағы білім беру қызметінің әртүрлі салалық жүйелерінде лидерлік сапаны қалыптастыруды үздіксіз жүзеге асыруға болатындығын жоққа шығармады. Осыған орай, біз жоғары оқу орнының маңызды жағдайларын



Сурет 4 – ЖОО -нда болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру әдістемесі

есепке алып, болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру әдістемесін жасадық (сурет 4).

Әдістеме қалыптастыру кезеңдерінен, қалыптастырудың педагогикалық міндеттерінен және қалыптастыру нәтижесінен тұрады. Қалыптастыру кезеңдерін үшке бөліп қарастырдық. *Бірінші кезең* - студентті лидерлік сапаға, оның мәнін құндылық тұрғысынан түсінуге жүйелі бағдарлау. *Екінші кезең* - білім алушыларды лидерлік әрекетке тарту. *Үшінші кезең* – білім алушылардың лидерлік тәжірибесін молайту.

Бірінші кезең - студентті лидерлік сапаға, оның мәнін құндылық тұрғысынан түсінуге жүйелі бағдарлау. Жоғары оқу орны басшылығымен оқытушы профессорлар тарапынан студенттердің лидерлік сапаларының қалыптасу деңгейін айқындауға және олардың алдағы уақытта одан әрі дамуы бойынша нақтылы ұсыныстарды қалыптастыру бағытында таныстыру сипатына ие әдістерді, амалдар мен құралдарды пайдалану негізінде жүзеге асырылады.

Студенттердің лидерлік сапаларының қалыптасу деңгейін айқындауға арналған сауалнама, олардың лидерлік сапаның маңыздылығын түсінуі мен өздерінде лидерлік сапаны дамытуға ұмтылуын, яғни лидерлікке оң қарым-қатынасының болуын; лидерлік сапа саласынан білімі мен лидерлікті феномен тұрғысынан түсінуін зерттеуге бағытталған; лидерлік сапасын таныта алуы, өзінің лидерлік әрекеттерін жете түсінуі мен өздігінен бағалай алу деңгейін анықтауға бағытталған.

Студенттердің лидерлікке оң қарым-қатынасының болуын айқындау барысында «Студенттер және лидерлік» атты сауалнаманың «Сіздің лидерлікті үйренгіңіз келе ме және қайда» деген сұрағына қатысушылардың 91% – үйренгісі келетіндігін, олардың 32% – сабақтарда, 21,9% -элективтік курстарда; 20,7% – аудиториядан тыс іс-шараларда, 16,4% – арнайы іс-шараларда үйренгісі келетіндігін айтты. Сонымен бірге студенттердің 9% лидерлікті үйренгісі келмейтіндіктерін жасырмады. Олармен болған интервью лидерлікке қызығушылықтарының жоқ екендігін көрсетті. «Лидерлікті көрсете аласыз ба?» деген сұраққа жауап бергендердің 65,3% лидерлікті көрсеткісі келетіндігін, оның үстіне жалпы жауап бергендердің 26,5% лидерлік сапасын нақты бір жағдайларда көрсете алғандығын айтса, 8,2 % лидер болғысы келмейтіндіктерін білдірді.

Болашақ бастауыш сынып мұғалімінің лидерлік сапасы қалыптасқандығын айқындауға арналған сауалнаманың бірі – олардың лидерлік, лидерлік сапа саласынан білімінің толықтығы табылады. Университет оқытушылары қатысқан педагогикалық сараптама студенттердің лидерлік саласынан ақпараттануы деңгейінің төмен екендігін анықтады. Сарапшылар, студенттердің лидер туралы түсініктері болғанымен, олардың басым бөлігі мұғалімнің лидер болудағы маңыздылығын жете түсінбейтіндігін, лидердің стильдерін, атқаратын қызметтерін, мұғалім лидер рөлін, ерекшеліктері туралы түсініктері жоқтығын атап көрсетті.

Олардың лидерлік сапа туралы түсініктерін және оның түрлерін ажырата алатындықтарын айқындау мақсатында өзіміз құрастырған лидерлік сапалар ішінен студенттерге барынша түсінікті саналатын лидерліктегі ұйымдастырушылық сапалардың жиынтығы мұқият оқуға ұсынылды. Сондай-ақ олардың ұсынылған сапалар арасында лидер болу үшін қай сапалар маңызды емес деп, есептегендерін сызып тастауларына болатындығы айтылды.

Сауалнаманың нәтижесі бойынша студенттердің көпшілігі (93,2%) лидер рөліне сайлану үшін белсенділік, бастамашылдық, табандылық, өзін-өзі ұстай білу, еңбекқорлық, ұйымшылдық, байқағыштық (қырағылық), дербестік, көпшіл болу сияқты 9 сапаны баса көрсетті.

Одан соң, студенттерге ұсынылған лидерлік сапалардың 25 түрі ішінен олардың пікірінше қазіргі заман лидері үшін маңызды саналатын түрлерін көрсету ұсынылды. Сұрақтардың жауаптарын талдай келе, лидерлік сапалардың мына түрлері студенттер үшін көбірек таныс болды: сендіре алу шеберлігі» – 91 % студент (231) көрсетті; «эмоционалды тартымдылық» – 82,3% студент (209) көрсетті; «өзіне деген сенімділік» – лидерге тән бұл қасиетті 69,7 % студент (177) көрсетті; «білімдарлық» – бұл сапаны 65% (165) студент таңдады; «табандылық» – лидерге тән бұл сапаны тізімге 62,3% (158) студент қосты; «ұжымда позитивті атмосфера орната алу шеберлік» сапасын 56,3 % студент (143) көрсетті.

Сауалнама алу кезінде студенттер лидерліктегі 15 сапа түрін (көпшіл болу, белсенділік, бастамашылдық, ұйымдастырушылық, дербестік, сендіре алу шеберлігі, табандылық, білімдарлық, өзіне деген сенімділік, эмоционалды тартымдылық, ұжымда позитивті атмосфера орната алу шеберлігі) жақсы білетін болып шықты.

Экспериментке қатысушылардың лидерлік сапаларын көрсете алу деңгейін анықтау үшін олардың әр түрлі оқу барысындағы, аудиториядан тыс іс-әрекеттеріндегі, ғылыми және т.б. студенттік қызметтеріндегі белсенділіктері бақыланды.

Бақылаудың нәтижелері лидер сапасы көрінуінің орта және төмен деңгейлерінің басымдығын көрсетті.

Экспериментке қатысушыларға бақылау жасау кезінде, олармен әңгімелесу барысында, олардың оқытушылар мен кураторларымен пікір алмасу кезінде студенттерге айналадағы ортамен қарым-қатынас орната білу тәжірибесі жетіспейді деген шешімге келдік. Кейбір аса белсенді студенттер (Ақнұр, Бауыржан т.б) алдындағы негізгі нысананы көре тұра топқа берілген тапсырманы орындауда, кейбір студенттердің мүмкіншіліктерін есепке алмаған, олардың бейімделудегі «қайсарлығына» қарамастан, жауапкершілікті талап ететін тапсырмаларды беріп отырған. Кейбір студенттер (Ақкенже, Асан т.б) қорқыту мен көтеріңкі дауыс ырғағын нәтижелі әдіс-тәсіл деп есептей келе, белгілі бір іс-шараларға өз жолдастарын қатысуға мәжбүрлеген, сонысымен де үлкен қателік жасаған. Мәжбүрлеу оңтайлы нәтижеге алып келмеген. Студенттер өздерінің топтастары тарапынан жоспарланған іс-шараға

катысудың нәтижесі тұрғысынан қарсылыққа, бастамашылдықтың жоқтығына, талаптарды орындамаушылыққа тап болған.

Лидерлік сапалары көрінуінің орта және төмен деңгейін көрсеткен эксперимент қатысушылары өз жолдастарымен бірігіп жұмыс жасау кезінде тұйықталып, белсенділігін көрсетуге талпыныс білдірмей, тығыз қарым-қатынас жасауға тартылған жоқ, көп жағдайда ортақ бір тапсырманы орындау барысында серіктестерінің пікірлері оларды қызықтырмады. Олар өз идеяларын сирек жағдайда ғана ортаға салып, өз көзқарастарын қорғап алуға талпыныс жасамады. Тәжірибелік жұмыстар мен түрлі аудиториядан тыс іс-шараларға дайындық жасау кезінде оқытушылар мен кураторлар ондай студенттерді жауапкершілікті талап ететін іс-шараны немесе оның тек бір бөлігін ғана ұйымдастыратын шығармашылықты топтың басқарушы етіп тағайындап көрді. Ұйымдастырушылық, белсенділік, лидерлік сапаларын көрсете алу деңгейі төмен студенттер өз тапсырмасын орындай алмады.

Бақылау мен сауалнама нәтижелері бойынша орта көрсеткіштерді көрсеткен студенттер өз тапсырмасын жартылай орындай алды. Біздің бақылауымызша, 103 студент (40,6%) өз көзқарастарын жолдастары алдында қорғай алмады, өзгенің пікірімен тез келісе салуға жол берді; 68 қатысушы (26,8%) ұжымда позитивті атмосфераны орнатуда қиыншылыққа тап болды; 63 адам (24,8%) көп жағдайда топты белсендіре алмады және студенттерді байсалды жұмысқа жұмылдыра білмеді, өйткені өздері де селқостық танытты; 98 студент (38,6%) көбіне ыждаһатсыз, шыдамсыздық танытып, ұзақ әрі қауырт жұмыс жасай алмады.

Экспериментке қатысушыларды бақылай келе, ұжымда белсенді студенттері жоқ топтарда тапсырылған жұмыс қызығушылықсыз, баяу жүріп жатқанын және тапсырманы орындау нәтижелері төмен болғанын байқадық. Ал, құрамында белсенді студенттері бар топтардағы жұмыс қызу жүріп жатты және студенттердің іске деген қызығушылығы байқалып, бұл топ студенттері жоғары нәтижелерге еріскендігі байқалды. Дегенмен оңтайлы нәтижелері, әдетте, шағын топ адамдардың немесе бір адамның жетістігі болды. Аса белсенді және сәтті студенттер белсенділігі төмен студенттерге назар аудармады, көнгіш қатысушыларға өзін көрсетуге мүмкіншілік бермеді. Белсенді студенттердің көпшілігі, оларға «біреуге түсіндіріп, көмектесіп, қатесін жөндеп жатқаннан» гөрі, негізгі жұмысты өздері-ақ орындап тастаған оңайға соғатынын айтты. Кейбір студент лидерлер өз тобының студенттері арасында тапсырмаларды үлестіру барысында, оларға тапсырманың ұнайтыны-ұнамайтыны туралы сұрап жатпай-ақ, ол тапсырманы орындауға қызығушылығының бар не жоқ екендігін білмей-ақ, тапсырманы беріп отырған.

Экспериментке оқытушылар мен кураторлар да қатысқан топтардың бақылау нәтижесі педагогтың өзін үлгі тұрғысынан көрсетуі студенттің белсенділігіне үлкен әсер ететінін көрсетті. Белсенді және іскер оқытушылар өздерінің энергиясымен студенттерді «жандандыруға» талпынды, олардың белсенділігін ынталадырып, сәл ғана бастамашылдық пен батылдық көрсетуін

көтермелеп, қолдап отырды. Бұл категорияға жататын оқытушылар мен кураторлар студенттерге деген тілектестік қарым-қатынасын көрсетті. Қатысушылығы төмен студенттер біргелікте атқарған жұмыстарға қызығушылық білдіріп, қарым-қатынас жасау кезінде олардың ашыла түскендігі көрінді.

Топта болып жатқан жағдайға қызығушылық танытпаған кураторлар (оқытушылар) топқа оңтайлы әсер ете алмады. Әдетте, мұндайда студенттердің пікірі бір жерден шығады: «біздің ешкімге керегіміз жоқ, бізге ешкім көмектеспейді, демек бізге де мұның қажеті жоқ». Студенттердің қызметін ұйымдастыруға талпынған кураторлар мен оқытушылар өзінің жеке билігі тұрғысынан көбіне өз мақсаттарына жетіп отырған, бірақ мұндай ұжымда теріс психологиялық күй орын алған, лидер студенттердің (әдетте ситуативті лидерлер) шағын тобы ғана болған, студенттер бастамашылдық көрсетуге талпынған жоқ, тапсырмаларды орындауда қызығушылық танытпаған.

Сонымен, диагностикалық тәсілдердің кешені көмегімен көптеген студенттерде лидерлік сапаның көрінуінің орта және төмен деңгейі басым екенін байқадық. Сонымен қатар оқытушылар мен кураторлардың тарапынан студенттермен қарым-қатынас жасауда тұлғалық-бағдарлық қарым-қатынас принципі негізінде құрастырғысы келетіндігі анықталды, мұндайда лидерлік сапалардың қалыптасу процесі кезінде студент пен оқытушының (куратордың) арасында бірлескен қызметтің оңтайлы әсері пайда болатыны анықталды.

Сауалнама жүргізу нәтижесі бойынша, бір жағынан, студенттердің лидерлік сапаны дамытуға талаптануы айқындалды, ал екінші жағынан олардың лидерлік, лидерлік сапа саласынан білімдерінің аздығы, лидерлік сапасын көрсете алу мен өзінің лидерлік қабілеттерін бағалай алу деңгейлерінің төмендігі анықталды.

Осы айтылғандар 5B010200 – бастауыш оқытудың педагогикасы мен әдістемесі мамандығы бойынша жалпыға міндетті мемлекеттік стандартқа сәйкес *гуманитарлық пәндердің типтік оқу бағдарламаларына сәйкес оқытушыларға арналған модульдер* және «мұғалімнің лидерлік сапасы» атты элективті курс мазмұнының жасалуына және олардың оқу процесіне ендірілуіне себепші болды.

«Мұғалімнің лидерлік сапасы» атты элективті курстың мақсаты – студенттердің лидерлік саласынан тұтас теориялық білімдерін қалыптастыру, лидерлікке оң қарым-қатынастарын және лидерлік сапасын көрсете алу іскерліктерін дамыту. Оның мазмұны *Кесте 6-да* көрсетілген.

Оның міндеттері:

- студенттердің лидерлікке қызығушылығын қалыптастыру және оның қоғам және адам өміріндегі мәнін түсінуге тәрбиелеу;
- лидерліктің ұғымдық аппараты мен негізгі принциптерін меңгеру;
- лидерлік сапа саласынан білімдерін толықтыру; лидерлік сапа сипаттарына талдау жасау іскерліктері;
- мұғалім лидер тұлғасын жете меңгеру, атқаратын рөліне эмоционалдық қатынастарын кеңейту;

- лидерліктен меңгерген білімдерін практикада пайдалануға тәрбиелеу;
- лидерлік саласынан іскерліктері мен дағдыларын дамыту.

Ұсынылған элективті курс теориялық бөліктен және оны ұғынудың практикалық-бағыттаушылық компонентінен тұрады. Курстың сағат көлемі – 45 сағат, яғни 1 кредитті құрайды. Курста белгіленген тақырыптар дәріс, семинар сабақтары және СӨЖ, ОБСӨЖ құрайды. Элективті курс сабақтарында оқытудың белсенді әдістерін (дискуссия, іскерлік ойындар, нақты жағдаяттарды талдау және т.б.) қолдану анағұрлым тиімді болады.

Кесте 6 - «*Мұғалімінің лидерлік сапасы*» атты элективтік курстың тақырыптық мазмұны

Тақырып атауы	Сағат саны			
	Дәріс	Семинар	СӨЖ	ОБСӨЖ
Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастырудың қажеттілігі	1	1		1
«Лидер», «лидерлік», «лидерлік сапа» ұғымдарының мәні	2	2	1	1
Лидердің атқаратын қызметі, стилі және түрлері	2	2	1	1
Мұғалім лидер тұлғасының сипаттамасы	2	2	1	1
Болашақ мұғалімдердің лидерлік сапасының құрылымы	2	2	1	1
Болашақ мұғалімдердің лидерлік сапасын қалыптастырудағы ЖОО -ның әлеуеті	2	2	1	1
Болашақ мұғалімдердің лидерлік сапасын қалыптастырудың құрылымдық моделі	2	2	1	1
Болашақ мұғалімдердің лидерлік сапасын қалыптастырудың әдістемесі	2	2	1	1
Барлығы	15	15	7	8

Диссертациялық жұмыста осы элективті курстың қысқаша мазмұнына тоқталып кетуді жөн санадық.

1-тақырып. Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастырудың қажеттілігі. Лидерліктің бүгінгі күндегі маңызы. Лидерлікті меңгерудің мектеп мұғалімдеріне қажеттілігі мен жас ұрпақтың тәлім-тәрбиесіне тигізер пайдасы. Қазақстан Республикасында білімді дамытудың 2011-2020 жылдарға арналған Мемлекеттік бағдарламасында, Білім және ғылым министрлігінің нормативті құжаттарында лидерлерді тәрбиелеу

қажеттілігінің көрініс табуы. Мұғалімдердің, соның ішінде бастауыш сынып мұғалімдерінің лидер болу қажеттілігінің себептері.

2-тақырып. «Лидер», «лидерлік», «лидерлік сапа» ұғымдарының мәні. «Лидер», «лидерлік», «лидерлік сапа» ұғымдары туралы түсінік беру. Олардың мән-маңызы мен мазмұнын ашу. «Лидерлік қабілет» пен «көшбасшылық қабілет», «лидерлік қасиет» пен «лидерлік сапа» ұғымдарының ара қатынасын аша түсіндіру.

Лидерлік сапа – лидерге тән адами қасиеттердің, мінез құлықтардың, интеллектуалдық білімдер мен көшбасшылық қабілеттердің, ұйымдастырушылық іскерліктер мен коммуникативтік дағдылардың жиынтығы екендігін нақты мысалдармен дәлелдеу.

Лидер, лидерлік феноменін қарастырылған еңбектерге шолу (Абашкина Е.Б., Ашин Г.К., Кудряшова Е.В., Stogdill R.M., Bogardus E., Менегетти А., Рахимжанов А.М., Абуева Н.А., Нурымбетов Г., Касымбекова М.Б., Ертысбаев Е.Е., Наконечный С.А. және т.б.)

3-тақырып. Лидердің атқаратын қызметі, стилі және түрлері

Лидерліктің жаңа функционалдық жіктелу түрлері: транзакциялық лидерлік, этикалық лидерлік, көреген лидерлік, трансформациялық лидерлік, супер лидерлік, мәдени лидерлік, харизматикалық лидерлік, ұстамды лидерлік, демократиялық лидерлік, либерал лидерлік және т.б.

Харизматикалық лидерге кеңінен тоқталу. Харизматикалық лидердің қасиеттері туралы ойшыл-ғалымдардың айтқан пікірлері (әл-Фараби, Жүсіп Баласағұн, Қожа Ахмет Иссауи және т.б.).

Саяси лидердің тұлғалық сипатына мән беру. Нұрсұлтан Әбішұлы Назарбаев – ұлт лидері. Оның мәні мен мазмұнын ашу.

4-тақырып. Мұғалім лидер тұлғасының сипаттамасы

Мұғалім тұлғасының сипаты қарастырылған еңбектерге шолу жасау (А.С.Макаренко, Я.А.Коменский, В.Л.Леви, В.А.Сухомлинский, Р.А.Mann, S.Kossen, Р.Л.Кричевский, В.И.Румянцева, Ы.Алтынсарин, А.Байтұрсынов, М.Жұмабаев және т.б.)

Мұғалім лидердің атқаратын рөлін түсіндіру. Мұғалім лидер – администратор, мұғалім лидер – стратег, мұғалім лидер – сарапшы, мұғалім лидер – топ жетекшісі, мұғалім лидер – топ мүшесі, мұғалім лидер – үлгі өнеге көрсетуші, мұғалім лидер – мадақтау мен жазалаушы, мұғалім лидер – топ «символы», мұғалім лидер – жаңалық жаршысы, мұғалім лидер – дүниетаным өзгертуші, мұғалім лидер – ата-ана, мұғалім лидер – тәрбиеші, мұғалім лидер – әдіскер, мұғалім лидер – данышпан.

Мұғалім лидер оқушыларға үлгі-өнеге болатын, оларға мәнді ықпал ететін, мектептің ғана емес қоғамның дамуында ізгі жаңа өзгерістер жасай алатын, адами қасиеттері, игі мінез құлықтары, интеллектуалдық біліктері, дидактикалық, коммуникативтік, ұйымдастырушылық дағдылары, көшбасшылық қабілеттері жан-жақты дамыған маман екендігін аша ұғындыру.

5-тақырып. Болашақ мұғалімдердің лидерлік сапасының құрылымы.

Мұғалім лидердің саяси лидерден немесе әр түрлі әлеуметтік топ лидерлерінен педагогикалық тұрғыдан айтарлықтай өзгеріске ие болатындығын ұғындыру.

Болашақ мұғалімнің лидерлік сапасының жіктемесін: тұлғалық-гумандық қасиеттер, кәсіби-дидактикалық іскерліктер, лидерлік қабілеттер тұрғысынан топтап түсіндіру.

Болашақ мұғалімнің лидерлік сапасы құрылымының мазмұнын ашу. Оның лидерлік сапасы құрылымындағы **тұлғалық гумандық** тобына адами қасиеттер, мінез-құлықтар жататындығын; соның ішінде *адами қасиеттерге* төзімділік, шыдамдылық, табандылық, қайырымдылық, қамқорлық, ізгіліктік, арлылық, намысқойлық, адалдық, әділдік, әдептілік және т.б.; *мінез-құлықтарға* ақылдылық, алғырлық, қажырлылық, зеректік, көпшілдік, ұжымшылдық, аңғарымпаз, қанағатшыл, еңбекқор және т.б. енетініне тоқталу. Аталған құрылымның **кәсіби-дидактикалық** тобына интеллектуалдық біліктер, дидактикалық іскерліктер, коммуникативтік дағдылар жататындығын; *интеллектуалдық біліктерге* білімділік, білімге құштарлық, өнерге құштарлық, парасаттылық, жадында сақтаушылық, біліктілік, зияткерлік, әлеуетін дамытушылық, ізденімпаздық және т.б., *дидактикалық іскерліктерге* жоғары кәсібилік, тілмар, өз ісінің шебері, әртістік, тұлғалық кәсіби ұстаным, кәсібін сүйушілік, креативтілік, жаңашылдық және т.б., *ал коммуникативтік дағдыларды* тіл табыса алушылық, қарым-қатынасқа бейімділік, қарым-қатынас жасай білушілік, әлеуметтік қатысушылық, қоғамға белсенділік, эмпатия, дәлелді болу, шабыттандыра алу, сендіре алу, жаңа рөлді меңгеруде икемділік және т.б. құрайтынын аша түсіндіру.

Болашақ мұғалімнің лидерлік сапасының **лидерлік қабілеттері** тобын көшбасшылық қабілеттерге, харизматикалық қасиеттерге, ұйымдастырушылық дағдыларға бөліп қарастыру. *Көшбасшылық қабілеттерге* тәуекел сүйгіштік, батылдық, жігерлілік, өзіне сенімділік, сендіре білушілік, құзыреттілік, жекелік, бастамашылдық, қадағалаушылық, мақсатқа жетушілік, шешімпаз, балаларды соңынан ерте алушылық, өзгеріс жасай алушылық және т.б., *харизматикалық қасиеттерге* ықпал етушілік, жаулап алушылық, тәуелсіздік, шешендік, жағымдылық, қуаттылық, киелілік (қасиеттілік) және т.б., *ал ұйымдастырушылық дағдыларға* ынталылық, жауапкершілік, іскерлік, белсенділік, өз еркімен қатысуын қамтамасыздандыру, ұжымшылдық, дербестік, өзін-өзі бақылаушылық және т.б. енетіндігіне тоқталу. Олардың мәнін түсіндіру.

6-тақырып. Болашақ мұғалімдердің лидерлік сапасын қалыптастырудағы ЖОО-ның әлеуеті.

Болашақ мұғалімдердің лидерлік сапасын қалыптастырудың кешенді педагогикалық шарттарына тоқталу. Олардың қатарында ЖОО жағымды рухани-адамгершілікті, мансаптық білім беру ортасын құру; болашақ мамандардың лидерлік сапасын диагностикалау; оқу және оқудан тыс іс-

әрекеттер интеграциясы; ашықтық, студенттердің білім беру технологияларын және модульдерін таңдау құқығы шарттарына мән беру.

ЖОО білім беру ортасын кеңінен түсіндіру. Оны оқу, мотивациялық, тәрбие және дамытушылық кеңістігі тұрғысынан қарастыру. Олардың лидерлік сапаны қалыптастырудағы мүмкіндіктерін ашу.

7-тақырып. Болашақ мұғалімдердің лидерлік сапасын қалыптастырудың құрылымдық моделі

Болашақ мұғалімдердің лидерлік сапасын қалыптастыру моделінің мақсатына тоқталу. Модельдің тұжырымдамалық-мақсаттық; технологиялық; ұйымдастырушылық-әрекеттік; өлшемдік-нәтижелік төрт бөлігінің мазмұнын аша түсіндіру.

Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру процесінің негізгі төрт компонентін ашу. Оның мотивациялық, когнитивтік (танымдық), іс-әрекеттік-нәтижелік, бағалаушылық-рефлексивтік өлшемдеріне мән беру. Осы өлшемдердің көрсеткіштерін нақты мысалдармен дәйекті дәлелдеу.

Мотивациялық өлшем – лидерлікке оң қарым-қатынасының болуы; когнитивтік өлшем – лидерлік саласынан білімінің толықтығы; іс-әрекеттік-нәтижелік өлшем – лидерлік сапасын таныта алуы. бағалаушылық-рефлексивтік өлшем – өзінің лидерлік әрекеттерін жете түсінуі мен өздігінен бағалауы.

8-тақырып. Болашақ мұғалімдердің лидерлік сапасын қалыптастырудың әдістемесі

Болашақ мұғалімдердің лидерлік сапасын қалыптастыру моделін жүзеге асыру әдістемесін түсіндіру. Әдістеменің қалыптастыру кезеңдеріне, қалыптастырудың педагогикалық міндеттеріне, қалыптастыру нәтижесіне мән беру. Білім алушылардың лидерлік сапа қалыптасқандығының деңгейін педагогикалық диагностикалау. Осы қалыптастырудың оқу модульдері, элективтік курс, сабақтан тыс іс-шаралар (пән олимпиадалары, студенттердің ғылыми-практикалық конференциялар, ғылыми-инновациялық жобалар, көрмелер, концерттер, спартакиадалар, байқаулар, конкурстар және т.б.) және арнайы ұйымдастырылған шаралар (лидерлермен кездесулер, акциялар, тұлға танымдық кештер және т.б.) мен студенттің қоғамдық, өзін-өзі басқару істері негізінде жүзеге асатындығына кеңінен тоқталу. Қалыптастыруда қолданылатын педагогикалық құрал-әдістерге (сауалнама, проблемалық дәрістер, семинарлар, пікір-талас дәрістері, іскерлік ойындар, топта және командада жұмыс істеу, жағдаяттарды модельдеу, сензитивті тренинг және т.б.) мән беру.

«Мұғалімнің лидерлік сапасы» элективті курсының мазмұнын болашақ мұғалімінің лидерлік сапасын қалыптастыруға арналған *Оқу модульдері* толықтыра түседі.

Оқу модульдерінің мақсаты болып болашақ мұғалімдердің лидерлік сапасы құрылымының мазмұнын жан-жақты меңгерту және олардың осы саладан іскерліктерін дамыту табылады. Осы мақсатқа сәйкес оның міндеттері болып болашақ бастауыш сынып мұғалімдеріне оқытылатын пәндерде

лидерліктегі тұлғалық-гумандық, кәсіби-дидактикалық, лидерлік сапалары саласынан білімдерін кеңейту, осы сапаларды көрсете алатын әрекеттерге тарту және тәжірибесін молайту саналады. Осындай мақсат пен міндеттер негізінде оқу модульдері тұлғалық-гумандық, кәсіби-дидактикалық, лидерлік тұрғысынан үш бағыттан тұрады.

Осы тұрғыдан 5B010200 – бастауыш оқытудың педагогикасы мен әдістемесі мамандығы бойынша жалпыға міндетті мемлекеттік стандартына, осы стандартта берілген оқу пәндерінің типтік оқу бағдарламаларына талдау жасалды. Нәтижесінде тұлғалық-гумандық, кәсіби-дидактикалық, лидерлік сапаларды оқытуға, үйретуге мүмкіндік беретін пәндер мен ондағы тақырыптар сұрыпталды.

Мәселен, *лидерліктегі тұлғалық-гумандық сапалар бағытындағы оқу модулі Қазақстан тарихы* пәнінде «Рухани даму» тақырыбында, *философияда* – «Дін философиясы», *жалпы психологияда* – «Адамның психикалық дамуы», *экология және даму негіздерінде* – «Экожүйедегі адамның орны», *құқық негіздерінде* – «ҚР азаматтық және отбасылық құқық негіздері», *тәрбие теориясында* – «Кіші мектеп жасындағы оқушыларға рухани, адамгершілік, эстетикалық, экологиялық, азаматтық тәрбие беру», *Мамандыққа кіріспеде* – «Мұғалімнің кәсіби мәдениеті» тақырыптарында қолданылады. Осы тақырыптарда лидерліктегі тұлғалық-гумандық сапалардың адами қасиеттер мен мінез-құлықтар, атап айтқанда төзімділік, шыдамдылық, табандылық, қайырымдылық, қамқорлық, ізгіліктік, арлылық, намысқойлық, адалдық, әділдік, әдептілік ақылдылық, алғырлық, қажырлылық, зеректік, көпшілдік, ұжымшылдық, аңғарымпаз, қанағатшыл, еңбекқор және т.б. лидерлік саласынан меңгерту қарастырылады.

Сондай-ақ, *лидерлік қабілеттері бағытындағы оқу модулі әлеуметтану пәнінде* – «Әлеуметтік өзара қатынас», *саясаттануда* – «саяси партиялар және қоғамдық қозғалыстар», *мамандыққа кіріспеде* – «педагог тұлғасы және оның құрылымы», *тәрбие теориясында* – «тұлғаның ұжымда тәрбиеленуі», *педагогика тарихында* – «Қазақстан тарихындағы тәрбие, мектеп және педагогикалық ойлар тарихы», *педагогикалық шеберлікте* – «Педагогтің сыртқы түрі, жүрісі, киімі, ым, қимылы оның тәрбие қызметімен байланысы», *шағын жинақты бастауыш мектептегі педагогикалық үдеріс теориясы мен технологиясында* – «ШЖБМ жағдайында оқу-тәрбие үдерісін жоспарлау мен басқару» тақырыптарының мазмұнын ашуда қолданылады. Бірақ осы тақырыптардың мазмұнына қосымша тұрғысынан *көшбасшылық қабілеттерді* тәуекел сүйгіштік, батылдық, жігерлілік, өзіне сенімділік, сендіре білушілік, құзыреттілік, жекелік, қадағалаушылық, мақсатқа жетушілік, шешімпаз, балаларды соңынан ерте алушылық, өзгеріс жасай алушылық және т.б. енгізілсе, *харизматикалық қасиеттерді* ықпал етушілік, жаулап алушылық, тәуелсіздік, шешендік, жағымдылық, қуаттылық, киелілік (қасиеттілік) және т.б. құрады, ал *ұйымдастырушылық дағдыларды* ынталылық, жауапкершілік, іскерлік, белсенділік, өз еркімен қатысуын қамтамасыздандыру, бастамашылық, ұйымшылдық, дербестік, өзін-өзі бақылаушылықты және т.б. студенттерге

меңгертуге мән беріледі.

Сонымен, *элективті курс пен пәндердің оқу модульдерінің* мазмұны 2-3 курс студенттеріне оқытылды. Олардың мазмұнын оқыту барысында студенттерге лидерліктің теориясы, стильдері, ерекшеліктері, атқаратын қызметі, лидерлік сапа жіктемесі туралы білімдер жан-жақты меңгертілді, мұғалім лидер тұлғасының сипатына, әлеуметтік, тәрбиелік маңызына аса мән берілді, лидерлік сапаларды жан-жақты меңгертуге баса назар аударылды.

Оқытушылар дәрістерде және практикалық сабақтарында студенттердің лидерлік әлеуетін кеңейту, лидерлердің рөлін кәсіби және қоғамдық ортада көрсету, атақты, танымал адамдардың лидерлік тәжірибелерімен таныстыру мақсатында барлық педагогикалық шеберлігін қолданады.

Білім алушылар элективті курс сабағы уақытында студенттердің өздерінің әлеуеттік мүмкіндіктерін түсінуін қамтамасыз ететін, ақпараттандыру және мотивация қызметін атқаратын проблемалық диалогтарға, пікірлесулерге, дебаттарға қатысады. Олар лидерліктің кәсіби қызметтегі рөлін, әлеуметтік топтардың психология негіздері білімдерін, қызметкерлердің қызығу себептерін, адамдарға әсер ету амалдарын және т.б. білімді меңгереді. Сонымен білімді меңгеру, жинақтау міндеттері шешімін табады. Бұл кезеңнің оқу-тәрбие қызметінің үдерісінде білім алушылардан мынадай мәселелерді меңгеруіне баса назар аударылады: жеке тұлға туралы түсінік; жеке тұлғаның биологиялық және әлеуметтік тұрғыдан дамуы; жеке тұлға белсенділігі; мотив жеке тұлға қажеттілігінің көрінісі тұрғысынан; жеке тұлға құрылымы (темперамент, іс-әрекетіндегі жеке стилі, бағыттылығы, дүниетанымы, мінезі (басқару шешімі ерекшеліктері), қабілеттері (қызметіндегі мүмкіндік қабілеттерін ашу).

Элективті курс аясында лидерлік әлеуетін айқындауға арналған тестілеу жүргізіледі. Лидерлік қажеттіліктері мен мүмкіндіктерін өзіндік бағалауға ықпал ететін іс-шаралар ұйымдастырылады (КТК, пән олимпиадалары және т.б.), оқытушымен немесе жоғары курс студентімен біргелікте нақты бір студенттің лидерлік әлеуетін белсендіру құралын және тиімді жолдарын іздестіру қамтамасыз етіледі. Бұл кезең арнайы сабақтар кезінде жүзеге асырылады және жеке кеңес берулермен сабақтасады, студенттердің өзінің лидерлік әлеуетін түсінуіне және оған қызығышылығын оятуына ықпал ететін проблемалық диалогтарға, пікір-таластарға, әңгімелесулерге қатыстырылады. Олар лидерлік әлеуеті мүмкіндіктерін айқындау бойынша әртүрлі тестілеуден өтеді.

Бұл кезеңде қолданылатын педагогикалық амалдар мен құралдар, әдістер таныстыру және кеңес беру сипатына ие болады. *Бірақ бұл білімдер студенттердің лидерлік саласынан практикалық іскерліктерінің қалыптасуына жеткіліксіз болды.*

Екінші кезең – білім алушыларды лидерлік әрекетке тарту. Бұл да элективті курс сабақтарында, ұжымдық оқу жобаларын орындауда, практикаға бағытталған курс жұмыстарын жазу барысында, әр түрлі шығармашылық байқаулар, олимпиада, спартакиадаларға қатысу барысында,

бірлестіктерге және студенттік қоғамдық ұйымдар жұмыстары кезінде студенттік өзін-өзі басқару аясында жүзеге асырылады.

Осы үдеріс барысында студенттер лидерлік рөлдерді меңгереді. Олардың мынадай қабілеттері қалыптасады: команда құрамында ұйымдастырушы және орындаушы болып жұмыс атқару; жеке өзінің қызығушылығы болмаса да команда жұмысына елеулі үлес қосу; әріптестерімен оң қарым-қатынас орнықтыру; команда мүшесі тұрғысынан көңіл-күйін қалыптастыру; уақыт мүмкіндіктерінің шектеулі жағдайында ұтымды шешім қабылдай білу және т.б.

ЖОО-ның басшылығы мен оқытушылар тарапынан жеке тұлғалардың лидерлік сапа мүмкіндіктерін ашуға мүмкіндік туғызатын қолайлы жағдай (мұғалімдермен студенттердің теннистен мамандық аралық спартакиадасын және т.б. ұйымдастыру) жасалады.

Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру үдерісін мониторингілеу мақсатында «Лидерліктің өзіне баға беруі» атты Н.П.Фетискин, В.В.Козлов және Г.М.Мануйловтар зерттеп, дайындаған тесттер пайдаланылады (Қосымша Ә).

Студенттерді арнайы ұйымдастырылған танымдық кәсіби жағдайлардағы лидерлік әрекеттерге тарту үдерісінде студенттердің *ұйымдастырушылық және коммуникативтік дағдылары* дамып, жеке тұлғалық сапаларында үлкен өзгерістер болды. Бұл бірдей жағдайда барлық адамдардың бірдей әрекет етпейтіндігін, олардың бір-біріне ұқсас және жеке ерекшеліктері көрінетінін көрсетеді. Сондықтан, арнайы ұйымдастырылған жағдайларда студенттерді лидерлік әрекетке тарту барысында олардың біргеліктегі іс-әрекеттерді орындау тәсілдерін меңгерумен қатар, өзара әрекет етудегі жеке әдістері мен құралдарын игереді. Ал бұл болса, олардың болашақтағы мінез-құлық, іс-әрекеттерінің негізін салуға, мінезін қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Біз зерттеу барысында арнайы жағдаяттар тудыру мәселесін қарастыруда М.Аргайл [234], Л.Ф.Бурлачук., Е.Ю.Коржова [235], Ю.Н.Емельянов [236], А.В.Филипов, Ковалев С.В. [237] сияқты ғалымдардың зерттеу жұмыстарын негізге алдық. Соның нәтижесінде сыртқы объективті жағдайлардың адамдардың (субъект немесе субъектілердің) ішкі психологиялық даярлығынан пайда болатынын анықтадық.

Жасалған жағдаяттың бірінші тобында сыртқы жағдайлар студенттің жеке тұлғасының ішкі сезімінің ояну кешенін жандандыруға мүмкіндік туғызады. Бұл жағдаятта егер сыртқы жағдайдың әсерімен адамда (субъектінде) белгілі бір қажеттілік пен ықылас артса, онда білім алушының лидерлік сапасының қалыптасуына, оның лидерлік сапасы әлеуеттіліктен маңызды өзектілікке айналады.

Жағдаяттың екінші тобы студенттің өзінің жасына қарай сұраныс талаптарының маңыздылығына, даярлық деңгейіне қарай пайда болды. Қажеттіліктің пайда болуы сыртқы жағдайды қайта құруды ынталандырушы болып табылады, яғни білім алушы лидер болуға ұмтылған жағдайда, ол айналасынан өзінің лидерлік қабілетін көрсете алатын жағдаяттарды іздейді немесе өзі жасайды.

Студенттерді танымдық кәсіби қызмет үдерісінде арнайы ұйымдастырылатын жағдаяттарға қатыстыру «Мен - Басқа», содан соң «Мен - Басқалар» типіне жалғасып, «Мен Басқалар ортасында» жағдаятымен аяқталуы тиіс. Жағдайдың мұндай жүйелілігі студенттің әлеуетті лидер тұрғысынан лидерлік сапасын көрсетуі, оның «Менінен» басталып, өзгелермен қарым-қатынасында субъектілер санының артып отыруына негізделеді.

Бұл жағдаяттар үстінде жұмыс істеу оқытушының талқылап, қорытындылауымен және студенттердің «бұл жағдаят сендерге не береді?», «мұндай жағдаят қайда, қашан пайда болуы мүмкін?», «осы жағдаят лидерлік сапаңыздың болуын қажет ететіндігімен келісесіз бе?» және т.б. сұрақтарға жауап берудегі пікірлерімен аяқталуы тиіс.

ЖОО-да осы тәріздес жұмыстардың тиімділігін арттыру үшін ондағы білім беру үдерісі шығармашылық тұрғысынан жоғары деңгейге ие, бәсекеге қабілетті маман даярлауға бағытталған болуы қажет. Олардың ұжымдық қызметтерінде білім беру үдерісіне қатысушылардың (оқытушылар және студенттер) барлығының жасампаз шығармашылық белсенді қызметін мақсатты бағытта пайдалануы маңызды; осындай білім беру, тәрбиелеуді ұйымдастыру үлгісінің бірі болып олимпиадалық байқаулар табылады.

Үшінші кезең – білім алушылардың лидерлік тәжірибесін молайту. Мұндағы негізгі стратегия (мақсатқа жету бағыты) студенттердің білім мен лидерлік әлеуетін кеңейтуге бағытталған.

Лидерлік тәжірибені молайту бойынша жұмысты екі бағытта жүзеге асыруға болады:

1) Сабақтан тыс топтық, факультаттік және жоғары оқу орны ішілік (бұқаралық мәдени шаралар, КТК, демалыс, спорттық шаралары, студенттік көктем, құрылыс отрядтары, жұмысқа орналастыру) әртүрлі іс-шаралар және студенттердің ғылыми-практикалық конференцияларына қатысу, ғылыми баяндамалар жасау арқылы көпшілік алдында өзін таныстыруды ұйымдастыру. Мұнда лидерлік тәжірибені молайту стратегиясы жеке тұлғаның қалыптасу үдерісінде оның лидерлік мүмкіндіктерін жандандыруға, яғни табысқа жетуде, өзін-өзі көкейкестендіруде лидерлік қажеттілігін қанағаттандыруға, тек әртүрлі танымдық-кәсіби жағдайларда ғана емес, сонымен бірге барлық лидерлік сапаларды көрсету талап етілетін өмірлік жағдаяттарда да танымал болуға мүмкіндік береді .

2) студенттердің аудитория алдында өзінің жасайтын баяндамасын (сөзін) құруға септігін тигізетін *шағын курстарды* ұйымдастыру, альтернативті шешімнің ұтымдысын таңдау, анықталмаған жағдайдағы әрекет нәтижесін пайымдау, танымдық-кәсіби іс-әрекетті өздігінен ұйымдастыру дағдыларын меңгерту және т.б. (Қосымша Б)

Мұндай *шағын курстардың* мақсаты білім алушылардың өздерінің лидерлік мүмкіндіктеріндегі сенімсіздігін және енжарлықтарын жою болып саналады.

Лидерлік тәжірибені молайту стратегиясын екі жағынан қарастыруға болады: біріншісі, педагог тарапынан, студенттің өмірлік тәжірибесін молайту

және оған жағдай жасау, басқалардың озық тәжірибелерін бағалауға және сыйластықпен қарауға үйрету көзделеді; екіншісі, студент тарапынан, оның әлеуетті лидер тұрғысынан қазіргі уақытта өмір сүруін қамтамасыздандыратын лидерлік тәжірибені игерудің жеке құралдары мен әдістерін меңгеруді мақсат тұтады.

Болашақ мұғалім қазіргі заманғы озық ойлы маман алдында күнделікті өзгермелі және күрделеніп жатқан жағдайда тәрбие жұмыстарын ұйымдастыруда өзінің кәсіби қызметін дұрыс ұйымдастыру міндеттері тұрғанын сезінген дұрыс және өзінің кәсіби білімі мен біліктілігін, өмір сүруге қабілеттілігін үнемі дәлелдеп отыруды талап ететіндігін түсінген жөн. Осы мәселе бойынша болашақ өмірлік әрекетінде оған негіз болатын лидерлік тәжірибесінің әр түрлі үлгілерін қалыптастыруға бағдар жасап, білім беру үдерісінде олардың әлеуетті мүмкіндіктерін пайдаланып көмектесу қажет. Студент лидерлік тәжірибесіне сүйеніп өзінің болашақ мамандығына бейімделеді. Олардың қол жеткізген лидерлік тәжірибесі өзгермелі әлеуметтік экономикалық жағдайларға бейімделуіне мүмкіндік туғызады.

Екінші және үшінші кезеңдер жоғарғы курстарда қатар жүргізілуі мүмкін.

Одан әрі студенттің өзінің кәсіби қалыптасуы үдерісінде лидерлік сапасын қалыптастыруды педагогикалық қамтамасыздандыру жолдарын іздеуге назар аудардық. Біздің зерттеуімізде педагогикалық қамтамасыздандыру «іске асырылуы бойынша нақты белгіленген мақсаттармен сәйкестіктегі әрекеттерде жетістікке жетуге бағытталған, негізгі әрекеттердің ұзақ мерзімдік бағдарламасы» тұрғысынан түсіндіріледі.

Біз зерттеу барысында лидерлік тәжірибесін молайту бойынша Дж.Рензулли ұсынған үлгіні пайдаландық. Молайтудың бірінші түріне (жалпы бағдарлық іс әрекеті) білімінің жаңа тақырыптарымен, идеяларымен (ой, саналарымен) салаларымен қатынастағы негізгі мақсаты болып барлық білім алушыларға көмектесу табылатын сабақтар легі кіреді; мұнда басты мақсат олардың қызығушылықтарын ояту және дамыту болып саналады. Молайтудың екінші түрі біліктілік пен дағдыларды қалыптастыруға бағытталған және оған танымдық және эмоциялылық үдерістерді дамытуға бағытталған топпен өтілетін сабақтар (іс-шаралар) кіреді. Молайтудың үшінші түрі қызығушылық туғызатын мәселелерді барынша терең оқып, зерттеу бойынша өздігінен жұмыс жасауға талаптанатын білім алушылардың (оқушы, студент) танымдық қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін арнайы белгіленген. Мұнда негізгі мақсат «білім алушылар өзін кәсіби зерттеуші тұрғысынан танытып, олар зерттеушілік және көркемдік тұрғыдан әрекет етеді, сондай-ақ олардың осы тұрғыдан белсенділігі артады» [238].

Молайтудың үшінші түрінің міндеттері болып білім алушыларға өз бетінше таңдаған тақырыбы бойынша білімін қолдануға мүмкіндік беру; оның зерттеу жұмысынан жоғары деңгейде түсінігінің болуына, жаңа білімнің меңгеруіне, өздігінен жоспарлау, ұйымдастыру біліктілігін дамытуға, шешім қабылдау мен өз жұмысын бағалай білу іскерліктерін арттыруға, өзіне деген

сенімін сезінуге, осы білім саласы бойынша құзырлы мамандармен және оқытушыларымен, курстастарымен тиімді бірлестікте қызмет жасай білу қабілеті мен шығармашылық жетістіктеріне қанағаттануына жәрдемдесу табылады.

Сонымен жоғары оқу орындағы білім беру үдерісінде лидерлікке *бағдарлау, тарту, молайту* бойынша білім беру стратегиясын пайдалану мүмкіндігі студенттің жеке тұлға болып қалыптасуына, оның лидерлік әлеуетін дамытуға теориялық негіз бола алады. Сонымен бірге психологиялық-педагогикалық әдебиеттерді, жоғары оқу орындағы жеке жұмыс тәжірибелерді талдау, ұсынылып отырған педагогикалық құралдардың нәтижелілігін, оларды жүйелі, қойылған мақсаттарға сәйкес қолданса, тиімділігінің артуы мүмкіндігін дәлелдейді.

Осыған байланысты студенттік лидерлік сапаларын қалыптастыру ЖОО білім беру үдерісінде студенттің тұлға болып қалыптасуын қамтамасыз ететін және лидерлік әлеуетінің күшейуіне мүмкіндік туғызатын бағдарлау, қатыстыру, молайту білім беру стратегиясының жиынтығын кезеңдермен іске асыру болып табылады.

Жоғары креативтілік деңгейдегі және кәсіби біліктілігі қалыптасқан лидерді тәрбиелеу оның негізгі білім беру бағдарламасын меңгеру жағдайындағы болашақ кәсіби қызметіне тән жарыстық, бәсекелестік және қарсыластық күрестің көріну қажеттілігі арасындағы қайшылықтармен және білім беру ұжымымен өзара әрекеттестік тұрғысынан барынша қолайлы жағдайды сақтау қажеттілігін туындатады.

Кейде тұлғаның лидерлік сапасын тәрбиелеудің міндеті ЖОО-да студенттердің шығармашылық жарыстары түрінде (КТК, спорттық сайыстар және т.б.) арнайы ұйымдастырылатын тәрбие жұмыстарында жүзеге асады. Бірақ ЖОО тәрбие жұмыстарын ұйымдастыру оқу орнының өзінде кәсіби бірлестікте көрінбейтін дербес ішкі тіршілігі тұрғысынан қарастырылады.

Тәрбие жұмысының басты элементі тұлғаның кәсіби және лидерлік сапаларын оқытып үйрету және қалыптастыру болғандықтан оны білім беру үдерісінің құрамдас бөлігі тұрғысынан қарастыру қажет және тәрбиелеу міндеттерін іске асыру барысында білім беру үдерісінде мынадай талаптардың сақталуына мән берген дұрыс:

1. Білім беру қызметінде жарыстық, бәсекелестік элементтері болуы, мысалы: жеңімпаздың моральдық психологиялық тұрғыдан басымдылығы және материалдық сыйлық алуы, яғни білім беру қызметінің өте күшті сыртқы дәлелді себептері болуы тиіс.

2. Қызмет мазмұны білім алушының өзінің мақсаты мен қабілетін барынша толық шамада жүзеге асыруды көздеуі қажет, яғни ол шығармашылық сипатта болуы қажет.

3. Қызметтік әрекеттің білім алушы үшін барынша қолайлы жағдайда жүргізілуі міндетті, яғни қоршаған орта сол адам үшін жайлы болуы керек.

4. Қызметтік әрекет мағына жағынан тиянақты мазмұндалуы және МЖББС талаптарына сәйкес келуі қажет.

5. Қызметтік әрекет ресурстарын (қорлар) пайдалану мерзімі мен мүмкіндіктері шектеулі жағдайда орындалуы керек.

Жоғарыда аталған талаптардың үйлесімділігі білім алушыға қажетті лидерлік сапаны қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Бұл міндеттерді шешу білім беру үдерісінің құрамдас бөліктерінің бірі мысалы, *олимпиада байқаулары түрінде мүмкін болады*. Біздер олимпиада байқауларын креативті білім беруді ұйымдастырудың инновациалық үлгісі тұрғысынан қарастырдық, яғни креативті олимпиадалық ортада оған дайындық және жарыстық екі кезеңі жүзеге асады. Осыдан студент олимпиаданың шығармашылық міндетті тапсырмаларын шешіп, ғылыми білімнің логикалық үлгісін қайта құрады, интеллектуалдық белсенділіктің креативтік деңгейіне көтеріледі, онда тапқан заңдылықтары міндеттерді шешу кезінде шешім тұрғысынан пайдаланылмайды, яғни оның бастапқы генетикалық негізін іздеу жолымен жаңа туындаған мәселе тұрғысынан дәлелге айналдырады.

Бірінші дайындық кезеңінде қолайлы креативті олимпиадалық ортада оқыту барысында білім алушыларда стресстік (stress-күш) титықтау жағдайына қарсы «беріктік қоры» қалыптасады. Екінші кезеңде білім алушы (оқушы студент) жарыс кезінде дайындалған «беріктік қорымен» бәсекелестік және қатаң шектелумен, белгісіздікпен өзінің барлық шығармашылық қабілеттерін жұмсайды, ал басқаша айтқанда бұрынғы достарымен қатаң бәсекелестік сайысқа түседі және нәтижесінде тек өзінің лидерлік сапаларын көрсету арқылы жеңіске жетуі мүмкін. Мұндағы сайыстық кезеңде білім алушының жалпы адамдық тұлғалық қасиеттері дамиды, сол ұжымдағы қолайлы білім алу қызметіндегі мүмкіндіктері сақталады және сайысқа және бәсекелестікке деген талабы тек кәсіби тұрғыдан жүзеге асады.

Олимпиадалық байқаулар дарынды адамға өзінің кәсіби қызметі аясында жасалынған мотивациялық ортада тұлғаның креативті компонентін пайдалану есебінен әдеттен тыс барынша жоғары нәтижелерге жетуге мүмкіндік жасайды. Бұл орта оған қатысушылар үшін өздерінің бастамашылдығы бойынша жеке тұлғалық мәні бар психологиялық қауіпсіздіктің барлық мүмкіндіктерін қарастырады. Бір мезгілде кез келген бәсекелестік қызмет әрекеттеріне тән психологиялық озбырлық оған қатысушыларын эмоциялық тұлғалық және қатынастық іскерліктері дамиды.

Олимпиадалық байқауларға қатысушыларда тәрбиеленіп, қалыптасатын кәсіби ойлау түрі, кәсіби қызмет барысында тексеруден өткен, тұлғалардың кәсіби ойлау түрлерін талдап қорыту және тұлғалық бейімделуі себебінен интеллектуалдық белсенділіктің креативтік деңгейі артады.

Лидерлік сапалары қалыптасқан және креативтіліктің жоғары деңгейі бар бәсекеге қабілетті маманды дайындаудың алға қойылған міндеттерін орындау үшін мына төмендегі принциптерге негізделген «олимпиадалық байқаудың оқу тәрбие кешені» деп аталатын ЖОО оқу үдерісін өзара толықтыратын кешенді жүйе ұсынылады:

1. Білім беру, ғылым және өндірістің кіріктірілуі (интеграция – лат. integration-қалпына келтіру, толықтыру) міндеттерін шешумен олимпиада жүйесінің барлық құрамдарын өзара үйлестіру;

2. Олимпиада тобындағы жұмыстарды жоспарлау кезінде ғылымилық принципін және дербестікті қатаң сақтау;

3. Адамның креативтік қажеттіліктерін есепке алу негізінде өздігінен, білім алу құралын таңдау және ұжымдық, жекелей әсер ету үлгілерін үйлестіру;

4. Ішкі мотивациялар және қызметтік әрекетті саналы түрде түсіну негізінде өздігінен білім алуға тұлғаның даярлығын дамытуға бейімдеу;

5. Аудиторияның мотивациялық дайындығы негізінде жүйенің компоненттері арасындағы жоғары үйлесімділікке қол жеткізу.

Олимпиадалық байқаулар жағдайындағы оқу-танымдық шығармашылық қызметінің құндылығы нәтижесінде, шығармашылық қызметтегі өнім емес, яғни бірінші кезекте олардың жасағаны, ойлап шығарғаны, психологиялық қолайлы ортада қиялын дамытуы маңызды саналады. Мұнда олимпиада шығармашылық тұрғыдан шешімді бірлесіп іздеу, өзін-өзі көрсету, көңіл-күйі мен сезімін таныту, рухани мәдениеті мен интеллектісін дамыту, креативтілігін жүзеге асыру, адамдар арасындағы өзара түсінісу құралы тұрғысынан жүзеге асады.

Олимпиадалық байқаулар білім алушылардың елеулі қажеттіліктеріне, әсіресе шығармашылық қажеттілігіне қанағаттану мүмкіндігін шектейтін сыртқы қозғаушы күштерді бейтараптандырады. Олимпиадалық байқау қоғамдағы және өндірістегі инновациялық үдерістерде жеке тұлғаның кәсіби білімінің бірнеше жүйелерін анықтау арқылы толық құнды мүшесі тұрғысынан кәсіби білім жүйесін ғана емес, сонымен бірге қазіргі заманғы қоғам мәдениетін құрайтын білімді тіршілік нормаларын, құндылықтарды және тұлғаның әлеуметтенуін қамтамасыз етеді.

Ол креативтік іс-әрекет тұрғысынан әлеуметтендіру үдерісінің тиімділігін, өндіріс дамуының инновациялық сипатын арттыруда бір жағынан қоғамдық тапсырмалармен, басқа жағынан білім алушылардың жеке мотивациясымен қамтамасыздандырылады. Олимпиадалық қозғалыс, біздің зерттеуімізде лидерлік сапаны қалыптастырудың педагогикалық міндеттерін шешу үшін қажетті жағдайларды қамтамасыз етеді.

Сонымен болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру әдістемесі оларды лидерлікке бағдарлау, тарту, молайту кезеңдерінің, педагогикалық диагностикалау, лидерлік сапасын көрсетуге талпындыру, оған ықпал ету, өздігінен дамыту міндеттері толығымен жүзеге асырылғанда ғана қалыптасу нәтижесінің тиімділігі артатындығын көрсетеді. Осы ойымызды дәлелдейтін тәжірибелі-эксперименттік жұмыс динамикасы келесі параграфта баяндалады.

2.3 Тәжірибелі-эксперименттік жұмыс нәтижелері

Лидерлікті дамытудың мүмкіндіктерін ұғына отырып, қандай лидерлік сапаларды дамыту қажеттігін, болашақ лидерлерді өз уақытында айқындау мен оларды тәрбиелеу, олардың лидерлік әлеуетін қолдау мен өсіру үшін жалпы білім беру мәдениетін, студенттердің тәрбие жүйесін қалай қайта құру қажет екендігін; студенттердің жоғары оқу орнында оқу процесінде лидерлік сапаларын қалыптастыруға арналған педагогикалық шарттарды орындау қажеттігін түсіну керек.

Айқындау эксперименті барысында зерттеу міндеттерінің көкейкестілігі, мақсаттылығы мен дұрыстығы анықталды; кәсіби маңызды лидерлік сапалар айқындалды; болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапаларын қалыптастырудың өлшемдері мен бағалау деңгейлері белгіленді.

Жоғары оқу орны бітірушісінің кәсіби маңызды лидерлік сапаларының құрылымын анықтау мақсатында әр түрлі жоғары оқу орнының оқытушылары мен студенттерінен сауалнамалар мен сұрақ-жауаптар алынды. Сауалнама мен сұрақ-жауаптар нәтижесінде оқытушылар мен студенттердің, тіпті гуманитарлық сала студенттері мен техникалық сала студенттерінің лидерлік сапаларының құрылымы бірдей емес деген болжамымыз дәлелденді. Бұл жағдай бізге диссертациялық жұмыстың 1.2 параграфында берілген болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасының сұлбасын жасауға және оларды үлкен үш топқа, іштей сегіз топшаларға бөліп қарастыруға себеп болды. Лидерліктің сапа тұрғысынан ерекшеліктерін ескере отырып, бір-біріне ұқсас, жақын келетін сапаларды топтастыра отырып білім беру процесінің қатысушылары болып табылатын, оқытушылар мен студенттерге ортақ өлшемдер мен көрсеткіштерді белгіледік. Ал бұл болса, жүйетүзушілік лидерлік сапаларды және оларды қалыптастыру әдістерін анықтауға септігін тигізді. Лидерлік сапаны қалыптастыру процесін жоспарлау мақсатқа жету үшін тиімді болып табылатын шарттарды (психологиялық, педагогикалық, ұйымдастырушылық) анықтау міндеттерін қамтиды. Осыған байланысты біз әр түрлі курстағы студенттер мен мектеп мұғалімдерінің, оқытушылардың лидерлік сапаларды, олардың басымдықтарын бағалау; лидерді тәрбиелеудің оңтайлы жағдайларын айқындау, студенттердің лидерлік сапаларын игеруге ұмтылысын анықтау; арнайы іс-шараларды өткізу жағдайларында лидерлік сапаны тәрбиелеу қажеттігіне дәлелдеме алуды зерттеуді жөн санадық.

Осыған байланысты зерттеу барысында мынадай міндеттер анықталды:

- студенттердің жоғары оқу орнындағы лидер тұлғасы туралы негізгі түсініктерін,
- жоғары оқу орны білім беру ортасындағы студенттің өмір сүру әр түрлі ортасында лидерліктің көрініс табуына олардың қарым-қатынасын,
- лидерлік туралы пікірлеріне іс-әрекеттің ықпалын,
- студенттер, оқытушылар кімді лидер деп қабылдайтындығын,
- студенттер қай іс-әрекет саласында лидерлікті тиімдірек зерттеп, қалыптастыратын белгілеу.

Тәжірибелі эксперименттік жұмыс ұсынылған әдістемемен Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университетінде, Қ.А.Ясауи атындағы Халықаралық қазақ-түрік университетінде 5В010200 – Бастауыш оқытудың педагогикасы мен әдістемесі мамандықтарына, Түркістан қаласы мектептерінің мұғалімдерінің арасында жүргізілді. Экспериментке студенттер мен оқытушылар қатысты.

Біздің ойымызша эксперименттің осындай объектілерін топтастыру оның нәтижелерінің объективтілігін айтарлықтай арттырады. Атап айтқанда олар: студенттер мен оқытушылар бастауыш сынып оқытудың теориясы мен әдістемесі мамандығында оқытандар мен қызмет ететіндер, төмен курс студенттері мен жоғары курс студенттері, сондай-ақ бітіруші студенттер мен әр түрлі өтілі бар оқытушылар.

Лидерлік сапа басымдықтарының маңыздылығын тексеру мақсатында сауалнама жүргізілді. Сауалнамалардың 1- тобында студенттердің лидер туралы түсінігі болуы, лидерді тәрбиелейтін ортаны анықтау, 2- тобында студенттер үшін лидерлік сапалардың маңыздылық дәрежесін анықтауға бағытталған сұрақтар, студенттердің өзінің лидерлік сапасын көре алатындығын білу, 3- тобында өзіндік қабылдауына байланысты сұрақтар берілді.

Сауалнаманы өңдеу барысында лидерлік сапа басымдықтарының дәрежесі мен әр түрлі топтағы сауалнамаға қатысушылардың жауаптарының нәтижелері дәрежесінің сандық көрсеткіштермен бағалау мақсатында математикалық әдістер қолданылды. Сонымен лидерлік сапаның басымдықтарының деңгейі эксперименттік топқа кіретін барлық қатысушылардың басымдықтары негізінде саналған басымдық орны маңызының ортадан жоғары көрсеткішімен және жеке басымдықтарының ортадан жоғары көрсеткіштеріне қатынасымен анықталады. Тұжырымдау барысында көпшілігі атаған лидерлік сапалар есепке алынады.

Абай атындағы ҚазҰПУ және Қ.А.Ясауи атындағы ХҚТУ студенттеріне лидерлік сапаны жоғары оқу орнында көрсетуге болады ма, деген сұраққа жауаптарының нәтижесі мынадай болды:

Кесте 7 - Студенттердің пікірі бойынша лидерлік сапаның көрінуі мүмкін жағдайлар басымдылығы (1 – ең жоғары дәреже)

Жағдайлар	Басымдылық дәрежесі			
	ҚазҰПУ (1 курс)	ХҚТУ (1 курс)	ҚазҰПУ (4 курс)	ХҚТУ (4 курс)
Секциялар, үйірмелер, бірлестіктер	2	3	5	4
Формальды емес лидерлік	1	4	2	6
Студенттік топтағы жетекшілік	5	2	6	5
Олимпиадалар, конкурстар	3	5	3	3
Ғылыми жұмыс, озат оқу	4	1	4	1
Коммерциялық іс-әрекет	6	6	1	2

Кестеден көрініп тұрғандай лидерлік сапаның көрініс табуы жағдайлары туралы әр түрлі жоғары оқу орны студенттерінің пікірлері әр түрлі (бұл әр ұйымның білім беру процесінің бірдей еместігімен, мәселен, үйірменің жұмыс істеу, олимпиадаларды, конкурстарды өткізу сапасы; топтардың старостасын сайлау немесе тағайындау және т.б.), сондай-ақ әр түрлі курстардың пікірлері де бірдей еместігі байқалды.

Алынған осындай ақпараттар болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру процесіне түзетулер енгізуге мүмкіндік береді.

Лидерліктің кәсіби-дидактикалық сапалары бойынша студенттердің бірдей басымдығын көрсеткен сапалар болды. Олар бірінші орынға интеллектуалдық біліктерді, яғни икемділік пен интеллектуалдық (қоршаған орта жағдайларына байланысты өзгеруге қабілетті) шығарса, екінші орынға дидактикалық дағдыларын, яғни жағдаятты практикалық тұрғыдан бағалау қабілетін қояды.

Кесте 8 - Студенттердің пікірі бойынша лидерліктегі кәсіби-дидактикалық сапалардың басымдылығы (1 – ең жоғары дәреже)

Кәсіби-дидактикалық	Басымдылық дәрежесі			
	ҚазҰПУ (1 курс)	ХҚТУ (1 курс)	ҚазҰПУ (4 курс)	ХҚТУ (4 курс)
Икемділік пен интеллектуалдылық	1	1	1	1
Жағдаятты практикалық тұрғыдан бағалау қабілеті	2	2	2	2
Идеяларды жинақтау Қабілеті	3	4	3	4
Кәсіби білімдерінің толықтығы	4	3	4	3
Ақпараттарды игерудегі рационалдылық	5	5	5	5

Лидерлік сапасы, соның ішінде көшбасшылық қабілеттер. Осы сапалар арасынан Абай атындағы ҚазҰПУ бірінші орынға мақсатқа жетушілік іскерлігін шығарса, Қ.А.Ясауи атындағы ХҚТУ жұмысқа қабілеттілікті қояды. Біздің ойымызша бұл бір-біріне жақын сапалар. Сондай-ақ лидерлік сапа арасынан стандартты емес шешімді табу, бастамашылдық, тындырымдылық, қолжеткізген нәтижелерді дұрыс бағалау қабілеттерін бөлектеп көрсетеді.

Кесте 9 - Студенттердің пікірі бойынша лидерліктегі, көшбасшылық қабілеттердің басымдылығы (1 – ең жоғары дәреже)

Көшбасшылық қабілеттер	Басымдылық дәрежесі			
	ҚазҰПУ (1 курс)	ХҚТУ (1 курс)	ҚазҰПУ (4 курс)	ХҚТУ (4 курс)
Мақсатқа жетушілік	1	4	2	1
Бастамашылдық	2	6	2	3
Өзінің соңынан адамдарды ерте алу қабілеті	3	5	6	5

Кесте 9 – жалғасы

Стандартты емес шешімді табу	4	2	1	2
Жұмысқа қабілеттілік	5	1	3	4
Қол жеткізген нәтижелерді дұрыс бағалау	6	3	5	6

Лидерлік сапасы, соның ішінде ұйымдастырушылық дағдылар. Кестеден байқалып тұрғандай, зерттеуге қатысушы екі университеттің нәтижелерінен айтарлықтай айырмашылық көрінбейді. Сапалардың басымдығы шамамен бірдей қойылған, бірінші орынға топта жұмыс істей алу іскерлігі, екінші орынға ұйымшылдық және өзіне жауапкершілік алу дағдысын қойған.

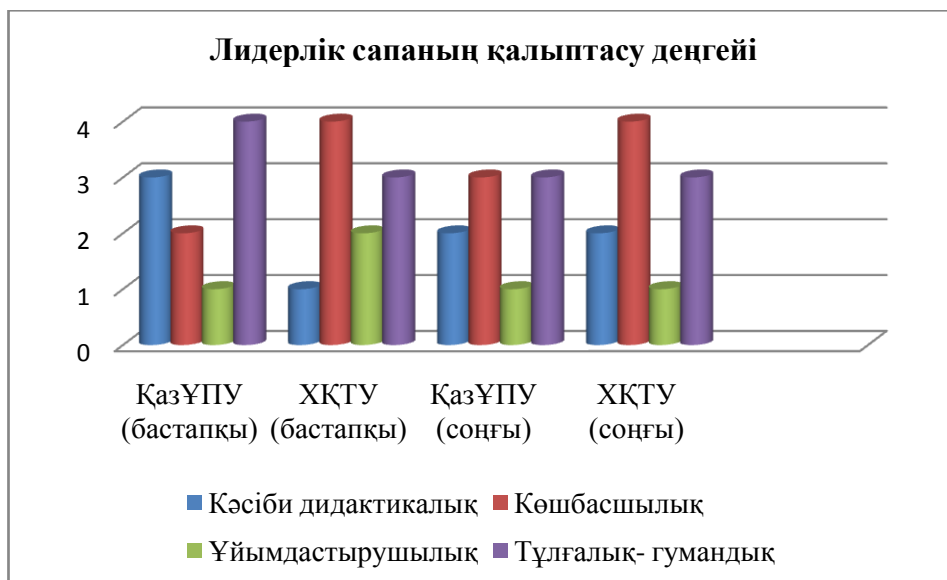
Кесте 10 - Студенттердің пікірі бойынша лидерліктегі ұйымдастырушылық дағдылардың басымдылығы (1 – ең жоғары дәреже)

Ұйымдастырушылық сапа	Басымдылық дәрежесі			
	ҚазҰПУ (1 курс)	ХҚТУ (1 курс)	ҚазҰПУ (4 курс)	ХҚТУ (4 курс)
Топта жұмыс істей алу	1	4	2	1
Ұйымшылдық	2	5	2	3
Өзіне жауапкершілік алу	3	5	5	5
Жекелік	4	2	1	2
Жеке шешім қабылдай алу	5	1	3	4

Кесте 11 - Студенттердің пікірі бойынша тұлғалық-гумандық сапалардың басымдылығы (1 – ең жоғары дәреже)

Тұлғалық-гумандық	Басымдылық дәрежесі			
	ҚазҰПУ (1 курс)	ХҚТУ (1 курс)	ҚазҰПУ (4 курс)	ХҚТУ (4 курс)
Шыдамды бола алу	1	2	1	1
Көпшілдік	2	3	2	2
Намысқойлық	4	5	4	4
Еңбекқор	3	1	3	3
Тындырымдылық	6	6	6	6
Адалдық	5	4	5	5

Лидерлік сапаның қалыптасу деңгейі студенттердің өзін-өзі бағалауы негізінде бес балдық шкаламен бағаланды (сурет-5) және нәтижесінде тұлғалық-гумандық және ұйымдастырушылық лидерлік сапалар қалыптасқандығы басым көрсетіледі.



Сурет – 5. Студенттердің лидерлік сапаны өзіндік бағалау нәтижесі

Абай атындағы ҚазҰПУ студенттері лидерлік сапалар өмірлік іс-әрекеттерде қалыптасады деп, санайды. Осы сұрақ бойынша Қ.А.Ясауи атындағы ХҚТУ студенттерінің де пікірі дәл осылай болып шықты. Сұралғандардың басым көпшілігі лидерлік сапалар адамға туылғаннан берілген және олар өмірлік процесстерде игеріледі десе, екінші бөлігі лидерлік сапалар негізінен өмірлік процесстер барысында пайда болады деп көрсетеді.

Абай атындағы ҚазҰПУ және Қ.А.Ясауи атындағы ХҚТУ атынан қатысқан студенттердің барлығы да лидерлік сапаларды қалыптастыруға арнайы уақыт бөлудің мәні бар ма деген сұраққа, «әрине мәні бар» деп жауап берді, ішінара ғана танысу мақсатында уақыт бөлуге болатындығын айтты және әр түрлі тренингтер мен іскерлік ойындарға үлкен қызығушылық танытты.

Жүргізілген зерттеу мынадай тұжырым жасауға мүмкіндік берді: жоғары оқу орнында оқу кезеңінде студенттің лидерлік әлеуетін қалыптастыру бірінші кезекте осы лидерлердің білім беру процесінің субъектілеріне (оқытушылармен қатар) айналуы тиіс деген мақсатты көздегені дұрыс. Лидерлік бағыттылық оқу процесінің міндеттерін жаңғырту үшін лидерлік сапаларды тәрбиелеу барысында – лидерлік көрінуін «көрсететін» жағдайларда лидер тәрбиелеу тұғырларын пайдалану қажет.

Сауалнама нәтижелері бойынша әр түрлі жоғары оқу орындарының жауаптарындағы айырмашылықтарды жоғары оқу орны ішкілік іс-әрекеттің басымдығымен түсіндіреміз; жалпы лидерліктің көрінуі мүмкін болатын іс-әрекеттер тізімінде «біржандылық» байқалды.

Лидерлер сапасы топтарының арасында көрсеткіштерінің басымдылығын анықтау барысында сауалнамаға жауап бергендердің толық келісушілігі көрінді, сондай-ақ кейбір айырмашылықтар байқалды. Кәсіби-дидактикалық сапалардың басымдылығын таңдау барысында университет оқытушылары икемділік пен ақылдың шығармашылығын (стандартты шешімдерден аулақ болу мен кез келген жағдаяттарда тығырықтан шығу), идеяларды

шоғырландыру мен жағдаяттарды практикалық бағалау іскерлігін (жағдаятты объективті бағалай білу мен барлық ұсынылған қағидаларды мұқият және жан-жақты тексере алу, жағдайдың өзгеруі барысында іс-әрекетті оперативті тұрғыдан өзгерте алу) атап көрсетсе; студенттер де осы пікірді қолдайтындығын көрсетті, бірақ қосымша кәсіби білімдердің болу деңгейі осы басымдылықтар қатарында делінген пікір білдірді. Бұл жағдай жоғары оқу орындарының лидерлік сапаны дамытуға арналған жоғары мүмкіндіктерге ие екендігін және оған сәйкес жұмыстар жоспарлау қажеттігін көрсетеді.

Лидерліктегі көшбасшылық қабілеттердің арасында университет оқытушылары да мектеп мұғалімдері де өзінің соңынан адамдарды ерте алу қабілетін, стандартты емес шешімдер табуға қабілеттілігін және мақсатқа бағытты, мақсатты әрекет ету іскерлігін атаса; студенттер де осы көрсеткіштерді атайды, сондай-ақ оған қосымша бастамашылдық пен мақсатқа жету іскерлігін бөліп көрсетеді.

Лидерліктегі ұйымдастырушылық сапалар арасында университет оқытушылары мен мектеп мұғалімдері және төменгі курс студенттері негізгілері қатарында бір командада жұмыс істей алу, ұйымшылдық, жеке тұрғыдан шешім қабылдау іскерлігін және топ міндеттерін шешуге өзіне жауапкершілік ала білу тілегін бөліп көрсетеді; бітіруші курс студенттері адамдарға жеке қарым-қатынас пен ұйымшылдықты атайды.

Тұлғалық-гумандық сапалар арасында университет оқытушылары мен мектеп мұғалімдері және студенттер барлығы бірдей, намысқойлықты, шыдамды болу іскерлігін және басқаларға толеранттылық қатынасты, адалдықты және тындырымдылықты көрсетеді.

Лидерлік сапалардың басымдығы бойынша оқытушылар бірінші орынға кәсіби дидактикалық және тұлғалық-гумандық сапаларды қояды, төменгі курс студенттері лидерліктегі ұйымдастырушылық пен көшбасшылық сапаларды; бітіруші курс студенттері – лидерліктегі көшбасшылық пен кәсіби-дидактикалық сапаларды қояды. Мектеп мұғалімдері мен төменгі курс студенттері көп жағдайларда лидерлік сапалар өмірлік іс-әрекеттерде дамиды деп, көрсетсе, ал университет оқытушылары мен бітіруші курс студенттері лидерлік сапалар әр түрлі дәрежеде табиғаттан, туылғаннан беріледі деп, есептейді.

Сауалнама нәтижелері барлық қатысушылардың лидерлік сапалардың оқу барысында көрінетінін жоққа шығармады және оларды тәрбиелеу қажеттігін көрсетті. Сауаланмаға қатысқан студенттердің барлығы деп айтса болады, лидерлік сапаларды қалыптастыруға арнайы көңіл бөлу қажеттігін қолдады, және лидерлік сапаларды тәрбиелеуге бағытталған арнайы курстарды оқу және әр түрлі тренингтер мен іскерлік ойындарға қатысу маңыздылығын атап көрсетті. Мұғалімдер мен оқытушылар қазіргі оқушыларда лидерлік сапалардың қалыптасқандықтары арасынан интеллектуалдық пен ұйымдастырушылықты атап көрсетсе; студенттер – тек қана ұйымдастырушылықты атайды.

Жүргізілген зерттеу нәтижелері мынадай тұжырымдар жасауға мүмкіндік

берді:

1) Барлық эксперимент тобына қатысқандар біз көрсеткен лидерлік сапалардың басымдықтарымен келісті және олардың тізімін кеңейтуді қажет деп, таппады.

2) Жоғары оқу орнында оқыту барысында студенттердің лидерлік әлеуетін қалыптастыру бірінші кезекте осы лидерлердің білім беру процесінің субъектіне (оқытушылармен қатар) айналуы тиістігін көрсетті.

3) Лидерлік бағыттылық оқу процесінің міндеттерін шешуді жаңғыртуға ықпал етуі үшін, лидерлік сапаны тәрбиелеу процесінде контекстілік тұғырды басшылыққа алған дұрыс (оқу материалының мазмұны үйрену логикасына бағыныңқы болуы, бірінші кезекте танымдылық қызығушылығы мен танымдық белсенділігін күшейтуге ықпал ете отырып болашақ кәсіби іс-әрекеттер қызығушылықтарына бағыныңқылығы).

Бұдан басқа да оқытушылар мен студенттердің сауалнамаға жауаптарынан лидерлік сапаларды қалыптастыру бойынша жоғары оқу орнының әлеуетінің, қазіргі мамандарды даярлау талаптарының толық жүзеге асырылмай жатқандығы аңғарылды. Сауалнамаға қатысқан студенттердің 32%-ы жоғары оқу орнында лидер тәжірибесін үйрену жағдаяттарының аздығын тілге тиек етсе, 57- %-ы лидерлік сапаны дамытуға мүмкіндігі бар тренингтерге, іскерлік ойындарға, элективті курстарға қатысқылары келетіндігін айтты.

Жүргізілген зерттеу лидерлік сапаларды қалыптастыру процесінің кейбір күрделі ерекшеліктерін бөліп көрсетуге мүмкіндік берді:

- кәсібилікке қарағанда жеке қарым-қатынастардың басымдығын;
- командада жұмыс істей алмауын;
- оқытушылар тарапынан бақылаулардың шексіздігі мен топ арасындағы міндеттердің нақты бөлінбеуі.

Бұл жағдайлар болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапаларын модельдеу барысында және оқытушылар үшін әдістемелік нұсқаулар жасауда есепке алынды. Айқындау экспериментінің маңызды міндеттері болып студенттердің лидерлік сапаларын қалыптастыру деңгейін бағалауға арналған өлшемдерді анықтау табылды. Олар жоғары оқу орнында лидерлік сапаны қалыптастыру бойынша жасалған моделдің дұрыстығын көрсетуге қызмет ете алады.

Өлшемдердің негізіне лидердің ішкі даярлығы мен практикалық іс-әрекеттік дайындығы алынды:

Мотивациялық өлшем - лидерлікке оң қарым-қатынасының болуы: лидер рөлін жеке психологиялық күйі тұрғысынан қабылдауы; лидерлік іс-әрекетке ұмтылуы; күрделі жағдайларда лидер функциясын өзіне алуға тілегінің болуы; лидерлік сапасын жеке арттыруы.

Когнитивтік өлшем - лидерлік саласынан білімінің толықтығы; лидерлік саласынан білімінің болуы; лидерлік сапасының түрлерін меңгеруі; мұғалім лидердің атқаратын рөлін игеруі; лидерліктің кәсіби іс-әрекеттегі мән-мағынасын түсінуі; лидерліктің өмірдегі, қоғамдағы маңыздылығын білуі.

Іс-әрекеттік- нәтижелік өлшем - лидерлік сапасын таныта алуы; топқа ықпал ете алуы, топты соңынан ерте алуы; топтық іс-шараларда аса белсенділік таныта алуы; топта жетекші және орындаушы тұрғысынан жұмыс істей алуы; сыни жағдаяттарда батылдық, жігерлік таныта білуі; әріптестерімен оң қарым-қатынас жасай алуы; өзіне жауапкершілік ала білуі; проблемаларды өздігінен шеше алуы; жаңа идеяларды ойлап табуы.

Бағалаушылық-рефлексивтік өлшем - өзінің лидерлік әрекеттерін жете түсінуі мен өздігінен бағалауы; рефлексияға, сынға, өзін-өзі сынауға (сыни ойлауы, сыни тұжырымдар жасай білуі) қабілеттілігі; лидерлік әрекеттердегі адамилықты, жағымдылықты, пайдалылықты, қажеттілікті, кәсібилікті ажырата алуы; жеке және қоғамдық мақсаттардың ара қатынасын білуі; жаңа жағдайларға бейімделуі, сыни жағдаяттарды талдай білуі, бағалай алуы; өзінің стратегиялық қырағылығын көрсете білуі.

Осы көрсеткіштер үш деңгеймен анықталады (жоғары, орта, төмен). Жоғары деңгей – лидерлік негіздері білімінің толықтығымен және лидерлік сапаларын жеке жүзеге асыра алуымен сипатталады. Орта деңгей – студент лидерлік негіздері білімдерін біледі, бірақ оларды жүзеге асыру барысында қиындықтарға тап болады, біреудің көмегіне жүгінеді. Төмен деңгей - студент лидерлік негіздері білімдерінен хабары бар, бірақ игерген білімдерін кәсіби іс-әрекеттерде жүзеге асыра алмайды.

Бағалау мынадай ұстанымда өткізілді:

- 0 – өлшем міндетті емес;
- 1 – өлшем мүмкіндігі бар;
- 2 – өлшем маңызды;
- өлшем міндетті.

Бағалау арнайы психологиялық-педагогикалық әдістеме («Сіздің лидер бола алу қабілетіңіз»), сараптық бағалау (сарапшылар - гуманитарлық және арнайы пәндер оқытушылары, практика жетекшілері, шығармашылық конкурс ұйымдастырушылары, студенттік кәсіподақ қызметкерлері) арнайы жасалған сауалнамалар мен сұрақтарға-жауаптар бойынша өзін-өзін бағалау негізінде жүзеге асырылды. Содан соң әрбір студентке арналған әрбір көрсеткіш бойынша кешенді бағалау жүргізілді. Қалыптастырушы эксперимент барысында жасалған болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапаларын қалыптастыру әдістемесі білім беру процесіне ендірілді және оның тиімділігі тексерілді.

Эксперименттік топқа Қ.А.Ясауи атындағы Халықаралық қазақ-түрік университетінің бастауышты оқытудың педагогикасы мен әдістемесі мамандығындағы сауалнамаға қатысқан студенттер арасынан 27 адам қатысты. Оларға элективті курс, пәндердің оқу модульдері, шағын курс жүргізілді, тренингтер ұйымдастырылды, университеттің қоғамдық жұмыстарына және студенттік өзін-өзі басқару ұйымдарының іс-шараларына белсене араласты. Бақылау тобына Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университетінің аталған мамандығында оқитын айқындау эксперименті барысында сауалнамаға қатысқан 24 студент алынды.

Қорытындылау эксперименті кезінде студенттердің лидерлік сапасының қалыптасу деңгейін анықтау мақсатында осы саладан игерген білімдерін және олардың лидерлік сапасын таныта алу мен бағалай алу өлшемдеріне қатысты практикалық іс-әрекеттерінде жүзеге асыру деңгейін бағаладық. Кешенді бағалау оқытушылардың сараптау бағалары мен студенттердің өзін-өзі бағалау нәтижелерінің жиынтығынан құрылды (Кесте 12).

Кесте – 12 Болашақ мұғалімнің іс-әрекеттік-нәтижелік, бағалаушылық-рефлексивтік компоненттерінің қалыптасу динамикасы (10 балдық шкаламен)

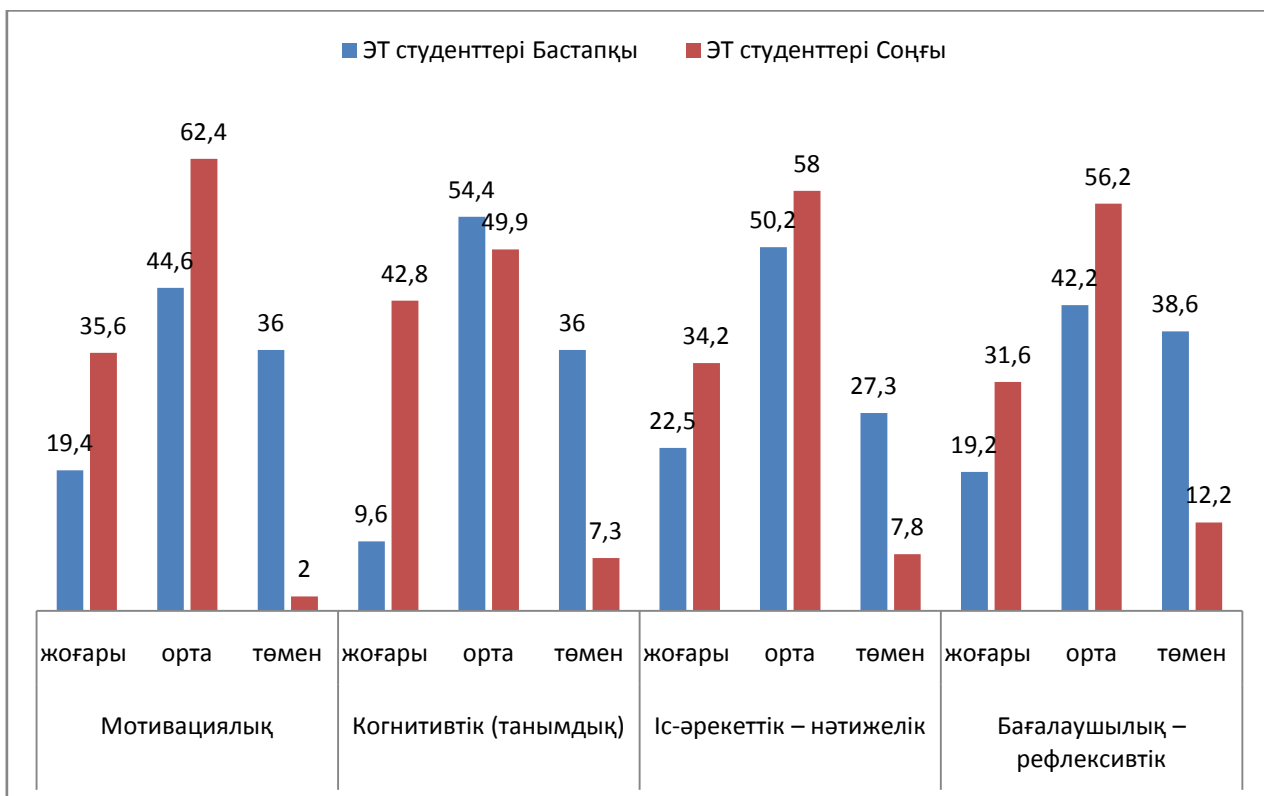
Лидерлік сапалар	Бақылау тобы		Эксперименттік топ	
	бастапқы	соңғы	Бастапқы	Соңғы
Топқа ықпал ету, топты соңынан ерте алуы	5,3	5,7	5,4	7,1
Топтық іс-шараларда аса белсенділік таныта алуы	6,5	6,7	6,5	7,1
Топта жетекші және орындаушы тұрғысынан жұмыс істей алуы	5,6	6,4	5,5	7,2
Сыни жағдаяттарда батылдық, жігерлік таныта білуі	6,9	7,3	6,9	8,1
Әріптестерімен оң қарым-қатынас жасай алуы	6,9	7,7	6,8	8,3
Өзіне жауапкершілік ала білуі	6,9	7,1	7,0	8,3
Рефлексияға, сынға, өзін-өзі сынауға (сыни ойлауы, сыни тұжырымдар жасай білуі) қабілеттілігі	6,5	6,8	6,5	7,3
Лидерлік әрекеттердегі адамилықты, жағымдылықты, пайдалылықты, қажеттілікті, кәсібилікті ажырата алуы	5,3	5,7	5,4	7,1
Жеке және қоғамдық мақсаттардың ара қатынасын білуі	6,5	6,7	6,5	7,1
Жаңа жағдайларға бейімделуі, сыни жағдаяттарды бағалауы, талдауы	5,4	6,4	5,5	7,3
Жаңа идеяларды ойлап табуы	6,3	6,5	6,4	7,3
Проблемаларды өздігінен шеше алуы	6,6	7,4	6,5	8,3
Серіктестік аясын кеңейте алуы	6,4	7,4	6,3	8,0
Өзінің стратегиялық қырағылығын көрсете білуі	5,3	6	5,4	8,2

Практикалық іс-әрекетті жүзеге асыру деңгейіне қол жеткізуге мынадай болжау жасалған болатын: 7 баллға дейін – төмен деңгей, 7 мен 8 балл аралығы – орта деңгей, 8 балл – жоғары деңгей.

Сонымен біздің зерттеуіміз үшін лидерлік сапаның қалыптасқандығы көрінетін практикалық іс-әрекеттер нәтижесі маңызды саналады. Сол себепті осы мақсаттағы зерттеу бізге мынадай нәтижеге еріскенімізді көрсетті. Кестеден байқалғандай бақылау тобында аса өзгерістер бола қоймаған. Ал болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру

әдістемесі қолданылған эксперименттік топтарда едәуір өзгерістерге қол жеткізілгені байқалады. Атап айтқанда эксперимент тобындағы студенттердің *топтық іс-шараларда аса белсенділік таныту іскерлігі, өзіне жауапкершілік ала білу іскерлігі, сыни жағдаяттарда батылдық, жігерлік таныту іскерлігі, әріптестерімен оң қарым-қатынас жасай алу іскерлігі* 1-1,5 балл аралығында өскен болса; *жаңа жағдайларға бейімделуге, сыни жағдаяттарды бағалауға, талдауға қабілеттілігі топқа ықпал ету, топты соңынан ерте алу, топта жетекші және орындаушы тұрғысынан жұмыс істей алу, лидерлік әрекеттердегі адамилықты, жағымдылықты, пайдалылықты, қажеттілікті, кәсібилікті ажырата алу, өзінің стратегиялық қырағылығын көрсете білу іскерліктері* 2 балға жуық артқандығын көрсетеді. Ал бұл болса, біз ұсынған әдістеменің тиімділігін дәлелдей түседі.

Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидер рөліне даярлығы «Сіз лидерсіз бе?» тесті арқылы өзін-өзі бағалау және бітіруші курс оқытушыларының сараптамалық бағалауы негізінде бағаланды. Оның даму динамикасы сурет – 6 көрсетілген.



Сурет - 6 Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидер рөліне даярлығы деңгейінің динамикасы (%)

Осы динамика тәжірибелік-эксперименттік жұмыс барысында алынған болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапаларының негізгі компоненттерінің дамуын көрсете отырып, зерттеу жұмысында ұсынылған болжамның дұрыстығын ғана емес, және оның таңдап алынған зерттеу логикасының және жоғары мектептерде болашақ мамандарды даярлау

процесіндегі ғылыми-әдістемелік қамтамасыздандырудың тиімділігін көрсетеді.

Соңғы жүргізілген сараптама болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын әдістемелік қамтамасыздандыруды жасау мен жүзеге асырудың маңыздылығын дәлелдеді.

Жүргізілген тәжірибелік-эксперименттік жұмыс зерттеудің ұсынылған болжамын және негізгі қорғауға ұсынылатын қағидаларының дұрыстығын дәлелдей отырып, бізге мынадай тұжырымдар жасауға мүмкіндік берді:

- лидерлік сапаның құрылымын айқындау оның мақсатты бағыттылығының дұрыстығы есебінен қалыптастыру процесінің тиімділігін көрсетті;

- болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің бәсекеге қабілеттілігін арттыру қамтамасыздандыру мақсатында лидерлік сапаларын (тұлғалық-гумандық, кәсіби-педагогикалық, лидерлік) қалыптастыру қажет;

- болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапаларын қалыптастыру процесінің маңызды звеносы болып педагогикалық шарттар жүйесі мен оның негізгі компоненттері (мотивациялық, когнитивтік, іс-әрекеттік-нәтижелік, өлшемдік-бағалаушылық) табылады;

- болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің жоғары оқу орнында оқу барысында лидерлік сапаларын қалыптастыру оқу және оқудан тыс іс-әрекеттерінің кіріктірілуі негізінде оқу, мотивациялық, тәрбиелік және дамытушылық кеңістікте тиімді жүргізіледі;

- болашақ бастауыш сынып мұғалімінің лидерлік сапасын қалыптастыру әдістемесі үш кезеңде жүзеге асырылады: бірінші кезең – студенттерді – лидерлік сапаларға және олардың құндылық мәнін ұғынуға бірізділікпен бағдарлау; екінші кезең – білім алушыларды лидерлік іс-әрекеттерге баулу; үшінші кезең – білім алушылардың лидерлік тәжірибелерін молайту.

Қорыта айтқанда, зерттеудің міндеттері толығымен орындалды және болжамы теориялық және эксперименттік мәліметтермен дәлелденді.

ҚОРЫТЫНДЫ

1. «Лидер», «лидерлік», «лидерлік сапа» ұғымдарының мәнін зерттеу оларға берілген анықтамалар мен тұжырымдарды жүйеге келтіріп, жан-жақты сипаттама беруге, олардың бір-бірімен өзара байланысын көрсетуге және аталған түсініктерді зерттеу пәнімізге сәйкес нақтылау мүмкіндігін тудырды.

2. Лидердің атқаратын қызметін, стилін және түрлерін терең зерттеу мұғалім лидер тұлғасының рөлін анықтауға мүмкіндік берді (мұғалім лидер - *администратор, стратег, сарапшы, топ жетекшісі, топ мүшесі, үлгі өнеге көрсетуші, мадақтау мен жазалаушы, топ «символы», жаңалық жаршысы, дүниетаным өзгертуші, ата-ана, тәрбиеші, әдіскер, данышпан*). Ғалымдар зерттеулерінде қарастырылған лидер сапаларын талдау мен осы сипаттама негізінде болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасының құрылымы жасалды (*тұлғалық-гумандық*: адами қасиеттер, мінез құлықтар; *кәсіби-педагогикалық*: интеллектуалдық білім, дидактикалық біліктер, коммуникативтік іскерліктер; *лидерлік*: ұйымдастырушылық дағдылар, көшбасшылық қабілеттер, харизматикалық қасиеттер).

3. Мұғалім лидер сапасы құрылымының мазмұнын жасау мен лидерлік рөлін анықтау мұғалім лидер ұғымына анықтама беруге негіз болды: «мұғалім лидер оқушыларға үлгі-өнеге болатын, оларға мәнді ықпал ететін, мектептің ғана емес қоғамның дамуында ізгі жаңа өзгерістер жасай алатын адами қасиеттері, игі мінез құлықтары, интеллектуалдық біліктері, дидактикалық, коммуникативтік, ұйымдастырушылық дағдылары, көшбасшылық қабілеттері жан-жақты дамыған маман».

4. Лидерлік сапаны қалыптастыру ерекшеліктерін зерттеу болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастырудың педагогикалық шарттарын айқындауға мүмкіндік берді:

- ЖОО жағымды рухани-адамгершілікті, мансаптық білім беру ортасын құру;
- болашақ мамандардың лидерлік сапасын диагностикалау;
- оқу және оқудан тыс іс-әрекеттер интеграциясы;
- ашықтық, студенттердің білім беру технологияларын және модульдерін таңдау құқығы.

5. Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру процесі тұжырымдамалық-мақсаттық, технологиялық, ұйымдастырушылық-әрекеттік, өлшемдік-нәтижелілік бөліктерінен құралған модель арқылы жүзеге асырылады. Олардың лидерлік сапасы қалыптасқандығының деңгейі мотивациялық, когнитивтік, іс-әрекеттік-нәтижелік, бағалаушылық-рефлексивтік компоненттерінің бірлігінде және оған сәйкес көрсеткіштер мен өлшемдерінің негізінде жасалған құрылымнан талап етіледі.

6. Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру моделін жүзеге асыру жоғары оқу орнының білім беру ортасын

(оқу кеңістігі, мотивациялық кеңістік, тәрбие кеңістігі, дамытушылық кеңістік) тиімді пайдаланғанда ғана нәтижелі болады.

7. Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру әдістемесі қалыптастыру оларды лидерлікке бағдарлау, тарту, молайту кезеңдерінің, педагогикалық диагностикалау, лидерлік сапасын көрсетуге талпындыру, өздігінен дамытуға ынталандыру, лидерлік сапаны қалыптастыруға ықпал ету міндеттері толығымен жүзеге асырылғанда ғана қалыптасу нәтижесінің тиімділігі артатындығын көрсетеді.

8. Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру процесінің әдістемелік жүйесі лидерлік сапа мазмұнын дидактикалық тұрғыда қарастыруды және осы мазмұнға сәйкес оқу және оқудан тыс іс-әрекеттерде оларды ұйымдастырудың формаларын, әдіс-тәсілдері мен амал-жолдарын анықтауды көздейді.

9. Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру негізінде жасалған элективті курс бағдарламасы, пәндердің оқу модульдері, шағын курс, оқудан тыс іс-әрекеттерде өткізілетін іс-шаралар жоспары мен әдістемелік нұсқаулар осы проблеманы тиімді шешуде көмектеседі.

10. Зерттеудегі идеяларды практика жүзінде іске асыруда болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастырудың формаларының, әдістері мен тәсілдерінің маңызы өте зор.

Жүргізілген зерттеу бойынша мынадай ұсыныстар жасауға болады:

1. Мұғалім лидер тұлғасының ерекшеліктері мен атқаратын рөлі топтамасының мазмұны осы саладан білім алушыларға теориялық білімдерді жүйелі меңгертуге септігін тигізеді. Оларды мұғалімдер біліктілігін жетілдіретін институттардың әдістемелік бағдарламаларына енгізу қажет.

2. Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыруда жоғары оқу орнының білім беру ортасын тиімді пайдалану қажет.

3. Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыруды біздің ұсынып отырған бағдарламалар, оқу модульдері, жеке сабақтар, іс-шаралар жоспары бойынша жүзеге асырған дұрыс.

4. Лидерлік сапаны қалыптастыру бойынша әдістемелік нұсқауларды жалпы білім беретін мектептердің оқу-тәрбие процесінде тақырыптық іс-шараларды өткізуде негізге алу қажет.

6. Ұсынылып отырған әдістемені жоғары оқу орнының оқу-тәрбие процесінде пайдалануға болады.

Зерттеу проблемасы өте күрделі болғандықтан және алғаш рет зерттеліп отырғандықтан толығымен шешімін тапты деуге болмайды. Алдағы уақытта болашақ мамандардың лидерлік құзыреттіліктерін қалыптастыру, мектеп оқушыларының лидерлік іскерліктерін дамыту, студенттердің лидерлік қабілеттерін дамытудың интерактивтік әдістерін іздеу және т.б. проблемалар арнайы зерттеуді қажет етеді.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

- 1 Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә.Назарбаевтың «Қазақстан-2050» стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» атты Қазақстан халқына Жолдауы-Астана, 2012.
- 2 Қазақстан Республикасында білімді дамытудың 2011 - 2020 жылдарға арналған Мемлекеттік бағдарламасы Қазақстан Республикасы Президентінің 2010 жылғы 7 желтоқсандағы № 1118 Жарлығы.
- 3 Ашин Г.К. Критика современных буржуазных концепций лидерства.- М.: Мысль, 1978. - 135 с.
- 4 Fairholm G.W. Values Leadership. Toward a New Philosophy of Leadership: N.Y., 1991. 74-80 p.
- 5 Кудряшова Е.В. Лидерство как предмет социально-философского анализа: автореф...докт.филос. наук. – М., 1996. – 50 с.
- 6 Stogdill R.M. Handbook of Leadership. A survey of theory and research. - N.Y., 1974. – 362 p.
- 7 Bogardus E. Leaders and Leadership. -New York, 1934. - P. 138
- 8 Менегетти А. Психология лидера / пер. с итальянского А.Пиколаева. - Изд. 2-е испр. и доп. - М.: МГУП, 1999. – 144 с.
- 9 Питер Ф. Друкер. Рынок: как выйти в лидеры: Практика и принципы.- Букчембэр: Интернейшел,1992.- 332 с.
- 10 Личность. Теории, эксперименты, упражнения. Психологическая энциклопедия /сост. Р. Фрейджер, Д. Фейдимен. - С-Пб;-М.: Прайм-Еврознак, 2001.-864 с.
- 11 Дилтс Р. НЛН: навыки эффективного лидерства. -СНб.: Нитер, 2002.- 224с.
- 12 Вейт М.А., Черевко И.М. Грунновое взаимодействие в учебно-воспитательном процессе: учебное пособие -М.: Прометей, 1997. -161
- 13 Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы. под общ. ред. Г. А. Балла и др. -М.:Смысл, 1999. – 423 с.
- 14 Lewin K. Resolving social conflicts. Selected papers on group dynamics ed.by C. Weiss. London: Souvenir press, 1973.- 236 p.
- 15 Ицхак Калдерон Адизес Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей /пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. — 259 с.
- 16 Бодалев А.А. Личность и общение. Избранные труды. - М.: Международная педагогическая академия, 1995. – 328 с.
- 17 Авдеев В.В. Формирование команды. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Сфера, 1999. - 542 с.
- 18 Макаренко А.С. Коллектив и воспитание личности.- М.: Педагогика, 1972.-334с.
- 19 Волков И.П. Исследование лидерства как функции групповой задачи //Свеницкий А.А. Социальная психология в трудах отечественных психологов. – СПб., 2000. – 133 с.

- 20 Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы: теоретический и прикладной аспекты. - М.: Издательство МГУ, 1991. - 207 с.
- 21 Евтихов О.В. Тренинг лидерства. - СПб.: Речь, 2007. - 256 с.
- 22 Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории – М., 1976 – 410 с.
- 23 Кенджеми Дж. Использование лидером власти личного авторитета или власти законных полномочий. Хрестоматия по политической психологии. Самар:изд. дом Бахрах. - С. 155-167.
- 24 Чернышев А.С., Лунев Ю.А., Лобков Ю.Л., Сарычев С.В. Психологическая школа молодежных лидеров. - М., 2005. - 275 с.
- 25 Шигапова Л.П. Формирование лидерских качеств студентов вуза в деятельности органов самоуправления: автореф.канд...пед.наук.- Казань, – 2008. – 22 с.
- 26 Новикова С.А. Развитие лидерских качеств будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки: автореф...канд.пед.наук. – Магнитогорск, - 2009. – 24 с.
- 27 Зорина А.В. Педагогические условия формирования лидерских качеств у студентов вуза: автореф.канд...пед.наук. - Нижний Новгород, 2009. – 23 с.
- 28 Ломова Л. А. Формирование профессионально значимых лидерских качеств будущих учителей музыки: дис.канд...пед.наук.- Воронеж, 2006.- 232 с.
- 29 Давлетова А.И. Развитие лидерских качеств студентов педагогического вуза: дис.канд...псих.наук. - Москва, 2007. – 269 с.
- 30 Голубь А.Б Социально-воспитательные условия формирования лидерских качеств студентов в учебном процессе вуза: дис.канд...пед.наук. – Биробиджан, 2009. – 182 с.
- 31 Тайкова Л.В. Формирование лидерских качеств у будущих педагогов дошкольного образования в вузе: автореф.канд...пед.наук. -Великий Новгород, 2014. – 24 с.
- 32 Рахимжанов А.М. Политическое реформирование в транзитных обществах: зарубежный опыт и Казахстан: автореф.док.полит. наук. - Алматы, 2008. – 40 с.
- 33 Абуева Н.А. Специфика элиты как политического института // Современные проблемы политической науки.– Алматы, 2000. – 37 с.
- 34 Карасев В.И. Феномен политического лидерства. – М.: ИНИОН, 2000. – 169 с.
- 35 Аяган Б., Нурымбетова Г. Политические партии современного Казахстана. - Алматы, 2009. – 383 с.
- 36 Нысанбаев А.Н., Р.К.Кажыржанов. Политическое лидерство в современном Казахстане. – Алматы: Акыл кітабы, 1998 – 165 с.
- 37 Самай А. Понятийно-историографический обзор политического лидерства // Саясат-Рolicy. - 2005. - № 10. – 6 с.
- 38 Касымбеков М.Б. Институт президентства как инструмент политической модернизации. – Астана, 2002. – 280 с.

- 39 Ертысбаев Е.Е. Казахстан и Назарбаев: логика перемен. – Астана: Елорда, 2001. – 427 с.
- 40 Наконечный С.А. Формирование лидерских качеств будущих офицеров: дисс.канд...пед.наук. - Алматы, 2009. – 178 с.
- 41 Амонашвили Ш.А. Личностно-гуманная основа педагогического процесса. –Минск, 1990. -169 с.
- 42 Давыдов В.В. Труды Дистервега и современная педагогика //Педагогика, - 1992. -№1-2. - С.14-15.
- 43 Занков Л.В. О предмете и методах дидактических исследований. –М.: АПН РСФСР, 1962. -148 с.
- 44 Талызина Н. Ф. Педагогическая психология: учеб. пособие для студ. сред. пед. учеб. Заведений. - М.: Издательский центр «Академия», 1998. - 288 с.
- 45 Шаталов В.Ф. Опорные конспекты по астрономии,- Киев, 1974. – 186 с.
- 46 Эрдниев П. М. Обучение математике в начальных классах. — М.: Столетие, 1996. – 198 с.
- 47 Аймағамбетова Қ.А. Бастауыш сыныптарда дүниетануды оқытудың ғылыми - әдістемелік негіздері: пед.ғыл.докт...автореф. – Алматы, 1998. -41 б.
- 48 Рахметова С.Р. Бастауыш класс оқушыларының тілін дамытудың ғылыми әдістемелік негіздері (ауызша және жазбаша дамыту әдістемесі): пед.ғыл.докт....автореф. – Алматы, 1998. – 43 б.
- 49 Құрманалина Ш.Х. Дидактические основы совершенствования профессиональной подготовки учителей начальных классов в условиях педколледжа: автореф....канд.пед.наук. – Алматы, 1995. – 20 б.
- 50 Қайыңбаев Ж.Т. Бастауыш мектепте математиканы оқытудың мазмұны мен оның құрылымының ерекшеліктері: пед.ғыл.канд...автореф. –Алматы, 1998. – 25 б.
- 51 Тұрғынбаева Б.А. Оқыту барысында бастауыш сынып оқушыларының шығармашылық қабілетін дамыту: пед.ғыл.канд....автореф.-Алматы, 1998.- 26 б.
- 52 Әмірова Ә. С. Бастауыш сынып оқушыларының шығармашылық іс-әрекетін қалыптастырудың теориясы мен практикасы: пед.ғыл.докт.... автореф. – Алматы, 2009. – 45 б.
- 53 Жиенбаева С.Н. Бастауыш сынып оқушыларының еңбек іс-әрекеті тәжірибесін қалыптастырудың ғылыми негіздері. пед.ғыл.докт..автореф.: - Алматы: Қаз. мемл. қыздар пед. ин-т, 2009. - 44 б.
- 54 Сарбасова Қ.А. Кәсіби білім беру саласында мемлекеттік тілде оқытудың сапасын арттыру тиімділігі //Білім әлемінде - В мире образования. - 2012. - №6. - С. 22-24.
- 55 Абильдина С.Қ. Қазақстанда оқушыларға этномәдени білім берудің қалыптасуы мен дамуы. пед.ғыл.докт...автореф.: - Қарағанды, 2010. – 46 б.
- 56 Бекмағамбетова Р.Қ. История развития учебных заведений по подготовке учительских кадров для начальной школы в Казахстане (1917-1991гг.): автореф... докт.пед.наук. – Алматы, 2007. - 38 б.
- 57 Ыбыраимжанов Қ.Т. Қазақстандағы бастауыш мектептердің қалыптасуы мен дамуы: пед.ғыл.докт...автореф.-Түркістан, 2007. - 42 б.

58 Қосанов Б.М. Қазақстандағы әдістемелік-математикалық ой-пікірдің қалыптасу тарихы. - Алматы: Ы.Алтынсарин атындағы Қазақтың білім академиясының республикалық баспа кабинеті, 1999. -150 б.

59 Майғаранова Ш. Научно-педагогические основы развития начального образования в Республике Казахстан: автореф...канд.пед.наук. - Алматы, 1995. - 26 с.

60 Мұқанбетжанова Ә.М. Бастауыш білімнің интеграциясы арқылы оқушыларда дүниенің ғылыми бейнесін қалыптастырудың теориялық - әдіснамалық негіздері: пед.ғыл.докт...автореф.- Алматы, 2001. - 45 б.

61 Аренова А.Х. Учет преподавателем особенностей процесса адаптации студентов в условиях кредитной технологии //Вестник Академии Педагогических Наук Казахстана.- 2010. № 5. - С. 41-47.

62 Барсай Б.Т. Болашақ бастауыш сынып мұғалімінің кәсіби - дидактикалық құзыреттілігін қалыптастырудың ғылыми – педагогикалық негіздері: пед.ғыл.докт... дис. - Шымкент, 2010. -349 б.

63 Абдуллина Г.Т. Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің технологиялық даярлығы мазмұнын жобалаудың педагогикалық негіздері фил.док (PhD). ғыл.дисс. - Түркістан, 2013. - 167 б.

64 Кузякин А.П. Что такое лидер и лидерство? // Образование, 2000. №4. С.89-99.

65 Gunther M. Charisma //Journal of Communication, 1979.- Vol.29. P. 2 - 54.

66 Кубесов А. Әль-Фараби. – Алматы:Жазушы, 1971. -171 б.

67 Атемова Қ.Т. Түркі ғұламалары мұраларындағы отбасы тәрбиесі идеяларының қалыптасуы мен дамуы (IX-XIIғ.ғ.): автореф.пед...ғыл.докт.- Алматы, 2010. – 47 б.

68 Stogdill R. Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of Literature //Journal of Psychology, 1948. Vol. 25. P. 35-71.

69 Абашкина Е.Б. О теориях лидерства в современной политической психологии //США: экономика, политика, идеология. - 1993. № 4.- С.13-21.

70 Петровский А.В. Теория деятельностного опосредования и проблема лидерства личности //Вопросы психологии. - 1980. -№2.- С. 29-41.

71 Петровский А.В. Психология: словарь. под общ. ред. Петровского А.В., Ярошевского М. Г. - 2-е изд., испр. и доп.М.: Политиздат, 1990. - 494 с.

72 Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории. - М.: Мысль, 1971. - 351 с

73 Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. - М.: Политиздат, 1982. - 255 с.

74 Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности. М.: Наука, 1980. - 159 с.

75 Шибутани, Т. Социальная психология.-М.: 1969. – 334 с.

76 Леонтьев А.Н. Деятельность, сознание, личность. -М. : Смысл, 2005. - 431 с.

- 77 Сайкина Е.Н. Современные концепции и тенденции развития лидерских качеств студентов в вузах США: дис.канд...пед.наук. -Казань, 2004. - 140 с.
- 78 Lasswell H.D. Psychopatology and politics. - Chicago, 1977. - 335 p.
- 79 Природа политического лидерства <http://www.orags.narod.ru/manuals/politupr/12.html>
- 80 Hughes, R. L., R. Ginnett, and G. Curphy. Leadership: Enhancing the Lessons of Experience. - Boston, MA: Irwin/McGraw-Hill. 1999. - 284 p.
- 81 Adair, J., Kışkırtıcı Liderlik, - İstanbul: Alteo Ya., 2005. - 340 s.
- 82 Freedman S.L., Sears D.O., Carlsmith J.M., Social Psychology. Trans. Ali Dönmez, - İstanbul: İmge Pub., 2003. - 362 p.
- 83 Rost J.C., Leadership for the Twenty-First Century, Praeger, New York, 1993. p.215
- 84 Драккер П.Р. Жаңа шындықтар. ауд. Б.Каранакчы.- Анкара: Түркияның жұмыс банкісі мәдениет басапасы, 1996. - 130 б.
- 85 Bursalıoğlu Z. New structure and behavior in shool administration. -Ankara: Pegem Publishing, 1994. - 452 p.
- 86 Өзден И. Мектеп басқарушыларын дамыту бағдарламасы. - Анкара: Бастауыш мектеп басқармасы, 2006. Б. 1-18
- 87 Лоид Б. Ғаламдық лидерлік. - Стамбул: Стамбул коммерциалық университетінің баспасы, 2006. Б. 359-377
- 88 Фиельдер Ф.Е., Чемерс М.М. Тиімді басқару лидерлігі. - Нию Ерк: Джон Уиллей баспасы, 1976. - 59 p.
- 89 Жеребова Н.С. Лидерство в малых группах как объект социально-психологического исследования //Руководство и лидерство. под ред. Б.Д.Парыгина.- Л.: ЛГПИ, 1973.- 143 с.
- 90 Немов Р.С. Психология: учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений: В 3 кн. - 4-е изд. - М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003. - 688 с.
- 91 Сәбет Бап-Баба Психология негіздері: оқу-анықтамалық қолданба. - Алматы: Нұр-пресс, 2007. Б. 102-103.
- 92 Егенисова А.Қ. Психология: оқу құралы. - Ақтау, 2010. – 185 б.
- 93 Oxford English Dictionary, <<http://www.oxfordreference.com>> (22.02.2009)
The Oxford Dictionary of Philosophy (1994).
- 94 Философский энциклопедический словарь // ред.-кол.:С.С.Аверинцев, Э.А.Араб-Оглы, Л.Ф. Ильичев и др., 2-е изд. - М.: Советская энциклопедия, 1989.- 815с. (227, с.312)
- 95 Қазақ тілі терминдерінің салалық ғылыми түсіндірме сөздігі: педагогика және психология. – Алматы. Мектеп баспасы, 2002. - 254 б.
- 96 Давлетова А.И. Развитие лидерских качеств студентов педагогического вуза: дис.канд.псих.наук. - Москва, 2007. - 68 с.
- 97 Орысша-қазақша түсіндірме сөздік: педагогика //Жалпы редакциясын басқарған э.ғ.д., профессор Е. Арын - Павлодар: "ЭКО" ҒӨФ, 2006. - 482 б.
- 98 Хой У.К., Мискель Ж.Г. Оқытуды басқару теориясы: зерттеу мен тәжірибе. ауд. С.Туран. - Анкара: Нобель баспасы, 2010. - 377 б.

- 99 Ерен Е. Басқару және ұйымдастыру. - Стамбул: Бета баспасы, 1996. – 387 б.
- 100 Роббинс П.С. Ұжымдық әрекеттердің негіздері. ауд. С.Өзтүрік. – Ескишехир: Етам баспасы, 1994. - 169 б.
- 101 Паксой М. Жұмыс жасау ортасындағы адам мен топты сапалы басқару. - Стамбул: Стамбул университеті баспасы, 2002. - 167 б.
- 102 Челик В. Білім берудегі лидерлік. - Анкара: Пегем баспасы, 2003. - 3 б.
- 103 Башаран И.Е. Басқарудағы адам қарым-қатынастары. - Анкара: Айдан ВЕБ мекемелері, 1998. - 52 б.
- 104 Zel U. Kışılık ve Liderlik. - Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2006. -109 s.
- 105 Torlak N.G. Organizasyon Torileri. - İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2008. - 263 s.
- 106 Уманский Л.И. Личность. Организаторская деятельность. Коллектив.изб. пед. тр.- Кострома, КГУ им. Н.А. Некрасова, 2001.- 208 с.
- 107 Фельдштейн Д.И. Психология воспитания подростка. М.: Знание, 1978. - 192 с.
- 108 Адлер А. Понять природу человека. - СПб.:Гуманитар, агентство "Акад. проект", 1997. - 251 с.
- 109 Фрейд, З. Психология бессознательного //сост. М.Г. Ярошевский. - М.: Просвещение, 1990. - 447 с.
- 110 Юнг К.Г. Психологические типы. Сознание и бессознательное. Университетская книга-АСТ, С-Пб-М, 1997, С. 242-265.
- 111 Адорно Т. Авторитарная личность. Психология и психоанализ власти. Хрестоматия. Т.2. - Самара: Изд. Дом Бахрах, 1999. - 239 с.
- 112 Фромм Э. Душа человека. - М.: АСТ, 1998. - 664 с.
- 113 Сущность лидерства и возможность формирования его потенциала в отечественной и зарубежной психолого-педагогической литературе. <http://www.eduneed.ru/ededs-216-1.html>
- 114 Макаренко А.С. Методика организации воспитательного процесса // пед.соч.: в 8 т., Т.1.- М.: Педагогика, 1995. - 24 с.
- 115 Дубровская Е.М. Влияние лидера на сверстников в юношеских группах: дис.канд...псих.наук., 1984. - 63 с.
- 116 Волков И.П. К вопросу о методах оценки организаторских способностей //Весник ЛГУ.Экономика.Философия. Право.- Л.:1977.№23.- 26 с.
- 117 Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории. - М.:Мысль, 1971.- 351 с.
- 118 Философский словарь //под ред. И.Т. Фролова.- М.: Политиздат, 1986. С. 67-68
- 119 Кричевский Р.Л. Психология руководства и лидерства в спортивном коллективе //Кричевский Р.Л, Рыжак М.М.- М: Изд-во МГУ, 1985.- 224 с.
- 120 Жеребова Н.С. Типы лидеров неформальных групп: по социально-психологической литературе США. //Проблемы философии.- Л., 1968.- С 49-52.
- 121 Карпов А.В. Психологический анализ трудовой деятельности. - Ярославль: ЯрГУ, 1988. – 78 с.

- 122 Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека.- М., 1996. - 320 с.
- 123 Философиялық сөздік. //редкол: Нұрғалиев Р.Н., Ақмамбетов Ғ.Ғ., Әбділдин Ж.М. ж.б.-Алматы:Қазақ энциклопедиясы,1996. - 374 б.
- 124 Бейсенбаева А.А., Атемова Қ.Т. ЖОО кейінгі білім беру мекемелерінде болашақ маманның тұлғалық сапаларын қалыптастырудың маңыздылығы. - Алматы: Халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференция материалдары, 2012. Б. 25-26.
- 125 Божович Л.И. Возрастные закономерности формирования личности ребенка: автореф.дис...док.псих.наук.- М., 1966. - 374 с.
- 126 Монахов Н.И. Изучение эффективности воспитания: Теория и методика. - М., 1981. - 144 с..
- 127 Шилова М. И. Изучение воспитанности школьников,- М., 1982.- 104 с.
- 128 Фридман Л.М., Пушкина Т.А., Каплунович И.Я. Изучение личности учащегося и ученических коллективов. - М.:Просвещение, 1988. – 207 с.
- 129 Орлов Ю.М. Самопознание и самовоспитание характера:Беседы психолога со старшеклассниками. - М.: Просвещение, 1987. - 224 с.
- 130 Харламов И.Ф. Педагогика: учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Высш. шк., 1990. - 576 с.
- 131 Майғаранова Ш. Тұлғаны рухани дамыту мәселелері. //Қазақстан мектебі, 2001.-№6. - Б. 37-39
- 132 Mann R. A Review of the Relationships Between Personality and in Small Groups // Psychological Bulletin. - 1959. - №56. - P. 241-270.
- 133 Kossen S. The Human Side of Organizations. - N.Y., 1983. - P. 202-203.
- 134 Кричевский Р.Л. О некоторых механизмах лидерства в коллективах старшеклассников //Новые исследования в психологии. - М.: Педагогика, 1977. -№1,- С. 57-61.
- 135 Румянцева В.И. Лидер: опыт изучения психологии неформального лидерства. - СПб, 1996. – 168 с.
- 136 Шмелев А.Г. Валидность теста менеджерского потенциала //Вестник ВГУ. Сер. XIV. Психология., - 1993. - №3. - С. 23-33.
- 137 Федоришина Б.А. Профконсультационная работа со старшеклассниками.– Киев: Радиньска школа, 1980. - 158 с.
- 138 Таубаева Ш.Т. Введение в методологию и методику педагогического исследования: учебн. пособие. -Туркестан, 2007. -190 с.
- 139 Исаев Е.И. Университетское педагогическое образование: новая парадигма в подготовке педагогов // Тульская школа., 1994. №4. – С.11-13.
- 140 Щербаков А. И. Формирование личности учителя советской школы в системе высшего педагогического образования. – Л., 1968. – 120 с.
- 141 Кузьмина Н. В. Педагогическое мастерство учителя как фактор развития способностей учащихся // Вопросы психологии. – 1984.-№1.– С. 20-27.
- 142 Гоноболин Ф.Н. О некоторых психических качествах личности учителя // Вопросы психологии. -1975. -№1. – С.7-11.

- 143 Слостенин В.А. Психолого – педагогическая подготовка учителя в структуре многоуровневого педагогического образования //Научные труды МГПУ им. Ленина. Серия: Психолого - педагогические науки. -М.: Прометей. - 1994. - С. 3-14.
- 144 Гальперин П.Я. Введение в психологию: учебное пособие для вузов. – М.: «Книжный дом Университет», 1999. - 322 с.
- 145 Слостенин В.А. Высшее педагогическое образование в России на путях реформирования //тез. докл. междунар. научно-практ. конф. –Тула: Изд-во Тул.гос.пед.унив-та, 2000. Ч.1. – С.7-11.
- 146 Жұмағұлов Б.Т Көшбасшы көшбасшы тәрбиелейді. <http://conference.nis.edu.kz/november2012/index.php/kz/>-
- 147 Қазақстан Республикасы мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарты. Ресми басылым. –Астана. -2009. -23 б.
- 148 Қазақстан Республикасы жалпы білім беретін мектептегі білім мазмұнының тұжырымдамасы. –Алматы: Республикалық Баспа кабинеті, 1995. -32 б.
- 149 Сухомлинский В.А. Сто советов учителю.- Киев: Рад.школа, 1984. - 254 с.
- 150 Қазақстан Республикасының 2015 жылға дейінгі білім беруді дамыту тұжырымдамасы //Қазақстан мектебі. -2004.-№ 2. –Б.3-17.
- 151 Игенбаева Б.Қ. Алты жасар баланы оқытудың ерекшеліктері //12жылдық білім. № 2/02 (6), 2006. - Б.30-32.
- 152 Аймағамбетова Қ. 12 жылдық білім жүйесіне өтуге байланысты бастауыш сыныптарда білім беру мәселелері //Психолого – педагогические аспекты подготовки детей к 12 летней школе. Формирование учебного пространства: материалы международного научно – практического семинара. – Алматы, 2005. - С.125-126.
- 153 Авиценна Ибн Сина Абу Али. Избранные сочинения. - Москва-Ташкент: МИКО, ФАН, 1994. - 490 с.
- 154 Макаренко А.С. Педагогические сочинения. //В 2-х тт. - М.: Педагогика, 1977. - Т. 1. - 398 с. - Т. 2. - 320 с.
- 155 Коменский Я.А. Изб. пед. соч.–М.: Педагогика, 1974. –Т.2. – 364 с.
- 156 Леви, В.Л. Искусство быть другим. - М.: Знание, 1980. - 206 с.
- 157 Смирнов, С.Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. - М.: Издательский центр «Академия», 2001. - 304с..
- 158 Педагогика: Учебное пособие для студентов педагогических заведений // Слостенин В.А., Исаев И.Ф., Мищенко А.И., Шиянов Е.Н. - 3-е изд. - М.: Школа-Пресс, 2000. - 512 с..
- 159 Сухомлинский, В.А. Избранные произведения: В 5Т, Т.5.- Киев: «Рад. школа», 1980. - 678 с.
- 160 Bass В.М The new paradigm and leadership ethics. //World leadership., - Istanbul, publishing house of the Istanbul commercial university, 2006. P.340-358

- 161 Ердоған И. Оқыту мен мектепті басқару. - Стамбул: Систем баспасы, 2008. – 4 б.
- 162 Ерен Е. Басқару және ұйымдастыру.- Стамбул:Бета баспасы, 2003.- 5б.
- 163 Celik V. Leadership in the education system. - Ankara: publishing house Pol Charman, 2003. – P. 6-17.
- 164 Пехливан И. Басқарушылық, кәсіби және ұжымдық этика. - Анкара: Пегем баспасы, 1998. – 7 б.
- 165 Ердоған И. Оқыту мен мектепті басқару. - Стамбул: Систем баспасы, 2008.Б. 4-39.
- 166 Celik V. Leadership in the education system. Ankara, publishing house Pol Charman. 2003. - 6,176 p.
- 167 Ерчетин Ш. Лидердің көрегендігі.-Анкара: Нобель баспасы, 2000.- 8б.
- 168 Өзден Й. Білім берудегі айналым. - Анкара: Пегем баспасы, 1998.- 9 б.
- 169 Жафоғлы З. Білім беруде сапа менеджменті. - Стамбул: Авни Ақжол Үміт, мәдениет және білім беру қоры, №3 баспа. 1996. – 10 б.
- 170 Хошжан Й., Октал Ө., Хепкул Х., Кагныжыоғлы Х., Севим А. Басқарудың ақпараттық жүйесі. - Ескишехир: АӨФ баспасы, 2004. – 11 б.
- 171 Бендер П.У. Шынайы лидерлік. ауд. Калионжу И., Кая Ф. - Стамбул: Өмір баспаханасы., 1997. – 12 б.
- 172 Bennis U. To be a leader. transl. U.Tekkoz, - Istanbul: publishing systems, 1999. - 13 p.
- 173 Ильгар Л. Оқытуды басқару, мектепті басқару, сыныпты басқару. - Стамбул: Бета баспасы, 2005. - 28 б.
- 174 Санфорд С.А. Адамдар қатынасының теориясы мен тәжірибесі. - Охио: Ч.Меррил баспасы, 1973. – 86 б.
- 175 Фындыкчы И. Қызметтегі лидерлік. - Стамбул: Альфа баспасы, 2009. – 43 б.
- 176 Шимшек М.Ш., Акгемжи Т.С., Челик А. Іс-әрекет ғылымына кіріспе және ұжымдардағы әрекеттер. - Анкара: Нобель баспасы, 2001. – 36 б.
- 177 Torlak Ö. Yönetimde ahlak ve sorumluluklar. //Eğitime Bakış, №3. Ankara, 2007. S. 34-40.
- 178 Рыжков Н.И. Десять лет великих потрясений. - М.:Книга. Просвещение. Милосердие, 1995. - 575 с.
- 179 Кудряшева Е.В. Лидерство - как предмет социально-философского анализа: автореф.док...пед.наук.-М.,1996. – 45 с.
- 180 Вульфов Б.З. Лидерство как педагогический феномен // Психолого-педагогические проблемы подготовки организаторов и лидеров детских и юношеских объединений: Материалы докладов и выступлений на всероссийской научно-практической конференции. Кострома, 14-16 ноября 1994 (отв. ред. Н.Ф.Басов) - Кострома: КГПУ им. Н.А.Некрасова, 1994. - С. 74 - 79.
- 181 Философиялық сөздік. - Алматы: Қазақ энциклопедиясы, 1993. - 356 б.
- 182 Никитина Е.Ю. Педагогическое управление коммуникативным образованием студентов вузов: перспективные подходы. – М.: МАНПО, 2006. – 154 с.

- 183 Мухамедьянова Г.М., Мухамедьянов С.А. Портфолио: введение в теорию и практику. – Уфа: Чурагул, 2007. – 103 с.
- 184 Останина Н.В. Развитие менеджмента в корпоративных системах на базе информационных технологий: автореф... канд.экон.наук.- Киев, 2000.- 19 с.
- 185 Яковлева Е.Л. Подготовка студентов к творческой воспитательной деятельности. -Челябинск: ЧГПУ, 1991. - 260 с.
- 186 Андреев В.И. Диалектика воспитания и самовоспитания творческой личности. - Казань: Изд-во КГУ, 1988. - 181 с.
- 187 Свириденко О.А. Условия формирования профессионально-педагогической направленности будущих учителей в педагогическом вузе: дис.канд...пед.наук. -Челябинск: ЧТУ, 1995. -181 с.
- 188 Щербакова Т.Н. К вопросу о структуре образовательной среды учебных учреждений // Молодой ученый.- 2012.- №5.- С. 545-548.
- 189 Киселева Т.Г., Красильников Ю.Д. Социально-культурная деятельность: учебник. - М.: МГУКИ, 2004. - 539 с.
- 190 Блинов Л.В. Аксиология постдипломного образования педагогов монография. - 2-е изд. - Биробиджан: БГПИ, 2003. – 138 с.
- 191 Подласый И.П. Педагогика: учебник.- М.: Просвещение: ВЛАДОС, 1996. – 423 с.
- 192 Селиванов В.С. Основы общей педагогики: теория и методика воспитания.-М.: 2002. – 312 с.
- 193 Слостенин В.А. Психология и педагогика: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. 2-е изд. - М.: Изд. Центр «Академия», 2003. - 480 с.
- 194 Столяренко Л.Д. Педагогическая психология. -Ростов н/Д: Феникс, 2000. – 544 с.
- 195 Пидкасистый П.И. Педагогика: учебник. – М.: 2006. - 608 с.
- 196 Слостенин В.А. Педагогика: учебное пособие для студентов пед. учебных заведений. 2-е издание М.: Изд. Центр «Академия», 2003. – 576 с.
- 197 Ушинский К.Д. Сочинения: В 11 т. М.:1950. - Т.10.- 509 с.
- 198 Пучков Н.П., Попов А.И., Авдеева А.В. Формирование лидерских компетенций в процессе профессионального становления специалиста //Российский научный журнал. -2009. -№3(10). -С. 100-112.
- 199 Мезинов В.Н. Подготовка конкурентоспособного учителя в вузе. - Елец: ЕГУ им. И.А. Бунина, 2007. -166 с.
- 200 Игнатова В.В. Педагогические факторы духовно-творческого становления личности в образовательном процессе.- Красноярск, СибГТУ: 2000. - 168 с.
- 201 Барышева Т.А. Психолого-педагогические основы развития креативности: учебное пособие.- СПб.: СПГУТД, 2006. - 268 с.
- 202 Белухин Д.А. Основы личностно-ориентированной педагогики. -М.: изд. «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997. - 156 с.

- 203 Бунакова Т.А. Педагогические условия формирования социально-значимых качеств личности студента в процессе межкультурной коммуникации: дис.канд...пед.наук.- М., 2006. - 146 с.
- 204 Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. - СПб.: Питер Ком, 1998. - 705 с.
- 205 Сериков В.В. Личностный подход в экологическом образовании: поиск новой парадигмы. //Экологическое образование. Материалы международного семинара. - СПб.: Образование. 1997. - С. 10-15.
- 206 Сериков В.В. Образование и личность: теория и практика проектирования педагогических систем. - М.: Издательская корпорация «Логос», 1999. - 272 с.
- 207 De Charms R. Personal causation: The internal affective determinants of behavior.-N.Y.:Acad.Press,1968.-398p.
- 208 Қазіргі заман жастарын лидерлікке тәрбиелеуді дамытудың маңыздылығы. <http://collegu.ucoz.ru/publ/23-1-0-3859>
- 209 Халитова І.Р. Педагогикалық диагностика: оқу құралы. - Алматы, 2011. – 5 б.
- 210 Андриенко Ч.В. Социальная психология. //под.ред.Сластенина.- М., Владос, 2000. – 324 с.
- 211 Акимова М.К., Гуревич К.М. Психологическая диагностика.-М., изд. «Питер», 2007. – 318 с.
- 212 Бендас Т.В. Психология лидерства. - М., изд. «Питер», 2004. - 354 с.
- 213 Андреев Г.М. Социальная психология. - М., изд. «Прогресс»,1988. – 297 с.
- 214 Занковский А.Н. Организационная психология - 2-е изд. - М.: Флинта: МПСИ, 2002. - 648 с.
- 215 Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории.- М.: Мысль, 1971. - 351 с.
- 216 Абдикаримов М.О., Асылбекова А.М. Лидерлік қасиеттерді диагностикалау және дамыту әдістері. //Семей Мемлекеттік педагогикалық институтының Хабаршысы №3 (13), 2009. Б. 22-25
- 217 Щедровицкий, Т.П. О двух типах отношений руководства в групповой деятельности детей. // Вопросы психологии - 1973. - №5. – 74 с.
- 218 Сластенин В.А., Исаев И.Ф., Мищенко А.И., Шиянов Е.Н. Педагогика: учебное пособие для студентов педагогических заведений.// 3-е изд. - М.: Школа-Пресс, 2000. - 512 с.
- 219 Бондаревская Е.В. Гуманистическая парадигма личностно ориентированного образования. //Педагогика. -1997.- №4. - С. 11-17
- 220 Гоноболин Ф.Н. Книга об учителе. - М.: Просвещение, 1965. - 260 с.
- 221 Щербаков А.И. Формирование личности учителя советской школы в системе высшего педагогического образования. -дис.док...психол.наук.- Л., 1968.- 461 с.
- 222 Елканов С.Б. Профессиональное самовоспитание учителя. - М.: Просвещение, 1986. - 143 с.

- 223 Кан-Калик В.А. К разработке теории общего и профессионального развития личности. - Грозный, 1980. - 144 с.
- 224 Моляко В.А. Психология решения школьниками творческих задач. - Киев: Рад. школа, 1983. - 95 с.
- 225 Арчажникова Л.Г. К вопросу о структуре профессиональных качеств учителя музыки. - М: Библиогр, 1984. - С. 5-16.
- 226 Азаров Ю.П. Искусство воспитывать. - М., 1985,- 448 с.
- 227 Битинас Б. Процесс воспитания. -М., 1994.-71 с.
- 228 Манкеш А.Е. Педагогикалық жағдаят ұғымының мәні <http://www.rusnauka.com/11NPE2012/Pedagogica/5108205.doc.htm>
- 229 Зеер Э.Ф. Психология профессии: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.:Академический Проект; Фонд "Мир", 2005. – 336 с.
- 230 Афанасьев В.Г. Моделирование как метод исследования социальных систем // Системные исследования: методологические проблемы: ежегодник / Рос. АН. – М., 1982. – С. 17–20.
- 231 Хуторской А.В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты //Интернет-журнал «Эйдос», 2002. <http://www.eidos.ru/journal/2002/04-23.htm>.
- 232 Ясвин В.А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию. - М.: Смысл, 2001. - 365 с.
- 233 Авдеева А.В. Формирование лидерских компетенций в процессе профессионального становления специалиста в вузе: дис.канд...пед.наук. – Тамбов, 2010. – 195 с.
- 234 Аргайл М. Основные характеристики ситуации //Психология социальных ситуаций. под ред.Н.В.Грнишной.-СПб.Питер, 2001.- 416 с.
- 235 Бурлачук Л.Ф., Коржовой Е.Ю. Психология жизненных ситуаций. учебное пособие. -М.:Российское педагогическое агенство, 1998.- 263 с.
- 236 Емельянов Ю.Н. Исследование и проектирование межличностных ситуаций как теоретико-прикладное направление социальной психологии //Психология социальных ситуаций.- СПб. Питер, 2001. – 416 с.
- 237 Филипов А.В., Ковалев С.В. Ситация как элемент психологического тезауруса //Психологический журнал менеджмента.- 2003.-№1.- С.3-24.
- 238 Renzulli, J. S. What is this thing called giftedness, and how do we develop it? A twenty-five year perspective. Journal for the Educaiton of the Gifted, 1999. - 23, P. 3-54.

ҚОСЫМША А

Тренингтерді өткізу бойынша ұсыныстар

ЖОО лидерлік сапалардың қалыптасуының екінші кезеңіндегі маңызды мазмұнды компоненттерінің бірі – тәжірибеде бастапқы жағдаяттарды жаттықтыруға мүмкіндік беретін түрлі лидерлік тренингтер болып табылады. Олар лидерлік мінез-құлықты анық әрі нақты етеді. Тренингтік жаттығулар лидерліктің қауіпсіз екенін сездіреді, екінші жағынан басқарушының жеке даралық сапаларын ашады, топтағы басқа адамдармен қарым-қатынастарын көрнекі етеді, оның ұйымдастырушы, әлеуметтік, шынайы және жасанды жасалған құрылымдармен түскен қарым-қатынастарын сынаққа салады. Жоғарыда аталғандай – лидер ресми де, бейресми (ұжым ішіндегі лауазымды өкілеттікке ие емес мүшесі) де бола береді, алайда ұйымның кез келген жұмысы үшін аса пайдалы болуы мүмкін. Лидер болу үшін топтың дамуы мен өмір сүру заңдылықтарын білу ғана емес, сонымен бірге өзі туралы арнайы білімі болу керек, оның кәсіби және жеке тұлғалық қасиеттерін дамытатын өз бетімен жасалынатын адамның жұмысы қажет.

Лидерлік сапаларды дамыту үшін тәрбие жұмысында қолданылатын келесі тренингтер аса тиімді келеді:

Жаттығу 1: харизматикалық тұлға

Мақсаты: харизматикалық мінез-құлықты ашу (лидердің сапасы).

Жаттығу барысы. Топ мүшелеріне «харизматикалық тұлға» ұғымын талқылауға беріледі. Топ мүшелері харизманы – адамдардың назарын өзіне тарта алатын, өзін қалаулы етуге ықпал жасайтын энергияны шашатын қабілеттілік деген шешімге келген кезде, біз харизматикалық лидер адамдарға әсер ететін мүмкіндікті қамтамасыздандыратын білінер-білінбес сүйкімділікке ие деген қорытындыға келеміз. Харизматикалық адам өзіне-өзі сенгіш емес, өз-өзіне сенімді, жағымпаз емес, жайдарлы, онымен қарым-қатынас жасау ғанибет (жағымды), оның сөздеріне құлақ салғың келе береді.

Харизматикалы болу үшін не істеу керек! Біріншіден, харизматикалы тұлға өзін қалай ұстайтынын, пішіні қандай екенін талдап көру керек. Екіншіден, харизматикалық лидердің «толқынына салынып» байқау керек, оның мінез-құлқы стилінен, ым-ишарасынан, қозғалысынан, өзін қалай ұстайтынынан, өзгелермен қалай сөйлесе алуынан көріп алу керек.

Қатысушыларға 3-4 адамнан тұратын топтарға бөлінуге ұсынылады. Әр топқа берілетін бірінші тапсырма: харизматикалық тұлғамен өткен кездесулері туралы өз әсерлерімен бөлісу. Ол қандай тұлға? Оның харизмасы қалай білінді? Одан нені үйренгіңіз келер еді, нені үйрене алар едіңіз?

10-15 минуттан соң жұмыстың келесі кезеңіне көшуге ұсынылады: әңгімелердің негізінде естіген оқиғалардың мәнін суреттейтін тірі мүсінді құрастырыңыз. Әр топқа өзінің композициясын басқа топтарға көрсетуге мүмкіндік береміз. Сөзсіз (сөзі жоқ) статикалық композицияда тұлғаның харизматикасы қалай көрінетіні туралы талқылау жасаймыз. Лидердің мінез-құлқындағы қасиеттерінің қандай элементтерін көзбен шолып (визуалды түрде)

анықтай аламыз? Тренингке қатысушылардан жолдасының мүсініне анық және кең ауқымды атау беруді сұраймыз.

Талқылауға арналған сұрақтар:

- Лидерге харизматикалы болу қажет пе?
- Кіші топтарда жұмыс қалай жүріп жатты?
- Серіктеріңіз айтқан оқиғалардың қайсысын есте сақтап қалдыңыз?
- Харизматикалы тұлға болу үшін не істей алар едіңіз?
- Оған қалай үйренуге болады?

Мұндай тренингті өткізу үшін 30-40 минут жеткілікті.

Мақсаты: мәселені шешуде әртүрлі стильді лидерлерге тән айырмашылықтарды, өзіндік лидерлік функцияларын орындайтын және топтың әрекеті нәтижесіне әсер ете алатын лидерлерге тән айырмашылықтарды тәжірибе жүзінде жасап шығу.

Жаттығудың барысы.

I кезең. Қатысушылардан ыңғайласып отыруды, көңіл тоқтатып, жұмылып алуды өтінеміз, одан соң «Мен лидер туралы ойланған кезде көз алдыма келеді» деген сөйлемді қалай толықтыратынын сұраймыз.

Топтарға ұсынылатын сұрақтар:

- Жадыңыз кімді суреттеп беріп отыр?
- Ойға қандай тұлға келіп тұр?
- Бейнелері өзіңізге елестеген лидерлердің аса жарқын мінез-құлықтары қандай?
- Лидер деген кім? Келесі анықтаманы дұрыс деп ойлайсыз ба: «Лидер – топтың басында тұрушы, топ әрекеттерінің негізгі бағыттарын анықтайтын, және топ мүшелерінің құлықтарына әсер етуші адам ба?» Бұл тұжырымдамаға не қосып, не өзгертер едіңіз?

- Сіздің лидеріңіз ресми немесе бейресми категорияға жатады ма?

- Лидерлер екі типті болуы мүмкін: мәселені шешуге бағдарланған және адамдардың қарым-қатынасына бағдарланған. Сіз ойластырған тұлға осы екі типтің қайсысына жатады (әлде аралас тип пе)?

- Сіз айтып суреттеп берген тұлғаның лидерлік стилі қандай – демократияшыл ма, өктемшіл ме, салғыртты ма?

II кезең. Топты үш кіші топқа бөлеміз, әр топтан топ басшының ролін атқаратын бір өкілді сайлауды сұраймыз. Сайлау аяқталған соң, бірінші кіші топтың үміткерін мақұлдаймыз да, оған демократияшыл стильде қызмет атқаратын лидердің ролін тапсырамыз. Екінші кіші топтың үміткерін да мақұлдаймыз. Оған салғыртты лидердің ролін тапсырамыз. Ал үшінші кіші топтың шешімімен сайланған үміткерін бекітпейміз. Тренердің өзі бұл топқа өктемшіл, диктаторлық стильді лидер-автократты тағайындап береді.

Содан соң жалпы топтық тапсырманы (қатысушылардың барлығына бірдей) айтамыз: мысалы, кіші топтар қатысушыларының аяқ киім бауларынан неғұрлым ұзын жіп байлап шығу. Бұл жұмысқа топтарға бес минут уақыт беріледі.

Талқылау: Ең алдымен бұл тапсырманы қай топ дұрыс орындағанын, қайсысы – екінші орында, қайсысы – үшінші орындағанын байқаймыз.

Талқылау үшін арналған сұрақтар:

- Демократияшыл /салғыртты/ өктемшіл лидерге қатысушылар қандай сыңай білдірді?
- Кіші топтарда сайланған лидерлердің ролі қалай көрінді?
- Сіздіңше, лидерліктің қай стилі мен типі дұрыс?

ҚОСЫМША Ә

Лидерліктің өзіне баға беруі

Нұсқаулық

10 пікірдің әрқайсысын мұқият оқыңыз және өзіңізге жықын, қонымды жауаптың әріптік түрін таңдаңыз. Есіңізде сақтаңыз, тестпен жұмыс жасау кезінде жақсы немесе жаман деген жауаптар болмайды. Жауапты таңдау кезде объективтілік пен ойыңызға бірінші келген жауапты таңдауға тырысыңыз.

Сұрақтары

1. Ойында сізге не маңызды?
 - а) жеңіске жету
 - в) көңіл көтеру
2. Ортақ әңгімеде нені дұрыс көресіз?
 - а) бастаманы қолға алып, бір нәрсеге ұсыныс жасау
 - в) басқалардың ұсыныстарын тыңдап, сынау
3. Жеке тартыс-егестерге араласпай, айыпсызданбай, сіз туралы айтылған сынға шыдамдылық көрсете аласыз ба?
 - А) ия
 - Б) жоқ
4. Жұрт көзінше сізді мақтағанды ұнатасыз ба?
 - А) ия
 - Б) жоқ
5. Барлық жағдай (көпшіліктің пікірі) сізге қарсы тұрғанда, өзіңіздің пікіріңізді қорғайсыз ба?
 - А) ия
 - Б) жоқ
6. Топ ішінде, жалпы жұмыста сіз басқаларға қызықты болатын нәрселерді ойластырып, үнемі бастаушы боласыз ба?
 - А) ия
 - Б) жоқ
7. Айналадағылардан өзіңіздің көңіл күйіңізді жасыра аласыз ба?
 - А) ия
 - Б) жоқ
8. Жасы үлкендердің айтқанын үнемі шапшаң және қыңқылсыз орындайсыз ба?
 - А) ия
 - Б) жоқ
9. Әңгімеде, пікірталастарда сізбен бұрын келіспеген адамдарды өз жағыңызға тарта аласыз ба?
 - А) ия
 - Б) жоқ
10. Басқаларды оқытып отыру (тәрбиелеу, оқыту, үйрету, кеңес беру) сізге ұнайды ма?

- А) ия
- Б) жоқ

Мәтіннің дереккөзі – «Лидерліктің өзіне баға беруі» Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Тұлға мен шағын топтарды дамытудың әлеуметтік-психологиялық диагностикасы. М., 2002. С. 391-392)

Тестің нәтижелерінің өңделуі мен түсіндірмесі

Жалпы «А» және «В» жауаптарының санын санау:

- лидерліктің жоғары деңгейі, А жауаптарының саны: А: 7–10
 - лидерліктің орташа деңгейі, А жауаптарының саны: А: 4–6
 - лидерліктің төмен деңгейі, А жауаптарының саны: А: 1–3
- «В» жауаптарының басым болуы деструктивті лидерліктің өте төмен екендігін көрсетеді.

ҚОСЫМША Б

Студенттердің лидерлік тәжірибесін байыту үлгісіндегі оқу дәрістерінің шағын курсы

Тәрбиелік білім берудің басқа да бір негізгі компоненттерінің бірі ретінде студенттердің лидерлік тәжірибесін байыту үлгісіндегі оқу дәрістерінің мини курстар циклын өткізу болып табылады.

Студенттердің лидерлік тәжірибесін байыту мақсатында «Өз баяндаманды қалай құрастыруға болады» тақырыбында лекциялық және тәжірибелік сабақтардың мини-курстарын пайдалануға болады. Лидер қызметі үнемі өзгелермен қарым-қатынас жасаудан тұратындығы осы курстың қажеттілігін туындатты. Лидердің ролін атқаратын кез келген субъектіге, тыңдаушысы тіпті бір адамнан тұратын болса да, айтуға дайындаған өзінің баяндамасын құрай алу шеберлігі қажет. Керекті позицияны дұрыс таңдай алу, сөйлеуін дұрыс құрай алу, нақты әрі сенімді айта білу, тыңдай білу мен туындаған сұраққа жауап бере алу, өз-өзін ұсына алу шеберлігінен оның лидер ретіндегі қызметінің сәттілігі белгіленеді.

Студенттермен курс шеңберіндегі дәрістерде өз баяндамасын қалай жасау керектігін, баяндаманың неше бөліктен тұру керек екенін, сөйлеуді нақты, сенімді, сауатты құрау үшін қандай лексикалық және стилистикалық құралдарды пайдалануға болатындығын, сөйлеушінің ым-ишарасы, тұрысы, қозғалысы қандай болу керектігін көрсету қажет.

Бұл курс Қ.А.Ясауи атындағы Халықаралық қазақ түрік университетінде факультативті түрде, студенттерге қолайлы мезгілде, барлық қалау білдіргендер үшін өткізілген.

Тақырып 1. Искерлі қарым-қатынас мәдениетінің өз-өзін дамытуы.

Қарым-қатынас жасаудың жалпы ережелері. Өз баяндамасын қалай дайындау керек, сымтетікті сөйлесуді қалай жүргізу керек. Интервью беруді үйреніңіз. Әзіл мен сөз тауып кету туралы. «Өзіңізде әзілқойлық бар екендігін тексеріңіз» Тренингтік жаттығулар, шығармашыл дәрістер, ойындар.

Тақырып 2. Шешендік шеберліктің өзін-өзі дамытуы.

Жұрт алдында сөйлеудің мазмұнымен жұмыс жасау. Сөйлеудің логикасы. Қызығушылық пен зейінді ынталандыру тәсілдері. Сөйлеу мәдениеті. Жұрт алдында сөйлеу әдебі. Қызбалылық, дауым мәнері мен ишара туралы. «Өзіңізді ділмардін қай түріне жатқызасыз?» тест. Тренингтік жаттығулар, шығармашыл тапсырмалар.

Тақырып 3. Пікірталастық шеберліктің өзін-өзі дамытуы.

Айтыс, оның мақсаттары мен стратегиялары. Айтысқа қатысушылардың ерекшеліктері мен түрлері. Айтыс жүргізе алудың ережелері мен принциптері. Айтыс пен пікірталасты қалай жүргізеді. Сұрақ қоя білу, ескерту мен ілікпе сөз жасай алу шеберлігі. Әдепсіз пікірталас айтысына қарсы контртәсілдер.

«Пікірталас айтысында жеңіске жету шеберлігі» эвристикалық ойыны.

Бұл факультативтік курс теориялық сипаттама ғана емес, сонымен бірге тәжірибелік іске асырушылыққа ие, мұны, мысалы, жылда өткізілетін студенттік конференцияларға дайындық барысында жүзеге асырып отыру пайдалы.

Лидерлік дағдыларды дамыту.

(Бастапқы баспалдақтың он екі жаттығуы).

Лидерлік позицияға орнығуға талпынатын көптеген адамдар сезікті, инстинктивті түрде әрекет етеді. Олар тырысқанымен, уақыт өте келе өздерін өзгерте алмайды және дамыта алмайды. Сонымен қатар, лидердің өсу жолындағы негізгі тосқауылдарды психологтар әлдеқашан дәлелдеген. Ең алдымен – ол ішкі оралғылар (бөгеттер). Олар – біздің бұрынғы тәжірибелеріміздің, сенімдеріміздің, бөгеттеріміз бен әдеттеріміздің нәтижесі. Жаңсақтық, қорқыныш, ашушандық көп адамдар үшін қойылған мақсаттар жолындағы еңсерілмейтін бөгет болып қалады. Көп жағдайда келесі бөгеттер кездеседі:

1. Қойылған мақсаттардың бұлыңғыр және тиянақсыз болуы. Адамдардың көп жағдайларда өздері талпынатын мақсаттардың қандай екенін нақты білмейтіндігі сәтсіздікке ұшыратады. Өз алдыңызға айқын мақсат қойыңыз. Өзіңіз жеткіңіз келетін қалаған нәтижені көз алдыңызға ойша елестетіңіз және мүмкіндіңізше егжей-тегжейлі жазып қойыңыз.

2. Сабырсыздық және шапшаң өзгерістерді күтіп тыру. Қарапайым ілгерілікке де риза болыңыз. Алып емен кішкене көшеттен бастау алған демей ме. Өзін шапшаң түрде өзгерте алатынына сенетін импульсивті адам мұндайға сирек қол жеткізеді. Сәттілік сәттілікке азық болмақ. Қарапайым және орнықты ілгерілеушілік көп жағдайда орнықты тұрақтайды және сол адамның жалпы өмірінде өзін-өзі дамытуға қатысты болады. Есте сақтаңыз, кез келген өзгеріс үнемі өзіне деген назар аударушылықты және шынайы орындалу мерзімін талап етеді. Нақты орындалу мерзімін қоя біліңіз.

3. Жаңа туындаған жағдайлардан қорқу. Көп жағдайда адамдар тәуекел мен жаңашылдықтан гөрі ыңғайлылық пен қауіпсіздікті қалауға бейім. Жаңа туындаған жағдаяттар көбіне әдеттегіден гөрі қатерлі болып көрінеді.

4. Әлсіздіктен қорқу. Көп жағдайда дамадар өздеріне күйоноушілік, қолайсыздық, қорқыныш алып келетін, психологиялық жайлылық сезімі мен өз-өзін дәріптеушілігіне нұсқан келтіретін жағдаяттардан қашқақтауға тырысады.

5. Мінез-құлық пен айналадағылардың күтуі. Көбіне жанұя, әріптестер мен жолдастар өзгеріске бағытталған жеке дарлықтың талпыныстарын шектеп отырады. Өйткені жеке нәтижелілік үнемі сәттілік пен жетістіктерге соқтырады. Бастапқылық өзгере бастайды да, сіздің лидерлік сапаңыздың артуынан айналадағылардың қызғанышы мен өшпенділігіне соқтырады.

6. Өз күшіне сенбеушілік. Ілгері қарай дамуды көбіне өзінің өзгере алу қабілеттілігіне кәміл сенбеушілік тежейді. Есте сақтаңыз, өзіңіздің даму үдерісін, ең алдымен, өзіңіз басқарасыз. Нәтижесінде әркім өзінің дамуы үшін жауапкершілікті өз мойнына артады. Өмірінің әрбір кезеңінде адамдардың

алдында таңдау тұрады - өзінің өмірлік тәжірибесі негізінде өсіп, өні немесе алған сабақтарын елемей, өзінің қауіпсіздігін ғана ойлап, өзін жеңілдіріп алу. Лидерлікке деген талпыныс - өз өміріңіздің ағу барысы үшін жауап беруді үйренгеніңізді талап етеді.

7. Білік пен дағдының жеткіліксіздігі. Кейде адамдарға өздерін өзгерту үшін қажетті дағдылар мен жаңа идеялар кем болып тұрады. Оларды атақты адамдардың өмірбаяны мен мемуарларынан оқып алу арқылы алуға әрекеттенеді. Олардың ойынша, ұлы лидерлердің құпияларын тану - өздігінен лидерге айналудың өте сенімді тәсілі секілді. Есіңізде болсын, мол сәттіліктерге қол жеткізген өзге адамдардың өзіндік өмірлік жағдаяттары, өзіндік тарихи жағдайлары, сізде жоқ мінез-құлықтар болған.

Көбіне лидерлікке жеткіліксіз болып тұрған білік пен дағдыны адам «Қалай ақылды болуға болады», «Миллионер болудың жолдары», жүзпайыздық жеңістің тәсілдері», «Қарсыласты қалай жеңіп, олардан жоғары қалай тұруға болады» және т.б. құнсыз псевдопсихологиялық басшылықтардан оқып алу арқылы меңгеруге әрекеттенеді. Өкінішке орай, заманауи психологиялық нарық мұндай түкке тұрғысыз, дарынсыз әдебиеттерге толы. Бұлардың ішінде «ғажайып» кеңестер әдетте бос бәдіктікке соқтырады немесе «Лидер (бақуатты, сүйікті т.б.) болғың келесе - бол» деген сияқты стильдегі қарабайыр ереженің насихаттаушылығына алып келеді. Ондайлардың тәжірибелік құндылығы нөлге тең, өйткені психологияда барлығына бірдей үнемі пайда алып келе беретін пайдалы кеңестер «мүлдем» жоқ. Негізінде, бұл мүмкін де емес, өйткені барлық адамдар мүлдем әртүрлі.

Лидерлік – өзгелердің үстінен қарап отыруға мүмкіншілік беретін «ғажайып кеңестерді» іздеу емес, ең алдымен, ол өзінің бірегей ерекше екенін түсінушілік. Лидер болу үшін барлық «қыр-сырларды тану» емес, керісінше, өз-өзіңізді көрсету және сізге дарыған бірегей қасиеттерді толық пайдалана алу – барлық дағдыларыңыз, дарындылықтарыңыз, қуатыңыз. Ендеше сіздің барлық талпыныстарыңыз бос көзбояушылық, өзіңізді емес, өзгені көрсетудің күлкілі әрекеті болып көрінеді. Ондай жағдайда сізге тек «лидерліктің тиімді мектебі» сияқты ұйымның мүшесі болуға немесе қарсыласыңыздан ілгері бола білуге үйрететін ішпыстырғыш ұзақ «супертренингке» ұдайы баруға тура келеді. Әрине, бұлардың бағасы аз емес.

Жоғарыда көрсетілген тосқауылдардың әрқайсысын лидерлік өсіп-өнудің тежегіш күші деп есептеуге болады. Бұлардан басқа да тосқауылдарды санамалап беруге болар еді, өйткені әр адамның өзіне тиесілі өзіндік бөгеттері бар.

Өзіндік шектеулерді мойындау - өзгерістерге алып келетін қозғалтқыш күш, алайда көбіне өзінді терең тану үшін білім мен тәжірибе қажет, өзіндік дамуда жаңа дағдылар мен тәсілдерді иелену қажет. Тұлғаның айтарлықтай өзгеруі өз-өзіне деген сенімділікті, ептілікті, демеушілікті және ең бастысы барлығын жаңаша түрде жасай алу шеберлігін дамытуды қарастырады. Болашақ лидердің міндеті - өзінің қабілеттіліктері мен әдіс-тәсілдерін тауып және талдап, өз шамасын айқындап, өзгеше әрекет жасауды үйрену. Мұндай

«әлдебірнәрсе» өзіңіздің ішіңізде жатыр, онымен байланыс таба білу қажет. Одан соң сәттілік болатынына сену керек, тіпті ол туралы ешбір тұспал жоқ болса да. Содан соң қойылған мақсаттарды іске асыру үшін қажетті табандылық пен ерік күшінің кезегі келеді. Және ең маңыздысы – жеңіліс көруден қорықпауыңыз керек.

Бұл жолда сіз өзіңіздің жеке тәжірибеңізде үйренуіңіз қажет; адамның өзі жеке басымен оны түйсініп, танымайынша, суреттеудің көмегімен көп нәрсе иландырылмайды. Сондықтан біз сіздерге лидерлік әлеуеттің дамуына бастапқы сатысына қатысты 12 тәжірибелік жаттығуларды ұсынамыз. Бұл жаттығуларды Хосе Стивенс және Майк Вудкок деген психологтар құрастырған. Мұндай жаттығулар сізде кейбір сезіктер тудыруы мүмкін, алайда оларды меңгере келе өзіңіздің ұлғайған күшіңіз бен айналадағылардың алдындағы құндылығыңызды сезінесіз. Сонымен,

Жаттығу 1: Өзіңіздің ішкі сынаушыңызбен диалог ашыңыз.

Өзіңізге не айналадағыларға сыни ескертулерді жасай беретін өзіңіздің ішкі дауысыңызға қарсы тұра алыңыз. Оны тек тыңдай бермей, онымен диалог ашыңыз. Сізді төмендете беретін ішкі дауысыңыздан ашушандықты сезінуді өзіңізге мүмкіндік беріңіз. Оның сөздеріне философиялық көзқарас тұрғысынан қараңыз. Өзіңізге «Бұл даусым үндемей тұрғанда, мен кіммін?» деген сұрақ қойыңыз.

Мұндай мәселеде сәттілікке жету үшін керемет тәсілдің бірі – сәтті орындалған жұмыс туралы жазып отыратын күнделік немесе блокнот болып табылады. Өзіңізді сынаушы ішкі дауысыңыз не айтқысы келгеннің барлығын жазып отыруға ерінбеңіз. Өзіңізден ешнәрсені жасырмаңыз. Тіпті ол барлығын да, бәрін де балағаттай беретін пайдасыз нәрселерді айта берсе де – барлығын жазып отырыңыз. Оны тоқтатудың қажеті жоқ, тек оған II жақта сөйлейтіні туралы ескертіп, шарт қойыңыз. Блокнотыңызға да дәл солай жазыңыз: «Мен кеміспін» немесе «Мен ешқашан лидер бола алмаймын» деудің орнына «Сен кеміссің» немесе «Сен ешқашан лидер бола алмайсың». Содан соң сізден аяқ тартып отыратын бұзақымен сойлескен сияқты жауап беріңіз. Бұзақы ішкі дауысқа деген өте жақсы жауап ретінде «Несі бар екен».

Жаттығу 2: Өзіңіздің сәттіліктеріңізді күнделікті белгілеп жүріңіз.

Жаттығу 3: Өзіңізге қатысты жетістіктер мен кемшіліктер туралы өзгелердің сөздерін жазып алып, тыңдаңыз.

Жаттығу 4: Айнадағы өзіңіздің бейнеңізбен қарым-қатынасты өрістетіңіз.

Жаттығу 5: Күнделікті тәукеге бел байлаңыз.

Жаттығу 6: Белсенділік танытыңыз және өз мойныңызға шешім қабылдауды артыңыз.

Жаттығу 7: Өзіңіздің қателіктеріңізді мойындау тәжірибесін меңгеріңіз және сіз қабылдайтын шешімдер үшін жауапкершілікті өз мойныңызға алыңыз.

Жаттығу 8: Қарсылықпен жауап беруді үйреніңіз және өз пікіріңізде тұра алыңыз.

Жаттығу 9: Өзіңіздің иелігіңізде бар баламалардың (альтернативалардың) тізімін құраңыз, олар тіпті тартымды болмаса да.

Жаттығу 10: Өзіңізге күнделікті ең болмаса бір ғанибет (рақаттылық) сыйлап тұрыңыз.

Жаттығу 11: Өзіңіздің мақсаттарыңызға қол жеткізу жолындағы кедергілердің тізімін құраңыз, содан соң бұл тізімді өртеп тастаңыз.

Жаттығу 12: Өзіңізге батылдық пен қайсарлық беріңіз.

ҚОСЫМША В

Сауалнама

Анкеталық сұхбат жасырын жүргізіледі. Алынған нәтижелер жалпылама түрде қолданылады. Берген сұхбат үшін алғыс білдіреміз.

1. Өзіңіз туралы мәлімет беріңіз

А) _____ курс студенті	Б) оқытушы, еңбек өтіліңіз _____
------------------------	----------------------------------

2. Сіздің ойыңызша ЖОО-ның қай саласында өзінің лидерлік сапасын көрсеуге болады? Ұжымда қандай сапа арқылы қол жеткізуге болады, төмендегі берілген сала бойынша 10 балдық шкала бойынша көрсетіңіз.

А) Топ басшысы болу;	
Б) Конкурстарға, олимпиадаларға қатысу;	
В) Оқуда белсенділік таныту, ғылыми жұмыстармен айналысу;	
Г) Комерциялық іс әрекет (қаражат табу);	
Д) Секцияға, бірлестіктерге, ұйымдарға;	
Е) Бейресми лидер ретінде;	

3. Сіздің ойыңызша мұғалім лидер қандай кәсіби-дидактикалық сапаларға ие болу керек? (1 – ең жоғары дәреже)

А) Икемділік пен ақыл шығармашылығы	
Б) Жағдаятты практикалық тұрғыдан бағалау қабілеті	
В) Идеяларды жинақтау қабілеті	
Г) Кәсіби білімдерінің толықтығы	
Д) Ақпараттарды игерудегі рационалдылық	

4. Сіздің ойыңызша мұғалім лидер қандай көшбасшылық қабілеттерге ие болуы керек? (1 – ең жоғары дәреже)

А) Мақсатқа жетушілік	
Б) Бастамашылдық	
В) Өзінің соңынан адамдарды ерте алу қабілеті	
Г) Стандартты емес шешімді табу	
Д) Жұмысқа қабілеттілік	
Е) Қол жеткізген нәтижелерді дұрыс бағалау	

5. Сіздің ойыңызша мұғалім лидер қандай ұйымдастырушылық сапаға ие болуы керек? (1 – ең жоғары дәреже)

А) Топта жұмыс істей алу	
--------------------------	--

Б) Ұйымшылдық	
В) Өзіне жауапкершілік алу	
Г) Жекелік	
Д) Жеке шешім қабылдай алу	

6. Сіздің ойыңызша мұғалім лидер қандай тұлғалық-гумандық сапаға ие болуы кере? (1 – ең жоғары дәреже)

А) Шыдамды бола алу	
Б) Көпшілдік	
В) Намысқойлық	
Г) Еңбекқор	
Д) Тындырымдылық	
Е) Адалдық	

7. Сіздің ойыңызша мына лидерлік сапалардың қайсысы өзіңіз үшін маңызды?

А) Кәсіби-дидактикалық	
Б) Көшбасшылық	
В) Ұйымдастырушылық	
Г) Тұлғалық-гумандық	

8. Сіздің ойыңызша лидерлік сапа адамға беріледі:

А) Табиғаттан;	
Б) Өмір сүру барысындағы іс- әрекетте;	
В) Тең дәрежеде (табиғаттан және өмір сүру барысындағы іс- әрекетте)	
Г) Жауап беруге қиналамын	

9. Сіздің ойыңызша ЖОО-дағы оқу-тәрбие үдерісінде лидерлік сапаны қалыптастыруға арнайы уақыт бөлудің маңызы бар ма?

А) Міндетті түрде;	
Б) Аздап, танысу мақсатында;	
В) Жоқ	

10. Лидерлік сапаны қалыптастыру үшін түрлі тренингтермен іскерлік ойындарға сіз қатысасыз ба (сізге ол нәтижелі ма) ?

А) Ия;	
Б) Жоқ;	
В) Жауап беруге қиналамын	

11. Сіз таңдаған мамандықта лидер болу үшін қандай сапалар жиынтығы қажет?

А)
Б)
В)
Г)
Д)

12. Сіздің тобыңызда лидерлер бар ма?

А) Біреу;	
Б) Бірнеше;	
В) Жоқ;	

13. Бойыңыздағы лидерлік сапаның қалыптасу деңгейін 5 балдық шкаламен бағалаңыз

А) Интеллектуалдық	
Б) Орындаушылық	
В) Ұйымдастырушылық	
Г) Әлеуметтік-коммуникативтік	

РАХМЕТ

ҚОСЫМША Г

Лидер бола алу қабілеттіліктің диагностикасы (Е.Жариков, Е.Крушельницкий)

Нұсқаулық. Сізге «ия» немесе «жоқ» деп жауап беретін 50 сұрақ ұсынылып отыр. Орта мағыналы жауаптың түрі қарастырылмаған. Қойылған сұраққа ұзақ ойланбаңыз. Егер күмәнданып тұрсаңыз да, өзіңіздің көңіліңізге қонымды баламалы сұраққа «+» немесе «-» («а» немесе «б») белгісін соғыңыз.

Тест-сауалнама

1. Айналадағылардың «назар орталығы» ретінде жиі боласыз ба?
А) ия
Б) жоқ
2. Өзіңізге қарағанда, қызметтегі 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?
А) ия
Б) жоқ
15. Өзіңіздің жеке қалауыңыз бойынша спорттық, еңбек т.б. командалар мен ұжымдардың ұйымдастыруымен айналысқан кездеріңіз болды ма?
А) ия
Б) жоқ
16. Егер белгілеген ісіңіз күткен нәтиже бермесе, сіз:
а) бұл істің жауапкершілігін өзгеге жүктесе, қуанышты боласыз
б) жауапкершілікті өз мойныңызға алып, істі өзіңіз аяғына дейін жеткізесіз.
17. Екі пікірдің қайсысы сізге жақындау?
а) шын басшы өзі басқарған істі өзі орындап, өзі қатысуы керек
б) шын басшы өзгелерге тек басшылық жасай алып, іске қатысуы міндетті емес.
18. Кімдермен жұмыс жасағанды дұрысырақ көресіз?
а) көнгіш адамдармен;
б) тәуелсіз, дербес адамдармен.
19. Өткір пікірсайыстан қашқақтауға тырысасыз ба?
А) ия
Б) жоқ
20. Бала кезіңізде әкеңіздің өктемшілгімен жиі соқтығыстыңыз ба?
А) ия
Б) жоқ
21. Кәсіби тақырыптарға байланысты пікірталастарда бұрын сізбен келіспеушілік білдіргендерді өз жағыңызға тарта аласыз ба?
А) ия
Б) 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?

- а) өзіңізден гөрі біліктілеу адамға шешім қабылдауды ұсынасыз;
б) басқаларға сенім артып, ештеңе жасамайсыз.
23. Мынадай мақал-мәтел бар: «Қалада ең соңғы болғанша, ауылда бірінші болған жөн». Осымен келісесіз бе?
- А) ия
Б) жоқ
24. Басқаларға әсерімді тигізе аламын деп есептейсіз бе?
- А) ия
Б) жоқ
25. Бір бастама ісіңіздің сәтсіздікке ұшырауы, келесісін бастамауға себеп бола ала ма?
- А) ия
Б) жоқ
26. Сіздіңше, нағыз лидер кім?
- а) ең білікті адам;
б) мықты мінезге ие адам.
27. Адамдарды қадір-қасиеті бойынша үнемі түсінуге тырысасыз ба?
- А) ия
Б) жоқ
28. Тәртіпті сыйлайсыз ба?
- А) ия
Б) жоқ
29. Сіз үшін басшының қайсыбірі қонымды?
- а) барлығына шешімді өзі табатын басшы;
б) өзгелермен ақылдасып, басқалардың пікірлерімен санасатын басшы.
30. Сіздіңше, сіз қызмет атқаратын мекеме типті жұмыс үшін басшылардың қай стилі ең дұрыс деп есептейсіз?
- а) коллегиальді (алқалы)
б) авторитарлы (әмірлі).
31. Басқалар мені асыра пайдаланады деген пікір сізде жиі бола ма?
- А) ия
Б) жоқ
32. Келесі портреттің қайсыбірі сізге жақындау, ұқсас?
- а) қатты дауысты, айқын ишаратты, тілімен жағына сүйенген;
б) ұстамды, ойлы, жұмсақ және сабырлы үнмен.
33. Жиналыста тек өзіңіздің пікіріңіз дұрыс, ал өзгелер сізбен мүлде келіспей тұрған жағдайда, өзіңізді қалай ұстар едіңіз?
- а) үндемейсіз;
б) өз пікіріңізді қорғайсыз.
34. Өз қызығушылықтарыңызды және өзге адамдардың тәртібін айналысып отырған іске бағындырасыз ба?
- А) ия
Б) жоқ

35. Маңызды бір іс үшін жауапкершілік артылған жағдайда, сізде үрей сезімі пайда бола ма?
- А) ия
Б) жоқ
36. Сіз нені қалар едіңіз?
- а) жақсы адамның қол астында жұмыс жасау;
б) басшысыз, дербес түрде жұмыс жасау.
37. Мына пікір туралы сіздің ойыңыз: «Отбасыдағы өмір жақсы болу үшін, жанұядағы шешімді жұбайлардың біреуі ғана қабылдау керек»?
- а) келісемін;
б) келіспеймін.
38. Өзіңіздің жеке қажеттілігіңізден емес, өзге адамдардың пікірі әсерінен қандай да бір затты сатып алғансыз ба?
- А) ия
Б) жоқ
39. Өзіңіздің ұйымдастырушылық қабілетіңізді жақсы деп ойлайсыз ба?
- А) ия
Б) жоқ
40. Қиыншылықтарға кезіккенде, өзіңізді қалай ұстайсыз?
- а) енжарлыққа түсу;
б) оларды жеңіп шығуға ниеттену.
41. Егер лайықты болса, адамдарға бір адамды кіналайсыз ба?
- А) ия
Б) жоқ
42. Жүйке жүйеңіз өмірлік ауыртпалықтарды көтере алатын қабілеті бар деп есептейсіз бе?
- А) ия
Б) жоқ
43. Сізге мекемеңізді немесе ұйымыңызды қайта ұйымдастыруға ұсыныс жасалынса, не істер едіңіз?
- а) тез арада қажетті өзгерістерді енгіземін;
б) асықпаймын, алдымен барлығын салмақтап ойластырамын.
44. Аса көп сөйлейтін мылжың адамның сөзін доғарта аласыз ба?
- А) ия
Б) жоқ
45. Келесі пікірмен келісесіз бе: «Бақытты болу үшін, елеусіз өмір сүру керек»?
- А) ия
Б) жоқ
46. Әрбір адам өз өмірінде бір үздік нәрсе жасау керек деп есептейсің бе?
- А) ия
Б) жоқ
47. Кім болуды қалар едіңіз?
- а) суретші, ақын, композитор, ғалым;

- б) аса көрнекті басқарушы, саяси қайраткер.
48. Қандай әуенді тыңдағанды ұнатасыз?
- а) күдіретті және салтанатты;
- б) биязы және лирикалы.
49. Атақты және маңызды адаммен кездесу алдында қобалжуды сезінесіз бе?
- А) ия
- Б) жоқ
50. Өзіңізден ерігі анағұрлым мықты адаммен жиі кездесесіз бе?
- А) ия
- Б) жоқ

Тестілеудің бағалау нәтижелері

Сіздің жауаптарыңыз үшін ұпайлардың сомасы сауалнаманың кілттері арқылы есептеледі.

Сауалнаманың кілті

(1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.)

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 коммуникативтік және ұйымдастырушылық қасиеттеріне байланысты болады. Нағыз лидер қандай жеке даралық сипаттамалық ерекшеліктерге ие болуы керек? Ондай белгілерді Е.Жариков және Е.Крушельницкий келесідей етіп атап кеткен:

- Қайратты, мақсатына қарай жолдағы тосқауылдардан жеңіп шығады.
- Табанды, ақылмен түзекелге бел буады.
- Шыдамды, біркелкі және қызықсыз жұмысты ұзақ әрі сапалы орындай алады.
- Бастамашыл, майда қамқорлықсыз жұмыс жасағанды қалайды. Тәуелсіз.

- Психикалық тұрғыдан орнықты, қияли ұсыныстарға өзін ертіп әкетуге бағындырмайды.
 - Жаңа шарттар мен талаптарға өте жақсы бейімделеді.
 - Өзіне сыншыл, өзінің жетістіктері мен сәтсіздіктерін парасаттылықпен бағалайды.
 - Өзіне де, өзгеге де талап қоя алады, өзі тапсырған жұмысы үшін есебін сұрай алады.
 - Сыншыл, қызығарлықтай ұсыныстардың осал қырларын көре алады.
 - Сенімді, сөзінде тұра алады, оған сенім артуға болады.
 - Шыдамды, шамадан тыс қиын болған жағдайларда да жұмыс жасай алады.
 - Зерек, дәстүрлі емес міндеттерді соны тәсілдермен шешуге бейім.
 - Стреске қарсы ұстамды, қысылтаяң (төтенше) жағдайларда өзінің сабырлылығы мен еңбекқорлығын жоғалтпайды.
 - 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, талап ты қоя алады.
- Ұсынылған әдіс адамның лидер болу қабілеттілігін бағалауға мүмкіндік береді.

Лидерлік қабілеттіліктердің диагностикасы

Студенттердің коммуникативті және ұйымдастырушылық қабілеттерін анықтау және бағалау (Методика КОС 1)

Зерттеу жасау барысында сыналушыға «КОС1» методикасының «Сұрақтар парағы» ұсынылады және соған сәйкесті жұмыстың орындалу нұсқалығы беріледі: Аса мұқият болыңыздар, сұрақтың жауабын енгізетін шаршы мен сұрақ номері сәйкес болуы керек. «Жауаптар парағын» толтыру кезінде есіңізде сақтаңыз, жауап қысқа болуы керек және қажетті егжей-тегжейлерді қамту міндетті емес. Көз алдыңызға қалыпты жағдайларды келтіріңіз де, ұсақ-түйектері туралы ойламаңыз. Ойлануға көп уақытыңызды жұмсай бермеңіз, жылдам жауап беріңіз. Кейбір сұрақтарға жауап беру қиынға соқтыруы да мүмкін. Ондай кезде тәуір деп есептеген жауабыңызды беруге тырысыңыз. Осы сұрақтардың кез келгеніне жауап беру кезінде оның алғашқы сөздеріне назар аударыңыз. Сіздің жауабыңыз сол сөздермен дәл үйлесуі керек. Мына сұрақтың жауап беру ережесін байқап көрейік: «Математикамен айналысуды ұнатпайтыныңыз рас па?» Егер математикамен айналысуды шынында да ұнатпасаңыз, алдымен өзіңіз үшін «Ия, ол рас» деп жауап беріңіз. Демек, «Жауаптар парағында» сіз «+» белгісін қоясыз. Ал егер математикамен сізге айналысу ұнайтын болса, «Жоқ, рас емес» деу үшін «Жауаптар парағында» «-» белгісін соғасыз. Сұрақтарға жауап бере келе, жауаптарыңызбен алдын-ала

жағымды әсер қалдыруға тырыспаңыз. Өз пікіріңізді еркін көрсете беріңіз. Мұнда жақсы не жаман жауаптар жоқ. Барлық сұрақтарға жауап беруге тырысыңыз. Қосымша ешбір жазулар мен белгілерді қоюдың қажеті жоқ.

КОС1 сауалнамасы

1. Сіз қарым-қатынас жасайтын жора-жолдастарыңыз көп пе?
2. Жора-жолдастарыңыздың көпшілігін жиі өзіңіздің шешіміңізді мақұлдата алсыз ба?
3. Жора-жолдастарыңыздың біреуі сіздің көңіліңізге тигеннен қалған өкпе сізді ұзаққа дейін мазалайды ма?
4. Қиын-қыстау жағдайлар болып қалған кезде бейімделіп отыру сізге қиын ба?
5. Түрлі адамдармен жаңа таныстық орнатуға талпыныстарыңыз бар ма?
6. Қоғамдық жұмыспен айналысуды ұнатасыз ба?
7. Адамдардан гөрі кітаппен немес басқа да тірліктермен уақыт өткізу сіз үшін оңай әрі ұнамды келетіні рас па?
8. Ниеттеріңізді іске асыру барысында кейбір кедергілер пайда болған кезде, олардан оңай бас тартасыз ба?
9. Сізден жақсы едәуір үлкен адамдармен байланыс орнату оңай ма?
10. Жора-жолдастарыңызбен түрлі ойындар мен ойын-сауықтар ұйымдастыруды мен ойластыруды ұнатасыз ба?
11. Жаңа компанияларға ену сіз үшін қиын ба?
12. Бүгін орындауға болатын істеріңізді ертеңгі күндерге жиі қалдырып отырасыз ба?
13. Бейтаныс адамдармен байланыс орнату сіз үшін оңай ма?
14. Сіздің жора-жолдастарыңыз сіздің пікіріңізге сай әрекет жасағанына талпынасыз ба?
15. Жаңа ұжымға үйреніп кету сізге қиын ба?
16. Жора-жолдастарыңыз өз уәдесін, міндетін, парызын орындамауы себебінен қақтығыстар мен шиеленістер болмайтыны рас па?
17. Сәті түскен кезде жаңа адамдармен таныстық құрып, әңгімелесуге талпынасыз ба?
18. Шешімдерді қабылдау кезінде бастамашылықты өз мойныңызға жиі аласыз ба?
19. Айналадағы адамдар сізді мазасындандырып, олардан жалғыз қалғыңыз келіп тұрады ма?
20. Өзіңізге бейтаныс жайттарда нашар бағыт-бағдарланатыныңыз рас па?
21. Үнемі адамдар арасында болғанды ұнатасыз ба?
22. Бастаған істі аяқтамағаныңыз үшін сізде ашуланшақтық пайда болады ма?
23. Жаңа адаммен таныстық құруда бастамашылықты өзіңізге алу кезінде қысылып, ыңғайсызданып, қиналып отырасыз ба?

24. Жора-жолдастарыңызбен жиі қарым-қатынас жасаған сізді шаршататыны рас па?
25. Ұжымдық ойындарға қатысуды ұнатасыз ба?
26. Сіздің жора-жолдастарыңыздың қызығушылықтарына қатысты мәселелерді шешу кезінде бастамашылықты өз мойныңызға жиі аласыз ба?
27. Таныстығыңыз әлі өрбімеген адамдар арасында өзіңізді жайсыз сезінесіз ба?
28. Өзіңіздің дұрыстығыңызды дәлелдеу үшін сирек талпыныс білдіретініңіз рас па?
29. Таныстығыңыз әлі өрбімеген топ ішінде әңгіме жандандыру сіз үшін қиын емес деп ойлайсыз ба?
30. Мектепте, сыныпта, топ ішінде қоғамдық жұмыстарға қатысасыз ба?
31. Таныстар көлемін аз адаммен шектеуге тырысасыз ба?
32. Сіз қабылдаған шешімді немесе пікіріңізді жора-жолдастарыңыз бірден қабылдамаған жағдайда, қайта қорғауға талпынатыныңыз рас па?
33. Бейтаныс ортаға түсіп қалған жағдайда өзіңізді емін-еркін сезінесіз бе?
34. Өзіңіздің жора-жолдастарыңыздың түрлі іс-шараларын ұйымдастыруға қуана кірісесіз бе?
35. Үлкен топ адамдарына бір нәрсені айту кезінде, өзіңізді тіпті байсалды сезінетініңіз рас па?
36. Іскерлі кездесулерге, жүздесулерге жиі кешігесіз бе?
37. Жора-жолдастарыңыз көп екені рас па?
38. Жора-жолдастарыңыз арасында жиі назар ортасы болып отырсыз ба?
39. Таныстығыңыз әлі өрбімеген адамдармен қарым-қатынас жасау кезінде ыңғайсыздық пен қымсынушылықты жиі сезінесіз бе?
40. Өзіңіздің жора-жолдастарыңыздан тұратын үлкен топ арасында жаңсақтық пен сенімсіздік сезінетініңіз рас па?

Сынақталушыға «КОС1» әдістемесі ұсынатын сауалнама бөлігі «ия» не «жоқ» деген жауаптарды талап етеді. Сынақталушының жауаптары белгілі бір жағдайларда болған өзінің қимыл-қылықтарының тәжірибесін талдау негізінде құралады.

Коммуникативтік және ұйымдастырушылық бейімділігін көрсету мүмкіндіктері соған сәйкес сұрақтар тобына енгізілген, олардың жиынтығы «КОС» және «Жауаптар парағы» қағазында ұсынылады. Мұндағы сұрақтар аясы соншалықты кең, тіпті сынақталушының жауаптары нәтижесі бойынша оның коммуникативтік және ұйымдастырушылық бейімділіктерінің ерекшеліктерін сапалы анықтау мүмкіндігі бар. Сауалнаманы құрастыру кезінде сынақталушының сұрақтарға деген түрлі формадағы қарым-қатынасы есепке алынып отыр. Өйткені, сынақталушылардың кейбірі мақұлдайтын жауаптарды қайтаруға бейім, кейбірі теріс жауаптарды қайыруға бейім. Сондықтан сауалнамадағы бірдей болып келетін сұрақтарының жауаптары бірінде мақұлдайтын болып келсе, екіншісінде теріс жауаппен келеді.

Коммуникативтік бейімділіктерді тану бағдарламасына келесі мазмұнды сұрақтар енгізілген:

А) оқушы қарым-қатынас жасауға талпынады ма, оның жолдастары көп пе?

Б) жолдастар арасында болғанды ұнатады ма әлде жалғыз қалғанды ұнатады ма?

В) Жана ұжымға, жаңа адамдарға тез үйренеді ме?

Г) Жора-жолдастары мен таныстарының өтініштеріне бірден жауап береді ме?

Д) Қоғамдық жұмыстарды ұнатады ма, жиналыстарда баяндама жасайды ма?

Е) Бейтаныс адамдармен байланысты жеңіл орнатады ма?

Ж) Тыңдаушылар аудиториясында баяндама жасау оған оңай түседі ме?

Осыларға сәйкес оның қарым-қатынас жасау тәжірибесінде басынан кешірген шынайы қылық-әрекеттеріне сай арнайы 20 сұрақ әзірленді.

Студенттердің ұйымдастырушылық қабілеттерін анықтайтын бағдарлама келесі мазмұндағы сұрақтарды қамтиды:

А) қиын-қыстау жағдайларда бағыт-бағдар таба білу жылдамдығы

Б) тапқырлық, табандылық, талапшылдық

В) ұйымдастырушылық іс-әрекеттерге бейімділік

Г) өзіне-өзі сын көзбен қарай білу, дербестік

Д) ұстамдылық

Е) қоғамдық жұмысқа деген қарым-қатынасы, көпшіл болушылық

Осылардың негізінде оқушылардың белгілі бір мөлшерде ұйымдастырушылық қабілеттерін сипаттап беретін 20 сұрақ әзірленген.

Сұрақтардың жауаптарын сынақталушы арнайы «Жауаптар парағына» өзі туралы сауалнамалық мәліметтер мен жұмысының нәтижелерін енгізеді.

Мәліметтердің сандық өңдеуін жасау үшін консультант «Дешифратор» колданады, мұнда максималды дәрежеде ұйымдастырушылық және коммуникативтік бейімділіктерін көрсететін «мінсіз жауаптар» қойылған. Сынақтан өткізілген материалдардың өңделуі өте қарапайым, олар келесі жолмен өткізіледі. «Жауаптар парағының» үстіне кезекпен-кезек қойылатын дешифраторлардың көмегімен әдістеменің әрбір бөлімі бойынша дешифраторлармен сәйкес келетін жауаптардың саны есептелінеді. Ұйымдастырушылық және коммуникативтік бейімділікті бағалайтын коэффициенті (К) әр бөлім бойынша сәйкес келетін жауаптардың саны мен максималды сәйкес келеген санның (20) қатынасы.

Коммуникативті бейімділікті бағалаудың шәкілі		
«К»	Бағасы	Коммуникативтік бейімділіктің көріну деңгейі
0,10-0,45	1	Төмен
0,46-0,55	2	Орташадан төмен
0,56-0,65	3	Орташа
0,66-0,75	4	Жоғары
0,76-1,00	5	Өте жоғары

Ұйымдастырушылық бейімділікті бағалаудың шәкілі		
«К»	Бағасы	Коммуникативтік бейімділіктің көріну деңгейі
0,20-0,55	1	Төмен
0,56-0,65	2	Орташадан төмен
0,66-0,70	3	Орташа
0,71-0,80	4	Жоғары
0,81-1,00	5	Өте жоғары

Бұл кезде қарапайым формуласын пайдаланған ыңғайлы: $K=n /20$

Мұндағы K – бағалау коэффициентініңөлшемі, n – дешифратормен сйәкес түсетін жауаптардың саны.

Бұл тәсілмен алынған көрсеткіштер 0-ден 1-ге дейін түрленеді. 1-ге жақын көрсеткіштер коммуникативті және ұйымдастырушылық бейімділіктің жоғары деңгейді көрсеткенін дәлелдейді, 0-ге жақыны – төмен деңгейді көрсеткені.

Бағалау коэффициенті (K) - сынақтау материалдарының бастапқы сандық сипаттамасы. Сынақтың нәтижелерін сапалы стандарттау үшін бағалардың шәкәлә қолданылады, мұнда «К» сандық көрсеткішінің қайсыбір диапазонына белгілі бір баға сәйкес келеді.

«1»(=1) деген бағаны алған сынақталушы коммуникативті-ұйымдастырушылық іс-әрекеттерге деген бейімділіктің аса төмен деңгейімен сипатталады.

«2»(=2) деген бағаны алған сынақталушының коммуникативті және ұйымдастырушылық бейімділігінің дамуы орташадан төмен деген деңгейде тұр. Олар қарым-қатынас жасауға талпынбайды, жаңа компанияда, ұжымда өздерін шырмаулы сезінеді, өзімен-өзі қалғанды ұнатады, таныстық жасау аясын шектейді, аудиторияда баяндама жасауға жіне адамдармен контакт орнатуға қиынсынады, бейтаныс жағжаяттарда нашар бағыт-бағдар алады, өзінің пікірін қорғамайды, өкпенден қатты күйзеледі,. Қоғамдық іс-әрекетте бастамашылық жасауы аса төмен, көп жұмыстардағы дербес шешімді қабылдануында өз мойнына жауапкершілікті алудан қашқақтауды жөн көреді.

«3»(=3) деген бағаны алған сынақталушылар коммуникативті және ұйымдастырушылық бейімділігі орташа деңгейімен сипатталады. Жалпы алғанда орташа көрсеткіштерге ие, олар адамдармен контакт жасауға талпынады, өзінің таныстық жасау аясын шектемейді, өзінің пікірін қорғайды,

өз жұмысын жоспарлайды. Дегенмен бұл бейімділіктің «әлеуеті» жоғары тұрақтылықпен ерекшеленбейді. Бұл сынақталушыларының тобы коммуникативті және ұйымдастырушылық қабілеттерін дамыту мен қалыптастыру бойынша әрі қарай қатаң және жоспарлы тәрбиелік жұмысты қажет етеді.

«4»(=4) деген бағаны алған сынақталушылар коммуникативті және ұйымдастырушылық бейімділігі жоғары деңгейге ие деген топқа жатқызылды. Олар жаңа туған жағдайда саспайды, жора-жолдастарды тез табады, үнемі таныстар ортасын кеңейтуге тырысады, қоғамдық іс-әрекеттермен айналысып жүреді, достарына, таныстарына көмек көрсетіп жүреді, қарым-қатынас жасауда бастамашылықты өздеріне алады, қоғамдық іс-шараларды ұйымдастыруда бар ынтасымен көмектеседі, қиын-қыстау жағдайларда дербес шешім қабылдай алуға қабілетті. Осылардың барлығын олар зорлықсыз, ішкі талпыныспен жасайды.

Және ең соңында «5»(=5) деген бағаны алған сынақталушылар коммуникативті және ұйымдастырушылық бейімділіктің аса жоғары деңгейге ие болғандар. Олар коммуникативті және ұйымдастырушылық жұмыстарды керек етіп отырады да, белсенді түрде соған талпынады. Олар қиын жағдайларда өте жылдам бағыт-бағдар табушылығымен сипатталады, жаңа ұжымда өздерін емін-еркін ұстай алады. Бұл сынақталушылардың тобы бастамшыл, жаңадан пайда болған қиын жағдаяттарда дербес шешім қабылдауды жөн көреді, өз пікірін қорғай алады және жора-жолдастары сол шешімді қабылдауына жеткізеді. Олар компания ішін жандандырып жібереді, түрлі ойындарды ұйымдастырғанда ұнатады, өздерін қызықтыратын жұмысты атқаруда табанды. Олар өздері коммуникативтік және ұйымдастырушылық қажеттіліктерін қанағаттандыратын істерді іздеп отырады.

Алынған мәліметтерді біріктірген кезде, бұл әдіс тұлғаның дәл осы кездегі дамып жатқан коммуникативтік және ұйымдастырушылық дамудың тек нақты деңгейін ғана констатациялайтынын (белгілейтінін) есте сақтаған жөн. Егер студентті тексеру кезінде коммуникативтік және ұйымдастырушылық бейімділіктің аса жоғары емес даму деңгейі байқалған болса, бұл деңгей оның келесі даму барысында да осылай өзгеріссіз қала береді дегенді білдірмейді. Дұрыс уәждемелердің, мақсаткерлік бар болса және қажетті жағдайлар жасалынса, мұндай бейімділіктер әрі қарай дами береді.

Сауалнаманың кілті

1	+	11	-	21	+	31	
2		12		22		32	
3	-	13	+	23	-	33	+
4		14		24		34	
5	+	15	-	25	+	35	-
6		16		26		36	
7	-	17	+	27	-	37	+
8		18		28		38	
9	+	19	-	29	+	39	-
10		20		30		40	

