

Олар мыналар:

- жаңа білімді меңгеруі;
- жаңа білімді бекіту;
- білім мен дағдыларды қайталау, бақылау және тексеру.

Студенттердің жұмыстарының барлық топтарын оқытушы оқыту барысында жүйелі түрде әрқайсысын өзіне тиісті жерінде қолдануға міндетті және оның бір ерекшелігі – оқыту үрдісінің барлық кезеңдерінде қолдануға болады. Сондай-ақ студенттермен жүргізілетін өзіндік жұмыстары олардың таным, іс-әрекеттерінің ерекшеліктеріне қарай әр түрлі бағытта ұйымдастыруға болады. Уақытты тиімді пайдаланып, оқушының өз бетімен тапсырманы орындауына ұдайы жағдай жасалуы қажет. Ол үшін мынадай міндеттер орындалу керек:

- Студенттерге өзіндік жұмыстар туралы түсінік беру.
- Студенттердің өз бетімен тапсырма орындау әдістерін таныстыру.

Өзіндік жұмыстарды ұйымдастырудың негізгі шарттары мыналар:

1. Оқытушының нақты тапсырмалар беруі;
2. Жұмысты орындаудың және аяқтаудың дербестігінің өзара байланысы;
3. Жұмысты орындаудың және аяқтаудың уақытын белгілеу;
4. Олардың жұмысты өз еркімен және қалауымен істеуі.

Студенттердің өзіндік жұмысын ұйымдастырудың маңызы өте зор. Өйткені, сол арқылы студенттердің іс-әрекетінің дербестігі артады. Студенттің өзіндік жұмысы- кез-келген пәнді оқуға өзіндік жұмыстың орындалу әдістерінің қалыптасуына бағытталғанымен, бұл жұмыс- студенттің ғылыми, оқу кәсіби қызметін қалыптастырып, мәселелерді өзіндік шешуіне оптималды шешімдерді қабылдауға, дағдарыстық жағдайлардан шығуға арналған. Жоғарғы мектептің орта мектептен ең басты айырмашылығы- оқыту жұмысының әдісі және оқушылардың жеке деңгейі болып табылады. Сонымен қатар, студенттердің өзіндік жұмыстарының тәрбиелік мағынасы өте зор. Өйткені, бұл жұмыс студенттің білім алудағы жеке жұмысын ғана емес, қазіргі заманғы жоғарғы кәсіби маманды тұлға ретінде қалыптасуына мүмкіндік береді. Студенттің өзіндік жұмысын белсендірудің тәсілдері ұйымдастырушылық және әдістемелік болып бөлінеді. Әдістемелік жағынан белсендіру қолданылған әдіс-тәсілдерге, студенттің өзіндік жұмысының формалары мен ұйымдастыру құралдарына байланысты. Өзіндік жұмысты оқытушының дұрыс басқара білу және студенттердің дербестік әрекетінің дәрежесі артып отыруы- осы жұмыстың белгілері болып табылады. Студенттердің өзіндік жұмысының маңызын толығырақ түсіну үшін, оның атқаратын негізі мен міндеттерін атап өткен жөн болар.

1. Студенттердің дербестік қабілетін мейлінше арттыру.
2. Олардың алған білімінің саналылығы мен беріктігін қамтамасыз ету.
3. Студенттерге оқуға қажет біліктер мен дағдыларды қалыптастыру.
4. Таным ақыл-ой қабылетін дамыту.

Қорыта келе, өзіндік жұмыс студенттердің шығармашылық әрекеті мен ынтасын дамытуда зор әсер білдіреді, қайсарлық, табандылық, батылдыққа тәрбиелеуде және қалыптастыруда көздеген мақсатқа жетуге және жеке тұлғаны сапалық қасиеттерін жетілдіруге зор мүмкіндік береді.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Назарбаев Н. Ә. Жаңа әлемдегі Жаңа Қазақстан.// Казахстанская правда. – 1 наурыз 2007. -№3.
2. Петровский А.В. Общая психология. – М.: Просвещение, 1986. – с.464.
3. Асанов Н. Өзіндік жұмыстардың ерекшеліктері.-Алматы, 2004.
4. Исмаилова Р.Б. Студенттермен жүргізілетін өзіндік жұмыстарды ұйымдастырудың ерекшеліктері.//Бастауыш мектеп.- №5,6-2012, Б.36-37.
5. Абдукаримова У. Самостоятельная работа студентов. -Алматы, 1999.
6. Асанов Н. Өзіндік жұмыстардың ерекшеліктері. Алматы, 2004.

УДК 37.03

ФОРМИРОВАНИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ ЛИЧНОСТИ

Кыякбаева У.К.

Казахстан, г. Алматы, Казахский национальный педагогический университет имени Абая

Резюме. В статье рассказывается о лидерских способностях в межгрупповых отношениях, а групповые действия рассматриваются, как важный аспект освоения социальных ценностей личности. Анализируя авторитарный, демократический и популистский стили, описываются лидерские качества. Лидер изначально является членом группы, избирается группой для решения конкретных задач. В отличие от других членов группы лидер имеет более высокий уровень коммуникативных и организаторских способностей. Формирование лидерских качеств личности способствует успешной реализации человека в системе социальных отношений.

Ключевые слова. Лидер, взаимоотношения, авторитарный, демократический, популистский стили, теория лидерства.

THE FORMATION OF PERSONALITY LEADER QUALITIES

Kyakbaeva U.K.

Kazakhstan, Almaty, Kazakh National Pedagogical University named after Abai

Summary. In this article it is told about leader abilities in the intergroup relations, and group actions are considered, how an important aspect, also development of social values of the personality. Analyzing authoritatively – leader, democratic and populistichesky styles are described further leadership skills. Along with it, the concept "leader" initially means the personality who is the member of group, is elected group for the solution of specific objectives. In difference from other members of group the leader has higher level, communicative and organizing abilities. Formation of leadership skills of the personality promotes successful realization of the person in system social the relations.

Keywords. Leader, vzaimotnosheniye, authoritative, democratic, populistichesky, synthetic theory of leadership

Жизнь в эпоху глобализации требует от человека развития лидерских качеств, умения выражать свои мысли. Воспитание лидерства и ответственности является сегодня одним из ключевых вопросов образования. Лидер может внести свой вклад в общество, организацию, защитить интересы определенной социальной группы.

В целом, формирование культурной личности связано с нравственным, эстетическим, патриотическим, экологическим, политическим воспитанием. Эти тенденции будут преобладать и социальная роль педагога в формировании соответствующих качеств студентов будет возрастать.

Многие ученые занимаются исследованием проблемы формирования лидерских качеств личности. Данная проблема в настоящее время является актуальной для государств Казахстана, России и зарубежных стран. Прогнозируется ситуация, когда новые лидеры приведут к появлению новых типов групп и подгрупп, что, в свою очередь, повлияет на социально-экономические условия жизни, процессы демократизации в стране.

Лидерские качества необходимы для достижения определенных целей, чтобы консолидировать усилия людей в социальной деятельности, осуществляемой в соответствии с интересами общества. Неотъемлемые лидерские качества - это рациональность, выносливость, организационная лояльность по отношению к людям, а также способность брать на себя ответственность, бизнес-компетентность.

В профессиональной литературе некоторые авторы часто используют понятия «лидер» и «менеджер» как синонимы. Такой подход является ошибочным. Функция лидерства часто носит неформальный характер.

В психологии и социологии существует множество разных концепций, описывающих лидерство и лидерские качества. До 70-х годов XX века вопрос лидерства в советской психологии был достаточно закрытым, поскольку преобладало коллективистское сознание. Вопросы о лидерстве в основном были связаны с организацией работы и спортивной психологией. Тем не менее, социальная психология регулирует это явление. Лидер обладает высшей степенью компетентности, чем любой другой член команды. Поэтому лидер принимает решение и организует деятельность. Вот почему феномен лидера связывают с динамическим процессом.

Помимо понятия лидера, важно различать члена команды, который способен осуществлять взаимодействие между инициатором и организацией группы. В некоторых случаях лидерство берет на себя роль надзора за членами группы в неформальной форме. Он организует совместные коллективные действия, достижение общей цели [5].

Следует учитывать следующие характеристики лидера.

1. Лидер не предлагает группой, он выявляется в спонтанной позиции по открытому или закрытому соглашению группы.

2. Личность лидера характеризуется групповыми нормами и ценностями (идентифицируемыми).

Таким образом, лидерство является характеристикой поведенческой психологии некоторых членов группы. По нашему мнению, у индивида будет качество лидерства в силу особенностей личности, сделанного выбора и выбора, осуществляемого человеком посредством приобретения социальных ценностей. Они описываются следующим образом.

1. Сложный социальный и психологический процесс, который организует и направляет руководство меньшими социальными группами.

2. Член лидерской группы, то есть влиятельный человек, регулирует отношения в группе и играет ключевую роль в организации всех видов деятельности.

3. Чтобы понять роль лидера в группе, необходимо приобрести определенные социальные и психологические характеристики.

4. Лидер одновременно является центром интересов, цели, потребностей и задач группы в конкретной ситуации, а также отражает субъектно-индивидуально-типологические особенности организации, как ее организатор групповой деятельности.

Таким образом, в группе, как правило, есть человек, который берет на себя ведущую роль. В социальной психологии такого человека называют «лидером». Он обычно информируется о деятельности команды, ее составе и возможностях, свободно общается со всеми членами группы. Тем самым, творческие способности и интересы обучающихся могут успешно формироваться лидерами групп.

Литература

1. Президент Республики Казахстан Н.Назарбаев Назарбаев «Казахстан-2050».
2. Bendaz TV Гендерный опрос руководства // Проблемы психологии. - 2000. - № 1.
3. Андреева Р.М. Психология социального знакомства. - М., 1997-121 р.
4. Суваров А.В. Школа взаимной человечности.-М., 1995, р.
5. Левин К. Теоретические поляки в социальных науках. Пер. С англ. - СПб.: «Датчик», 2000. - 368 с.
6. Парыгин В.Г. Анатомия общения. - М., 1997.

ТҰЛҒАНЫҢ ЛИДЕРЛІК ҚАСИЕТІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ

Қыяқбаева Ұ.Қ.

Қазақстан, Алматы қ, Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті

Ғаламдану дәуірінде өмір сүруге қабілеттілігі жоғары, өзін-өзі дамыта алатын, лидерлік қабілетін көрсете білетін, өз ойын еркін жеткізе алатын, көшбасшылық ерекшелігі мен жауапкершілігін дәлелдей алатын, еңсесі биік тұлға тәрбиелеу бүгінгі таңда мектеп оқушыларының арасындағы өзекті мәселелердің бірі. Лидер - қоғамға, ұйымға немесе топқа ықпал етуге қабілетті тұлға. Белгілі бір әлеуметтік топтың мақсат-мүддесін толық сезініп, қорғай білетін, бойына лайықты қасиеттерді жия білген адам лидер ретінде танылады. Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә. Назарбаевтың «Қазақстан-2050» стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» атты Қазақстан халқына Жолдауында «Болашақта еңбек етіп, өмір сүретіндер – бүгінгі мектеп оқушылары. Мұғалім оларды қалай тәрбиелесе, Қазақстан сол деңгейде болады. Сондықтан жүктелетін міндет өте ауыр» деп көрсетуі, қоғамның, мемлекеттің болашағы жас ұрпақтың азаматтық тәрбиесі мен білімділігінің деңгейінен талап етілетіндігін, бүгінгі болашақ лидерлерді дайындау ертеңгі бәсекеге қабілетті қоғамның көшбасшыларын, елдің бетке ұстар азаматтарын тәрбиелеу дегенді білдіріп, біздің ойымызды айғақтай түседі [1].

Әрбір оқушының бойында еліктеушілік басым келеді, сондықтан әрдайым оқушыға ерекше назар аударуымыз керек. Жалпы мәдениетті тұлғаны қалыптастыруда адамгершілік, эстетикалық, патриоттық, экологиялық, саяси бағыттарды басшылыққа алынады. Ал оқушының бойында осындай қасиеттерді қалыптастыруда әлеуметтік педагогтың рөлі зор.

Қазіргі таңда әрбір педагог оқушы мен қоғамның арасындағы рухани жалғастырушы, түрлі іс - шаралар барысында оқушылар арасында ынтымақтастық қарым - қатынасты қалыптастырушы, олардың жеке тұлға ретінде дамуын бақылаушы, оқушының күнделікті өміріне кеңес берер көмекші, оқушыға қолайлы ахуал тудырушы, үйлестіруші.

Лидерлік мәселесі жүз жылдан бері көптеген ғалымдармен қарастырылып келеді. Ксенофонт және Платоннан бастап қазіргі таңдағы ғалымдарға дейін әлі де зерттеп келеді. Бұл проблема қазіргі тәуелсіз мемлекет Қазақстанның, Ресей мен шет елдің жақын елдерінде ерекше белсенді. Бұл елдердің демократизациялануы, өмірдің әлеуметтік – экономикалық шарттарының өзгеруі, жаңа лидерлерді қажет ететін жаңа топ түрлері мен топшаларының пайда болуына әкеледі.

Лидерлік - жеке тұлғалар арасындағы қатынаста үстемдік ету. Лидер – қоғамға, ұйымға немесе топқа ықпал етуге қабілетті тұлға. Халықтың немесе белгілі бір әлеуметтік топтың мақсат-мүддесін толық сезініп, қорғай білетін, бойына саяси қайраткерге лайықты қасиеттерді жия білген адам Лидер ретінде танылады. Лидер алға қойған мақсатқа жету үшін белгілі бір әлеуметтік ортада адамдардың күш-жігерін біріктіріп, іс-әрекетін қоғам мүддесіне сай жүргізеді. Лидерге алғырлық, ақылдылық, қажырлылық, ұйымдастырушылық, 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 ретінде танылады. Лидерлік қарым-қатынаста топтық іс-әрекетінің маңызды аспектісі ретіндегі қарастыратын әлеуметтік-психологиялық құбылыстың бірі болып табылады. Шетел психология ғылымында лидерлік мәселесі кіші және саяси топтағы мәселелері өте кең қарастырылған. Осы орайда, лидерлік мәселесімен көп айналысатын зерттеулерге Р. Басс, Е. Богардус, К. Денфорд, Р. Липпит, К. Левин, Ф. Фидлер, Р. Уайттың жұмыстарын атауға болады.

Топ лидері әрекетінің күші арқылы лидерлікті анықтауға болады. Дж. Терримен келісетін болсақ, лидерлік бұл олардың жалпы мақсатқа жетудегі топ адамдарына әсер ететін әрекеті болып табылады. Р. Танненбаум, И. Вэнлер және Ф. Массарик лидерлікті – спецификалық мақсатқа жетуге бағытталған және коммуникациялық процестің көмегі арқылы белгілі бір жағдайда пайда болатын тұлғаралық өзара әрекеті ретінде анықтайды. П. Друкер лидерлікті былай анықтайды, яғни адамдардың көруін өте кең өрісті деңгейге, өте жоғары стандартқа және сонымен қатар тұлғаны құруға қабілеттерін көтеру дейді.

Кәсіби әдебиеттердегі кейбір авторлар жиі «лидер» және «басшы» түсініктерін синоним ретінде қолданады. Бұлай жасау әрине қате, себебі лидерлік пен басқарудың өзара айырмашылықтары бар.

Бірінші айырмашылық, ол шығу тегі. Лидерлік шынайы түрде, оның құрылымдылығын анықтайтын топ ішіндегі процестің нәтижесі болып табылады. Басшыны тағайындау көбінесе сырттан болады. Мысалы, басқаруы жоғары деңгейде және жаңа басшы тіпті де негізгі топтағы адамдарға жатпауы да мүмкін.

Екінші негізгі айырмашылық, ол лидерлік және басшылық функциясын орындау тәсілдеріне қатысты. Лидерлік функция көбіне формальды емес мінездемеге ие. Олар еш жерде тіркелмеген

бұйрықта жазбаша рәсімделмеген, сонымен бірге олардың болуы міндетті түрде еместігі ешқандай мағына білдірмейді. Ал басшы әрбір міндеттің орындалуына жауапты болады.

Үшінші айырмашылық басшылар мен лидерлердің әсер ету сферасына байланысты. Егер де адам өзін қандай да бір топтың мүшесі деп есептемесе, онда оның лидерлі әсері болмайды. Бағынышты негізгі бөлімшеге қатынасына өзін іштей адал емеспін деп есептесе де, бірақ ол формальды басшының өзіне билік етуіне ешқандай әсерін төмендетпейді. Осы үш көрсетілген айырмашылық арқылы, «формальды», «формальды емес» түсінік көмектері арқылы топтың аспектілерін табуға болады. Әрбір шынайы өзара әрекет етуші топ сәйкес келетін не келмейтін формальды және формальды емес құрылымға ие болады. Әрбір аталған құрылымда топтар құрамындағы басқа адамдарды ұстап отыратын, «негізін қалайтын» функциясын бақылап орындайтын тұлға және тұлғалар болады [2].

Батыс ғылымында лидерліктің пайда болуын түсінуге 3 негізгі теориялық ықпалдар қалыптасқан. Сол ықпалдардың негізінде көптеген лидерлік теория дамыған. Бұл теория әсіресе бизнес сферасында кадрларды дайындауда кеңінен практикалық қолданыс тапқан [3].

Ерекшеліктер (адам қыры) теориясы XIX ғасырдың аяғы мен XX ғасырдың басында неміс идеалистік психологияның тұжырымдамасынан өз бастауын алады. Бұл теория өзінің назарын лидерліктің туа біткен қырларына негіздейді. Бұл теория бойынша кез-келген адам лидер бола алмайды, тек белгілі психологиялық қырлардың жиынтығы бар адам ғана лидер бола алады деген тұжырым ұсынылады. Көптеген авторлар лидерлікке осы сипатты жатқызуға тырысты. Американдық әлеуметтік психологтар бұл жиынтықтарды өте терең тексерді, яғни олар лидерлікке «жарайтындарды» таңдап алуға арналған тесттер жүйесін құруға негіз бола алады деп санаған. Алайда, мұндай қырлардың тізімін жасау қиын екенін анықтайды.

Өткен ғасырдың 1940 жылы К. Берд лидерлік қасиеттердің тізімдемесін жасады, олардың ішінде атап айтсақ: бастамашыл (инициативность), көпшіл, әзіл-қалжыңшыл, сенімділік (уверенность), досшыл, энтузиазм сияқты қырларды көрсетеді, кейінірек Р. Стогдилл оларға танымшылдық (популярность), қызылсөздік (красноречие), байқампаздық сияқты қырларды енгізді. Алайда осы қырларды қарастыру шашырап кетті: аталған қырлардың 65% бір-ақ рет қана, 16-20% - екі рет, 4-5% - үш рет, тек 5% - төрт рет көрсетеді. Мұндай келіспеушілік тіпті «ерік күші», «ақыл-ой» сияқты қырларға тән болады. Сондықтан да, лидерге қажет қырлардың орнықты тізімдерін құру мүмкіндігі азайды. Р. Стогдиллдің мақаласынан кейін, оған басқа қырлар қосылса да, «қырлар теориясы» дұрыс емес деген пікірлер пайда болды.

Қырлар теориясының негізінде лидерліктің жаңа түсінігі «ситуациялық теориясы» қалыптасты. Бұл концептуалды схемада қырлар теориясы толығымен шектелмейді, негізгі идеясы лидерліктің негізіне, яғни лидерлікті ситуацияның өнімі деп қарастырды.

Топтық өмірдің әртүрлі ситуацияларында топтың жеке мүшелері бөлінеді, олардың сапалары басқалардың сапаларынан асып түседі. Міне, сол сапалар дәл ситуацияларда ең қажетті болып табылады. Сол ситуацияға байланысты сапаны меңгерген адам лидер болып саналады. Сөйтіп, лидерліктің туа біткен идеялары жоққа шығарылды, яғни лидер басқаларға қарағанда өзіне берілген қырларды нақты ситуацияда жақсы белсендіреді деп санады.

Лидерліктің қасиеттері, қырлары немесе сапалары, салыстырмалары болып табылады. Ситуациялық теорияның бір нұсқасында лидерліктің көрінуінің негізгі жағына оны топтың мойындауын жатқызады. Себебі, топ мүшелері сол берілген ситуацияда қажетті қырлардың пайда болуын қатты қажетсініп күтеді (бұл ықпалды кейде функционалды деп атайды). Мұндай пікірлерде көрініп тұрған қателіктерді жеңу үшін Е. Хартли төрт модель ұсынды. Ситуацияның негізінде соны пайдаланып, «субъект лидерге неге айналды?» және «неге ситуация ғана оны анықтайды?» деген фактілерді интерпретациялауға мүмкіндік береді.

Біріншіден, егер бір ситуацияда біреу лидер болса, ол басқа ситуацияларда да лидер бола алады дегенді мойындайды; екіншіден, лидердің стереотипінің ситуациядағы әсерінің салдарынан, топта ол адамдарды «нағыз лидер» деп санайды; үшіншіден, бір ситуацияда лидер болған адам беделге ие болып, сол бедел басқа ситуацияларда оны қайтадан лидер етіп сайлауға негіз болады; төртіншіден белгілі бір жеке бастық қырлар адамда, әрине, болады, сондықтан, жеке адамға «орын (пост) іздеу қасиеті тән», соның салдарынан ол өзін солай ұстайды, оларға «орын береді» деген мінез-құлықты көрсетеді [4].

Ситуациялық теория өте кең таныла бастады: себебі оның негізінде лидерлікті эксперименттік зертеушілер өте көбейді. Осы екі түрлі теориялар мәселені дұрыс шешуге негіз болатын үшінші теорияны туындатты.

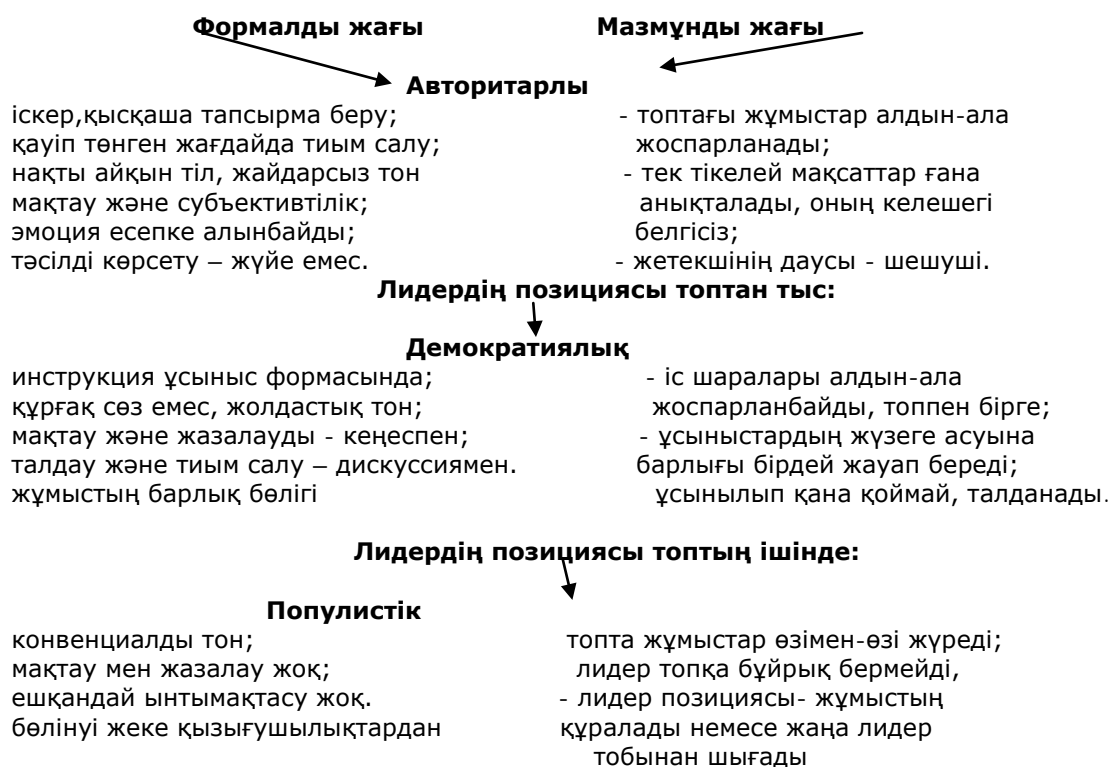
Үшінші теория «лидерліктің жүйелік теориясы» деп аталады. Мұнда лидерлік топтағы тұлғаралық қатынастарды ұйымдастыру процесі ретінде қарастырылады, ал лидер осы процесі басқаратын субъект ретінде қарастырылады. Мұндай ықпалда лидерлік топтың функциясы ретінде интерпретацияланады және оны топтың мақсаты мен міндеттеріне сәйкес зерттеуді қажет етеді, сөйтсе де, лидерлердің тұлға құрылымы есептен шықпауы керек. Топ өміріне байланысты, мысалы топтың ғұмырының ұзақтығы сияқты ұсыныс та ескеріледі. Осы тұрғыдан жүйелік теория өзіндік мәндер қатарына ие. Олар, әсіресе, Ф. Фидлердің жетекшілік тиімділігінің мүмкіндік моделі деген атпен танымал, әңгіме тек лидерлік туралы емес, сонымен қатар жетекшілік туралы болып отыр.

Кіші топтағы лидерлік феномені біріншіден, топтың іс-әрекет контексінде қарастырылады, яғни ең басты жағдайға тек «ситуация» ғана емес, топтық іс-әрекеттің нақты міндеті де кіргізіледі, онда топтың белгілі бір мүшелері осы міндетті шешу үшін топты ұйымдастыруға өз қабілеттерін көрсету керек болады. Лидердің басқа топ мүшелерден айырмашылығы мынада, яғни лидерде ерекше қырдың болуы емес, керісінше, оның топқа ерекше әсер ете алу қабілеті жатады.

«Лидердің синтетикалық теориясы» аясындағы ең қызықты ықпалға К.Левин және Р.Липпиттің тұжырымдамалары жатады. Бұл теорияның негізінде лидерлік стилдің классификациясы алынды. Мұнда шешім қабылдау сияқты типтің психологиялық көрінісі қарастырылады.

К.Левин үш стильді бөліп қарастырады: авторитарлы, демократиялық және популистік. Мұнда екі түрлі қырды нақтылау жатады: лидердің топқа ұсынған шешімнің мазмұны және осы шешімді жүзеге асыру техникасы (тәсілі, әдісі). Әрбір стильге екі жақты сипаттама беруге болады (формалды және мазмұнды) [5]. Әрине, бұл сызба лидерліктің пайда болуын және оның барлық жақтарын толық көрсетпейді. Қазіргі жаңа психоаналитикалық түсініктер, яғни топтық процестер жайлы ұғымдар батыста өз бастауын З.Фрейд жұмыстарынан алады.

З.Фрейд үшін невротиктің жеке басын түсінудің маңызды жолы алғашқы топ отбасының психологиялық механизмін ашумен байланысты болды. Кейінірек бұл механизмдер барлық топтардағы тұлғааралық қатынастарды интерпретациялаудың негізіне алынды. Арнайы түсінікті отбасылық байланыстар бірдей дәрежеде топтық қатынастың протатипі бола алады.



З. Фрейдтің пікірінше, алғашқы топ тұлғаның жиынтығын береді, ол лидерлердің қасиетін идеал ретінде алады, соның негізінде өзін сол лидермен идентификациялайды, яғни ол өзін басқамен теңестіреді. Сөйтіп екі түрлі байланыс орнайды: топ мүшелерінің арасында және топ мүшелері мен лидерлердің арасындағы байланыстар болып табылады. Фрейдтің топтық психологиясындағы негізгі фигураны лидер алады. Топ мүшелерінің көшбасшыға қатынасы, байланыстың бірінші қатынасын береді – олар белгілі бір мағынада топ лидерге бір-біріне қатынасын детерминациялайды. Фрейдтің пікірінше, лидерлердің психикасының топ мүшелерінің психикасынан қатты айырмашылығы болады. Лидер өзінен басқаға эмоциялық құштарлығы жоқ, өзіне сенімді және тәуелсіз. Топ мүшелерінің қолы жетпейтін сапалар мен қабілеттерді игерген тұлға. Сондықтан да, ол топ мүшелерінің «Мен идеялары» болып табылады. Міне, осы нарцестизм оны лидер жасайды.

З. Фрейд идентификацияны лидермен қатысты қарастырады. Атап атқанда, жауласатын сезімдерге қарсы лидерге қатынасты қорғаныс механизмдері «лидер болудың» жанама тәсілі деп қарастырды. Фрейдтің схемасында топтағы лидер әкенің бейнесіне ұқсас болады, яғни, онымен қатынас әкемен қатынас моделі бойынша құралды. Регрессивті топтық мінез қырлары, мысалы: илану, сыншылдықты жоғалту қырларын Фрейд лидерліктің күшті әдісінің негізінде болады және топ мүшелері лидерлерге тәуелді деп түсінді.

XX ғасырдың 70-ші жылдарына дейін кеңес психологиясында лидерлік мәселе тәуелсіздік сипат алды, оның себебі кеңестік әлеуметтік мәселе лидер мәселесі болды. Лидерлігіне байланысты сұрақтар көбінесе еңбекті ұйымдастыру және спорт психологиясына байланысты дамыды. Алайда, әлеуметтік психология құбылысты реттеді.

Лидер ұғымы алғашында топ мүшесі ретінде нақты міндеттер шешу үшін топ ұсынған тұлға ретінде дамыды. Басқа топ мүшелеріне қарағанда лидер жоғарғы дәрежені игерген. Сондықтан, лидер өзіне белгілі бір формуланы қабылдап, нақты жағдайды ұсынады.

Лидер мәселесі топтық құбылыс ретінде қарастырылды және топтағы қатынастар оның функциясы ретінде түсіндірілді. Сондықтан да, олар лидер феноменін динамикалық процеске жатқызады.

Лидер ұғымымен қатар, бастамашыл адам мен топтың іс-әрекетін ұйымдастыру арасындағы байланыспен өзара әрекетті болжай алатын лидерліктен топ мүшесін ажырата білу керек. Лидер топ

мүшелеріне жетекшілік ету ролін ресми емес, белгілі бір жағдайда алады. Ол біріккен ұжымдық іс-әрекетті ұйымдастырады, жалпы мақсатқа сәтті және тез жетуді қамтамасыз етеді [5].

Лидер ұғымын мына жағдайда ескеру керек:

1. Лидерді топ ұсынбайды, ол сол посты спонтанды түрде топтың ашық немесе жабық келісімі бойынша лидерлік позицияны алады.

2. Лидер ресми емес жетекші роліне ұсынылады. Ендеше оның жеке басы топтық нормалар мен құндылықтарға иденфикацияланады (сәйкестендіріленеді).

3. Лидер өзіне сәйкес ролге (тек арнайы жағдайда емес) топ өмірі үшін ұсынылады.

Лидерліктен өзінің табиғаты бойынша бір уақытта әрі объект (қызығушылығы, мақсаты, қажеттіліктері және нақты жағдайдағы топтың міндеттері) топ міндеттері, әрі субъект (индивидуалды-типологиялық ерекшелігі) топтың іс-әрекетінің ұйымдасуы ретінде факторлардың нәтежесі болып табылады.

Сонымен, лидерлік дегеніміз топтың белгілі бір мүшелерінің мінез-құлық психологиясының сипаттамасы. Біздің пікірімізше, индивид жеке бастық ерекшеліктер, таңдаған мен таңдаушылар негізінде жеке тұлғаның әлеуметтік құндылықтарды меңгеруіне байланысты лидерлік сапаға ие болады. Олар төмендегідей сипатталады.

1. Лидерлік кіші әлеуметтік топтарды ұйымдастыру мен басқаратын күрделі әлеуметтік психологиялық процесс.

2. Лидер топ мүшесі, яғни беделді тұлға, топтағы өзара қатынастарды реттейді және барлық іс-әрекетті ұйымдастыруда негізгі ролді орындайды.

3. Топтағы лидердің ролін түсіну үшін жеке адам белгілі бір жекебастық әлеуметтік психологиялық сипаттамаларды меңгеру қажет.

4. Лидер өзінің табиғаты бойынша бір уақытта әрі объект, яғни оның қызығушылығы, мақсаты, қажеттіліктері және нақты жағдайдағы топтың міндеттері, әрі субъект, яғни оның топтық іс-әрекетті ұйымдастырушы ретінде индивидуалды-типологиялық ерекшеліктері дәлел болып табылады.

Топта, ұжымда, әдетте, жетекшілік міндетін өзіне алатын бір адам болады. Әлеуметтік психологияда мұндай адамды «лидер» деп атайды. Лидер топты ұйымдастыруға және басшылық етуге сайланады немесе ұсынылады. Ол, әдетте, топтың іс-әрекеті жайлы, оның құрамы мен мүмкіндіктері жайлы хабардар болады. Ол топ мүшелерімен қатынаста өзін еркін, сенімді ұстайды. Қорыта келе, тұлғаның шығармашылық қабілеті мен қызығушылығын жетілдіру, бала бойындағы дарындылықты жас ерекшелігін ескере отырып анықтау, шығармашылық жұмыстар жасату арқылы оқушылардың лидерлік сапаларын қалыптастыруға болатынына көзіміз жетті.

Пайдаланылған әдебиеттер

1. Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә. Назарбаевтың «Қазақстан-2050».
2. Бендас Т.В. Гендерные исследования лидерства // Вопросы психологии. - 2000. - № 1.
3. Андреева Р.М. Психология социального познания. – М.,1997-121 с.
4. Суваров А.В. Школа взаимной человечности.-М.,1995, 111 с.
5. Левин К.Теория поля в социальных науках. Пер. с англ. - СПб.: «Сенсор», 2000. – 368 с.
6. Парыгин В.Г. Анатомия общения. - М., 1997.

УДК 37.013.42

НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО – ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ИНКЛЮЗИВНОЙ ШКОЛЕ

Халитова И.Р.

Казахстан, г. Алматы, Казахский национальный педагогический университет имени Абая

Резюме. Основные направления социально-педагогической работы в инклюзивной школе следующие: определение социального статуса ученика с ограниченными возможностями; составление программы воспитания и развития; организация медико-психологической помощи; поддержка адаптации, проведение коррекции; координация деятельности учителей-предметников, классного руководителя и семьи; работа со специалистами по правовой защите детей.

Ключевые слова. Инклюзив, ученик с ограниченными возможностями, социально-педагогическая работа, направления, цель, задачи социально-педагогической работы.

BASIC SOCIALLY-PEDAGOGICAL WORK ASSIGNMENT AT ATINCHLUZ SCHOOL

Khalitova I.R.

Kazakhstan, Almaty, Kazakh National Pedagogical University named after Abai

Summary. Basic socially-pedagogical work assignment at incluz school following: determination of social status scientific, with a limit possibility; drafting of the program is education, development; organization of medical-psychological help; support of adaptation, realization of correction etc.; coordination of teachers activity at homerooms, group leader and family; work by specialists on legal protection children etc.

Keywords. Incluz, possibilities a limit student, socially – pedagogical work, direction, aim, tasks.