

Әлеуметтік-гуманитарлық ғылымдар



Социально-гуманитарные науки



Social and humanitarian sciences

FTAMP 14.37.27

Р.И. Боранкул¹(orcid 0000-0003-2898-8367)
М.Д. Шагырбаева²

¹Магистрант, ²Пед. ғылымдарының канд., аға оқытушы
әл-Фараби атындағы ҚазҰУ, Алматы қ., Қазақстан
Электрондық пошта: borankul.raushan@bk.ru, sh.mentay2021@bk.ru

ЖАС МЕКТЕП БАСШЫЛАРЫНЫҢ КӘСІБИ САНА-СЕЗІМІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ

Аңдатпа. Заманауи білім беру үдерісі білім беру саласындағы барлық нысандардың кәсіби деңгейі мен кәсіптік дағдыларын негізгі алады және бағалайды. Озық білім мен даму үстінде жүретін маманның жан-жақтылығын білім қоры негізінде бағалау жеткіліксіз болып саналады. Әсіресе, бұл бағалау басшылық өкілдері туралы айтқанда өте өзекті болып саналады. Себебі, басшының бойында білім мен ғылым қоры ғана емес, кәсіби негіздер, атап айтқанда, кәсіби дағды, кәсіби іскерлік, кәсіби жоспар, кәсіби сана болуы міндетті. Аталғандардың ішінде соңғысына келер болсақ, кәсіби сана – сезім – басшының кәсіптік мансабы мен беделін іске асырушы және кепілдік беріші қызмет болып саналады.

Бұл мақалада сана – сезімнің қалыптасуы туралы теориялық ойлар жиыны келтіріліп, соның негізінде зерттеу эксперименті өткізілді. Зерттеулер жеке талданып, нәтижелер сандық – сапалық сипатта ұсынылды. Алынған нәтижелер бойынша талдау жасалынды және соған сай ұсыныс берілді.

Тірек сөздер: кәсіби сана – сезім, басшылық, мотивация, когнитивті дағдылар, өзін – өзі анықтау.

Кіріспе. Білім беру ордасы мамандар үшін де, білім алушылар үшін де басты нысанның бірі болып саналады. Себебі, болашақ маманның біліктілігі мен білігі білім алған ордасының деңгейіне байланысты. Ал, осы деңгейді өсіретін, дамытатын басшылық екені сөзсіз.

Еліміздің жастарды қолдау саясаты жыл сайын жанданып, жастардың кәсіби құзыреттілігі дамып келеді. Оған дәлел – білім беру ордаларындағы жас басшылар мен мамандар. Олардың кәсіби дағдыларын дамыту, жетілдіру және жандандыру кезек күттірмес өзекті мәселе. Кәсіби сана – сезімді қалыптастыру өзге кәсіптік дағдының нәтижелілігін арттыратын дағды болып саналады.

Дәстүр бойынша, еңбек психологиясында еңбектің сәттілігін, оның өнімділігін және т.б. анықтайтын кәсіби маңызды қасиеттердің дамуы қарастырылады. Бірақ нақты психологиялық тәсілдің ерекшелігі – адамның – қызметкердің жеке басының даму мәселелеріне баса назар аудару. Сондықтан дамып келе жатқан еңбек субъектісінің құндылық – семантикалық, жеке аспектілерін қарастыру өте перспективалы бағытқа айналады. Оның кәсіби санасының құндылық – адамгершілік, семантикалық, жеке құрылымының қалай қалыптасатынын түсіну негізгі құрылымдық бірліктерге айналған [1].

А.Н. Леонтьев екі «жеке тұлғаның туылуы» туралы былай деп айтты: бірінші рет – мектепке дейінгі жаста, мотивтердің бірінші иерархиясы құрылып, бір нәрседен бас тарту мүмкіндігі пайда болған кезде; және екінші рет – жасөспірім кезінде, жас адам өзінің мотивтерін жаңа түсініп, өзінің мінез – құлқын басқара бастағанда тұлғаның туылу үдерісі өтеді. Бұған азаматтық жетілумен және оның мотивтерін әлеуметтік және тіпті жалпы

адамзатпен үйлестірумен байланысты жеке тұлғаның үшінші туылуын қосуға болады. Кәсіби қызметте, жетілген адам өзінің дамып келе жатқан әлеуетін барынша іске асырған кезде, адам не үшін жұмыс істеп қана қоймай, жалпы өмір сүретіні туралы ойлану пайдалы, өйткені кәсіби іс-әрекеттің өзі оған барлық жақсылықтарды жеткізуге мүмкіндік береді. Осылайша «туылулық» үшінші кезеңінде сана – сезімнің қалыптасуы мен дамуы басталады.

Жалпы, жеке тұлғаның сана -сезімін тануының дамуының келесі кезеңдерін шартты түрде ажыратуға болады (Ю.Б. Гиппенрейтердің бойынша): [2]

- физикалық дамуға делдал болатын нормаларды меңгеру («жеке менін» қалыптастыру);

- «тұлғаның әлеуметтік қабатын» қалыптастыру;

- «тұлғаның рухани орталығын» қалыптастыру (құндылықты – адамгершілік өзін-өзі анықтау).

Жас маманның жеке басының даму ерекшелігін түсіну үшін осы мамандықтың ерекшелігін және адамның даму жағдайының ерекшеліктерін ескере отырып, оның өзін-өзі тануының қалыптасу ерекшеліктерін бөліп көрсету қажет.

Негізгі бөлім. Батыста американдық психолог Дональд Сьюпердің кезеңділігі жақсы белгілі. Ол өзінің жіктемесін зерттеулерді қайта қарастыру негізінде ұсынды. Дональд Сьюпердің кезеңділігі келесі кезеңдерді қамтиды:

1. Негізгі қызығушылықтар мен қабілеттердің дамуы жүретін өсу кезеңі (туғаннан 14 жасқа дейін). Сонымен қатар, болашақ мамандық туралы идеялар алдымен қиялға (4-10 жас), содан кейін өз мүдделерін түсінуге (11-12 жас), кейінірек олардың қабілеттерін түсіну негізінде құрылады.

2. Олардың күштері мен ұмтылыстарын зерттеу кезеңі, «барлау» кезеңі. Мұнда оқу және еңбек қызметінің әр түрлі түрлерінде (14 жастан 25 жасқа дейін) өз күштерін сынау жүреді. Бұл жерде белгілі бір кәсіппен (15-17 жас) уақытша (бірақ негізгі емес) қызығушылық байланыс болуы мүмкін. Өтпелі кезеңде (18-21 жас) жас жігіт уақытша қосымша жұмыс орындарын қоса алғанда, тәуелсіз өмір сүру әдістерін игеру жағдайында кәсіби оқу орнын белсенді іздеуді жалғастыруда. Бұл кезең көбінесе оқумен біріктірілген (шамамен 22-24 жыл) нақты жұмыс процесінде таңдалған мамандықты сынақтан өткізумен аяқталады. Айта кету керек, батыстық мамандарды даярлау жүйелері тәжірибеге көбірек бағытталған, сондықтан қазіргі Украинаға қарағанда оқумен біріктірілген нақты жұмыс қызметінде өз күштерін сынап көру мүмкіндігі әлдеқайда көп.

3. Сынама кезең. Мұнда адам өзін толыққанды маман ретінде «сынап көреді», тәжірибелі қызметкерлермен «бәсекеге» қабілетті (25-30 жас) бола түседі. Кәсіби сана оянып, жетістік формулалары құрылады. Өркениетті қоғамда өмір сүрудің маңызды мәні болып табылатын өмірлік табысқа (мансапқа) ұмтылудағы бәсекелестік екені белгілі. Сондықтан жас маман ең алдымен осы «ғылымды» меңгереді. Сонымен бірге, жетістікке ұмтылу жоғары өнімді жұмыс пен жеке дамудың маңызды ынталандырушысы болып табылады.

4. Тұрақтандыру кезеңі, өзін сенімді және табысты маман ретінде бекіту. Бұл кезең көбінесе одан әрі кәсіби білім беруді және қоғамдағы және өз жұмыс орнындағы (30-44 жас) ұстанымдарын нығайтуды қамтиды.

5. Қол жеткізілген позицияларды қолдау, сақтау кезеңі (мансаптық күш-жігер барысында). Адам осы кезеңде тұрақты кәсіби және әлеуметтік жағдай жасауға тырысады.

6. Кәсіби және әлеуметтік белсенділіктің төмендеуі, кетуі, төмендеуі кезеңі (65 жастан жоғары) [3].

Кәсіби сана – сезім өзін-өзі қарастыруға көшкенде, белгілі бір қызмет түрлеріне қатысты өзін-өзі тану туралы айтылғанның бәрін нақтылауға болады. Бірақ кәсіби сана - сезімді танудың бір маңызды жалпы сипаттамасы бар-бұл өнімді жұмысқа белсенді қатысатын және сол арқылы өзін осы қоғамның толыққанды мүшесі ретінде бекітетін адамның өзін-өзі тануы. Басқаша айтқанда, кәсіптік сана-сезім – бұл өзіндік сана-адам үшін, оның нақты еңбек қызметі басты құралы бекіткеннен өз қадір-қасиеті сезімдерін қалай болғаны тұлға. «Жеке» және «кәсіби» қатынасы туралы айта отырып, А.К. Маркова «жеке» кеңістік «кәсіби» кеңістіктен гөрі кең, жеке тұлға кәсіби негізде, жеке тұлға кәсіпқойдың басталуын, бағытын және аяқталуын анықтайды деп санайды. Мысалы, өз жұмысынан басқа ештеңеге қызығушылық танытпайтын «маман», мүмкін, толыққанды адам деп санауға тым қарабайыр көрінетін шығар. Демек, кәсіби сана тек қана өз кәсібіне деген адалдықпен сипатталмайды. Ол сонымен қатар, жан – жақты даму аспектілерін де қарастырады. Яғни, тек бір ғана дағды кәсіби сана – сезімді қамтамасыз етеді (немесе оның негізі) деп айтуға болмайды.

Кәсіби сана – сезім мәселесіне ерекше назар аудара отырып, Е.А. Климов былай деп жазады: «іс жүзінде сана- сезімнің дағды ретіндегі басты міндеті-адамның жұмыс істеуі мен қалыптасуын психикалық реттеудің фактілері мен заңдылықтарын зерттеу, ақпараттық жағдайлар жасау ... тиісті психикалық реттеушілердің тиісті жүйесін қалыптастыру тәжірибесі үшін қызмет ету» [4].

В.В. Столин жеке тұлғаның кәсіби сана – сезімінің дамуын қарастыра отырып, «өзін-өзі танудың әртүрлі процестері, сондай-ақ «мен-бейненің» әртүрлі аспектілері адамның жеке тұлға ретіндегі белсенділік деңгейімен байланысты болуы мүмкін» деп атап өтті.

Осындай «сана – сезім бірлігі» ретінде В.В. Столин «өзін-өзі бейнелеу емес, танымдық және эмоционалды формалардағы өзін-өзі бағалау емес, субъектінің әртүрлі өмірлік қатынастарының қақтығысын, оның мотивтері мен іс-әрекеттерінің қақтығысын көрсететін жанжалды жеке мағыналарын ұсынады.

«Сана – сезімнің жоғары дамыған үлгісі - жеке стильді қалыптастырудың шарттарының бірі, адам үшін ең қолайлы орынды табудың қажетті шарттарының бірі, атап айтқанда кәсіби қоғамдастықта, сонымен қатар мамандық таңдау кезеңінде жеке кәсіби жоспарларды жоспарлау және құру шарты», - деп жазады Е.Л. Климов, бұл сонымен қатар маманның дайындығының маңызды өлшемі болып табылады.

Бір қызығы, еңбек қызметінің маңызды құрамдас бөлігі және маңызды реттеушісі-бұл әр түрлі кәсіптердің өкілдері әр түрлі және әр түрлі дәрежеде кәсіпқойлардың көзқарасына, сондай-ақ әлемдегі өз орнының бейнесіне әсер ететін кәсіпқойлардың бейнесі.

Кәсіби тұлғаның маңызды факторы, Э.Ф. Зеердің пікірінше, тұлғаның саналы ойдан туған бағыты. Ол келесі компоненттерді қамтиды: мотивтер, құндылық бағдарлары, кәсіби ұстаным, кәсіби өзін-өзі анықтау. Сонымен қатар, қалыптасудың әртүрлі кезеңдерінде бұл компоненттер жетекші іс-әрекеттің сипатына және тұлғаның кәсіби даму деңгейіне байланысты әртүрлі психологиялық мазмұнға ие.

Кәсіби критерийлерді қарастыра отырып, А.К. Маркова өзгелерден мыналарды ажыратады: өзін кәсіпқой ретінде дамытуға деген ұмтылыс;

кәсіби бақылаудың ішкі локусы, яғни табыстың себептерін іздеу - өз ішінде және мамандық ішінде сәтсіздік; кәсіпқойдың белгілері мен белгілерін толық түсіну, дамыған кәсіби сана, болашақ кәсіпқой ретінде өзін-өзі көрсетудің тұтас көрінісі; адамның мамандық арқылы өзін-өзі дамытуы, жетіспейтін қасиеттерді өзін-өзі өтеу және т. б.

Кәсіби маман мен оның кәсіби сана – сезімдерінің қалыптасуы қалай жүреді деген сұрақ қызықты: табиғи даму арқылы немесе көбінесе мақсатты қалыптастырудың арқасында (еңбекке баулу және тәрбиелеу) деген нұсқалар кең таралған. Кәсіби маман ретінде өзін-өзі дамыту, қалыптастыру және дамыту туралы айтуға болады, бұл әр түрлі адамдарда әр түрлі даму кезеңдерінде көрінеді. Бұған әр түрлі тарихи дәуірлерде және әртүрлі халықтар арасында әр түрлі көрінетін кәсіби мамандарды қалыптастырудың белгілі бір әлеуметтік-мәдени дәстүрлерін қосуға болады [5]

Егер адамның онтогенезіне жүгінетін болсақ, онда мамандықпен алғашқы танысу ерте мектепке дейінгі балалық шақта, балалар рөлдік ойын сатысында басталады. Бұл кезеңде бала адамның іс-әрекетінің «негізгі мағыналарын» түсінеді, мотивтерге бағыну қалыптасады, алға қойылған мақсаттарға жету қабілеті дамиды, сонымен қатар болашақ еңбек субъектісінің одан әрі дамуы мен өзін-өзі тануы үшін маңызды «өзін-өзі бағалау қабілеті дамиды».

Д.Б. Эльконин ойындағы ерте баланың даму ерекшеліктерін ескере отырып, ойыншықпен ойнайтын бала (мысалы, қуыршақпен) қуыршақты актердің атымен атауға ғана емес, сонымен бірге осы қуыршақтың атынан сөйлесуге де қабілетті екенін айтады. Онымен өзін кәсіби және танымдық анықтай алады. Балалардың рөлдік ойынының дамуы уақыт өте келе ол «ережелері бар ойындарға» айналады, онда ойынға қатысушылар арасындағы қарым-қатынас бірінші орынға шығады, ал рөлдің өзі жеке мазмұнға ие болады, яғни, өз жолымен орындалады, демек, ол өздігінен жүзеге асырылады.

Егер біз дамудың мәдени-тарихи дәстүріне және кәсіби өзін-өзі танудың арнайы қалыптасуына жүгінетін болсақ, онда келесі маңызды ойларды бөліп көрсетуге болады. Ересектердің еңбек әрекетінің элементтерін шартты түрде көрсететін балалар ойынында бала болашақ жұмысқа қосыла бастайды. Бірақ нақты жұмыс түрлеріне қатысу сезімі кейіннен басталды, яғни қоғамның ересек мүшелеріне арнау кезінде болды.

Кәсіби сана – сезімнің қалыптасуын талдаудың басқа жолын белгілеуге де болады. Белгілі бір адамға (қызметкерге) қатысты, оның не туралы екенін түсіну маңызды: оның белгілі бір кәсіптің (немесе белгілі бір еңбек ұжымының) өкілдерімен байланысы немесе осы әлеуметтік-кәсіби топпен байланысы туралы шешімдер арқылы жек баға беру іске асады. Өзін әлеуметтік топпен байланыстыру өзін белгілі бір құндылықтар мен өмір салтының тасымалдаушысы ретінде көруді білдіреді, бұл әрқашан кәсіби қызметпен байланысты емес. Мысалы, адам беделді ұйымға беделді лауазымға орналасады. Бұл адам үшін бұл жұмыс мүлдем қызықсыз болуы мүмкін, бірақ ол үшін осы ұйымда және осы лауазымда болу өте маңызды, бұл оның өзін-өзі тануы мен өзін-өзі бағалауы үшін негіз болады. Керісінше, белгілі бір кәсіби қызметті жүзеге асыратын адам еңбекті ұйымдастыруға және ұйымдағы қарым-қатынасқа өте наразы болуы мүмкін (немесе жалақысына және өз кәсібінің әлеуметтік мәртебесіне наразы), бірақ сонымен бірге ол өз жұмысынан бас тартқысы келмейді, өз жұмысын жетілдіруге тырысады, өз жұмысына деген көзқарасын басқалардан өзгертуге тырысады

және т. б. Бұл жағдайда ол өзін осы мамандықтың өкілі ретінде жақсы біледі және тіпті оны мақтан тұтады; осылайша, ол өзінің кәсібін дамытуға ұмтылатындықтан, айқын және дамыған кәсіби өзін-өзі тануы бар, яғни, жағдайға өте қызығушылық пен шығармашылықпен қарайды [6]

Соңында, мәселені талдаудың тағы бір жолын бөліп көрсетуге болады. Кәсіби сана – сезімнің дамуы неғұрлым негізделгенін түсіну маңызды: алдыңғы оқытудың ерекшеліктері (содан кейін оқу және кәсіби өзін-өзі тану туралы айту орынды болар еді) немесе кәсіби өзін-өзі тануға жақын жұмыстың ерекшеліктері.

Сондай-ақ, кәсіби сана – сезімді кәсіби шеберліктің дамуымен байланыстыруға болады. Кәсіби маманның қалыптасуына әсер ететін басқа жағдайлардың ішінде А. К. Маркова «өзін-өзі бағалау және оның кәсіби деңгейін сараланған бағалауға дайын болу», «адамның мамандық туралы идеялары, адамның өз кәсібін бағалау критерийлері, ондағы кәсібилік, сондай-ақ кәсіпқойды бағалау критерийлері» сияқты жағдайларды атап көрсетеді.

А.К. Маркова сонымен қатар кәсіби сананың қалыптасуына әсер ететін қарама-қайшылықты (екі жақты) тенденцияларды анықтайды [7]:

- 1) кәсіптегі өзін-өзі дамыту мен өзін-өзі сақтау арасындағы қайшылық;
- 2) кейде нәтижелер мен еңбек процесінің қарама-қайшылығы (мысалы, объективті нәтижелер мен оның «психологиялық бағасының» сәйкес келмеуі);
- 3) бірқатар жағдайларда пәндік, әлеуметтік эталондардың: еңбек нормаларының жеке нормалармен және өлшемдермен сәйкес келмеуі;
- 4) әртүрлі құзыреттілік түрлерінің (арнайы, әлеуметтік, жеке) қалыптасуындағы сәйкессіздік. Мысалы, кәсіби құзыреттілік біреудің әлеуметтік құзыреттілігінен әлдеқайда озып кетуі мүмкін;
- 5) жекелеген адамдарда кәсіптік қызметтің мотивациялық және операциялық саласының даму қарқынының сәйкес келмеуі;
- 6) әртүрлі адамдардағы, сондай-ақ дамудың әртүрлі кезеңдеріндегі бір адамның даму және компенсация процестерінің әртүрлі рөлі мен айқындылық дәрежесі;
- 7) кәсіптік қызметтің жекелеген іс-әрекеттері мен тұтас құрылымын игерудің әркелкілігі;
- 8) мамандандыруға деген ұмтылыс пен байланысты мамандықтар туралы білім қорының аз үлесін білу, «әмбебап» болу қажеттілігі арасындағы адам санасындағы қарама-қайшылық;
- 9) бір адамның кәсіби және кәсіби емес салалардағы психикалық қасиеттерінің кейде көріністерінің сәйкес келмеуі;
- 10) «еңбектегі өзіне және өзіндегі еңбекке құндылықтық көзқарастың» сәйкес келмеуі;
- 11) еңбек нарығындағы бәсекелестіктің күшеюі, жұмыссыздық және адамдардың бір бөлігінің кәсіби салада дербес сайлау жасау, қателіктерге дайын болу, өзін кәсіпқой ретінде ұсына білу қабілетінің арасындағы алшақтық.
- 12) кейбір мамандар мен мекемелердің кәсіби қызмет тәсілдерін біліксіз пайдалануы қоғамның сұраныстарына қайшы келеді, төмен сұрыпты өнімдер шығаруға әкеледі.

Жоғарыда аталған теориялық мәліметтер негізінде зерттеу экспериментін ұйымдастырды. Зерттеуге педагогикалық мамандықтардың 4 – курс студенттері таңдалынып алынды. Олар болашақ жас басшылар ретінде

карастырылып, зерттеу әдісі арқылы сынақтан өтті. Зерттеу студенттердің мәселені өз бетінше шешу дағдыларын, кәсіби өзін – өзі анықтауын, когнитивті дағдыларын зерттедік.

Зерттеуге жалпы саны 10 студент қатысты. Олардың үшеуі ұл бала, қалғандары – қыз.

Зерттеудің мақсаты – кәсіби сана – сезімнің қалыптасу деңгейін анықтау.

Зерттеу әдісі:

I. «Кәсіби өзін – өзі анықтау деңгейін тексеру»[8]

Мақсаты: студенттердің кәсіби өзін – өзі анықтау деңгейін анықтау.

Барысы: студенттерге өз кәсіптеріне қатысты сауалнама беріледі. Сауалнамаға «иә» және «жоқ» жауаптары енгізілді. Әрбір «иә» жауабының саны өзін – өзі анықтаудың деңгейін анықтайды.

Нәтижелері:

Кәсіби өзін – өзі анықтаудың жоғары деңгейі – 7-10 «иә» жауабы (3 балл)

Кәсіби өзін – өзі анықтаудың орташа деңгейі – 4- 6 «иә» жауабы (2 балл)

Кәсіби өзін – өзі анықтаудың төмен деңгейі – 0 – 3 «иә» жауабы. (1 балл)

II. «Когнитивті компоненттерді анықтау» әдісі

Мақсаты – кәсіби саладағы когнитивті қызметтердің қалыптасу деңгейін анықтау

Барысы: студенттерге когнитивті аспектілер негізінде анкета беріледі. Студенттің жауабы жеке – жеке талданып қорытындыланады.

Жоғары деңгей – студент (маман) басқару қызметінің функцияларын, міндеттері мен шешімдерін жетік меңгерген, кризистік жағдайлардан өте алады, төзім мен қайраттылық аспектілері жетік қалыптасқан – 3 балл.

Орташа деңгей - студент (маман) басқару қызметінің функцияларын, міндеттері мен шешімдерін меңгеруге деген құлшынысы жоғары, бастапқы түсініктер бар; кәсіби кризистерге төтеп беру қабілеті – орташа – 2 балл.

Төмен деңгей - студент (маман) басқару қызметінің функцияларын, міндеттері мен шешімдерін меңгермеген немесе өте төмен жағдайда – 1 балл.

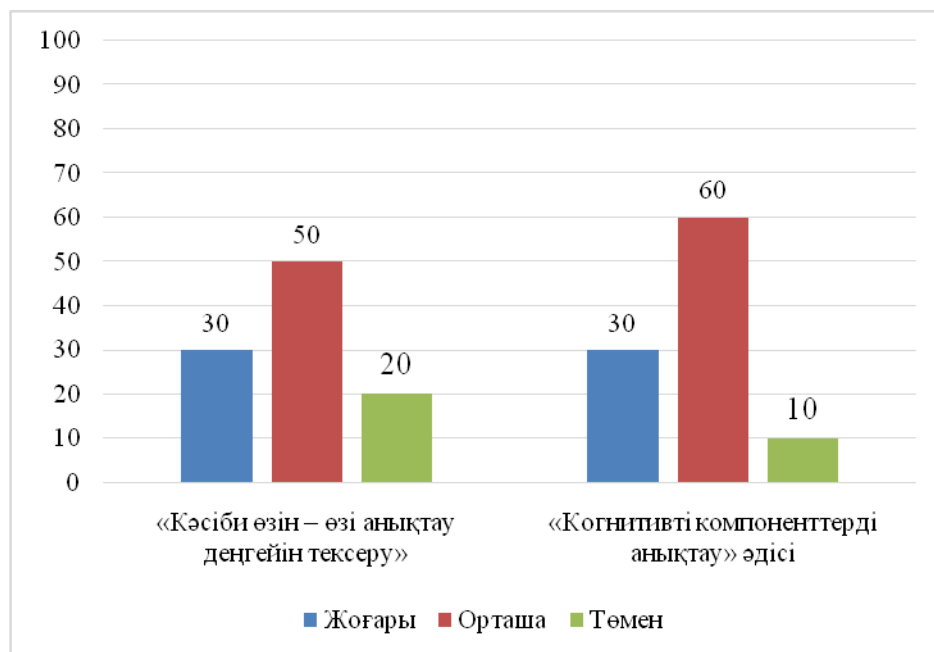
Ұсынылған әдістер бойынша мына нәтижелерді алдық:

Кесте 1

Зерттеу әдістері бойынша нәтижелер

Сыналушының реттік нөмірі	«Кәсіби өзін – өзі анықтау деңгейін тексеру»	«Когнитивті компоненттерді анықтау» әдісі
1	2	3
2	2	2
3	2	2
4	1	2
5	3	3
6	2	1
7	3	2
8	3	2
9	1	2
10	2	3

Нәтижелері. Кестеден көріп отырғанымыздай, студенттердің жалпы ортақ нәтижесі орташа деп бағалай аламыз. Бірінші әдіс бойынша екі студент төмен нәтижеге, бес студент орташа нәтижеге, қалған үш студент жоғары нәтижеге ие болды. Екінші әдіс бойынша жоғары деңгей – 3 студент, орташа деңгей – алты студент, төмен деңгей – бір студент алды. Алынған нәтижелерді ескере отырып, мынадай диаграммалар аламыз.



1-сурет. Зерттеу әдістері бойынша нәтижелер

Суретке назар аударар болсақ, екі әдіс бойынша пайыздық көрсеткіштерді байқаймыз. Студенттердің өзін – өзі анықтауын тексеру мақсатында жүргізілген зерттеу әдісі бойынша 30 % жоғары нәтиже, 50 % орташа нәтиже және 20 % төмен нәтиже алынды. Ал, когнитивті функцияларды анықтау мынадай нәтижелерді берді: 30 % жоғары нәтиже, 60 % орташа нәтиже 10 % төмен нәтиже.

Қорытынды. Педагогикалық мамандық студенттерінің жас басшылыққа ұмтылу ықтималдығын ескере отырып, олардың кәсіби сана – сезімін дамыту бойынша жұмыстар жүргізу қажет деп танылды, жүргізілген зерттеулер мен олардың нәтижелерін ескере отырып, жас басшылықтың кәсіби сана – сезімін дамыту бойынша мына аспектілерді ұсынамын.

Қағидалық блок. Аталған блок бойынша кәсіби тәрбиені өзектендіру жұмыстарын, мамандықтың маңызын ашу жұмыстарын ұсынамын.

Мақсатты блок. Бұл блок бойынша ең алдымен сана – сезім компоненттерін дамыту жұмыстары жүргізіледі: когнитивті компонент бойынша – мамандық туралы бастапқы түсініктер мен философиялық мәндегі қызметтері туралы жұмыстар өткізу, кәсіби даралық жолдар мен үздік болуға ұмтылу аспектілерін ашу. Эмоционалды аспект бойынша келесі жұмыс түрлерін ұсынымын: үлкен сахналарда сөйлеу дағдысын дамыту, іскерлік келіссөз қызметін жетілдіру, дауыс тембрін қою және т.б.

Мотивациялық бағытқа келер болсақ, жас басшылықтың мотивациясын оятатын материалдық және рухани құндылық негізіндегі мадақтамаларға шолу жасау.

Аталған жұмыстарды үнемі және үздіксіз орындау жас басшылардың өз кәсіби саласында үздік болуын және кәсіби сана – сезімін жандандырудың кепілі бола алады.

Әдебиеттер тізімі

1. Гиппенрейтер, Ю.Б. Введение в психологию. Курс лекций [Текст] / Ю.Б. Гиппенрейтер. – М.: Черо, 2008.
2. Дьяченко, М.И. Психологический словарь – справочник [Текст] / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович. – Мн.: Харвест, 2011.
3. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального образования. Профориентология: теория и практика [Текст] / Э.Ф. Зеер. – М., 2004.
4. Климов, Е.А. Введение в психологию труда [Текст] / Е.А. Климов. – М., 2018.
5. Климов, Е.А. Как выбрать профессию [Текст] / Е.А. Климов. – М., 2014.
6. Маслоу, А. Самоактуализация. Психология личности [Текст] / А. Маслоу / под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер и А.А. Пузыря. – М., 2002.
7. Прошицкая, Е.Н. Выбирайте профессию [Текст] / Е.Н. Прошицкая. – М., 2001.
8. Словарь психолога – практика [Текст] / Составитель С.Ю. Головин. – Мн.: Харвест, 2001.

Мақала редакцияға 03.02.22 түсті.

Р.И. Боранкул, М.Д. Шагырбаева

КазНУ им. Аль-Фараби, г. Алматы, Казахстан

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОСОЗНАНИЯ МОЛОДЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ШКОЛ

Аннотация. Современный образовательный процесс получает и оценивает профессиональный уровень и профессиональные навыки всех форм образования. Недостаточной считается оценка всесторонности передовых знаний и развития специалиста на основе базы знаний. Особенно эта оценка считается очень актуальной, когда речь идет о представителях руководства. Ведь руководитель обязан иметь не только базу знаний и науки, но и профессиональные основы, а именно профессиональные навыки, профессиональный бизнес, профессиональный план, профессиональное сознание. Что касается последнего из перечисленных, то профессиональное сознание – это деятельность, реализующая и гарантирующая профессиональную карьеру и авторитет руководителя.

В данной статье представлен набор теоретических представлений о формировании сознания, на основе которых был проведен исследовательский эксперимент. Исследования анализировались индивидуально, результаты были представлены в количественно-качественном характере. По полученным результатам проведен анализ и даны соответствующие рекомендации.

Ключевые слова: профессиональное самосознание, руководство, мотивация, когнитивные навыки, самоопределение.

R.I. Borankul, M.D. Shagyrbayeva*Al-Farabi Kazakh National University, Almaty, Kazakhstan***FORMATION OF PROFESSIONAL CONSCIOUSNESS OF JUNIOR SCHOOL LEADERS**

Abstract. The modern educational process receives and evaluates the professional level and professional skills of all forms of education. The assessment of the comprehensiveness of advanced knowledge and the development of a specialist based on the knowledge base is considered insufficient. Especially this assessment is considered very relevant when it comes to management representatives. After all, a manager must have not only a knowledge base and science, but also professional foundations, namely professional skills, professional business, professional plan, professional consciousness. As for the last of the above, professional consciousness is an activity that implements and guarantees a professional career and the authority of a manager.

This article presents a set of theoretical ideas about the formation of consciousness, on the basis of which a research experiment was conducted. The studies were analyzed individually, the results were presented in quantitative and qualitative terms. Based on the results obtained, an analysis was carried out and appropriate recommendations were given.

Keywords: professional consciousness, leadership, motivation, cognitive skills, self-determination.

References

1. Gippenreiter Yu.B. Introduction to psychology. Lecture course. – Moscow: Chero, 2008.
2. Dyachenko M.I., Kandybovich L.A. Psychological dictionary - reference book. - Minsk: Harvest, 2011.
3. Zeer E.F. psychology of vocational education. Vocational orientation: theory and practice. Moscow, 2004.
4. Klimov E.A. Introduction to the psychology of work. - M., 2018.
5. Klimov E.A. How to choose a profession. - Moscow, 2014.
6. Maslow A. Self-actualization // Psychology of personality / ed. Yu.B. Gippenreiter and A.A. Bubble. - Moscow, 2002.
7. Proshitskaya E.N. Choose a profession. - Moscow, 2001.
8. Dictionary of a psychologist - practice / Compiled by S.Yu. Golovin. - Minsk: Harvest, 2001.