ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ

«Ілияс Жансүгіров атындағы Жетісу университеті» КЕ АҚ

ӘОЖ Қолжазба құқығында

Мамекова Асем Танирбергеновна

Студенттердің тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивацияның психологиялық әсерін зерттеу

6D010300 – Педагогика және психология

Философия докторы (PhD)
дәрежесін алу үшін дайындалған диссертация

Отандық ғылыми кеңесші:
психология ғылымдарының
докторы, профессор Н.Қ.Тоқсанбаева

Шетелдік ғылыми кеңесші:
педагогика ғылымдарының
докторы, профессор Южел Гелишли

Қазақстан Республикасы
Талдықорған, 2022

МАЗМҰНЫ

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР.....3
АНЫҚТАМАЛАР.....4
КІРІСПЕ.....5

1. СТУДЕНТТЕРДІҢ ТҰЛҒАЛЫҚ ӨСУІНЕ ӘСЕР ЕТУШІ МОТИВАЦИЯНЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ-ӘДІСТЕМЕЛІК АСПЕКТІЛЕРІ.....16
1.1 Студенттердің кәсіби даярлану үрдісіндегі тұлғалық қалыптасуында мотивацияның маңызы.....16
1.2. Студенттердің тұлғалық өсуі мен кәсібиленудің байланысын мотивациялары арқылы анықтау және теориялық зерттеу.....36
1.3. ЖОО-ның студенттерінің тұлғалық өсуі мен кәсіби даярлану, мотивация мәселелерін отандық және шетелдік әдебиеттерде теориялық талдау.....55
1.4. Психолог – студенттердің тұлғалық өсуіне және кәсіби қалыптасуына мотивацияның әсері.....70
2. СТУДЕНТТЕРДІҢ ТҰЛҒАЛЫҚ ӨСУІНЕ КӘСІБИ ДАЯРЛАНУ ҮРДІСІНДЕГІ МОТИВАЦИЯНЫҢ ӘСЕРІН ТӘЖІРИБЕЛІК-ЭКСПЕРИМЕНТАЛДЫ ЗЕРТТЕУ.....75
2.1 Констатациялық эксперимент арқылы студенттердің тұлғалық өсуіне кәсіби дамытуға мотивацияның әсерін психодиагностикалық зерттеу әдістемелерінің маңыздылығы.....75
2.2 Студенттердің кәсіби мотивациясының қалыптасуын зерттеу нәтижелері.....88
2.3 Зерттеу көрсеткіштерін статистикалық өңдеу нәтижелері.....101
3. СТУДЕНТТЕРДІҢ ТҰЛҒАЛЫҚ ӨСУІНЕ КӘСІБИ ДАЯРЛАНУ ҮРДІСІНДЕГІ МОТИВАЦИЯСЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУ ӘДІСТЕМЕСІ .111
3.1 Студенттердің тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивациясын қалыптастыру бағдарламасы 111
3.2 Студенттердің тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивациясын қалыптастыруға бағытталған технологиялар мен тренинг бағдарламалары...125
3.3 Психология студенттерінің кәсіби мотивациясын дамытуға арналған практикалық ұсыныстар.....133
ҚОРЫТЫНДЫ.....140
ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ.....142
ҚОСЫМШАЛАР.....157

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР

Қазақстан Республикасы «Білім туралы» Заңы. Астана-2007. 17- шілде. 2016 жылға толықтырулар.

«Қазақстан Республикасында білім беруді және ғылымды дамытудың 2016-2019 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасын бекіту туралы» Қазақстан Республикасының Президентінің 2016 жылға 1 наурыздағы № 205 Жарлығы.

Қазақстан Республикасы Үкімінің 2018 жылғы 18 қазандағы № 604 қаулысымен бекітілген «Білім туралы» толықтырулар.

Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі Заңының 43-1-бабы 2-тармағының 1) тармақшасы.

Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің 2018 жылғы 30 қазандағы №595 бұйрығы.

Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің 2018 жылғы 12 қазандағы № 563 бұйрығымен бекітілген кредиттік оқыту технологиясы бойынша ережелер.

Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің 2018 жылғы 31 қазандағы № 603 бұйрығы.

АНЫҚТАМАЛАР

Қызығушылық - танымдық қажеттіліктің көріну формасы. Ол тұлғаның іс-әрекеттің мақсаттарын мағыналы сезінуге тұлғаның бағыттылығын қамтамасыз етеді және сонымен бірге бағдарламаға, іс-әрекетті толық, терең бейнелейтін жаңа деректермен танысуға жәрдем етеді.

Танымдық белсенділік - тұлғаның әрекеттік күйі, білімді меңгеру барысында оқуға ұмтылуымен, ақыл-ой кернеуімен, еріктік күш-жігерімен көрінеді.

Тұлғаның жан-жақты дамуы - адамның барлық мәндік күштерінің, оның қабілеттерінің және таланттарының тұтас және толыққанды дамуы; тарихи-мәдени жағдайдың ерекшелігіне тәуелді тәрбиенің гуманистік мұраты.

Тренинг сөзі (ағылшын тілінен train – тәрбиелеу, оқыту, үйрету, машықтандыру) – бұл жұмыс нәтижесіне және қажетті машықты дамытуға қол жеткізуге бағытталған, машықтану және қандай да бір саладағы жүйелі тапсырмаларды, әрекеттерді немесе ойындарды орындай білу.

Тұлғалық өсуі - бұл сыртқы ынталандыру (мысалы, оқушыға жоғары стипендия беру), егер ол мінез-құлықтың тиісті ішкі мотивін тудырса, оны шынымен ынталандырады.

Ынталандыру - тұлғаға, ұжымға, адамдар тобына, олардың сылтаулық сферасын белсендіретін, ол арқылы іс-әрекетті анықтауға сыртқы әсер.

Еңбек мотивациясы - бұл өзін және басқаларды белгілі бір нәтижелерге қол жеткізуге бағытталған іс-әрекетке ынталандыру процесі.

Мотивтің қозғаушы күші - оның субъективті маңыздылығымен немесе субъектінің басқа қажеттіліктер жүйесіндегі қажеттілікке және оның тақырыбына қатынасымен анықталады.

Еңбек ынталандыру - жалақы, әлеуметтік жеңілдіктер, ыңғайлы жұмыс кестесі және т.б. олар адамның қажеттілігі тақырыбының мәртебесін алуы мүмкін, ол қызметкердің жұмысына ынталандыру ретінде санада бейне ретінде ұсынылады. Алайда, бұл болмауы да мүмкін. Демек, еңбекті ынталандыру түрлері әр түрлі адамдар үшін әр түрлі дәрежеде тиімді.

Еңбекке қанағаттану - бұл қызметкердің еңбек қызметіне байланысты негізгі қажеттіліктерін жүйелі түрде қанағаттандыру мүмкіндігі. Жұмысқа қанағаттанған адам, әдетте, орындалатын жұмысқа жағымды эмоциялық көзқараспен сипатталады.

Кәсіби мотивация - бұл кәсіби қызмет субъектісінің ішкі құрылымының көрінісі, атап айтқанда: адамның кез-келген кәсіби қажеттіліктерді қанағаттандыру және мақсаттарға жету үшін белгілі бір әрекеттерді жасауға деген ұмтылысы мен дайындығы.

КІРІСПЕ

Зерттеудің өзектілігі. Еліміздегі жоғары білім берудің заманауи жүйесі жыл сайын жетілдіріліп, жаңартылуда. Осыған орай, кәсіптік білім берудің басты мақсаты – болашақ мамандардың кәсіби қабілеттерін ғана емес, сонымен қатар тұлғалық дамуын қалыптастыру және дамыту. Ол үшін білім беру ұйымдарында студенттің кәсіби және тұлғалық дамуы үшін дербестігі мен жауапкершілігін ынталандыратын орта құру қажет. Жаппай кәсіптерді меңгеру және білікті кадрларға деген сұраныстың артуына байланысты оқу кезеңінде кәсіби өзін-өзі анықтау мәселелерінің болуы, студенттердің кәсіби дайындықпен байланысындағы мотивациялық сфераны талдау қажеттілігі, ЖОО-да білім беру кезеңінде тұлғалық және кәсіби қасиеттерді дамытудағы мотивацияны зерттеу өзекті болып табылады. Қоғамдағы күрделі әлеуметтік-экономикалық қатынастар жағдайында кәсіптік оқытудағы мотивацияны зерттеу мәселесі өзіне лайық назар аударуда.

Қазіргі уақытта ғылымда мотивацияның тұлғалық және кәсіби қасиеттерді дамытуға әсер ету контекстінде жеткілікті түрде зерттелмегендігі көптеген ғалымдардың, психологтардың еңбектерінде (В.Г.Асеев, Т.О. Гордеева, Е.П. Ильин, А.Н. Леонтьев, А.К. Маркова, Ю.Б. Орлов, С.Л. Рубинштейн, П. М. Якобсон және т.б.) және шетелдік авторлар (А. Маслоу, Г. Олпорт, Б. Скиннер), Л.Фестингер, З. Фрейд, Х.Хекгаузен, т.б.) қарастырылған. Осы авторлардың көзқарасы бойынша мотивация – адамның белсенділігін анықтайтын және оның іс-әрекетінің бағытын анықтайтын ынталандырушы факторлардың жиынтығы. Студенттердің тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивацияның психологиялық әсерін зерттеу мәселесінің күрделілігі мен көп өлшемділігі оның мәнін, табиғатын, құрылымын, сондай-ақ мотивтердің функцияларын түсінудің көптігін анықтайды.

«Тұлғалық өсу» ұғымы психология мен психотерапияның ұзақ тарихи және әдіснамалық дамуының нәтижесі болып табылады, бірақ ол әлі күнге дейін терең ғылыми-теориялық зерттеуді алған жоқ. Тұлғалық өсудің жалпыға бірдей танылған ғылыми анықтамасы жоқ, оны жүзеге асыру, диагностиканың тиісті әдістерін әзірлеу және бастамашылық пен қолдау стратегияларын негіздеу әлі де өзекті болып қала береді. Тұлғалық өсу идеяларының дамуының тарихи контексті *психоаналитикалық* тәсілмен (З.Фрейд), *мәдени және әлеуметтанулық бағдарланған психоанализбен* (А. Адлер, К. Хорни) байланысты, оның тұрғысынан тұлғалық өсу адамның психикалық денсаулығының көрсеткіші бола отырып, қорғаныс және бейімделу функцияларын орындайды. Кейіннен *гуманистік* (А. Маслоу, К. Роджерс) және *экзистенциалды* көзқарастардың өкілдері (Д. Бьюдженталь, И. Ялом) жеке тұлға белсенділігінің құндылық- семантикалық аспектілеріне, тұлғалық өсуге ықпал ететін немесе оны бұғаттайтын жағдайларға, факторларға және психологиялық механизмдерге баса назар аударды. Әдетте, авторлардың көпшілігі өз

еңбектерінде «тұлғалық өсу» ұғымын «даму» ұғымымен байланыстырды, бірін екіншісінен алып, немесе оларды «өсу және даму» деп атады. Мысалы, К. Хорнидің пікірінше, тұлғалық өсу – бұл адамның тұқым қуалайтын және жеке басына тән жеке тұлғаның еркін дамуы.

ХХ ғасырдың аяғында Ресейде гуманистік психология идеяларының таралуымен тұлғалық өсу құбылысы практикалық психология мен әлеуметтік өзара әрекеттесудің әртүрлі салаларында белсенді қолданыла бастады. Қазіргі орыс психологиясында тұлғалық өсуді зерттеушілер өзін-өзі дамыту принципіне сүйене отырып түсіндіреді, ол әлеуметтік-психологиялық құралдарды қолдана отырып, өзінің тәжірибелерінде, қатынастарында және мінез-құлқында жаңасын жасау үшін адамның сыртқы және ішкі іс-әрекетінің нақты түрі ретінде түсініледі (А.Г. Асмолов, А. В. Петровский, С. Л. Рубинштейн). Бұл принцип кеңес беру мен психотерапияда сәтті жүзеге асырылуда, дегенмен әртүрлі авторлар тұлғалық өсуді «даму» ұғымымен бөліп анықтау мәселесін әртүрлі жолдармен шешеді. Сонымен, Лазурский А.Ф. тұлғалық өсуді «адамның бірқатар жеке қабілеттерін дәйекті түрде игеруіне қатысты жеке дамудың маңызды аспектісі» ретінде қарастыруды ұсынады[1]. И.Г.Кокурина тұлғалық өсу деп «жеке тұлға сыртқы және ішкі ынталандырулардың әсерінен оның өзінен тыс өзіндік жол ретінде пайда болатын нәрсені жасағаннан кейін пайда болатын жеке тұлғаның ерекше іс-әрекетінің нәтижелерін» түсінеді[2]. «Тұлғаның дамуы» және «тұлғаның өсуі» ұғымдарын бөліп қарастырудың теориялық әдіснамалық негізі А.К.Маркованың моделі болып табылады[3], онда даму екі қарама-қарсы жақтың бірлігін қамтитын өзін-өзі жылжыту процесі ретінде ұсынылған: 1) сыртқы әлеуметтік факторларды интериоризациялау, оларды игеру және 2) жинақталған тәжірибеден, қалыптасқан дағдылардан, жеке қасиеттер әдеттерінен асып кету. Мұндай тәсіл қарастырылып отырған ұғымдардағы жалпы және ерекшені көруге мүмкіндік береді: салыстырмалы түрде онтогенездің тұрақты кезеңдері шегінде жеке тұлғаның жас ерекшелік даму қарқынымен қоса ол үшін мәселелік жағдайларды (белгілі бір жасқа дейін түсініксіз) шешу қызметіне тұлғаны қосу динамикасы көрсетіледі, тұлғаның алдында екі таңдау тұрған кезде: не өзін толық көрсетуге мүмкіндік бермейтін қарым-қатынастар, мінез- құлық ескі тәсілдерін өзгерту, не бұрынғы деңгейде қалу. Тұлғалық өсу процесін зерттеудің негізгі әдіснамасы – тұлғаның белсенді трансформациялық функциясына баса назар аудара отырып, субъективтіліктің қазіргі парадигмасы болып табылады, мұнда зерттеушілердің назарында адамның басты қабілеті – әлемде, басқа адамдарда және өзінде өзара тәуелді өзгерістер жасау болады. Жоғарыда айтылғандарға сүйене отырып, біз тұлғалық өсуді белсенді өзгеретін субъективті іс-әрекет негізінде жеке өмірлік тәжірибенің мәселелік жағдайларын өз дамуы үшін пайдалану арқылы адамның өзін-өзі өзгерту процесі ретінде анықтаймыз. «Тұлғалық өсу» ұғымын теориялық түсінуге психологиялық кеңес берудің кең тәжірибесі, жеке тұлғаға бағытталған жеке және топтық

психотерапия, сондай-ақ ересектерге жеке және кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруға көмектесу үшін психологиялық тренингтер ықпал етеді. Жасөспірім кезіндегі тұлғалық өсу процесін зерттеуге қызығушылық артып келеді.

Зерттеудің теориялық өзектілігі. Теориялық талдау қазіргі уақытта мотивация, психология, педагогика, әлеуметтану ғылымдарының зерттеу пәні бола отырып, жеткілікті кең ауқымды анықтамаларға ие екенін көрсетті. Бірақ олардың барлығы бір жағынан ұқсас: мотив жеке тұлғаның белсенділігімен байланысты. Адамның ішкі құрылымының байлығы көп жағдайда адамның белсенділігіне байланысты, белсенділік оның негізгі бағытын анықтайды. Сондықтан біз өмір сүріп жатқан қоғамда бұл өзекті мәселеге айналып отыр. Кәсіби қызмет тұлғаның қалыптасуына, адам өмірінің саналы бөлігін өзгертуге орасан зор әсер етті. Қазіргі кезеңде әр адамның өмірінде көп уақытты оның кәсіби қызметі алады. Мәселенің теориялық талдауы кәсіби дайындық процесіндегі мотивацияның табиғаты бірнеше позициядан қарастырылатынын көрсетеді: біреулер оны белсенділіктің бір нақты мотиві ретінде, басқалары осы әрекеттің мотивтер жүйесі ретінде қарастырады. А.Маслоу еңбектерінде қажеттілік пен мотив ұғымдары эквивалентті болса[4].

А.А. Деркач оны қажеттілікті қанағаттандыру процесі ретінде қарастырса[5], Ильин Е.П үшін мотив адамның қажеттілігінің субъектісі болып табылады[6]. Бір топ ғалымдардың ғылыми зерттеуінде (Гордеева Т.О., Сычев О.А., Осин Е.Н., 2013) мотивтерді зерттеудің үш тәсілі қарастырылған.

Ал, Б.Ф. Ломов «Білім беру мотивациясы студенттердің кәсіби өзін-өзі анықтау көрсеткіші ретінде» атты мақаласында студенттік жаста кәсіптік оқу мотивациясы білім алушының кейбір ерекшеліктерінің әсерінен қалыптасатынын, атап айтқанда, өзін-өзі анықтау, болашаққа бағдарлану және қазіргіні түсіну қажеттілігі; олардың қызметінің әлеуметтік бағытын қалыптастыру, азаматтықты қалыптастыру; когнитивтік және әлеуметтік мотивтердің қосындысы ретіндегі дүние туралы өз идеяларын білуге бейімділік [7]. Оның пікірінше, кәсіби оқыту процесінде мотивацияны қалыптастыру жолында олардың қалыптасуына кедергі келтіретін көптеген жағымсыз факторлар бар: болашақ іс-әрекетке немесе игерілетін мамандыққа қызығушылықтың болмауы, оқыту формаларының өзгермелілігі, шығармашылық әдістердің дамымауы, білім алу, педагогикалық ұжымның авторитаризмі, тұрақсыз әлеуметтік жағдайстуденттердіңтұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивацияға кері әсерін тигізеді.

Кәсіби және тұлғалық даму мәселесі тұрақты өзектілікке ие, ол адам өміріндегі кәсіби іс-әрекеттің маңыздылығымен анықталады. Қазіргі уақытта отандық және шетелдік әдебиеттерде тұлғаның кәсіби дамуы мен маманның тұлғалық дамуының жоғары кәсібилік пен шеберлік деңгейіне жетуі туралы бірыңғай, тұтас түсінік жоқ. Зерттеушілер оны зерттеу объектісі мен мақсатына қарай әртүрлі мазмұнмен толтырады. Қойылған мәселе шеңберінде психологиялық-педагогикалық әдебиеттерді талдау психологиялық-

педагогикалық зерттеулерді шартты түрде екі үлкен топқа бөлуге мүмкіндік берді - тұлғалық даму және интеграциялық жоспардың процестеріне қол жеткізетін маманның кәсіби дамуы (Wasserman D., Cheng Q., Jiang G X., 2005). Осы тұста, кәсіби даму ұғымдары негізінен әртүрлі сала мамандарының кәсіби іс-әрекетінің психологиялық құрылымын түсіндіруге бағытталғаны байқалды. Негізгі назар оның субъектісінің кәсібилендіру және оқыту процесінде болатын жүйе ретіндегі қызметінің дамуындағы өзгерістерді зерттеуге аударылады.

Зерттеудің әдіснамалық және теориялық негіздері - Көптеген психологиялық-педагогикалық зерттеулер маманның жеке басының құрылымын қалыптастырудағы, оның өмірлік мүмкіндіктері мен болашағын нақтылаудағы қатынастың маңызды рөлін атап көрсетеді (А.Н Леонтьев, 1992; В.Г. Максимов, 1994; Л.Б. Проскурякова, 2000; Л.И. Фишман, 2017; А.Р. Фонарев, 2001 және т.б.).

Тұлғаның кәсіби қалыптасуы мен дамуы мәселелеріне арналған еңбектерді зерделеу отандық зерттеушілердің де кәсіби тұлғаны дамыту үдерісіне басты назар аударатынын көрсетеді. Мысалы, қазақстандық ғалымдар (Н.Д. Хмель, А.А.Бейсенбаева, С.Т.Каргин, А.Қ.Рысбаева, Қ.К.Жампейісова) болашақ мамандарды дайындаудағы біртұтас педагогикалық үрдістің теориясы мен практикасы мәселесінің әртүрлі аспектілерін зерттеу нысанына алған. Ал болашақ мамандардың кәсіби даярлығын жетілдіру жолдары туралы М.А.Құдайкұлов, Ш.Т. Таубаева [8].

Б.А.Тұрғынбаева және т.б. ғалымдардың еңбектерінде жете зерттелінген. Сонымен қатар ЖОО-да мамандарды кәсіби даярлаудың теориялық, дидактикалық, әдістемелік негіздері және олардың кәсіби даярлығын қалыптастыру бойынша Ш.А.Абдраман, А.Р.Анасова, Р.И.Бурганова, К.М.Беркимбаева, Ы.А.Нәби, Қ.М.Кертаева, М.Құрманов, М.А.Лигай, М.С.Мәлібекова, Г.Ж.Меңлібекова, Р.С.Омарова, Р.Б.Исмаилова, С.М.Жақыпов, А.А.Аймағамбетова және Д.Д.Дүйсенбеков жеке адамның кәсіби іс-әрекетке деген бағыттылығы, кәсіби іс-әрекетінің мотивациялық құрылымы туралы бірқатар зерттеулер жүргізілді. Атап айтар болсақ, профессор С.М.Жақыпов пен Н.Қ,Тоқсанбаеваның болашақ мамандардың танымдық әрекет арқылы жетілуі, [9]. Ф.С.Ташимованың студенттердің оқу мағынасының олардың өмір сүру образына тәуелділігі[10]; Г.М. Карибаева кәсіби іс-әрекеттің мотивациялық құрылымын зерттеу[11]; Э.К.Қалымбетованың кәсіпке бейімделу мен кәсіби мәнді құндылықтық бағдарларды қалыптастыру ерекшеліктері және т.б ғылыми еңбектерді қарастыруға болады.

Дегенмен, психологиялық-педагогикалық әдебиеттерді және практикалық тәжірибені талдау, студенттердің тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивацияның психологиялық әсерін зерттеу мәселесін түсіну барысында біз төмендегі бірқатар қарама-қайшылықтарды анықтадық:

- әлеуметтік-экономикалық қайта құруларға байланысты өзгерген кәсіптік қызмет жағдайлары және ЖОО түлектерінің кәсіби қызмет мәселелерін шешуге дайын болмауы;

- мамандарды кәсіптік даярлау теориясының дамуы, педагогикалық теорияда кәсіптік білім беруді ұйымдастырудың тәсілдерінің жеткілікті санының жоғары деңгейде өңделуі мен ЖОО жағдайында жоғары оқу орны студенттерінің болашақ кәсіби іс-әрекетіне дайындығын қалыптастыруда аталған тәсілдердің жүзеге асырылмауы.

Бұл қарама-қайшылықтар диссертациялық зерттеу мәселесін анықтады, ол ЖОО-дағы білім беру кезеңінде студенттердің тұлғалық-кәсіби қасиеттерін дамытудың ішкі фактор ретінде мотивацияның жеткіліксіз теориялық әзірленуінен тұрады. Бұл мәселенің теориялық және практикалық маңыздылығы диссертациялық зерттеудің таңдалған тақырыбының өзектілігін айқындады. Осыған байланысты мәселенің өзектілігін, оның жеткіліксіз өңделуін ескере отырып, біз ғылыми зерттеу тақырыбын «*Студенттердің тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивацияның психологиялық әсерін зерттеу*» деп тұжырымдадық.

Зерттеудің нысаны: Студенттердің тұлғалық өсуіндегі кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивациясының психологиялық ерекшеліктері.

Зерттеудің пәні: Оқыту үрдісіндегі студенттердің тұлғалық өсу психологиясы, кәсіби педагогика мен психология, мотивация бағыттылығының қалыптасу жағдайлары.

Зерттеудің мақсаты. Студенттердің тұлғалық өсуіндегі кәсіби даярланудың мотивациясының педагогикалық-психологиясының теориялық негіздерін ашу, кәсіби даярланудағы мотивациясының қалыптасу ерекшеліктерін зерттеу және талдаудан өткізу.

Зерттеудің негізгі міндеттері:

1. Қазақстандық және шетел зерттеулеріндегі студенттердің тұлғалық өсуіндегі кәсіби даярланудың психологиялық теорияларын талдауда, мотивация механизмдеріндегі белсенділік деңгейін жоғарылату мәселесін зерттеу.
2. Студенттердің тұлғалық өсуіндегі кәсіби даярланудың мотивациясының педагогикалық-психологияның қолданбалы мүмкіндіктерін анықтау және ерекшеліктерін тәжірибе жүзінде зерттеу;.
3. Кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивацияның қалыптасуының критерийлерін анықтау және ерекшеліктеріне эмпирикалық зерттеулер жүргізу.
4. Студенттердің тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивацияның психологиялық әсерін жоғарылату бойынша ұсыныстар әзірлеу.
5. Студенттердің тұлғалық өсуін мотивация арқылы дамыту және кезеңдік өзгерістеріне эмпирикалық зерттеулер жүргізу.
6. Студенттердің тұлғалық өсуіндегі кәсіби даярлану мотивациясын дамытудағы арнайы ұйымдастырылған жұмыстардың нәтижелерін практикада және өндірісте қолданысқа енгізу.

Зерттеу болжамы.

Негізгі болжам: Студенттердің тұлғалық өсуіндегі кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивациясының ерекшеліктері, кәсіби білім беру мәселесі теориялық тұрғыдан айқындалып, мотивация құрылымы, кәсіби іс-әрекеттегі сыртқы және ішкі мотивациялардың басымдылықтары анықталып тәжірибеге ендірілсе, *онда* студенттердің кәсіби білім беру нәтижелі болады, *өйткені* студенттердің кәсіби мотивациясының қалыптасуына жоғары оқу орнындағы кәсіби даярлау мазмұны маңызды әсер етеді.

Осыған сәйкес бірнеше эмпирикалық болжамдар жасалынды:

1) Студенттердің тұлғалық өсуіндегі мотивациясын дұрыс қолданса және оны арнайы ұйымдастырылған психологиялық тренингтермен, бағдарламалармен дамытса, онда оның әр түрлі қоғамдық ортаға қалыптасуы мен кәсіби даярлануын тиімді жетілдіруге мүмкіндік алады.

2) студенттердің өз жұмысына қанағаттануына мотивациялық факторлардың әсері едәуір жоғары.

3) тұлғалық өсуіндегі тұлғаның құндылық бағдары мен мотивация арасында тығыз байланыс бар.

4) жетістікке жету мотивациясының құрылымын құрайтын студенттердің ЖОО-дағы жетістіктері мен тұлғалық өсуіндегі құндылық артықшылықтары арасында тығыз байланыс бар.

5) тұлғалық өсуіндегі қажеттіліктерді қанағаттандыру жоғары деңгейдегі қажеттіліктерге тығыз байланысты.

6) өзін-өзі дамыту және кәсіби-педагогикалық іс-әрекет деңгейі арасында тығыз байланыс бар.

7) тұлғалық өсуіндегі мақсаттардың жүзеге асуында өзін-өзі бағалаудың әсері бар.

8) жоғары оқу орындарында оқыту мотивациясының рөлі едәуір жоғары.

Зерттеудің ғылыми жаңалығы.

1.Алғаш рет Қазақстандық психологияда студенттердің тұлғалық өсуіндегі кәсіби даярланудың мотивациясы қарастырып, іргелі және қолданбалы білімдерді дамытуға мүмкіндік жасалды.

2. Қазақстандық психология ғылымында тұлғалық өсуіндегі кәсіби деңгейі анықталынып, зерттеудің нәтижесінде студенттердің әр түрлі әлеуметтік ортада қалыптасып, өзінің бағыт-бағдарын, көзқарасын, өзіндік бағасы мен құндылықтарын қалыпты деңгейде басқарудың психологиялық құрылымы жасалады.

3.Зерттеу мақсатын теориялық талдау арқылы алғаш рет студенттердің тұлғалық өсуіндегі кәсіби даярланудың мотивациясы анықталынып, оның құрылымдық мазмұны тәжірибеде ашылды.

4. Психологияның жетекші принциптері - детерминизм, іс-әрекет пен сананың бірлігі және теория мен практиканы біріктіре отырып алынған зерттеу

нәтижелерінің негізінде тұлғалық өсуіндегі кәсіби даярлану мотивациясының концепциясы құрылды.

5. Алғаш рет ЖОО-дағы білімберу жүйесіне «Тұлғалық өсуі және кәсіби даярлану мотивациясы» атты пәннің арнайы оқу - бағдарламалық кешеніінің жоспарды ұсынылып, тәжірибе жүзінде қолданылды.

6. «Тұлғалық өсуі психологиясы және мотивация» оқу әдістемелік құралы әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университетінің әдістемелік бөлімінің шешімімен (РУМС) баспадан жарыққа шықты. Сонымен қатар, тұлғалық өсуі және кәсіби даярлану мотивациясы бойынша дамыту жұмыстары жүргізілді; психологиялық тренингтер, оқыту жаңа технологиялары өтілді.

7.Студенттердің тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивацияның психологиялық әсерін жоғарылату бойынша ұсыныстар әзірленеді.

Қорғауға ұсынылатын қағидалар:

1.Студенттердің тұлғалық өсуіндегі кәсіби даярланудың мотивациясының психологиялық негіздері ашылды.

2. Кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивацияның қалыптасуының критерийлері анықталынды.

3. Қазақстандық және шетелдердік тәжірибеге сүйеніп, мотивацияның қалыптасу алғышарттары және әсерін жоғарылату бойынша ұсыныстар жасалды.

4. Студенттердің тұлғалық өсуіндегі кәсіби даярланудың мотивациясының қалыптасуының психологиялық ерекшеліктерін тәжірибе зерттеу нәтижелері алынды.

5. Студенттердің тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивацияға арнайы ұйымдастырылған психологиялық тренингтердің модулі құрастырылды.

6. Тұлғалық өсу психологиясы және мотивация тиімділігін дамытатын авторлық жұмыстың бағдарламасы құрастырылып, оның дәлелдену нәтижесі психологиялық практикаға табысты енгізілді.

Зерттеудің ақпараттық көздері. Зерттеу барысында отандық және шетелдік педагогтар, философтар және психологтардың ғылыми еңбектері, мерзімді басылымдардың материалдары, зерттеу тақырыбына байланысты жарияланған халықаралық, республикалық конференциялардың материалдары пайдаланылады.

Зерттеу әдістері мен әдістемесі. Зерттеудің бірінші кезеңінде зерттеудің теориялық әдістері қолданылады: талдау, жинақтау, салыстыру, жалпылау, жүйелеу және топтау. Екінші кезеңінде аннотациялау, конспектілеу; Үшінші кезеңінде тарихи-ретроспектілеу, тарихи-статистикалау, салыстырмалы-сәйкестендіру зерттеу әдістері пайдаланылады. Эксперимент арқылы студенттердің тұлғалық өсуіне кәсіби дамытуға мотивацияның әсерін психодиагностикалық зерттеу мақсатында әдістемелерді дұрыс таңдау

маңызды. Біз осы мақсатты жүзеге асыру үшін төмендегі әдістемелерді таңдап алдық:

1. Өзін-өзі дамыту бойынша іс-әрекеттегі білім алушылардың белсенділігін зерттеуге арналған "Менің жеке дамуым" әдістемесі (С. С. Кункевич).

2. Герцбергтің мотивациялық тесті.

3. Жеке құндылық бағдарларының нақты құрылымының диагностикасы (С.С. Бубнова).

4. С.А. Пакулинаның "Студенттердің ЖОО-да табысқа жету мотивациясы"әдістемесі.

5. Маслоудың мотивациялық тесті.

6. Өзін-өзі дамыту және кәсіби-педагогикалық іс-әрекет деңгейін диагностикалау (Л.Н.Бережнова).

7. Өмірлік жеке тұлғалық мақсаттардың жүзеге асуында өз-өзіңді бағалау (Н.Р.Молочников).

8. Т.И. Ильинаның жоғары оқу орындарында оқыту мотивациясын зерделеу әдістемесі.

Зерттеудің практикалық құндылығы: зерттеу нәтижелерін жоғары оқу орындарында студенттердің кәсіби білім жүйесін сандық деңгейден сапалық деңгейге көтерудің теориялық-эмпирикалық негізі ретінде; болашақ педагог-психологтардың кәсіби мотивациясының жағымды қалыптасуына кәсіби даярлық мазмұны арқылы әсер ету жолдарының психологиялық шарты ретінде; жоғарғы оқу орнында болашақ мамандардың кәсіби мотивациялық сферасын психологиялық зерттеудің салыстырмалы мәліметі ретінде пайдалануға болады.

Сонымен қатар, эксперименталдық зерттеуде қолданылған әдістемелер студенттердің кәсіби құзыреттілігін жоғарылату мен оқу - тәрбие үдерісін ұйымдастыру сапасын арттыруда мектептерде, колледждерде пайдалануға болады.

Зерттеу жұмысының мақұлдануы мен жариялануы: Зерттеу жұмысының негізгі нәтижесі тұжырымдары, теориялық және практикалық нәтижелері халықаралық конференцияларда және ғылыми басылымдарда талқыланды. Зерттеу барысында 21 еңбек жарық көрді. Соның ішінде 2-еуі Scopus деректер қорында енетін жариялымда, 4 мақала ҚР БҒМ Білім және Ғылым саласындағы бақылау комитеті ұсынған ғылыми басылымдарда, 3- мақала РҒДИ (РИНЦ), 10 мақала ҚР ұйымдастырылған және халықаралық ғылыми практикалық конференция, 2 республикалық ғылыми-тәжірибелік конференция материалдарында жарияланды:

1. A Meta-Analysis on the Impact of Gamification over Students' Motivation (Scopus) Journal of Disability Diagnosis and Treatment Vol 9,4-2021
2. Application of innovative technologies at higher school: experience and prospects of the Republic of Kazakhstan -Aigul Nursaitovna GALIYEVA (Scopus) Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015 Vol. 39 (№ 49) Year 2018.

3. The influence of motivation on the development of students personal and professional dualities. Opcion-UdZ- Opcion (ISSN10121587-Venezuela Ssopus)-2019-2020g , Año 35, Nº Especial 20 (2019):2899-2921 A.T.Mamekova, R.K.Kerimbayeva A.N. Galiyeva, T.S. Akhmetova, Z.M. Issabayeva
4. Болашақ педагог-психологтардың даярлаудағы жаңа технологиялардың маңыздылығы. Қазақстанның ғылымы мен өмірі – Наука и Жизнь Казахстана. Халықаралық ғылыми журнал -желтоқсан, Астана-2019ж., 422-426 б.б.
5. Студенттердің тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивацияның психологиялық әсері. Қазақстанның ғылымы мен өмірі – Наука и Жизнь Казахстана. Халықаралық ғылыми журналы -мамыр, Алматы- 2019ж.,161-164 б.б.
6. Студенттердің тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивацияны теориялық зерттеу. Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті. Хабаршысы «Психология» сериясы №4(61) Алматы, 2019ж., 96-99 б.б.
7. Оқытушы мен студенттердің педагогикалық толерантылықтары мен жеткіліксіз толерантылығына креативтіліктің әсерін зерттеу. Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті. Хабаршы «Психология » сериясы №4(65) Алматы, 2020ж. 21-25б.б.
8. Формирование мотивационных отношенй студентов к будущей профессиональной деятельности. РИНЦ (РҒДИ) Инновационные подходы в современной науке- Сборник статей по материалам LIV международной научно-практической конференции №18(54) Москва, Изд. «Интернаука», Сентябрь-2019г.,38-43с.
9. Исследование психологического влияния мотивации в процессе профессиональной подготовки на личностный рост студентов. РИНЦ (РҒДИ) Научно-исследовательский журнал "Дневник науки" №11 декабрь-2021г.
10. Студенттердің тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивацияның ерекшеліктері. «Рухани жаңғыру- Қазақстанның серпінді дамуының негізі» атты халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының материалдары. І.Жансүгіров атындағы Жетісу мемлекеттік университеті, Талдықорған -2018ж., 301-304б.б.
11. Студенттерді кәсіби даярлаудағы оқу мотивациясының рөлі. Абылай хан атындағы Қазақ халықаралық қатынастар және әлем тілдері университеті «Рухани жаңғыру» ұлттық идеясын жүзеге асыру аясында «Білім беру жүйесін модернизациялау: тенденциялар, проблемалар және перспективалар» атты Халықаралық ғылыми-практикалық конференция. Алматы-2019ж. 18-қазан, 349-355 б.б.

12. Болашақ педагогтардың кәсіби құзіреттілігін қалыптастырудағы мотивация. «Жастар – білім, ғылым, қоғамның қозғаушы күші» атты І.Жансүгіров атындағы Жетісу мемлекеттік университеті, Халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференция. Талдықорған 2019 жыл 25-26 қазан, 207-211 б.б.
13. Тұлғаның мотивациялық сферасын құрлымдық ұйымдастыруды зерттеу. Профессор С.М. Жақыповтың 70 жылдығына арналған «Отандық және әлемдік психологияның жай-күйі және даму перспективалары» атты Халықаралық ғылыми – әдістемелік конференциясының материалдары. Алматы, 30-мамыр 2020ж.,284-287 б.б.
14. Шетел психологиясындағы мотивацияның теориялық негіздері. «Қазіргі заманғы білім беру сапасының мәселелері және рухани жаңғыру-болашаққа бағдарлау» атты халықаралық ғылыми парктикалық конференциясының материалдары-18 желтоқсан, «Қайнар» Хабаршысы №4/2, Алматы- 2020ж., 15-20 б.б.
15. Жаңартылған білім беру жүйесі-педагогикалық процесс. «Қазіргі заманғы білім беру сапасының мәселелері және рухани жаңғыру-болашаққа бағдарлау» атты халықаралық ғылыми парктикалық конференциясының материалдары-18 желтоқсан, «Қайнар» Хабаршысы №4/2, Алматы- 2020ж., 24-27 б.б.
16. Қазіргі мектепте қосымша білім берудегі - Ұлттық психология-рухани жаңғырудың бағыты. «Қазіргі заманғы білім беру сапасының мәселелері және рухани жаңғыру-болашаққа бағдарлау» атты халықаралық ғылыми парктикалық конференциясының материалдары-18 желтоқсан, «Қайнар» Хабаршысы №4/2,Алматы- 2020ж.,63-66 б.б.
17. Студенттердің тұлғалық өсуіндегі оқу әрекеті мотивациясының сипаттамасы. Педагогика және психология ғ.д., профессоры Оразбекова К.А. 80-жас мерей тойына арналған «Адамзаттың ғалымдық мәселелерін шешуде ұлттық психологияның ролі» атты халықаралық ғылыми-практикалық конференциясының материалдары. Алматы- 2021ж., 116-119 б.б.
18. Студенттердің кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивацияның зерттелуі. І.Жансүгіров атындағы Жетісу университетінің «Тәуелсіздік жолы: бағдарлы мен болашағы» атты халықаралық ғылыми-практикалық онлайн конференциясының материалдары. Талдықорған 2021 жыл 29-қазан
19. Студенттердің оқу әрекетіндегі мотивация: теориялық-әдістемелік аспектілері. «Қазіргі заманғы білім беру сапасының мәселелері және рухани жаңғыру-болашаққа бағдарлау» атты халықаралық ғылыми парктикалық конференциясының материалдары-18 желтоқсан,

«Қайнар» Хабаршысы №4/1, Алматы- 2020ж., 70-74 б.б. (73-74 б.б.. алынған)

20. Студенттердің тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивацияның әсері. «Болашақ педагогтарды заманауи білім беру кеңестік жағдайында даярлау» атты республикалық ғылыми-тәжірибелік конференциясының материалдары І.Жансүгіров атындағы Жетісу университеті, Талдықорған-2021ж., 261-266 б.б.
21. Изучение мотивационного потенциала студентов специальности педагогики и психологии. І.Жансүгіров атындағы Жетісу мемлекеттік университеті «XXI ҒАСЫР: ҒЫЛЫМ МЕН ИННОВАЦИЯ» атты ғалымдар мен білімгерлердің республикалық ғылыми-тәжірибелік конференция материалдары -2019 жылдың 4-5 сәуірі, 157-160 б.б.

Зерттеудің кезеңдері:

Бірінші кезеңде (2018-2019 жж.) ғылыми жұмыстың тақырыбы айқындалды. Студенттердің тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивацияның психологиялық әсерін анықтауда педагогикалық, психологиялық, философиялық, ғылыми-әдістемелік әдебиеттерге шолу жасалынып, жалпы білім беретін нормативтік құжаттарына, бағдарламаларына сараптама берілді. Зерттеу жұмысының объектісі, пәні, негізгі болжамдары, міндеттері және зерттеу әдістері анықталды

Екінші кезеңде (2019-2020 жж) жоғары оқу орында студенттердің кәсіби даярлаудағы модульдік білім беру және оқу бағдарламалары мен оқулық мазмұндарын талдаудың нәтижесінде болашақ педагог-психологтарға кәсіби білім берудегі мотивацияның психологиялық әсерін анықтауға бағытталған тәжірибелік-педагогикалық жұмыстың жоспары жасалынып, анықтау және қалыптастыру эксперименті жүргізілді. Ғылыми мақалалар басылым көрді.

Үшінші кезеңде (2020-2021 жж) жоғары оқу орында студенттердің кәсіби даярлаудағы модульдік білім берудегі тәжірибелік-эксперимент жұмысы сарапталып, қорытындылар мен тұжырымдар жасалынып, әдістемелік ұсыныстар дайындалып, диссертация жұмысы әдеби рәсімделді.

Зерттеу жұмысының базасы: Талдықорған қаласындағы І. Жансүгіров атындағы Жетісу университеті, әль-Фараби атындағы КазҰУ, «Қайнар» академиясы.

Зерттеу жұмысының құрылымы, көлемі: Диссертация кіріспеден, 3 - бөлімнен, қорытынды, пайдаланылған әдебиеттер тізімі және қосымшалардан тұрады.

1. СТУДЕНТТЕРДІҢ ТҰЛҒАЛЫҚ ӨСУІНЕ ӘСЕР ЕТУШІ МОТИВАЦИЯНЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ-ӘДІСТЕМЕЛІКАСПЕКТІЛЕРІ

1.1. Студенттердің кәсіби даярлану үрдісіндегі тұлғалық қалыптасуында мотивацияның маңызы.

Студенттердің оқу мотивтері - олардың тұлғалық бағыттылығымен, қарым-қатынасымен, құрылымымен, іс-әрекетінің мақсатымен байланысы шешілмеген мәселе болып отыр. Студенттердің жоғары оқу орындарында мотивация бойынша резервтері айтарлықтай кең көлемді және оқу әрекетінде олардың мотивация құзыреттілігін қалыптастыруға жалпы ұйымдастырушылық – басқарушылық жүйе, жұмыс күшін кеңейтуді талап етеді.

Оқыту үрдісінде, ең бастысы оқу сабақтарының мазмұнын және студенттерге білім беретін әдіс-тәсілдерін анықтау оқытушының іс-әрекеті болып табылады. Оқытушының іс-әрекеті сабақтан бұрын, яғни оған тұлғалық өсуге дайындық жасау кезінен басталады. Мұндағы ең маңыздысы-студенттер игеруге тиіс білім қорынын құрылуы мен жүйеленуі, яғни оқытушы даярлаған білім қоры сабақ кезінде психологиялық тұрғыдан танымдық іс-әрекеттің пәні немесе тұлғалық өсуге әсер етуші мотиві болады. С.М.Жақыпов, Н.Қ.Тоқсанбаеваның зерттеулерінің нәтижесінде: «Топтық оқыту жағдайында студенттердің бірлескен ойлау іс-әрекетінің табиғатын қалыптастырудың маңызды алғышарты - олардың мотивациялық мағыналық құрылымын қалыптастыру... Мұның басты шарты оқыту үрдісінде тек білім ғана емес, сонымен бірге білімдердің мағынасын жеткізе білу»,- деген тұжырым жасайды. Оқытушы мен студенттердің бірлескен іс-әрекетінің «мета немесе формальды», «макро немесе жеке адамдық», «микро немесе іс-әрекеттік» деңгейлерінде бастапқыда әр индивидке тән жеке мотив, қажеттілік, ұмтылыстар мен талпыныстардың мазмұны жағынан танымдық, формасы бойынша бірлескен-диалогтық іс-өрекетке айналуы өтеді. Ғалым пікірінше, «бірлескен танымдық іс-өрекеттің мақсаттық құрылымының қалыптасуы - мазмұны бойынша практикалық, формасы бойынша жалған бірлескен мақсаттардың пайда болуынан басталады... Соңғы этапта бірлескен практикалық мақсаттар мағыналық құрылым және мотив құрылым арқасында бірлескен ойлау мақсаттарына айнала отырып, сапалық тұрғыдан жаңа бір танымдық іс-әрекет ретінде қайта құрылады. Қалыптасқан бірлескен практикалық іс-әрекеттің негізгі белгісі - оқытушы мен студенттер іс-әрекетінің жалпы мотиві ретіндегі ортақ практикалық мақсат-мотивтердің құрылуы»[9]. Біздің ойымызша ғалымның бұл пікірі жоғары оқу орындарындағы болашақ мамандарды кәсіби даярлау жүйесінің маңызды жағдаяты болып табылады.

Болашақ мамандардың оқу іс-әрекетінің мағыналылығына олардың өмір сүру образдары ықпалын зерттеуші Ф.С.Ташимованьщ пікірінше, кәсіби оқыту аясы болашақ маманның өміріндегі маңызды кезең. Сондықтан да, кәсіби

даярлық студенттік қажеттіліктер жүйесін неғұрлым жоғары қанағаттандыру арқылы жоғарғы маңыздылыққа ие болады. Ол үшін студенттерге қажеттіліктердің қандай жүйесі тән екендігін білу қажет. Ф.С.Ташимова өзінің осы салада жүргізген ғылыми зерттеулерінің нәтижесінде төмендегідей тұжырымдарға келеді:

- оқу іс-әрекетінің мағынасы студенттің өмір сүру образымен себептендіріледі;
- оқу іс-әрекетінің бір мағынасы студенттің өмірлік бағыттылығы мен өзін-өзі жүзеге асыру ерекшеліктерінің арақатынасын қамтамасыз ететін қажеттіліктер жүйесі арқылы анықталады [11,64 б].

Кәсіби білім беру жүйесіндегі мазмұндық әрі уақыттық өлшемі жағынан алғанда ең маңыздысы - оқу іс-әрекеті болғандықтан, автор өз зерттеулерінде болашақ маман өміріндегі оқу іс-әрекетінің қаншалықты мәнділігін, оның қандай қажеттіліктер жүйесін қанағаттандыратынын, яғни студенттер үшін оқудың тұлғалық мағынасын олардың механизмдері мен детерминанттарын анықтауды басты мақсаттардың бірі ретінде қарастырады.

Зерттеу мәселеміздің мақсатына сәйкес еліміздегі кәсіби мотивация мәселесіне арналған маңызды әрі соңғы зерттеулердің қатарында Г.М.Карибаеваның «Кәсіби іс-әрекеттің мотивациялық құрылымының ерекшеліктері» тақырыбында қорғалған ғылыми жұмысын атауға болады. Бұл жұмысты кәсіби мотивация саласында мемлекеттік тілде жазылған ғылыми зерттеулердің алғашқысы деп бағалауға болады. Автор өзінің жүргізген ғылыми зерттеу жұмыстарының негізінде қандай да бір кәсіби іс-әрекеттің мотивациялық құрылымының ерекшеліктерін анықтау арқылы олардың өз кәсібіне қатысты қажеттіліктерінің қанағаттану дәрежесін анықтауға болады деген тұжырымға келеді. Сонымен қатар, тұлғаның мотивациялық құрылымының бағыттылығында кәсіби іс-өрекеттің сыртқы және ішкі мотивацияларының басымдылығымен сипатталады. [12,40 б] 12.

Автор пікірінше, қызметкерлердің кәсіби іс-әрекетінің жетекші мотивтерін басшылыққа ала отырып, әрбір кәсіби мотивациялық іс-әрекеттің өзіне тән ерекшеліктерін анықтауға қол жеткізуге болады. Автор бұл орайдағы тұжырымдарын әр түрлі салада еңбек ететін мамандық иелеріне экономист, заңгер, оқытушы, дәрігер жүргізілген ғылыми зерттеу жұмыстары барысында алған мәліметтерінің салыстырмалы талдауы арқылы бекітіп отырады

Г.М.Карибаеваның дәлелдеуінше, заңгерлер мен экономист кәсіптерінде сыртқы мотивация өмірлік жағдайды қамтамасыз ету, әлеуметтік статус, комфорт, қарым-қатынас, жалақы, әлеуметтік беделділік, бәсекелестікке ұмтылу мотивтері; ал, оқытушы және дәрігерлік кәсіпте ішкі мотивация жалпы белсенділік, шығармашылық белсенділік, еңбектің әлеуметтік маңыздылығы, тұлғаның іске бағыттылығы, кәсіби шеберлік, жақсы орындалған жұмысқа қанағаттану мотивтері басым болып келеді.

Біздің ойымызша, кәсіби мотивацияға студенттердің кәсіби даярлығын камтамасыз ететін оқу мотивациясын да жатқызуға болады. Себебі, бұл олардың санасындағы болашақ кәсіби әрекеттің жалпы құрылымына кіретін кәсіби оқытудың міндеттерін шешуге бағытталатын жетекші әрекеті болып табылады. Кәсіби және оқу мотивациясының мұндай диалектикалық өзара байланысы студенттердің өзінің практикалық әрекетінде оқу орнына алған білім, іскерлік, дағдыларын саналы түрде пайдалануға мүмкіндік береді.

Қорытындылай келе, белгіленген мотивациялық факторлар тұлғаның мотивациялық профилін сипаттауда септігін тигізуі мүмкін. Кәсіби әрекеттегі мотивация адамның әрекетіне бағытталған сипатын, оның потенцилды мүмкіндіктерін, берілген іс-әрекет түрін қажеттілігін анықтайтын бөлім ретінде алға қойылады. Өз кезегінде, мотивация сәтті бейімделуге әсер етеді, психологиялық ыңғайлылық, жұмыстан моральді қанағаттанушылықпен анықталады және шешуші кезеңде маманның тағдырына оған таңдаулы іс-әрекет аймағында әсер етуі мүмкін.

Біз үшін мотивацияны зерттеудің тар бағыты – оқуға деген ынталандыру қызығушылық тудырады. Оқу іс-әрекеті иерархиялық құрылымы бар бірнеше мотивтермен басқарылады. Кейбір мотивтер басым болады - олар оқу әрекетін, оқу мақсаттарының құрылымын және олардың адам құндылықтары жүйесіндегі орнын анықтайды. Басқа мотивтер бағынышты позицияны алады және тек оқуға қосымша ұмтылыстар жасайды. Оқу процесінде басым мотивтің өзгеруі мүмкін. Бұл оқу іс-әрекетінің өзгеруіне және оған деген көзқарастың өзгеруіне байланысты [13, 54 б.]. Осы жағдайда білім беру ұйымының басымдылықтарын білім алушылардың және бітірушілердің білім сапасын қанағаттану болып табылады.

Университеттер оқытудың, материалдық-техникалық жағынан қамтамасыз етудің және қаржыландырудың әртүрлі жағдайларын ұсынады. В.Н. Пуляева, А.Н. Неврюев атап өткендей, студенттердің үлгерімі мен қанағаттануының маңызды факторлары ол - жеке тұлғаның әлеуметтік психологиялық сипаттамалары және білім алушылардың академиялық мотивацияны анықтайтын топтар [14, 30 б.]. Білім беруді модернизациялаудың қазіргі жағдайында еңбек нарығында бәсекеге қабілетті, өз кәсібін жетік білетін, құзыретті мамандарды кәсіби даярлау мәселелері үлкен маңызға ие болуда. Адамның кәсіби дамуын психологиялық зерттеудің маңызды бағыттарының бірі - оның кәсіби маман ретінде қалыптасуы - еңбекті (оның ішінде кәсіби) психикалық қолдау динамикасын талдау. Практикалық психология, еңбек психологиясы мен кәсіптік бағдар беру әдіскері Е.А. Климов жеке тұлғаның кәсіби дамуының (еңбек субъектісінің дамуы) бес негізгі бағытын анықтайды, олар іс жүзінде бұл дамудың психикалық мазмұнының барлық негізгі элементтерін көрсетеді [15, 55 б.].

1) «адамның қоршаған ортаға (табиғи, техникалық, әлеуметтік, ақпараттық) барған сайын нақты және кең ауқымды бағдар алуы»;

2) «бағыттылықты, атап айтқанда, еңбекке, кәсіптікке қалыптастыру (өнімді әлеуметтік құнды қызметке қажеттілікті дамыту)»;

3) «әлеуметтік дамыған іс -әрекет әдістері мен құралдарын, қызмет құралдарын игеру (және оларды алу сапасының жақсаруы)»;

4) «әрекеттерді табысты орындау мүмкіндігін туғызатын тұрақты жеке қасиеттер жүйесін қалыптастыру ... (қабілеттілік)»;

5) «дамыту ... өзі туралы білім»

Табысқа жетуді қалайтын адам дамуы керек екені анық. Өзін-өзі дамыту өзіңмен үнемі жұмыс жасауды қамтиды. Бұл адам өмірінің барлық салаларына әсер етеді: мансап, махаббат, достық, хобби және т.б. Өзін-өзі жетілдіруге және жеке тұлғалық өсуге ұмтылмай, табысты кәсіби қызмет мүмкін емес. Өз кезегінде, жеке тұлғалық өсу - бұл идеалға ұмтылу, жақсылыққа ұмтылу, өзін-өзі бағалауды күшейту. Шын мәнінде, бұл кез келген бизнестегі табыстың құрамдас бөлігі. Бұл адам өз бетімен орындауы керек жұмыс [16, 73б.]. Жеке тұлғалық өсу кәсіби табысқа жету үшін қажет, ол сіздің мақсаттарыңызға жетуге және армандарыңызды орындауға мүмкіндік береді. Жас маманның біртіндеп жеке тұлғалық өсуі, әрине, оның кәсіби қызметінің мазмұнын өзгертуге әкеледі.

Психологиядағы кәсіби өзін-өзі дамыту мәселесін зерттеу кәсіби даму, кәсіби психология, кәсіби жарамдылық бойынша еңбектермен ұсынылған. Көптеген отандық зерттеулердің тезисі - бұл тұлғаның дамуын белсенділікпен анықтау идеясы, сондықтан адам өзінің мамандығына сәйкестігі мен ондағы табысты қызметі тұрғысынан зерттеледі.

Осы бағыттағы зерттеулерге талдау жасай отырып, біз кәсіби өзін-өзі дамыту жолдарын ұсынамыз. Бұл адамның өзі анықтайтын кәсіби біліктілікті арттырудың мақсатты процесі екенін білеміз. Тұлғалық даму пән үшін маңызды кәсіби әрекеттерді табысты меңгеру процесінде жүреді. Кәсіби маман болу кәсіби дамудың да, тұлғалық дамудың да бірлігі нәтижесінде мүмкін болады. Адамның өмірлік жолын зерттеу оның белсенді әрекет субъектісінің қасиеттерінің қалыптасуы мен көрінуі осы әрекет жалғасқанға дейін созылатынын көрсетеді. Оның үстіне, мағыналы әрекет қана өзін-өзі дамытудың негізі бола алады.

Өмірдің әр саласында кәсіби маманның параметрлерін анықтау, адамның кәсіби деңгейі жоғарылаған сайын осы параметрлерде болатын негізгі өзгерістерді қадағалау адамның кәсіби дамуындағы өзін-өзі дамыту механизмінің маңыздылығын түсінуге әкелді. Адамның қызмет субъектісі ретінде қол жеткізген деңгейін белгілеу, дәстүрлі түрде кәсіби қызметтің нәтижесімен, оның қасиеттерінің сәйкестігімен, қызмет талаптарына бағаланады [17, 201 б.]. Адам үшін мамандық-бұл тіршіліктің қайнар көзі және жеке өзін-өзі тану құралы. Кәсібилік жеке тұлғаға әсер етеді, оны ынталандырады немесе керісінше бұзады, осылайша жеке өзін-өзі дамытудың факторы ретінде әрекет етеді. Зерттеуді талдау қорытынды ретінде тұлғалық

өсудің ең маңызды сипаттамасын бөліп көрсетуге мүмкіндік береді: жеке басының дамуының негізгі ішкі механизмі-адамның саналы, сапалық өзгеруі, тұлғаның өзіндік дамуы оның қалыптасуымен байланысты [18, 102б.]. Субъективтілік - тұлғаның өзіндік дамуының сапалық көрсеткіші. Кәсіби өзін-өзі дамыту - бұл адамның кәсіби қызметінің сапасының өзгеруімен көрінетін және осы сапаның өзгеру динамикасымен диалектикалық түрде байланысты адамның ішкі шартты прогрессивті өзіндік өзгеруі. Адамның кәсіби дамуының жеке нәтижесі кәсіби тәжірибенің дәстүрлі түрде ажыратылған формаларына - білімге, дағдыға және қабілетке қарағанда әлдеқайда кең екені сөзсіз. [19, 154 б.].

Қазіргі тұлғалық өсуді арттырудың бірнеше жолдары бар, бұл - жеке тұлғаның ең қажеттіліктерін қанағаттандыратын жағдай жасау, оның ішінде материалдық және маңызды әлеуметтік қажеттіліктер: қарым-қатынас,тану қажеттілігі, сондай-ақ кәсіби және жеке өсу үшін жағдай жасау, шығармашылық әлеуетті дамыту, өзін-өзі тану мүмкіндігі. Жоғарыда көрсетілген мотивациялық жағдайларды қалыптастыру жеке тұлғаның кәсіби дамуының оң динамикасын қамтамасыз ету үшін негіз болып табылады[20, 230 б.]. Адамның өткен тәжірибесі біртіндеп, байқалмай оның болашақ әрекетіне әсер етеді. Бағыттардың қалыптасу немесе сөну жылдамдығы адамдарда, олардың даралық ерекшеліктеріне қарай әртүрлі болады.

Жеке даму тұрғысынан кәсіби мотивацияны, сондай-ақ еңбек субъектісі ретінде жеке тұлғаны кәсібилендірудің әртүрлі кезеңдеріндегі мотивацияның ерекшеліктерін қарастырайық. Кәсіби мотивацияны зерттеуде ғалымдар келесі негізгі ұғымдарды ажыратады: *қажеттілік*, *еңбек мотиві, еңбек мотивациясы, мотивацияның қозғаушы күші, жұмысқа қанағаттану, еңбек ынталандыруы, кәсіби мүдделер, еңбек өнімділігі (тиімділігі)* [21, 203 б.]. *Еңбек мотиві* - бұл қажеттілік субъектісінің субъективті бейнесі, ол адамды қажеттілікті жүзеге асыратын қызмет түрі ретінде жұмыс істеуге итермелейді. Зерттеушілердің көзқарасы бойынша, еңбек қызметі табиғатта полимотивирленген, яғни бірнеше қажеттіліктерді жүзеге асырады және бірнеше себептермен қозғалады.

Еңбек мотивациясы - бұл өзін және басқаларды белгілі бір нәтижелерге қол жеткізуге бағытталған іс-әрекетке ынталандыру процесі.

Мотивтің қозғаушы күші - оның субъективті маңыздылығымен немесе субъектінің басқа қажеттіліктер жүйесіндегі қажеттілікке және оның тақырыбына қатынасымен анықталады. Мысалы, А.Н. Леонтьев бұл қатынасты семантикалық деп атады және семантикалық динамикалық жүйелерді анықтады. Семантикалық қатынастар ситуациялық және салыстырмалы түрде тұрақты болуы мүмкін. Олардың ядролық, салыстырмалы түрде тұрақты бөлігі жеке тұлғаның немесе жеке құндылықтардың өзегі болып табылады.

Еңбек ынталандыру - жалақы, әлеуметтік жеңілдіктер, ыңғайлы жұмыс кестесі және т.б. олар адамның қажеттілігі тақырыбының мәртебесін алуы мүмкін, ол қызметкердің жұмысына ынталандыру ретінде санада бейне ретінде

ұсынылады. Алайда, бұл болмауы да мүмкін. Демек, еңбекті ынталандыру түрлері әр түрлі адамдар үшін әр түрлі дәрежеде тиімді.

Еңбекке қанағаттану - бұл қызметкердің еңбек қызметіне байланысты негізгі қажеттіліктерін жүйелі түрде қанағаттандыру мүмкіндігі. Жұмысқа қанағаттанған адам, әдетте, орындалатын жұмысқа жағымды эмоциялық көзқараспен сипатталады.

Кәсіби мотивация - бұл кәсіби қызмет субъектісінің ішкі құрылымының көрінісі, атап айтқанда: адамның кез-келген кәсіби қажеттіліктерді қанағаттандыру және мақсаттарға жету үшін белгілі бір әрекеттерді жасауға деген ұмтылысы мен дайындығы.

Кәсіби қызметтің мотивтері ішкі және сыртқы болып бөлінеді. Сыртқы мотивтер сыртқы оң және сыртқы теріс мотивтерге бөлінеді. Сыртқы жағымды мотивтер, әрине, сыртқы жағымсыз мотивтерге қарағанда тиімді және барлық жағынан қажет [22, 210 б.]. Ішкі ынталандырылған қызметкерлер жоғары шығармашылық және жағымды эмоциялармен ерекшеленеді. Олар күрделі мәселелерді шешуге тырысудан қорықпайды және оларды шығармашылық тұрғыдан шешеді. Бұл мамандар уақытша теріс ынталандыру болса да, өздері таңдаған кәсіби ортада жұмыс істеуге деген тұрақты оң ниетімен сипатталады. Сырттай ынталандырылған мамандар оларды тез шешу және материалдық сыйақы алу үшін қарапайым және стандартты өндірістік міндеттерді таңдағанды жөн көреді, олар жұмысқа оң көзқарастың тұрақсыздығымен сипатталады, теріс эмоциялардың болуы,психиканың тұрақсыздығы, бұл ұжымда күрделі әлеуметтік - психологиялық климаттың қалыптасуына әкеледі [23, 110б.].

Кейінірек Ресейлік психологтар тағы бір зерттеу жүргізді, оның аясында адамның еңбек қызметіне деген көзқарасына байланысты бір мамандықты игеру циклінде адамның кәсіби дамуының жеті кезеңі бөлінді (Митин А.Н. бойынша): *оптант, адепта, адаптант, интернал, шебер, беделді, тәлімгер*. Зерттеушілер әр кезеңнің кәсіби мотивация саласының сапалы өзіндік ерекшелігі бар екенін көрсетті. *Оптант* - шын мәнінде, бұл кезеңде субъектіде кәсіби мотивация жоқ, өйткені бірінші кезекте оқу орнын таңдау, сондай-ақ оқу процесінің өзі. Мотивациялық-қажеттілік саласында "түсу емтихандарын тапсыру" және т.б. сияқты тілектер атап өтіледі.

Адепта - адамның кәсіби мотивациясының ерекшеліктері . Бұл кезеңде кәсіби мотивация пайда бола бастайды немесе қалыптасады деп шартты түрде айтуға болады. Болашақ еңбек пәні кәсіптік оқу орнында оқиды, кәсіби білім мен дағдылардың негіздерін игереді, сонымен қатар белгілі бір кәсіби қауымдастыққа тән кәсіби құндылықтар жүйесін тағайындайды.

Адаптант - бұл кезеңде тұлға тәуелсіз кәсіби қызметтің басында болады. Еңбек субъектісінің орталық міндеті-еңбек ұжымына және мекеменің ұйымдастырушылық мәдениетіне бейімделу (әлеуметтік бейімделу), кәсіби міндеттер мен жағдайлардың күрделілігіне (кәсіби бейімделу), оның кәсіби

рөліне, оны жеке мағыналар, қажеттіліктер мен мотивтер жүйесіне қосу, бұл өзін де, өзінің құндылық жүйесін де, "мен" бейнесін де қажет етуі мүмкін. (жеке бейімделу).

Интернал бұл кезең орташа күрделілік деңгейіндегі кәсіби міндеттерді орындаумен, жеке іс-әрекет стилін дамытумен сипатталады. Бұл кезең ұзақ уақытқа созылуы мүмкін және шебердің сатысына енбеуі мүмкін, өйткені барлық адамдар күнделікті күрделі тапсырмаларды орындауға бейім емес.

Шебер осы кезеңдегі адам кәсіби шеберліктің шыңдарын игереді, сонымен қатар ең күрделі кәсіби міндеттерді орындай алады. Бұл кезеңде, сондай-ақ келесі кезеңдерде, мысалы, Жас дағдарыстарына байланысты кәсіби даму проблемалары өзекті болып табылады, нәтижесінде кәсіби мотивация төмендеуі мүмкін.

Беделді осы кезеңге жеткен адам күрделі кәсіби міндеттерді шеше біліп қана қоймай, сонымен қатар бейресми көшбасшылық қасиеттерге ие болуы керек, сендіре білуі және еңбек әріптестеріне әсер етуі керек. Жеке тұлғаның мотивациялық құрылымында жұмыс істеуге деген ұмтылыс қана емес, сонымен қатар қоғамға, адамдарға көңіл бөлінеді.

Тәлімгер бұл кезеңде адам өзінің кәсіби қызметі аясында шеберліктің шыңдарын игереді. Оның мотивациялық құрылымында жаңа қызметкерлерге қатысты мұғалімнің рөлін орындай отырып, өз тәжірибесін басқа адамдарға беру қажеттілігі қалыптасады [24, 149 б.].

Зерттеу мәселесі тұрғысынан ғалымдардың жеке тұлға үшін мотивтердің маңыздылығын түсінуі өте маңызды. С. Л. Рубинштейн былай деп жазғаны кездейсоқ емес: "содан кейін іс-әрекеттің мақсатына айналатын зат адамды іс-қимыл болуы тиіс, ол үшін өте маңызды." С. Л. Рубинштейн маңыздылықтың белгілі бір импульсті актуализациялаудың жалпы динамикалық негізі ретіндегі рөлін атап өтіп: "бұл адам үшін ерекше маңызды нәрсе, сайып келгенде, оның іс-әрекетінің себептері мен мақсаттары ретінде әрекет етеді және жеке тұлғаның шынайы өзегін анықтайды" [25, 542 б.].

В. Н. Мясищев "тұлға ол үшін ең маңызды, ол ең күшті және табанды түрде ұмтылады..." деп атап өтті **[**26, 71б]. Адамның әрекет-қылығының себебін түсіндіруді психологияда – казуальды атрибуция деп түсіндіріледі, яғни, танымдық мотивтік процесс(мотивациялық-когнитивтік түсіндіру). Адамның қандайда бір әрекет-қылығының себебін түсіну, оның әрекет-қылығының әрі қарайғы жалғасуының болжауға көмектеседі. Адамдар арасындағы қарым-қатынаста бұл өте маңызды, демек адам өзінің немесе басқаның әрекет-қылығының себебін түсіндіре алса, онда ол болашақтағы әрекет-қылықтық процесті түсіндіре алады, өйткені оның болжауының логикалық себебі бар. Сондықтан казуальды атрибуция адамдар арасындағы қарым-қатынасты реттеуші қызмет атқарады.

Ішкі белсенділікті ынталандыру ретінде қажеттіліктерді қарастыруға болады. Қажеттілік мәселесі психологиялық мәселе ретінде әртүрлі

көзқарастардан қарастырылады. Кезінде бұл көптеген психологтардың ұқсастығы мыналарда көрінеді: олар қажеттіліктен кейін адамның белсенділігі мінез-құлқы мен қызметі ынталандыру функциясын мойындайды [27, 21 б.].

Е. П. Ильиннің идеяларына сәйкес қажеттілікке өту үшін (органикалық қажеттілік) жеке қажеттілік үшін маңызды адам бұл ынталандыруды қабылдады, оны өзі үшін мағыналы етеді. Ал бұл үшін қажет:

1) Ынталандыруды адам жүзеге асырады, яғни, белгілі бір сезім пайда болады;

2) Бұл сезім белгілі бір шекті қарқындылыққа жетеді, содан кейін адамның ыңғайсыздық, тәжірибе туралы алаңдаушылығы басталады. Олар үшін бұл сезім көбінесе жағымсыз болады;

3) Адам бұл жағымсыз әсерден арылғысы келді. Сонда ғана қажеттілікті объективті құбылыс ретінде жоюға шақыру пайда болады. Бұл шақырудың пайда болуы аккумулятордың барлығын қуаттайтын жеке тұлғаның қажеттілігі адамның одан әрі іздеу белсенділігі қалыптасқанын білдіреді [28, 32б.].

Кәсіби қызметтегі мотивация мәселесінің келесі аспектісі-мотивті түсіну мәселесі. Саналы ойдың сфералары мен қажеттіліктер мен мотивтер сфералары сананың біртұтас ішкі құрылымын құратындығы маңызды болып табылады. А.Н. Леонтьев айтуы бойынша сана-сезімнен алынған мотивтердің функциясы, ол объектілерге, жағдайларға және олардың әрекеттеріне жеке мән беруден тұрады **[**29, 15б.]. Мотивация категориясына қазіргі кездегі психологиялық көзқарас тұрғысынан қарасақ, ол жеке тұлғаның тұрақты мотивтерінің жиынтығы және сол жеке тұлғаның бағыттылығын көрсететін белгілі иерархиясы бар мотивациялық аймақ болып табылады.

Е.В. Шорохова мақсат қою актісінде қызметтің қолма-қол жағдайларын бағалау мен күту арасындағы байланыс жүзеге асырылады деп жазады. Мақсат қою арқылы қазіргі уақыт болашақпен байланысты. Сондықтан таңдау қазірдің өзінде мақсаттар мен оларға қол жеткізу құралдары адамның мінез-құлқындағы реттеуші функцияны орындайды. Адамның өзі қалаған нәрсеге жету міндеті мақсатқа саналы түрде қойылады. Адамның қалауы оның қажеттіліктерін, мүдделерін білдіреді. Қызмет құрылымындағы қажеттіліктер, тілектер, мүдделер оның себептері ретінде көрінеді. Мотивтер ынталандыру ретінде және нақты адам іс-әрекетінің қозғалтқыштары, оның мінез-құлқының қуатты реттегіштері ретінде әрекет етеді [30, 63 б.]. Бұл теория бойынша, адамда өзі қабылдаған шешіміне маңызды құндылық беру және осы таңдауының жалғыз, дұрыс шешемі екендігін ақтайтын психологиялық қорғаныс жүйесі жұмыс жасайды. Сонымен қатар қабылданған шешімді жоққа шығараруға, жармсыздығын дәлеледеуге қосымша фактілер іздеп, сол арқылы өз шешеімінің дұрыстығына көңіл қояды. Когнитивті диссонанс барлық уақытта туындамайды. Ол тек адам өзін келіспеушіліктің негізгі себепшісі ретінде түсініп, өзін тікелей жауапты сезініп, уайымдағанда пайда болады.

Мақсаттар іс-әрекеттің болашақ нәтижесінің бейнесі ретінде мотивпен байланысты және жеке мағынаға ие болады."Мотив-мақсат" векторы сапалы жаңа мотив пен мақсаттан бөлек ерекшеленетін білім.Мақсат қоюдың мағыналық мотивтері мен механизмдері туралы теориялық ережелер зерттеу әдістемесінің негізіне айналды [31, 14б.].

Саналы оқытудың негізгі мотиві - болашақ қызметке дайындықтың табиғи ұмтылысы. Осы мотивпен қатар, басқалар әрекет етеді: өзіңізді сынап көруге, өзіңізді анықтауға деген ұмтылыс , өз міндеттерін адал орындау. В.И. Ковалев пен Н.А. Сырникова адамның өзінің түрлі қажеттіліктерді сезінуі және оған өзінің жеке қатынасы (мінез ерекшеліктері, құндылық, бағыттылық, қабілеттер, темперамент, жүйке жүйесінің тума қасиеттері, әлеуметтік бейімделу. нәтижесінде қандайда бір мотивтер тұрақталып, оның өрістеуі, адамның тұрақты сапа ерекшеліктеріне айналады. Бұндай мотивтерге (жеке тұлға психологиясында кеңінен қарастырылатын. келесі мотивтерді енгізуге болады:

- жетістікке жету мотиві;
- сәтсіздіктен қашу мотві;
- алаңдаушылық;
- нақты бақылау локусы;
- өзін-өзі бағалау;
- аффиляция;
- агрессивтілік;
- альтуризм және т.б. Сонымен қатар, адамға әлеуметтік орта құрылымдық фактор ретінде әсер етеді [32, 56б.].

Көп жағдайда мотивтердің бұл түрлері жеке тұлға ерекшеліктерінде тоғысып, өзара байланысты (бірін-бірі толықтырып немесе бірін-бірі жоққа шығарып отырады. Адамның басқа адамдармен қарым-қатынас деңгейін, іс-әрекет нәтижесін, эмоциялық қанағаттануын, бір сөзбен оның тұлғалық ерекшеліктерін анықтайды.

А. К. Маркова оқытудың мотивациясын әртүрлі жолдармен зерттеуге болатындығын атап өтті: 1) оқытудың алғышарты және шарты ретінде; 2) оқу іс-әрекетінің нәтижесі ретінде; 3) оқу іс-әрекетінің қалыптасуы, оның компоненттерінің қалыптасуы және олардың арасындағы қатынастардың өзгеруі. Ол мотивацияны басқару мүмкіндіктерін негіздеу тәсілдерін, оқушылардың әр түрлі белсенді әрекеттерін ұйымдастыру арқылы оны жүйелі түрде тәрбиелеуді зерттейді. А.К. Маркованың жұмысында мотивацияның құрылымы, оның сипаттамалары туралы толық түсінік, қызметтің қандай ерекшеліктері анықталады және оқушы оның қалыптасуына ықпал етеді [33, 49б.].

Танымдық белсенділікті дамытудың жеке факторлары оқу процесінде оқушыларға өз жұмысын Ю. Н. Кулюткин арнады. Ол оқушылардың қажеттіліктері мен қызығушылықтарын мотивацияны мақсаттардың арақатынасы ретінде қарастырады. Ішкі функциялар ретінде ол оқу іс-

әрекетімен өзін-өзі басқаруды анықтады: интроспекция, өзін-өзі ынталандыру, өзін-өзі реттеу, өзін-өзі ұйымдастыру, өзін-өзі бақылау, өзін-өзі бағалау. Оның ұсыныстарына сәйкес оқушының оқудағы белсенділігі мен дербестігін қалыптастыру үшін оқушыға мүмкіндік беретін жағдай жасау қажет басқалармен бірлескен іс-әрекетте әртүрлі функционалдық позицияларды жоғалту және осы функцияларды жүзеге асыру құралдарын игеру қажет деп санады **[**34, 41 б.**]**.

Мотивацияның оқу іс-әрекетіне және оның нәтижесі болуына тигізетін әсері өте зор. Оқу іс-әрекетінің табыстылығы психологиялық әлеуметтік және педагогикалық факторларға байланысты екендігі мәлім. Оқу іс-әрекетінің табыстылығына оқу мотивациясы мен оның құрылымының тигізер әсері ерекше.

ЖОО-да оқу барысында кәсіби қызметтің мотивациясын қалыптастырудың негізгі мәселесі: студенттің оқу іс-әрекетінің өзі игеретін кәсіби қызметке қатысты өзектілігі бір қызметтің түрі түбегейлі өзгеше болуы керек [35, 73 б.]. Кәсіби іс-әрекеттің мотиві мен мақсатын тану бірқатар танымдық ерекшеліктерге ие және оның объективті себептерін тану жолымен сәйкес келмейді. Кәсіби әс-әрекет ретіндегі мақсат пен мотивке тән сипат. Сонымен бірге мотив және мақсат қайталанбайды, тексеру барысында оны қайтадан еске түсіру мүмкін емес.

Ю. М. Орлов мотивация мәселелерінің жеткіліксіз дамуына байланысты, сондай-ақ, белгілі бір қажеттілікке байланысты мотивтердің жиынтығын белгілеу үшін "мотивациялық синдром". термин енгізді. Мотивацияны зерттеумен айналысып, ол жетістікке жету, қосылу, үстемдік мотивтерімен таным қажеттілігінің мотивтерін "кесіп өту" фактісін атап өтеді. Бұл, оның пікірінше, бір мотивті басқалардың мотивтеріне әсер етуге ынталандыру арқылы мүмкіндік береді [36, 282 б.]. Сонымен, кәсіби қызмет атқарушы тұлғаның кәсіпкерлік құрылымындағы мотивациялық аймағының бірнеше маңызды және ерекше қызметтерін айтып өтсек: ең алдымен, әрбір адамның өмірінің ерекше бөлігін қамтитын мамандығын таңдауына мүмкіншілік береді, белгілі бір кәсіптік салаға тұрақты түрдегі қызығушылықты қалыптастырады; екіншіден, кәсіби тұлғаның ерекше маңызды қасиеттерінің динамикалық түрде дамуына мүмкіндік береді және қамтамасыз етеді; үшіншіден, кәсіби тұлғаның өз кәсібі саласында кәсіпқойлық деңгейінде өсуіне байланысты ынталандырушы қызмет атқарады.

Е. П. Ильин кәсіби қызметтің мотивациясы үш бағытта зерттелетінін атап өтті: Еңбек мотивтері, Мамандық таңдау мотивтері және жұмыс орнын таңдау мотивтері. Еңбек мотивтері-бұл адамды еңбекпен айналысуға мәжбүр ететін себептер (жұмыс қажеттілігі туралы, әлеуметтік көзқарас; табыс материалдық және рухани қанағаттану құралы ретінде қажеттіліктерін қанағаттандыру; шығармашылықта, беделде, өзін-өзі көрсету, қоғамдық мойындау және құрметтеу). Отбасындағы және мектептегі еңбек тәрбиесі еңбек қызметінің

мотивтерін қалыптастыру мен дамытудан тұруы керек, олар мамандық таңдау мотивтерінің қалыптасуына әкеледі [37, 373 б.]. Кәсіби әрекеттердің тиімді жүзеге асырылуы үшін және өз кәсібіне деген ынтасын қалыптастыру мақсатында жұмыс мекемелерінің белгілі шаралар қолдануы шарты бар. Және олардың осы ынтасын тұрақты сақтауы мәселесін көздейтіні анық. Мұны XX ғасырдың өзінде-ақ мұны басшылық түсінген болатын және оған белгілі әдістердің көмегімен жүзеге асыратын болғандығы мәлім. Бұл кездегі кәсіп орнындағылардың жұмыс істеуін ынталандыруда негізгі тиімді әдіс ақшалай сыйақы беру болды. Осы сыйақының тағайындалатынын естіртіп, жұмысшылар арасында сайыстар ұйымдастырылған болатын. Міне, осы себептен, «экономикалық адам» деген түсінік қалыптасқан болатын. Бірақ, осы кезде осы әдістен басқадай ынталандырушы амалдар еленбей қалатын оқиғалар да болды.

Э. С. Чугунова мамандық пен жұмыс орнын таңдау мотивтерін талдау негізінде кәсіби мотивацияның типологиясын атады. Ол кәсіби мотивацияның басым түрі анықтайды: инженерлік қызметке тұрақты қызығушылық кәсіби мотивацияның ситуациялық түрі (мамандықты таңдаған адамның мүдделеріне әрдайым сәйкес келмейтін өмірлік жағдайлар мен кездейсоқ жағдайлардың әсері); кәсіби мотивацияның конформистік (немесе ұсыныс) түрі (жақын адамнан мамандық таңдау кезінде әлеуметтік орта - туыстар, достар, таныстар адамға қысым жасау) [38, 37 б.].

Кәсіби мотивтерді қалыптастыру мәселесі оның полимотивациясына байланысты өте күрделі. Сондықтан жеке кәсіби мотивтің "таза мәдениетін" бөліп көрсету немесе оны басқаларға тәуелсіз қалыптастыру мүмкін емес. Кәсіби іс-әрекетті ынталандырудың интегративті моделін құру қажет, бұл "кәсіби мотивтер" ұғымының анықтамасын нақтылауға, жалпы идеяны құруға оны жүйелі тұрғыдан қалыптастыру және зерттеу мәселесін одан әрі қарастыруға көшуге мүмкіндік береді. [39, 136 б.].

Студенттердің оқу іс-әрекетіне қатысты кәсіби мотивация ретінде тұлғаны болашақ кәсіби қызметті зерттеуге итермелейтін және бағыттайтын факторлар мен процестердің жиынтығы түсініледі. Кәсіби мотивация жеке тұлға мен кәсіпқойлықты дамытудың ішкі қозғаушы факторы ретінде әрекет етеді, өйткені оның жоғары қалыптасу деңгейі негізінде ғана, тұлғаның кәсіби білімі мен мәдениетін тиімді дамыту мүмкін.

Жоғарыда айтылған еңбек қызметінің жалпы себептері нақты мамандықтарда жүзеге асырыла-ды. Мамандық таңдау - өте күрделі және кейде ұзақ мотивациялық процесс: себебі мамандықты дұрыс таңдаудан адамның өз өмірімен қанағаттануы байланысты.

Кәсіптің саналы таңдауы адамның әлеуметтік құндылықтарға бағдарлануымен жүреді. Егер адам үшін ең бастысы қоғамдық бедел болса, онда мамандық қазіргі сұранысқа, қоғамдағы мамандықтың беделіне сүйене отырып таңдалады. Көптеген адамдар олардың материалдық әл-ауқатын қандай дәрежеде қамтамасыз ете алатынына байланысты мамандықты таңдайды.

Көптеген адамдар қызығушылық танытуына байланысты мамандықты таңдайды, және бұл қызығушылықтың романтикалық сипаты бар. Таза сыртқы әсерге негізделген немесе ата-аналардың, достардың кеңестерінің негізінде таңдалған мұндай таңдау сәтті болады. Бірақ көп жағдайда, таңдалған мамандыққа адам моральдық, физикалық, психикалық жағынан дайын емес болып шығады, жұмыс адам үшін азапқа айналады және ол мамандықты өзгертуге мәжбүр етеді.

Адамның жүйке жүйесінің қасиеттерінің (күш - әлсіздік, қозғалыс - инерттілік, тепе-теңдік - теңсіздік) пайда болуының типологиялық ерекшеліктерінің белгілі бір үйлесімі адамның белгілі бір қызмет түріне жылдам, бірақ қысқа мерзімді жұмысқа, ауыспалы сипаттағы жұмысқа және т.б. бейімділігіне себепші болуы мүмкін. Бұл бейімділікті және оның себептерін түсіну адамды белгілі бір қызмет түрімен айналысуға итермелейтін мотивті қалыптастыруға әкеледі, өйткені оның көзқарасына сәйкес бұл қызмет өзінің сипаты бойынша бар бейімділіктің сипатына жауап береді. Типологиялық ерекшеліктердің сәйкес үйлесімі, қызметтің осы түріне қабілеттіліктің пайда болуына ықпал етеді, бұл оның жоғары тиімділігіне әкеледі, еңбекке қанағаттанушылықты тудырады және оны тұрақты қызығушылыққа айналдыра отырып, мамандықты таңдау мотивін күшейтеді. Соңғысы адамның белсенділігіне әсер етеді және оны осы мамандыққа қатысты бекуіне себепші болады. Осылайша, мотивті өздігінен бекіту жүзеге асырылады.

Педагогикалық жоғары оқу орнына түсу және педагог мамандығын таңдау себептері әртүрлі, олардың кейбіреулері педагогикалық қызметке сәйкес келмейді. Көптеген сауалнамалардың мәліметтерібойынша педагогикалық жоғары оқу орындарына түскендердің 30-дан 45%-ға дейін ғана мұғалім мамандығына оң қарайды. 40%-ға жуығы қандай да бір пәнге («пәндік дәлелдер») қызығушылығына байланысты, мұғалім қызметіне қызығушылық танытпай түседі. Студенттердің 13-тен 22% - ға дейін мұғалімнің қызметіне де, бейіндеуші пәнге де қызықпайды. көбінесе, педагогикалық жоғары оқу ор-нына түсу себебі оның тұратын жеріне жақын орналасуы болып табылады.

Оқу іс-әрекеті мотивациясының ішкі қайнар көзі - студент қажеттіліктерінің аймағы. Студент қажеттіліктерінің қанағаттануы немесе рустрацияға ұшырауы оқытушының аудиторияда туғызатын объективті жағдайларға және студенттің жеткен жетістіктеріне, оқытушының мінез-құлқына тәуелді болады.

Егер оқу іс-әрекетінің негізгі белгісі ретінде жоғары оқу орнындағы әлеуметтік контексте жүзеге асырылатын танымдық іс-әрекет формасын алсақ, онда қажеттіліктердің 3 тобын қарастыруға болады:

—танымдық қажеттіліктер – мәселені шешу әдісі немесе жаңа мәліметтерді меңгеру үрдісінде қана-ғаттандырылады;

—әлеуметтік қажеттіліктер – оқу іс-әрекеті және оның нәтижесімен байланысты қатынастар не-месе оқу іс-әрекеті барысында «студент – студент», «оқытушы – студент» өзара әрекет жасау аймағында қанағаттандырылады;

—«Мен» образымен байланысты қажеттіліктер – оқу тапсырмаларының күрделілік деңгейіне байланысты белсендендіріледі.

Таным қажеттіліктерін, өз кезегінде, келесідей бөлуге болады:

—білімгерлерді жаңа ақпаратты іздеу және меңгеруге бағыттайтын танымдық мотивтерге; —білімгерді білім алудың оқу-танымдық әдістерін меңгеруге бағыттайтын мотивтер (бұл жерде студенттің өз бетінше білім алып, оқу қызметін өз бетінше реттей алатын және оқуеңбегінің процесін ақылға қонымды ұйымдастыра алатын тәсілдерді қолдануға деген жеке қызығушылығын білдіреді);

—білімгердің білім іздеу әдістемелерін жақсартуға бағыттайтын өздігінен білім алу мотивтері [40, 161 б.]. Қазіргі кезде ғалымдар студенттердің кәсіби мотивациялық құрылымымен қатар білім беруді жүзеге асырушы педагогтың жеке тұлғасын, мотивациясын психологиялық зерттеудің қажеттілігін бірауыздан мақұлдайды. Бұл бағыттағы зерттеудің маңыздылығы білім беру мен тәрбиелеудің мақсаты мен мотивін анықтаудан тұрады. Студенттердің кәсіби мотивациясы оның тікелей айналысатын күнделікті іс-әрекеті барысында калыптасатындықтан оқыту мен тәрбиелеу жағдайындағы кәсіби мотивтердің маңызы зор.

Адамның мотивациялық жүйесі адамның іс-әрекетінің бастапқы көзі ретінде емес, оның құрылымдық құрылымы мен мазмұнында объективті шындықтың ерекшеліктерін көрсететін адам өмірінің күрделі реттеушісі ретінде түсініледі, оған адам үшін сыртқы әлем де, адамның өзі де кіреді [41, 334 б.].

Жеке тұлғаның мотивациялық саласы екі мағынада көрінеді: мотивтердің күрделі иерархиялық жиынтығы ретінде (оның мінез-құлқын ынталандыру, бағыттау және реттеу) және оның шындыққа деген қарым-қатынасының осы мотивацияға негізделген жүйесі ретінде [42, 94 б.].

А.Б. Орлов шетелдік психологияны талдау негізінде "мотивациялық сала" ұғымының мазмұнын келесідей тұжырымдады. Мотивациялық салаға мыналар кіреді: сыртқы және ішкі мотивтері (ынталандыру, күшейту, және т.б.); Әлеуметтік және биологиялық қажеттіліктер (өмірлік мақсаттар, мұраттар, құндылықтар және т. б.,аштық, шөлдеу, өзін-өзі сақтау және т.б.); нақты мотивтер және әр түрлі танымдық бағыттаушы айнымалылар (мотивтер жетістікке жету және сәтсіздікке жол бермеу жетістікке ынталандыру теориясындағы сәттілік пен сәттіліктің субъективті ықтималдығы және т.б.) [43, 27 б.].

Адамның мотивациялық саласының негізгі компоненттері ретінде келесі мотивациялық формаларға бөлінеді: диспозициялар (мотивтер), қажеттіліктер мен мақсаттар. Барлық мүмкін диспозициялардың ішіндегі ең маңыздысы,

Немовтың пікірінше, қажеттілік болып табылады. Қажеттіліктердің әрқайсысы көптеген жағдайларда жүзеге асырылуы мүмкін

немесе әртүрлі заттардың көмегімен қанағаттандырылған), сондай-ақ мотивтердің әрқайсысы дәйекті түрде алға қойылған мақсаттардың әртүрлі қатынастарымен қанағаттандырылуы мүмкін. Сол сияқты, қызығушылық кез-келген салада бағдарлауға, жаңа фактілермен танысуға, шындықты толық және терең көрсетуге ықпал ететін мотив ретінде әрекет ете алады. Қызығушылық танымның қозғаушы механизмі ретінде тұрақты әрекет етеді [44, 496 б.].

Кәсіби қызметке байланысты мотивтердің қалыптасуы мен дамуы білім алушылар өздерінің әсер ету элементтерін қанағаттандырған кезде пайда болады. Ол үш компонентті қамтиды: өзіне болашақ кәсіпкер ретіндегі көзқарас; болашақ кәсібіне деген көзқарас; өзін-өзі жетілдіру [45, 239 б.].

Жеке тұлғаның ең қиын параметрін қарастыра отырып, А. Н. Леонтьев былай деп жазды: "жеке тұлғаның құрылымы салыстырмалы түрде тұрақты негізгі, иерархиялық, мотивациялық сызықтардың конфигурациясы. Таңдалған мақсатқа, идеалға қызмет ету басқа өмірлік қатынастарды жоққа шығармайды және сіңірмейді, дам өз кезегінде мағыналық мотивтерді қалыптастырады " [46, 278 б.].

Мотивациялық саланың кеңдігі сапалы мотивациялық факторлардың әртүрлілігі деп түсініледі. Адамда әр түрлі мотивтер, қажеттіліктер, мүдделер мен мақсаттар, тақырыптар неғұрлым көп болса оның мотивациялық саласы неғұрлым дамыған [47, 27 б.].

Студенттердің кәсіби қызметінің мотивациясын қалыптастыру аспектісінде В.Г. Асеевтің идеялары маңызды болып табылады. Ол жеке тұлғаның қалыптасуын басқарудың мотивациялық аспектілерін белгілеп, заңдылықтарды анықтады. Тұжырымдама авторының пікірінше, тұлғаның қалыптасуы мен дамуын ынталандыру үшін сізге осы процестің қозғаушы күші болып табылатын осындай қарама-қайшылықтар кешенін бөліп көрсету керек. Менеджменттің маңызды психологиялық міндеттерінің бірі-қандай мотивациялық қайшылықты мінез-құлықтың негізгі, қозғаушы күші деп санау керек екенін анықтау. В. Г. Асеев жеке тұлғаның іс-әрекетінің қозғаушы күші ретінде атап өткен қайшылықтар, атап айтқанда: қалаулы іс-әрекетке объективті талаптар мен оның нақты мүмкіндіктері арасында студенттердің кәсіби іс-әрекетін ынталандыру мәселесін түсіну үшін негіз болып табылады [48, 5 б.].

Әдістемелік және теориялық талдау негізінде студенттердің кәсіби іс-әрекетінің мотивациясын қалыптастыру проблемалары оның эмоциялармен тығыз байланысты деп қорытынды жасауға болады. "Адамның әлемге эмоционалды және құндылық қатынасы, бағалау қатынастары адам үшін маңызды сәтті білдіреді. тек пассивті-эмоционалды процестер, тәжірибелер ғана емес, сонымен қатар белсенді және тиімді, өзекті мотивациялық процестер дамитын жалпы ауқымды саланы құрайды" [49, 22 б.].

Кәсіби қызмет мотвациясы бұл тек мамандық таңдаумен ғана емес, сонымен бірге жалпы кәсіби өзін-өзі анықтау процеспен де тығыз байланысты. Мамандық таңдау мотивтері, жұмыс орнын таңдау мотивтері және еңбек мотивтері-бұл кәсіби қызмет мотивацтиясы мен кәсіби қалыптасудың негізі. Кәсіби қызметтің тиімділігі қарым-қатынасқа мамандыққа және мамандыққа қанағаттану әсеріне байланысты. Адамның жеке психологиялық сипаттамаларының қызмет талаптарына сәйкестігі оның қызмет, қанағаттану сезімін қалыптастыру, мамандық таңдау мотивін өзін-өзі нығайту және оны тұрақты кәсіби қызығушылық, мамандыққа деген оң көзқарас және өзін-өзі жетілдіруге ұмтылу тиімділігін арттыруға ықпал етеді [50, 67 б.]. С. Л. Рубинштейн "Адам және әлем" еңбегінде: "мотивация туралы ілім детерминация туралы ілімді нақтылау ретінде әрекет етеді". Ол былай деп жазады: "Адамның мінез – құлқының мотивациясы-бұл рефлексия процесі арқылы адамның мінез-құлқын әлеммен субъективті анықтау. Осы мотивация арқылы адам шындық контекстінде тоқылған. Заттар мен құбылыстардың мағынасы және олардың адам үшін "мағынасы" - бұл мінез-құлықты анықтайтын нәрсе". Демек, мінез-құлықты анықтау және мотивация жалпы және бөлік ретінде өзара байланысты [51, 191 б.].

Мотивация тек детерминациямен ғана емес, сонымен қатар мінез-құлық пен қызметті реттеумен де тығыз байланысты. Кәсіби қызметтің мотивациясын зерттеу үшін Д. А. Леонтьев ұғымдарды "себеп" және "реттеуші" бөлуді маңызды деп қарастырды. Егер себептер бойынша ол қандай да бір әрекеттерді мүмкін ететінін түсінсе, онда олар онсыз болмайды, онда реттеушілер-бұл бағытқа және нақты әсер ететін нәрсе орындалатын әрекеттердің параметрлері. Мотивация психологиясы туралы тек детерминация (себеп-салдарлық және мақсатты) байқалған жағдайларда, яғни кейбір мінез-құлық актілері (іс-әрекеттер) пайда болады, қалғаны-мінез-құлық пен іс-әрекетті реттеу болады [52, 32 б.].

Педагогтардың кәсіби қызметін реттеуге психологиялық сыртқы және ішкі көптеген факторлар әсер етеді. Сыртқы факторларға психологиялық-педагогикалық (өтініштер, талаптар, бұйрықтар) жатады. Ішкі факторларға, мысалы, темперамент сипаттамалары, психологиялық ерекшеліктеріне байланысты жеке типологиялық ерекшеліктері жатады [53, 50 б.].

Кәсіби іс-әрекеттің мотивациясын қалыптастыру үшін И.П. Павловтың мақсат рефлексі сияқты парадоксалды тұжырымдама туралы көзқарастары үлкен мәнге ие. Мақсат рефлексі - бұл мүлдем мүмкін емес нәрселерді бір терминге біріктіру: мақсат рефлекс бола алмайтын жерде; рефлекс мүмкін емес жерде мақсат болу.

"Мақсат рефлексінің өмірлік маңызы зор, ол әрқайсымыздың өмірлік энергиямыздың негізгі нысаны. Өмір бойы ұмтылатын қызық және күшті адамның өмірі үнемі қол жеткізілетін, бірақ ешқашан қол жеткізуге болмайтын мақсат немесе бір мақсаттан екінші мақсатқа ауысады. Барлық өмір, оның

барлық жақсартулары, бүкіл мәдениеті рефлекс арқылы жасалады. Өмірде өздері қойған мақсатқа немесе басқа мақсатқа ұмтылған адамдар ғана жасайды" [54, 145 б.].

Е. П. Ильиннің пікірінше, әр жағдайда мұғалімнің мінез-құлқы мен іс-әрекетін ерікті реттеу ерікті күйлер арқылы көрінеді. Күйлердің негізгі функциясы - ағзаның өзгерген өмір сүру жағдайларына бейімделуі. Ерік – бұл ерікті, яғни эмоциялар адамның мінез-құлқын, іс-әрекетін саналы және дәлелді басқару. "Ерік" ұғымына мотивация ерікті ретінде де кіреді. Ерікті басқарудың маңызды бөлігі ретінде адамның (ерікті) интеллектуалдық белсенділігі айтамыз. Ерікті қасиеттердің мысалы бұл шешушілік пен шешушіліктің арақатынасы [55, 359 б.]. Демек,батылдық, батылдық, жауынгерлік толқу, сондай-ақ шоғырлану, жұмылдыру, дайындық, қырағылық күйлері туралы айтуға болады [56, 213 б.].

А. Б. Леонова және В. и. Медведев функционалды күйлерді бағалау үшін критерийлер ретінде сенімділік пен қызмет бағасы туралы түсініктерді қолдануды ұсынады. Бірінші тұжырымдама адамның белгілі бір деңгейде іс – әрекетті орындау қабілетін сипаттайды, екіншісі-осы қызметті жүзеге асыру үшін ақы ретінде күштердің сарқылу дәрежесі. Бұл санаттар өзара байланысты және адамның белгілі бір әрекетті ұзақ немесе аз уақыт және нәтижелі орындау қабілетін білдіретін өнімділік тұжырымдамасын қалыптастырады [57, 56 б.].

Кәсіби іс-әрекеттің мотивациясын қалыптастыру үшін қалыптасқан құбылыстың мазмұны мен құрылымы туралы гипотеза болуы керек.

Л.И. Божович психологтардың назарында негізінен мотивтің функциясы, оның рөлі субъектінің мінез-құлқы мен қызметі, бірақ мотивациялық емес сала, оның психологиялық сипаттамасы, құрылымы, генезисі және оның дамуы қалғанын атап өтті. Өз зерттеулерінде ол қажеттіліктерді дамыту жолында бұл мотивациялық саланың құрылымын дамыту жолы, яғни өзара әрекеттесетін қажеттіліктер мен мотивтердің арақатынасын дамыту, жетекші мотивтердің өзгеруі және басым қажеттіліктер және олардың иерархиясының бір түріне назар аударды.

Л.И. Божович адамның мінез-құлқы мен іс-әрекетінің негізгі қозғаушы күші мыналар екенін анықтады:

1) эмоцияларға байланысты қажеттіліктер (оның мінез-құлқы мен іс-әрекетін ішкі ынталандыру);

2) адам білімдіниеттер , бұл саналы түрде қойылған мақсаттар мен қабылданған шешімдер, олар мінез-құлықтың себептері болды, өздерінің қозғаушы күштерін тартады;

3) сыртқы әлемнің объектілері, ұсынымдары, идеялары, сезімдері мен уайымдары, яғни өзінің іске асуын тапқанның барлығы олар ретінде әрекет ете алатын мотивтер (ынталандырушылардың ерекше түрі);

4) ол бағдарланатын үлгілер, игерілген моральдық басым себептерге айналған құндылықтар мен сезімдер;

5) Өзін-өзі бағалау (ерекше адами ынталандыру), оның тығыз байланысты даму процесіне өзіндік сана (өзін-өзі бағалау) [58, 238 б.].

Н. М. Елфимова функционалдық құрылымды ескере отырып қызметтің мотивациялық компонентінің құрамдас бөліктері: а) субъектінің маңызды іс-әрекетті ынталандыратын мотивтердің болуы - б) мақсатты белгілеу және іс-әрекеттің негізгі мақсатын көрсету,в) қалыптастырылатын іс-әрекет мақсатының маңыздылық себебімен байланысын белгілеу; екенін көрсетті. Бұл жағдайда ол мотивті кең мағынада танымдық элемент ретінде әрекет етуге шақыру (қажеттілік мәні), сондай-ақ қажеттіліктен шығатын аффективті ретінде түсінеді [59, 82 б.].

\Оқу және кәсіби қызметтегі мотивация мәселесі бейімделу проблемасымен тығыз байланысты. Адаптация - адамның өзгерген жағдайларға сәтті бейімделуі өмірі мен қызметі жүретін процесс. Адамның қолайсыз жағдайларға сәтті бейімделуі деп санауға болмайтынын түсіну өте маңызды. Демек, кәсіби қызмет субъектісі дамыған бейімделу қабілетіне ие болуы мүмкін, сонымен бірге өмір мен қызметтің қолайсыз жағдайларына бейімделгісі келмейді деп санаймыз [60, 32 б.].

Студенттің жеке басы-өзін-өзі жетілдіру, өзін-өзі дамыту субъектісі. Ол өз бетінше және тікелей жұмыс істейді және жанама түрде психологиялық-педагогикалық өзара іс-қимыл жүйесі арқылы профессорлық-оқытушылық құрам оның тәрбиесінде жұмыс істейді.Студент субъект ретінде өз қызметін қазіргі уақытта жүзеге асырады. Негізгі функционалдық механизм-өзін-өзі анықтау (мотивация) және өзінің кәсіби оқу іс-әрекетін өзін-өзі реттеу. Бұл функционалды механизмдер бір жағынан оқиғаларды, қызметтің талаптары мен міндеттерін, екінші жағынан мүмкіндіктер, күйлер мен қабілеттерді сәйкестендіреді. Мотивациялық және ерікті механизмдер субъектінің теріс жақтарын өзгертуге (бейтараптандыруға, тоқтатуға) мүмкіндік береді [61, 131 б.].

Білім беру процесі аясында және күнделікті өмірде Братченко С.Л., Миронова М.Р. ұсынған "Жасырын руханияттың" жастар арасында басым тенденциясын байқауға болады. Бұл жас жігіттер мен қыздар рухани өмірдің мүмкіндіктері мен моральдық заңдардың бар екенін білмейтін немесе бұл туралы өте әлсіз идеяға ие және өздерінің қажеттіліктері мен тілектерін басшылыққа ала отырып, "осында және қазір" қағидаты бойынша өмір сүретін жағдай. Рухани деңгейдің басылуы мен репрессиясы адамның кедейленуіне, оның жетілмегендігіне әкелетіні анық [62, 246 б.].

Студенттердің әлеуметтік және танымдық мотивтерінің дамуын зерттеп қарасақ, онда таным қызығушылықтарының дамуы олардың кәсіби қабілеттерінің ілгері қарай дамуының негізі екенін көреміз.Кең ауқымды танымдық мотивтер арқылы студенттер жаңа білімге деген қызығушылық, оны меңгеру барысындағы қиыншылықтарды бастан өткеру сияқты әрекеттерді жүзеге асырады. Оларда білімге деген қызығушылық тереңдей түсіп, тек оқу

пәнінің ғана заңдылықтарын емес, сонымен қатар ғылымның, кәсіби құзыреттіліктің негізіне бет бұрады.

Сондықтан білім беру ортасының қандай құралдар жас ұрпақтың жеке басының жетілуінде рөл атқара алатындығын түсіну және осы күрделі көп деңгейлі процеске қатысатын мүмкін психологиялық және механикалық мәселелерді талқылау маңызды [63, 39 б.].

Білім беру мотивациясы мен құндылықтарының дамуын тереңінен зерттеу негізінде мотивациялық профильде де, құндылықтардың саналы рейтингісінде де, мотивация дамуының гендерлік ерекшеліктерінде де маңызды [64, 45 б.].

Оқу қызметі - бұл адамның кейінгі еңбек өміріне қажетті білім мен дағдыларды әлеуметтік медиация арқылы игеру, сонымен қатар жеке тұлғаның өзін-өзі дамытуын көздейтін әрекет. Оқыту процесінде құндылық бағдарларының қалыптасуы оқудың өзіндік мотивтерін, сәйкес құндылықтарды, сондай -ақ мазмұн мен ерекшеліктерді дамыту мен түсінумен анықталады. Оқу - тәрбие процесін ұйымдастыру, мұғалімнің жеке тұлғасы болып есептеледі. Жасы үлкен оқушыларда «белгілі» мотивтер олардың өмірге және болашаққа көзқарастарының жалпы жүйесіне енгізілген. Мотивациялық сфераның тұрақты иерархиялық құрылымы, ол дамыған түрінде мінез - құлықтың басым мотивіне айналған кейбір моральдық құндылықтардың ассимиляциясын болжайды **[**65, 247 б.]. Мұғалімдер көбінесе студенттің академиялық сәтсіздігін көреді. Рубцов В.В айтып өткендей, қазіргі студенттер логикалық тұрғыда ойлай алмайды, абстракцияларды қабылдамайды, оқыған деректерді анализдей алмайды, оқуға деген дайындықтық төмен екенін көрсетеді. Оқуға деген дайындықтың төмен болуы ЖОО-ның деградацияға ұшырағанын көрсетеді [66, 123 б.].

Тұлғалық өсуді талдау кезінде біз біріншіден, адамның рухани дүниесінің жоғарыда көрсетілген компоненттерінің өзара байланысы, өзара кірігуі және өзара өтуі идеясынан; екіншіден, белгілі бір ортада қалыптасуы мен дамуы болатын тарихи дамушы адамның, оның жеке тұлғасының интеллектінің, мотивациясының нақты-тарихи сипаты туралы нанымнан шыға аламыз. Біз сондай-ақ мотивациясының әлеуметтік детерминациялану фактісінен және оның әлеуметтік белсенділігінен өзгерту қабілеттілігі ретінде қаралады.

Жаңа ғылым – акмеология (грекше acme – шың) пайда болып, дами бастады. Қазіргі кезде акмео-логия жаратылыстану, қоғамдық және гуманитарлық пәндердің торабында туындаған, адамның кемелдік сатысындағы, әсіресе осы дамудағы жоғарғы деңгейге қол жеткізуде адамның дамуының заңдылықтары мен феномендерін зерттейтін ғылым ретінде анықталады. Акмеология адамның кемелденуіндегі дамуын зерттейтіндігі назар аудартады.

Студенттің тұлғалық өсуі төмендегі психологиялық технологиялар қамтамасыз етеді:

1. Ойын (ойын модельдері).
2. Психодиагностика және психоконсультация технологиялары.
3. Тренингтік технологиялар.

4. Дамыта оқыту технологиялары.

5. Инфокоммуникациялық технологиялар және т.б. технологияларды пайдалана отырып тұлғаның жетістікке жетуіне ықпал етеміз.

Тұлғаның жетістікке жетуіне ықпал ететін психологиялық технологияларды төменде көруге болады.

Кесте 1. Психологиялық технологиялар

№	Түрлері	Мазмұны
1	Ойын технологиясы	Тұлғаның дүни танымын, тәуелсіздігін, ойын кезіндегі белсенділігін, ойлауын, қарым-қатынасын, қимыл-қозғалысын, білімін, біліктілігін, тез шешім қабылдауын дамытады.
2	Психодиагностика және психоконсультация технологиясы	Тұлға туралы ақпатар алу, танымдық процестердің ерекшеліктерін анықтау, тұлғаны комплексті зерттеу. Диагностика психоконсультацияны жүргізудің негізгі ұйымдастырушысы. Психоконсультацияны жоспарлап жүргізу психодиагностикадан алынған нәтижеге байланысты.
3	Тренинг технологиясы	Тұлғаны машықтандыру және қандай да бір саладағы жүйелі тапсырмаларды, әрекеттерді немесе ойындарды орындай білуіне дағдыландыру.
4	Оқытудың дамытушы технологиясы	Тұлғаны оқыта отырып, жалпы дамыту. Яғни, тұлғаның бойында еркіндік, мақсаткерлік, ар-намыс, дербестік, адамгершілік, еңбек сүйгіштік, белсенділік және т.б. қасиеттерін дамыту. Негізгі талабы: жоғары деңгейлі қиындықпен, теориялық білімнің жетекші міндетін ескере отырып, жылдам темппен оқыту.
5	Инфокоммуникациялық технология	Оқу үрдісінде компьютерлерді, жаңа оқу технологияларын, электорндық оқулықтарды кеңінен пайдалану. Бұл ақпараттық технология адамның іскерлік белсенділігіне, білімділігіне, мәдениетіне және ғылымның дамуына түбегейлі әсер етеді.

1. Ойын – оқытудың белсенді тәсілдерінің ішінде тұлғаның қызығушылығын арттыратын техно-логиялардың бірі. Луначарский А.В. «ойын – белгілі дәрежеде барлық адамзат мәдениетінің негізі болып саналады» деп түсіндірді. Ойын, оқу, еңбек адамның негізгі іс-әрекеті. Ойын – тұлғаның дүние танымдық, білімділік мәні бар, білім жарысындағы ойындар шығармашылық әрекеттерді керек етеді. Ойын әрекет-терінің негізгі принциптері: оқу мазмұны мен мақсатының сай келуі, ойын әрекетінің әртүрлілігі, тұлға-ның тәуелсіздігі, ойын кезіндегі белсенділігі, қарым-қатынастың дамуы, өзара әсерінің жағымдылығы.

Сондықтан, болашақ өзін-өзі кемелдендірген, жетістікке жеткен, ұлы тұлғаны қалыптастыру ана құсағынан басаталатынын ескеру керек. Біз жоғарыда атап айтып өткен психологиялық саулықтың құрамдас бөлігі ретінде ойын технологиясын атап айта аламыз.

2. Психодиагностика – адамның психикалық дамуының дигнозын зерттейді. «Диагноз» термині грек тілінен (diagnosis) аударғанда «тану» дегенді білдіреді. Диагностика бір нәрсені тану, білу дегенмен түсінді-ріледі (Мысалы: техникалық құралдардың жұмысқа жарамдылығын білу). Осы өлшемнің көмегімен жеке адамның сапалы стимулға деген реакциясы, дағдысы, икемділігі және мотивациясы анықталады.

Қазіргі таңда ғылымға акмеологиялық диагностика термині енгізілуде. Акмеологиялық диагностика жағымды өзгерістердің мақсат етілген нәтижеге дейінгі үдерісін бақылуы тиіс. Акмеологиялық диагоностика нысанына тұлғалық-кәсіби дамудың мәнді мінездемесі жатады.

Психоконсультация – психолог жұмысының маңызды бағыты. Өтінішпен келген адамдардың сұрақтарын шешуге жәрдемдеседі. Дұрыс кеңес беру, жол көрсету. Консультацияда пісіп-жетілетін проблемаға кеңес беру қолға алынады. Психологтың кәсіби тәжірибелі іс-әрекетінің бір формасы, маман үшінде, тыңдаушылар үшін де ең қауіпсіз жұмыс болып табылады. Қазірде тұлғаның өзін-өзі басқаруы, бақылауы сияқты т.б. проблемалар кеңінен кездеседі.

Психолог маманның негізгі мақсатының бірі – психологиялық кеңес беру жұмыстарын жүргізу. Кез-келген нормадан ауытқыған тұлғаға тек қана психолог көмектесе алады. Психологиялық кеңес беру жұмыс-тарын жүргізу арқылы психологиялық саулығы нашар тұлғаның өмірге көзқарасын өзгертуге болады.

3. Тренингтер жеке тұлғаның өзін-өзі реттеу тәсілдерін, жаңа білім мен дағдыны меңгеру, интуи-цияны, креативтілікті, ойлауды және қарым-қатынасты дамыту негіздерін меңгеруге интенсивті жағдай жасайды. Ғылыми еңбектерде «Тренинг – жеке тұлғаның дамуына және өзара әрекеттестік, өзара қатынас саласында компоненттілікті жетілдіруге бағытталған жаттығулар жүйесі» деген анықтама беріледі.

Тренинг сөзі (ағылшын тілінен train – тәрбиелеу, оқыту, үйрету, машықтандыру) – бұл жұмыс нәтижесіне және қажетті машықты дамытуға қол жеткізуге бағытталған, машықтану және қандай да бір саладағы жүйелі тапсырмаларды, әрекеттерді немесе ойындарды орындай білу.

Мамандардың жоғары кәсіпқойлылығы мен шығармашылық шеберлігі - жаһандық дағдарыстық мәселенің оңтайлы шешімінің факторы болып табылатын маңызды адами ресурстардың бірі.

Психологиялық тұрғыда жетілген студент маман, белгілі бір әлеуметтік рөлді атқаратын тұлға ретін-де білімділігі, біліктілігі, дағдысы, құзыреттілігі, қабілеті, ерік-күші, эмоциялық орнықтылығы арқылы сипатталады. Психологиялық жетілген тұлғаның кез келген іс-әрекетті, қарым-қатынасты жетілдіруі мен сол арқылы оның өзін дамыту бірлігінен болатын әлеуеті мүмкіндіктер ретінде анықталады. Тұлға – үйлесімді дамыған, өзін-өзі анықтауға, өзін-өзі жетілдіруге, өзін-өзі басқаруға қабілетті болуы қажет [67, 96 б.].

Студент – дербес әрекет ететін субъект ретіндегі нақты жеке адам болмысының қайталанбас, ерекше әдісі, адамның қоғамдық өмірінің дара нысаны. Студенттің жетілуін, дамуын сондай-ақ қоғамда алатын орны туралы көптеген ғалымдар зерттеген. Солардың қатарында Лазурский А.Ф., Мясищев В.Н., Ковалев А.Г., Мерлин В.С., Платонов К.К., Леонтьев А.Н., Божович Л.И., Рубинштейн С.Л., Узнадзе Д.Н., Ядов В.А. және Ананьев Б.Г. т.б. көптеген ғалымдар тұлға туралы анықтамалар мен тұжырымдамаларын ұсынған. Сондай-ақ, отандық ғалымдар: Т.Тәжібаев, А.Алдамұратов, Қ.Жарықбаев, С.Жақыпов, Н.Тоқсанбаева және т.б. еңбектерінде тұлғаның психологиялық даму ерекшеліктері жан-жақты қарастырылғаны жоарыда көрсетілген мәліметтермен расталады. Осыған орай, біздің зерттеу жұмысымыздың оқыту мен тәрбиелеу жағдайындағы студенттердің кәсіби мотивациясынының ерекшеліктерін айқындауға байланысты болғандықтан, осы саладағы мамандардың кәсіби іс-әрекетінің тікелей объектісі болып табылатын оның тұлғалық өсу табиғатына да ерекше тоқтала кетуді жөн көрдік. Тұлғаның өсуі мотивациясын қарастырсақ, мотив максат қоюға ықпал етеді. Ол кәсіби іс-әрекеттің алғышарты және мамандық таңдауға түрткі болады. Немесе, мотив- мамандық таңдау алдындағы түрткісі, ал мақсат – кәсіби іс-әрекеттің соңғы ойша нәтижесі.

1.2. Студенттердің тұлғалық өсуі мен кәсібиленудің байланысын мотивациялары арқылы анықтау және теориялық зерттеу.

Мотивация психологияда іргелі мәселелердің бірі болып табылады. Мінез-құлық, мотивация, әсіресе тәрбиелік мотивтерді зерттеу педагогикалық зерттеулерде маңызды орын алады. Білім беру мотивациясы жүйелі және мотивтердің иерархиясын білдіреді, мұнда бір немесе басқа мотивтер тобы басым болады. Білім мотвациясының құрылымын зерттеу және анализ беру тиімді бол үшін Т.В. Степанова төрт құрылымды компоненті бар. Олар: іс-әрекеттің өзінен ләззат алу (процесті бағдарлау); іс-әрекеттің тікелей нәтижесінің маңыздылығы (нәтижеге назар аудару); қызметі үшін

мотивациялық сыйақы күш (бағалау, марапаттауға); адамға қысым көрсету (жазадан аулақ болуға бағыттау) [68, 145 б]

Табысқа жету мотивациясымен адамның іс-әрекеті оң нәтижелерге қол жеткізуге бағытталған. Жеке белсенділік жетістікке жету қажеттілігін анықтайды. Бұл типтегі адамдар әдетте белсенді болып келеді. Егер кедергілер болса, оларды жеңудің жолдарын іздеу керек. Қызметтің өнімділігі мен оның қызмет дәрежесі сыртқы бақылауға аз тәуелді. Мақсатқа жетуде табандылықпен ерекшеленеді. Олар өз болашақтарын ұзақ уақыт жоспарлауға бейім. Олар мүмкін болса да, орташа қиындықтарды немесе сәл артық бағаланған міндеттемелерді қабылдағанды жөн көреді [69, 42 б].

«Тұлғалық өсу» ұғымы психология мен психотерапияның ұзақ тарихи және әдіснамалық дамуының нәтижесі болып табылады, бірақ ол әлі күнге дейін терең ғылыми-теориялық зерттеуді алған жоқ. Тұлғалық өсудің жалпыға бірдей танылған ғылыми анықтамасы жоқ, оны жүзеге асыру, диагностиканың тиісті әдістерін әзірлеу және бастамашылық пен қолдау стратегияларын негіздеу әлі де өзекті болып қала береді [70, 47 б]. Жеке даму идеясы-ғылыми ойдың ежелгі туындыларының бірі. Оның тарихи эволюциясын қадағалау қазіргі психология мен педагогика үшін өте маңызды, өйткені өзін-өзі дамыту бүгінгі жаңа білім гуманитарлық жүйе негізінде сипатталған, бірақ іргелі сұрақтардың бірі: «өзіндік» аймағындағы тұлғаның «белсенді ұмтылысының» сипаты қандай? - дегенге қанағаттанарлық түсініктеме жоқ. Адамның өзін-өзі дамыту идеясы Грецияда ұлы философиялық жүйелерден бастау алады, олар қызығушылықпен бірден педагогикалық түсіндірме жасаған болатын [71, 202 б].

Сократ адамның бастапқы ақылға қонымды және жақсы жақтары мен жақсылық пен ақиқатқа ұмтылуы туралы ілімнің негізін қалаушылардың бірі болды [72, 51 б]. Бізге дейін, шын мәнінде, алғашқылардың бірі Платон «Мемлекет» және «Заңдар» еңбектерінде педагогикалық түрде түсіндірілген адамның өзін-өзі дамытудың модельдерін қалыптастырды. Мұнда ол білім беру мекемелерінің идеалды жүйесін сипаттады, адамның сезімтал, физикалық көріністерінен еріктіге көтерілу белгілі бір бөліктің өзіндік даму кезеңі болып табылады. Өздеріңіз білетіндей, Аристотель Платоннан айырмашылығы опостериориді қорғады және адам жаның түсіну керек деген қағиданы ұстанды. Ол табиғат бізге жақсы қасиетті бермейтініне, сондай-ақ сол қасиеттердің табиғат қайтіп аламайтындығына сенді. Аристотель сенгендей, адамның іс-әрекетін екі принцип бойынша бағалады: пассивті (материя) және белсенді (форма). Адамның жаны – бұл оның материалдық денесіндегі белсенді бастамасы. Адамның үш негізгі «қабілеті»: вегетативті, сезімталдығы және рационалдылық біртұтастықта үйлесімділікте өмір сүруі. Адам жанның үйлесімді дамуының бастапқы нүктесі «белсенді ақыл». Адамның барлық тілектерін және оның әрекетке ұмтылысын басқаратын - жақсылық туралы білім [73, 94 б].

А. Маслоу тұлғаның өзін-өзі дамытуын өзін-өзі тану процесі ретінде анықтайды. Өзін-өзі тану "әлеуетті мүмкіндіктерді, қабілеттер мен таланттарды үздіксіз іске асыру, олардың миссиясын немесе кәсібін, тағдырын аяқтау, неғұрлым толық білім алу және өзінің бастапқы табиғатын қабылдау, бірлікке, интеграцияға немесе жеке тұлғаның ішкі синергиясына деген ұмтылыс" ретінде түсініледі . Бұл тәсіл мотивациялық салада көрініс табады [74, 74 б].

А. Маслоудың пікірінше, жеке өсудің түпкі мақсаты-Өзін-өзі тану-келесі психологиялық сипаттамаларды қамтиды:

1. Автономия, пікірлердің қоғамдық мәдениеттен, микро және макроәлеуметтік ортадан тәуелсіздігі. Бұл адамның өзін-өзі қамтамасыз етуінің, оның зияткерлік Тәуелсіздігінің, объективтілігінің, өз пікірінің тепе-теңдігі мен бейтараптығының негізін құрайды. Демек, адамның жоғары моральдық-этикалық стандарттары, сондай-ақ қоғамда қабылданған стереотиптермен немесе көзқарастармен мәжбүрлеп таныстыруға қарсылық.

2. Адамның проблемаларды шешуге баса назар аудару, маңызды мақсатқа жету үшін ішкі проблемалары мен шектеулерінен бас тарту қабілеті жеке өсудің маңызды құрамдас бөлігі, жеке тұлғаның мақсатқа ұмтылуының және Әлеуметтік жетістіктің негізі болып табылады.

3. Өзіңіздің "мен", басқа адамдар мен табиғатты қабылдау. Бұл күшті және терең тұлғааралық қарым –қатынастарды сақтауға көмектеседі, сондай-ақ адам үшін ең бастысы-өз өмірін қанағаттандыру, оның маңыздылығы, бұл өз кезегінде депрессиядан ең жақсы, табиғи қорғаныс болып табылады.

4. Қабылдау мен бағалаудың балғындығы. Адамның жаңа тәжірибеге ашықтығы, психологиялық икемділігі, әдеттегіден күтпеген нәрсені табу мүмкіндігі, сондай-ақ қабылдаудың иллюзиялары мен стереотиптерінен құтылу, тіпті күтуге қайшы келсе де, көзге көрінбеуге болмайды.

5. Риясыздық, қарапайымдылық және табиғилық. Алдыңғы сипаттамамен бірге, А.Маслоудың пікірінше, бұл "демократиялық мінез құрылымын"қалыптастыруға ықпал етеді.

6. Креативтілік. Бұл шығармашылық оның барлық көріністерінде, жоғары адами жетістіктерден бастап күнделікті өмірдегі ұсақ-түйектерге дейін байқалу керек. Шығармашылық-бұл нақты мәселелерді шешуге бағытталған өнімді шешімдер деп айта аламыз.

7. Ең жоғары тәжірибенің жиілігі, яғни сананың табиғи, бейімделгіш шығармашылық өзгерген күйлері. Бұл жоғарыда аталған жеке қасиеттердің табиғи психофизиологиялық негізін құрайды, әсіресе шығармашылық, ашықтық және жеделділік, сондай-ақ өз өміріне қанағаттану [75, 127 б].

Тұлғаның өзін-өзі дамыту идеясының ғылыми түсінігі бастапқыда философиялық (теориялық) және педагогикалық (қолданбалы) аспектілерде пайда болатынын атап өткен жөн. Дегенмен психология философияға қарағанда ілім ретінде жарты жүз жылдан кейін ғана қалыптасты және XIX ғасырдың ортасында нақты ғылым ретінде қалыптасқан болатын [76, 60 б].

Педагогикалық технологияның басты ерекшілігі оқу үдерісінің қойылған мақсатқа жетуге кепілдік беретіндігінде. Педагогикалық әдебиеттерде *«педагогикалық технология»* ұғымы үш бағытта қолданылады:

1) жалпы педагогикалық деңгей–белгілі бір аймақтағы, оқу орнындағы білім беру үдерісін сипаттайды;

2) жеке пәндік-әдістемелік деңгей–жеке пән әдістемесі ретінде қолданылады;

3) элементтік (бөлімді) модельді деңгей-оқу-тәрбие үдерісінің жекелеген бөлігінің технологиясы ретінде қарастырған.

Технология ұғымы тар мағынада – бір нақты объектінің технологиясы ретінде және кең мағынада – ғылым саласы ретінде қарастырылады. Егер, технологияны педагогикалық ғылымдарға қатысты алсақ, педагогикалық технология ұғымының мәнін анықтап алу қажет

Дегенмен, барлық анықтамаларға ортақ басты негіз бар. Осы негізді арқау ретінде алып, педагогикалық технологияның мәнін былай сипаттауға болады: “Педагогикалық технологиялар — бұл білімнің басымды мақсаттарымен біріктірілген пәндер мен әдістемелердің; оқу-тәрбие процесін ұйымдастырудың өзара ортақ тұжырымдама мен байланысқан міндеттерінің, мазмұнының, формалары мен әдістерінің күрделі әрі ашық жүйелері. Мұнда әр позиция басқаларына әсер етіп, ақыр аяғында білімгердің дамуына жағымды жағдайлар жасайды [77, 316 б].

Жеке тұлғаның қалыптасуының үш түрін салыстырмалы талдау (жетілу, қалыптасу, өзін-өзі дамыту) Ресейлік психологтардың жұмысында орын алған. Ол жерде субъективтілік дамыған сайын өзін-өзі дамыту мүмкіндіктерінің өсуінің тығыз байланысы көрсетілген. Жетілу жеке адамның деңгейіне тән және генетикалық бағдарламамен анықталып, адам өмірінің алғашқы жылдарында үстемдік етеді екен. Қалыптастыру әлеуметтік тұлғаның қалыптасуын анықталып, негізінен сыртқы факторлардың әсерінен жүзеге асырылса, өзіндік даму ішкі белсенділікке сүйене отырып тұлғалық деңгейде көрініс табады. Міне осы дамудың үшінші факторы болып саналатын психологиядағы жеке күш-жігер мен таңдаудың мүмкіндігі. Осы негізде М.А.Щукина дамуды зерттеудің іргелі парадигмаларының бірі ретінде сапалы өзіндік субъективті парадигманы бөлуді ұсынады. Жетілу парадигмасы өзгерістері алдын-ала анықталған фазалар, кезеңдер мен даму сатыларының қатысуымен жүретін өсу процесі ретінде қарастырады. Қалыптасу парадигмасы өзгерісті қоршаған ортаның оқыту және тәрбиелеу жағдайларының нәтижесі ретінде түсінеді. Субъективті парадигма өзгерісті "жетілу нәтижелерімен де, оқыту, тәрбиелеу, қалыптастыру нәтижелерімен де анықталған адамның жеке таңдауын жүзеге асыру процесі” ретінде қарастырады [78, 51 б].

Өзін-өзі анықтау үш негізгі психологиялық қажеттіліктің болуын белгілейді: өзін-өзі тану (қызмет субъектісі ретінде сезіну), құзыреттілік (өзіндік тиімділік) және қабылдау (маңызды басқалармен байланысты). Осы

қажеттіліктердің болжамды рөліне сәйкес, зерттеулердің едәуір бөлігі іс-әрекеттің әртүрлі түрлерінде олардың қанағаттануы ішкі мотивацияға, араласуға, әл-ауқатқа және дамуға әкелетінін көрсетеді, ал олардың бұзылуы қызметтен бас тартуға, әл-ауқаттың төмендеуіне және тіпті психопатологияға да байланысты [79, 52 б].

Қазақстандық психолог С.М. Жақыпов оқу әрекетінде оқушылардың танымдық іс-әрекеттерін белсендіруде бірлескен-диалогтық танымдық іс-әрекетін қалыптастыру ұғымын енгізді. Ол теориялық және эксперименттік тұрғыдан алғанда, оқытушылық қызметтегі қарым - қатынас мұғалім мен студенттер арасындағы бірлескен диалог түрінде болуы керек, ол өзінің дамуында мақсат пен мағынаны қалыптастырудың әртүрлі кезеңдерінен, соның ішінде жеке мақсаттарды өзара қайта құрудан өтіп, нәтижесінде психикалық белсенділіктің үйлесімділігіне әкелетінін көрсетті. Танымдық процесті автор іс-әрекет түрінде қарастырады, яғни ол жеке мақсат, мотив және семантикалық білім беру арқылы жүзеге асырылады. Бұл қызмет оқыту мен оқытуды білім алушылар мен білім алушылардың бірлескен диалогтық қызметінің бірыңғай жүйесіне біріктіреді. Мұндай қызметтің бірлескен сипаты, әрине, оны студенттер мен студенттердің тұлғааралық диалогтық өзара әрекеттесуінде пайда болатын жиынтық (ұжымдық) субъект жүзеге асыратынын білдіреді [80, 83 б].

Жоғары мектеп практикасында психодиагностикалық процедураларды қолдану әдетте бірнеше дәстүрлі мақсаттарға сәйкес келеді: бұл "білім беру сапасын жақсарту, студенттердің ақыл-ой және жеке өсуіне ықпал ету, мұғалімдердің кәсіпқойлығының психологиялық критерийлерін әзірлеу, талапкерлерді іріктеу немесе оқытудың сәттілігін бақылау кезеңдерінде психологиялық әдістерді қолдану" [81, 100 б].

Бүгінгі жоғары білімнің мамандықтары мен мамандықтарының алуан түрлілігімен кез-келген университеттің түлегі бір мамандық аясында өзін кем дегенде үш жолмен жүзеге асыра алады: кәсіби шеберлікте, әкімшілікте және ғылымда. Соңғы әдіс-ғылымдағы кәсіби іске асыру-оқытушылық қызметті де қамтиды.Мансаптық дамудың барлық үш түрі бастапқыда кәсіби білімге, оның нақты мазмұнына қарамастан енгізілген. Алайда, мансаптық дамудың таңдалған бағыты белгілі бір білім мен дағдылардың болуын болжайды [82, 34 б].

Жеке-мағыналық негізде толерантты сананы тәрбиелеу көпмәдени білім беру кеңістігінің моделінде тиімді жүзеге асырылуы мүмкін. Көп ұлтты Қазақстанда таралған осындай кеңістіктердің бірі этникалық мәдениеттің көптігін, яғни, жеке мағыналардың палитрасы мен өзара әрекеттесуін, олардың сәйкессіздігі мен өзара бірігуін немесе керісінше, олардың өзара жақындасуын болжайды. Полимәдениетті білім беру кеңістігінің мұндай нұсқасы диалог, өзара бейімделу тетіктері, қарым-қатынастың интерактивті әдістері, оқытудың проблемалық технологиялары, таңдау жағдайы және оқушылардың толерантты санасын дамыту міндеттері арқылы технологиялық түрде іске асырылады.

Сонымен қатар, басқа білім беру үлгілерімен салыстырғанда полимәдениеттік білім беру кеңістігі осы міндеттерді шешу үшін үлкен әлеуетке ие деп санауға негіз бар. Жаңашылдықтың ашықтығы, ойлаудың икемділігі, ерекше идеялардың дамуына дайындық, түйсікті пайдалану – осы тұлғалық ерекшеліктердің қатары креативті тұлғаның қасиеттері ретінде талқылануда. Құзыреттілік тәсілге көшу кезінде, дарынды студенттердің оқыту жүйесін талқылау кезінде белгісіздік пен қауіп-қатерді қабылдауға дайындық қасиеттері қарастырылады. Кейбір жұмыстарда жаңа сезім, іс-әрекет тәсілдерін тез өзгерту қабілеті, шығармашылыққа қатысты өзін-өзі анықтау сияқты мұғалімнің шығармашылық әлеуеті туралы болжам пайда болады. Бұған 1990-шы жылдардың соңында интеллектуалдық шешімдерді реттеуде интуитивті компоненттердің тиімділігі туралы мәселені енгізген ұтымдылық мәселесін қоюдағы өзгеріс сәйкес келеді. Адамның ойлауын реттеудегі интуицияның рөлі және оның өзектігенездегі жеткілікті айқын көріністерімен байланысы кеңестік тәсілдерде де, қазіргі шетелдік зерттеулерде де жақсы көрсетілген [83, 22-23 б].

Тұлғалық өсу процесін зерттеудің негізгі әдіснамасы – тұлғаның белсенді трансформациялық функциясына баса назар аудара отырып, субъективтіліктің қазіргі парадигмасы болып табылады, мұнда зерттеушілердің назарында адамның басты қабілеті – әлемде, басқа адамдарда және өзінде өзара тәуелді өзгерістер жасау болады [84, 164 б]. Әсер етуші факторлардың ішінде кейбір психикалық процестер, қасиеттер мен күйлер ерекше орын алады. Бейімделетін өзара іс-қимылға және тоқтатылатын процестерге әсер етуі мүмкін сыртқы себептердің әсерінен немесе рефлексивті сананың салдарынан туындайтын әртүрлі эмоциялардың әсерін атап өткен жөн: 1) нақты оқиғаның егжей-тегжейлері туралы эмоционалды әсерді көрсететін бастапқы ескерту сигналы; 2) назар аудару функциясына әсер ету арқылы мінез-құлықты реттеуші; 3) эмоциялар сипатына барабар мінез-құлықты таңдауға түрткі болатын фактор; 4) мәселені шешу процесін үзу және жаңа тапсырмаға қайта бағыттау факторы [85, 89 б].

Тұлғалық өсу идеяларының дамуының тарихи контексті психоаналитикалық тәсілмен, мәдени және әлеуметтанулық бағдарланған психоанализбен (Фейдимен Д., Фрейгер Р) байланысты, оның тұрғысынан тұлғалық өсу адамның психикалық денсаулығының көрсеткіші бола отырып, қорғаныс және бейімделу функцияларын орындайды [86, 390б]. Кейіннен гуманистік (К. Роджерс, А. Маслоу) және экзистенциалды көзқарастардың өкілдері (Д. Бьюдженталь, И. Ялом) жеке тұлға белсенділігінің құндылық-семантикалық аспектілеріне, тұлғалық өсуге ықпал ететін немесе оны бұғаттайтын жағдайларға, факторларға және психологиялық механизмдерге баса назар аударды [87, 152 б]. Әдетте, авторлардың көпшілігі өз еңбектерінде «тұлғалық өсу» ұғымын «даму» ұғымымен байланыстырды, бірін екіншісінен алып, және/немесе оларды «өсу және даму» деп атады. Мысалы, К. Хорнидің

пікірінше, тұлғалық өсу – бұл адамның тұқым қуалайтын және жеке басына тән нәрсеге сәйкес жеке тұлғаның еркін дамуы [88, 10 б].

Студенттердің тапсырманы орындау, дағдыны қалыптастыруда бірлескен әрекетінің артықшылығын осы проблеманың жетекші зерттеушісі Бапаева М.К. жүргізілген зерттеулерді жалпылай отырып, былай деп көрсетеді:

● игерілетін (ұғынылатын) материалдың көлемі мен тереңділігі артады;

● балалардың танымдық және тұлғалық белсенділігі мен өзіндік шығармашылығы өседі;

● білім мен іскерліктерді қалыптастыруға азырақ уақыт қажет болады;

● оқу мотивациясының кемшілігінен туындайтын тәрбиелік тұрғыдағы қиындықтар азаяды;

● студенттер арасындағы өзара қарым-қатынас сипаты өзгереді, т.с.с. Оқу ынтымақтастығының өзінде екі жағы: а) бірлескен әрекеттің баланың дамуына, оның оқи білу іскерлігінің, топ, ұжымның қалыптасуына және ә) бірлескен іс-әрекетті қалыптастыру мен оның балалардағы жаңа ісәрекеттің туындауындағы рөлі көрінеді [89, 286 б].

Мұғалімдер студенттердің зерттелетін пәнге деген танымдық қызығушылығын мақсатты түрде дамытып, тереңдетуі керек, оқу іс-әрекетіне танымдық қызығушылықтың қалыптасуының келесі факторларын ескере отырып, жетістікке жетуге деген ұмтылысты мотивациялау керек:

- студенттердің оқу іс-әрекетінің мәнін түсінуі және зерделенетін процестердің өз қызметі үшін маңыздылығын түсінуі;

- оқу-жаттығуда ақыл-ой дербестігі мен бастамашылдығын көрсету мүмкіндігі;

- студенттерден белсенді іздеу қызметін талап ететін оқытудың белсенді әдістерін кеңінен қолдану;

- жаңа білім алу қажеттілігіне сендіретін проблемалық жағдайларды жасау;

- оқу материалының мүмкін болатын қиындықтары;

- материалдың жаңалығы және оқу материалы мен оқу жұмысының әдістерінің жеткілікті әртүрлілігі;

- мұғалім мен оқушылардың өзара әрекеттесуінің эмоционалды бояуы;

- педагогтің студенттердің жеке ерекшеліктерін, оның ішінде олардың қажеттіліктері мен уәждерін есепке алуы [90, 146 б].

Щукина М.А. өз зерттеулерінде тұлғаның жеке дамуын әртүрлі жағынан қарастырды. Ол адамдар дамуын ішкі құрылымына (ішкі контекст) және өмір жолының құрылымы (өмір контексті) деп қарастырды [91, 9 б].

Ішкі контекстте жеке тұлғаның өзін-өзі дамыту құбылыстарының субъективті тәсілін қолдана отырып, "Мен өзімді дамытамын", "өзін-өзі" тобының құбылыстарының ерекше жағдайы ретінде ұсынылуы мүмкін."Өзін-өзі" құбылыстарын түсіндіруге көшсек, егер адам біртұтас және полиморфты форма ретінде түсіндірілсе, оның құрылымына екі модус кіреді: субъект — белсенді бастамашы және объект — бұл атқарушы функцияларды орындайтын

өзім. Субъект пен объектінің өзара әрекеттесуі дамитын кеңістік - бұл әр түрлі түрлері "өзін-өзі"тобының ұғымдары деп аталатын белсенділікті жүзеге асыратын тұлға. Жеке тұлға даму субъектісі ретінде адамның қалыптасуын басқарудың функционалды органы ретінде түсініледі. Тұлға, егер оның қызметі оның өзгеруіне, өсуіне, қалыптасуына, дәлірек айтқанда, сапалы бағытталған өзгерістерге бағытталған болса, даму субъектісі болып табылады. Өзін-өзі дамыту барысында жеке тұлға даму субъектісі ретінде оның ішкі әлемі мен өмір жолының шекараларындағы(кеңістігіндегі) тұлға ретінде тұлғаны қайта құруға бағытталған қызметті жүзеге асырады. Жеке тұлғаның дамуын басқару өзін-өзі дамытудың негізгі критерийі ретінде көрінеді. ***Өмір жолының мазмұны (контексті).*** Субъект-объектілік оппозиция, үздіксіз түсіндіріліп, өмір жолының барлығынла ұсынылған: объектілік бейімділіктен — өмірлік жағдайды субъективті игеруге, ішкі міндеттерге қызмет ету үшін сыртқы жағдайларды қою мүмкіндігі, өз бетінше анықталған мақсаттарға жету үшін оның даму жағдайын құру мүмкіндігі болып келеді. Субъективті өмірлік позицияда жеке тұлға өзінің өмір жолында автордың "МЕН-жобасын" жүзеге асыру жөніндегі адамның функцияларын орындайтын "тұлға" деп түсініледі [92, 281 б].

Студенттердегі мотивацияның атқару тәртібі келесідей психикалық процестерден тұрады: түрткіні қабылдау, оның эмоциялық бағасының мағынасы, мәнін түсіну және түрткі бағасы, түрткіге көз жеткізу. Мотивтің мазмұны мотив түріне тәуелді. Ішкі мотив мазмұны оқып жатқан материалдың дүниетанымдылығы, сол объектіні практикалық қызметте тану болып табылады. Осы білімді игеру сана-сезімнің туындауын көрсетеді. Сөйтіп, мотив мазмұны - оның әділетті негізі. Субъектілік мотив негізі – тұлғаның дара ерекшелігіне байланысты оқу материалының маңызы. Эмоционалдық бағалаудың білімде орны - оның мазмұндылығымен және объектілік мағынасымен, сонымен қатар ішкі жалғаспалы факторлармен, ең алдымен оның жеке оқытушысымен сипатталады. Егер оқу іс-әрекетінің негізгі белгісі ретінде жоғары оқу орнындағы әлеуметтік контексте жүзеге асырылатын танымдық іс-әрекет формасын алсақ онда қажеттіліктердің 3 тобын қарастыруға болады:

1) танымдық қажеттіліктер – мәселені шешу әдісі немесе жаңа мәліметтерді меңгеру үрдісінде қана-ғаттандырылады;

2) әлеуметтік қажеттіліктер – оқу іс-әрекеті және оның нәтижесімен байланысты қатынастар немесе оқу іс-әрекеті барысында «студент – студент», «оқытушы – студент» өзара әрекет жасау аймағында қанағаттандырылады;

3) «Мен» образымен байланысты қажеттіліктер – оқу тапсырмаларының күрделілік деңгейіне байланысты белсендендіріледі [93, 70 б].

Жеке тұлғаның субъектілік ұстанымы даму процесінде мынадай функцияларды орындау арқылы іске асырылады:

1) Даму перспективаларын (баламаларын, нұсқаларын) ұғыну;

2) Дамудың альтернативті тобын таңдау;

3) Сіз қажетті болашақтың моделі түрінде даму альтернативалардың (баламалардың) мүмкіндіктерін пайдалана аласыз;

4) Даму мақсаттарына қол жеткізуді қамтамасыз ететін қызмет жүйесін таңдау және ұйымдастыру;

5) Даму ортасын (жағдайды, кеңістікті) құру;

6) Даму барысын бағалау, бақылау және түзету. Субъектілік тәсілде тұрақты ұстаным болып табылады. Объектіден шыққан тұлға даму субъектісіне айналып, даму бағыты ақырындап өзгереді [94, 25 б].

Жеке өсу және өзін-өзі тану тұжырымдамасы өзін-өзі жетілдіру жолымен жүретін бұрынғы проблемалардан босатылған басқа адамға айналуы керек дегенді білдіреді. Алдыңғы өмірлік тәжірибенің сабақтастығын сақтай отырып, ол бір уақытта жаңа тұлғаға айналуы керек немесе бейнелі түрде "қайта туылуы" керек [95, 152 б].

Жеке өзін-өзі дамытуға арналған қажетті қасиеттер кешенді түрде дамуы қажет. Ондай қасиеттер ретінде мыналарды түсінеміз: 1) шығармашылық ойлау; 2) бастамашылық; 3) негізделген тәуекелге қабілеттілік; 4) өзіне сенімділік; 5) Өзін-өзі бағалау; 6) серіктестермен ынтымақтастық жасау мүмкіндігі; 7) жетістікке жету мотивациясы; 8) жоғары жұмыс қабілеттілігі [96, 93 б]. Тұлғаның өсуі негізінде әлеуметтік және танымдық мотивтерінің дамуын зерттеп қарасақ, онда таным қызығушылықтарының дамуы олардың кәсіби қабілеттерінің ілгері қарай дамуының негізі екенін көреміз. Кең ауқымды танымдық мотивтер арқылы студенттер жаңа білімге деген қызығушылық, оны меңгеру барысындағы қиыншылықтарды бастан өткеру сияқты әрекеттерді жүзеге асырады. Оларда білімге деген қызығушылық тереңдей түсіп, тек оқу пәнінің ғана заңдылықтарын емес, сонымен қатар ғылымның, кәсіби құзыреттіліктің негізіне бет бұрады.

Жетістік мотивациясы. Іс-әрекеттің мотивациясы мотивацияның екі түрін қамтиды: жетістіктерге жету (табысқа деген үміт) және сәтсіздіктерден аулақ болу.

1. Жетістікке жету мотивациясы (сәттілікке деген үміт) адамның іс-әрекетте жетістікке жетуге деген ұмтылысымен байланысты. Мысалы: «ол мұны қалалық олимпиадада жақсы өнер көрсеткісі келетіндіктен жасайды», «жоғары балл аламын деп үміттенуі», «олардың жұмысты мүмкіндігінше жақсы орындауға тырысуы» және т.б.

2. Сәтсіздіктен аулақ болу мотивациясы адамның іс-әрекеттегі сәтсіздіктен аулақ болу ниетімен анықталған кезде пайда болады. Мысалы: «ол мұны екінші жылы қалғысы келмейтіндіктен жасайды», «олар жұмыста қателіктер жібермеуге тырысады» және т. б.

Табысқа жетуге немесе сәтсіздікке жол бермеуге бағытталған саналы мінез-құлық түрлері адам өмірінің 3-13 жас жылдары арасында қалыптасады және ата-аналардың әсерінен және «қоршаған ортаның әсерінен» қалыптасады деп танылады. Жетістікке жету мотивациясын дамыту үшін ең қолайлы жағдай-

бұл «ата-аналардың кедергісіз қысымы мен қоршаған ортаның қозғаушы факторлармен жоғары қанықтылығы. Содан кейін баланың өз дағдылары мен мүмкіндіктерін тәуелсіз дамытудың максималды мүмкіндіктері пайда болады» [97, 111 б]. Тұлғалық өсу феномені психология мен психотерапияның ұзақ тарихи және әдіснамалық дамуының нәтижесі болды. Жүз жылдан астам уақыт бойы жеке тұлғаның шетелдік теорияларында тар психологиялық тұрғыдан ғана емес, мәдени, тарихи, философиялық тұрғыдан да дамып келе жатқан тұлғаға назар аударылды. Әдебиеттерді теориялық талдау көрсеткендей, жеке тұлға ұғымдарының көпшілігі адамға белгілі бір философиялық көзқарасты, оның даму көздері мен детерминанттарын, жеке тұлғаның құрылымдық компоненттерін білдіреді, оның тұлғалық өсуі мен дамуына биологиялық, мәдени, әлеуметтік, генетикалық әсердің белгілі бір үйлесімі мен өзара байланысын атап өтеді [98, 202 б].

Қазіргі әлемде қарқынды болып жатқан өзгерістер жоғары оқу орындарының білім беруімен тікелей байланысты, оның мақсаты жоғары кәсіби жетістіктерге бағытталған шығармашылық әлеуеті бар тұлғаны қалыптастыру болып табылады. Еңбек нарығы жоғары білімі бар мамандарға және олардың бәсекеге қабілеттілігіне жоғары талаптар қояды. Мұндай маманды даярлауға құзыреттілік тәсілге негізделген және студенттерде бірқатар жалпы мәдени және кәсіби құзыреттерді қалыптастыруды көздейтін жоғары кәсіптік білім берудің жаңа стандарттары бағытталған. Мұндай жағдайларда жас адамға өз орнын табуға, таңдаған мамандығында сәтті болуға, дамуға және жетілуге көмектесетін қасиеттерді қалыптастыру және дамыту қажеттілігі туындайды. Танымдық қабілеттерден басқа, жауапкершілік, Тәуелсіздік, ұйымшылдық сияқты қасиеттердің маңыздылығы артып, мотивацияның рөлі артады. Жаңа стандартта өзін-өзі дамыту, өзінің біліктілігі мен шеберлігін арттыру қабілеті ерекше атап көрсетілген. Тұлғалық өсуін дамыту білім беру жүйесінің заманауи парадигмасының принципі болып табылады [99, 289 б].

Мұғалімнің жеке және кәсіби дамуы идеясы тек өзін-өзі тәрбиелеу мақсатында жүзеге асырылуы мүмкін. Қоғамның дамуындағы басты нәрсе-бұл қызметті бастамаға айналдыру, өзін-өзі дамытуға, білім беруді өзін-өзі тәрбиелеуге айналдыру [100, 11 б]. Өзін - өзі тәрбиелеу-адамның рухани қажеттіліктерін, шығармашылығын, барлық жеке әлеуетін байытудағы өзіндік белсенділігі. Өзін-өзі дамыту субъектінің қызметіне айналады, ол өз еркімен жүзеге асырылатын қабілеттер мен даралықты дамытуға бағытталған. Өзін-өзі тәрбиелеудегі басты аспект ретінде тәуелсіздік пен үздіксіздік болып табылады. Бұл жағдайда жеке өсу процесі ең тиімді болатын жағдайлар:

- педагогтің өзін-өзі дамытуға қажеттілігін іске асыру кезінде;
- педагогтің педагогикалық тәжірибені өзіндік талдау әдістерін меңгеруінде;
- мұғалімнің рефлексия қабілеті болған кездегі жағдайларды айтсақ болады [101, 36 б].

Тұлғалық өсуі-адамның өзін-өзі өзгертудегі, рухани қажеттіліктерін, шығармашылығын, барлық жеке әлеуетін ашудағы, байытудағы жеке белсенділігі. Жеке тұлғаның толық өсуі адамның өзінің ішкі әлемін құрметтеген жағдайда ғана мүмкін болады, ал басқалары оның ішкі әлемін таниды және құрметтейді [102, 215 б]. И.А. Агеева "басқа мамандық өкілдерімен салыстырғанда мұғалімдер ерекше жағдайда, өйткені педагогтің маңызды әлеуметтік функцияларының бірі - өскелең ұрпақты аға ұрпақтың мәдени мұрасына, қоғамдық тәжірибесіне тарту. Сондықтан мұғалімнің тұлғасы оқушының жеке басын қалыптастырудың қуатты факторына айналады"[103, 11 б]. Студенттердің кәсіби және тұлғалық өсуі тұтастай алғанда олардың қызметін жоспарлаудың ажырамас бөлігі болып табылады. Өзін-өзі тәрбиелеу және өзін-өзі жетілдіру жалпы адамзаттық және кәсіби тұрғыда педагогтың жетістігінің кепілі болып табылады. Жақсы нәтижеге қол жеткізу үшін әрбір адам өзін үнемі зерттеп, өзіңің артықшылықтары, кемшіліктерін біліп, кәсіби және жеке өсу құрылатын ішкі өзекті қалыптастыру үшін бар күшін салуы керек [104, 338 б].

Тұлғалық өсудің маңызды құрамдас бөлігі-өзін-өзі талдау. Педагогикалық іс-әрекетте танымдық психикалық процестерді дамытуға қойылатын талаптар бар: ойлау, қиял, есте сақтау. Педагогикалық іс-әрекеттің нәтижесі ретінде өзін-өзі дамытуды екі жағынан қарастыруға болады. Мысалы, бұл жеке даму мен кәсіби өсуде болатын өзгерістер, сонымен қатар өзін-өзі дамытумен айналысу қабілетін игеру [105, 22 б]. Адам тұлға ретінде тек бұрыннан бар нәрсені ғана емес, сонымен бірге ол белсенді түрде ұмтылатын нәрсені де сипаттайды, яғни ол өзінде бар нәрсені ғана емес, оның ішкі әлемі мен қызметінің мазмұнын ғана емес, сонымен бірге мүмкін болатын даму саласын да сипаттайды [106, 10 б]. Студенттің тұлғалық өсуіне білім алудың қызметтен қандай да бір тәуекелдерді алып тастау ықпал етеді, бұл қазіргі өмірге дайын толыққанды кәсіби дамуды тудырады деп айта аламын.

Кез-келген адамның басты сипаты-оның тұтастығы. Ғылымда адам білімнің әртүрлі салалары тұрғысынан қарастырылады: әлеуметтік және жеке, биологиялық және әлеуметтік, жеке және ұлттық және т.б. бұл тізімді шексіз жалғастыруға болады, өйткені адам көп қырлы, мозаикалық, көп өлшемді. Біз жан-жақты және рухани дамудың жоғары деңгейіне жеткен, өзінің таным көкжиегін кеңейте алатын (трансгрессия) және оның болмысынан (трансценденция) асып түсетін өзін-өзі көрсететін адамды білдіретін тұтас тұлға туралы айтамыз [107, 197 б].

К. Роджерстің айтуынша, әр адамның "жетілуге қарай алға жылжу" мүмкіндігі бар. Бірақ бұл әлеуетті іске асыру үшін қолайлы психологиялық климат қажет, онда жеке өсу үрдісі әлеуетті емес, өзекті болады. Бұл адам өзінің ішкі әлемін түсініп, көбінесе экзистенциалды сипаттағы қорқыныштарын түсінген кезде пайда болады. Нәтижесінде, жеке өсуге кедергі келтіретін деструктивті қорқыныш конструктивті болып, оған ықпал ететін етіп өміріңізді

қайта құруға мүмкіндік бар. Осылайша, адам өзін-өзі жеке тұлға ретінде қабылдай бастайды [108, 172 б].

Ф. Е. Василюк бойынша, экзистенциалды қорқыныш тұлғалық өсуге жол ашады, шығармашылыққа кедергі келтіреді. Экзистенциалды қорқынышты сезінетін адам еркін бола алмайды, тек еркін адам трансценденция мен трансгрессия арқылы шығармашылық әрекетке қабілетті. Екеуі де өзінен тыс жүруді қажет ететіндіктен, мұны тек ішкі еркін адам жасай алады. Егер қорқыныш еркіндікке кедергі келтірсе, онда жеке өсудің тежелуі орын алады. Адам өзіне не болып жатқанын түсінбестен өзін-өзі жабады. Жеке дамудың тоқтауына байланысты ол экзистенциалды вакуумды бастан кешіреді және оның мінез-құлқы "күресуді" тоқтатады, адам одан шығудың жолы жоқ дағдарысқа көбірек ұшырайды, өйткені дағдарыс жағдайы түсінілмейді, бұл адамның жойылуына әкеледі [109, 145 б].

А.В. Мудрик зерттеушілердің пікірінше, адамның шығармашылық белсенділігінің деңгейі еркіндік қабілетінің даму деңгейіне байланысты екенін айтты. Шығармашылық белсенділік,өз кезегінде,жеке тұлғаға "өзінің құндылықтары мен рөлінің талаптары арасындағы тепе-теңдікті табу, сондай-ақ нақты талаптарға емес, адами құндылықтардың әмбебап моральын түсіну қабілетімен сипатталатын әлеуметтенудің жаңа деңгейіне жол ашады" [110, 128 б].

Тұлғалық өсу -бұл адамның әлеуметтік-психологиялық құзіреттілігінің дамуын білдіретін күрделі және жүйелі процесс. Бұл қасиеттерді дамыту және күшейту тек қызметкердің өзі үшін ғана емес маңызды. Өзгерістер бір ұжымның өнімділігіне де, уақыт өте келе бүкіл компанияның жұмысына әсер етеді [111, 187б].

Өз қызметкерлерінің жеке басын дамыта отырып, менеджер Студенттердің өзін-өзі тану деңгейін жоғарылатады, қызығушылықты, мотивация және жұмысқа қанағаттану деңгейін арттырады. Жеке өсу-бұл жаңа қызметкерлерге жұмыс тиімділігін арттыру үшін де, көп нәрсеге қол жеткізген және жеке жетілдіруге қызығушылық танытқандар үшін де ұсынылатын нәрсе [112, 60 б]. Қызметкерлерді стандартты міндеттерден, уақыттан, қаражаттан басқа жеке дамытуды шеше отырып, бұл жұмыстың мақсатын нақты қою өте маңызды. Бастапқы кезеңде бұл өте маңызды, өйткені көптеген менеджерлер жеке тренинг ұғымын бизнес-тренингпен шатастырады, ал дағдыларды игерумен жеке қасиеттерді қалыптастыру керек [113, 12 б].

Тұлғалық өсу тренингтері психотерапиялық топтарға жақын. Оларда әртүрлі әдістердің көмегімен қатысушылар өздерінің психологиялық мәселелерін түсінуге және жеңуге тырысады, бұл олардың өмірлік және кәсіби міндеттерін шешуге кедергі келтіреді. Тренингтің әр қатысушысы басқа қатысушылар мен жаттықтырушының көмегімен өзінің бейсаналық қорқынышын түсіне алады, ішкі кедергілерден арыла алады және оны айналасындағы адамдар қалай қабылдайтынын жақсы біледі. Бұл сіздің оң

қасиеттеріңізді одан әрі тиімді пайдалануға, қабілеттердің нақты бағасын қалыптастыруға, өз қателіктеріңіз бен кемшіліктеріңізді көруге мүмкіндік береді [114, 8 б].

Жеке дамудағы бизнес-тренингтер-бұл белгілі бір дағдыларды дамытуға бағытталған іс-шаралар. Әдетте олар қысқа уақытқа созылады, мұндай тренингтердің әсері тезірек көрінеді. Алайда, олар қысқа мерзімде және нақты жағдайларда жұмыс істейтінін ұмытпау керек [115, 97 б].

Тиімді жұмыс істеу үшін жаттықтырушының шеберлігі ғана емес, сонымен бірге оның процесінде ұстанатын принциптері де маңызды. Олардың маңыздыларын ажыратуға болады, мысалы:

- Тұлғалық өсу, қарапайым жұмысшыға да тең қарым-қатынас принципі, өйткені бұл тренинг жеке қасиеттер мен кәсіби деңгейді дамытады, жұмысқа әсер етпеуі керек;

– тұрақты және үздіксіз жұмыс принципі оқшауланған тренинг өткізілмеген кезде жүзеге асырылады, оның әсері екі айдан аспайтын уақытқа жетеді, ал басшы бұл жұмысты жалғастырып, Студенттердің жаңа қасиеттерін үнемі "өсіріп" отырады;

- бәсекеге қабілеттілік принципі, жеке өсу-бұл жеке жұмыс, бірақ Студенттердің қосымша уәжі және нәтижеге оң әсер ету мүмкіндігі [116, 202 б].

Тұлғалық өсудің дамуы ұзақ және біртіндеп өтетін процесс болып табылады, онда негізгі кезеңдерді бөлуге болады:

1. Мақсат қою. Бұл қызметкерге тұлғалық өсу үшін де, адамның өзі үшін де маңызды кезең, өйткені өз қалауы мен еңбегіңсіз нәтижеге жету мүмкін болмайды. Мақсат қою тренинг курсынан өткеннен кейін өзіңізді көруге, мінсіз бейнені, өзіңізге ие болғыңыз келетін қасиеттер жиынтығына көмектеседі.

2. Өзіңіздің "мен" талдау. Бұл кезеңге сыни көзқараспен қарау керек және олардың күшті және әлсіз жақтарын қатаң бағалау керек. Өзіңізге жұмыс істеу қажеттілігін көрсетуге мүмкіндік беретін интроспекцияны жүргізу және жақын адамдарыңыздың, әріптестеріңіздің, жетекшіңіздің және тәуелсіз сарапшының, мысалы, жаттықтырушының пікірін білу маңызды болып келеді.

3. Даму жоспарын құру. Бұл жоспар сіздің әрі қарайғы әрекеттеріңіздің негізі болады және жоспарланған бағыттан адасуға жол бермейді, өйткені тіпті ұйымдастырылған және мұқият адам кішкене нәрселерге немесе кішігірім міндеттерге алаңдап, ең бастысы жіберіп алуы мүмкін. Мотивациясы дұрыс қоя білуіңіз керек.

4. Тұлғалық өсу жолынан өту. Бұл кезеңде барлық жоспарланған жаттығуларды нақты және белгіленген мерзімде орындау басты міндет болып табылады. Мүмкін, өз бетіңізше жұмыс жасау барысында жоспарға кейбір түзетулер енгізуге тура келеді, егер сіз өзіңізді дұрыс бағаламасаңыз, онда сіз жолақты төмендетпеуіңіз керек, өйткені бұл көбінесе қиындықтардан қорқумен байланысты және олар осындай қиын жолда пайда болады.

5. Тұлғалық өсуге әсер алу үшін бірден бірнеше адамдармен жеке өсу тәжірибесін енгізген дұрыс. Бұл оларға өздерін ашық сезінуге, кедергілерді алып тастауға, ұжымдағы сенім деңгейін арттыруға, артқа шегінуге және оларды бірге жаңа деңгейге көтеруге мүмкіндік береді. Осылайша, Студенттердің жеке өсуі-бұл қызметкерлерді дамытудың, ынталандырудың, олардың өзін-өзі жетілдіру қажеттілігін жүзеге асырудың және, демек, қанағаттанушылықты арттырудың жақсы тәсілі [117, 42 б].

Университетте оқуды бастағанда, бұрынғы студент бірқатар түсініктерге тап болады: біріншіден, студенттің қызметін сыртқы бақылау деңгейі күрт төмендейді; екіншіден, оқу іс – әрекетінің құрылымы өзгереді – оқу мотивтері толықтырылып,кәсіби мотивтермен тығыз байланысты; үшіншіден, жаңа әлеуметтік қауымдастыққа - "студентке" кіру бар . Осындай өзгерістер аясында студенттерді ынталандыру мәселесі ерекше маңызды болып отыр. Оқу іс-әрекетінің сәтті өтуі үшін студент өзінің оқу іс-әрекетін өз бетінше жоспарлауы, жүзеге асыруы және бақылауы керек. Бұл үшін ілімнің айқын мотивациясы қажет. Сондай-ақ, оқу-кәсіби мотивацияның құрылымы оқу қызметінің дұрыс бағытын қамтамасыз етуі маңызды [118, 22 б].

Оқу мотивациясы – "... оқу іс-әрекетіне, оқу іс-әрекетіне кіретін мотивацияның жеке түрі". Мотивацияның кез-келген түрі сияқты, оқу мотивациясы жүйелі болып табылады және ең алдымен бағдар, тұрақтылық және динамикамен сипатталады [119, 127 б]. Оқу мотивациясындағы бірқатар зерттеушілер оқу әрекетінің мазмұнымен және оны жүзеге асыру процесімен байланысты танымдық мотивтерді, сондай-ақ оқушының басқа адамдармен әртүрлі әлеуметтік қатынастарына байланысты әлеуметтік мотивтерді ажыратады [120, 52 б].

Танымдық мотивтердің ішінде, өз кезегінде, адамның жаңа білімді игеруге бағытталуымен анықталатын кең танымдық мотивтер және білім алу тәсілдерін игеруге бағдарланумен сипатталатын танымдық мотивтер, сонымен қатар өзін – өзі тәрбиелеу мотивтері ерекшеленеді.білім алу әдістерін тәуелсіз жетілдіруге бағытталған. Әлеуметтік мотивтерге мыналар жатады: кең әлеуметтік мотивтер – альпинистік қоғамда болуға деген ұмтылыс, тар әлеуметтік (позициялық) мотивтер – қоғамда белгілі бір позицияға ие болуға деген ұмтылыс, беделге ие болу, сондай – ақ әлеуметтік ынтымақтастықтың мотивтері-білуге деген ұмтылыс, басқалармен қарым-қатынастың әдістері мен формаларын талдау, осы формаларды үнемі жетілдіріп отыру [121, 52 б].

Оқу іс-әрекетінің мотивациясын түсіну үшін оның білімді және нақты жұмыс істейтін мотивтерге бөлінуі маңызды. А. Н. Леонтьев баланың даму процесінде "тек түсінілетін" және "нақты әрекет ететін" мотивтердің арақатынасы өзгеретінін айтады: біріншісі екіншіге айналуы мүмкін, егер ересек адам түзете алса, баланың сәтті жұмыс нәтижесін ынталандырады [122, 302 б].

Е. Ю. Патяева әр түрлі оқу жағдайлары негізінде тұлғалық өсу үшін оқу мотивациясының түрлерін бөледі:

Берілген ілімнің мотивациясы оқушының орындауға бұйырған әрекеттеріне негізделген. Берілген ілім "орындаушыларға" тән, олар өз әрекеттерінің жалпы бағытын нақты анықтай алмайды, олардың іс-әрекеттері мен басқалардың іс-әрекеттерінің негізін көрсете алмайды, басқалармен нәтижелі өзара әрекеттесуді жүзеге асыра алмайды.

Стихиялық ілімнің мотивациясы студенттің табиғи мейірімділігіне сүйенетін "қалауы бойынша" әрекеттеріне негізделген. Е. Ю. Патяеваның пікірінше, оқытудың бұл түрі тұрақсыз және жүйесіз болуы мүмкін, өйткені ол белгілі бір мақсаттар қоюға және оларға жетуге, оларға жету жолындағы қиындықтарды жеңуге үйретпейді.

Мотивацияның ерекше түрі өзін-өзі анықтайтын оқу іс-әрекетімен сипатталады. Оқушының өзін-өзі анықтау қабілеті оның мотивтері мен құндылықтарын білуді, мотивтер мен сезімдер қақтығысы жағдайында шешім қабылдауға, өз ұстанымын қалыптастыруға, оны негіздеуге және қорғауға, әртүрлі ұстанымдарды ескере отырып шешім қабылдауға, ерікті және мақсатты әрекет етуге қабілеттілікті қамтиды [123, 86 б]. Мотивацияның бұл кезеңдегі негізгі мазмұны оқу және өзін-өзі дамыту әдістерін меңгеру, болашақ мамандығына дайындық ретінде басқа тұлғалармен қарым-қатынасқа түсу формаларын игеру болып табылады.

Мотивациялық аймақтың дамуы ешқашан тоқтамайды. Жүргізілген зерттеулер оқу мотивтерінің студенттік шақта толассыз өзгеріске ұшырайтынын көрсетеді. Өзін-өзі дамыту мотивтері- өмір бойы адамның кәсіби іс-әрекеті барысында дамып, жетіліп отырады. Ересек адамның мотивациялық аймағының қалыптасуы - өзін-өзі тәрбиелеудің міндеті ретінде көрініс табады.

Н.А. Герасименко студенттердің оқу міндеттеріне және жеке өсуіне деген көзқарасын бір бағытта немесе басқа бағытта өзгерте алатын мотивтер тобын анықтайды. Келесі мотивтер ерекшеленеді:

- ***танымдық***, яғни түбегейлі жаңа нәрсені үйренуге деген ұмтылыс;
- ***прагматикалық***, мысалы, жоғары жалақы алуға, беделді фирмада жұмыс істеуге деген ұмтылыс;
- ***ата-аналар алдындағы борышты***, өз болашағы үшін жауапкершілікті, жоғары мәртебе алып, қоғамда орнығуға деген ұмтылысты білдіретін әлеуметтік;
- ***коммуникативті***, яғни танысу шеңберін кеңейту ниеті;
- ***кәсіби мамандар*** – бұрыннан таныс мамандықты жаңа деңгейде, тереңірек білуге деген ұмтылыс бар [124, 180 б]. Әр курста алған білім сәтті кәсіби қызметті қамтамасыз ете алатындығын түсіну керек. Рейтинг жасау студенттерді ынталандырудың заманауи әдісі болып табылады. Студенттік жетістіктер рейтингісіндегі бірінші жолдар түлектің одан әрі жұмысқа орналасу мүмкіндігін едәуір арттыра алады [125, 81 б]. Студенттердің тұлғалық өсуі үшін

жеке жауапкершіліктің шекарасын кеңейту өздеріне жақын салада өзін көрсету мүмкіндігі ретінде. Борыш сезімі мотивацияны да жаңарта алады. Студент қандай маман болуға жауапты екенін есте ұстауы керек. Алайда, мұнда маңызды нәрсені ескеру қажет-міндет сезімі сырттан жүктелмеуі керек, бірақ студенттің таңдаған мамандығының маңыздылығын түсіну процесінде пайда болуы керек [126, 244 б].

С. Л. Братченко мен М.Р. Миронова тұлғалық өсу критерийлерінің екі тобын ажыратады: интраперсональды және интерперсональды, олар психологиялық жетілген тұлғаның көрсеткіштері мен сипаттамаларына негізделген [127, 40 б]. Миронова М.Р. «Критерийлердің бұл тізімі - бұл психологтар мен психотерапевтердің нақты практикалық тәжірибесін жинақтайтын К.Роджерстің шығармаларынан алынған менің түсінігім.»

Интраперсональды	Интерперсональды
Өзіңізді қабылдау. Бұл өзін-өзі тануды және Мен сияқты өзіне деген сөзсіз сүйіспеншілікті, "құрметке лайық, өзін-өзі таңдауға қабілетті адам" [128, 69 б], өзіне және оның мүмкіндіктеріне деген сенімді, өз табиғатына, денесіне деген сенімді білдіреді. Соңғысын ерекше атап өту керек, өйткені бұл жағдайда өзіне деген сенім тек саналы "мен" мүмкіндігіне деген сенімді білдірмейді (әсіресе оның ақыл – парасатына байланысты), сонымен қатар "тұтас организм оның санасынан гөрі ақылды бола алады және жиі болады" деген түсінік [129, 242 б].	***Басқаларды қабылдау***. Жеке өсудің тұлғааралық бағытында, Ең алдымен, басқа адамдарға деген қарым-қатынас динамикасында, адам неғұрлым жетілген болса, соғұрлым ол басқа адамдарды өздері сияқты қабылдауға, олардың өзіндік ерекшелігі мен болу құқығын құрметтеуге, олардың сөзсіз құндылығы мен сенімін тануға қабілетті болады.оларға. Бұл өз кезегінде" адам табиғатына деген негізгі сеніммен " және адамдар арасындағы терең мағыналы қауымдастық сезімімен байланысты.
Тәжірибенің ішкі тәжірибесіне ашықтық. "Тәжірибе тәжірибесі" - гуманистік психологиядағы орталық ұғымдардың бірі, ол ішкі әлемдегі оқиғалардың (оның ішінде сыртқы әлемдегі оқиғалардың көрінісін) субъективті тәжірибесінің күрделі үздіксіз процесін ("ағымы") белгілеу үшін қолданылады.	**Басқаларды түсіну**. Жетілген адам наным – сенімдер мен стереотиптерден, қоршаған шындықты, әсіресе басқа адамдарды барабар, толық және сараланған қабылдау қабілетімен ерекшеленеді. Тұлғалық өсу дің маңызды критерийі-терең және нәзік түсіну мен эмпатия, эмпатия негізінде тұлғааралық қарым-қатынасқа дайын болу.
Өзіңізді түсіну. Өзіңіз туралы және сіздің қазіргі жағдайыңыз	Әлеуметтену. Тұлғалық өсу адамның түбегейлі ұмтылысының

туралы мүмкіндігінше дәл, толық және терең түсінік (оның ішінде сіздің нақты тәжірибелеріңіз, тілектеріңіз, ойларыңыз және т.б.); маскалар, рөлдер мен қорғаныс қабаттары арқылы өзіңізді шынайы көру және есту қабілеті; жеткілікті және икемді "мен"-өзекті өзгерістерге сезімтал және жаңа тәжірибені игеретін тұжырымдама, "мен"-нақты және "мен"-идеалды жақындастыру – бұл негізгі тенденциялар жеке өсу осы критерий бойынша.

Жауапты еркіндік. Өз-өзімен қарым-қатынаста бұл, ең алдымен, өз өмірін жүзеге асыру үшін жауапкершілікті білдіреді, оның бостандығын түсіну және қабылдау және субъективті. Бұл сонымен қатар "бағалаудың ішкі локусы" – құндылықтарды таңдау және бағалау үшін жауапкершілік, сыртқы бағалардың қысымынан тәуелсіздік дегенді білдіреді.

Тұтастық. Тлғалық өсудің маңызды бағыты – адам өмірінің барлық аспектілерінің интеграциясы мен өзара байланысын күшейту және кеңейту, әсіресе ішкі әлем мен жеке тұлғаның тұтастығы. Адамның бастапқыда бар тұтастығын сақтау және қорғау туралы айту дәлірек болар еді. К. Роджерс атап өткендей, басынан бастап "нәресте... бұл біртіндеп дараланатын интеграцияланған және тұтас организм" [130, 140 б].

Серпінділігі. Ішкі бірлік пен үйлесімділік инерция мен толықтығын білдірмейді. Керісінше, адам өзгерудің тұрақты, үздіксіз тиімді көрінісіне – сындарлы әлеуметтік қатынастарға әкеледі. Басқалармен қарым – қатынастағы адам барған сайын ашық және табиғи бола бастайды, бірақ сонымен бірге нақты, икемді, тұлғааралық қайшылықтарды сауатты шешуге және "басқалармен мүмкіндігінше үйлесімді өмір сүруге" қабілетті [131, 251 б].

Шығармашылық бейімделу. Жетілген тұлғаның өсуі ең маңызды сапасы-өмірлік мәселелерді батыл және ашық түрде қарсы алуға және олармен күресуге дайын болу, жеңілдетпестен, бірақ "белгілі бір сәттің жаңалығына шығармашылық бейімделуді" көрсету (Ibid.) және"барлық әлеуетті ішкі мүмкіндіктерді білдіру және пайдалану мүмкіндігі" [132, 81 б].

процесінде болады. Бұл тұрғыда жетілген тұлға, әрине, тұлға болып табылады, яғни тұлғаның өсуі оның өмір сүру тәсілі болып табылады.	

Г.И. Железовская мен А. В. Елисееваның "шығармашылық тұлғаны дамыту педагогикасы" жұмысында өзін-өзі дамыту адамның психологиялық мәртебесіндегі белсенді, дәйекті, прогрессивті және жалпы қайтымсыз сапалы сапалық өзгеріс процесі ретінде түсініледі; өзін-өзі жетілдіру, өзін-өзі тәрбиелеу, өзін-өзі тұлға ретінде қалыптастыру қажеттілігі" [133, 41 б].

Болашақ мұғалімнің кәсіби қалыптасуы оқу процесінде білімді, дағдыларды және дағдыларды жүзеге асыру жүйесі арқылы қалыптасатын кәсіби өзін-өзі тану, кәсібилік, кәсіби шеберлік, кәсіби құзыреттілік, кәсіби қабілеттерді, сондай-ақ эрудиция, мақсат қою, практикалық және диагностикалық ойлау, түйсігі, байқау, болжау және рефлексия сияқты жеке қасиеттерді қалыптастыру арқылы қарастырылады. Сондықтан кәсіби қалыптасуды қалыптастырумен қатар жүретін оқыту іс-әрекет негізінде құрылуы керек [134, 25 б]. Осылайша, өзін-өзі дамыту процесіне жоғарыда қарастырылған тәсілдерге сүйене отырып, мыналарды анықтауға болады: жеке өсу туралы адамның өз өмірінің шынайы субъектісі бола алатын және бола алатын іргелі қабілеті деп айтуға болады.

К. А. Абулханова-Славская тұлғалық өсу процесін адамның өмір стратегиясын дербес анықтауы ретінде анықтайды. Автор өмір стратегиясының болуының үш белгісін анықтайды:

1) адам үшін негізгі бағытты, өмір салтын таңдау, оның негізгі мақсаттарын, оларға жету кезеңдерін және кезеңдерге бағынуды анықтау. Бұл таңдау өмір бойы өзгеруі мүмкін;

2) мақсаттар мен жоспарларға қол жеткізуге кедергі келтіретін қайшылықтарды, оның ішінде қолда жоқ жағдайларды жасау арқылы шешу;

3) Шығармашылық, өз өмірінің құндылықтарын құру, ерекше құндылықтар түрінде қажеттіліктерді өз өмірімен байланыстыру [135, 91 б].

Тұлғалық өсу үшін оқу мотивациясының құрылымына кіретін мотивтер ішкі және сыртқы болып бөлінеді. Ішкі мотивацияны іс-әрекет деп атауға болады, оның құралы (әрекеті) және мақсаты тақырыптық түрде бір-бірімен байланысты, сондықтан іс-әрекет өзінің мазмұны үшін жүзеге асырылады. Тиісінше, студенттік жастағы Ішкі оқу мотивациясы танымдық және шынайы кәсіби мотивтерді қамтиды. Оқу іс-әрекетіне қатысты сыртқы мотивтер позициялық мотивтер, көптеген прагматикалық мотивтер болады.болашақ жұмысқа орналасу мүмкіндігі, армиядан кейінге қалдыру және т. б. бірқатар зерттеушілер ішкі және сыртқы оқу мотивтерінен туындаған оқу іс-әрекетінің өнімділігін талдайды [136, 53 б]. В. И. Чирков сыртқы және ішкі мотивацияның

адам қызметіне әсері туралы батыстық эксперименттік зерттеулерге шолу жасайды және қорытындылайды. Ол сыртқы мотивация сыртқы арматураның жойылуымен азаяды, шығармашылықты, стихиялылықты төмендетеді; теріс эмоциялардың алдын-ала болуымен байланысты; оларды жүзеге асыру алгоритмі бар әрекеттерді жеңілдетеді, бірақ эвристикалық мәселелерді шешудің сапасы мен көлемін азайтады. Сонымен қатар, сыртқы мотивациясы басым адамдар қарапайым тапсырмаларды немесе тек сыйақы алатын тапсырмаларды таңдағанды жөн көреді [137, 118 б].

Кәсіби бағдарлауды қалыптастыру шарттары басым себептер болып табылады. А. П. Сейтешев кәсіби бағыттың құрылымын пәндік мазмұнын, дүниетанымын, динамикалық қасиеттерін қамтитын күрделі білім ретінде қарастырады. Кәсіби бағдарлаудың даму кезеңдерін атап өтейік:

1) эмоциялық көңіл-күй, білім алушылардың нақты мамандықты игеруін орнату;

2) мамандыққа белгіленген орнату, бейімділіктің пайда болуы, өзіне деген сенімділік, дербестік, жауапкершілік сезімін қалыптастыру;

3) қатты орнату, тұрақты қызығушылық және мамандыққа бейімділік, оқу материалына деген құштарлық, кәсіби еңбек арқылы жеке тұлғаны өзін-өзі растау;

4) мамандыққа деген қатты құштарлық, адам мен істің өзара байланыстылығы, бағыттылықты қалыптастыру, үлкен қабілеттердің болуы, жоғары кәсіби шеберлік [138, 156 б].

Қазіргі студенттер өзін-өзі дамыту процесінің кең тұжырымдамасын қолданады, ол "өзін-өзі " ішкі имиджіне және өзекті әлеуметтік үміттерге сәйкес жеке тәжірибе мен рухани-адамгершілік күштерді байыту ретінде үздіксіз өзін-өзі өзгерту арқылы жеке тұлғаның тәуелсіз, тұтас, құндылыққа бағытталған іс-әрекеті процесі" деп түсініледі. Яғни, бұл жағдайда өзін-өзі дамыту адамның өзін өзгертуге және осындай өзгерістің құралдарын игеруге деген ұмтылысы ретінде қарастырылады; басқа "өзін-өзі процестерді" ұстанатын және оларға сүйенетін ерекше процесс ретінде қарастырады. Өзін-өзі дамытуды саналы түрде немесе тікелей немесе жанама түрде жүзеге асырылатын және физикалық, рухани, психикалық және әлеуметтік қабілеттердегі прогрессивті өзгерістерге әкелетін субъектінің қызметін қамтитын кең категория ретінде түсінуге болады. Мұнда өзін-өзі дамыту адамның имиджіне, идеалына сәйкес өсіп келе жатқан адамның мақсатты іс-әрекетімен анықталады [139, 12 б].

Сонымен қорыта айтқанда, студент тұлғасының дамуы мен қалыптасуы кәсіби бағыттылықтың, оның іс-әрекетіне ықпалын бейнелейді. Өз кезегінде, тұлғалық өсуі оған болашақ мамандығының жағымды жақтарына әсер етеді. Бағыттылықтың дамуы негізінде, оларды анықтайтын қажеттіліктердің, бағдарлардың, қызығулардың, мақсаттардың, бейімділіктердің, мұрттардың және сенімдердің жиынтығы болып табылатын күрделі құрылым деп саналады.

1.3. ЖОО-ның студенттерінің тұлғалық өсуі мен кәсіби даярлану, мотивация мәселелерін отандық және шетелдік әдебиеттерде теориялық талдау.

Кәсіби тұлғалық маңызды қасиеттердің дамуы жоғары білім берудің барлық деңгейлерінде оқыту барысында тұлғаның өсуінің маңызды аспектісі болып табылады. Тұлғаның кәсіби маңызды сапаларында оның мотивациялық-қажеттілігі, танымдық, эмоциялық-еріктік ерекшеліктерінен көрінеді [140, 305 б].

Тәжірибелер көрсеткендей, педагог-психологтың кәсіби іс-әрекетінде кәсіби тұлғалық өсу маңызды қасиеттердің дамуы қызметтің табысын анықтап қана қоймайды, сонымен қатар кәсіби жарамдылықтың шешуші шарттарының бірі ретінде әрекет етеді. Психологиялық-педагогикалық білім берудегі магистратураның артықшылықтарының бірі - тұлғаның коммуникативті қасиеттерінің дамуымен байланысты болуы, екіншісі адамның өзін-өзі бағалауы мен өзін-өзі тануымен тығыз байланысты [141, 37 б].

Педагог-психологтың кәсіби тұлғалық өсуі маңызды қасиеттерінің екі тобы көрсетілген құзыреттіліктермен байланысты. Бірінші топ адамның коммуникативтік қасиеттеріне жоғары талаптар қоятын мамандық ерекшеліктерімен байланысты. Көптеген авторлар практикалық психолог жұмысында эмпатияның маңыздылығын атап көрсетеді [142, 280 б,143, 429 б]. Педагог-психолог мамандығы коммуникативтік құзырлылықтың жоғары деңгейін де болжайды. Бакалаврда оқу кезінде педагог-психологтардың коммуникативті құзыреттілігі мен эмпатиясының дамуы әлі жеткілікті зерттелген жоқ. Зерттеуде Н.Н. Нечаев кәсіби оқыту процесінде тіл білім алушылардың коммуникативтік құзыреттілігінің өсуі кәсіби сәйкестіктің дамуына әкелетінін көрсетеді. Бакалаврда коммуникативті құзыреттілік динамикасы қандай болатынын және эмпатия мен кәсіби сәйкестіктегі қандай өзгерістер біріктірілгенін зерттеу қажет[144, 123 б].

Маңызды қасиеттердің екінші тобына кәсіби маман ретінде өзі туралы ойлар жүйесі кіреді. И.В. Дубровина: «кез келген профильдегі маман даярлаудың тиімділігі, ең алдымен, университеттердегі білім беру бағдарламалары студенттердің кәсіби және тұлғалық өзін-өзі анықтауын дамытуды қамтамасыз ететіндігімен анықталады»[145, 2 б]. Білім алу кезінде жеке тұлғаны өсуде, қызметтің басымдықтарын тәуелсіз таңдаудың негізі ретінде өзін-өзі бағалау және кәсіпқойдың ішкі ұстанымының өзегі ретінде кәсіби сәйкестілікті қалыптастыру өзара байланысты. Магистранттардың құндылық сферасының динамикасы толығырақ зерттелген; психологиялық -

педагогикалық бағыттағы бакалаврда оқу үдерісінде студенттердің тұлғалық және кәсіби сәйкестігі арасындағы байланыс әлі де жеткілікті зерттелген жоқ. Практикалық психологтарды, оның ішінде білім беруді дайындау мәселелері бойынша шетелдік басылымдардың талдауы кәсіби дайындық барысында кәсіби және тұлғалық сәйкестілікті қалыптастыру мәселесі де жеткіліксіз зерттелгенін көрсетеді [146, 290 б].

Студенттердің жеке және кәсіби дамуының келесі бағыттарын бөліп көрсетуге болады:

- студенттердің оқу қызметінің өзін өзі актуализациялау;
- этикалық, эстетикалық және рухани даму;
- кәсіби бағдар мен қажетті қабілеттерді дамыту;
- өмірлік жоспарларды нақтылау және өмірлік ұстанымды қалыптастыру;
- жауапкершілік пен дербестік деңгейін арттыру;
- болашақ мамандық саласындағы талаптар деңгейінің өсуі;
- болашақ қызметте қажетті қасиеттерді қалыптастыру;
- бастамашылық пен креативтілікті дамыту;
- кәсіби қызметке психологиялық дайындығын қалыптастыру

Кәсіби даму жеке тұлғалықсыз мүмкін емес. Болашақта маман ретінде студент тұлғасын қалыптастыру процестері бар: "кәсіби бағдар күшейеді, қажетті қабілеттер дамиды; психикалық процестер, жағдайлар, тәжірибе жетілдіріледі," кәсібиленеді"; борыш сезімі, жауапкершілік, кәсіби Тәуелсіздік жоғарылайды, студенттің жеке басы, оның өмірлік ұстанымы айқын көрінеді; студенттің болашақ мамандығы саласындағы талаптары артады; Әлеуметтік және кәсіби тәжірибені қарқынды беру және қажетті қасиеттерді қалыптастыру негізінде әлеуметтік, рухани және адамгершілік жетілу дамиды; болашақ маман ретінде оған қажетті қасиеттерді, тәжірибені қалыптастыруда студенттің өзін-өзі тәрбиелеуі артады; кәсіби Тәуелсіздік пен болашақ практикалық қызметке дайындық күшейеді"[141, 35 б].

Бүгінгі таңда оқыту және тәрбиелеу процесінде тұлғаны дамыту, қалыптастыру және әлеуметтендіру мәселесі педагогикалық теория мен практиканың негізгі мәселелерінің бірі болып табылады.

Тұлғаның дамуына ықпал ететін негізгі факторларға өзімен келіспеушіліктен туындайтын ішкі болуы мүмкін қайшылықтар жатады; басқалармен сыртқы, айқын қарым -қатынас табиғаты бар адамдар; сондай -ақ жалпы және жеке. Барлық осы қарама -қайшылықтар белгілі бір қажеттілікті қанағаттандыру арқылы шешіледі, нәтижесінде адам өзінің дамуының жаңа сатысына көшуі мүмкін. Тұлғаның даму процесі бір қарама -қайшылықтың екіншісіне өтуіне байланысты жалғасады [147, 12 б].

Сондай – ақ, адамның қалыптасуы мен әлеуметтенуіне тұқым қуалаушылық, қоршаған орта, білім және ең бастысы-қарым-қатынас әсер етеді, өйткені ол басқа адамдармен қарым-қатынас арқылы рухани және психикалық тұрғыдан дамиды. Өзін-өзі тәрбиелеу де маңызды рөл атқарады, ол объективті

мақсатты өзінің іс-әрекетінің субъективті мотиві ретінде сезінуден және қабылдаудан туындайды, мұнда мұндай мақсатқа жету жеке тұлғаның жан-жақты дамуына ықпал етеді.

Бірақ тұлғаның өсуі оқумен тығыз байланысты екенін ұмытпау керек. Яғни, тұлғаны дамытуды оқытудан тыс жүзеге асыру мүмкін емес[148, 177 б]. Оқу процесі арқылы тұлғалық өсуі студенттердің өз міндеттеріне шығармашылық және ынта-жігермен қарауға мүдделі. Алайда, студент бірқатар факторларға байланысты өз қызметінен көңілі қалуы мүмкін: оқытушылар тарапынан білім беру қызметін шамадан тыс қиындығы; психологиялық және ұйымдастырушылық қолдаудың болмауы; қажетті ақпараттың болмауы; студенттердің сұраныстарына назар аударудың болмауы; кері байланыстың болмауы; студенттер арасында туындаған мәселелерді университет әкімшілігінің тиімсіз шешуі.

Қызметті ынталандыру-жоғары оқу орнының өте күрделі процесі.

Тұлғалық өсуі - бұл сыртқы ынталандыру (мысалы, оқушыға жоғары стипендия беру), егер ол мінез-құлықтың тиісті ішкі мотивін тудырса, оны шынымен ынталандырады. Бұл мотив ұсынылған ынталандыру құралының оқушының ішкі қажеттіліктеріне, мүдделеріне сәйкес келуіне негізделген.

•Студенттердің білім беру іс-әрекетін адал ниетпен дұрыс мотивациясы, атап айтқанда, келесі принциптерді қолдануды қамтиды:

•әр студентке жеке көзқарас (әр адамның өз қажеттіліктері мен мүдделері бар);

•әр студентке үнемі назар аударыңыз;

•материалдық және моральдық ықпал ету шараларының негізделген үйлесімі;;

•осы студент үшін және осы жағдайлар үшін ең тиімді ынталандыру шараларын, ынталандыру шараларының қол жеткізілген нәтиже деңгейіне сәйкестігін негізделген таңдау;

•жеделдік;

•салтанатты марапаттау рәсімі;

•студенттердің хабардар болуының жоғары деңгейі.

Психологияда адамның адамгершілігі интегративті жеке сипаттама ретінде қарастырылады, оны бағалаудың негізгі критерийі іс – әрекеттің мотивациясы болып табылады [149, 113 б]. "Өзің қаламағанды, өзгелер үшін жасама" [150, 233 б]. Мотивацияның бұл түріне қол жеткізу жеке тұлғаның жетілуінің ең жоғары сатысы ретінде қарастырылады [151, 47 б]. Осы кезеңге дейін субъект мінез-құлықтың әлеуметтік уәждемесі сатыларынан өтуі тиіс (қисынға дейінгі, шартты, ұғымнан кейінгі мораль) [152, 6 б].

Моральдық дамудың сезімтал кезеңі жасөспірім кезең болып табылады, өйткені осы кезеңде адамның белсенді әлеуметтік және жеке өзін-өзі анықтауы, сенім жүйесіндегі, дүниетанымдағы, жеке тұлғаның бағдарындағы маңызды

өзгерістер орын алады, бұл болашақта субъектінің әлеммен қарым-қатынасының этикалық әдісін қамтамасыз етеді. Жасөспірім кезіндегі субъектінің моральдық мінез-құлқының мотивациясына мұқият назар аудару керек деп санаймыз, өйткені дәл осы жаста мінез-құлық мотивтерінен тұлғаның жоғарыда аталған семантикалық қалыптасуы белсенді дамиды, адамның қоғаммен өзара әрекеттесу тәсілі қалыптасады [154, 205 б, 155, 20 с,156, 12 с].

Студенттердің моральдық мінез-құлқының негізгі себептері әлеуметтік және танымдық мотивтер болып саналатыны анықталды [157, 10 б]. Ол үшін міндетті түрде оқу процесінде студенттердің өз ойын, доминантты мотивін қалыптастыру керек. Сондықтан да, мотивация туралы мәселе студенттің оқу-танымдық жұмысының сапасының мәселесі.

«Оқытушы – Студент» жүйесі арасында студент тек басқаратын нысан ғана емес, қызмет субъектісі екендігін ескеру керек, жоғары оқу орнындағы оқу жұмыстарына талдау жасауда біржақтылық болуы мүмкін емес, оқу үрдісінің «технологиясына» назар аудара, мотиваци- яны да есепке алуымыз қажет. Әлеуметтік психологиялық зерттеу көрсеткендей, оқу жұмысындағы мотивация біржақты емес, ол студенттің жеке ойлау қабілетіне, топтың сипатына, студенттік топтың даму деңгейіне, нақты жағдайларға және т.б. байланысты. Бір жағынан, адамның тәртібінің мотивациясы, психологиялық құбылыс ретінде қарастырылып, әрқашанда көзқарас бейнелері, бағыт құндылығы, әлеуметтік қабаттардың орналасуы (топтың, жалпы) бәрінің өкілі жеке тұлға болып табылады [158, 2 б].

Егер оқу іс-әрекетінің негізгі белгісі ретінде жоғары оқу орнындағы әлеуметтік контексте жүзеге асырылатын танымдық іс-әрекет формасын алсақ онда қажеттіліктердің 3 тобын қарастыруға болады:

- танымдық қажеттіліктер – мәселені шешу әдісі немесе жаңа мәліметтерді меңгеру үрдісінде қана-ғаттандырылады;
- әлеуметтік қажеттіліктер – оқу іс-әрекеті және оның нәтижесімен байланысты қатынастар немесе оқу іс-әрекеті барысында «студент – студент», «оқытушы – студент» өзара әрекет жасау аймағында қанағаттандырылады;
- «Мен» образымен байланысты қажеттіліктер – оқу тапсырмаларының күрделілік деңгейіне байланысты белсендендіріледі[159, 160 б].

Біз осы қарастырған мәселелерде оқытушының міндеті студентті мотивацияны ұғыну үшін оның жағдайы туралы білу керек және әрбір оқу курсының динамикасына талдау жүргізіп, студент жеке және болашақ кәсіп қызметінде оқытудың маңыздылығын қалыптастыру және өз білімдері жетілдіру бойынша студенттердің белсенділігін, жетістікке қол жеткізуге жағдай жасау. Сондықтан бастапқыда мотивтер жиынтығы әртүрлі тұжырымдарды қамтыды. Сыналушыларға іс-әрекеттерді жасаудың ықтимал себептерінің өз нұсқаларын атау ("басқа" бағанына жазу), сондай-ақ әдістемеге қатысты өз пікірін баяндау ("түсініктемелер"бағанында) ұсынылды.

Оқу іс-әрекеті мотивациясының ішкі қайнар көзі – студент қажеттіліктерінің аймағы. Студент қажеттіліктерінің қанағаттануы немесе фустрацияға ұшырауы оқытушының аудиторияда туғызатын объективті жағдайларға және студенттің жеткен жетістіктеріне, оқытушының мінез-құлқына тәуелді болады. [160, 29 б]. Студенттердің оқу мотивтері олардың бағыттылығына және дәрежесіне байланысты; мотивациялық аймақтың иерархиясына байланысты; жеке мотивтердің өзара келісімділігі мен үйлесімділігі бойынша; мотивтердің тұрақтылығына байланысты; мотивтердің әрекеттері мен олардың мінез-құлыққа тигізетін әсері бойынша сипатталады.

Мотив формаларының ерешкеліктері мотивтердің динамикалық сипатын құрайды. Оларды жекелеп, айқындалық.

1. Алғашқы немесе маңызды ерекшеліктердің бірі – мотив тұрақтылығы. Мен студенттер үшін құнды мотивтердің тұрақты болып қалыптасуы аса маңызды деп санаймын.

2. Мотивтердің көріну формасының екінші ерекшелігі – оның эмоциональдік бейнесі, модальдігі. Психологтар оқу мотивациясының жағымды және жағымсыз жақтары туралы сөз қозғайды. Жағымсыз мотивация студенттердің оқу үрдісінде жауапсыздық танытуға кезінде саналы түрде пайда болатын жағдай (ескерту, төменгі бағалар, берілетін сөгіс, уайымдау, т.б.) арқылы көрінеді. Жағымды мотивация – студенттің оқу еңбегінде жеткен жетістіктері мен, жаңа білімді меңгерімен, қоршаған адамдармен жақсы қарым-қатынаста болуымен байланысты [161, 119 б,162, 1411 б].

Кең мағынада мотивация адамның психологиялық жағдайын білдіреді, оны белгілі бір жолмен әрекет етуге итермелейді [163, 22 б].

Студенттерді сыртқы қысымсыз немесе ынталандырусыз академиялық іс - шараларға қатыстырып ынталандыруда табыстың маңызы өте зор. Соңғы зерттеулер ішкі мотивация мен университет студенттерінің курстық жұмыстың бағалары арасында оң қатынасты анықтап отыр, сонымен қатар ішкі мотивация мен көптеген домендердің өнімділігі анықталды. Егер мотивацияның түрі көрсетілмесе, онда мотивация жалпы мотивация ретінде қабылданды (жоғары автономия мен төмен бақылау деп түсініледі) және талдау үшін мәліметтер алынды[164, 415 б].

Болашақ маманның кәсіби және жеке қалыптасуының сәттілігін анықтайтын маңызды фактор болашақ мамандықты таңдау болып табылады. Адамның тағдыры дұрыс және ойластырылған мамандық таңдауға байланысты, бұл жас адамның өміріндегі өте күрделі және жауапты сәт. Барлығы мақсаттан басталады: кім болу керек, қандай деңгейге жету керек, қажетті білім мен дағдыларды қайдан алу керек, оқу орнын таңдау және т.б. мақсаттар әрқашан нақты және нақты болуы керек, мысалы: фармацевт, хирург, теледидар бағдарламаларының режиссері, оператор болу. Болашақ мамандықты таңдаудағы басты себептер: өзін-өзі тану мотиві, мансап мотиві, құрмет, қарым-

қатынас мотиві, тұрақтылық мотиві және табыс мотиві. Мотивация адамды мақсатты етеді.

Болашақ мамандыққа кәсіби ынталандыру үшін жеке тұлғаның мүдделері, бейімділігі мен қабілеттері үлкен мәнге ие. Адам өзіне қызықты болатын қызмет түрінде жетістікке жетеді. Білімге деген құштарлық, көкжиекті кеңейту, қиындықтарды жеңу сияқты мотивтер қызығушылықта көрінеді. Бейімділік-бұл адамның белгілі бір қызмет түрімен айналысуға, нәтижеге ғана емес, одан ләззат алуға деген ұмтылысы. Бірақ белгілі бір қызмет түріне деген қызығушылық пен бейімділік жеткіліксіз, ол әлі де жұмыс істеуі керек. Бұл үшін белгілі бір қабілеттер қажет. Қабілеттер-бұл адамның кез-келген қызметті сәтті орындауға әкелетін кәсіби дағдыларды, дағдыларды тез игеруі [162, 1411 б].

Студенттердің өзін-өзі дамытуы және тұлғалық өсуі үшін негізгі 5 әдісті қолданамыз:

Біріншіден, бұл әдістің негізгі мақсаты оқыту әлеуетін арттыру. Білімберу жүйесі кәсіпорын қаражатынан біліктілікті арттыру курстарына, заманауи және қымбат мониторингтерге және құзыреттілікті бақылау құралдарына, оқыту мамандарын тартуға және т. б керекті заттарға қаржы бөлу керек. Студенттердің өзін-өзі дамытуы студенттердің жеке дамуына әсер етеді, ол үшін білімгерлердің білім, біліктілік дағдыларын арттыруға кәсіпорын көмектесу керек. Студенттердің өзін-өзі дамытуына және тұлғалық өсуіне толық оқыту, дамыту, мотивация беру функцияларын орындау керек.

Екіншіден, студенттердің өзін-өзі дамытуы білімберу жүйесімен және оларға мотиивация берумен сипатталады. Бұл жердегі басты міндет оларды оқытушының басқаруы арқылы өзін-өзі дамытуға мәжбүрлеу, сабақтан тыс уақытта тиісті әдебиеттерді оқуға, оқытушыларға қатысуға міндеттеу, тәлімгерлермен және т.б. іс-шаралармен айналысу қиын болып көрінеді. Осы нұсқаулықтарда көрсетілген өзін-өзі дамытуға қойылатын тікелей талаптар студенттерге демотивациялық әсер етеді, олардың жеке өміріне заңсыз араласу ретінде қабылдай алады және тіпті наразылық әрекеттеріне көшуі мүмкін: сот процестері, ереуілдер, ішкі жұмыстан босату және т. б..

Студенттердің **өзін-өзі дамытуына келесі әдістермен әсер ету керек:** *еріктілікке және жеке таңдау еркіндігін беру керек, мысалы, мотивация беру арқылы* студенттердің *өзін-өзі дамытуын мотивация, оқу орындағы қолайлы психологиялық климат және өзін-өзі дамыту мәдениеті, материалдық және материалдық емес мотивация жүйелері, оқуды ұйымдастыру және т. б. қолдау көрсету керек.*

Үшіншіден, Студенттердің өзін-өзі дамытуы басқа студенттердің кәсіпорын қызметіне деген қызығушылығын арттыру керек, бұл әдіс студенттердің ұйымдастырушылық қабілетін қалыптастырады, өйткені бұл міндетті оқытуды білдірмейді, бірақ жеке және ұйымдастырушылық мүдделерді іске асыруға бағытталған шешімдер мен іс-қимылдардың орындалуына

мүмкіндік береді. Өзін-өзі дамыту, топқа қатысу, жаңа білім мен құзыреттілікті қолдану студенттердің тұлғалық дамуына ықпал етеді. Жаңа әдістер мен технологияларды қолдану қызметкерлерді белсенді түрде ынталандырады, мотивациямен жұмыс істеуге, оқу орынның өз мақсаттары мен міндеттерінің дамуына және жоғары нәтижеге қол жеткізуге деген ұмтылысын тудырады.

Төртіншіден, студенттердің кәсіби және жеке өзін-өзі дамытуы мен оқытудың басқа әдістерімен салыстырғанда топтағы студенттердің дамуы үшін кең ауқымды салаларды қамтиды. Олардың өзін-өзі дамытуы әртүрлі құзыреттілігін жетілдіру үшін басым бағыттарды ұсына алады. Мұның бәрі студенттердің кәсіби маманға айналуына ықпал етеді. Жауапкершілікті өз мойнына алуға және оқу қызметі процесінде туындайтын күрделі және алуан түрлі міндеттерді шешуге бейімділігін арттырады.

Бесіншіден, студенттердің оқыту және өзін-өзі дамыту үшін әр нақты олардың мүдделеріне, қалауына, уәждемесіне сүйену керек. Бұл студенттерді дамытудың басқа әдістерімен салыстырғанда оларға қажетті білім, білік және дағды деңгейін арттыру тәсілдері және ұйымдастыру бағытымен ерекшеленеді. Жоғары оқу орындарында ерікті сауалнама немесе сұхбат арқылы оларды бағалай алады. Алайда тұлғалық өсу студенттердің өзін-өзі дамытумен ғана шектелмейді, қосымша *дәрістер, тренингтер, семинарлар, кейстер және т.б.* ұсынуы керек. Бұл әдістер студенттердің өзін-өзі дамытуына, құзыреттілік деңгейін арттыруына, қажеттілігін қанағаттандыруға бағытталған болып табылады [165, 53 б].

Демек, табысқа жету мотивациясы адамның жеке ерекшеліктерімен өзара байланысты. Талдау нәтижелері жұмыстардың белгілі психологтар көрсеткендей, жоғары уәжділігін адам табысқа жету негізделген қабілеттерін, креативтік, оптимизмге байланысты. Жеке тұлғаның өз ісінің маңыздылығы мен маңыздылығына сену, өз миссиясын түсіну, жоғары жұмыс қабілеттілігі, ынта-жігер, өзіне сену, дамуға және өзін-өзі жетілдіруге үнемі ұмтылу, ішкі еркіндік сияқты қасиеттері табысқа жетуге деген ынтаны қалыптастыруға ықпал етеді[163, 21 б].

Оқу мотивациясы-бұл оқу іс-әрекетіне кіретін мотивацияның жеке түрі. Оқу мотивациясы факторлар кешенімен анықталады: біріншіден, білім беру жүйесінің өзі, білім беру мекемесі; екіншіден, білім беру процесін ұйымдастыру; үшіншіден, білім алушының пәндік ерекшеліктері; төртіншіден, оқу пәнінің ерекшелігі.

Зерттеушілер мотивациялық бағыттардың студенттердің үлгерімімен оң байланысын анықтады. Оқу үлгерімімен ең тығыз байланысты процесс пен нәтижеге бағдар болды, ал "мұғалімнің бағалауына"аз назар аударылды. Байланыс бағдарлау "қашу жағымсыз" үлгеріміне әлсіз.

Студент оқу іс-әрекетінде мотивацияның қалыптасуы алдымен студенттің ішкі мотивтеріне негізделеді, ал кейін сыртқы тұлға ретіндегі парызы, міндеті, қызығушылығы, қажеттілік мотивітеріне негізделеді. Студенттің оқу

мотивациясын зерттеуде, студенттің оқу мотивациясына «студенттің болашаққа талпыныс ерекшелігі (өмірге қажетті маман иесі болу, әлеуметтік мәнді дәрежеге жету, өз іс-әрекетінің нәтижесін жоғарылатуға бағыттылық және т.б.)» ерекше әсер ететіні айқындалған. Студенттің меңгерген біліміне қанағаттануы жалпы өзінің қажеттіліктеріне сәйкес анықталады. Дәл осы студенттің жеке қажеттіліктері студенттің оқуға қызығушылықтары мен мотивтерін айқындап, студенттіңәлеуметтік белсенділігін ұлғайтады [166, 118 б].

Оқу мотивациясы тұрақтылықпен, бағдармен және динамизммен сипатталады. Мотивациялық саланы қарастыра отырып, иерархия оның құрылымында ерекшеленеді, оған оқуға деген маңызды қажеттілік, мотивация, нақты мақсаттар, оқу және кәсіби қызметке қызығушылық кіреді. Ол мотивацияның қалыптасуын мотивациялық сфера құрылымының күрделенуі және оған кіретін импульстар, сондай-ақ кейде олардың арасындағы қатынастарға қайшы келеді деп санайды.

ЖОО-дағы білім беру процесіне қатысты университетте білім беру тиімділігін арттыруға тікелей әсер ететін оқу-кәсіптік мотивация туралы айтқан жөн. Мотивацияның бұл түрі студентті болашақ кәсіби қызметінде шешім қабылдауға дайындайды. Жетекші ғалымдардың ғылыми еңбектерін талдай отырып, оқу және кәсіби іс-әрекеттің мотивациясы студент қол жеткізуге тырысатын мақсаттар мен оның жеке іс – әрекетінің өзара байланысы деп қорытынды жасауға болады. Оқу міндеттері студент үшін жеке қажеттілікке айналады. Егер ішкі мотивтер Кәсіби саладағы өзін-өзі анықтауға, студенттің өз еңбегімен қанағаттану деңгейіне әсер етсе, оқу және кәсіби мотивация сәтті болады. Бұл мотивация кәсіби даму жолын таңдауға және мақсаттардың ұзақ мерзімді орындалуына байланысты болатын жеке факторлар түрінде көрінеді.

Ішкі мотивация кезінде іс-әрекеттің өзі жеке тұлға үшін қызығушылық пен құндылықты білдіреді, оның мазмұнына және оны жүзеге асыру процесіне деген ынта-жігермен бірге жүреді; сыртқы мотивация жағдайында орындалған іс-әрекет оның мазмұнына қатысты басқа, сыртқы нәтижелерге қол жеткізудің құралы болып табылады. Ұзақ уақыт бойы ішкі және сыртқы мотивация бір-біріне қарама-қайшы болды [167, 320 б]. Ішкі мотивация баланың іздеу қызметі мен бастамасында, адамның жақын дамуы аймағында жатқан жаңа және қиын міндеттерді таңдауда және оларды шешудің рахатында көрінеді. Ол адамның білімге, жетістікке және өзін-өзі дамытуға деген негізгі қажеттіліктерімен ерекшеленеді.

Зерттеулер көрсеткендей, іс-әрекеттің ішкі мотивациясы шығармашылық мәселелерді шешумен, тұжырымдамалық ойлауды және танымдық икемділікті қажет ететін мәселелермен оң байланысты, тиімді оқу стратегияларын, табандылықты, нәтижелі күрес стратегияларын, академиялық жетістіктерді, сондай-ақ психологиялық әл-ауқатты қолдануы.

Сыртқы мотивацияны зерттеудің өзектілігі, ең алдымен, оқу және еңбек қызметі кіретін өнімді қызмет түрлерінің көпшілігі негізінен оған

негізделгендігімен байланысты. Ішкі мотивация өте нәзік және сирек кездесетін құбылыс. Сондықтан студенттердің оқу іс-әрекетін ең алдымен бағалау мен сыннан тұратын марапаттар мен жазалармен басқаруға деген ұмтылысы. Қазіргі мектептерде өте кең таралған.

Мотивацияға әсер ететін факторларды талдайтын мотивтер мен мотивация жүйесін толықтай түсіндіретін біршама теориялар бар. Көбінесе олардың тақырыбы қажеттіліктерді талдау және олардың мотивацияға әсеріне бағытталған. Бұл теориялар қажеттіліктердің құрылымын, олардың мазмұнын және бұл қажеттіліктердің адамның еңбекке деген ынтасымен қалай байланысты екендігін сипаттайды. Осы мотивациясының ең танымал теориялары: Маслоудың қажеттіліктер теориясы, Клейтон Алдерфердің ERG теориясы, Дэвид Мак Клеландтың үш қажеттілік теориясы, Фредерик Герцбергтің екі факторлық теориясы. Кең таралған теориялардың бірі қажеттіліктердің қалыптасуын адам әрекеті деңгейлерін сәйкес бөлген Аврам Маслоудың қажеттіліктер теориясы. Маслоу мотивация жүйесін қалыптастыру қажеттіліктерін атап көрсетеді және мақсатқа жету үшін адамның әрекетін тудырады:

- Физиологиялық қажеттіліктер
- Қауіпсіздік қажеттіліктері (тәртіп жіне тұрақтылық)
- Әлеуметтік қажеттіліктер
- Тану қажеттілігі
- Өзін өзі тану деңгейі

Пайда болған қажеттіліктер оларды қанағаттандыру жолдарын табуға мәжбүр етеді, сондықтан олар мотив құрайды. Бұл қажеттіліктерді деңгейлер бойынша бөлетін пирамиданы көрсетеді, деңгей пирамидада қаншалықты жоғары орналасқан болса, оған жету үшін адамнан көп күш қажет. Қажеттіліктер иерархиялық, ең қарапайым қажеттілік - физиологиялық адамның тамақтанғысы келетінін, киінетінін және т.б. Адам қауіпсіз болуы керек, сыртқы жағымсыз әсерлерден қорғалуы керек, бұл пирамидадағы екінші деңгей - қауіпсіздік қажеттілігін көрсетеді. Адамның қоғамда болуы - оның әлеуметтік қажеттіліктерін қалыптастырады. Әр адам өзін-өзі растау және сырттан құрметке ие болу қажеттілігін қалыптастыратын қоғамдағы өзінің лайықты орнын алуға ұмтылады [168, 153 б].

Мотивация жүйесінің функциялары:

– қажеттіліктерді анықтауда, олардың иерархиясын орнатуда көрінетін жоспарлау; қажеттіліктер мен мотивтер арасындағы байланысты орната отырып, қажеттіліктердің өзгеруін талдау; мотивациялық механизмді іске асырудың стратегиясын таңдау.

– қолданыстағы қажеттіліктерді қанағаттандыратын жағдайлар жасауда көрінетін іске асыру; материалдық немесе материалдық емес ынталандыру

шараларын ұсыну; мақсатқа жетуге деген сенімділікті қалыптастыру; сый ақы туралы түсінік қалыптастыру.

– менеджмент бақылау мен нәтижелерді салыстыру, сонымен қатар ынталандыруды түзету жүйесі ретінде қарастырылады [169, 558 б].

Студенттердің оқу мотивациясының қалыптасуына мынадай ерекшеліктер қатары әсер ететіні белгілі болды:

- өмірдегі өз орнын табу және болашаққа жоспар құру қажеттілігі;
- азаматтық борышқа байланысты әлеуметтік мотивтердің қалыптасуы;
- өзін-өзі дамытудың барлық формаларына деген қызығушылық;
- қоршаған адамдардың пікіріне тәуелсіз қызығушылықтарының тұрақтылығы;
- мамандыққа байланысты нақты мотивтер мен мақсаттарды таңдауы;
- тек өзіне ғана емес, басқаларға да қатысты шешім қабылдауы;
- мамандықты таңдаудағы өз мүмкіншіліктерін бағалауы, өмірлік позициясын түсінуі;
- әлеуметтік және танымдық мотивтердің қоспасы ретінде студенттің өз дүниетанымын түсіну тенденциясы;
- студенттің өзін-өзі тану үрдісінің адекватты болуы.

Студенттердің әлеуметтік және танымдық мотивтерінің дамуын зерттеп қарасақ, онда таным қызығушылықтарының дамуы олардың кәсіби қабілеттерінің ары қарайғы дамуының негізі екенін көреміз.

Кең ауқымды танымдық мотивтер арқылы студенттер жаңа білімге деген қызығушылық, оны меңгеру барысындағы қиыншылықтарды бастан өткеру сияқты әрекеттерді жүзеге асырады. Оларда білімге деген қызығушылық тереңдей түсіп, тек оқу пәнінің ғана заңдылықтарын емес, сонымен қатар ғылымның, кәсіби компетенттіліктің негізіне бет бұрады.

Оқу-танымдық мотив – теориялық және шығармашылық ойлаудың әдістеріне деген қызығушылық ретінде іске асады. Студенттерді әдетте ғылыми жұмыстарға араласу, зерттеу әдістерінің әр түрлерін қолдану қызықтырады.

Студенттерді танымдық іс-әрекеттің нәтижелігін жоғарылату жолдары еліктетіндіктен, олардың ой еңбегін рациональді ұйымдастыру және оның мәдениеті туралы әдебиеттер қызықтыра түседі. Бұл жас шамасында процесуальді және нәтижелі оқу мотивациясының бірлігінің пайда болуы туралы сөз қозғауға болады.

Бұл кезеңде әлеуметтік мотивтер де бірнеше бағыттар бойынша дамиды.

Айналадағы қоршаған адамдармен қарым-қатынас негізінде пайда болатын әлеуметтік позитивті мотивтер де өзгеріске ұшырайды. Студент үшін өз қатарластарымен, оқытушылармен жасаған қарым-қатынас өте маңызды рөл атқарады. Бұл студенттердің оқытушымен іскерлік әрекеттерін тығыздандыра түседі [170, 630 б]., олардың әсерінен жеке тұлға күнделікті іс-әрекетте жеткілікті жоғары нәтижелерге қол жеткізе алады, бірақ тұжырымдамалық

ойлау мен шығармашылықты қажет ететін танымдық тұрғыдан күрделі іс-әрекеттерді орындауда айтарлықтай төмен нәтижелерге қол жеткізе алады [171, 760 б]. Алайда, сыртқы мотивация оның мінез-құлықта зерттелген автономия мен хорошо қажеттілігінің бақылануы мен бұзылуына негізделген экстремалды формаларымен шектелмейді. Сыртқы мотивацияның басқа түрлері бар, олар психологиялық тұрғыдан аз қарастырылады.

Студенттердің оқу мотиві олардың оқу әрекетінің әр түрлі жақтарына деген бағыттылығы деп анықтаймыз. Мысалы, егер студенттердің белсенділігі оқылатын объектіге (лингвистикалық, биологиялық т.б.) бағытталса, онда бұл жағдайда танымдық мотив түрлері туралы сөз қозғалады. Ал студенттің белсенділігі оқу барысында басқа адаммен қарым-қатынас жасауға бағытталса, онда мәселе әлеуметтік мотивтерді қамтиды.

Осыған сәйкес студенттердің оқу үрдісіне қатысты орын алатын мотивтерді үлкен екі топқа бөлуге болады: 1) танымдық мотивтер; 2) әлеуметтік мотивтер.

Танымдық мотивтер өз ішінен бірнеше шағын топтарға бөлінеді: 1) кең ауқымды танымдық мотивтер; 2) оқу-танымдық мотивтер; 3) өзін-өзі дамыту мотивтері.

Ал әлеуметтік мотивтердің түрлері мынадай болады: 1) кең ауқымды әлеуметтік мотивтер; 2) тар ауқымды әлеуметтік мотивтер немесе позициялы мотивтер; 3) әлеуметтік тұрғыдан бірлесіп еңбек ету мотиві.

Аталған мотив түрлерінің қалыптасуы келесі кезеңдерді қамтиды: дағдылы мотивтердің өзектенуі, осы мотивтер негізінде жаңа мақсаттардың пайда болуы, мақсатқа жету барысында мотивтің бекуі және соның негізінде жаңа мотивтердің шығуы, әр түрлі мотивтер иерархияның құрылуы, бірқатар мотивтерде жаңа қаситтердің пайда болуы т.б [172, 736 б]. Біз сондай-ақ мотивтердің сапасы оқу іс-әрекетінің спипатына байланысты мазмұнды және тұлғаның психофизиологиялық ерекшеліктеріне байланысты динамикалық болады.

Студенттердің мотивтері оқу үрдісінде әр түрлі жағдайларда көрініс табады. Мысалы, кең ауқымды танымдық мотивтер тапсырманы орындау барысындағы шешім қабылдаудан, қосымша мәліметтерді білу негізінде оқытушыға қойған сұрақтарынан білінеді; оқу-танымдылық мотивтер – тапсырманы өз бетімен орындауда әр түрлі амал, тәсілдерді іздестіруі, жұмысты орындау тәсілдерін салыстыру туралы оқытушыға қойылатын сұрақтар; өзін-өзі дамыту мотивтері – оқу еңбегін рациональді ұйымдастыруға байланысты ұстазға қойған сұрақтарынан көрінеді. Әлеуметтік мотивтер студенттің жауапкершілігі мен парызын түсіну әрекеттерінен көрінеді; позиционды мотивтер – құрдастарымен қарым-қатынас жасауға ұмтылысы, жолдастарына көрсеткен көмегі мен пікірі; әлеуеметтік бірлескен еңбек мотивтері – ұжымдық жұмысқа ұмтылысы негізінде пайда болады.

Басқа жас ерекшеліктері сияқты студенттік кезде де мотивацияны тәрбиелеудің өз резервтері бар. Келесі кезектегі мотивтерді тәрбиелеу қазіргі кездегі педагогикалық психологияның көкейтесті мәселелері болып табылады:

- формасына қарамастан білімділікті жетілдіру (өзіндік дербес жұмыстар, кәсіби іс-әрекет барысында өзін-өзі тәрбиелеу, білім алу т.б.);
- компетенттілікке жету – жеке тұлғаның жалпы кәсіби қасиеттері мен кәсіби іс-әрекет талаптарының сәйукес келуі;
- әлеуметтік тәжірибеге белсенді түрде қатысу, өзін-өзі бесленді өмір позициясына тәрбиелеу. Осындай мотивтер студенттердің жан-жақты, толық дамуының перспективасын қамтамасыз етеді және болашақ кәсіби іс-әрекетке, әлеуметтік өмірге деген дайындығын күшейтеді [173, 489 б, 174, 1170 б].

Оқу іс-әрекеті маңызды деп қабылдануы мүмкін, өйткені ол дивидендтің құндылықтарына сәйкес келеді, өзіне немесе басқа адамдарға пайдалы, ол үшін маңызды мақсаттарға қол жеткізуге, адал жұмыс пен айқын күш-жігердің арқасында өзін құрметтеуге көмектеседі. Анықталған мотивацияның рөлін түсінудегі мәселе, сонымен қатар, бірқатар зерттеушілер ішкі және бірдей мотивтерді жинақтайтын автономды мотивацияның кумулятивтік индексін қолдана бастады, бұл олардың ерекше үлесін түсінуге мүмкіндік бермейді [175, 2 б].

Кең мағынада мотивация адамның психологиялық жағдайын білдіреді, оны белгілі бір жолмен әрекет етуге итермелейді [176, 21 б].

Мотивация әдістеріне келетін болсақ, соңғысы кәсіпорынның мақсаттарына жету үшін қызметкерлерге басқарушылық әсер етудің әртүрлі тәсілдерін ұсынады [177, 20 б]. Барлық мотивациялық әдістерді екі негізгі топқа бөлуге болады: материалдық және материалдық емес мотивация.

Материалдық мотивация әдістеріне ақшалай сыйақылардың кез келген түрлері (жалақы, сыйлық ақылар, үстем ақылар, бонустар және т.б.) жатады.

Материалдық емес мотивацияға келетін болсақ, мотивацияның бұл түрі келесі әдістердің тізімін қамтиды:

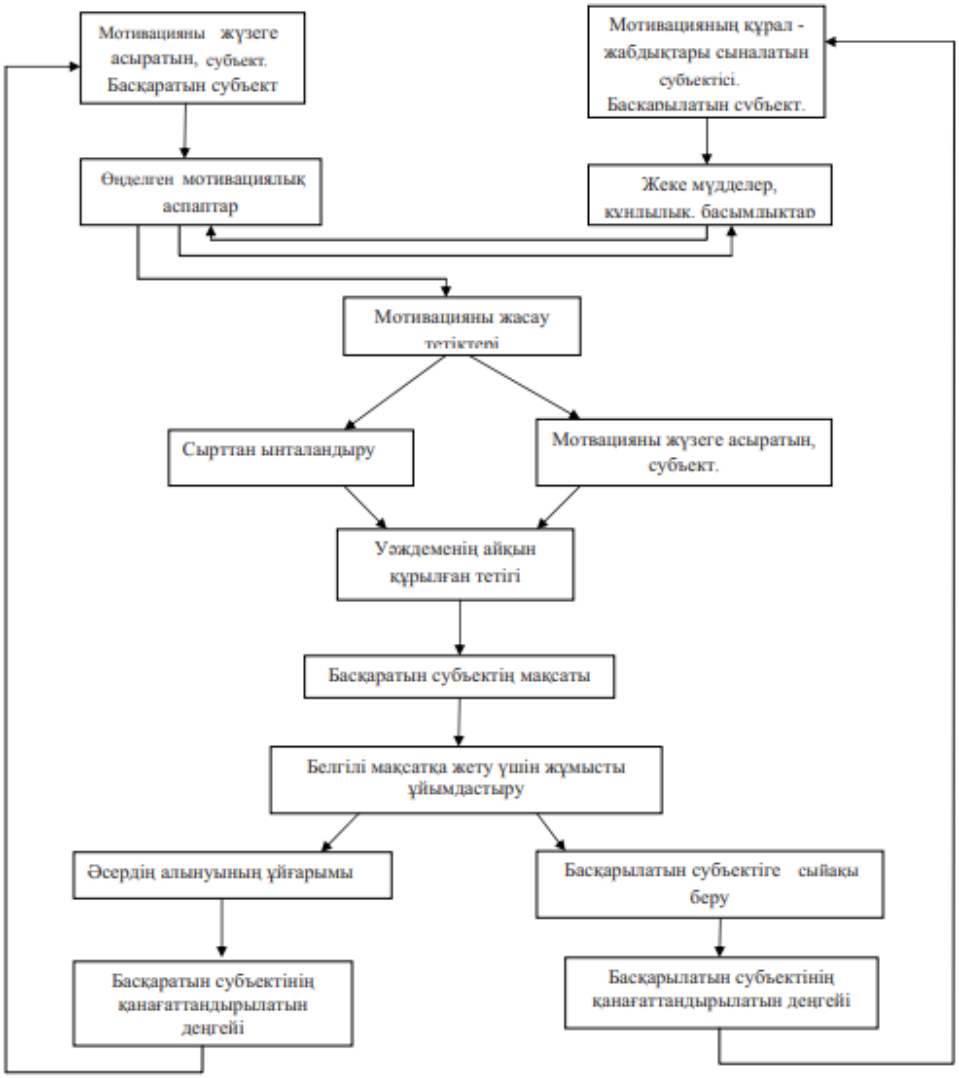
- мансаптық өсу мүмкіндігі;
- жұмыс ұжымында қолайлы климат;
- әлеуметтік кепілдіктер;
- бос уақытын ұйымдастыру, Студенттердің;
- престижді компания;

оқыту және біліктілікті арттыру мүмкіндігі; [178, 164 б].

Жоғарыда айтылғандарды талдай отырып, студенттердің мотивациялық тиімді жүйесі олардың білімі сапалы орындауының, тобында қолайлы климатты сақтаудың, сондай-ақ оқу орнының нарықтағы беделін арттырудың кепілі болып табылады деген қорытындыға келуге болады. Студенттерді мотивация жүйесін әзірлеу кезінде әр білімгердің жеке ерекшеліктерін,

көзқарастарын, құндылықтарын ескеру қажет. Себебі бірдей мотивация барлық санаттағы студенттерге үшін қолайлы емес [179, 2898 б].

Мотивация - бұл білім беру процесінің ажырамас бөлігі, студенттердің біліміне әсер ететін маңызды факторлардың бірі. Студенттердің ынталандырудың негізгі аспектілері: ұйымдастыру және оқыту жағдайлары, талаптарына қанағаттану, жалақы студенттердің оқу орын нәтижелеріне қосқан үлесін объективті бағалау, уақыт факторы және көшбасшылық стилі қарастырылады. Оқу мотивациясының төмендеуінің бірнеше себептерін анықтауға болады: рухани және интеллектуалдық қажеттіліктердің қайта құрылуы, оқу жағдайларының нашарлауы, халықтың айтарлықтай мүліктік стратификациясы, негізінен білім сапасы мен санындағы айырмашылықтарға байланысты емес, бірақ "көлеңкелі" қызмет саласында, бұл салыстырмалы түрде азайтады, көптеген студенттердің оқу мотивациясы. Бұл жағдайда адал еңбектің беделі мен құндылығы төмендейді: білім мен қоғамның игілігі үшін жұмыс істеу сияқты факторлар белгілі бір дәрежеде өз құндылығын жоғалтады [180, 56 б].



2-сурет – Мотивация механизмі

Білім ресурстарын басқару жүйесіндегі эмоциялық интеллекттің рөлі. Осы мәселені зерттеу аясында студенттердің оқытуды сәтті орындауы үшін топтағы тұлғааралық қатынастарды дұрыс құру, топтағылармен өзара әрекеттесу, қарым-қатынас жасау қабілеті және т.б. маңызды емес екенін атап өткен жөн [181, 26 б].

Ғылыми әдебиеттерде "эмоционалды интеллект"терминінің көптеген анықтамалары бар. Кең мағынада, эмоционалды интеллект адамның эмоцияларды тануға, басқа адамдардың ниеттері, уәждері мен тілектерін түсінуге, сонымен қатар әртүрлі практикалық мәселелерді шешу үшін өз эмоцияларын ғана емес, сонымен қатар басқа адамдардың эмоцияларын да басқаруға барлық дағдылары мен қабілеттерінің жиынтығы деп түсініледі [182, 46 б].

ЭИ компоненттерінің тізбесі

Эи компонентінің атауы	**Эи компонентінің қысқаша сипаттамасы**
Өзін-өзі тану	Жеке тұлғаның кез-келген шешім қабылдау кезінде эмоцияларын анықтау қабілеті
Өзін-өзі реттеу	Адамның өз эмоцияларын бақылау және басқару қабілеті
Өзін-өзі мотивациялау	Адамның қандай да бір мақсатқа ұмтылу қабілеті
Эмпатия	Адамның шешім қабылдау кезінде басқа адамдардың сезімдерін ескеру қабілеті, сондай-ақ басқаларға жанашырлық таныту қабілеті
Әлеуметтік дағдылар	Адамның басқа адамдармен қарым-қатынас жасау қабілеті, сондай-ақ оларды қажетті бағытта итеру қабілеті

ЭИ негізгі компоненттерінің бірі-өзін-өзі мотивациялау [183, 44 б]. Өзін – өзі мотивация-бұл өз мотивтерін құру және іске асыру процесі, ол өз кезегінде адамның саналы таңдауына негізделген, сонымен қатар соңғысының қажеттіліктерін қанағаттандыруға бағытталған [184, 198 б]. Өзін-өзі

мотивациялау бірнеше аспектілерде қарастырылады: психологиялық, басқарушылық, экономикалық және ұйымдастырушылық.

Н. В. Панова өзінің "маман қызметінің тиімділігіне қол жеткізудегі өзін-өзі басқарудың, мотивацияның және рефреймингтің рөлі" атты ғылыми жұмысында өзін-өзі мотивациялау тұлғалық өсуге тән, ол өз кезегінде өзін-өзі тануға ұмтылады, сонымен қатар қиын және жауапты жағдайларда күшті немесе маңызды адамның қолдауынсыз жасай алады. [185, 17 б].

Осылайша, өзін-өзі мотивациядың негізгі әдістеріне: "Жұлдыздарға", "қорқынышты фильм", саналы таңдау, шұғылдық әсері, "дамокль қылышы" және сәттілік күнделігі жатады. Зерттелген әдістердің әрқайсысы бірқатар артықшылықтарға, сондай-ақ бірқатар кемшіліктерге ие, персоналды басқару жүйесіне өзін-өзі мотивациядың кез-келген әдісін енгізу кезінде сол әдіс шындықты, компанияның мақсаттары мен миссиясын субъективті қабылдауына байланысты студенттердің әртүрлі санаттарына мүлдем қарама-қарсы әсер етуі мүмкін екенін ескеру қажет. [179, 2887 б].

Қазіргі кездегі Ресейлік университеттерде ұзаққа созылған реформалау және білім беру қызметтерін көрсетуде нарықтық үлгідегі жүйеге көшу кезеңін көрсетеді. Зерттеушілердің көрсетуінше - А.И Нефедова және т. б., қазіргі заманғы университеттер "таланттар үшін соғыста" профессор-оқытушылар құрамы арасында да, сондай-ақ талапкерлер арасында тартылған. Осы жағдайда білім беру ұйымының басымдылықтарын білім алушылардың және бітірушілердің білім сапасын қанағаттану болып табылады [186, 77 б], студенттің оқу мотивациясын қалыптастырмас бұрын -сол «Студентті» тереңірек танып білу қажет.

Қазіргі үнемі құбылып тұратын дүниеде бірінші орынға студенттің пәндік білімдері, дағдылары, шеберліктері ғана емес, сонымен қатар қоғамдық прогрессті қамтамасыз етеін белсенді іскер адамның жеке басы қойылады [187, 3 б].

Университеттер оқытудың, материалдық-техникалық жағынан қамтамасыз етудің және қаржыландырудың әртүрлі жағдайларын ұсынады.
Д. А. Меламед атап өткендей, студенттердің үлгерімі мен қанағаттануының маңызды факторлары ол - жеке тұлғаның әлеуметтік психологиялық сипаттамалары және білім алушылардың академиялық мотивацияны анықтайтын топтар. Авторлар жүргізген зерттеулер психологиялық ерекшеліктерді анықтауға арналған оған негізгі психологиялық қажеттіліктерді қанағаттандыру, академиялық мотивация және оқудан шеттетуді, сонымен қатар студенттердің арасында өзара байланыс жатады [188, 14б].

Негізгі психологиялық қажеттіліктер туралы Э.Деси мен Р. Райанның өзін-өзі анықтау теориясының аясында пайда болды. Теория сәйкес, әр адамның үш негізгі қажеттіліктері бар: автономия, құзыреттілік және байланыс[189, 933 б]. Негізгі психологиялық қажеттіліктерді қанағаттандыру университеттің оқу процесінде де үлкен маңызы бар болып табылады. Сонымен, негізгі

психологиялық қажеттіліктерге қанағаттанған студенттер оқу кезінде әртүрлі жобаларға қатысқыслары келіп [190, 8 б] және қызығушылық танытып, неғұрлым күрделі және жетілдірілген курстарды оқуға кірісті [191, 1199 б].

Ал негізгі психологиялық қажеттіліктер қанағаттандырылмаған студенттер көп жағдайда стрессті сезінеді (мысалы, емтихан тапсыру кезінде) және орта мектепте оқу кезінде-ақ байқалады.

Академиялық мотивацияны оқу саласындағы жетістіктерге қол жеткізу ұмтылысымен анықталады [192, 406 б]. Академиялық мотивацияны зерттеудің заманауи тәсілі ретінде Э. Деси және Р. Райан теориясымен байланысты.Бұл теорияны жақтаушылар мотивацияның үш түрін анықтады: ішкі (өз тілек-қалауымен байланысты),сыртқы мотивация (басқалардың тілегімен байланысты) және амотивация (тілек-қалаудың болмауы) [193, 227 б].

Бұрын зерттеушілер академиялық мотивацияны және университеттегі оқу жетістіктерін академиялық мотивацияға байланысты мүмкіншіліктерінің оқу үрдісіндегі орташа балл байланыстарын, сыртқы және ішкі мотивацияның мәселелері, сондай-ақ студенттердің сыртқы мотивацияның ішкі мотивациядан басым болуы (саяси, экономикалық байланысы, әлеуметтік жағдайлары) қарастырылды [194, 175 б]. Гендерлік ерекшеліктердің академиялық мотивациялары жиі зерттелген. Сонымен қатар, соңғы уақытта зерттеушілер академиялық мотивацияны заманауи технологиялармен қолданысын көрсетіп айналысуда [195, 142 б].

Оқытудан шеттету (оқшаулану). Зерттеушілер бұл құбылысты қарастырған кезде олар негізінен екі көзқарасқа сүйенеді. Біріншісі Марксистік теорияның байланысына және шеттетілуге қатысты [196, 3 б]. Бұл теория экономикалық көрсеткіштерге сүйене отырып, класстарға және экономикалық және философиялық бағытты көрсетті.

Екінші бұл тәсілді әлеуметтанушы М. Симен ұсынған. Ол оқшауланудың әртүрлі формалары бар екендігіне және оның әлеуметтік-психологиялықпен де және индивидуалды-психологиялық тұлғаның ерекшеліктерімен байланысындай екендігін сендірді [197, 789 б].

Психология саласындағы қазіргі зерттеушілер неліктен мотивтің "мағына" ұғымымен байланысы және адамның өзіне "Менің қызметімнің мәні неде?». сұрағына жауап бере алмау мүмкіндік ұстанымын ұстанады. Бұл сұрақ әсіресе оқу басталғаннан кейін біраз уақыт өткен студенттер үшін өзекті болады және олар өздеріне: "Менің оқуымның мәні неде?"деген сұрақты қояды [198, 98 б]. Жүргізілген зерттеулердің нәтижелері бойынша шеттетілудің оқу процесінде: студенттің азаматтылығы, қашықтықтан оқу үрдісіндегі ортада, студенттің оқып жатқан пәннің профиліне байланысты [199, 1188 б].

1.4. Психолог – студенттердің тұлғалық өсуіне және кәсіби қалыптасуына мотивацияның әсері.

Психология студенттерінің кәсіби даму ерекшеліктері кәсіби психологиялық дайындық ерекшеліктерімен анықталады. Болашақ маман психологтың жұмысы жалпы ғылыми логикадан асатын бір психологиялық құбылыстарға [200, 93 б], әр түрлі ғылыми түсініктемелер ұсына отырып, адам туралы сан алуан және көп қырлы білімді қажет етеді [201, 78 б].

Сонымен бірге, алған білімнің субъективті атрибуциясы өте жоғары, өйткені студент-психолог оны басқа адамға да, өзінің жеке басына да жатқыза алады. Психолог университетте оқып жүргенде, басқалармен қарым-қатынасқа бағытталған және оны психологияда дамыған технологияларды тексеретін болады. Алайда, оқытудың теориялық компонентінің ерекшеліктеріне, клиентпен қарым -қатынас пен өзара әрекеттесу жүзеге асатын әлеуметтік контексттің динамизмі мен өзгермелілігіне байланысты, студент -психолог мынадай фактілерге тап болады: 1) стандарт жоқ, «дайын» өзара әрекеттесу технологиясы, бірақ ол теориялық әзірлемелер мен өзіндік түйсігі негізінде тәжірибе жинақтау дәрежесіне сәйкес құрылуы керек; 2) алынған білімнің, дағдылардың және дағдылардың көпшілігін тікелей қолдану кәсіби қарым - қатынас жағдайында ғана мүмкін және кәсіби өмір саласынан тыс шектеулі [202, 148 б].

Студенттерді дайындаудың ерекше ерекшелігі психологтың жеке басына «психолог-клиент» жағдайындағы қарым-қатынас үлкен әсер ететіндігімен, бұл жағдайдың шындыққа немесе практикалық сабақта ойналуына қарамастан. Бұл әсер өзін басқа біреуге шағылыстыру, өзін басқа адамның көзімен көру мүмкіндігімен, алынған ақпарат негізінде жеке қасиеттің әлеуметтік сапа ретінде біртіндеп жинақталуымен байланысты. Университетте оқу кезеңінде психологтар коммуникативтілік, экспрессивтілік және басқа да бірқатар көрсеткіштерді жоғарылатады, студенттер қарым -қатынаста тәжірибе жинақтайды, бұл сыртқы көріністерде құпиялылық пен оқшаулануды өтейді [203, 85 б].

Көптеген зерттеушілер жоғары оқу орнында оқу кезеңінде психологтардың кәсіби дамуының күрделі, қайшылықты сипатын атап өтеді. Психология студенттерінің кәсіби дамуының қиындықтарын жүйелеу үшін олардың кәсіби деңгейінің құрылымына сүйенуге болады [204, 59 б]: танымдық, өзін-өзі бағалау, күнделікті компоненттер және кәсіби тәжірибенің құрамдас бөлігі. Когнитивті компонент мазмұнында мұндай қиындықтарға мыналар жатады: 1) теориялар мен әр түрлі психологиялық тәсілдердің теориялық концепцияларын араластыру туралы ойлардағы олқылықтар [205, 9 б], арнайы ғылыми терминологияның интегралды жүйесінің болмауы; 2) кәсіби ойлаудың дамымауы; 3) мамандықтың мәніне сәйкес келмейтін психологтың миссиясын түсіну [206, 397 б]; 4) клиенттің бейнесі не мамандықтың мағынасына сәйкес

келмейді, Немесе өзінің барлық күрделілігі мен егжей -тегжейіне қарамастан, күнделікті бақылаулардың елеулі үзілісінен тұрады [207, 107 б].

Өзін-өзі бағалау компонентінің ішінде: 1) өзіне қанағаттанбау сезімі, өзінің «менінің» мамандыққа сәйкес келмеуі; 2) мұғалімнің пікіріне тәуелділік. Күнделікті компонент мазмұнында: болашақ мамандық кеңістігіндегі қарым-қатынасқа емес, эмоционалды және жеке қарым -қатынасқа көбірек көңіл бөлуі [208, 17 б].

«Практикалық тәжірибе» компонентінің ішінде: 1) кәсіби бағытты, психологиялық парадигманы және өзіндік жұмыс стилін таңдаудағы қиындықтар; 2) практикалық психологиялық дағдылар мен қабілеттердің тарлығы.

Бұл қиындықтар психология студенттерінің кәсіби дамуындағы қарама -қайшылықтарды анықтайды: 1) танымдық және өзін -өзі бағалау компоненттерінің мазмұнымен байланысты - болашақ кәсіби қызметі туралы шындыққа жанаспайтын идеялар мен психологияға қызығушылық арасындағы; студенттердің құзыреттілігі мен олардың кәсіби маман ретінде танылмауы арасындағы; 2) танымдық және күнделікті компоненттердің мазмұнына байланысты - психолог мамандығы өз мәселелерін шешу мүмкіндігімен тартады, ал жоғары психологиялық білім психотерапиялық функцияны атқармайды; 3) когнитивті компонент пен практикалық тәжірибе компоненті арасында туындайтын: студенттер психологияны іргелі ғылым ретінде анықтайды, бірақ практикалық психологиялық қызмет саласына назар аударады; психологияны зерттеуге ұмтылады, бірақ психологиялық қызметке сұранысты білмейді, мамандығы бойынша жұмыс іздеуде қиындықтарды бастан кешіреді; 4) өзін -өзі бағалау компонентінің мазмұны мен «практикалық тәжірибе» компоненті арасында - оқушылардың психологиялық іс-әрекетпен айналысуға ынтасы бар, бірақ сонымен бірге өзінің кәсіби шеберлігіне жету өте алыс перспектива болып саналады; 5) өзін -өзі бағалаудың мазмұны бойынша күнделікті компоненттер мен «практикалық тәжірибе» компоненті - психолог мамандығын психологиялық проблемалары бар адамдар жүзеге асырады, ал университетті бітіргеннен кейін маман мамансыз қалыптасуы керек. психологиялық, субъективті қиындықтар [209, 8 б, 210, 69 б].

Психология студенттерінің кәсіби дамуының күрделі, қарама -қайшылықты болуының себептері кәсіби даму субъектісі ретінде тұлғаның сыртқы ортасында да, ішкі жоспарында да жатыр. Ішкі айнымалыларға қандай да бір жолмен әсер ететін зерттеулердің талдауы көрсеткендей, бұл психологтардың дисгармония, қарама -қайшылықтар, басқалармен, оның ішінде жақын адамдармен қарым -қатынас жасаудағы тәжірибесін анықтайды, олар өз кезегінде бұл процеске әсер ете алмайды. жоғары оқу орнында оқу кезеңінде біліктілікті арттыру.

Оқудың алғашқы жылдарында оқу мен кәсіп ұғымдары бір -бірімен байланысты емес. Кәсіби маманның бейнесі бұлыңғыр, белсенділікті сыртқы

бағалауға бағытталмаған, білімді меңгеру процесін қамтамасыз ететін сапалармен білімнің үйлесіміне толы [211, 15 б].

Студенттер, біздің жеке зерттеу деректеріміз бойынша, психологтың кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруын психологиялық әсер ету процесінде өзін және басқа адамдарды жетілдіру ретінде қарастырады. Бұл олардың негізінен психология мен психологтар туралы мифологиялық идеяларға, белсенді «психологияны өмірге енгізуге» бағытталғандығына байланысты. Бұл тәсіл тұтастай алғанда, өзінің кәсіби дағдыларына өзін-өзі бағалаудың жоғары бағалануымен бірге жүреді, дегенмен «мен» бейнесі кәсіпқой бейнесінен алыс және оның құрылымына кірмейді. кәсіби өзін-өзі тану [212, 52 б].

Екінші курс студенттері өздерінің кәсіби ниеттерін қайта қарастырады, бұл өздеріне және кәсіпке қатысты күтудің жойылу жағдайын көрсетеді. Біздің мәліметтерге сүйенсек, психологтың кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруын 2-3 курс студенттері енді әсер ретінде емес, белгілі бір психологиялық білім, білік және дағды арқылы басқа адамдармен қарым-қатынас ретінде қарастырады. Олар тек психолог өзін қабылдаған жағдайда ғана клиентке психологиялық көмек көрсете алатынын айтады. Дегенмен, психологтың идеалы әлі де «өзін-өзі бақылауда» тұрады [213, 113 б]. Шамасы, клиентке қатысты манипулятивті, «әсер етуші» тәсілден бас тарту өзіне қатысты қарағанда ертерек орын алады, оны біз былай түсіндіре аламыз: 1) басқалар туралы, содан кейін өзі туралы ойлардың қалыптасуының жалпы үлгісін конкретизациялау; 2) психологиялық мамандықты таңдауға және мақұлдаудың негізі ретінде өзіне көмектесу мотивінің үлкен мәні, ол толық қанағат таппаса да, саналы болуды тоқтатады [214, 17 б].

Жоғары курстарға көшу кезінде оқу мен мамандық туралы ойлардың келісілуі, кәсіби дағдыларды игеруде және болашақты құрудағы өзінің рөлін түсіну пайда болады. Іс -әрекеттің практикалық жағын, клиентпен өзара әрекеттестікті сипаттайтын қасиеттер маңызды бола бастайды. Біздің мәліметтерге сәйкес, кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруды 4-5 курс студенттері мамандықтың өзіндік көрінісі, жеке мүдделері мен мамандықтың әлеуметтік функциясына сәйкес келетін мақсаттар мен міндеттерді шешу процесінде тұлғалық және кәсіби өсу ретінде қабылдайды. Кәсіби маман бейнесі шынайы және қол жетімді болады, психологтың жеке басына көбірек бағытталады. Алайда 5 курс студенттері өздерін қанағаттанбау сезімімен бітіреді және мотивациялық, интеллектуалдық және жеке ерекшеліктері бойынша кәсіби табысты психологтардан айтарлықтай ерекшеленеді [215, 44 с].

Осыған сүйене отырып, тұлғалық өзін-өзі анықтауы адамның өзін тұлға ретінде анықтауы ретінде қарастыруға болады. «Тұлға» ұғымы психологиядағы неғұрлым күрделі категория болып табылады. Әдетте тұлға деп өзін қоғамда белсенді жүзеге асыратын субъектіні қарастырады. Бұл жерде оның белсенділік көзін және кемелділік дәрежесін бөліп қарастырады. Тұлғаны түсінудегі неғұрлым дәстүрлік анықтама – тұлғаны сыртқы ортамен, қоғамдық күшпен

анықталады деп түсініп «тұлға қалыптасуы» деген сөз тіркесін қолдану болып табылады [216, 171 б].

Мотивацияның бұл кезеңдегі негізгі мазмұны оқу және өзін-өзі дамыту әдістерін меңгеру, болашақ мамандығына дайындық ретінде басқа адаммен қарым-қатынасқа түсу формаларын игеру болып табылады.Мотивациялық аймақтың дамуы ешқашан тоқтамайды. Жүргізілген зерттеулер оқу мотивтерінің студенттік шақта толассыз өзгеріске ұшырайтынын көрсетеді. Өзін-өзі дамыту мотивтері өмір бойы адамның кәсіби іс-әрекеті барысында дамып, жетіліп отырады. Ересек адамның мотивациялық аймағының қалыптасуы - өзін-өзі тәрбиелеудің міндеті ретінде көрініс табады.

Қорыта келе, мотивтер мәселесі күрделі және жан-жақты. Біз мотив ұғымын, мотивтердің түрлерін, студенттердің оқу мотивтерін қарастырдық. Көптеген сұрақтар мен аспектілер әлі тереңдете зерттеуді қажет етеді.Студенттердің оқу мотивтерінің олардың тұлғалық бағыттылығымен, қарым-қатынасымен, құрылымымен, іс-әрекетінің мақсатымен байланысы шешілмеген мәселе болып отыр. Осылайша, мотивация – психологияның негізгі категорияларының бірі болғандықтан, фундаментальді және қолданбалы зерттеулер жүргізе отырып, оның әсерін кең көлемде зерттеу қажеттілігі туындайды.

II-ТАРАУ. СТУДЕНТТЕРДІҢ ТҰЛҒАЛЫҚ ӨСУІНЕ КӘСІБИ ДАЯРЛАНУ ҮРДІСІНДЕГІ МОТИВАЦИЯНЫҢ ӘСЕРІН ТӘЖІРИБЕЛІК-ЭКСПЕРИМЕНТАЛДЫ ЗЕРТТЕУ

2.1. Констатациялық эксперимент арқылы студенттердің тұлғалық өсуіне кәсіби дамытуға мотивацияның әсерін психодиагностикалық зерттеу әдістемелерінің маңыздылығы

Қоғам дамуының қазіргі кезеңі мамандардың жұмысына, демек, оларды тұлғалық өсуімен айналысатын жоғары оқу орындарының жұмысына принципті жаңа талаптар қояды. Мамандарды даярлау жүйесі нақты кәсіптік саланың ерекшеліктерімен анықталады. Сонымен қатар, университеттер мен олардың түлектерінің қызмет саласы арасындағы байланыс әрқашан сенімді бола бермейді. Жоғары оқу орнын бітіргеннен кейін жас маман әдетте кәсіби қызмет жағдайына бейімделу үшін көп уақытты қажет етеді. Белгілі бір орындардағы еңбек жағдайына бейімделу университетте алған білім мен дағдылардың қоры негізінде жүзеге асатынына қарамастан, жас маманның кәсіби қызметке жеке дайындығы басты рөлдердің бірі болып табылады.

Бүгінгі таңда еліміздің жоғары оқу орындарының көпшілігі білім берудің ақпараттық моделін қолданады, ол студенттердің іс-әрекетін келесі салаларға бағыттайды: ақпаратты қабылдау, оны өңдеу, оның даму дәрежесін көрсету. Мұндай модель студенттің пассивті рөлін дамытуға және «сәтсіздікке жол бермеу» мотивтерін қалыптастыруға ықпал етеді, тұлғалық өсуі негізінен қажетті білімді алуға бағытталған және кәсіби әрекетке психологиялық дайындықты қалыптастыруға нашар бағытталған.

Тұлғаның өсуі кәсіби шеберлігі мен болашақ мамандардың іс-әрекетінің табысты қалыптасуы олардың еңбекке дайындығына негізделген. Кәсіби іс-әрекетке дайындықтың жетекші құрамдас бөлігі болып ғалымдар кешенді психологиялық білім ретінде функционалдық, операциялық және жеке құрамдас бөліктердің қорытпасы ретінде түсінетін тұлғалық дайындық болып табылады.

Болашақ психологтың тұлғалық өсуі мен кәсіби білімінің негізі тиісті пәндер бойынша жүйелі дайындық болып табылады. Жеке тұлғаның кәсібилігі психологтың күрделі педагогикалық жағдайларды қабылдау мен талдаудағы объективтілігін болжайды; оған қол жетімді міндеттер ауқымын анықтау мүмкіндігі; жаңа жағдайлар мен жағдайларға сәйкес кәсіби тәжірибесін қолдануға дайын болу. Бұл болашақ психология саласындағы мамандардың тұлғалық өсуін кәсіби оқыту үдерісіне тиімді енгізу арқылы мүмкін болатын сияқты. Бұл оқу бағдарламасының шеңберінде студенттің тұлғалық өсуі, өзін-өзі дамытуы, өзін-өзі жетілдіруі мен тұлғасын жүзеге асыруы үшін тиісті жағдайлар жасауды болжайды. Бірақ тәжірибе көрсеткендей, бұл мәселелер көбінесе теориялық материалдармен қанықкан пәндермен шешіледі, оларды тиісті тәжірибесіз кәсіби мәселелерді шешуге қолдану қиын, яғни. Қажетті

академиялық білімге ие бола отырып, болашақ психологтар оларды тәжірибеде қолдану қиынға соғады.

Психологтың практикалық іс-әрекетінің нысандары мен мазмұнының әртүрлілігін қарастыру осы саланың қазіргі заманғы маманға және сәйкесінше кәсіби психологтарды дайындаудың оқу-тәрбие процесін ұйымдастыруға қандай талаптар қоятынын жақсы түсінуге мүмкіндік береді.

Осыған байланысты психологтың теориялық дайындығына, оның әртүрлі әдіс-тәсілдермен жабдықталуына ғана емес, тұлғалық өсуімен де ерекше талаптар қоятын психолог тәжірибесіндегі жағдайлар қызығушылық тудырады.

Кез келген психологиялық экспериментті жүргізуде нәтиженің тиімді болуы – қажетті экспериментальды әдістемелерді дұрыс таңдауға тікелей байланысты. Осы тұста бірқатар психолог-зерттеушілер, «зерттеу әдістемесі – бұл әдісті жүзеге асыру құралы, операциялар мен тәсілдердің (олардың жүйелілігі мен өзара байланыстылығы) біртұтастығы, сонымен қатар ақпаратты талдау және өңдеудің қалыпқа келтірілген ережелері» деген анықтама береді. Демек, зерттеу нәтижесінің нақты болуы эксперименттік әдістемелердің бір-бірін өзара толықтырушы ретінде жүзеге асырылуына байланысты.

Осы тұста эксперимент арқылы студенттердің тұлғалық өсуіне кәсіби дамытуға мотивацияның әсерін психодиагностикалық зерттеу мақсатында әдістемелерді дұрыс таңдау маңызды. Біз осы мақсатты жүзеге асыру үшін төмендегі әдістемелерді таңдап алдық:

1. Өзін-өзі дамыту бойынша іс-әрекеттегі білім алушылардың белсенділігін зерттеуге арналған "Менің жеке дамуым" әдістемесі (С. С. Кункевич).

2. Герцбергтің мотивациялық тесті.

3. Жеке құндылық бағдарларының нақты құрылымының диагностикасы (С.С. Бубнова).

4. С.А. Пакулинаның "Студенттердің ЖОО-да табысқа жету мотивациясы"әдістемесі.

5. Маслоу тесті.

6. Өзін-өзі дамыту және кәсіби-педагогикалық іс-әрекет деңгейін диагностикалау (Л.Н.Бережнова).

7. Өмірлік жеке тұлғалық мақсаттардың жүзеге асуында өз-өзіңді бағалау (Н.Р.Молочников).

8. Т.И. Ильинаның жоғары оқу орындарында оқыту мотивациясын зерделеу әдістемесі.

Енді осы зерттеу процедураларына және оларды қолдану, өңдеу т.б. жолдарына тоқталып өтеміз.

1.Өзін-өзі дамыту бойынша іс-әрекеттегі білім алушылардың белсенділігін зерттеуге арналған "Менің жеке дамуым" әдістемесі (С. С. Кункевич). *Мақсаты:* тұлғаның жеке басының өзін-өзі дамыту іс-әрекетіндегі белсенділік дәрежесін анықтау.

Өткізу барысы.

Әр студентке мәлімдемелерді тыңдауға (оқуға) және сұраққа өз бетінше жауап беруге шақырылады: "ол қаншалықты жиі жасайды?"Ол үшін студент әр тұжырымның немесе оның нөмірінің алдына сан жазуы керек, бұл оның көзқарасына сәйкес келетін жауапты білдіреді.

Сандар келесі жауаптарды білдіреді:

3-әрқашан;

2-жиі;

1-сирек;

0-ешқашан.

*Алынған нәтижелерді өңдеу.*Жасөспірімнің өзін-өзі дамыту іс-әрекетіндегі белсенділігінің көрсеткіші (а) оның жауаптары балдарының қосындысын жауаптар санына бөлуден алынған жеке көрсеткіш болып табылады. Егер А 2,2 балдан көп болса, онда белсенділіктің жоғары дәрежесін айтуға болады; егер А 1,5 балдан көп болса, бірақ 2,2 балдан аз немесе 1,5 балдан аз болса, бұл сәйкесінше студенттің өзін-өзі дамыту жұмысындағы белсенділігінің орташа немесе төмен деңгейін көрсетеді.

2. Герцберг мотивация тесті жоғар оқу орындарында ең сұранысқа ие, бірақ оны жеке студенттер де пайдалана алады. Сонымен бірге нәтижелерді ашу студенттердің уәждемесін немесе кәсіби міндеттерді орындаудағы негізгі қозғаушы күш не екенін анықтауға көмектеседі. Көп жағдайда бүкіл оқу орынның тиімділігіне байланысты. Герцберг мотивация тесті студенттердің өз оқуына қанағаттануына немесе қанағаттанбауына әсер ететін факторларды анықтау үшін арнайы әзірленген. Ғалым зерттеу жүргізіп, факторлардың екі түрін анықтады:

Гигиеналық – оқу орындарының жайлылығы, тазалығы және т.б.

Мотивациялық – оқу гранттарында, тұлғалық өсу, әрекет еркіндігі және т.б.

Нәтижелерді шешу студенттер үшін де, егер ол оқып іздеп жүрген адамның өзі үшін де пайдалы болады. Тестілеудің арқасында сабаққа қызығушылық кейіннен жақсартуға қол жеткізу үшін белгілі бір мотивтің маңыздылық дәрежесін анықтауға болады.

Талдау үшін категориялар бойынша балл сомасын есептеу қажет:

– А–қаржылық мотив(1,8,14,16, 22,35,46);
– В –қоғамдық қабылдау(2,9,18,19,24,30,49);
– С– жауапкершілік(4,13, 17, 26,27, 33, 47);
– D –басшылық пен қарым-қатынас (3,5,15,20,32,40,41);
– Е– карьера (7, 28, 37,42, 44, 50, 52);
– F– жетістігі(21, 29, 38,39, 48,53, 56);
– G– жұмыс мазмұны(6, 10,12, 34, 36,43, 54);
– Н– ынтымақтастығы (11, 23, 25, 31,45, 51, 55).

Бұл тест 28 жұп балама жағдайлардан тұрады. Осы сынақтан өткен болашақ немесе қазіргі қызметкер олардың әрқайсысын бағалауы керек. Осы 28 ұпайға ұпайлар қойылады (әр жағдайға бөлек), олардың қосындысы 5 болуы керек. Тест нәтижесінде адам санасында басым болатын мотивациялық факторлар анықталып, ең көп таңдауға көмектеседі, қолайлы жұмыс.

Тест нәтижесі:

Гигиеналық факторлары:

Мотивациялық факторлары:

Жалпы қорытындысы:

Яғни, кәсіби әрекеттегі мотивация адамның әрекетіне бағытталған сипатын,оның потенцилды мүмкіндіктерін, берілгеніс-әрекет түрін қажеттілігін анықтайтын бөлім ретінде алға қойылады. Өз кезегінде, мотивация сәтті бейімделуге әсеретеді, психологиялық ыңғайлылық, жұмыстан моральді қанағаттанушылық пен анықталады және шешуші кезеңде маманның тағдырына оған таңдаулы іс-әрекет аймағында әсер етуі мүмкін. Қазіргі қоғамның толықтай даму кезеңінде еңбек іс-әрекетінің сапасы тек қана нәтижеге жету мен ғана емес, жұмысшының қажеттілігінің қанағаттандырылуы мен анықталады. Кадрларды даярлау мәселесі мемлекеттік деңгейдегі міндетті ұсынады, ал жас жұмысшылар ортақ кәсіби дағдылардан бөлек, негізінде кәсіби мотивация жатқан жұмысқа психологиялық дайындығымен ерекшеленеді. Басшылықтың және кадрлық жұмысшылардың қабілеттіліктерін текжоғары мотивацияланған жұмысшылар айқындайды, топ құру және дұрыс қызмет бойынша орналастыруды жүзеге асыру, қабілеттілігі ұйымдарға нарықта артықшылықты береді, мекемелердіңұзақ мерзімді дамуын анықтайды.

3. Жеке құндылық бағдарларының нақты құрылымының диагностикасы (С.С. Бубнова).

Мақсаты: әдістеме нақты өмір жағдайында тұлғаның құндылық бағдарларын жүзеге асыруды зерттеуге бағытталған.

Нұсқаулық: бұл сауалнама сіздің жеке басыңызды және қарым-қатынасыңызды зерттеуге бағытталған. Мүмкіндігінше тез жауап беріңіз, әр сұрақ туралы ұзақ ойланбаңыз. Есіңізде болсын, жаман немесе жақсы жауаптар жоқ, тек өз пікіріңіз бар. "Иә" немесе "жоқ"деп жауап беру керек. Жауаптар ланкасында бұл сәйкесінше " + "немесе" -", оларды жауап формасындағы сұрақ нөмірінің жанына қою керек.

Жауап формасы

Кесте 2. Жеке құндылық бағдарларының нақты құрылымының диагностикасы анықтау кестесі

Сұрақ нөмірлері										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
∑										
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI

Нәтижелерді өңдеу және түсіндіру. Жеке адамның полиструктуралық құндылық бағдарларының әрқайсысының ауырлығы жауап парағында көрсетілген кілт көмегімен анықталды. Тиісінше, барлық он бір бағандағы оң жауаптардың саны есептеледі және нәтиже «Σ» бағанына жазылады. Жеке деректерді өңдеу нәтижелері бойынша әрбір мәннің ауырлығын көрсететін графикалық профиль құрылады. Ол үшін мәндердің сандық өрнегі тігінен (6 баллдық жүйе бойынша), ал көлденеңінен - мәндердің түрлері жазылады.

Біз бұл құндылықтарды жалпыланған түрде тізімдейміз:

Жақсы уақыт, демалыс.

Жоғары материалдық әл-ауқат.

Әдемілерді іздеу және ләззат алу.

Басқа адамдарға көмек және мейірімділік.

Махаббат.

Әлемдегі, табиғаттағы, адамдағы жаңа нәрсені білу.

Жоғары әлеуметтік мәртебе және адамдарды басқару.

Адамдарды тану және құрметтеу және басқаларға әсер ету.

Қоғамдағы оң өзгерістерге қол жеткізу үшін әлеуметтік белсенділік.

Қарым-қатынас.

Денсаулық.

4. С.А. Пакулинаның "студенттердің ЖОО-да табысқа жету мотивациясы"әдістемесі.

Әдістеменің мақсаты: жетістікке жету мотивациясының құрылымын құрайтын студенттердің ЖОО-дағы жетістіктері мотивтерінің құндылық артықшылықтарын анықтау.

Тақырып бойынша нұсқаулық: сізге "Мен үшін сәттілік" ұғымының 36 таңдалған мағынасын бағалау ұсынылады..."сіздің өміріңіздің негізгі салаларында, бұл адамның мінез-құлқы мен іс-әрекетіндегі жетістіктер мен сәтті нәтижелердің мағынасын құрайды.

Табыс туралы барлық мәлімдемелерді мұқият оқып шығыңыз, оларды субъективті пайдалылық, әлеуметтік маңыздылық, қалау тұрғысынан қарастырыңыз. Өз таңдауыңызды тиісті бағанда белгілей отырып, әрбір пікірді 1 – ден 5 баллға дейінгі шекте бағалаңыз: 5 балл – өте маңызды; 3-4 балл – маңызды; 1-2 балл-болмашы.

Кесте 3.Тест кілттері.

Бақылау локусы	№	Табысқа жету мотивациясының негізгі категориялары	Сөздердің нөмірлері	Сомасы
Табысты экстерьерлеу	I II III IV	Табыс-сәттілік Табыс өмірдің материалдық деңгейі ретінде Табыс-тану Табыс-күш	3; 13; 23; 31 4; 17; 20; 29 8; 15; 25; 33 6; 14; 24; 35	
Табысты интерьерлеу	V VI VII VIII IX	Табыс өз қызметінің нәтижесі ретінде Жеке жетістік Табыс психикалық жағдай ретінде Табыс кедергілерді жеңу ретінде Табысты болу-абырой	5; 12; 22; 30 11; 18; 26; 27 1; 9; 16; 32 2; 7; 21; 34 10; 19; 28; 36	

Табысқа жету уәждемесі алынған тестілеу нәтижелері бойынша балмен анықталады. Онда екі үрдіске жатқызылған тоғыз мектеп ерекшеленеді: ішкі және сыртқы жетістіктер.

Сыртқы сәттіліктің категориясы-бұл сыртқы, пәндік салаға бағытталған жетістік және максималды балл 80, ішкі жетістік – адамның қымбат ішкі іс-әрекетінің сәттілігі, оның максималды мәні 100 баллға тең. Деректерді ыңғайлы өңдеу және кейіннен басым мотивациялық үрдісте салыстыру мақсатында (экстерьерлендірілген-интерьерлендірілген табыс) экстерьерлендірілген сәттілік баллдарының сомасын 1,25-ке көбейту қажет.

Әр шкала бойынша ең көп саны 20 балл болатын кесте кілтінің көмегімен баллдардың қосындысы есептеледі. Табысқа жетудің ынталандыру деңгейлері табыстың әрбір параметрі бойынша балдармен өлшенеді: жоғары деңгей – 18-20 балл, орташа деңгей – 14-17 балл, төмен деңгей – 13 баллдан төмен.

5. Маслоудың мотивациялық тесті. Бұл тест жүргізудің ең маңызды мотивтерін анықтайды: қауіпсіздік; сұраныс; өзін-өзі жүзеге асыру немесе өзін-өзі бағалау. Сізге ең жақын дәрежені көрсететін 20 мәлімдемеге жауап беріңіз - мұның бәрі сіздің жеке пікіріңізге, көзқарасыңызға және көзқарасыңызға қатысты. Жауаптарды мынаны білдіретін әріптермен бағалаңыз:

C = өте дұрыс және дәл
M = нақтырақ және дәлірек
P = ішінара шынайы және дәл
S = біршама шынайы және дәл
N = мүлде қате

Әр жауаптың алдында сіз өзіңіздің мінез – құлқыңызға сәйкес келетін хатты қоясыз. Төмендегі кестеде сіз 20 оператордың әрқайсысы үшін таңдалған әріпке сәйкес келетін нөмірді таба аласыз. Мысалы, егер мәлімдемелердің біріне жауап беру кезінде сіз «P» әрпін таңдасаңыз – бұл кестенің «1» квадратындағы**.** «Z» санына сәйкес келеді.

Кесте 4. Жауаптарды мынаны білдіретін әріптермен бағалау:

1. C=5 M=4 P=3 S=2 N=1	2. C=1 M=2 P=3 S=4 N=5	3. C=5 M=4 P=3 S=2 N=1	4. C=5 M=4 P=3 S=2 N=1
5. C=1 M=2 P=3 S=4 N=5	6. C=5 M=4 P=3 S=2 N=1	7. C=5 M=4 P=3 S=2 N=1	8. C=5 M=4 P=3 S=2 N=1

9. C=5 M=4 P=3 S=2 N=1	10. C=1 M=2 P=3 S=4 N=5	11. C=5 M=4 P=3 S=2 N=1	12. C=1 M=2 P=3 S=4 N=5
13. C=5 M=4 P=3 S=2 N=1	14. C=5 M=4 P=3 S=2 N=1	15. C=5 M=4 P=3 S=2 N=1	16. C=5 M=4 P=3 S=2 N=1
17. C=5 M=4 P=3 S=2 N=1	18. C=5 M=4 P=3 S=2 N=1	19. C=5 M=4 P=3 S=2 N=1	20. C=1 M=2 P=3 S=3 N=4
Жалпы:	Жалпы:	Жалпы:	Жалпы:

Ұпай: Төрт бағанның әрқайсысы кемінде 5 және максимум 25 ұпай ала алады. 20 немесе одан көп ұпайдың белгісі осы бағанда көрсетілген мотивтердің сіз үшін өте маңызды екенін көрсетеді. 15-19 балл бұл мотивтердің сіз үшін маңызды емес екенін көрсетеді. 10-14 ұпай осы бағанда көрсетілген мотивтердің сіз үшін ерекше маңызды емес екенін көрсетеді. 10 – нан төмен баға осы бағанда ұсынылған мотивтердің сіз үшін мүлде маңызды емес екенін көрсетеді.

Қауіпсіздік (SS). Сауалнаманың бірінші бағанында қауіпсіздік пен сенімділікке қажеттіліктер бағаланады. Бұл қажеттіліктер өмірлік қажеттіліктермен салыстырғанда ұзақ мерзімді. Жұмысқа келетін болсақ, біз әдетте экономикалық қауіпсіздік пен сенімділік, жайлы өмір сүру жағдайлары мен қауіпсіздік сезімі туралы айтамыз. Америка Құрама Штаттарында компаниялар әдетте осы қажеттіліктер үшін ақша шығарады, олар Студенттердің жасаған жұмысына төленеді. Басқа елдерде, мысалы, Жапонияда, көптеген компаниялар жұмысшыларды тұрғын үймен, сауықтыру клиникаларымен қамтамасыз етеді (компания есебінен), сонымен қатар қауіпсіздік пен қауіпсіздіктің басқа да қажеттіліктері бойынша қызмет көрсетеді. Американдық компанияларда жалақыны жоғарылату жұмыстың айрықша көрсеткіштерін марапаттау үшін жиі қолданылады және бұл қауіпсіздік пен сенімділік қажеттіліктерін қанағаттандыруға әсер етеді. Бірақ жұмысшылар әр түрлі жағдайда өмір сүретіндіктен, еңбек ақы олардың қажеттіліктерін қанағаттандырмауы мүмкін. Егер еңбекақы өнімділікті

ынталандыратын болса, және бұл әдеттен тыс емес – себебі ақша басқаларды қанағаттандыру үшін де қолданылады. қалған қалған санаттар. Қауіпсіздік пен сенімділіктің қажеттілігі нашар жұмыс нәтижесінде немесе өз еркінен тыс кез келген басқа себептердің салдарынан жұмысынан айырылу қаупі бар жұмысшылар үшін өте маңызды.

Қауымдастық мүшелігі мен маңыздылығы (SB). Сауалнаманың екінші бөлімінде адамның қоғаммен қарым – қатынасы, меншік сезімі мен сұранысқа ие болу қажеттілігі қарастырылады. Менеджер осындай қажеттіліктерге негізделген қызметкерлермен мүмкіндігінше көп уақыт өткізуі керек, бұл адамдар арасындағы қарым – қатынасты жақсартуға көмектеседі. Бірақ біз ақылға қонымды шектеулерді ұмытпауымыз керек. Тек тәжірибесіз бастық бағыныштылардың барлық есімдері мен лақап аттарын есте сақтай алады, бірақ әдетте оған бағыныштылардың үлкен тобымен өте тығыз қарым -қатынас орнатуға уақыт болмайды. Мұндай қажеттіліктерді қанағаттандыру үшін әлеуметтік мотивацияны неғұрлым тиімді қолдану топтарда немесе топтарда жұмысты ұйымдастыру арқылы болуы мүмкін. Бұл басқалармен тығыз ынтымақтастықта жұмыс жасай отырып, адам қоғамда сұранысқа ие болу қажеттілігін қанағаттандыратын жағдай туғызады. Мұның да артықшылығы бар - жұмыста әлеуметтенуді (қажетсіз әңгіме және т.б.) жүргізу қажеттілігінің болмауы, бұл көбінесе жұмыс сапасына кері әсерін тигізеді. Қоғамда сұранысқа ие болу қажеттілігімен байланысты мотивацияны күшейтуге көмектесетін басқа әдісті қолданған дұрыс. Бұны брифингтер мен кездесулер (аптасына бір рет немесе жиі өткізілетін), сондай – ақ командалық делегацияның ресми жүйесі арқылы жасауға болады. Ұжымда әлеуметтік өзара әрекеттестікті сақтаудың көптеген әдістері бар.

Өзін-өзі бағалау (SE). Көптеген адамдар, бәлкім, тіпті көпшілігі, адам ретінде өзін-өзі бағалау сезімін іздеуге итермелейді. Бұл Авраам Маслоу анықтаған адам мотивациясының үшінші категориясы, өзін-өзі бағалау қажеттілігі. Әлбетте, басшылық қызметкерлерді жақсы көрсеткіштері немесе ерекше жетістіктері үшін мадақтауы тиіс. Сіз сондай -ақ жұмысты адамдар өз күш -жігерінің ақталғанын сезінуге мүмкіндік беретін етіп ұйымдастыра аласыз. Бұл өзін-өзі бағалаудың маңызды көздерінің бірі.Сонымен қатар, менеджер жұмысты қызметкердің өзі басқаратындай етіп ұйымдастыра алады. Бұл нәтижелердің қызметкерге «тиесілі» болуын қамтамасыз етеді. Жұмыс сондай - ақ біршама «тұтас» болуы керек – қол жеткізілген нәтиже немесе жұмыстың нақты өнімі орындалған жұмысты көрсеткен кезде айқын басталуы мен аяқталуы. Көптеген тапсырмалар, әрине, өте маңызды емес, менеджерлер әр кішігірім тапсырманы «керемет нәрсе» етуге болмайды деп дауласа алады. Бұл топтық жұмысты қолдануға болатын мәселелерді ішінара шешу. Бұл жағдайда команданың жалпы жетістігі оның әрбір мүшесінің жетістігі ретінде қабылданады. Жұмыста белгілі бір жауапкершіліктері бар ұжымды қолдана отырып, екі мотивті - қоғамға деген сұранысты және өзін -өзі бағалауды

байланыстыруға болады. Өзін-өзі бағалауға деген қажеттілікті қанағаттандыру үшін қолдануға болатын басқа да көптеген тану түрлері бар: айлық қызметкер сияқты ресми наградалар, хабарландыру тақталарындағы жұмыс жазбалары, митингілерде мадақтау және т.б. – бәрі бастықтың қиялына байланысты.

Өзін-өзі тану (SA). Сауалнаманың соңғы бөлігі адамның жоғары деңгейдегі мотивациясына бағытталған (Маслоу бойынша) - өзін -өзі дамыту қажеттілігі, адам бола алатындай әрекет. Маслоу бұл құбылысты «өзін-өзі тану» деп атайды. Көптеген адамдар белгілі бір дәрежеде өзін-өзі танытқысы келеді, бірақ олардың әрқайсысына байланысты. Сауалнамадағы ұпайлар менеджерлерге бұл мәселеде өз мотивациясының күші туралы пайдалы ақпарат бере алады және Студенттердің өзін-өзі жүзеге асыру қажеттілігі туралы ойлануға негіз болады. Көптеген қызметкерлер қиын тапсырмалар алғысы келеді және олар бұрыннан бар дағдылар мен дағдыларды қолданып қана қоймай, сонымен қатар жаңаларын алатынын сезінеді. Болашақ маманның бағынушыларды үнемі дамытуға тырысып, осындай уәждерге мұқият болуы керек. Мұны Студенттердің даму әрекетін формальды тренингтер арқылы жоспарлау, қиын міндеттерді тағайындау, жаңа мақсаттар қою арқылы жасауға болады – бұл менеджер бағыныштыларын дамыту мен өсіру үшін жасай алатын барлық нәрсе.

«Қорытынды тұжырымдар». Сіз Студенттердің жұмысқа келуге ынтасын қолдана отырып, жұмысты жақсартудың және ынталандырудың көптеген әдістерін көре аласыз. Жоғарыда келтірілген ұсыныстар мысалдар болып табылады және қатаң рецепт ретінде қабылданбауы керек. Болашақ маман адамдардың өздерін өзгерту өте қиын болса да, мотивацияны адамдардың жұмыстағы мінез -құлқын өзгертуге және өнімділікті жақсартуға қолдануға болатынын түсінуі маңызды. Бірақ бұл үшін қызметкерлерді не ынталандыратынын білу қажет. Көмек Маслоу сауалнамасы болуы мүмкін. Ең жақсы әдіс - қызметкерлерден бұл сауалнаманы өз бетінше толтыруды сұрау. Алынған жауаптар менеджер мен оның бағынушысына ішкі мотивтердің қайсысы айқын екенін және олардың қайсысын тапсырмаларды орындау кезінде ынталандыру үшін қолдануға болатынын көрсетеді. Болашақ маман сонымен қатар кеңестерді қолдана отырып, бағыныштының әңгімесінде оған қандай мотивтерді басшылыққа алатынын біле алады. Сіз сондай -ақ жұмыста бағынушы үшін не маңызды екенін тікелей сұрай аласыз. Болашақ маманның өзі сауалнаманы толтыра отырып, оның бағасы бағыныштылардың бағасынан өзгеше болады деп ойламауы керек. Зерттеулер көрсеткендей, көп жағдайда менеджер мен бағынушы бөлетін мотивтер бір-бірінен айтарлықтай ерекшеленбейді, дегенмен менеджерлердің өздері әрқашан айырмашылық үлкен болады деп сенеді.

Кесте 5. Мотивтердің түрлеріне байланысты деңгейлік көрсеткіштер.

	Мотивтер				
деңгейлері		Қауіпсіздік	Қоғамталабы	Өзін-өзіқанағаттандыру	Өзін-өзі жүзеге асыру
	Өте жоғары	24-25	23-25	23-25	25
	Жоғары	21-23	20-22	20-22	23-24
	Орта	16-20	15-19	16-19	18-22
	Төмен	13-15	12-14	13-15	15-21
	Өте төмен	5-12	5-11	5-12	5-14

6. Өзін-өзі дамыту және кәсіби-педагогикалық іс-әрекет деңгейін диагностикалау (Л.Н.Бережнова). Өзін-өзі дамыту дамуға деген ұмтылыспен, өзін-өзі дамытуға ықпал ететін жеке қасиеттердің болуымен және кәсіби қызметте өзін-өзі жүзеге асыру мүмкіндіктерімен сипатталады. «Өзін-өзі дамытуға рефлексия» тесті 18 сұрақтан тұрады және әрқайсысы үшін күтілетін үш жауап. Пәннен ұсынылған жауап нұсқаларының біреуін ғана таңдау сұралады. Ол үшін әр сұрақтан кейін сәйкесінше «а», «б» немесе «в» әрпін дөңгелектеу қажет. Бір мағыналы таңдалған жауаптар өзін-өзі дамытуға ұмтылу деңгейін анықтауға, өзін-өзі дамытуға ықпал ететін өз қасиеттерін бағалауға, кәсіби қызметте өзін-өзі жүзеге асыру мүмкіндіктерін бағалауға мүмкіндік береді (бұл жағдайда кәсіби өзін-өзі жүзеге асыру мүмкіндігі ретінде педагогикалық қолдау жобасы).

Тест нәтижесін түсіндіру.

Кесте 6. Жалпы ұпай санының таралуы

Жалпы ұпай	Өзін-өзі дамытуға ұмтылу деңгейі
18-24	Өте төмен
25-29	Төмен
30-34	Ортадан төмен
35-39	Орта
40-44	Ортадан жоғары

45-49	Жоғары
50-54	Өте жоғары

Кесте 7. Адамның өз қасиеттеріне өзін-өзі бағалауы

Жалпы ұпай	Өз қасиеттерін бағалауы
18-17	Өте жоғары
16-15	Артық бағаланған
14-11	Орта
11-9	Төмендетілген
7	Төмен
6	Өте төмен

Адамның өзін-өзі дамытуға ықпал ететін өзінің қасиеттерін бағалауы 1, 2, 6, 7, 9, 13 сұрақтардың жауаптарымен анықталады.

Кесте 8. Педагогикалық қолдау жобасын бағалау

Жалпы ұпай	Педагогикалық қолдау жобасын бағалау
15-14	Кәсіби өзін-өзі тану мүмкіндігі ретінде
13-11	Өзін-өзі танудың қажетті және жеткілікті шарты ретінде
10-9	Өзін-өзі танудың перспективасы ретінде
7-6	Белгісіз бағалау; өзін-өзі жүзеге асыру үшін келешегі жоқ іс ретінде
5	Өзін-өзі тану тұрғысынан лайықсыз іс ретінде

Педагогикалық қолдау жобасын кәсіби өзін-өзі жүзеге асыру мүмкіндігі ретінде бағалау 3, 5, 8, 12, 17 сұрақтардың жауаптарымен анықталады.

7. Кәсіби-педагогикалық мотивацияны өзін-өзі бағалау (Н.П.Фетискинмен бейімделген) әдістемесі.

Әдістеменің мақсаты - мотивациялық баспалдақтың қай сатысында тұрғанын анықтау.

Бұл әдістеме пәннің мотивациялық баспалдақтың қай сатысында тұрғанын анықтауға мүмкіндік береді. Атап айтқанда: енжарлық бар ма, әлде эпизодтық үстірт қызығу бар ма, әлде қызығушылық бар ма, әлде дамып келе жатқан қызығу ма, функционалдық қызығушылық дамиды ма, әлде шыңға жетті ме – педагогиканы саналы түрде оқып, педагогикалық шеберлік негіздерін меңгерудің кәсіби қажеттілігі.

Нұсқау: «*Төмендегі мәлімдемелерді «әрдайым», «жиі», «жиі емес», «сирек», «ешқашан» шкаласымен бағалаңыз*».

Мұғалімнің кәсіби шеберлігін дамытудағы ішкі қозғаушы фактордың функциясын кәсіби мотивация орындайды, өйткені оның қалыптасуының жоғары деңгейімен ғана педагог тұлғасының кәсіби білімі мен мәдениетін тиімді дамытуға болады. Педагогтың кәсіби мотивациясы, біздің ойымызша, кәсіби іс-әрекет білім мен оқытуға деген ішкі ұмтылысты жүзеге асырумен байланысты тұлғаны дәл білім беру саласында кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруға итермелейтін қажеттіліктер мен қызығушылықтардың жиынтығы.

8.Т.И. Ильинаның жоғары оқу орындарында оқыту мотивациясын зерделеу әдістемесі.

Осы әдістемені жасау барысында автор басқа да белгілі әдістемелерді пайдаланды. Оның үш шкаласы бар:«Білім жинақтау» (білім жинақтауға ұмтылу, білуге деген ұмтылушылық); «Мамандықты игеру» (кәсіптік білімді игеруге және кәсіби маңызды сапаларды қалыптастыруға ұмтылу); «Диплом алу» (формальды түрде білім игеру барысында диплом алуға ұмтылу, емтихан және сынақ тапсыру барысында оңай жолдарын іздестіру).

Нұсқау бойынша төмендегі пікірлермен келіссе «+», немесе келіспеушілікті «-» белгілерімен белгілеу қажет.

Студенттердің мотивациясының бағдарлануын талдау алдымен «И.И. Ильина» әдісі бойынша ұсынылған 3 шкаласы бойынша бөлінді: «Білім алу» - білім алуға деген құштарлық, қызығушылық; «Мамандықты игеру» - кәсіби білімге, дағдыларға ие болуға және кәсіби маңызды жеке қасиеттерді қалыптастыруға деген ұмтылыс; «Диплом алу» - диплом алғысы келеді.

Сонымен тәжірибелік диагностика жүргізуге алынған жоғарыдағы әдістемелерді іріктеуде әдістемелер бірқатар өлшемдер бойынша таңдалды. Олар:

- әдіснамалық ұстанымдарға сәйкестілігі;
- әдістемелердің нақтылығы;
- түсініктілігі;
- қарапайымдылығы;
- өңдеуге ыңғайлығы
- әдістемелердің өзара бірін-бірі толықтырушылық функциясы және т.б.

Яғни, осы анықталған өлшемдерге байланысты әдістемелер бойынша алынған нәтижелердің шынайы және нақты болуына айтулы септігін тигізді деуге болады.

Ал жалпы зерттеу барысында жоғарыда тоқталып өткен негізгі процедуралар бойынша тәжірибелік-эксперименттік анықтау жұмыстар жүргізілді. Олардың нәтижесі жұмысымыздың келесі бөлімінде баяндалатын болады.

2.2. Студенттердің кәсіби мотивациясының қалыптасуын зерттеу нәтижелері

Зерттеу жұмысымыздың негізгі болжамы: «Студенттердің тұлғалық өсуіндегі кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивациясының ерекшеліктері, кәсіби білім беру мәселесі теориялық тұрғыдан айқындалып, мотивация құрылымы, кәсіби іс-әрекеттегі сыртқы және ішкі мотивациялардың басымдылықтары анықталып тәжірибеге ендірілсе, *онда* студенттердің кәсіби білім беру нәтижелі болады, *өйткені* студенттердің кәсіби мотивациясының қалыптасуына жоғары оқу орнындағы кәсіби даярлау мазмұны маңызды әсер етеді». Осыған сәйкес бірнеше эмпирикалық болжамдар жасалынды:

1) *тұлғаның жеке басының өзін-өзі дамыту іс-әрекеті мен белсенділік дәрежесі арасында тығыз корреляциялық байланыс бар.*

2) *студенттердің өз жұмысына қанағаттануына мотивациялық факторлардың әсері едәуір жоғары.*

3) *тұлғаның құндылық бағдары мен мотивация арасында тығыз байланыс бар.*

4)*жетістікке жету мотивациясының құрылымын құрайтын студенттердің ЖОО-дағы жетістіктері мен мотивтерінің құндылық артықшылықтары арасында тығыз байланыс бар.*

5) *төменгі қажеттіліктерді қанағаттандыру жоғары деңгейдегі қажеттіліктерге тығыз байланысты.*

6)*өзін-өзі дамыту және кәсіби-педагогикалық іс-әрекет деңгейі арасында тығыз байланыс бар.*

7)*өмірлік жеке тұлғалық мақсаттардың жүзеге асуында өзін-өзі бағалаудың әсері бар.*

8) *жоғары оқу орындарында оқыту мотивациясының рөлі едәуір жоғары.*

Тәжірибелік эксперимент үш кезеңде жүзеге асырылды:

- анықтау (2018-2019 жылдар аралығы);
- қалыптастыру (2019-2020 жылдар аралығы);
- бақылау (2020-2021 жылдар).

Бастапқыда іріктеу «кәсіби ниетті анықтау» әдісі арқылы жүзеге асырылды. Нәтижесінде біз топты бақылау және эксперименттік топтарға

бөлдік (бастапқы ұпайлар 3-кестесі).Студенттердің жалпы тобында екі топша ажыратылады: кәсіби ниетінің жоғары және төмен деңгейі. Бақылау тобының студенттері топ туралы әдістеме сұрақтарына сүйене отырып, төмендегі нәтижелерді көрсетті. Олардың қатарында:

• университеттен кейін мамандығы бойынша жұмыс істеуді жоспарлайтындар;

• педагог-психолог ретінде тағылымдамадан өткендер;

• өз мамандығы бойынша жұмыс істеуге тырысатындар;

• 3 жылдан кейін кәсіби мансабын көтеруді жоспарлайтындар;

• өз аймағындағы еңбекақы деңгейімен танысқандар;

• материалдық игіліктер мен кәсіптің беделі арасында таңдау жасаушылар.

Ал, эксперименттік топтағы студенттерде:

• мамандықтың бағытын өзгертуді жоспарлайтындар;

• 15% ғана психолог мұғалімі қызметін атқаруды жоспарлаушылар;

• педагогикалық және психологиялық қызметпен байланысты 3 жыл ішінде кәсіби мансабын көтеруді жоспарлаушылар;

• материалдық игіліктер мен кәсіптің беделі арасында материалдық игіліктерді таңдаушылар.

Эксперименттік топтағы студенттердің мұндай пікірлерде болуының екінші сипаты да бар екенін олардың ЖОО-на қалай түскендігі туралы ақпараттарды сұрау арқылы да анықтадық. Бұл экспресс-сауалнама көмегі арқылы жүзеге асырылды. Экспресс-сауалнаманың нәтижесі төмендегі көрсеткіштерді берді:

1) ҰБТ-дан қанша ұпай жинадыңыз?
74 %-ы 50-60 ұпай, 16%-ы 61-80 ұпай

2) Бастапқы таңдаған мамандығыңыз қандай?

65%-ы «медицина», 35%-ы «психология»

3) Өз мамандығыңызды өз еркіңізбен таңдадыңыз ба?

14 %-ы – ата-анамның қалауы, 26%-ы –кәсіби бағдарлау жұмыстарының әсері, 30%-ы – өзімнің қалауым, 30%-ы – медицина мамандығына ұпайым жетпей қалды

4) Болашақта мамандығыңызды өзгерткіңіз келе ме?

50%-ы – «жоқ», 23%-ы – «иә», 27%-ы – «мүмкін».

Көрсетілген нәтижелер алдағы эксперименттік жұмыстарды жүргізу үшін бақылау және экспреименттік топтарды бөлуге негіз болды.

Зерттеуге Әл-Фараби атындағы Қазақ Ұлттық Университетінің бірінші және екінші курс психология бөлімі, педагогика-психология бөлімінің

(эксперименттік топта - 140 студент) студенттері қатысты. Сонымен қатар Қайнар академиясы мен І.Жансүгіров атындағы Жетісу университетінің бірінші, екінші курс психология және педагогика және психология мамандықтарының - 140 студенттері (бақылау тобы) таңдалынды.

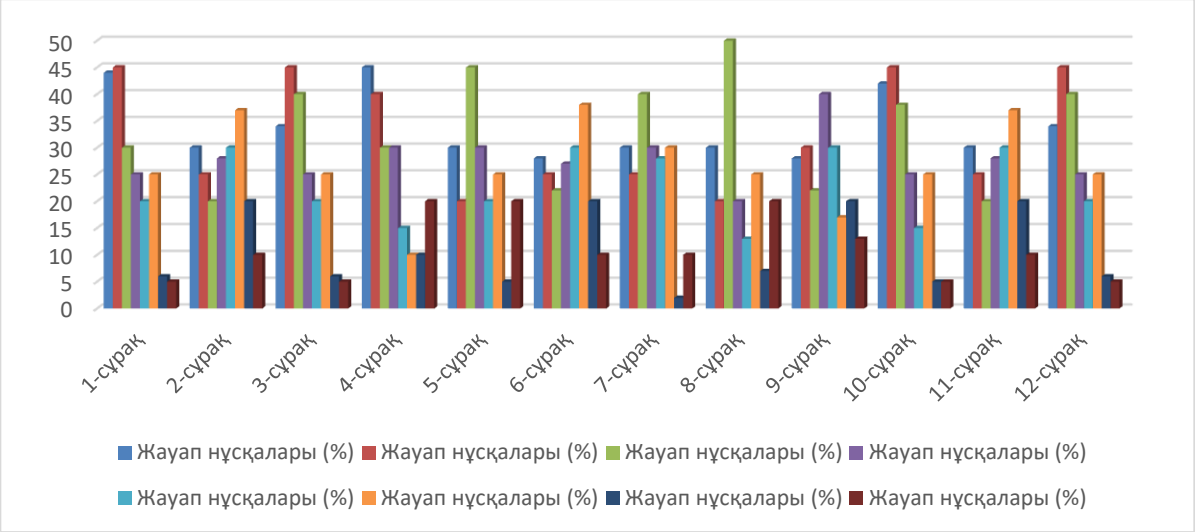
Бақылау және эксперименттік топтарда жүргізілген зерттеу нәтижесінде таңдалған диагностикалық әдістерді қолдана отырып, біз келесі деректерді алдық.

Алғашқы кезекте өзін-өзі дамыту бойынша іс-әрекеттегі білім алушылардың белсенділігін зерттеуге арналған "Менің жеке дамуым" әдістемесі бойынша төмендегі нәтижелерге қол жеткіздік.

Кесте 9 – Өзін-өзі дамыту бойынша іс-әрекеттегі білім алушылардың белсенділігін зерттеуге арналған "Менің жеке дамуым" әдістемесі бойынша нәтижелер (бақылау тобы)

Сұрақтар	Жауап нұсқалары (%)							
	«әрқашан»		«жиі»		«сирек»		«ешқашан»	
	Т.т.	Б.т.	Т.т.	Б.т.	Т.т.	Б.т.	Т.т.	Б.т.
1-сұрақ	44	45	30	25	20	25	6	5
2-сұрақ	30	25	20	28	30	37	20	10
3-сұрақ	34	45	40	25	20	25	6	5
4-сұрақ	45	40	30	30	15	10	10	20
5-сұрақ	30	20	45	30	20	25	5	20
6-сұрақ	28	25	22	27	30	38	20	10
7-сұрақ	30	25	40	30	28	30	2	10
8-сұрақ	30	20	50	20	13	25	7	20
9-сұрақ	28	30	22	40	30	17	20	13
10-сұрақ	42	45	38	25	15	25	5	5
11-сұрақ	30	25	20	28	30	37	20	10
12-сұрақ	34	45	40	25	20	25	6	5

Студенттердің 20% және 10% сәйкесінше өзін-өзі тәрбиелеу құзыреттілігінің қалыптасуының төмен және жоғары деңгейі байқалатыны анықталды.



Сурет -1. "Менің жеке дамуым" әдістемесі бойынша нәтижелер

Айта кету керек, эксперименттік топ студенттерінің көпшілігі өздерінің әлеуетті мүмкіндіктерін ашуда ешқандай қиындық көрмеді, олар жеке проблемаларды талқылауға еркін қатысты, өзін-өзі бағалауы жеткілікті болды, бұл енгізу нәтижелеріне жақсы әсер етті.

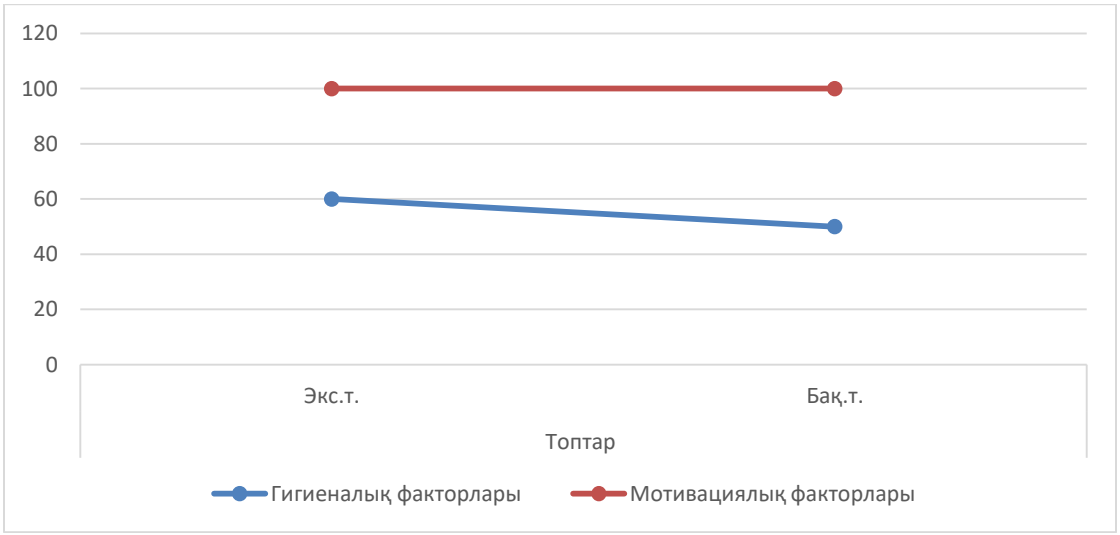
Герцбергтің мотивациялық тесті бойынша талдау келесі нәтижелерді берді:

1) қаржы;
2) жетістіктер;
3) жұмыстың мазмұны;
4) тану;
5) басшымен қарым-қатынас;
6) ынтымақтастық;
7) жауапкершілік;
8) жоғарылау.

Кесте -10 . Герцбергтің мотивациялық тесті бойынша талдау нәтижелері

Факторлар	Топтар	
	Экс.т.	Бақ.т.
Гигиеналықфакторлары	60	50
Мотивациялықфакторлары	40	50

Мұнда бірінші орын алған факторды – қаржыны қоспағанда, субъективті және объективті бағалау нәтижелері айтарлықтай ерекшеленеді.



Сурет -2 . Герцбергтің мотивациялық тесті бойынша талдау нәтижелері

Көріп отырғанымыздай, Студенттердің өзіндік бағалауы бойынша, олар үшін менеджермен қарым-қатынас пен ынтымақтастық маңызды. Бірақ сынақ нәтижелері олардың жетістіктері мен жұмысының мазмұнына итермелейтінін көрсетті. Сондай-ақ, «Жұмысқа қанағаттану» сауалнамасының нәтижелері де өз тәжірибесі мен қабілеттерін қолдану мүмкіндігіне қанағаттанбаушылықты, жұмыстың мазмұнына қанағаттанбауды көрсеткенін атап өткен жөн. Сондай-ақ осы сауалнамада студенттер мансап сатысымен жоғары көтерілу мүмкін еместігіне өздерінің наразылығын атап өтті және Герцбергтің мотивациялық тестінің нәтижелері бойынша бұл фактор олар үшін аса маңызды емес. Сонымен қатар, студенттер үшін мансаптық жоспарлауды іс жүзінде қолданбайды. Жұмыстың мазмұны студенттер үшін негізгі ынталандырушы фактор болып табылады, яғни бұл қажеттілік қанағаттандырылмайды. Студенттерді ынталандыру әдістерін таңдағанда, біздің ойымызша, белгілі бір нәтижелерге қол жеткізуге ынталандыратын жағдайлар жасауға, ынтымақтастықты құруға, жұмыстың мазмұнына және оны әртараптандыру мүмкіндігіне ерекше назар аудару қажет деп ойлаймыз.

Үшінші әдістеме бойынша нәтижелер. «С.С.Бубновтың тұлғаның құндылық бағдарларының нақты құрылымының диагностикасы» әдістемесі бойынша нәтижелерге сәйкес, барлық курс студенттері арасында құндылықтардың басым түрлері: «басқа адамдарға көмек және мейірімділік» (4.43 -). 5.2), ал ең аз маңызды құндылықтар «қоғамдағы оң өзгерістерге қол жеткізудегі әлеуметтік белсенділік» (3.19) және «коммуникация» (2.9-дан 3.4-ке дейін), денсаулықтың маңыздылығы да төмен (3.4).

Зерттеудің жалпы үлгісіндегі орташа көрсеткіштер көмекші мамандықтар саласында оқитын студенттер үшін табиғи болып көрінетін басқа адамдарға көмек пен мейірімділік, денсаулық құндылықтарының басымдылығын көрсетеді.

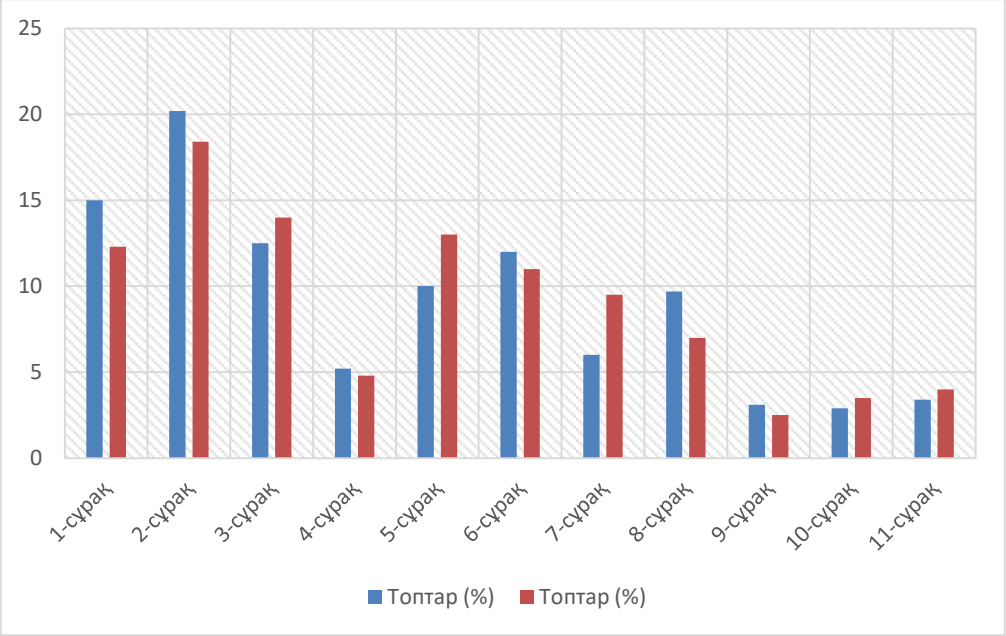
Дегенмен, әлеуметтік белсенділік пен коммуникацияның төмен құндылықтары фактісі біршама алаңдатады, бұл болашақ психолог бакалаврларының коммуникативті құзыреттілігінің пайдасына сөйлемейді. Бұл мамандықтың жұмыс оқу жоспарына өзгерістер енгізуді қажет ететін шығар.

Сондай-ақ, көңілді уақыт өткізу мен демалыстың құндылығының жоғары мәні анықталды, бұл кәсіби өзін-өзі жетілдіруге мотивацияның төмендігін көрсетуі мүмкін, бірақ бұл университетте оқу кезіндегі жоғары психофизикалық жүктемелердің жанама көрінісі болуы мүмкін (11-кесте).

Кесте - 11. Жеке құндылық бағдарларының нақты құрылымының диагностикасының нәтижелері

№	Құндылықтар	Топтар (%)	
		Экс.т.	Бақ.т.
1	Жақсы уақыт, демалыс	15	12,3
2	Жоғары материалдық әл-ауқат	20,2	18,4
3	Әдемілерді іздеу және ләззат алу	12,5	14
4	Басқа адамдарға көмек және мейірімділік	5,2	4,8
5	Махаббат	10	13
6	Әлемдегі, табиғаттағы, адамдағы жаңа нәрсені білу	12	11
7	Жоғары әлеуметтік мәртебе және адамдарды басқару	6	9,5
8	Адамдарды тану және құрметтеу және басқаларға әсер ету	9,7	7
9	Қоғамдағы оң өзгерістерге қол жеткізу үшін әлеуметтік белсенділік	3,1	2,5
10	Қарым-қатынас	2,9	3,5
11	Денсаулық	3,4	4

Сонымен С.С.Бубновтың «Тұлғаның құндылық бағдарларының нақты құрылымының диагностикасы» әдістемесі бойынша зерттеу нәтижелеріне сәйкес,



Сурет -3 . Жеке құндылық бағдарларының нақты құрылымының диагностикасының нәтижелері

барлық курстардың студенттері арасында құндылықтардың басым түрлері «басқа адамдарға көмек және мейірімділік» болып табылады. Психология саласында оқитын студенттер үшін гуманистік құндылықтардың басым болуы табиғи көрініс болып табылады және психологиялық кәсібилік пен кәсіпке деген адалдықтың қажетті дамуын көрсетеді. Алайда, әлеуметтік белсенділік пен қарым-қатынас құндылықтарының төмен көрсеткіштерінің фактісі болашақ психологтардың коммуникативті құзыреттілігінің төмендігі деп түсіндіруге болады.

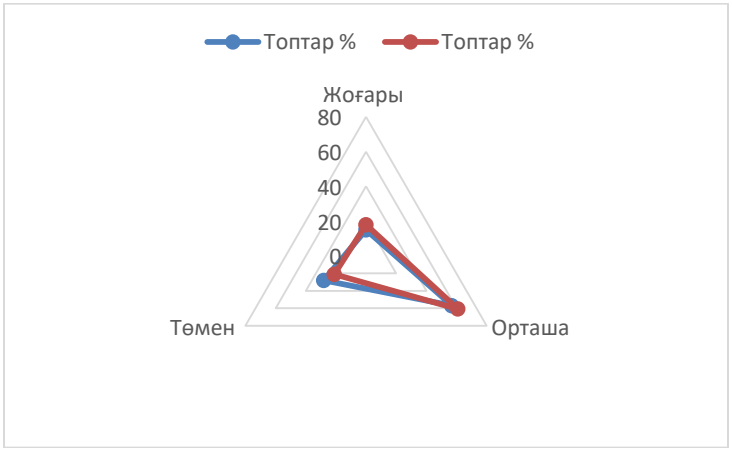
4. Жоғары кәсіби білім алатын студенттердің ғылыми-зерттеу іс-әрекетін ынталандыру мәселесін зерттеудің өзектілігі бірнеше себептерге байланысты. Бұл бір жағынан қоғамдық тәртіпке себеп. Қазіргі заманғы әлеуметтік-экономикалық және мәдени жағдайларда университет түлегіне көптеген талаптар қойылады. Қандай компьютерлік техника білімді оқыту процесінде ғана талап етіледі, кейбір кәсіптік дағдылар мен дағдылар, сонымен қатар студенттердің өз бетінше, құрылыс іс-әрекетімен қатар, бухгалтерлік есепте көрсетілген әрекеттерге назар аудару, өз білімін зерттеу және бағалау. Басқаша айтқанда, қазіргі студент оқу процесінде іздестіру әрекетінің дағдыларын жоғары деңгейде меңгеруі керек. Студенттердің ғылыми-зерттеу іс-әрекеті мәселесінің өзектілігін ескере отырып, психология мамандығы студенттерінің ғылыми-зерттеу әрекетінің мотивациясының ерекшеліктерін қарастыру мақсаты қойылды.

С.А.Пакулинаның [9] «ЖОО студенттерін оқыту мотивациясы» әдістемесін қолдану студенттердің ішкі оқу-танымдық мотивациясын (жоғары оқу орнына түсу мотивтері, когнитивтік мотивтер, сәйкес кәсіби мотивтер) анықтауға мүмкіндік береді.

Кесте -12 . «ЖОО студенттерін оқыту мотивациясы» әдістемесінің нәтижелері

Деңгейлері	Топтар %	
	Экс.т.	Бақ.т.
Жоғары	15	18
Орташа	57	61
Төмен	28	21

Біздің зерттеуіміздің эмпирикалық бөлігінде орта есеппен әр түрлі курстардағы студенттердің мотивациялық профильдері ұқсас сипаттамаларға ие екендігі анықталды.



Сурет -4 . «ЖОО студенттерін оқыту мотивациясы» әдістемесінің нәтижелері

"Орташа статистикалық" студент, ең алдымен, кәсіби мотивтерді (мамандыққа деген қызығушылық, жоғары білікті маман болуға деген ұмтылыс), шығармашылық өзін-өзі тану және оқу-танымдық қабілеттерін басшылыққа алады. Студенттер үшін коммуникативті және әлеуметтік мотивтердің маңызы зор (өзіне лайықты қызмет жағдайын қамтамасыз ету, қоғамға пайда әкелу, ата-аналар мен білім беру мекемесі алдындағы парызын орындау).

Маңызды ынталандырушы фактор ретінде студенттердің оқу мақсаттары туралы идеяларын зерттеу нәтижелері де қызықты болды. Бұл ретте ең маңызды мақсаттар айқындалды: адамдарға пайда әкелу, сүйікті ісімен айналысу, мамандық (мамандық) сатып алу және жоғары ақы төленетін жұмыс алу. Жоғары үлгерімі бар Студенттер үшін аталған басым мақсаттардың алғашқы үшеуі ерекше маңызды.

5. Маслоу тесті бойынша келесі нәтижелерге қол жеткіздік.

Эксперименттік топ студенттері өздеріне негізгі қажеттілік ретінде мыналарды таңдады:

- өзін-өзі бекіту қажеттілігі - студенттердің 71%
- қауіпсіздік қажеттілігі – студенттердің 21%
- әлеуметтік қажеттілік – студенттердің 8%
- өзін-өзі жүзеге асыру қажеттілігі - студенттердің 0%

Бақылау тобында келесі сауалнама нәтижелері алынды:

- өзін-өзі бекіту қажеттілігі - студенттердің 60%
- өзін-өзі жүзеге асыру қажеттілігі - студенттердің 20%
- қауіпсіздік қажеттілігі – студенттердің 10%
- әлеуметтік қажеттілік – студенттердің 10%.

Кесте - 13. Маслоу тесті бойынша нәтижелер

Деңгейлері	Мотивтер (%)							
	Қауіпсіздік		Қоғам талабы		Өзін-өзі бекіту		Өзін-өзі жүзеге асыру	
	Э.т.	Б.т.	Э.т.	Б.т.	Э.т.	Б.т.	Э.т.	Б.т.
Өте жоғары	21	10	8	10	71	60	0	20
Жоғары	18	20	12	15	10	17	20	20
Орта	37	40	50	55	10	10	40	22
Төмен	13	16	20	15	9	10	21	20
Өте төмен	11	14	10	5	0	3	19	18

Осылайша, студенттердің осы контингенті үшін диагностика нәтижелеріне сүйене отырып, жетекші орын өзін-өзі растау қажеттілігі болып табылады, бұл болашақта олар үшін мойындау мен құрметке қол жеткізу маңызды екенін көрсетеді, олардың дағдылары мен біліктілік деңгейін арттыру және сонымен бірге олардың қоғамдағы орны мен ықпалын қамтамасыз ету.

6. Өзін-өзі дамыту және кәсіби-педагогикалық іс-әрекет деңгейін диагностикалау (Л.Н.Бережнова)

Өзін-өзі дамыту деңгейін зерттеу үшін біз Л.Н.Бережновтың «Өзін-өзі дамыту деңгейінің диагностикасы» әдістемесін қолдандық (6-қосымша), ол өзін-өзі дамытуға ықпал ететін тұлғалық қасиеттердің болуын анықтауға мүмкіндік береді және кәсіби қызметте өзін-өзі жүзеге асыру мүмкіндіктері.

Тест 18 сұрақты және әрқайсысында 3 күтілетін жауапты қамтиды. Бір мағыналы таңдалған жауаптар өзін-өзі дамыту деңгейін анықтауға, өзін-өзі дамытуға ықпал ететін өз қасиеттерін бағалауға, кәсіби қызметте өзін-өзі жүзеге асыру мүмкіндіктерін бағалауға мүмкіндік береді.

Тест нәтижесі бойынша эксперименттік топ студенттері арасында өзін-өзі дамытудың орташа және орташадан төмен деңгейлері басым болса, бақылау топ студенттері арасында орташа және орташадан жоғары деңгейді байқаймыз.

Зерттеу нәтижелері экстремалды көрсеткіштерді, яғни төмен және өте жоғары деңгейлері анықталмады. Бұл әр студенттің өз іс-әрекетінің қандай да бір бағытында өзін-өзі дамытып, әркімнің ұмтылатын нәрсеге ие болуына байланысты. Өте жоғары деңгей де жоқ, өйткені бұл өзін-өзі дамытудың бастапқы кезеңдері ғана, өйткені өзін-өзі дамытудың өте жоғары деңгейіне неғұрлым жетілген тұлға ретінде қол жеткізуге болады.

Сондай-ақ, мұндай нәтижелер педагогикалық қолдау туралы сұрақтарды қамтитын әдістеменің өзімен байланысты деп есептейміз және көптеген экспериментке қатысушы студенттер бұл бағдарламамен және оның мазмұнымен таныс емес.

Кесте - 14. Өзін-өзі дамыту және кәсіби-педагогикалық іс-әрекет деңгейін диагностикалау нәтижелері (жалпы көрсеткіштер)

Өзін-өзі дамытуға ұмтылу деңгейі	Сыналушылар (%)	
	Экс.т.	Бақ.т.
Өте төмен	0	0
Төмен	14	17
Ортадан төмен	43	32
Орта	28	35
Ортадан жоғары	15	11
Жоғары	0	5
Өте жоғары	0	0

Кесте -15 . Адамның өз қасиеттеріне өзін-өзі бағалауы

Өз қасиеттерін бағалауы	Сыналушылар (%)	
	Экс.т.	Бақ.т.
Өте жоғары	8	16
Артық бағаланған	28	25
Орта	55	48
Төмендетілген	9	11

Төмен	0	0
Өте төмен	0	0

Адамның өзін-өзі дамытуға ықпал ететін өзінің қасиеттерін бағалауы 1, 2, 6, 7, 9, 13 сұрақтардың жауаптарымен анықталды. Кестеде берілгендей, өз қасиеттерін өзін-өзі бағалаудың төмен және өте жоғары деңгейлерді анықталмады.

Кесте - 16. Педагогикалық қолдау жобасын бағалау

Педагогикалық қолдау жобасын бағалау	Сыналушылар (%)	
	Экс.т.	Бақ.т.
Кәсіби өзін-өзі тану мүмкіндігі ретінде	18	21
Өзін-өзі танудың қажетті және жеткілікті шарты ретінде	22	25
Өзін-өзі танудың перспективасы ретінде	31	29
Белгісіз бағалау; өзін-өзі жүзеге асыру үшін келешегі жоқ іс ретінде	15	13
Өзін-өзі тану тұрғысынан лайықсыз іс ретінде	14	12

Педагогикалық қолдау жобасын кәсіби өзін-өзі жүзеге асыру мүмкіндігі ретінде бағалау 3, 5, 8, 12, 17 сұрақтардың жауаптарымен анықталды. Педагогикалық қолдау жобасын бағалау деңгейлерінің ішінде жоғары көрсеткіштер «Өзін-өзі танудың перспективасы ретінде» категориясы бойынша эксперименттік топта 31 пайызды, ал бақылау тобында 29 %-ды көрсетті. Жүргізілген зерттеулер оқу әрекеті жағдайында өзін-өзі дамыту мүмкіндіктерінің белгілі бір бөлігін ғана ашады. Теориялық тұрғыдан алғанда оның болашағын студенттердің өзіндік дамуын ынталандыратын оқу іс-әрекетіндегі жобалау және студенттердің өзіндік жұмысын ұйымдастыру сияқты аспектілерді қамтитын студенттердің өзін-өзі дамыту моделін одан әрі байытудан көреміз.

7. Кәсіби-педагогикалық мотивацияны өзін-өзі бағалау (Н.П.Фетискинмен бейімделген) әдістемесі. Әдістеменің мақсаты - мотивациялық баспалдақтың қай сатысында тұрғанын анықтау. Атап айтқанда:

немқұрайлылық бар ма, әлде эпизодтық үстірт қызығушылық бар ма, әлде қызығушылық бар ма, дамып келе жатқан қызығушылық па, әлде функционалды қызығушылық дами ма? Тест нәтижелерін талдау көрсеткендей, пәндер негізінен кәсіби және педагогикалық мотивацияның орташа деңгейіне ие, яғни педагогиканы саналы түрде зерттеп, педагогикалық шеберлік негіздерін игеру үшін кәсіби қажеттілік.

Алынған тест нәтижелерінен студенттердің өздерінің болашақ мамандықтары туралы ой-пікірлерді әлі қалыптастырмаған деген болжамға келуге болады, өйткені, мотивация деңгейі басқа сыналушыларға қарағанда онша жоғары емес. Нәтижелерді төмендегі 10-кестеден көруге болады:

Кесте 17 – Кәсіби-педагогикалық мотивацияны өзін-өзі бағалау (Н.П.Фетискинмен бейімделген) әдістемесі бойынша нәтижелер

Сұрақтар №	ЖОО студенттерінің жинақталған жауап көрсеткіштері (%)									
	«әрқашан»		«жиі»		«жиі емес»		«сирек»		«ешқашан»	
	Б.т.	Э.т.	Б.т.	Э.т.	Б.т.	Э.т.	Б.т.	Э.т.	Б.т.	Э.т.
1	30	25	20	30	20	30	15	10	15	5
2	25	20	30	20	23	25	15	20	7	15
3	15	20	10	30	15	30	10	10	50	10
4	18	40	20	20	27	15	35	15	0	10
5	30	30	20	20	20	20	15	15	15	15
6	25	25	20	20	25	25	20	20	10	10
7	20	25	20	25	25	20	15	15	20	15
8	10	10	10	10	30	30	15	20	35	30
9	10	15	10	15	40	30	25	20	15	20
10	40	30	20	30	15	20	15	10	10	10
11	45	40	30	30	15	10	10	20	0	0
12	30	20	35	30	20	25	10	20	5	15
13	10	20	10	20	40	30	25	10	15	10
14	20	40	20	20	25	15	15	15	20	10
15	30	30	20	20	20	20	15	15	15	15
16	25	25	25	25	20	25	15	20	15	10
17	10	15	10	10	40	30	25	30	15	15
18	15	10	10	10	40	45	25	25	10	10

«Мұғалімдердің жұмысы туралы дәрістер (әңгімелер) тыңдауды ұнатамын», «белсенді оқуға, мектеп жағдайында жұмыс істеуге болатын«Мектеп күнін», яғни балалармен және педагогтармен қарым-қатынас

жасауды асыға күтемін», «Мұғалім газетін» оқимын, ал басқа да педагогикалық газеттерді, журналарды, кітаптарды өз кітапханама жинаймын деген сұраққа студенттерге қарағанда, колледж студенттері жоғары нәтижелер көрсетті (11 кесте).

Тест нәтижесі бойынша ЖОО студенттерінде мотивациялық баспалдақтың төмен және орта деңгейі байқалады, әлі де үстірті қызығушылықтар мен немқұрайдылық байқалады.

8. ЖОО-да оқу мотивациясын оқыту әдістемесі (Т.И. Ильина).

Студенттердің мотивациясының бағдарлануын талдау алдымен «И.И. Ильина» әдісі бойынша ұсынылған 3 шкаласы бойынша бөлінді: «Білім алу» - білім алуға деген құштарлық, қызығушылық; «Мамандықты игеру» - кәсіби білімге, дағдыларға ие болуға және кәсіби маңызды жеке қасиеттерді қалыптастыруға деген ұмтылыс; «Диплом алу» - диплом алғысы келеді.

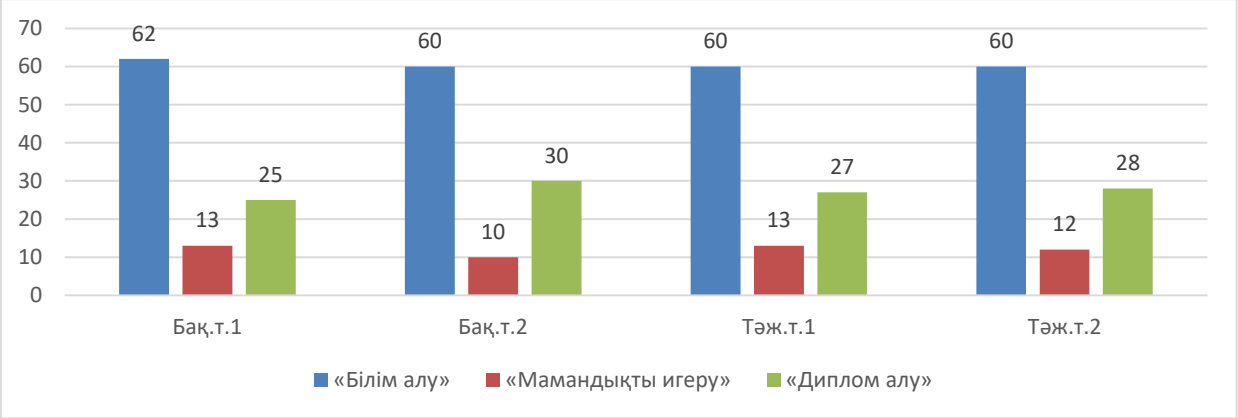
Алынған нәтижелер студенттердің жалпы санынан 60% білім алуға бағытталғандығын көрсетеді. Студенттердің 25%-ы диплом алуға бағытталған, ал 13% -ы мамандықты игеруге ұмтылады.

Студенттер арасында білім алу және диплом алу ең басым болып табылатындығын атап өттік. Жастардың білім алуға деген бағдары негізінен «жақсы» және «өте жақсы» оқитын студенттер арасында байқалады, олардың саны осы топта көп емес оны 12-кестеден қарауға болады.

Кесте 18 – ЖОО-да оқу мотивациясын оқыту әдістемесі (Т.И. Ильина) нәтижесі

Шкалалар	Мотивтер түрі	Топтар			
		Бақ.т.1	Бақ.т.2	Тәж.т.1	Тәж.т.2
Шкала 1	«Білім алу»	**62**	60	**60**	60
Шкала 2	«Мамандықты игеру»	**13**	10	**13**	12
Шкала 3	«Диплом алу»	**25**	30	**27**	28

«Диплом алу» көрсеткіші көптеген жастар үшін олардың білім деңгейі емес, олардың материалдық келешегі маңызды екендігіне байланысты болуы мүмкін.



Сурет -5 . ЖОО-да оқу мотивациясын оқыту әдістемесі (Т.И. Ильина) нәтижесі

Жоғары білім туралы дипломның көмегімен студенттер мансаптық жоспарға ілгерілей алады, олардың жұмысына ақы төлеу деңгейі жоғарылайды деп күтілуде. Студенттер үшін диплом алу өте маңызды, өйткені қазір мамандықтардың басым көпшілігі жоғары білімді қажет ететіндіктен, мамандық бойынша емес жұмысқа орналасуға болады, бірақ егер сәйкес құжат болса. Тек дипломның болуы және нақты білімнің болмауы белгілі бір мамандық бойынша жақсы маман болуға мүмкіндік бермейді. 33% -ы «Мамандық шеберлігі» шкаласы бойынша көрсеткіштері басым студенттер болды, студенттердің мамандықты игеруге деген қызығушылығына әсер ететін фактор әрі қарай жұмысқа орналасудың болашағы болмауы мүмкін.

2.3 Зерттеу көрсеткіштерін статистикалық өңдеу нәтижелері

Әдетте, ғылымдар арасында өзара тығыз байланыстылық болады, яғни, бірінен бірі жеке дара тұрып нақты шындықты дәлелдей алмайды. Сол секілді психология да математика ғылымымен тығыз байланысты. Себебі, психологиялық зерттеу барысында анықталған қандай да нәтижелер шынайы және нақты болуы үшін міндетті түрде математикалық өңдеуден өтетіні баршаға мәлім. Математикалық өңдеу – зерттелушіден алынған көрсеткіштер мәнін түрлі операцияға ұшырату болып табылады. Математикалық өңдеу әдістері қарапайым болуына байланысты зерттеу барысында алынған нәтижелер де соғұрлым шынайы, түсінікті және дәлелді болады.

Психология ғылымының атақты ғалымдары: В. Вундт, С.Л. Рубинштейн, Б.Г. Ананьев, В.Н. Дружинин, М.Д. Дворяшина, Б.С. Одорышев, В.К. Горбачевский, Е.Ф. Рыбалко, Н.Н. Обозов, Е.В. Сидоренко, О.М. Анисимова, Н.М. Владимирова, К.Д. Шафранская, Н.М. Лебедева, Е.С. Кузьмин және т.б. математикалық-статистикалық өңдеу заңдылықтарын зерттеумен айналысқан. Аталмыш ғалымдардың еңбектерінде математикалық өңдеу әдістерінің

маңыздылығына мән беріле отырып, психолог-зерттеушілердің қолдануына ыңғайлы тұстарын ойластыру қажеттігі және т.б. мәселелер көтеріледі.

«Корреляция» терминінің алғашқы мағынасы - өзара байланыс деген ұғымды береді. Ұғым корреляциялық байланыс және корреляциялық тәуелділік терминдерінің түп төркіні болып табылады. Мұндағы корреляциялық байланыс – бұл екі не одан да көп көрсеткіштердің өзгермелі бірлігі, ал корреляциялық тәуелділік – бір көрсеткіш мәнінің негізінде екінші көрсеткіштің бірнеше мәнін анықтаудағы өзгерістер. Корреляциялық анализ – зерттелетін белгілер немесе факторлардың формасын, белгісін және байланыс тығыздығын бағалаудың статистикалық әдісі. Корреляциялық талдау бір мезгілде көрсеткіштің бірнеше мәнін анықтауға мүмкіндік береді, яғни оның басқа әдістемелерден артықшылығы осында. Корреляциялық рангілеу әдістемелерінің бірі – Спирменнің корреляция коэфициентінің рангілеу. Әдістемені таңдауда:

- біріншіден, оның әмбебаптылығына;
- екіншіден, қарапайым өңделетіндігіне;
- үшіншіден, жеке не топтық көрсеткіштер иерархиясын салыстыру міндеттерін шешуде мүмкіндігінің басымдылығына басты назар аударды қ. Сонымен қатар, әдістеме жеке не топ зерттелушілерінің әрқайсысының рангтік көрсеткіштерін салыстыруға мүмкіндік береді. Осыған орай, ғылыми жұмысымыздың зерттеу әдістемелерінің беріктілігі, дұрыстығы және статистикалық мәнділігі Спирменнің коэфициентті рангілерінің арасындағы байланысты салыстыру арқылы тексерілді. «Спирменнің корреляциялық рангілеу әдісі иерархияның екі бағдары немесе екі белгілер арасындағы корреляциялық байланыстар бағыты мен тығыздығын (күшін) анықтауға мүмкіндік береді». Сондықтан, зерттеу жұмысымызда Спирменнің корреляция коэфициентінің рангілеудің төменде берілген формуласын қолдандық:

$$Rs = 1 - \frac{6 * \sum (d^2)}{N - (N^2 - 1)}$$

Мұнда: Rs – Спирмен бойынша коэфициенттік рангілеу формуласы;

d^2 - әр зерттелушінің өзгермелі екі рангілер арасындағы айырмашылығы;

N - зерттелушілердің жалпы саны.

Зерттеудің алғашқы эмпирикалық болжамына сәйкес, тұлғаның жеке басының өзін-өзі дамыту іс-әрекеті мен белсенділік дәрежесі арасында тығыз корреляциялық байланыс бар, яғни "Менің жеке дамуым" әдістемесі нәтижелерін коэффициенттік рангілеу формуласы бойынша дамытушы экспериментке дейін төмендегідей мәліметтер алынды (қосымша):

Кесте -19. "Менің жеке дамуым" әдістемесінің дамытушы экспериментке дейінгі корреляциялық көрсеткіштері

№	Зерттелушілер	Зерттеуге қатысқандар саны N	Дамытушы экспериментке дейінгі корреляциялық көрс. бірлігі	Дамытушы эксперименттен кейінгі корреляциялық көрс. бірлігі	Теориялық көрсеткіш бірлігі Rs
1	Эксперименттік топ	140	0,38	0,82	0,72-0,83
2	Бақылау тобы	140	0,39	0,42	0,72-0,83

Кестеде көрсетілген эксперименттік топтағы айырмашылықтар ($r_{эмп}$=0,82) зерттеу жұмысымыздың тұлғаның жеке басының өзін-өзі дамыту іс-әрекеті мен белсенділік дәрежесі арасында тығыз корреляциялық байланыс бар деген болжамын дәлелдейді.

Зерттеу жұмысымыздың екінші эмпирикалық болжамына сай, *студенттердің өз жұмысына қанағаттануына мотивациялық факторлардың әсері бар* екендігін дәлелдеуге тырыстық. Зерттеу жұмысымыздың нәтижелерін өңдеу мақсатында келесі статистикалық өңдеу әдістемесі ретінде Хи–квадрат әдістемесін таңдадық. Аталмыш әдістеме эмпирикалық функциялардың қалыпты жіктелуінің сәйкестілігін тексеруге де пайдаланылады. Сонымен қатар әдістеме болжамның бірнеше мүмкіндік мәндерінің нақты теңдіктерін анықтауға мүмкіндік береді. Әдістеме формуласы төмендегідей:

$$X^2=(m_1-np_1)^2/np_1+=(m_2-np_2)^2/np_2$$

Нолдік болжам – H_0 / p (A_1) = p (A_2) = 1/2 яғни, $p_1 = p_2 = ½$ X^2 көлемін есептей отырып, нолдік болжамды дәлелдеу мүмкіндігіміз туындайды.

Еркіндік деңгейінің саны f осы жағдайда 2-1=1 тең болады. α = 0,05, f = 1. Кесте бойынша тексергенде $x^+_{0,05}(1)$=0,82 мәнділігін береді. Демек, $x^2 < x^+_{0,05}(1)$. Сондықтан, нолдік болжам толық қабылдана отырып, тәжірибеге қатысушы респонденттердің анықтаушы эксперимент бойынша анықталған нәтиже көрсеткіштерін қалыптастырушы жұмыстарды қажет емес немесе қажет ететіндігі статистикалық тұрғыда дәлелдеуге мүмкіндік береді.

Кесте -20. сәйкес тест нәтижесі бойынша студенттерде мотивациялық гигиеналық және мотивациялық факторлары байқалды.

Факторлар	Топтар	
	Экс.т.	Бақ.т.
Гигиеналық факторлары	60	50

Мотивациялық факторлары	40	50

Зерттеу нәтижелілігін статистикалық талдауда Хи-квадрат әдістемесін пайдаландық. Ол болжамның бірнеше мүмкіндік мәндерінің нақты теңдіктерін анықтауға мүмкіндік береді. Эмпирикалық болжам төмендегідей:

H_0 - студенттердің өз жұмысына қанағаттануына мотивациялық факторлардың әсері 0-ден жоғары;

H_1 - студенттердің өз жұмысына қанағаттануына мотивациялық факторлардың әсері 0-ден төмен.

Эмпирикалық талдау нәтижелері «гигиеналық факторлар» бойынша есептелінді:

- гигиеналық факторлар бойынша мәнділік деңгейі p=0,05 жағдайында – 4,65;

- мотивациялық факторлар бойынша мәнділік деңгейі p=0,05 жағдайында – 3,86.

Еркіндік деңгейінің саны f осы жағдайда 2-1=1 тең болады. α = 0,05, f = 1. Кесте бойынша тексергенде $x^{+}_{0,05}(1)=3,8$ мәнділігін береді. Демек, $x^2 < x^{+}_{0,05}(1)$. Сондықтан, нолдік болжам толық қабылданады. Яғни, студенттердің өз жұмысына қанағаттануына мотивациялық факторлардың әсері 0-ден жоғары деп атап айтуға болады.

Келесі эмпирикалық болжамға сәйкес, *тұлғаның құндылық бағдары мен мотивация арасында тығыз байланыстың* болуы Спирмен әдістемесі негізінде анықталды.

Эмпирикалық болжамдар:

H_0 - тұлғаның құндылық бағдары мен мотивация арасында тығыз байланыс жоқ.

H_1 - тұлғаның құндылық бағдары мен мотивация арасында едәуір байланыс бар.

Кесте-21. Құндылықтар нәтижелері

№	Құндылықтар	A		B		d A-B	D^2
		Экс.т.	Ранг	Бақ.т.	Ранг		
1	Жақсы уақыт, демалыс	15	10	12,3	8	2	4
2	Жоғары материалдық әл-ауқат	20,2	11	18,4	11	0	0
3	Әдемілерді іздеу және ләззат алу	12,5	7	14	10	-3	9
4	Басқа адамдарға көмек және мейірімділік	5,2	4	4,8	4	0	0
5	Махаббат	10	8	13	9	-1	1
6	Әлемдегі, табиғаттағы, адамдағы жаңа нәрсені білу	12	9	11	7	2	4
7	Жоғары әлеуметтік мәртебе және адамдарды басқару	6	5	9,5	6	-1	1
8	Адамдарды тану және құрметтеу	9,7	6	7	5	1	1

	және басқаларға әсер ету						
9	Қоғамдағы оң өзгерістерге қол жеткізу үшін әлеуметтік белсенділік	3,1	2	2,5	1	1	1
10	Қарым-қатынас	2,9	1	3,5	2	-1	1
11	Денсаулық	3,4	3	4	3	0	0
	Ранг жиынтық көрсеткіштері		**66**		**66**		**22**

$$Rs = 1 - (6 * 22) / (11 – (11^2 - 1)) = 1- 131/109 = 1 – 1,20 =-0,20$$

Статистикалық талдау барысында қол жеткізген нәтиже рангілеу корреляциясының таңдамалы коэффициентінің критикалық мәнін анықтау таблицасына сәйкес, яғни зерттелушілер саны 100-ден жоғары болғанда 0,05 = 2,07 ал 0,01 = 2,86 болады. Біздің жағдайымызда $Rs_{эмп}$=-0,20 мәніне. Яғни, H_0 болжамы дәйектелмеді, ал H_0 бойынша тұлғаның құндылық бағдары мен мотивация арасында едәуір байланыс жоқ болжамы дәлелденді. Демек, өз іс-әрекетінің нәтижесіне барынша қол жеткізуге ұмтылатын студенттер табысты оқуға, білім алуға бағытталған, болашақ өмірі туралы нақты түсінікке ие, өз пікірін айтудағы дербестігімен, ашық көзқарасымен, белсенді өмірлік ұстанымымен ерекшеленеді. Жетістікке ұмтылмайтын студенттер әлеуметтік процестерге, талапқа бағынуға және өзін дәлелдеуге ұмтылуға көбірек көңіл бөледі.

Келесі болжам негізінде *жетістікке жету мотивациясының құрылымын құрайтын студенттердің ЖОО-дағы жетістіктері мен мотивтерінің құндылық артықшылықтары арасында тығыз байланыстың* болуы немесе жоқтығы талданды.

H_0 - жетістікке жету мотивациясының құрылымын құрайтын студенттердің ЖОО-дағы жетістіктері мен мотивтерінің құндылық артықшылықтары арасында тығыз байланыс бар.

H_1 - жетістікке жету мотивациясының құрылымын құрайтын студенттердің ЖОО-дағы жетістіктері мен мотивтерінің құндылық артықшылықтары арасында тығыз байланыс бар жоқ.

Кесте – 22. Эмпирикалық талдау нәтижелері

Деңгейлері	Топтар %	
	Экс.т.	Бақ.т.
Жоғары	40	20
Орташа	30	62
Төмен	30	18

Эмпирикалық талдау нәтижелері «жоғары» деңгей бойынша есептелінді:

- эксперименттік топ бойынша мәнділік деңгейі p=0,05 жағдайында – 5,22;
- бақылау тобы бойынша мәнділік деңгейі p=0,05 жағдайында – 4,66.

Еркіндік деңгейінің саны f осы жағдайда 2-1=1 тең болады. α = 0,05, f = 1. Кесте бойынша тексергенде $x^+_{0,05}(1)$=3,8 мәнділігін береді. Демек, $x^2 < x^+_{0,05}(1)$.

Сондықтан, нолдік болжам толық қабылданады. Яғни, жетістікке жету мотивациясының құрылымын құрайтын студенттердің ЖОО-дағы жетістіктері мен мотивтерінің құндылық артықшылықтары арасында тығыз байланыс бар деп атап айтуға болады.

Бесінші эмпирикалық болжамымызға сәйкес, келесі кезеңде *төменгі қажеттіліктерді қанағаттандыру жоғары деңгейдегі қажеттіліктерге тығыз байланыстың болуы* анықталды.

H_0 - төменгі қажеттіліктерді қанағаттандыру жоғары деңгейдегі қажеттіліктерге өзара тығызбайланыс бар.

H_1 - төменгі қажеттіліктерді қанағаттандыру жоғары деңгейдегі қажеттіліктерге өзара тығыз байланыс жоқ.

Эмпирикалық талдау нәтижелері «жоғары» деңгей бойынша есептелінді:

- «қауіпсіздік» мотивтері бойынша мәнділік деңгейі p=0,05 жағдайында – 3,98;

- «қоғам талабы» мотивтері бойынша мәнділік деңгейі p=0,05 жағдайында – 4,28;

- «өзін-өзі бекіту» мотивтері бойынша мәнділік деңгейі p=0,05 жағдайында – 4,62;

- «өзін-өзі жүзеге асыру» мотивтері бойынша мәнділік деңгейі p=0,05 жағдайында – 3,98.

Еркіндік деңгейінің саны f осы жағдайда 2-1=1 тең болады. $\alpha = 0,05$, $f = 1$. Кесте бойынша тексергенде $x^{+}_{0,05}(1)=3,8$ мәнділігін береді. Демек, $x^2 < x^{+}_{0,05}(1)$. Сондықтан, нолдік болжам толық қабылданады. Яғни, төменгі қажеттіліктерді қанағаттандыру мен жоғары деңгейдегі қажеттіліктермен өзара тығызбайланыс бар деп атап айтуға болады.

Зерттеу жұмысымыздың келесі болжамына сай, студенттердің *өзін-өзі дамыту және кәсіби-педагогикалық іс-әрекет деңгейі арасында байланыс* болу мүмкіндігі анықталды.

Кесте - 23. Өзін-өзі дамыту және кәсіби-педагогикалық іс-әрекет деңгейін диагностикалаудың эксперименттен кейінгі нәтижелері (жалпы көрсеткіштер)

Өзін-өзі дамытуға ұмтылу деңгейі	Сыналушылар (%)	
	Экс.т.	Бақ.т.
Өте төмен	0	0
Төмен	0	15
Ортадан төмен	33	32

Орта	33	37
Ортадан жоғары	20	11
Жоғары	14	5

Кестедегі нәтижелерге байланысты төмендегі зерттеу болжамдары қойылды:

H_0 - өзін-өзі дамыту және кәсіби-педагогикалық іс-әрекет деңгейі арасында байланыс бар.

H_1 - өзін-өзі дамыту және кәсіби-педагогикалық іс-әрекет деңгейі арасында тығыз байланыс жоқ.

Эмпирикалық талдау нәтижелері «жоғары» деңгей бойынша есептелінді:

- «жоғары» деңгей бойынша мәнділік деңгейі p=0,05 жағдайында – 3,8;
- «ортадан жоғары» деңгей бойынша мәнділік деңгейі p=0,05 жағдайында – 4,02;
- «орта» деңгей бойынша мәнділік деңгейі p=0,05 жағдайында – 5,32.

Еркіндік деңгейінің саны f осы жағдайда 2-1=1 тең болады. α = 0,05, f = 1. Кесте бойынша тексергенде $x^{+}_{0,05}(1)=3,8$ мәнділігін береді. Демек, $x^2< x^{+}_{0,05}(1)$. Сондықтан, нолдік болжам толық қабылданады. Яғни, өзін-өзі дамыту және кәсіби-педагогикалық іс-әрекеттің «жоғары» деңгейі арасында әлсіз байланыс, «ортадан жоғары» және «орта» деңгейлері бойынша едәуір тығыз байланыс бар деп нақты айтуға болады.

Кәсіби-педагогикалық мотивацияны өзін-өзі бағалау (Н.П.Фетискинмен бейімделген) әдістемесінің алғашқы және екінші нәтижелері арасындағы айырмашылықтарды анықтау үшін келесі эмпирикалық болжамдар жасалынды:

H_0 - өмірлік жеке тұлғалық мақсаттардың жүзеге асуында өзін-өзі бағалаудың әсері бар.

H_1 - өмірлік жеке тұлғалық мақсаттардың жүзеге асуында өзін-өзі бағалаудың әсеріжоқ.

Эмпирикалық талдау нәтижелері «жоғары» деңгей бойынша есептелінді:

- эксперименттік топ бойынша мәнділік деңгейі p=0,05 жағдайында – 4,65;
- бақылау тобы бойынша мәнділік деңгейі p=0,05 жағдайында – 3,86.

Еркіндік деңгейінің саны f осы жағдайда 2-1=1 тең болады. α = 0,05, f = 1. Кесте бойынша тексергенде $x^{+}_{0,05}(1)=3,8$ мәнділігін береді. Демек, $x^2< x^{+}_{0,05}(1)$. Сондықтан, нолдік болжам толық қабылданады. Яғни, өмірлік жеке тұлғалық мақсаттардың жүзеге асуында өзін-өзі бағалаудың әсері бар деп атап айтуға болады.

«ЖОО-да оқу мотивациясын оқыту әдістемесі»(Т.И. Ильина) нәтижесіндестуденттердің мотивациясының бағдарлануын талдау әдісі негізінде қайта сауалнама жүргізу нәтижелері бойынша «білім» шкаласы 80%-ға

артқандығын, студенттердің диплом алуға бағытталған көрсеткіші анықталмады, ал 20% -дан жоғары мамандықты игеруге ұмтылады. Осыған байланысты зерттеу жұмысымыздың эмпирикалық болжамдары төмендегідей жасалынды:

Эмпирикалық болжам төмендегідей:

H_0 – жоғары оқу орындарында оқыту мотивациясының рөлі нөлден едәуір жоғары;

H_1- жоғары оқу орындарында оқыту мотивациясының рөлі 0-ден төмен.

Статистикалық талдау нәтижелері бойынша, эксперименттік топта мәнділік деңгейі – 6,9;

- бақылау тобында мәнділік деңгейі – 5,8.

Нолдік болжам – H_0 / p (A_1) = p (A_2) = 1/2 яғни, $p_1 = p_2 = ½$ X^2 көлемін есептей отырып, нолдік болжамды дәлелдеу мүмкіндігіміз туындайды.

Еркіндік деңгейінің саны f осы жағдайда 2-1=1 тең болады. $\alpha = 0,05$, $f = 1$. Кесте бойынша тексергенде $x^+_{0,05}(1)=3,8$ мәнділігін береді. Демек, $x^2 < x^+_{0,05}(1)$. Сондықтан, нолдік болжам толық қабылдана отырып, тәжірибеге қатысушы респонденттердің қалыптастырушы эксперимент нәтижесі бойынша жоғары оқу орындарында оқыту мотивациясының рөлі нөлден едәуір жоғары екендігін нақты көрсетеді.

Сонымен, психология мамандықтарының түлектерінің қалыптасқан кәсіби маңызды сапаларының деңгейі кәсіби-психологтардың кәсіби маңызды қасиеттерінің қалыптасу деңгейіне сәйкес келмейді. Жоғары оқу орнында оқу процесінде студенттердің кәсіби маңызды сапаларының дамуы қалыптасу сипатына байланысты: когнитивтік компонент (студенттердің болашақ кәсіби қызметі мен осы саладағы кәсіпқой тұлғасының бейнесіне қатысты прагматикалық идеялары), мотивациялық және эмоционалды-құндылық құраушылары (А. Маслоу бойынша «материалдық және әлеуметтік позитивті нығайту қажеттіліктерін», «қажеттіліктерді» қанағаттандыруға ұмтылумен байланысты әлеуметтік әл-ауқат және тану мотивтерінің болуы) кәсіби өзін-өзі тану; құндылық бағдарларының мазмұндық құрылымы; мамандығының беделін білу болып табылады.

1. Жеке құндылық бағдарларының нақты құрылымының диагностикасы (С.С. Бубнова).

2. С.А. Пакулинаның "Студенттердің ЖОО-да табысқа жету мотивациясы"әдістемесі.

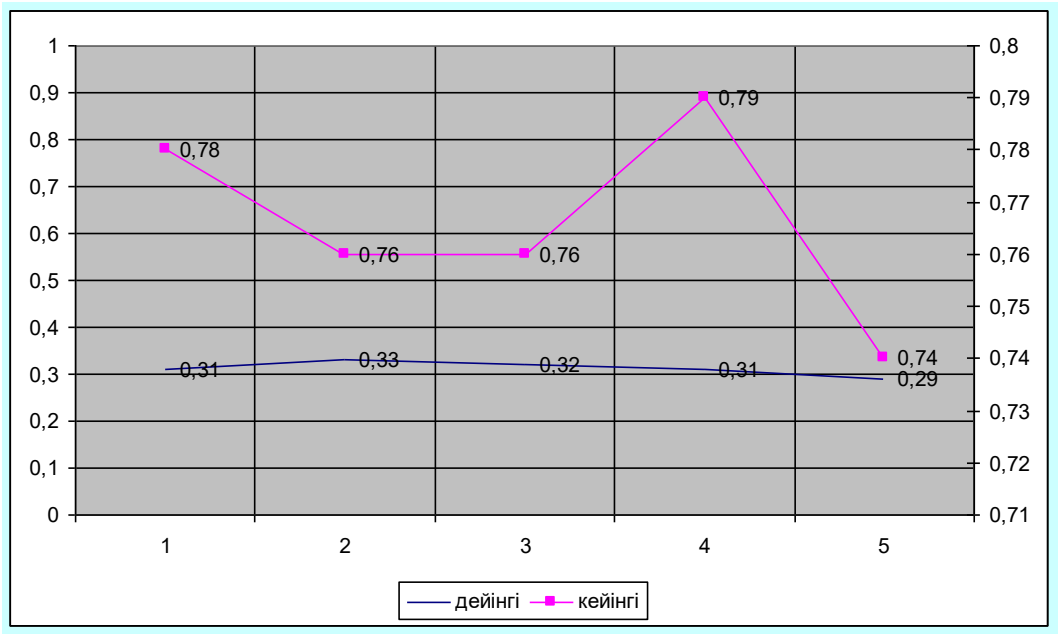
3. Маслоу тесті.

4. Өзін-өзі дамыту және кәсіби-педагогикалық іс-әрекет деңгейін диагностикалау (Л.Н.Бережнова).

5. Өмірлік жеке тұлғалық мақсаттардың жүзеге асуында өз-өзіңді бағалау (Н.Р.Молочников).

6. Т.И. Ильинаның жоғары оқу орындарында оқыту мотивациясын зерделеу әдістемелерінен алынған мәліметтердің динамикалық өсімі төмендегі графикте

сипатталды: «Қайнар» академиясында психология бөлімінде студенттерге дамытушы эксперимент жүргізілгенге дейінгі және кейінгі статистикалық зерттеудің нәтижелерін ; **Rs** – Спирмен бойынша коэфициенттік рангілеу формуласымен дәлелденді. Мұнда эксперименттік топтарда бір оқу жылы бойында «Тұлғалық өсуі және кәсіби даярлану мотивациясы» курсының оқу-бағдарламалық кешеніінің жоспарды жасадық және осы курс бойынша «Тұлғалық өсуі психологиясы және мотивация» оқу әдістемелік құралы әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университетінің әдістемелік бөлімінің шешімімен (РУМС) баспадан жарыққа шықты. Сонымен қатар, тұлғалық өсуі және кәсіби даярлану мотивациясы бойынша дамыту жұмыстары жүргізілді; психологиялық тренингтер, оқыту жаңа технологиялары және ұсыныстар өтілді. Осындай жүйелі атқарылған жұмыстардан кейін студенттердің тұлғалық өсуі және кәсіби даярлану мотивациясына әсер етілді. Студенттердің тұлғалық өсуіндегі кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивациясының ерекшеліктері, кәсіби білім беру мәселесі теориялық тұрғыдан айқындалып, мотивация құрылымы, кәсіби іс-әрекеттегі сыртқы және ішкі мотивациялардың басымдылықтары анықталып тәжірибеге ендірілсе, *онда* студенттердің кәсіби білім беру нәтижелі болады, *өйткені* студенттердің кәсіби мотивациясының қалыптасуына жоғары оқу орнындағы кәсіби даярлау мазмұны маңызды әсер етеді- деген болжамымыз дәлелденді.



Сурет-6. «Қайнар» академиясында психология бөлімінде студенттерге дамытушы эксперимент жүргізілгенге дейінгі және кейінгі статистикалық зерттеудің нәтижелері(6 әдістеме бойынша)

Яғни, студенттердің кәсіби іс-әрекетке психологиялық дайындығын дамыту әлеуеті олардың тұрақты кәсіби мотивациясының, жоғары нәтижелерге жетуге бағдарлануының, адекватты өзін-өзі бағалауының, болашақ кәсіби іс-әрекеттің сипаты мен мамандарға қойылатын талаптар туралы нақты түсініктердің болуының синтезі болып табылады. Осы салада, оқу процесіндегі өзін-өзі тәрбиелеу және өзін-өзі реттеу іс-әрекетінің тәжірибесі, сонымен қатар студенттің кәсіби қызметінде ұсынылған нақты кәсіби дамыту іс-әрекеттері студенттердің тұлғалық өсуіне кәсіби қызметке дайындығы арқылы мотивацияны арттыруға мүмкіндік береді.

3. СТУДЕНТТЕРДІҢ ТҰЛҒАЛЫҚ ӨСУІНЕ КӘСІБИ ДАЯРЛАНУ ҮРДІСІНДЕГІ МОТИВАЦИЯСЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУ ӘДІСТЕМЕСІ

3.1 Студенттердің тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивациясын қалыптастыру бағдарламасы

ЖОО-да білім алу – тұлғаның кәсіби дамуының маңызды кезеңдерінің бірі. Дәл осы кезеңде кәсіпқойлықтың негізі қаланды, болашақ мамандығы туралы адекватты түсінік пен оған деген мотивациялық-құндылық қатынас қалыптасты. Көптеген зерттеушілердің (А.А.Бодалев, А.А.Деркач, т.б.) пікірінше, кәсіби даму процесінде жеке тұлғаның мотивациялық, когнитивтік және мінез-құлық-инструменталды сфералары қатысады.

Қолданыстағы жоғары кәсіптік білім беру жүйесі негізінен «білім» парадигмасына бағытталған, сондықтан студенттердің кәсіптік даярлығының жетістігі дәстүрлі түрде алған білімдерінің көлемі мен сапасымен, кәсіби дағдылары, қабілеттері мен интеллект деңгейі, арнайы білімнің дамуымен бағаланады. Дегенмен, зерттеулер көрсеткендей (А.А. Реан және т.б.), «Күшті» және «әлсіз» студенттер бір-бірінен интеллект деңгейінде емес, оқу әрекетінің мотивациясында ерекшеленеді. Сонымен қатар, жоғары оң мотивация қажетті білімдер, дағдылар мен дағдылар жеткіліксіз болған немесе жеткіліксіз дамыған арнайы қабілеттер жағдайында өтемдік фактор рөлін атқара алады.

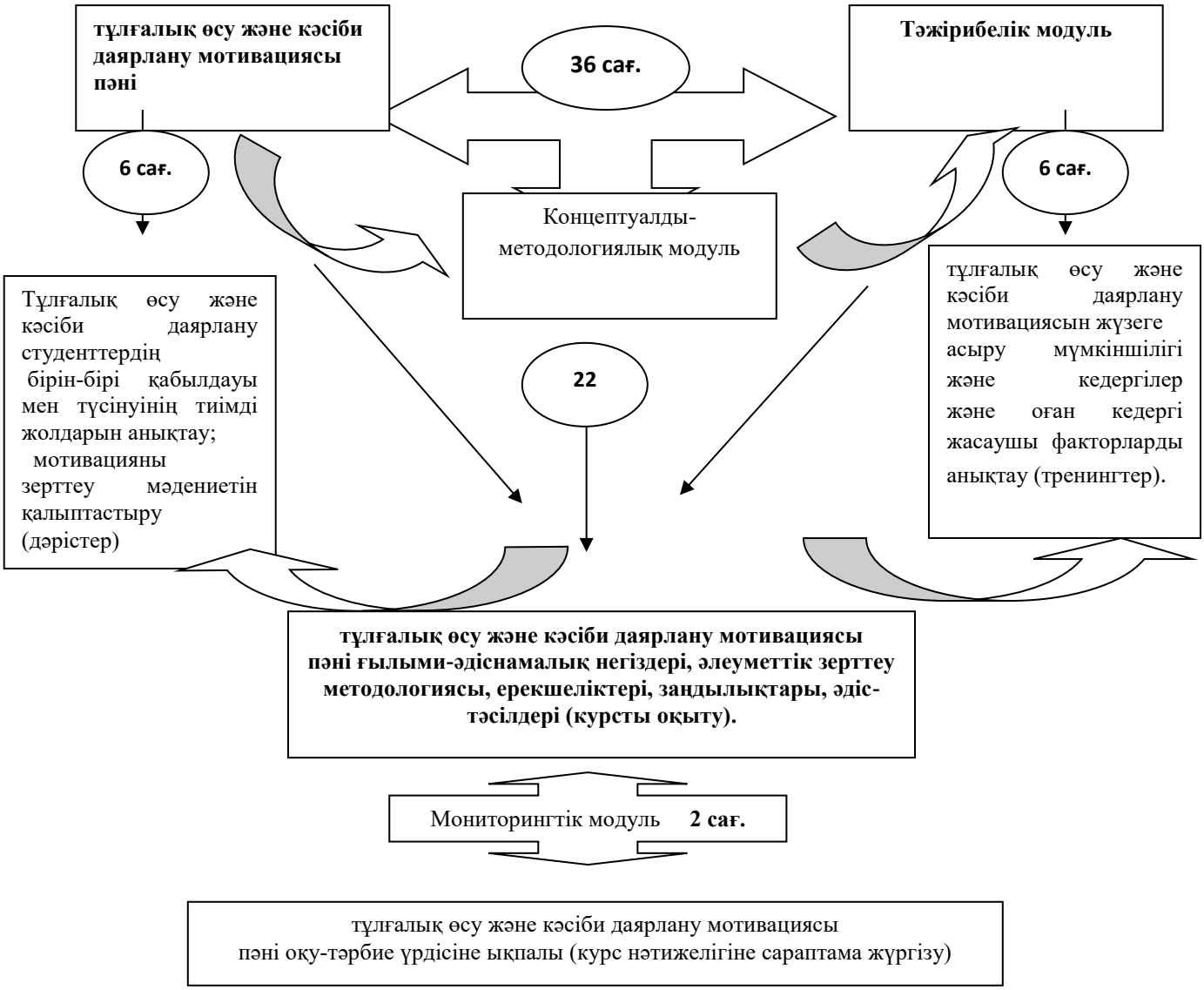
Оқу іс-әрекетіне мотивация мәселесіне арналған зерттеулердің көпшілігі мектеп жасына арналған. Дегенмен, жоғары оқу орнында оқу процесінде кәсіби даму мотивациясы өзіне тән ерекшеліктеріне байланысты арнайы зерттеуді қажет етеді.

-Біріншіден, бұл кәсіпке деген көзқарасты білдірудің бұрынғы, ертеректегі формаларымен және мамандық таңдаудағы, оқу орнын таңдаудағы осы көзқарастың мотивтерімен анықталады.

-Екіншіден, кәсіпқой тұлғасын қалыптастырудың қажетті шарты оның мотивациялық қатынасының таңдаған мамандығының мазмұнына сәйкестігі болып табылады.

- Үшіншіден, жоғары оқу орнында білім алудың түпкі мақсаты мамандықты меңгеру болғандықтан, танымдық және кәсіби мотивтер бүгінгі күнге дейін жеткілікті түрде зерттелмеген кәсіби даму мотивациясы – біртұтас жүйені құрайды. Бұл жаппай оқыту салыстырмалы түрде жақында басталған психолог мамандығына толығымен қатысты. Соларды қолдана білуге оның нәтижесі тікелей байланысты болмақ. Жалпы мотивациялық сфераны зерттеу мәселесі жоғары оқу орындарында оқу процесінде ерекше өзекті болады, өйткені оқытудың маңызды міндеттерінің бірі болашақ маман-маманды қалыптастыру процесінде студенттердің жеке тұлғасын дамыту болып табылады.

Оқыту процесі студенттің қиындықтарды жеңуге, табысқа ұмтылуға, іс-әрекетті сапалы орындауға қабілетті оқу, болашақ кәсіптік қызметтің белсенді субъектісі ретінде қалыптасуына ықпал етуі керек. Мотивация оқытудың табыстылығына, кәсіби іс-әрекетті орындаудың тиімділігіне әсер ететіндіктен, білім алушылардың оқу-тәрбие процесіндегі жеке белсенділігін анықтайды. Оқыту үдерісін бақылауға болатындай мотивация мен студенттердің жеке-жеке ерекшеліктері арасындағы байланысты талдау да өзекті болар еді.



Сурет 7.– Студенттердің тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивациясын қалыптастыру бағдарламасына арнайы дамытушы курстарының моделі

Мотивация мәселелерімен айналысатын зерттеушілер студенттер жаңа оқу орнына түскенде мотивация негізінен жаңа әлеуметтік рөлмен анықталатынын атап өтеді. Бірақ бұл оның оқу-тәрбие жұмысын ұзақ уақыт бойы көтере алмай, бірте-бірте маңызын жоғалтып барады. Сондықтан оқуға мазмұнды мән беретін мотивтерді қалыптастыру мұғалімнің басты міндеттерінің бірі болып табылады. Педагогтар мен психологтар білім мен дағдыны табысты меңгеруді қамтамасыз етуде оқудың оң мотивациясының рөлін атап көрсетеді.

Біздің жетістіктерге жетуміз де, жетпеуіміз де көп жағдайда қарым-қатынас барысында өз нақты және потенциалдық мүмкіндіктерімізді дұрыс не бұрыс пайдалануымызға байланысты болады. Осы ретте, психология ғылымдарының докторы Н.Қ. Тоқсанбаева «қоғамдық әлеуметтік өмір тіршілігінде қарым-қатынас арқылы бірлескен әрекет белгілі психологиялық маңыздылыққа ие болып отырады» дейді. Олай болса, қарым-қатынас процесінің маңыздылығын арттырып отыру қоғамдық әлеуметтік өмір тіршілігіне жағымды әсерін тигізетіні анық. Осыған байланысты зерттеу жұмысымыздың дамытушы экспериментін Алматы қаласындағы «Қайнар» академиясында психология бөлімінде «Тұлғалық өсу және кәсіби даярлану мотивациясы» курсын 3 курс студенттеріне жүргізілді және Талдықорған қаласындағы І. Жансүгіров атындағы Жетісу университетінде осы модель бойынша салыстырмалы зерттеуді жүзеге асырдық.

Оқу іс-әрекетінің мотивациялық негізі – жалпы әрекетті үнемі ынталандыратын, оның сабақтастығы мен тұрақтылығын сақтайтын мотивациялық күйлердің белгілі бір тізбегі.

Студенттің оқу іс-әрекетінің мотивациялық негізі ***<u>келесі элементтерден</u>*** тұрады: оқу жағдайына назар аудару - алдағы іс-әрекеттің мәнін түсіну - мотивті саналы таңдау - мақсат қою - мақсатқа ұмтылу (тәрбие іс-әрекетін жүзеге асыру) - мақсатқа ұмтылу. табысқа жету (өз іс-әрекетінің дұрыстығына сенімділікті сезіну) – өзін-өзі бағалау процесі және қызмет нәтижелері (әрекетке эмоционалдық қатынас).

1. Студенттің зейінін оқу жағдайына аудару. Іс-әрекетке қосылу, тапсырманы орындау үшін студент өзінің назарын оқу жағдайына аударып, оның қызығушылығын, мақсаты мен мотивін соған ауыстыруы, оқудан алшақтататын импульстарды баяулатуы керек. Зейін, яғни берілген объектілерді ассимиляциялауға шоғырландыру қабілеті барлық танымдық процестердің қажетті шарты, К.Д. Ушинский, білімнің адам санасына енетін жалғыз қақпасы. Зейіннің негізгі құрылымдық объектілері – қабылдаудың негізгі объектісі (немесе «фигура») және «фон». Қабылдау фигурасы – бұл психиканың шындықтың көптүрлілігінен айыратыны, зерттелетін мәселенің мәні де осында. Ақпарат ағынындағы қалғанның бәрі фон құрайды. Қабылдаудың ең маңызды факторы фигура мен фон арасындағы контраст дәрежесі болып табылады. Студенттер зерттеген материал жеткілікті контрастқа ие емес, фонмен

біріктіріліп, қабылданбай қалады. Мұғалім үшін қорытынды: эмоционалдырақ, зерттеудің негізгі объектісін нақты белгілеңіз.

2. Алдағы іс-әрекеттің мағынасын білу. Зейін студенттердің іс-әрекетте бағдарлануына көмектеседі және оқу әрекетін белсендіретін қажеттілік пәні туралы ақпарат алуға мүмкіндік береді. Шынында да, адам білімге деген қажеттілікті (іс-әрекеттің жаңа тәсілдерінде және т.б.) сезінуі үшін ол оларды өзі үшін қазіргі уақытта немесе болашақта қажет болғандай етіп көрсетуі керек. Сонымен, әрекеттің екінші құрылымдық бірлігі – студенттердің «білім туралы ақпарат алуы және олардың (студенттердің») алдағы іс-әрекеттің жеке мәнін түсінуі, бұл өз кезегінде әрекет етуге дайындығында көрінеді. Мұны тәжірибелі мұғалімдер жиі қолданады, олар әрқашан жұмыс басында студенттерге алдағы іс-әрекеттің мәнін ашып, оларды қандай білімді меңгеру керек, қандай әдістерді меңгеру керек, не істеу керек және не үшін қажет екендігімен таныстырады. Мұнда мұғалім студенттерге оқу іс-әрекетін орындаудың теориялық, практикалық, тұлғалық, әлеуметтік, эстетикалық және басқа да маңыздылығын ашуға ұмтылады.

3. Мотивті саналы түрде таңдау. Іс-әрекеттің келесі кезеңі нақты қажеттілікті жүзеге асырудан және оқу мотивін таңдаудан тұрады. Сыртқы мотивтер қажетті қажеттілікті өзекті етеді, ол адамды белгілі бір әрекеттерді орындауға ынталандырады, бірақ әрекет ету туралы шешімді студент өзі қабылдайды. Педагогикалық әсерлердің әсерінен ол өзінің қажеттіліктері мен әрекеттерін жүзеге асырады, бұл жағдайдағы елеулі мотивтен туындайды. Ең дұрысы, барлық мотивтердің ішінен (досымен сөйлесуге, армандауға, терезеге қарауға, т.б.) ол өзіне қажетті оқу іс-әрекетінің мотивтерін таңдайды (жаңа білім мен дағдыларды игеру қажеттілігін түсінеді), танымдық қиындықтарды жеңуге, қажетті қабілет пен сапаны дамытуға ұмтылады). Қажеттілікті сезіну, әдетте, бірнеше мотивтердің пайда болуына әкеледі. Олар бұрынғы тәжірибемен, мінез-құлық және белсенділік әдеттерімен байланысты. Ал егер Студент белгілі бір жағдайда өзіне ұсынылған іс-әрекет тәсілдерін белсенді меңгеру қажеттілігін түсінсе, ол нақты мотивті таңдайды және сол сәттен бастап белсенді түрде әрекетке кіріседі. Сонымен, нақты қажеттілікті сезіну Студентны мотив таңдауына жетелейді. Бұл жағдайда мотив бір мінез-құлықты екіншісімен ауыстырады, азырақ қолайлырақ қолайлы - және осылайша әрекет режимін анықтау мүмкіндігін жасайды. Мінез тек мотивке байланысты күшті ерік-жігерге айналады (Д.Н.Узнадзе). Педагогикалық аспектіде бұл жерде жеке тұлғаның өз мотивтерін басқара алуы, оларды келешегі зор мақсаттармен байланыстыра білуі бірінші орынға шығатынына назар аударған жөн. Мотив – студенттің әрекеттегі өзін-өзі анықтауының нәтижесі. Ал шәкіртінің мотивациясын қалай қалыптастыратыны көп жағдайда мұғалімге байланысты. Мотивацияның болуы емес, оның даму жолы адамның даралығын сипаттайды.

4. Мақсат қою – студенттердің оқу іс-әрекетінің мақсаттарын анықтауы. Бұл жағдайда қажеттілікті сезіну және басым мотивті таңдау шешімді таңдауға

– студенттің өз алдына мақсат қоюына әкеледі. Кез келген мотивтен туындайтын әрекеттің даму жолы мақсатпен анықталады. Егер мотив белсенділікке итермелесе, онда мақсат студенттің іс-әрекетінің бағыттылығын сипаттайды, жеке тәрбиелік әрекеттердің сипатын анықтайды. Студенттің санасында өзіне ең маңызды қажеттілікті қанағаттандыра алатын шындық объектісінің көрінісі пайда болғаннан кейін ол әрекет етуді шешеді, мақсатына жетуге ұмтылады. Сонда ғана Студент оқу жағдайын бағалап, оған зейінін шоғырландыра отырып, алдына мақсат қойып, соған жетуге ұмтылады. Ол сабақ нәтижесінде не алу керектігін нақты, саналы түрде елестетуі керек (қандай жаңа білімді меңгеру керек, қандай дағдыны дамыту керек, қандай әрекет әдісін меңгеру керек, мұның бәрі интеллектуалдық және басқа да салалардың дамуына қалай әсер етеді) және бұл үшін не істеу керек (белгілі бір типтегі тапсырмаларды шешуді үйрену, соншалықты көп тапсырмаларды шешу, анау-мынау тапсырманы орындау және т.б.). Әрине, мұғалімнің өзі мүмкін болатын мақсаттарды, іс-әрекет жоспарын ұсына алады. Бірақ, біріншіден, бұл жағдайда мұғалімнің ұсынысы сөзден басқа ештеңе емес, студенттің мақсаты емес. Адамға талапты сырттан қоюға болады, бірақ мақсат емес. Мақсатты адамның өзі қойып, тұжырымдайды. Екіншіден, егер студентке мақсат «жүктелсе», онда іс-әрекет одан алшақтайды, аяқталмайды, тұрақсыз болады. Мұғалім іс-әрекеттің мақсатын әзірлеуде кеңесші позициясын алуы керек. Бұл ретте импульстардың өзектілігі мен қалыптасуына қажетті негізді құрайтын мәнділік құбылысына сүйену пайдалы. Кездейсоқ емес, көрнекті орыс психологы С.Л. Рубинштейн былай деп жазды: «Одан кейін әрекеттің мақсатына айналатын, адамды әрекетке итермелейтін объект ретінде ол үшін не маңызды болуы керек...».

Олай болса, студенттің өзінің алдына қойылған мақсатты бейне түрінде, іс-әрекеттің қабылданатын, болжанатын нәтижесін айтуы оған жетуге дайындығын өзекті етеді және сол арқылы оның іс-әрекетінің әрі қарайғы бағытын анықтайды. Д.Н. Узнадзе, бұл жағдайларда мақсатты орнату пайда болады, ол дайындық болып табылады, ол тұрақтандыру қызметін атқарады.

5. Мақсатқа ұмтылу – оқу қызметін жүзеге асыру. Студент шұғыл қажеттіліктерді қанағаттандыруға бағытталған әрекеттерді орындайды, - оқу міндеттерін шешуге қатысады немесе еңбек тапсырмасын орындайды. Сонымен бірге оның мотивтері қалыптасып келе жатқан немесе қалыптасқан қабілеттерге, оқу және еңбек дағдыларына сәйкес әрекетке бағытталған. Бір студент көшіру (репродуктивті) сипаттағы әрекеттерді орындай отырып, мақсатқа ұмтылса, екіншісі сол мақсатқа ұмтылып, өз бетінше шығармашылықпен (өнімді) әрекет ете алады. Бұл мұғалім мен студенттің өзара әрекетіндегі ең шешуші сәттердің бірі, мотивациялық қарама-қайшылықтардың бірі: белсенді әрекетке бейімділіктің болуы мен оны жүзеге асыру мүмкіндіктері арасында туындайды. Практикада өзекті қажеттіліктер мен мотивтер, алға қойған мақсаттар көбінесе мұғалім ұйымдастырған студенттердің нақты іс-

әрекетінде толыққанды қуаттауды таппайды. Ал егер ол студенттерге олардың мотивтері мен мақсаттарына сәйкес әрекетті қамтамасыз етпесе, онда бұл мотивтер тежеліп, қанағаттанбау сезімі, жағымсыз эмоциялар пайда болады. Сонымен қатар, бұл қайшылық адамның функционалдық мүмкіндіктерінің, қабілеттері мен ол айналысуға мәжбүр болатын оқу әрекетінің мазмұнының сәйкес келмеуінен көрінеді. Бұл қайшылықтың практикалық мәні бар: оны шешудің маңызды шарты мұғалімнің оқу құралдарының мүмкіндіктері мен студенттердің даму деңгейін ғана емес, сонымен қатар оқу іс-әрекетінің құрылымын білуі болып табылады.

6. Жетістікке жетуге ұмтылу – өз іс-әрекетінің дұрыстығына сенімді сезіну. Жетістік мотивациясы әлеуметтік талаптарды орындауға бағытталған іс-әрекеттер бағаланатын жерде орын алады. Студенттік жаста оқу және кәсіптік іс-әрекет басымдығының бірі болып табылады. Қоғам студенттен осы қоғамға пайдалы болу үшін қажетті білім мен дағдыларды, моральдық нормалар мен әлеуметтік өзара әрекеттесу формаларын меңгеруді күтеді және талап етеді. Ал жеке адам осы міндетті қалай орындайтыны, қоғам белгілеген белгілі рөлдерді қаншалықты қабылдайтыны және оларды жеке мақсаттармен байланыстыратыны тұрғысынан бағаланады. Егер студент берік білім алуға ұмтылмаса, ол оң бағаға сене алмайды. Егер студент ынталы және табысты оқыса, онда ол өзінің іс-әрекетін мойындауға және оң баға беруге сенімді бола алады. Жетістік мотивациясы оқу және кәсіптік қызметті анықтауда маңызды рөл атқарады. Жетістік мотивациясы оқушының мақсатқа ұмтылуға дайындығынан және осы талпыныстағы табандылығынан көрінеді.

Жетістікке негізделген әрекеттер көздеген мақсатты болжау және олардың күш-жігерінің нәтижесін бағалау арқылы ынталандырылады. Талпыныс пен қол жеткізген, тілек пен шындықты, ниет пен іске асыруды салыстырған кезде, кейінгі ұмтылыстардың бағыты мен күшіне әсер ететін сәттілік немесе сәтсіздік тәжірибесі туындайды. Жетістік мінез-құлқында Х.Гекхаузен белгілеген «табысқа үміт» және «сәтсіздіктен қорқу» деген екі тенденция қатысады. Олардың біріншісі көздеген мақсатқа жетуге сенім білдірсе, екіншісі оған жете алмай қалу, үмітті ақтамау, сәтсіздікке ұшырау деген үрейлі қорқынышпен байланысты. Жетістік мотивациясының ерекше фокусы жағдайдың талаптарына байланысты өзгереді.

7. Іс-әрекеттің үдерісі мен нәтижесін өзін-өзі бағалау – оған деген эмоционалды қатынас. Студент орындалатын әрекеттің мәні мен маңызын түсіне отырып, оның сапасын қоғамда қалыптасқан нормалармен салыстырады және өз іс-әрекетінің салдары үшін жауап беруге дайындығын көрсетеді. Өзін-өзі бағалау, оның рефлексиясы оқушы әрекетінің әлеуметтік мәнін ашады, оның әлеуметтілігін ашады. Белсенділіктің ерекше кезеңінде өзін-өзі бағалауды көрсетудің педагогикалық маңыздылығы мынада: бұл әрекетте жеке тұлғаның шексіз жетілдірілу мүмкіндіктерін ашатын объективті емес, белсенділіктің

әлеуметтік мотивациясы және қарым-қатынас мотиві: бұрынғыдан жақсырақ істеу; басқалардан жаман емес; басқалардан жаман көрінбейді және т.б.

Студенттердің мүмкіндіктеріне сай тапсырмалар беру қажет.

Олай болса, біз авторлық бағдарламамызды құруда осы көрсетілген негізгі элементтерді негізге ала отырып, **«Тұлғалық өсуі және кәсіби даярлану мотивациясы»** курсының оқу- бағдарламалық кешеніінің жоспарды жасадық.

Бағдарламаның мақсаты - студенттердің тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивациясын қалыптастыру.

Бағдарлама 45 сағатты құрайды. Таңдау пәні ретінде енгізілді. Қазақстан Республикасы Үкімінің 2018 жылғы 18 қазандағы № 604 қаулысымен бекітілген «Білім туралы» Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі Заңының 43-1-бабы 2-тармағының 1) тармақшасына сәйкес, жоғары білімнің МЖМБС әзірленді. Тиісті типтегі білім беру ұйымдары қызметінің типтік ережелері (Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің 2018 жылғы 30 қазандағы №595 бұйрығы), Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің 2018 жылғы 12 қазандағы № 563 бұйрығымен бекітілген кредиттік оқыту технологиясы бойынша оқу процесін ұйымдастыру ережелері (өзгертулер мен толықтырулармен), типтік. жалпы білім беретін пәндер циклына арналған оқу бағдарламалары (Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің 2018 жылғы 31 қазандағы № 603 бұйрығы) негізінде құрастырылды.

Кесте – 24. «Тұлғалық өсуі және кәсіби даярлану мотивациясы» курсының Күнтізбелік-тақырыптық жоспары.

№ п/п	Тақырыптың аты	Апта бойынша бөлу					
		Дәрістер		Семинарлар		МОӨЖ	
		апта	сағат саны	апта	сағат саны	апта	сағат саны
1 модуль. ТҰЛҒА МЕН МОТИВАЦИЯНЫҢ БҮГІНГІ ТЕОРИЯЛАРЫНА ЖАЛПЫ ТҮСІНІКТЕМЕ							
1	Тұлғаның өсуі мен мотивацияның бүгінгі теорияларына жалпы сипаттама, басқа ғылымдардың арасындағы рөлі және орны.	1	1	1	1	1	2
2	Тұлғалық зерттеулер мен мотивация теорияларының дамуы.	2	1	2	1	2	2
2 МОДУЛЬ. ТҰЛҒАНЫҢ БҮГІНГІ ШЕТЕЛДІК ТЕОРИЯЛАРЫ							

3	Гуманистік бағдардағы тұлға теориялары және мотивация.А.Маслоу тұжырымдамасы.	3	1	3	1	3	2
4	К.Роджерстің тұлға теориясы және мотивация туралы.	4	1	4	1	4	2
5	Тұлғалық өсу және оның кәсіби даярланудағы механизмдері.	5	1	5	1	5	2
6	Тұлғалық өсу және мотивацияның базалық жағдайлары іске асырудың психологиялық механизмдері.	6	1	6	1	6	2
3 МОДУЛЬ. Пихоаналитикалық бағдарлардағы тұлға теориялары							
7	Гордон Олпорт тұжырымдамасы	7	1	7	1	7	2
1 Аралық бақылау (АБ)			**7**		**7**		**14**
8	Генри Мюррей Персонология – Г.Мюррейдің тұлға және кәсіби даму теориясы.	8	1	8	1	8	2
9	Э.Эриксонның бірдейлік, кәсіпке бейімделу жасының тұжырымдамасы	9	1	9	1	9	2
10	Б.Скиннердің радикалдық бихевиоризмі және оның негізгі ережелері.	10	1	10	1	10	2
11	Бихевиористік бағдарлардағы тұлға және мотивация теориялары	11	1	11	1	11	2
12	Когнитивтік бағдарлардағы тұлға және кәсіби қалыптасу теориялары.	12	1	12	1	12	2
13	Дж.Келлдің конструктілер теориясы.	13	1	13	1	13	2
14	Лоуренс Кольбергтің тұжырымдамасы адамгершілік дилеммалары және оларды шешу тәсілдері.	14	1	14	1	14	2
15	Синтетикалық, аралас амалдар.К.Левин Тұлғаның динамикалық және мотивациялық теориясы	15	1	15	1	15	2
2 Аралық бақылау (АБ)			**8**		**8**		**16**
Барлығы			**15**		**15**		**30**

Сонымен қатар, ҚР Мемлекеттік стандартында бекітілген негізгі құзыреттіліктермен қатар, әлеуметтік-тұлғалық құзыреттіліктерді қалыптастыруда септігін тигізеді, соның ішінде:

-Кәсіби қызметтегі заңды және этикалық нормаларды ұстану.

-Кәсіби қызметтегі әлеуметтік-мәдени айырмашылықтарды білуге және ескеруге қабілетті.

-Саналы мақсат қоюға, кәсіби және жеке дамуға қабілетті.

-Әлеуметтік өзара әрекеттестік, ынтымақтастық және жанжалдарды шешуге қабілетті.

-Белсенді әлеуметтік және кәсіби қызмет үшін дене белсенділігі мен денсаулығының жалпы деңгейін ұстап тұру.

-Дүниетанымды, қоғамда болып жатқан әлеуметтік және жеке маңызды мәселелер мен процестерді түсініп, талдай білу.

-Кәсіби қызметтің стандартты емес жағдайларында әлеуметтік жауапты шешімдер қабылдау.

-Әр түрлі кәсіби жағдайларға икемді бейімделу, шығармашылық, бастамашылдық және кәсіби қызмет мақсаттарына жетуде табандылық.

-Жалпыадамзаттық құндылықтар жүйесін және әлемдік және қазақстандық мәдениеттің құндылықтарын бағдарлай білу, қазіргі өркениеттің сақталуы мен дамуы үшін гуманистік құндылықтардың маңыздылығын түсінеді.

Кест 25. **«Тұлғалық өсуі және кәсіби даярлану мотивациясы» курсы бойынша тәжірбиелік жұмыстардың** тақырыптық-мазмұндық жоспары келесі тақырыптарды қамтыды:

№	Дәріс тақырыбы	Сағ. саны	Дәріс	Семинар	Өздік жұмыс	Оқуіс-әрекетінің мотивация-лық негізінің элементтері
1	Кәсіп таңдаудан қателеспедік пе? Студенттік өмірдің маңызы.	4	1	2	1	Студенттің зейінін оқу жағдайына аудару
2	Менің мамандығымның қоғамдағы рөлі	3	1	1	1	Студенттің зейінін оқу жағдайына аудару
3	Оқуіс-әрекетін орындаудың	3	1	1	1	Алдағы іс-әрекеттің

	теориялық, практикалық, тұлғалық, әлеуметтік, эстетикалық және басқа да маңыздылығы					мағынасын білу
4	Жалпы адамзаттық қажеттіліктер және оның түрлері	3	1	1	1	Мотивті саналы түрде таңдау
5	Мен және менің қажеттіліктерім (аналитикалық талдау)	4	1	1	2	Мотивті саналы түрде таңдау
6	Өмірлік бағыттылық және оның маңызы	3	1	1	1	Мақсат қою
7	«Өмірлік жоспарым»	4	0	2	2	Мақсат қою
8	Психологтың қоғамдағы рөлі, мақсат-міндеттері	3	1	1	1	Мақсатқа ұмтылу
9	Мотивация дегеніміз не?	3	1	1	1	Мақсатқа ұмтылу
10	Мотивтер, қажеттіліктер және мақсаттар – адамның мотивациялық сферасын құрайтын негізгі элементтер	4	2	1	1	Мақсатқа ұмтылу
11	Тренинг «Мен және менің әлемім»	4	0	4	0	Жетістікке жетуге ұмтылу
12	Тренинг «Жетістікке жету жолы»	4	0	4	0	Жетістікке жетуге ұмтылу
13	Эссе (қалаған тақырыптары бойынша)	5	0	2	3	Өзін-өзі бағалау
	Барлығы	45	10	22	15	

Курстың негізгі, яғни концептуалды-методологиялық мазмұны толықтай курс тақырыбын ашуға бағытталды, ал тәжірибелік модульде студенттердің қарым-қатынасқа түсудегі құзыреттіліктерін дамытуға арналған белсенді оқыту технологиялары, соның ішінде қарым-қатынас тренингтері жоспарланып,

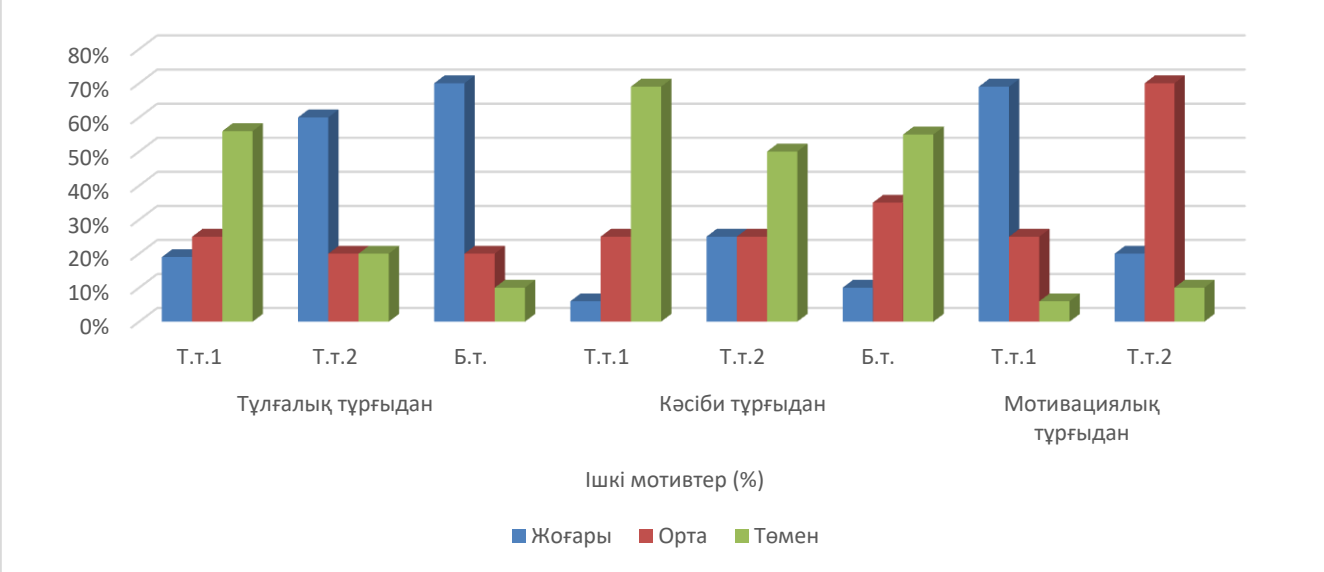
ұйымдастырылды. Сонымен қатар, студенттердің тұлғалық ерекшеліктері ескерілген, кәсіби дамуды жүзеге асыруға бағытталған әдістер мен формалар арқылы ұйымдастырылды. Оларға мына әдістер жатады: шеберханалар, тренингтер, жағдаятқа талдау жасау әдісі, пікірсайыс әдісі, семинарлар мен тәжірибелік жұмыстар, жобалау әдісі т.б. Олар туралы жұмысымыздың 3.2 бөлімінде толықтай тоқталамыз.

«Тұлғалық өсуі және кәсіби даярлану мотивациясы» курсының тиімділігін дәлелдеуде зерттеу нәтижелеріне талдау жұмыстары жүргізілді.

Курс тиімділігі үш деңгейде (жоғары, орта, төмен) және үш тұрғыдан (тұлғалық, кәсіби және мотивациялық) бағаланды. Анықтау жұмыстарына 3 топ таңдалды: тәжірибелік топ 1–тәжірибелік топ І.Жансүгіров атындағы Жетісу университетінің 3-4 курс студенттері, 2 тәжірибелік – «Қайнар» академиясының 3-4 курс студенттері, бақылау тобы – ҚазҰУ-нің 3-4 курс студенттері.

Кесте 26. Нәтиже көрсеткіштері көрсеткендей, №1 тәжірибелік және №2 тәжірибелік топ студенттерінде курсты бағалау деңгейлері бақылау тобына қарағанда үш тұрғыдан даәлдеқайда төмен болды.

Деңгейлері	Ішкі мотивтер (%)								
	Тұлғалық тұрғыдан			Кәсіби тұрғыдан			Мотивациялық тұрғыдан		
	Т.т.1	**Т.т.2**	Б.т.	**Т.т.1**	Т.т.2	Б.т.	**Т.т.1**	Т.т.2	Б.т.
Жоғары	**19%**	60%	70%	**6%**	25%	10%	**25%**	20%	70%
Орта	**25%**	20%	20%	**25%**	25%	35%	**69%**	70%	20%
Төмен	**56%**	20%	10%	**69%**	50%	55%	**6%**	10%	10%



Сурет 8. Ал екінші нәтиже бойынша, №1 тәжірибелік және №2 тәжірибелік топ студенттерінің деңгейлері үш тұрғыдан да әлдеқайда жоғарылағанын анық көруге болады.

Кесте 27. Студенттердің ішкі мотивтерінің деңгейлері

Деңгейлері	Ішкі мотивтер (%)								
	Тұлғалық тұрғыдан			Кәсіби тұрғыдан			Мотивациялық тұрғыдан		
	Т.т.1	Т.т.2	Б.т.	Т.т.1	Т.т.2	Б.т.	Т.т.1	Т.т.2	Б.т.
Жоғары	59%	60%	70%	36%	52%	10%	69%	70%	70%
Орта	31%	20%	20%	44%	38%	35%	20%	20%	20%
Төмен	10%	20%	10%	20%	10%	55%	11%	10%	10%

Осыған байланысты студенттердің таңдаған мамандығына қатынасын зерттеумен байланысты мәселелер қатарында бірқатар сұрақтарды қамтуы керек екені анық. Бұл:

1) мамандығына қанағаттанушылық;

2) курстан курсқа қанағаттану динамикасы;

3) қанағаттануды қалыптастыруға әсер ететін факторлар: әлеуметтік-психологиялық, психологиялық-педагогикалық, дифференциалды-психологиялық, оның ішінде жасы мен жынысы;

4) кәсіби мотивацияны дамытуға арналған орта құру.

Ғалым Н.Қ. Тоқсанбаева келесі бір ғылыми мақаласында «дамыта оқытудың жетекші бір ұстанымы – білім алушының оқу әрекетінің субъектісі деп қарастыру» дейді. Яғни осыған байланысты дамытушы орта, яғни біздің жағдайымызды студенттер ортасында «субъект-субъектілік» ұстанымын басшылыққа аламыз. Ал дамытушылық ортаның негізгі аспектілеріне:

- кәсіби және тұлғалық, тұлғааралық әрекеттесу;
- кәсіби және тұлғалық өсу;
- кәсіби ізденісті ынталандыру;
- кәсіби шебер түрлі мамандармен қарым-қатынасқа түсу барысында өзара ынтымақтасуы.

Кесте -28. Бұл дамытушы орта критерийлерін ұстану дамытушы эксперименттік жұмыстардың тиімділігіне едәуір әсерін тигізді

Әдістемелер	Статистикалық талдау нәтижесі	Б.т.	Т.т.1	Т.т.2
"Менің жеке дамуым" әдістемесі	корреляциялық байланыс бар	2,88 мәнді	2,82 мәнді	3,9 мәнді

Герцбергтің мотивациялық тесті	студенттердің өз жұмысына қанағаттануына мотивациялық факторлардың әсері 0-ден жоғары	4,65 мәнді	3,86мәнді	3,86мәнді
Жеке құндылық бағдарларының нақты құрылымының диагностикасы (С.С. Бубнова)	тұлғаның құндылық бағдары мен мотивация арасында едәуір байланыс жоқ	-	-0,20 мәнсіз	-0,20 мәнсіз
С.А. Пакулинаның "Студенттердің ЖОО-да табысқа жету мотивациясы"ә дістемесі	жетістікке жету мотивациясының құрылымын құрайтын студенттердің ЖОО-дағы жетістіктері мен мотивтерінің құндылық артықшылықтары арасында тығыз байланыс бар	5,22 мәнді	4,66 мәнді	3,86 мәнді
Маслоудың мотивациялық тесті	төменгі қажеттіліктерді қанағаттандыру мен жоғары деңгейдегі қажеттіліктермен өзара тығызбайланыс бар	- «қауіпсіздік» мотивтері бойынша мәнділік деңгейі p=0,05 жағдайында – 3,98; - «қоғам талабы» мотивтері бойынша мәнділік деңгейі p=0,05 жағдайында – 4,28; - «өзін-өзі бекіту» мотивтері бойынша мәнділік деңгейі p=0,05 жағдайында – 4,62; - «өзін-өзі жүзеге асыру» мотивтері бойынша мәнділік деңгейі p=0,05 жағдайында – 3,98.		

Өзін-өзі дамыту және кәсіби-педагогикалық іс-әрекет деңгейін диагностикалау (Л.Н.Бережнова)	өзін-өзі дамыту және кәсіби-педагогикалық іс-әрекеттің «жоғары» деңгейі арасында әлсіз байланыс, «ортадан жоғары» және «орта» деңгейлері бойынша едәуір тығызбайланыс бар	- «жоғары» деңгей бойынша мәнділік деңгейі p=0,05 жағдайында – 3,8; - «ортадан жоғары» деңгей бойынша мәнділік деңгейі p=0,05 жағдайында – 4,02; - «орта» деңгей бойынша мәнділік деңгейі p=0,05 жағдайында – 5,32		
Өмірлік жеке тұлғалық мақсаттардың жүзеге асуында өз-өзіңді бағалау әдістемесі	өмірлік жеке тұлғалық мақсаттардың жүзеге асуында өзін-өзі бағалаудың әсері бар	3,86 мәнді	4,65 мәнді	3,86 мәнді
Т.И. Ильинаның жоғары оқу орындарында оқыту мотивациясын зерделеу әдістемесі	жоғары оқу орындарында оқыту мотивациясының рөлі нөлден едәуір жоғары	3,8 мәнді	6,9 мәнді	5,8 мәнді

Студенттердің кәсіби және тұлғалық мотивациясын қалыптастырудағы анықталған нәтижелер болашақ мамандарға жоғары кәсіптік білім беру жүйесінде кәсіби дайындық процесінде тиімді көмек көрсету қажеттігін көрсетеді. Сонымен бірге, оқу жұмысының нәтижесінде студенттердің кәсіби мотивациясын қалыптастырудың барлық үш критерийі бойынша көрсеткіштердің статистикалық маңызды ауысуы орын алды: кәсіби қызмет; б) оқу және кәсіптік іс-әрекет мотивтерінің құрылымында:

- ары қарай кәсіби қызметпен байланысты мотивацияны арттыру (жоғары білікті маман болу, болашақ кәсіби қызметтің табыстылығын қамтамасыз ету);
- оқу әрекетіне деген көзқарасы (терең және тұрақты білім алу, интеллектуалдық ләззат алу) жақсарды;
- салауаттылық мотивтерінің маңыздылығы артты («жақсы» және «өте жақсы» сабақтарында табысты оқу, оқу циклінің пәндерін бастамау, келесі сабақтарға үнемі дайын болу және педагогикалық талаптарды орындау),

- прагматикалық мотивтердің маңыздылығы (диплом мен шәкіртақы алу) әлсіреді;

- жетістікке жету мотивациясының артуы; в) болашақ мамандығының тартымдылығы артып, оған деген оң көзқарасы артты.

3.2 Студенттердің тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивациясын қалыптастыруға бағытталған технологиялар мен тренинг бағдарламалары

Отандық психология мен педагогикада қазіргі таңда «тұлғаның өзін жетілдіруі», «өзін таныту», «тұлғалық өсу» және т.б ұғымдар көп таралған және қолданысқа кеңінен енген ұғымдар болып келеді. Бірақ, біздің ойымызша «бұл жаңа формулалар толықтай ұғынылмаған және өзінде нақты мәнге иеленбейді немесе олар метафоралық сипатта пайдаланылып, әдемі жарнаманың қызметін атқарады. Оларға ескі «киімдерді» іліп, ескі ұғымдарды өзгертеді. Соңғысында біздің ғалымдарымыз батыстың идеяларын механикалық түрде біздің психолого-педагогикалық практикамызға енгізуге тырысады. Сондықтан да өзін таныту, тұлғалық өсу және басқа да идеялар өзінен өзі туындаған жоқ, олар тереңнен алынған бағдарлар негізінде қалыптасып, адамға және оның дамуына байланысты өзіндік амалы болады. Енді студенттердің тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивациясын қалыптастыруға бағытталған технологиялар мен тренинг бағдарламалары құрылды.

Біріншіден әлеуметтік-психологиялық тренингтер мен оқыту технологияларының сипаттамалары:

1) тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі ұстанымдарын сақтау: қатысушылар белсенділігі, серіктестік қатынас, басқалардың көзімен өз мінез-құлқына объективті көзқараспен қарай алу мүмкіндігінің тууы, кері байланыс;
2) мотивацияның белсенді әдістерін қолдану: ойындар және топтық талқылаулар;
3) тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі зерттеуге алынған тұрақты топ мүшелерінің болуын қамтамасыз ету;
4) топ мүшелерінің өзара қарым-қатынастарына баса назар аудару;
5) кеңістікті қамтамасыз ету (тренинг өтетін орынды дұрыс таңдай білу);
6) топ мүшелеріне психологиялық көмек көрсетуге бағытталуы (білім беру үрдісіне бағытталуы міндетті емес);
7) еркін қарым-қатынасқа түсу мүмкіндігін туғызу: интенсивтілігі, эмоционалдығы, ашықтығы, шынайылығы.

Л.А.Петровская психологиялық тернингтегі тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі келесі ұстанымдардың қажеттілігін ескертеді:

— «Осында және дәл қазір» - әр жағдай туралы нақты әңгіме жүргізу, мотивация беру, жалпыламалыққа және абстрактілікке жол бермеу.

— Ой - пікірлерді жалқы есім тұрғысында айтып үйрену, мыс: тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі қалыптасудың ең негізгі жолы «Менің ойымша...», «менің шешімім...» және т.с.с.
— Сөз нақтылығын сақтау, дәйекті сөйлеу.
— Белсенділік таныту.
— тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі сенімді мотив орнату.
— Құпия сақтай білу: тренинг барысындағы тұлғалық өсуіне мазмұнын сыртқа шығармау.

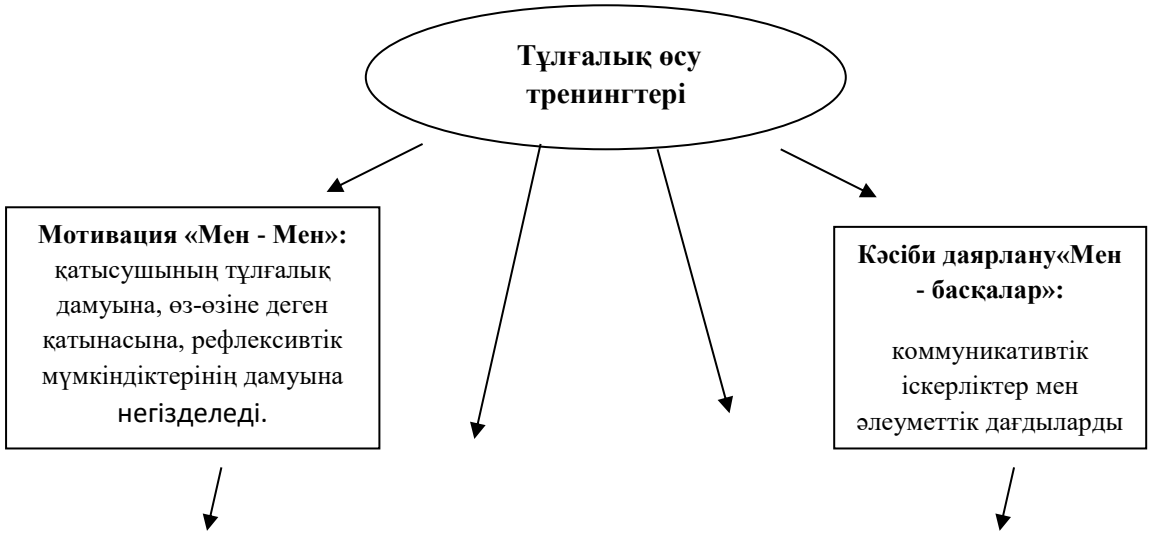
тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивациялық тренингтерінің төмендегідей ерекшеліктері бар:

- біріншіден, қатысушылардың әлеуметтік дамуын ынталандырады, өзін-өзі тануға, рефлексиялық деңгейлерін көтеруге мүмкіндік береді;
- екіншіден, конструктивтік кәсіби даярлану дағдыларын қалыптастырады, мінез-құлық моделдерін үйренуге көмегін тигізеді.

Сонымен қатар, осы аталған ерекшеліктермен тұспа-тұс тұлғаның ішкі өзгерістері мен сыртқы өзгерістердің жүруіне әсерін тигізеді. Осы ерекшеліктерге байланысты тұлғалық өсуіне тренингтерінде психологиялық түрлі бағыттағы технологияларды қолдану мүмкіндігі туады. Ресей ғалымдары И.В.Вачков пен С.Д.Дерябо тұлғааралық қатынастар сипаттамасына қарай отырып, тренингтерді төрт парадигмаға бөледі:

- жаттықтырушы тренингтер;
- үйретуші тренингтер;
- тәрбиелеуші (тәлімгерлік) тренингтер;
- субъектілікті дамытушы тренингтер.

Тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивацияға арналған тренингтерінің сан алуандығын қарастыра отырып, зерттеу жұмысымыздың барысында төмендегідей құрылымда топтастыруға тырыстық:



«Мен - әлеуметтік топ»:ұжымдық үйлесімділікке, әлеуметтік-психологиялық бейімделуге, ұйымшылдыққа негізделеді.

«Мен – мамандық»:

Кәсіби әрекетте өзін-өзі анықтауға, коммуникативтік дағдылардың қалыптасуына негізделеді.

ық өсу тренин
қ өсуіне кәсі 11
менің әлемім» із.

Мақсаты:Студенттердің тұлғалық өсуіне кәсіби даярлау.

Міндеттері:

1. Психо-эмоционалдық қысымды түсіру игеру тәсілдерін эмоционалдық жай-күйі.

2. Студенттік топтарда қолайлы психологиялық ахуал қалыптастыру.

3. Рефлексияны, эмпатияны және өзара түсіністікті белсендіріңіз және дамытыңыз.

Ұзақтығы: 45-60 мин.

Материал: қатысушылардың санына сәйкес қарапайым қарындаштар, парақшалар, жаңғақ, музыкалық сүйемелдеу.

Тренинг барысы:

1. Тренингтің негізгі ережелерімен танысу.

– Бір-біріне "сен" деген өтініштің бірыңғай нысаны (аты бойынша). Топта сенім ахуалын қалыптастыру үшін бір-біріңе "сен"деп жүгінуді ұсынамын. Бұл жасына, әлеуметтік жағдайына, өмірлік тәжірибесіне қарамастан, бәрін психологиялық тұрғыдан теңестіреді және топ мүшелерінің босатылуына ықпал етеді.

- "Мұнда және қазір"қағидаты бойынша байланыс. Тренинг барысында барлығы дәл қазір оларды не қызықтыратыны туралы ойлайды және сөйлеседі және топта не болып жатқанын талқылайды.

- Болып жатқанның бәрінің құпиялылығы. Тренинг барысында болып жатқанның бәрі ешқандай сылтаумен жарияланбайды және тренингтен тыс талқыланбайды. Бұл тренинг қатысушыларына шынайы болуға және өздерін еркін сезінуге көмектеседі.

2. Танысу рәсімі. Танысу күлкілі түрде өткізіледі, менеджерлер тек жаттығу үшін "күлкілі есімді" ойлап табады және оны жаттығу кезінде қолданады. Н/р:" Жұлдызша"," гүл"," жидек " және т. б.

3. "Сәлем айтайық" жаттығуы. Өткізу: шеңберде орындықтармен достық қол алысу.

4. "Карниз" Жаттығуы. Өткізу: басшылар бір қатарға тұрады және кезек-кезек "карниз" шетінен өтеді. Мен оған мүмкіндігінше қатты жабысып, құлап кетпеуге тырысамын.

5. "Карусель" Жаттығуы. Қатысушылар алма мен алмұртқа бөлінеді. Алмұрт ішкі шеңбер жасайды, алма сыртқы. Бір-біріне қарама-қарсы тұрыңыз. Команда бойынша қарым-қатынас басталады және команда бойынша алма оң

жаққа қарай жылжиды. Алғашқы әңгімелесушілер кездескенше байланыс жүреді.

6. "Күтпеген суреттер" жаттығуы. Өткізу: қағаз парақтары мен қарындаштарды таратыңыз. Нұсқаулық: артқы жағына "күлкілі атыңызды" жазыңыз және сурет салуды бастаңыз (30-40 сек.) менің командам бойынша парақты оң жақтағы көршіңізге өткізіңіз, ойын жапырақ сізге оралғанша жалғасады. Талқылау.

7. "Дене Джаз" жаттығуы. Өткізу: музыка қосылады, басшылар музыкаға ырғақты қозғалыстар жасайды. Алдымен басыңызды әр түрлі бағытта оңға және солға әр түрлі қарқынмен бұраңыз. Енді тек иықтар қозғалады: бірге, содан кейін кезек-кезек, содан кейін алға, содан кейін артқа, содан кейін жоғары, содан кейін төмен. Әрі қарай қолдың, содан кейін жамбас пен аяқтың қозғалысы. Енді біртіндеп қозғалысты ретпен қосыңыз: бас + иық + қолдар + жамбас + аяқтар. Біз кілемде еркін қозғала отырып билейміз.

Музыка тоқтады. "Барлығы отырды-тыныштықты тыңдаңыз. Прислушиваемся өз тыныс, ол айналады құрама. Жүрек соғысын тыңдаңыз, ол қалай тыныш болады. Представляем себе, қалай көрінеді, сабырлы адам. Сіз тыныш адам екеніңізді елестетіңіз!»

8. Өзін – өзі реттеу-психоэмоционалды жағдайды басқару және сөздер, бұлшықет бейнелері, бұлшықет тонусы мен тыныс алуды басқару арқылы өзіне әсер ету.

"Күлкі" Жаттығуы. Нұсқаулық: көзіңізді жұмыңыз, ештеңе туралы ойламауға тырысыңыз, ал сіздің бетіңізде күлімсіреу болуы керек, осылай отырыңыз.

Егер сіз оны 5-10 минут ұстай алсаңыз, сіз бірден тынышталып, көңіл-күйіңіз жақсарғанын сезесіз.

Күлімсіреу кезінде бет бұлшықеттері жүйке жүйесіне жағымды әсер ететін импульстар жасайды. Егер сіз тек азапталған күлімсіреуге қабілетті болсаңыз да, сіз одан оңайырақ боласыз.

9. Жаттығу" мақтады "Нұсқаулық: сол жақ бастың артқы жағында, содан кейін оң қолыңызбен:" олар мені байқайды, жақсы көреді және жоғары бағалайды!"Басыңызды оңға-солға бұру:" бәрі жақсы!"Шұлыққа көтеріліп, қолыңызды мүмкіндігінше жоғары көтеріп:" менің өмірімде тек жақсы нәрсе бар!»

10. "Дельфин терапиясы" жаттығуы фототерапия және музтерапия элементтері бар мультимедиялық бейнені қарау.

11. "Жаңғақ" жаттығуы. "Сіздің қолыңызда жаңғақ бар. Жаңғақтың құрылымы мен құрылымдық ерекшеліктерін мұқият қарап шығыңыз. Нысан бойынша грек жаңғақтары ескертеді адам миының. Табиғат мұндай ұқсастықтарды кездейсоқ емес, бұл жемістер ақыл - ой үшін ең қолайлы тағам болып табылады. Тек қана емес. Жаңғақ ми ортасын білдіреді. Балабақшадағы ми орталығы кім? (Меңгерушісі). ИЯ, жаңғақ ДОУ жетекшісін білдіреді. Тибет

медицинасының рецепті бойынша, Жаңғақ адамдарға стрессті және шамадан тыс жұмыс кезінде (жүйке және физикалық, бас ауруы, ауыр аурудан кейін, жүректі нығайту үшін үнемі қабылданады. Жаңғақтарды есте сақтаңыз және әрқашан сіздің мекемеңіздің ми орталығы екеніңізді ұмытпаңыз. Сіз оның барлық тұжырымдамаларына сәйкес келуіңіз керек, яғни күшті, теңдестірілген, дана, тәжірибелі, тәжірибелі, пайдалы, үлкен қуат көзі болуы керек.

12. Рефлексия (кері байланыс). Қоштасу рәсімі. Шеңберде достық қол алысу.

Эссе. «Эссе» сөзі қазақ тіліне француз тілінен енген және тарихи түрде латынның exagium (салмақ өлшеу) сөзінен шыққан. Француз ezzai сөзін тәжірибе, сынақ, әрекет, эскиз, эссе сөздерімен сөзбе-сөз аударуға болады.

Эссе - бұл белгілі бір жағдайда немесе мәселе бойынша жеке әсерлер мен пікірлерді білдіретін шағын көлемді және еркін композициядағы прозалық эссе және тақырыпты түпкілікті немесе толық түсіндіру болып көрінбейді.

«Шетел сөздерінің түсіндірме сөздігінде» Л.П. Рат эссе «кейбір мәселелерді жүйелі ғылыми түрде емес, еркін түрде қарастыратын эссе» деп анықталады.

«Үлкен энциклопедиялық сөздікте» мынадай анықтама берілген: «Очерктер – автордың баса айтылған жеке позициясын ауызекі сөйлеуге бағытталған жайбарақат, көбінесе парадоксальды баяндаумен біріктіретін философиялық, әдеби-сыни, тарихи-өмірбаяндық, публицистикалық прозаның жанры».

«Қысқа әдеби энциклопедияда»: «Очерк – белгілі бір тақырыпты қарастыратын және онымен қандай да бір түрде байланысты жеке әсерлер мен ойларды жеткізу әрекетін білдіретін шағын көлемді және еркін шығармадағы прозалық эссе» деп нақтылайды.

Эссенің кейбір белгілері:

- белгілі бір тақырыптың немесе сұрақтың болуы. Кең ауқымды мәселелерді талдауға арналған жұмыс, анықтамасы бойынша, эссе жанрында орындалмайды.Эссе белгілі бір жағдайда немесе мәселе бойынша жеке әсерлер мен ойларды білдіреді және, әрине, тақырыпты түпкілікті немесе толық түсіндіру болып көрінбейді.

- әдетте, эссе бір нәрсе туралы жаңа, субъективті боялған сөзді болжайды, мұндай шығарма философиялық, тарихи-биографиялық, публицистикалық, әдеби-сыни, ғылыми-көпшілік немесе таза фантастикалық сипатқа ие болуы мүмкін.

- эссе мазмұнында ең алдымен автордың тұлғасы – дүниетанымы, ойы, сезімі бағаланады.

Бұл жанр соңғы жылдары танымал болды. М.Монтень эссе жанрының жасаушысы болып саналады («Эксперимент», 1580). Бүгінгі таңда эссе тапсырма ретінде жиі ұсынылады. Ол құжаттар пакетінің негізгі құрамдас бөліктерінің бірі болып табылады (оқу мекемесіне немесе жұмысқа қабылдау

үшін). Эссе байқауы ең жақсылардың арасынан ең жақсысын таңдауға көмектеседі!

Жас маман үшін эссе жазудың да маңызы зор.

Үміткер өзін қалай көрсете білді, оның жетістіктері мен сәтсіздіктерін қалай сипаттады, жұмыс берушіге бұл адамның бизнес үшін жеткілікті екенін, оның жұмыс тәжірибесі болашақта үміттерді ақтауға және компанияға (ұйым, кәсіпорын).

Эссе жазуды бастамас бұрын келесі сұрақтарға назар аударыңыз. Оларға жауаптар эсседе не жазу керектігін нақты анықтауға мүмкіндік береді:

Эсседе жеке қасиеттеріңізді немесе қабілеттеріңізді қозғағанда, өзіңізден сұраңыз:

Мен білетін адамдардан бір жағынан ерекшеленемін бе?бұл қасиет қалай көрінді?

Сіз жасаған (жасап жатқан) әрекет туралы:маған бұл әрекетке не түрткі болды?неге мен мұны істей бердім?

Сіз айтқан өміріңіздегі әрбір оқиға үшін:Неліктен бұл оқиғаны есіме түсірдім?

Бұл мені адам ретінде өзгертті ме?

Мен бұған қалай жауап бердім?бұл маған аян болды ма; Мен бұрын білмеген нәрсе?

Сіз атап өткен әрбір адам туралы:Мен неге бұл адамның атын қойдым?

Мен оған ұқсауға тырысамын ба?

Мен оның қандай қасиеттеріне тәнтімін?

Оларға өмір бойы есімде болатын бірдеңе болды ма?

Мен өз көзқарасымды қайта қарастырдым ба?

Сіздің қалауларыңыз бен сізге ұнамайтын нәрселер туралы:неге маған ұнайды немесе ұнамайды?

Бұл жағдай менің өміріме айтарлықтай әсер етті ме?

Сіздің әрбір сәтсіздігіңіз туралы:нәтижесінде мен не білдім?

Мен бұл жағдайдан қандай пайдалы сабақ алдым?

Эсселерді екі үлкен топқа бөлу ұсынылады:

- жеке, субъективті эссе, мұнда негізгі элемент автордың жеке басының бір немесе басқа жағын ашу болып табылады;

- объективті эссе, мұнда жеке принцип сипаттау тақырыбына немесе қандай да бір идеяға бағынады.

Ал соңғы өзін-өзі бағалау элементі негізінде жүргізілген тақырып бойынша студенттердің жазылған эсселері де курстың нәтижелілігін көрсетеді. Мысалы:

К.Ә. (студент): «*Адам өмірі - бұл көптеген таңдаулар тізбегі: маңызды, болашақ оған байланысты және күнделікті, күнделікті таңдау. Мамандық таңдауды, мүмкін, ең қиынына жатқызуға болады. Мансаптық өсу мен отбасы бақыты болашақ мамандығын дұрыс таңдауға байланысты.*

Сенеканың әйгілі сөздерінде: «Егер адам қай пирстерге қарай бет алғанын білмесе, оған бірде-бір жел қолайлы болмайды». Таңдау дұрыс болса, өмір рахатқа бөленіп, адам өз-өзіне риза, табысты болады.

Дегенмен, адам өзіне мамандық таңдай отырып, оның ерекшеліктері мен мүмкін қиындықтары туралы алдын ала түсінікке ие болуы керек. Мамандық таңдау, бір жағынан, болашаққа деген көзқарас болса, екінші жағынан, адамның өзіне деген көзқарасы: мақсатқа жетуге дайынмын ба?

Мыңдаған қызықты мамандықтар бар, қайсысын таңдаған дұрыс? Бұлтартпас ақиқат бар: кез келген жұмыс адамнан берік білім мен адамгершілікті қажет етеді. Адамдармен тіл табыса білу, басқару және бағыну, жоғары мәдениеттілік, байқағыштық өткірлік қашанда қажет.

Теледидардан отбасылық әулет, тұқым қуалайтын дәрігерлер туралы әңгімелерді жиі естисіз. Мен сөздің кең мағынасында қаншалықты кәсіпқой болуым керектігін түсінемін. Мамандыққа қойылатын ерекше талаптарым – жоғары кәсіби білім, пациент пен өзіме деген жауапкершілік.

Иә, өмірде дұрыс нәрсені таңдау – жауапты шешім. Және бұл туралы мен жақсы білемін. Арманым орындалу үшін мен көп еңбектенуім керек екенін білемін: біріншіден, мектепті ойдағыдай аяқтау. Мен оқуға тырысамын, оқуға түсу үшін қажет болатын пәндер бойынша өз бетіммен жұмыс істеймін. Екіншіден, мен өз кейіпкеріммен жұмыс істеймін. Менде әрқашан шешімділік, дауда өз көзқарасымды қорғау мүмкіндігі бола бермейді. Қоғамдық шараларға белсенді қатысу, өзін-өзі басқару өзімді қайта тәрбиелеуге көмектеседі».

Р.А. (студент): «*Жасым жиырмада, өнерді таңдадым. Иә, мен сұлулықты жақсы көремін және бағалаймын, мен өмірімді сұлуларға қызмет етуге арнауды шештім. Мен Педагогика және психология факультетінің бейнелеу өнері факультетімен біріктірілген жас, өршіл, болашағы зор студентпін. Мен университеттегі бірінші курсымды аяқтап жатырмын, бұл өте қуанышты және мен ешқашан күмәнданған емеспін, мамандықты дұрыс таңдау мен үшін маңызды болды. Оқу маған өте ұнайды. Мен өз мақсатыма жетуді жоспарлап отырмын: өнер психологиясымен айналысқым келеді.*

Мен бұған қалай барғанымды қайта қарап, оны қағаз бетіне түсіруге тырысамын. Бала кезімнен сұлулыққа құмар болғаным есімде. Барлығы әсерлі болды - түс, пішін, күтпеген шешім, кескіндеме және графика классикасы үй кітапханасының альбомдары. Бейнелеу өнері мұражайында бірнеше рет болды. Маған сәндік-қолданбалы өнер бөлімі ұнады».

М.Е. (студент): «*Жаңа білім беру стандарттарын анықтау, ең алдымен, педагог-психологтың қызметін қайта қарауды талап етеді. Педагог-психологтың кәсіби іс-әрекетіндегі психологиялық құрамдас бөлік оқу-тәрбие процесінің негізгі құндылықтарын анықтаудан, студенттің жеке басының өзін-өзі анықтауынан, белсенді азаматтық позициясын қалыптастырудан, адамгершілік көзқарастар мен құндылықтарды дамытудан және айналадағы шындыққа оң көзқарасты қалыптастыру. Басқаша айтқанда, жаңа*

әлеуметтік-экономикалық жағдайда кәсіби қызметін жүзеге асыруға дайын мамандардың тұлғалық жетілуіне және кәсіби деңгейіне қойылатын жаңа талаптар жүйесі белгіленеді.

Педагог-психолог балалармен күрделі психологиялық жұмысты психологиялық өзара әрекеттесу процестері арқылы жүзеге асыратынын айту керек. Бұл процесс кәсіби салада қалыптасқан жағдайларға, яғни маманның тәрбиешімен тығыз байланыста жұмыс істеуіне байланысты жүреді. Олардың бірлескен іс-әрекетінің негізі: баланың тұлға ретінде үйлесімді дамуының үйлесімділігі мен қызығушылығы».

Мұндай эсселерді көптеп мысалға келтіруге болады. Бастысы студенттер курс барысында өз ой-пікірлерін еркін жеткізуге үйренді. Еркін тақырып таңдауымыздағы басты себеп – студенттерді шектемеу болды.

Өздік жұмыс. Сонымен қатар, біз курс барысында студенттердің өздік жұмыстарына көп көңіл бөлдік. Себебі, өздік жұмысы оқу процесінде жетекші орын алатын студенттердің өздік жұмысына деген мотивациясы жетістікке жетуге ұмтылыс, жоғары саналылық, білім алуға және мамандықты меңгеруге деген ұмтылыс болып табылатынын атап өткен жөн, бұл гипотезаны растайды. Психология мамандығының студенттері арасында кәсіби білімді, тұлғаның маңызды қасиеттерін, қабілеттері мен дағдыларын меңгеруде өзіндік жұмыстарға ерекше мән беретін студенттер бар. Бұлар өздерінің алдағы мақсаттарын анық және анық елестететін, оған жету жолдарын жақсы көретін, бірақ олардың білімдерінде белгілі бір белгісіздік басым болатын студенттер, бұл оларды өздігінен дайындалуға ерекше назар аударуға мәжбүр етеді. Өз бетінше жұмыс жасаудың мағынасын көрмейтін студенттер көп жағдайда өздерінің кәсіби мансабына және кәсіби өсуіне күмәнмен қарайды. Олар өздерінің болашағын мұқият ойламайды.

Өз бетімен жұмыс істеуге көп мән бермейтін студенттерге қарағанда, өз бетімен жұмыс істеуге бағдарланған студенттер саналы, жауапкершілігі жоғары, әр нәрсенің мәні мен тереңдігіне жетуге ұмтылады.

Пән топтары университетте оқуға әртүрлі мотивацияларға ие. Өз бетінше жұмыс істеуге бағытталған психологтар білім алуға және мамандықты игеруге ұмтылады, бұл олардың мамандықты дұрыс таңдауы туралы айтады. Өзіндік жұмысқа аса мән бермейтін студенттер ұжымының өкілдері ең алдымен оқулықтар мен дәріс конспектісін оқу деңгейінде диплом алып, кәсіби білім алуға ұмтылады.

Субъектілердің екі тобы да жетістікке деген қажеттілікпен сипатталады. Бірақ өз бетінше жұмыс жасауға бағытталған студенттер өздерінің болашақ іс-әрекеттерін негізінен психолог мамандығымен, кәсіби салада табысқа жетуге ұмтылумен байланыстырады. Ал басқа топтың студенттері (өздік жұмысқа бағытталмаған) жалпы жетістік туралы психологиялық белсенділікпен байланыстырмай, көбірек айтады.

Өзіндік жұмыс оқу үрдісінде жетекші орын алатын студенттер үшін өздік жұмысына мотивация – табысқа жетуге деген ұмтылыс, жоғары саналылық, жұмыста алға қойылған гипотезаны растайтын білім алуға және мамандықты меңгеруге ұмтылу.

Оқу мотивациясының құрылымын өзгерту оқу үлгерімінің артуына әкеледі, болашақ психологтардың кәсіби тұлғасының қалыптасуына әсер етеді.

Зерттеу жұмысымыздың нәтижесі бойынша өздік жұмысқа деген ынтасы жоғары студенттер институтта оқуға дайындығы жоғары, сонымен қатар өзіндік сана-сезімі жоғары деген қорытынды жасауға болады.

3.3 Психология студенттерінің кәсіби мотивациясын дамытуға арналған практикалық ұсыныстар

Тұлғаның кәсіби дамуын психологиялық қамтамасыз ету мәселесі монографияда Е.Ф. Зеер (Зеер, 2003) арнайы тарауы бар, онда жеке параграф кәсіптік білім беруді психологиялық қамтамасыз етуге арналған. Автор кәсіптік білім беру тұжырымдамасы туралы ойларында да жоғары білім берудің жаңа, тұлғаға бағытталған парадигмасынан шығады. Осы оқу құралының кіріспесінде Е.Ф. Зеер әр жоғары оқу орнының міндетті оқу бағдарламасына «Мамандықтар психологиясы» курсын енгізу қажеттігі туралы аса маңызды ой айтады: «Мұндай пәнді кәсіптік лицейге енгізу болашақ мамандардың кәсіби мәдениетін айтарлықтай байытады, олардың кәсіби өзін-өзі анықтауы және кәсіби санасының қалыптасуы олардың кәсіби өмірбаянын психологиялық тұрғыдан дұрыс құрудың факторына айналады».

Кәсіби дамуды психологиялық қамтамасыз етудің мәні Е.Ф. Зеер «... өзгеретін тұлғамен бірге қозғалысты, оның жанында, мүмкін болатын жолдарды дер кезінде көрсетіп, қажет болса, көмек пен қолдауды» көреді. Әрине, бұл көмекті психолог тағайындамауы керек, тек нұсқауларды анықтауға көмектеседі. Мұндай психологиялық қолдаудың міндеті субъектіге «өзі іс-әрекетке жауапты болатын дамудың бағдарлық өрісін» қалыптастыруға көмектесу болып табылады. Мұндай психологиялық көмектің негізгі мақсаты – адамға кәсіби қызметте өзін толық жүзеге асыруға көмектесу. Сондықтан психологиялық қолдау жүйесіндегі нақты жұмыс «жеке тұлғаның кәсіби дамуы үшін бағдарлау өрісін құруды, «Мен» кәсіби деңгейін нығайтуды, адекватты өзін-өзі бағалауды қолдауды, өмірді және өзін-өзі реттеуде жедел көмек пен қолдауды қамтиды. кәсіби өзін-өзі сақтау технологияларын меңгеру». «Осылайша, - деп түйіндейді автор осы тараудың кіріспесінде, - психологиялық қолдау – бұл төрт функцияға негізделген технология: мәселенің мәнін диагностикалау, мәселе және оны шешу жолдары туралы ақпарат, шешім қабылдау сатысында кеңес беру. мәселе бойынша шешім қабылдау, жоспардың шешімдерін іске асыру сатысында алғашқы медициналық көмек көрсету» .

Кәсіптік білім беру сатысындағы психологиялық қолдауға келетін болсақ, Зеердің пікірінше, оның технологиясы университетте оқудың әртүрлі кезеңдерінде әртүрлі болады: бейімделу (бірінші курс), интенсификация (екінші, үшінші курс) және сәйкестендіру (төртінші, бесінші курс). Бірінші жылы психологиялық қызметтің міндеті өмірдің жаңа жағдайларына бейімделуге көмектесу болып табылады. Сондықтан бұл жұмыстың технологиялық бағдарламасына кіреді

1. оқу-тәрбие іс-әрекетіне дайындық диагностикасы, оқу мотивтері, құндылық бағдарлары, әлеуметтік-психологиялық көзқарастары;

2. оқу дағдыларын дамытуға және олардың өмірін реттеуге көмектесу;

3. бірінші курс студенттеріне тәуелсіз өмірдің қиындықтарын жеңуде және сыныптастарымен және мұғалімдерімен жайлы қарым-қатынас орнатуда психологиялық қолдау көрсету;

4. таңдаған мамандығынан көңілі қалған бірінші курс студенттеріне кеңес беру;

5. ымыраға келіп мамандық таңдауда кәсіби өзін-өзі анықтауды түзету.

Қарқындау сатысында – салыстырмалы түрде табысты – психологиялық қолдау жеке және интеллектуалды дамуды диагностикалауға, құрдастарымен және мұғалімдермен қарым-қатынас мәселелерін шешуге көмектесу, сонымен қатар таза жеке қарым-қатынасқа түседі. Тиісінше, мұнда психологиялық кеңес берудің диагностикасын әзірлеу, жеке және интеллектуалды профильдерді түзету технологиялары қажет. Қорытынды кезеңде – сәйкестендіру – психологиялық қолдау «кәсіби қабілеттердің қорытынды диагностикасынан, өзін-өзі жүзеге асыру үшін кәсіби саланы табуға көмектесуден, болашақ өмірінің мәнін табуға қолдау көрсетуден тұрады... Ең бастысы – түлектерге кәсіби тұрғыдан көмектесу. өздерін анықтап, жұмыс табады.

«Қорытындылай келе, автор былай деп жазады: «Осылайша, кәсіптік білім беру мекемесінде психологиялық қызмет құрылып, кәсіби даму мониторингі жүргізілсе, кәсіптік білім беруді өнімді психологиялық қамтамасыз ету мүмкін болады. Ол тұлғаға бағытталған әлеуметтік және кәсіптік білім берудің құрамдас бөлігіне айналуы тиіс.

Сонымен, Зеер концепциясындағы *психологиялық қолдау студенттің мотивациялық сферасын бірінші орынға қойып қана қоймайды*, сонымен қатар университеттегі оқу және тәрбие жұмысының бірлігінің қағидаларын көрсетеді. Біз алған деректер университет студентінің кәсіби даму динамикасына қатысты автор ұсынған классификацияға сәйкес келеді. Сонымен бейімделудің бірінші кезеңі, біздің деректеріміз бойынша, оқытудағы әлеуметтік, коммуникативті мотивтердің басымдылығымен сипатталады. Кәсіби жұмысқа мотивацияның біркелкі элементтерінің болмауы, сәтсіздікке жол бермеу мотивтері. Бұл ерекшеліктердің барлығы, әрине, консультативтік-түзету жұмыстарын және жоғарыда айтылғандай, оқу-тәрбие процесін мамандандырылған ұйымдастыруды қажет етеді.

Сәйкестендірудің соңғы кезеңі (төртінші, бесінші курс), біздің деректеріміз бойынша, психологтардың арнайы араласуын талап етеді, егер студенттердің мотивациялық сферасында еңбекті денсаулықты сақтауға кедергі ретінде қабылдауда жағымсыз тенденциялар болса, өзін-өзі реттеу, өзін-өзі ұйымдастыру және өзін-өзі дамыту функцияларын қалыптастыру бойынша психологиялық жұмыстың қажеттілігін көрсететін студенттің даралығы.

Зеердің тұжырымдамасына сүйене отырып, біз мотивациялық сфераның даму формасы ретінде студенттің әртүрлі психикалық сфераларының динамикасын жан-жақты бақылау (мониторинг) жүргізуді ұсынамыз.

Соңғы жылдары мониторинг жоғары білім беру жүйесінде психологиялық қызметтің танымал түріне айналды. Мониторинг студенттердің әртүрлі психикалық функцияларының динамикасын үздіксіз бағалауға арналған және осы бағалау нәтижелерін оқу-тәрбие процесін ұйымдастыруға және арнайы түзету, дамыту немесе тәрбиелеу шараларына (тренингтерге) енгізуге арналған. Эксперттік мониторинг, біздің ойымызша, нақты жағдайда студенттердің жүйелі іс-әрекетін ұйымдастыруға ықпал етеді. Мониторинг оқу жүйесінің мақсатты жұмысына ықпал етеді. Жүйе өз қызметін стихиялы емес, мақсатты түрде орындаса, білім беру жүйесінің тиімділігі жоғары болады және бұл білім беру жүйесінің параметрлерін жан-жақты психологиялық-педагогикалық бақылауды қажет етеді. Демек, оқудың барлық кезеңінде оқу пәндері бойынша білім, қабілет және дағдының бар мониторингін психологиялық компонентпен толықтырған жөн.

Мониторинг студенттің дамуындағы негізгі проблемалық аймақтарды анықтауға мүмкіндік береді, атап айтқанда, біздің деректеріміз бойынша бұл когнитивтік сала, өйткені түлектердің мотивациялық құрылымында таным мотивтері күрт төмендейді, эмоционалдық-еріктік сферадағы және жеке құндылықтар сферасындағы проблеманы көрсететін болашақ жұмысына қатысты екіұштылық.

Әртүрлі оқу курстарында студенттердің мотивациясын қалыптастыру және дамыту мәселелері контекстінде психикалық салалардың әрқайсысы үшін мониторингтің ерекшеліктерін жеке қарастырайық:

- *Когнитивтік сфера*. Танымдық қабілеттерді дамыту дәстүрлі түрде педагогикалық процестің ең маңызды мақсаты болып табылады [16,13,23, т.б.]. Дегенмен, біздің зерттеулер когнитивті мотивацияның регрессиясы бар екенін көрсетті. Сондықтан когнитивтік мотивацияны бағалауды бақылаудың жетекші параметріне айналдыруды және мұғалімдердің назарын мотивациялық сабақтарды ұйымдастыру мәселелеріне аударуды ұсынамыз.

Зерттеушілер студенттердің бірлескен оқу әрекеті топтағы интеллекттің біркелкі даму деңгейін төмендететінін анықтады (В.Н.Дружинин), бұл студенттік топтардың интеллектінің даму деңгейін бағалауды бақылауға ғана емес, сонымен қатар білім берудің интеллектінің қалыптасуына бағытталған.

оқытудың жоғары интеллектуалдық стандарттары. Оқушылардың кейбір жеке, мотивациялық, құндылық ерекшеліктерімен оқу табысының өзара байланысының маңызды деңгейлерін байқауға болады. Екінші курстан кейін кейбір студенттердің интеллект деңгейінде оң динамикаға (өсу), ал кейбіреулеріне теріс әсер етуіне байланысты интеллект біркелкі емес деңгейі жоғарылайтынын атап өткен жөн. Ұқсас байланыс үш жылдық оқудан кейін байқалады. Төртінші курстан кейін біркелкіліктің төмендеуіне тенденция қайтадан пайда болады [18]. Біздің деректерге сәйкес, интеллекттің даму деңгейіндегі мұндай ауытқулар когнитивтік мотивацияның ауытқуымен байланысты болуы мүмкін. Бірақ бұл мәселе бөлек зерттеуді қажет етеді.

- Студенттік жас үшін *тұлғааралық қарым-қатынас сферасы* өте маңызды. Әртүрлі авторлар білім беру мәселелерін шешу үшін өзара әрекеттесудің әртүрлі түрлерін ажыратады: эмпатия, түсіну, көмек, ынтымақтастық, бірлесіп құру [2,17,10]. Сондықтан өзін-өзі дамытуға барынша қолайлы жағдай жасау үшін көп қырлы полиморфты өзара әрекеттесу керек. Тұлғааралық өзара әрекеттесу мәселелерін шешудің бірінші курс студенттерінің университет жағдайына бейімделу процесін жеделдету болып табылады, оған оқу процесін психологиялық қамтамасыз ету жүйесі ықпал ете алады, оның аясында арнайы сабақтар мен тренингтер өткізіледі. өткізіледі. Біздің зерттеу контекстінде біз тұлғааралық өзара әрекеттестік саласы студенттер үшін мотиватор ретінде әрекет ететінін, оның оқу, кәсіби және жалпы аспектілерінде мотивациялық сфераның қалыптасуына орасан зор әсер ететінін атап өтеміз.

- *Эмоциялық-еріктік сфера.* Өзін-өзі реттеудің дамуының өзектілігі уақыт өте келе төмендемейді. «Жақсы» және «жаман» студенттің тұлғалық қасиеттерін ашатын студенттер арасында сауалнама жүргізу көрсеткендей [27, 197-199 б.] «жақсы» студенттің портреті жоғары болуы керек деп есептейтін студенттердің 91%-ы. өзін-өзі ұйымдастыру деңгейі және оқушылардың 85% «жаман» студенттің портреті өзін-өзі ұйымдастырудың жоқтығы ретінде сипатталды. Біздің деректеріміз де осыған ұқсас нәтиже берді, атап айтқанда, біздің іріктеуіміздегі студенттер табысты студент – өз өмірін ұйымдастыра білетін, оқу мен еңбекті ұштастыра білетін студент екенін атап көрсетті.

- *Мотивациялық сфера.* Соңғы жылдары зерттеушілер университет түлектерінің жоғары кәсіптік білім алуына және мамандықты дұрыс таңдауына қанағаттануының тұрақты төмендеуін атап өтті [28]. Студенттердің ең типтік ішкі дағдарыстары анықталды: бірінші курс – күту дағдарысы, екінші курс – өзін-өзі анықтау дағдарысы, үшінші-төртінші курс – жұмыспен қамту дағдарысы. ЖОО-дан шыққанда – кәсіби бейімделу дағдарысы. Біздің зерттеуіміз бірінші, үшінші және төртінші курсқа тән ерекше мотивациялық дағдарыстың болуын көрсетті.

Жоғары кәсіптік білім беру жүйесінде мониторинг жүргізу үшін психикалық сфералардың сипаттамасын қорытындылай келе, мотивация кез келген психикалық саланың дамымаған немесе проблемалық жағдайында

маңызды компенсаторлық рөл атқаратынын атап өтеміз. Атап айтқанда, мотивацияның арқасында құрдастарды қуып жетуге болады. білім беру және зияткерлік даму деңгейінде эмоционалды-ерікті реттеу жүйелерін қалыптастырады және тағы басқалар [18] Осы негізде мотивациялық сфераны университетте студенттің психикалық дамуын бақылаудың басым бағыты ретінде анықтаймыз, ал мониторингтен бастап оның нәтижелерін оқу іс-әрекетіне және оқу процесін ұйымдастыруға қосуды көздейді, біз студенттердің зерттелген үлгісінің сипаттамаларына қатысты ұсыныстарды ұсынамыз:

Студенттердің ынтасын дамытуға бағытталған қалыптастырушы-түзету жұмыстары еңбекке деген екіұшты көзқарасты жеңуге және кәсіпте өзін-өзі дамытуға бағытталуы керек. Студенттердің мотивациясын дамытудың маңызды параметрі оның еңбектің өзін-өзі дамыту мен біліміне, өзінің жеке даралығы мен денсаулығын сақтауға кедергі келтірмейтінін түсінуге қол жеткізуі болып табылады.

Адамдарға көмектесудің, қарым-қатынастың, мәртебеге жетудің әлеуметтік мотивтерінің параметрлері студенттердің мотивациясын дамытудың негізгі оң аспектілері ретінде анықталғандықтан, олар мотивациялық дайындықты дамытудың бастапқы нүктесі бола алады, оларда оқу мен оқуға интеграцияланған мотивация пайда болады.

Студенттің мотивациялық сферасын дамытудың маңызды құрамдас бөлігі болашақ мамандығына және жалпы өмірге қатысты шынайы позицияны қалыптастыру болуы мүмкін.

Кесте -29. Біз жоғарыда көрсетілген тұжырымдар мен нұсқауларды басшылыққа ала отырып, студенттердің тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивацияның психологиялық әсері бірнеше кезеңдерден өтеді (кестеде):

Кезеңдер	Сипаттамасы
Бастапқы кезең	Студент эмоционалдық көзқарасы, эпизодтық, жағдаяттық қызығушылығы, пәндік қатынасы, кейбір жұмыс әдеттері бар белгілі бір мамандықты меңгеру туралы шешімді сырттай қабылдайды, бірақ оның дербестігі жоқ, бастамашылдық танытпайды
Екінші кезең	Студенттің кәсіпке деген тұрақты көзқарасы және тұрақты қызығушылықтары бар; ол бейімділік танытады, бірақ оны оқу материалының практикалық аспектілері көбірек қызықтырады; қалыптасқан мақсат оқу-өндірістік іс-әрекеттің жалпы бағытын береді, оның өзіне деген сенімі, дербестігі бар; жауапкершілік сезімі қалыптасады.
Үшінші кезең	Студенттің мамандыққа деген берік көзқарасы, тұрақты қызығушылығы мен бейімділігі; оқу материалының

	практикалық жағына да, теориялық жағына да ерекше ынта танытады; кәсіби еңбек арқылы тұлғаның өзін-өзі бекітуі бар.
Төртінші кезең	Өз мамандығына деген құштарлық; бағдарлану таңдаған мамандығына үлкен қабілет, айқын бейімділік пен кәсіп болған жағдайда қалыптасады; жоғары кәсіби шеберлік пен кәсіби идеалдың болуы атап өтіледі; өз кәсібінің жеке және әлеуметтік маңыздылығына берік сенімдері қалыптасқан

Кәсіби бағдардың дамуын оның қайнар көзін тек жеке адамның ішкі әлемімен, оның сана белсенділігімен шектеп түсінуге болмайды. Қарастырылып отырған қайшылықты білу оны шешу үшін әлі жеткіліксіз екендігі осыны растайды. Бұл қайшылықтың шиеленісу мүмкіндігі көбінесе идеологиялық мотивтер, өзін-өзі көрсетуге ұмтылу, материалдық қажеттіліктерді қанағаттандыруға ұмтылу сияқты жалпы мотивациялық факторлардың бағыну сипатына байланысты болады. Мотивтер күресі жағдайында бастапқы ниетті қайта бағдарлау немесе сақтау ғана мүмкін. Дегенмен, ішкі күрес өз мамандығының мазмұнының адамға қатысты жеке мағынасын өзгерте алмайды. Студенттердің әр кезеңдегі әрекетін дұрыс ұйымдастыра отырып, іс-әрекеттің талаптары жеке тұлғаның неғұрлым көп қырлы, белсенді, біршама өзгерген қажеттілігін болжайды. Бұл сәйкессіздік ішкі қайшылықтың көзі болып табылады. Сонымен бірге қызметтің мақсаттарын сәтті жүзеге асыру барысында бұл қайшылық шешіледі. Кейде іс-әрекет мақсатының бастапқыда қамтылған мотиві, оның құралдарына ауысып кеткендей болады, соған байланысты мазмұнда жаңа мотивтер пайда болады. Басқа жағдайларда қажеттіліктің дамуы мінез-құлық пен іс-әрекеттің жаңа формаларын меңгеру, мәдениеттің дайын объектілерін игеру процесінің өзімен байланысты. Іс-әрекет процесінде пайда болатын жаңа қажеттіліктердің пайда болуы да кәсіби бағдардың дамуын көрсетеді. Алайда, бұл процесс, ең алдымен, жетекші қажеттілікті оның қарапайым түрлерінен барған сайын күрделілеріне дейін дамытудан тұрады: кәсіби қызметке бір жақты немесе әлсіз білдірілген қызығушылықтан тереңірек, тұрақты, күрделі қажеттілікке дейін. Іс-әрекеттің негізгі мазмұнына деген қажеттіліктің осылайша дамуы оның тұлғалық мағынасының өзгеруін және сайып келгенде, кәсіби бағдар деңгейінің жоғарылауын анықтайды.

Осылайша, мотивтердің, құндылықтардың, жеке мағыналардың, сондай-ақ кәсіби маңызды қасиеттерді анықтайтын қабілеттердің күрделі көп деңгейлі құрылымы тұлғаның кәсіби бағдарының психологиялық механизмдері ретінде әрекет ете алады.Соңғысын дамыту үшін кәсіптік бағдардың қозғаушы күштерін жоғарыда айтылған түсінуге байланысты, қалаған қызметтің талаптары мен оның адам үшін жеке мәні арасындағы қарама-қайшылықты өзекті ететін студенттердің іс-әрекетін мұндай ұйымдастыру қажет.

ҚОРЫТЫНДЫ

ЖОО-да оқу процесінде психология мамандығы студенттерінің мотивациялық сферасының дамуы қарама-қайшы тенденцияларға ие және студенттің кәсіби қызметке дайындық процесінде бастан кешіретін мотивация дағдарысының әртүрлі формаларын көрсетеді. Заманауи оқу-тәрбие үрдісін ұйымдастыруда студенттерді ынталандыру маңызды рөл атқарады. Студенттерді ынталандыру қазіргі кездегі ең күрделі педагогикалық мәселелердің бірі болып табылады. Студенттерді оқытудағы мотивациялық процестерді басқаруға болады және қажет: ішкі мотивтердің дамуына жағдай жасау, студенттерді ынталандыру.

Студенттердің мотивациясын зерттеудің негізгі мәселесі – оқу іс-әрекеті түріндегі жетекші қызмет түрінің болуына қарамастан, студентте еңбекке, мансапқа, жалпы кәсібилікке мотивтер белсенді түрде дамып келеді. Осылайша, студенттер академиялық және кәсіби-еңбек мотивациясының қиылысуымен сипатталады, бұл әсіресе жоғары оқу курстарында айқын көрінеді.

Зерттеулерге талдау нәтижелері көрсеткендей, қазіргі кейбір ғалымдар мотивацияны мотивтердің ішкі өрісі деп таниды. Ал біздің тұжырымдауымызша, мотивация – қойылған мақсатқа қарай қозғалысты анықтайтын процестер, бұл мінез-құлықтың белсенділігіне немесе енжарлығына әсер ететін факторлар. Мотивацияның негізгі буыны мотивация – адамның өз қажеттіліктерін қанағаттандырудың мінез-құлық көрінісі.Мотивация мәселесінің күрделілігі мен көп өлшемділігі оның мәнін, табиғатын, құрылымын, сондай-ақ мотивтердің функцияларын түсінудің көптігін анықтайды.

Кейбір зерттеушілер психолог мамандығын таңдау мотивтерін анықтауға да көп көңіл бөлді (Ю.А.Агарков, Т.М.Буякас, И.В. Вачков, Е.Ф. Зеер). Алайда, сонымен бірге мотивация психологиясы психология студенттерінің оқу және кәсіби іс-әрекетінде тұлғалық және кәсіби қасиеттерді дамыту факторы ретінде жеткіліксіз дамыған болып шықты.

Әдебиеттерге теориялық талдау жасау, психология студенттерінің университетте білім алу процесінде кәсіби дайындық тәжірибесін зерттеу қалыптастыру мәселесін әзірлеуде мотивация психология студенттерінің тұлғалық және кәсіби қасиеттерін дамыту факторы ретінде және қазіргі педагогикалық психологияда бұл мәселенің жеткіліксіз теориялық өңделуі теория мен практиканың қажеттілігі арасындағы қайшылықты анықтауға мүмкіндік берді.

Бұл қайшылық университеттік білім беру кезеңінде психология студенттерінің тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивацияның психологиялық әсерін зерттеу ретінде жеткіліксіз мәселесін анықтады.

Осыған байланысты, біз зерттеу жұмысымызда студенттердің тұлғалық өсуіне әсер етуші мотивацияның теориялық-әдістемелік аспектілерін анықтай отырып, студенттердің тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі

мотивацияның әсерін тәжірибелік-эксперименталды зерттеу жұмыстарын және студенттердің тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивациясын қалыптастыру әдістемесін жасауға тырыстық.

Зерттеу жұмысымыздың эмпирикалық болжамдарын дәлелдеу нәтижелері бойынша келесі тұжырымдарға қол жеткіздік:

1) студенттердің өз жұмысына қанағаттануына мотивациялық факторлардың әсері 0-ден жоғары (гигиеналық факторлар - 4,6; мотивациялық факторлар – 3,86; $x^{+}_{0,05}(1)=3,8$ мәнділігінде);

2) тұлғаның құндылық бағдары мен мотивация арасында едәуір байланыс жоқ ($Rs_{эмп}=-0,20$; (0,05 = 2,07 ал 0,01 = 2,86 болғанда));

3) жетістікке жету мотивациясының құрылымын құрайтын студенттердің ЖОО-дағы жетістіктері мен мотивтерінің құндылық артықшылықтары арасында тығыз байланыс бар (эксперименттік топ бойынша мәнділік деңгейі p=0,05 жағдайында – 5,22;бақылау тобы бойынша мәнділік деңгейі p=0,05 жағдайында – 4,66; $x^{+}_{0,05}(1)=3,8$ мәнділігінде);

4) төменгі қажеттіліктерді қанағаттандыру мен жоғары деңгейдегі қажеттіліктермен өзара тығызбайланыс бар («қауіпсіздік» мотивтері бойынша мәнділік деңгейі p=0,05 жағдайында – 3,98;«қоғам талабы» мотивтері бойынша мәнділік деңгейі p=0,05 жағдайында – 4,28;«өзін-өзі бекіту» мотивтері бойынша мәнділік деңгейі p=0,05 жағдайында – 4,62;«өзін-өзі жүзеге асыру» мотивтері бойынша мәнділік деңгейі p=0,05 жағдайында – 3,98; $x^{+}_{0,05}(1)=3,8$ мәнділігінде);

5) өзін-өзі дамыту және кәсіби-педагогикалық іс-әрекеттің «жоғары» деңгейі арасында әлсіз байланыс, «ортадан жоғары» және «орта» деңгейлері бойынша едәуір тығызбайланыс бар («жоғары» деңгей бойынша мәнділік деңгейі p=0,05 жағдайында – 3,8;«ортадан жоғары» деңгей бойынша мәнділік деңгейі p=0,05 жағдайында – 4,02;«орта» деңгей бойынша мәнділік деңгейі p=0,05 жағдайында – 5,32; $x^{+}_{0,05}(1)=3,8$ мәнділігінде);

6) өмірлік жеке тұлғалық мақсаттардың жүзеге асуында өзін-өзі бағалаудың әсері бар (эксперименттік топ бойынша мәнділік деңгейі p=0,05 жағдайында – 4,65;бақылау тобы бойынша мәнділік деңгейі p=0,05 жағдайында – 3,86; $x^{+}_{0,05}(1)=3,8$ мәнділігінде);

7) тәжірибеге қатысушы респонденттердің қалыптастырушы эксперимент нәтижесі бойынша жоғары оқу орындарында оқыту мотивациясының рөлі нөлден едәуір жоғары (эксперименттік топта мәнділік деңгейі – 6,9;бақылау тобында мәнділік деңгейі – 5,8; $x^{+}_{0,05}(1)=3,8$ мәнділігінде);

8) тұлғаның жеке басының өзін-өзі дамыту іс-әрекеті мен белсенділік дәрежесі арасында тығыз корреляциялық байланыс бар ($r_{эмп}=2,82$; теориялық көрсеткіш бірліктері 1,99-2,63 аралығында болған жағдайда).

Көрсетілген нәтижелер студенттердің тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивациясын қалыптастыру әдістемесінің жүйелі және практикаға бағыттала құрылғандығының нәтижесі деп нақты айта аламыз. Дамытушы

тәжірибелік жұмыстардың барысында студенттердің тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивациясын қалыптастыру бағдарламасы жасалынды.

Бағдарламаны құрастыруда студенттің оқу іс-әрекетінің мотивациялық негізі элементтері (студенттің зейінін оқу жағдайына аудару, алдағы іс-әрекеттің мағынасын білу, мотивті саналы түрде таңдау, мақсат қою, мақсатқа ұмтылу, жетістікке жетуге ұмтылу, өзін-өзі бағалау) басшылыққа алынды.

«Тұлғалық өсуі және кәсіби даярлану мотивациясы» бағдарламасының мақсаты - студенттердің тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивациясын қалыптастыру.Бағдарламаның мазмұны толықтай курс тақырыбын ашуға бағытталды, ал тәжірибелік модульде студенттердің қарым-қатынасқа түсудегі құзыреттіліктерін дамытуға арналған белсенді оқыту технологиялары, соның ішінде қарым-қатынас тренингтері жоспарланып, ұйымдастырылды. Сонымен қатар, студенттердің тұлғалық ерекшеліктері ескерілген, кәсіби дамуды жүзеге асыруға бағытталған әдістер мен формалар арқылы ұйымдастырылды.

Бағдарлама барысында студенттердің тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивациясын қалыптастыруға бағытталған технологиялар мен әдістердің ішіне дискуссия, шығармашылық белсенділік, ақпараттық-коммуникациялық технологиялар, тренингтер, эссе, өздік жұмыс тиімді бірлескен іс-әрекеттер ретінде қарастырылды.

Сонымен бірге, жұмысымыздың жалпы нәтижесі бойынша психология студенттерінің кәсіби мотивациясын дамытуға арналған практикалық ұсыныстар жасалынды. Зеердің тұжырымдамасына сүйене отырып, біз мотивациялық сфераның даму формасы ретінде студенттің әртүрлі психикалық сфераларының динамикасын жан-жақты бақылау (мониторинг) жүргізуді ұсындық. Біздің пайымдауымызша, мониторинг студенттердің когнитивтік сфераны, тұлғааралық қарым-қатынас сферасын, эмоциялық-еріктік сферасын, мотивациялық сферасын қамтуы қажет.

Зерттеу жұмысымызды қорытындылай отырып, бұл тақырып бойынша әлі де жан-жақты зерттеу жұмыстарын жүргізу қажеттігін түсінеміз, себебі, тұлға психологиясына қызығушылықтың артуы мотивациялық сфераны зерттеудің өзектілігін анықтады, бұл өз кезегінде сөзсіз оның өзегі болып табылады. Адамдардың іс-әрекетінің күрделене түсуі, олардың іс-әрекеті, әлеуметтік ортаның өзгеруі адам мінез-құлқының мотивациясын зерттеуді психологияның өзекті мәселесіне айналдырады. Аталмыш тақырып әртүрлі психологиялық концепцияларды ұстанатын психологтар арасында көптеген дау тудыратын күрделі психологиялық құбылыс. Мотивация үрдісін зерттеудің күрделілігі мен сәйкессіздігі әрбір автордың бұл мәселеге өзіндік көзқарасы болуымен, әрқайсысының осы процестің мазмұнын, мотив құрылымын өзінше түсіндіретіндігімен айқындалады.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР

1. Лазурский А.Ф.Поли мотивация и принцип соответствия мотива и деятельности // Проблема формирования социогенных потребностей. - Тбилиси, 1981.-С. 31-39.
2. Кокурина И.Г. Методы изучения мотивации личности: Опыт исследования личностно-смыслового аспекта мотивации. - М., 1988. - С. 12-75.
3. Маркова А.К. Психология профессионализма. -М., 1996.-308 с.
4. Маслоу А. Мотивация и личность. - М.: Просвещение, 1998. - С. 116- 127.
5. Деркач А.А. Акмеологические основы становления психологической и профессиональной зрелости. -М., 1998.~136с.
6. Ильин Е.П Само детерминация и внутренняя мотивация поведения человека//Вопросы психологии. - 1996.-№3.-С. 18-32.
7. Ломов Б.Ф. Проблемы полимотивации поведения // Вопросы психологии.- 1984.- №1.- С. 87-92.
8. Таубаева Ш.Т., Лактионова С.Н. Педагогическая инноватика как теория и практика нововведений в системе образования: научный фонд и перспективы развития. – Алматы: Научно-издательский центр «Ғылым, 2001. - Книга 1. – С. 200.
9. Жақыпов С.М., Тоқсанбаева Н.Қ. Психологияны оқыту әдістемесі. – Алматы, Қазақ университеті, 2016, - 215 б.
10. Ташимова Ф.С. Некоторые когнитивно-эффективные теории в
11. объяснении профессиональных и дифференциально-психологических аспектов внутренней мотивации //Познавательные процессы: теория, эксперимент, практика. -Алматы, 2000.- С. 63-82.
12. Карибаева Г.М. Пути исследования мотивации в когнитивнойпсихологии: сравнительный анализ //Вопросы психологии. -1985.-№2. -С. 39-43
13. Т.С.Тихомирова, Н.В.Кочетков – Мотивация к обучению и личностная рефлексия:особенности и взаимосвязь у студентов вузов, Психологическая наука и образование, 2017, Том 22, № 3, 53-62 бет.
14. Пуляева В.Н., Неврюев А.Н - Взаимосвязь базовых психологических потребностей, академической мотивации и отчуждения от учебы обучающихся в системе высшего образования., Психологическая наука и образование, 2020, Том 25, №2, 19-32 бет.
15. Климов, Е. А. Введение в психологию труда: учебник для ВУЗов [Текст] / Е.А. Климов. – М.: Культура и спорт: ЮНИТИ, 2004. – 350 с.
16. Ахтаева Н.С.,Әбдіғапарова А.І, Бакбаева З.Н. Басқару психологиясы: Оқу құралы. –Алматы: Бастау баспасы, 2010.- 250 б.
17. Климов, Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж, НПО «МО-ДЭК», 1996. – 400 с)
18. Бердібаева С.Қ. Тұлға психологиясы. А, Қазақ университеті, 2016, 203 б.

19. Каверин, С. Б. Мотивация труда / С.Б. Каверин. – М.: Ин-т психологии РАН, 2003 . – 223
20. Рогова Г.И. Влияние мотивации специалиста на результативность труда и уровень профессионального развития – Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России – 2008.-№ 4. 229-232с.
21. Рабочая книга практического психолога: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под ред. А. А. Бодалева, А. А. Деркача, Л. Г. Лаптева. — М.: Институт психотерапии, 2002.
22. Кабаченко, Т. С. Психология управления: учебное пособие [Текст] / Т.С. Кабаченко . – М.: Российское педагогическое агентство, 2000 . – 324 с.
23. Рогова Дарья Александровна. "Мотивация труда, как один из факторов повышения использования трудовых ресурсов" Вестник Московского университета имени С. Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление, no. 1 (24), 2018, pp. 108-112
24. Митин А.Н. Психология управления. – М.:ВотерсКлувер, 2011 – 400 с.
25. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии [Текст] : учеб. пособие для высш. пед. учеб. завед. и ун-тов / С. Л. Рубинштейн. – 2-е изд. – М. : Учпедгиз, 1946. – 704 с.
26. Мясищев, В. Н. Личность и неврозы [Текст] / В. Н. Мясищев. – Л. : ЛГУ, 1960. – 426 с.
27. 3. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы [Текст] / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2000. – 512 с. – (Серия «Мастера психологии»).
28. Ильин, Е. П. Сущность и структура мотива [Текст] / Е. П. Ильин // Психол. журн. – 1995. – Т. 16. – № 2. – С. 27–41
29. Леонтьев, А. Н. Потребности, мотивы и сознание [Текст] / А. Н. Леонтьев // XVIII Международный психологический конгресс. Симпозиум № 13. – М., 1966.
30. Шорохова, Е. В. Философские проблемы психологии [Текст] / Е. В. Шорохова, В. М. Каганов // Философские вопросы физиологии высшей нервной деятельности и психология. – М. : Изд-во АН СССР, 1963. – С. 63–106.
31. Ломов, Б. Ф. К проблеме деятельности в психологии [Текст] / Б. Ф. Ломов // Психол. журн. – 1982. – Т. 3. – № 5. – С. 3–22.)
32. Ковалев, В. И. Мотивы труда и адаптация рабочих [Текст] / В. И. Ковалев, Н. А. Сырникова // Психол. журн. – 1985. – Т. 6. – № 6. – С. 49–59.
33. Маркова А.К. Пути исследования мотивации учебной деятельности школьников [Текст] / А.К. Маркова // Вопр. психол. – 1980. – № 5. – С. 47–59.
34. Кулюткин, Ю. Н. Личностные факторы развития познавательной активности учащихся в процессе обучения [Текст] / Ю. Н. Кулюткин // Вопр. психол. – 1984. –№ 5. – С. 41–44.

35. Аверин, В. А. Психология личности [Текст] : учеб. пособие / В. А. Аверин. – СПб. : Изд-во Михайлова В.А., 1999. – 89 с.
36. Орлов, Ю. М. Потребностно-мотивационные факторы эффективности учебной деятельности студентов вуза [Текст] : дис. ... д-ра психол. наук / Орлов Юрий Михайлович. – М., 1984 – 525 с.
37. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы [Текст] / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2000. – 512 с. – (Серия «Мастера психологии».
38. Чугунова, Э. С. Социально-психологические особенности профессиональной мотивации в инженерной деятельности и проблемы творческой активности [Текст] / Э. С. Чугунова // Психол. журн. – 1985. – № 4. – С. 73–86.
39. Чугунова Э. С. Связь профессиональной мотивации и творческой активности инженеров [Текст] / Э. С. Чугунова // Вопр. психол. – 1986. – № 4. – С. 136–142
40. Мамекова А.Т., Наубаева Х.Т., Майкен С.Ғ. Студенттердің тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивацияның психологиялық әсері.Қазақстанның ғылымы мен өмірі – Наука и Жизнь Казахстана.Халықаралық ғылыми журналы -мамыр, Алматы- 2019ж.,161-164 б.б. (163-164 б.б.)
41. Асеев, В. Г. Формирование личности и структурный уровень мотивов [Текст] / В. Г. Асеев // Проблемы личности : Материалы симпоз. – М. : Всесоюз. об-во невропатологов и психиатров, 1970. – С. 334–343.)
42. Ковалев, В. И. Мотивы поведения и деятельности [Текст] / В. И. Ковалев. – М. : Наука, 1988. – 192 с.
43. Орлов, А. Б. Развитие теоретических схем и понятийных систем в психологии мотивации [Текст] / А. Б. Орлов // Вопр. психол. – 1989. – № 5. – С. 27–34.
44. Немов, Р. С. Психология [Текст] : учеб. для студентов высш. пед. учеб. заведений. В 3 кн. Кн. 1. Общие основы психологии / Р. С. Немов. – 3-е изд. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1997. – 688 с.
45. Климов, Е.А. Психология удобствм профессионала/первой Е.А. Климов. – М.: Издательство разделни «Институтспроа практической информацине психологии»,установлеи Воронеж, НПО закупочнй «МО-ДЭК»,факторв 1996. – 400 с
46. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность [Текст] / А. Н. Леонтьев. – 2-е изд. – М. : Политиздат, 1977. – 304 с.
47. Ильин, Е. П. Сущность и структура мотива [Текст] / Е. П. Ильин // Психол. журн. – 1995. – Т. 16. – № 2. – С. 27–41.
48. Асеев, В. Г. Структура мотивации поведения [Текст] / В. Г. Асеев // Мотивационная регуляция деятельности и поведения личности : Темат. сб. науч. работ. – М. : ИП АН, 1988. – С. 5–8.

49. Артемьева, Т. И. Категории возможности и действительности в психологии личности [Текст] / Т. И. Артемьева // Категории материалистической диалектики в психологии. – М. : Наука, 1988. – С. 22–55.
50. Кручинин, В. А. Формирование мотивации достижения успеха в подростковом возрасте [Текст] : монография / В. А. Кручинин, Е. А. Булатова ; Нижегород. гос. архит. строит. ун-т. – Н. Новгород : ННГАСУ, 2010. – 155 с.
51. Рубинштейн, С. Л. Человек и мир [Текст] / С. Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2000. – 224 с. – (Серия «Мастера психологии»)
52. Леонтьев, Д. А. Общее представление о мотивации человека [Электронный ресурс] // Психология в вузе, 2004, № 1 (1, 2, 3). – Режим доступа: http://motiv.smysl.ru/general.doc
53. Битянова, М. Р. Профессиональное самоопределение психолога в образовании [Текст] / М. Р. Битянова // Вестник практической психологии образования. – 2008. – № 4. – С. 50–54.
54. Павлов, И. П. Рефлекс цели [Электронный ресурс] : сообщение на III съезде по экспериментальной педагогике в Петрограде 2 января 1916 г. – Режим доступа: http://www.easyschool.ru/books/12/31/
55. Ильин, Е. П. Психофизиология состояний человека [Текст] / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2005. – 412 с
56. Ильин, Е. П. Психология воли [Текст] / Е. П. Ильин. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2009. – 368 с
57. Леонова, А. Б. Функциональные состояния человека в трудовой деятельности [Текст] / А. Б. Леонова, В. И. Медведев. – М. : Издательство МГУ, 1981. – 129 с
58. Божович, Л. И. Проблемы формирования личности [Электронный ресурс] : Избранные психологические труды ; под ред. Д. И. Фельд-штейна ; вступительная статья Д. И. Фельдштейна. – 2-е изд. – М. : Издательство «Институт практической психологии», Воронеж : НПО «МОДЭК», 1997. – 352 с. – Режим доступа: http://www.koob.ru
59. Елфимова, Н. В. Исследование структуры мотивационного компонента деятельности [Текст] / Н. В. Елфимова // Вопр. психол. – 1988. – № 4. – С. 82–87.
60. Кузьмина, Н. В. Способности, одаренность, талант учителя [Текст] / Н. В. Кузьмина. – Л. : Знание, 1985. – 32 с.
61. Долгова, В. И. Формирование эмоциональной устойчивости личности [Текст] / В. И. Долгова, А. А. Например ов, Я. В. Латюшин. – СПб. : РГПУ им. А. И. Герцена, 2002. – 167 с.
62. Братченко С.Л., Миронова М.Р. Личностный рост и его критерии // Психологические проблемы самореализации личности. Научный сборник / Под ред. А.А.Крылова, Л.А.Коростелевой. СПб., 1997.

63. Е.А. Морозова, Психологические механизмы становления зрелости личности у подрастающего поколения средствами образовательной среды. 2011, № 3
64. Фельдштейн Д.И. Психология развития человека как личности // Фельдштейн Д.И.Избранные труды: В 2 т. Т 1. М.–Воронеж, 2005
65. Вартанова И.И.Развитие учебной мотивации и ценностей старших школьников// Психологический журнал Международного университета природы, общества и человека «Дубна». –2010. –№ 4.
66. Рубцов В.В. Проблема соотношения светского и духовного в современных образовательных моделях // Московская городская учительская семинария: Научный сборник / Сост. и общ. ред. А.Д.Червякова. М., 1997.
67. Мамекова А.Т., Наубаева Х.Т, Тоқсанбаева Н.Қ., Токсанбаева Н.Б. Студенттердің тұлғалық өсуіне кәсіби даярлану үрдісіндегі мотивацияны теориялық зерттеу. Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті. Хабаршысы «Психология» сериясы №4(61) Алматы, 2019ж., 96-99 б.б. (8-9 б.б.)
68. Т.В. Степанова Исследование мотивации успеха и мотивации боязни неудачи в структуре учебной мотивации студентов вуза // Педагогика высшей школы. М., 2004. – № 6-2(44). – С. 145-147.
69. Новгородцева, А.П. Переживание подростками «чувства взрослости» // Психологическая наука и образование. – 2006. – № 2. – С. 39-53.
70. Кругликова А.Ю. Личностный рост младших подростков в разновозрастном коллективе // Психологический журнал. М., 2010. – Т. 31. – № 4. – С. 47-58.
71. Лисенкова, Л.Ф. Психология и этика деловых отношений [Текст] : учеб. пособие для экономистов / Л.Ф. Лисенкова ; Акад. пед. и соц. наук, Моск. психол.- соц. ин-т. - М. : Ин-т практ. психологии, 1998. - 335 с.
72. Н. Ф. Голованова, И. Б. Дерманова “Саморазвитие личности как предмет педагогики и психологии”
73. Руссо Ж. Ж. Педагогические сочинения: в 2 т. М.: Педагогика, 1981. Т. 1. 653 с.
74. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы [Текст] / А. Маслоу. М., 1999.
75. Маслоу А. Психология бытия М.,1997.
76. Андреев В. И. Педагогика: Учебный курс для творческого саморазвития. Казань: Центр инновационных. технологий, 2003. 608 с
77. Galiyeva, A.N., Sarsenbayev, B.B., Gabdullina, R.Z., Mamekova, A.T., Tulepova, S.I. «Application of innovative technologies at higher school: Experience and prospects of the Republic of Kazakhstan», Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015 Vol. 39 (Nº 49) Year 2018
78. М.А. Щукина Эвристичность субъектного подхода в психологических// Психологический журнал. СПб.: Наука, 2018., № 27., С. 48-57.

79. Гордеева Т.О., Сычев О.А. Диагностика мотивирующего и демотивирующего стилей учителей: методика «Ситуации в школе» // Психологическая наука и образование. 2021. Том 26. № 1. С. 51–65.
80. С.М. Джакупов Психологическая структура процесса обучение / С.М. Джакупов – Алматы: Қазақ университеті, 2004. – 312 с
81. Ихсанова С.В., Комаков В.В. Психодиагностический принцип формирования индивидуальной образовательной траектории студента вуза // Экспериментальная психология. 2012. Том 5. № 2. С. 96–101.
82. Фокин Ю. Г. Преподавание и воспитание в высшей школе: методология, цели и содержание, творчество: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Изд. центр «Академия», 2002.
83. Ботабаев Ғ.Е., Наубаева Х.Т., Жамирова У.Ш., Мамекова А.Т. Оқытушы мен студенттердің педагогикалық толерантылықтары мен жеткіліксіз толерантылығына креативтіліктің әсерін зерттеу. Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті. Хабаршы «Психология» сериясы №4(65) Алматы, 2020ж. 21-25б.б. (22-23 б.б. алынған)
84. Медведев В.И. Эмоциональные состояния // Физиология трудовой деятельности / Под ред. В.И. Медведева. СПб.: Наука, 1993. С. 161–208.
85. В. А. Бодров Развитие учения о профессиональном утомлении человека часть III. механизмы регуляции состояния профессионального утомления, ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ, 2010, том 31, № 5, с. 89–99
86. Фейдимен Д., Фрейгер Р. Личность и личностный рост. Вып. 1, 2. М.: РОУ, 1991
87. Роджерс К.Р . Взгляд на психотерапию. Становление человека. Пер. с англ. / Под ред. Е.И. Исениной. М., 2001.
88. Хорни К. Введение в психоанализ. Лекции. М., Невроз и личностный рост. Борьба за самореализацию. Пер. с англ. / Под ред. проф. М.М. Решетникова. СПб.: Б.С.К., 1997
89. Бапаева М.К. Даму психологиясы: Оқулық / М.К. Бапаева. – Алматы: 2014. – 440 бет.
90. Реан А.А., Коломинский Я.Л. Социальная педагогическая психология. – СПб.:Издательство «Питер», 2000. – 416 с.
91. Щукина М.А. Субъектный подход к саморазвитию личности: возможности теоретического понимания и эмпирического изучения // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2014. № 2. С. 7-22
92. Кипшидзе В.Н. Самоактуализация в контексте телесно-ориентированной терапии // Психология телесности: теоретические и практические исследования.
93. Г.К. Джумажанова, Ш.О. Орынгалиева Студенттердің оқу іс-әрекеті мотивациясының ерекшеліктері: ҚазҰУ хабаршысы. Психология және социология сериясы. №4 (51).-2014

94. Щукина М. А. Психология саморазвития личности: монография. СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2015. 348 с.
95. Успенский, П.Д. Психология возможной эволюции человека; Космология возможной эволюции человека [Текст]: [Пер. с англ.] / П.Д. Успенский. - СПб.: Весь, 2001. - 182 с.: ил. - Пер. изд.: The psychology of man's possible evolution and The cosmology of man's possible evolution/ By P.D. Ouspensky (1989).
96. Гатанов Ю.Б. Развитие личности, способной к творческой самореализации // Психологическая наука и образование. 1998. Том 3. № 1.
97. Психология: словарь / под. общ. ред. А.В.Петровского , М.Г.Ярошевского. М.,1990
98. Наилевна Г.А. Выявление проявления потребности личностного роста у подростков// Наука через призму времени. 2009. № 5 (26). С. 202 - 203.
99. Б.Б. Айсмонтас, Актхер Мд. Уддин Сравнительный анализ личностных особенностей студентов очного и дистанционного обучения (на примере студентовпсихологов) // Психологическая наука и образование. 2013. Том 4. № 4
100. Ромах О.В. Формы культуры // Аналитика культурологии. 2009. № 3 (15). С. 8-12.
101. Чурикова Е.А. Педагогические риски в профессионально-личностном росте учителя. // Традиции и инновации в пространстве современной культуры. 2021. С. 360-362.
102. Е.А. Муляр, П.Е.Сергеевна Личностный рост как фактор успешности учителя // Психология XXI века. 2012. С. 214-217
103. Агеева И.А. Успешный учитель: тренинговые и коррекционные программы. - СПб.: Речь, 2007.
104. Сергеевна С.М. Профессиональный и личностный рост педагога // Педагогическое мастерство и педагогические технологии. 2015. № 2 (4). С. 337-339 208с.
105. Хагуров Т.А., Остапенко А.А. Реформа образования глазами учителей и преподавателей: опыт социологического исследования. Краснодар, 2013.
106. Ромах О.В. Интеллектуальный потенциал культурологии // Аналитика культурологии. 2004. № 1. С. 8-11.
107. Леонова Е.Н. Психологические механизмы личностного роста / Леонова Е.Н: М.: Издательская группа Проблемы высшего образования 2017 — 197-199 с.
108. Роджерс, К. Взгляд на психотерапию. Становление человека / К. Роджерс: Пер. с англ. — М.: Издательская группа «Прогресс», «Универс», 1994 — 480 с.

109. Василюк, Ф.Е. Психология переживаний (анализ преодоления критических ситуаций) / Ф.В. Василюк; — М.: Изд-во Московского университета, 1984. — 200 с.
110. Мудрик, А.В. Введение в социальную педагогику: / А.В. Мудрик Учебное пособие для студентов– М.: Инст. практ. психол. 1997. — 365 с.
111. Цукерман Г.А. Психология саморазвития: задача для подростков и их педагогов / Г.А. Цукерман. Рига: Эксперимент, 1995
112. Кириллов А.В. Проблемы обучения управленческих кадров и пути их решения. // Экономика и управление. 2014. № 7 (105). – С. 59–63.
113. Кириллов А.В. Развитие корпоративного обучения в современных условиях. //Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2014. № 5. - С. 6-16.
114. Михайловна Р.Д. Тренинг личностного роста // СПб.: Издательство Юрайт (Москва), 2018. 179 с.
115. Крюкова Е.М. Апробация методики использования индекса эффективности системы управления. // Сервис в России и за рубежом. 2012. № 9 (36). С. 91-107.
116. Красовский Ю.Д. Консалт-диагностика управленческих отношений фирмы. учебно-практическое пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности «Менеджмент организации» / Москва, 2013.
117. Голуболва А.С. Личностный рост в развитии персонала // Новое поколение. 2015. № 8. С. 40-43
118. Попова А.Ю. Психологические условия развития мотивации профессионального учения студентовпсихологов: Дис. канд. пси хол. наук. М., 2004
119. Зимняя И.А. Педагогическая психология. М., 2002.
120. А.Г. Бугрименко, Воложаева Е.Н. Внутренняя и внешняя учебная мотивация у студентов педагогического вуза // Психологическая наука и образование. 2006. Том 11. № 4. С. 51–60.).
121. Елфимова Н.В. Диагностика и коррекция мотивации учения у дошкольников и млад ших школьников. М., 1991
122. Леонтьев А.Н. Проблемы развития психи ки. М., 1972.
123. Патяева Е.Ю. Ситуативное развитие и уровни мотивации // Вестн. Моск. унта. Сер. 14. Психология. 1983. № 4.
124. Герасименко, Н. А. Мотивация студентов к обучению: социально-психологический аспект, Вестник университета № 7-8, 2017
125. Герасименко, Н. А. Дополнительное профессиональное образование как фактор конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда / Н. А. Герасименко // Взаимодействие науки и общества : проблемы и

перспективы, сборник статей международной научно–практической конференции : в 3 частях. – Волгоград : ООО «Аэтерна», 2016. − С. 80–83.
126. Герасименко, Н. А. Проблемы девиантного поведения в студенческой среде / Н. А. Герасименко // Вестник Университета (Государственный университет управления). − 2016. − № 11. − С. 244–247
127. Братченко С.Л., Миронова М.Р. Личностный рост и его критерии, Психологические проблемы самореализации личности. СПб., 1997, с.38-46
128. Роджерс К. Эллен Вест и одиночество // Моск. пснхотерапевтич. журн. 1993. №3
129. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека. М., 1994
130. The Carl Rogers reader / Ed by H.Kirschenbaum, V.Henderson. Boston, 1989.
131. Rogers C. A theory of therapy, personality and interpersonal relationship, as developed in client-centered framework // Psychology: A Study of a Science. 1959. Vol.3.
132. Тиллих, К. Роджерс: диалог // Моск. психотерапевтич. журн. 1994. №2
133. Железовская Г.И. Педагогика развития творческой личности / Г.И. Железовская, А.В. Елисеева. – Саратов: Лицей, 1997. – 140 с.
134. Кисельвнеший С.Г. Василенко А.Н. элемнет Специфика производтель мотивации обеспчивающие учебной уходящие деятельности в вузе. М.,2012. С 40.
135. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К.А. АбульхановаСлавская. – М.: Мысль, 1991. – 301 с.
136. Бугрименко А.Г., Воложаева Е.Н. Внутренняя и внешняя учебная мотивация у студентов педагогического вуза // Психологическая наука и образование. 2006. Том 11. № 4. С. 51–60.
137. Чирков В.И. Самодетерминация и внут ренняя мотивация поведения человека // Вопросы психологии. 1996. № 3.
138. Сейтешов А.П. Профессиональная направленность личности: (Теория и праткика воспитания). – Алма-Ата: Наука, 1990.
139. Бодров В.А. Психологические исследования проблемы профессионализации личности / В.А. Бодров // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала: сб. науч. тр. М.: Ин-т психологии АН СССР, 1991. С. 3-26.
140. Толочек В.А. Современная психология труда. СПб.: Питер, 2010. 432 с
141. Ермолаева М.В., Исаев Е.И., Лубовский Д.В. Развитие личностных качеств студентов в ходе обучения в магистратуре // Психологическая наука и образование. 2020. Том 25. № 2. С. 33—43. DOI:10.17759/pse.2020250203
142. Новак Н.Г., Ткач Н.М. Эмпатия как критерий профпригодности студентов-психологов // Цифровое общество как культурно-исторический контекст развития человека: Сборник научных статей и материалов международной конференции. М., 2016. С. 276—281.;

143. Роджерс К. Эмпатия // Психология мотивации и эмоций / под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, М.В. Фаликман. М.: ЧеРо, 2002. С. 428—430.
144. Нечаев Н.Н. Психологические аспекты коммуникативной подготовки студентов высшей школы // Образование и наука. 2017. Том 19. № 3. С. 120—141. DOI: 10.17853/1994-5639-2017-3-120- 141
145. Дубровина И.В. О профессиональной подготовке практического психолога образования [Электронный ресурс] // Психолого-педагогические исследования. 2012. № 1. URL: http://psyjournals. ru/psyedu.ru/2012/n1/50750.shtml (дата обращения: 15.02.2020).
146. Егоренко Т.А., Костромитина С.В. Сформированность личностных образовательных результатов магистрантов психологопедагогического направления // Развитие личностных образовательных результатов учащихся в современном образовании. М.: Русайнс, 2017. С. 286—310
147. Ковалев А.Г. Психология личности, 3 изд., М., 1970. – 180 с- 23 с
148. Дубровина И.В. Младший школьник. Развитие познавательных способностей, – М.: Просвещение, 2003. – 315 с
149. Гусейнов А.А. Язык и совесть: Избранная социально-философская публицистика. М., 1996.
150. Конфуций. Уроки мудрости. М. – Харьков, 2003.
151. Весна Е.Б. Социализация и индивидуализация: закономерности и механизмы. М., 1997.
152. Анцыферова Л.И. Связь морального сознания с нравственным поведением человека (по материалам исследований Л. Кольберга и его школы) // Психологический журнал. 1999. №3.
153. Сосновский Б.А. Мотив и смысл (психолого-педагогическое исследование). М., 1993.;
154. Фельдштейн Д.И. Проблемы возрастной и педагогической психологии. Избранные психологические труды. М., 1996
155. Наш проблемный подросток: помогаем разрешать проблемы / Под ред. Л.А.Регуш. СПб., 2003.;
156. Рахимов А.З. Нравология: Учеб. пособие. Казань, 2006.; Фельдштейн Д.И. Проблемы возрастной и педагогической психологии. Избранные психологические труды. М., 1996.;
157. Фризен М.А. Особенности развития смысловой сферы подростка: Дис. … канд. психол. наук. Петропавловск-Камчатский, 2005.
158. Мотивация нравственного поведения подростков: психосемантическое исследование (Электронный журнал) «Психологическая наука и образование» www.psyedu.ru / ISSN: 2074-5885 / 2011, № 4
159. Петренко В.Ф. Психосемантическое исследование мотивации // Вопросы психологии. 1983. №3
160. Братусь Б.С. Психология. Нравственность. Культура. М., 1994.;

161. Архипов В.Д. Стратегическая эффективность управленческих решений // Проблемы теории и практики управления. – 2016. – № 6. – с. 117-121.,
162. Сорокина Ю.В., Соловьева Ю.В. Развитие индивидуально-психологических свойств личности в трудовой деятельности // Форум молодых ученых. – 2018. – № 12-3 (28). – с. 1410-1415.].
163. Болотова В.Д. Разработка стимулирующей модели персонала предприятия // Наука и бизнес: проблемы и перспективы развития предпринимательской деятельности: сборник статей международной научно-практической конференции.– Издательство: Общество с ограниченной ответственностью «Аэтерна». Уфа, 2016. – с. 20-24].
164. Саморазвитие сотрудников как метод развития персонала- Снисаренко И.М.- Государственное управление. Электронный вестник Выпуск № 63. Август 2017 г
165. Ерназарова, С. Т. Студенттердің оқу мотивациясы ерекшеліктерінің теориялық негіздері / С. Т. Ерназарова, Г. П. Абсатарова, С. Х. Мадалиева // Вестник Казахского национального медицинского университета. – 2014. – No 3. – P. 53-55.
166. Чирков В.И. Самодетерминация и внутренняя мотивация поведения человека // Вопросы психологии. 1996. № 3. С. 116–132.
167. Deci E.L., Ryan R.M. The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior // Psychological Inquiry. 2000. V. 11. P. 319–338.
168. Бекназар, Ж. М. Лы. Ұйым қызметкерлерін ынталандыру теориясы және басқарудағы рөлі / Ж. М. Лы. Бекназар // Global Science and Innovations: Central Asia (см. в книгах). – 2021. – Vol. 1. – No 7(12). – P. 152-155
169. David McClelland. Human Motivation. 2007.
170. Deci E.L., Koestner R., Ryan R.M. A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation // Psychological Bulletin. 1999. V. 125. P. 627–668
171. Benware C.A., Deci E.L. Quality of learning with an active versus passive motivational set // American Educational Research Journal. 1984. V. 21. № 4. P. 755–765
172. Ratelle C.F., Guay F., Vallerand R.J. et al. Autonomous, controlled, and amotivated types of academic motivation: A person-oriented analysis // Journal of Educational Psychology. 2007. V. 99. P. 734–746.
173. Assor A., Vansteenkiste M., Kaplan A. Identified versus introjected approach and introjected avoidance motivations in school and in sports: The limited benefits of self-worth strivings // Journal of Educational Psychology. 2009. V. 101. P. 482–497.,
174. Vallerand R.J., Fortier M.S., Guay F. Self-determination and persistence in a real-life setting: Toward a motivational model of high-school drop out // Journal of Personality and Social Psychology. 1997. V. 72. P. 1161–1176,

175. Chemolli E., Gagne M. Evidence Against the Continuum Structure Underlying Motivation Measures Derived From Self-Determination Theory // Psychological Assessment. 2014. V. 7. P. 1–10.
176. Болотова В.Д. Разработка стимулирующей модели персонала предприятия // Наука и бизнес: проблемы и перспективы развития предпринимательской деятельности: сборник статей международной научно-практической конференции.– Издательство: Общество с ограниченной ответственностью «Аэтерна». Уфа, 2016. – с. 20-24.
177. Гаврилов А.С. Современные методы подбора персонала в организации // Форум молодых ученых. – 2018. – № 12-3 (28). – с. 20-22
178. Давыдова Т.Ю., Шелобаев С.И., Арсеньев С.И. Управление персоналом: Модели управления. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2015. – 287 с
179. Мнацаканян В.Д., Сорокина Ю.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в ключе концепции эмоционального интеллекта // Экономика, предпринимательство и право. – 2020. – Том 10. – № 11. – С. 2885-2904. doi: 10.18334/epp.10.11.111101
180. Москалева Т.Н., Перленбетов М.А. - МОТИВАЦИОННЫЕ КОМПОНЕНТЫ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ Қайнар университетінің ХАБАРШЫСЫ - 124 с.
181. Әмірбекұлы, Е. Еңбек мотивациясын жетілдіру / Е. Әмірбекұлы, Б. М. Қазбеков // . – 2014. – No 2(98). – P. 24-31
182. Киселева Т.С. Эмоциональный интеллект как жизненный ресурс человека // Инновации и инвестиции. – 2019. – № 4. – с. 45-49
183. Комаров Э.П. Эмоциональный интеллект: понятие, роль и формы интеграции в социокультурное общение // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2019. – № 3-2. – с. 43-46
184. Огородников П.И. Роль самомотивации при создании организационного климата управленческой команды организации // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. – 2018. – № 3(47). – с. 197-200
185. Панова Н.В. Роль самоменеджмента, мотивации и рефрейминга в достижении эффективной деятельности специалиста // Экономикс. Актуальные вопросы менеджмента и маркетинга. – 2018. – № 2. – с. 15-19
186. Slaughter S., Leslie L.L. Academic capitalism. Politics, Policies, and the Entrepreneurial University. The John Hopkins University Press, 1997. 276 p
187. Нефедова А.И. О концептах «академический капитализм» и «предпринимательский университет» // Высшее образование в России. 2015. № 6. С. 75—81.
188. Меламед Д.А. Социально-психологические особенности учебно-профессиональной мотивации студентов [Электронный ресурс] // Психологопедагогические исследования. 2011. № 2. URL: http://psyjournals.ru/psyedu_ru/2011/n2/41673.shtml (дата обращения: 21.08.2019

189. Deci E.L., Ryan R.M., Gagne M., Leone D.R., Usunov J., Kornazheva B.P. Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country // Personality and Social Psychology Bulletin. 2001. Vol. 27. P. 930—942. DOI:10.1177/0146167201278002
190. Karimi S., Sotoodeh B. The mediating role of intrinsic motivation in the relationship between basic psychological needs satisfaction and academic engagement in agriculture students // Teaching in Higher Education. 2019. P. 1—17. DOI: 10.1080/13562517.2019.1623775
191. Trenshaw K., Alonso R., Earl K., Herman G. Using Self Determination Theory principles to promote engineering students' intrinsic motivation to learn // International Journal of Engineering Education. 2016. Vol. 32. P. 1194—1207
192. Usher E.L., Morris D.B. Academic Motivation / In Seel N.M. (eds) // Encyclopedia of the Sciences of Learning. 2012, Springer, Boston, MA
193. Deci E.L., Ryan R.M. The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior // Psychological Inquiry. 2000. Vol. 11. P. 227—268
194. Erten I.H. Interaction between Academic Motivation and Student Teachers' Academic Achievement // Procedia — Social and Behavioral Sciences. 2014. Vol. 152. P. 173—178. DOI: 10.1016/j.sbspro.2014.09.176
195. Cetin B. Academic Motivation And Approaches To Learning In Predicting College Students Academic Achievement: Findings From Turkish And US // Samples. Journal of College Teaching & Learning (TLC). 2015
196. Crossman A. Understanding Alienation and Social Alienation [Электронный ресурс] // Social Sciences. June. 2019. URL: https://www.thoughtco.com/ alienation-definition-3026048
197. Seeman M. On the Meaning of Alienation // American Sociological Review. 1959. Vol. 24 (6). P. 783—791
198. Осин Е.Н. Отчуждение как психологическое понятие // Третья Всероссийская научнопрактическая конференция по экзистенциальной психологии: материалы сообщений / Под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2007. С. 97—100
199. Öksüz Y., Öztürk M.B. Relationship between Levels of Student Alienation and Hemsehrilik Attitudes of University Students: A Study on Kyrgyz-Turkish Manas University Students // Universal Journal of Educational Research. 2017. Vol. 5 (7)
200. Григорович Л.А. Введение в профессию «психолого» : учеб. пособ. – М.: Гардарика, 2004. – 192 с.
201. Варфоломеева Т.П. Динамика учебно-профессиональных установок студентовпсихологов в процессе профессиональной подготовки в вузе. - Дисс. … канд. психол. наук: 19.00.05. – Самара, 2004. – 230 с.
202. Лисова Е. Н. Особенности профессионального становления студентов-психологов // Территория науки. 2006. №1. URL:

https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-professionalnogo-stanovleniya-studentov-psihologov
203. Гаврилова И.К. Особенности коммуникативной сферы студентов-психологов и ее развитие в процессе обучения - Дисс. …канд. психол. наук: 19.00.07. – Иркутск, 2004. – 184 с.
204. Любимова Г.Ю. «Внутренняя картина» процесса профессионального становления психологов// Вестн. Моск. ун-та. – Сер. 14. Психология. – 2001. – № 4. – С. 57-66.
205. Корчалова Н.Д. Проблемы университетского психологического образования в представлении студентов// Вузовская школа, промышленность, международное сотрудничество. Материалы 2-й междунар. научно-практ. конф. В 2-х частях. – Ч. 2. – Минс : БГУ, 1998. – С. 9-11.
206. Белобрыкина О.А. Проблема профессиональной готовности специалистов психологического профиля// Ежегод. Рос. психол. общ-ва: Материалы 3-го Всерос. съезда психологов 25-28 июня 2003 года. В 8 т. – Т. 1. – С. 395-399.
207. Белокрылова Г.М. Профессиональное становление студентов-психологов. - Дис. … канд. психол. наук: 19.00.05. – М., 1997. – 189 с.
208. Матвеева Л.Г. Становление профессионального самосознания клинических психологов. - Автореф. дисс. … канд. психол. наук: 19.00.01. – М., 2004. – 24 с.
209. Фокин В.А. Об особенностях профессионализации студентов-психологов// Вестн. Моск. гос. ун-та. Сер. 14, Психология. – 2005. № 2. – С. 7-17.
210. Любимова Г.Ю. Представления психологов-старшекурсников о своей будущей профессиональной деятельности// Вестн. Моск. ун-та. – Сер. 14. Психология. – 2002. – № 2. – С. 64-72.
211. Белова Д.Е. Смысловое будущее в контексте профессионального самоопределения студентов-психологов. - Автореф. дисс. … канд. психол. наук: 19.00.01. – Екатеринбург, 2004. – 26 с.
212. Любимова Г.Ю. От первокурсника до выпускника: проблемы профессионального и личностного самоопределения// Вестн. Моск. ун-та. – Сер. 14. Психология. – 2000. – № 1. – С. 48-56.
213. Букина А.А. Динамики внутриличностных конфликтов студентов-психологов в процессе обучения в вузе. - Дисс. … канд. психол. наук: 19.00.07. – Ставрополь, 2005. – 175 с.
214. Грищенко Д.Ю. Мотивация выбора профессии психолога. - Автореф. дисс. … канд. психол. наук: 19.00.01. – Краснодар, 2003. – 17 с.
215. Донцов А.И., Белокрылова Г.М. Профессиональные представления студентов психологов// Вопр. психологии. – 1999. – № 2. – С. 42-49.
216. Дуйсенбеков, Е. Б. Кәсіби бағдар беру және кәсіби өзін-өзі анықтау психологиялық- педагогикалық құбылыс және үдеріс ретінде / Е. Б.

Дуйсенбеков, А. М. Байкулова // Қазақ Ұлттық Қыздар Педагогикалық Университетінің Хабаршысы. – 2020. – No 1. – P. 169-174

ҚОСЫМШАЛАР

Қосымша 1

Өзін-өзі дамыту бойынша іс-әрекеттегі білім алушылардың белсенділігін зерттеуге арналған "Менің жеке дамуым" әдістемесі
(С. С. Кункевич)

Мақсаты: жасөспірім оқушылардың жеке басының өзін-өзі дамыту іс-әрекетіндегі белсенділік дәрежесін анықтау

Өткізу барысы.

Әр оқушыға мәлімдемелерді тыңдауға (оқуға) және сұраққа өз бетінше жауап беруге шақырылады: "ол қаншалықты жиі жасайды?"Ол үшін студент әр тұжырымның немесе оның нөмірінің алдына сан жазуы керек, бұл оның көзқарасына сәйкес келетін жауапты білдіреді.

Сандар келесі жауаптарды білдіреді:

3-әрқашан;

2-жиі;

1-сирек;

0-ешқашан.

1. Мен үнемі ғылым мен мәдениеттің әртүрлі салаларында жаңа нәрселерді үйренуге тырысамын, оқулықтармен шектелмей, танымдық телешоуларды көргенді ұнатамын.
2. Мен оқу тапсырмаларын орындауды өз бетінше жоспарлай аламын, алған білімімді іс жүзінде қолдана аламын және ата-анамның ескертулерінсіз барлық үй тапсырмаларын орындаймын.
3. Мен оған мұқтаж адамдарға көмектесуге тырысамын, үнемі мейірімділік пен қамқорлық шараларына қатысамын, айналамдағы адамдарға әрқашан адалмын.
4. Мен өз елімнің тарихи өткенін мақтан тұтамын, мемлекеттік рәміздерге құрметпен қараймын және өз Отанымның гүлденуі мен дамуына өз үлесімді қосуға дайынмын.
5. Мен қоғамдық тәртіпті, мектеп өмірінің ережелерін сақтаймын және оларды әр адам міндетті деп санаймын.
6. Мен адамдармен қарым-қатынаста әдепті және сыпайы, этикет ережелерін сақтаймын, мектеп өмірінің ережелерін бұзбаймын.
7. Мен күшті және дені сау болып өсу үшін дене шынықтыру мен спортпен айналысамын және жаман әдеттер денсаулығыма зиян тигізетінін білемін.
8. Мен табиғатты жақсы көремін, орман тазалау, мектеп пен ауылды көгалдандыру мәселелеріне қатысамын, біреу жануарларды азаптаған кезде өтпеймін.
9. Мен өнер туралы кітаптар мен телешоуларды жақсы көремін, және мен жасағанның бәрін ұқыпты және әдемі орындауға тырысамын.

10. Маған сыныптың еңбек істеріне қатысу ұнайды, ескертулерсіз үй жұмыстарын орындаймын (пәтерді тазалау, бақшаны отау және т.б.).
11. Мен сынып пен мектеп істеріне белсенді қатысамын, сыныптастарыммен дос боламын, сынып мүдделері үшін жеке істерден бас тарта аламын.
12. Қиын жағдайларда мен ересектердің көмегінсіз ШЕШІМ қабылдаймын, өз іс-әрекеттеріме жауап беремін, өзіме немесе басқаларға зиян келтіру үшін бірдеңе жасамаймын.

Алынған нәтижелерді өңдеу.

Жасөспірімнің өзін-өзі дамыту іс-әрекетіндегі белсенділігінің көрсеткіші (а) оның жауаптары балдарының қосындысын жауаптар санына бөлуден алынған жеке көрсеткіш болып табылады. Егер А 2,2 балдан көп болса, онда белсенділіктің жоғары дәрежесін айтуға болады; егер А 1,5 балдан көп болса, бірақ 2,2 балдан аз немесе 1,5 балдан аз болса, бұл сәйкесінше оқушының өзін-өзі дамыту жұмысындағы белсенділігінің орташа немесе төмен деңгейін көрсетеді.

Қосымша №2

Герцбергтің мотивациялық тесті

1. Адам жақсы жалақыалатын, бірақ көзге көрінбейтін жұмыс пен кең пиар және мүмкін болатын қоғамдық мойындаумен байланысты, бірақ ұзақ мерзімді перспективада «ақшалай емес» жұмыс арасында таңдау жасауы керек.
Мұндай жағдайда қандай кеңес бер ередіңіз:
А) жалақысы жақсы жұмыс әрқашан адам үшін маңызды;
В) әр адам қаржылық табысқа өзінің сіңірген еңбегін жұртшылық мойындағанды жөнкөруікерек.
2. Адам таңдау жасауы керек: қарым-қатынасы жақсы дамыған адамға бағыныштыболып қалу, кішігірім тапсырмаларды орындауды жалғастыру немесе аса жауапты жұмысқа бағынатын басқа жауаптыжұмысқа ауысу туралыұсыныстықабылдау.
Мұндай жағдайда қандай кеңес берер едіңіз:
D) менеджермен жақсы қарым-қатынасқа басымдық беріледі;В) жұмыс барынша жауапкершілікті талап ететіні жақсы.
3. Адам таңдау жасауы керек – қарым-қатынасы жақсы дамыған адамға бағыныштыболыпқалу,маңыздылығышамалыжұмыстыжалғастырунемесебасқақ ызықтыжәнемағыналыжұмысқа ауысу туралыұсынысты қабылдау.
Мұндайжағдайда қандайкеңес берер едіңіз:
D) әркімнің басшылық пен жақсықарым-қатынаста болуы маңызды;
G) адам үшін қызықты және мазмұнды жұмыс жасау маңыздыболуы керек.
4.Адам комиссияның жоғалуымен байланысты және жалпы сыйақының төмендеуінбілдіретін көтермелеу бойынша ұсынысты қабылдау-қабылдамау туралы шешім қабылдауы керек. Болашақта төлемді ұлғайту мүмкін, бірақ бұл мүмкіндікке көптеген факторлар әсер етеді.
Мұндай жағдайда қандай кеңес берер едіңіз:
Е) кезкелген адам үшін бастысы–жоғарылату;
А) еңбастысы –жоғары жалақысыбар жұмысты сақтау.
5.Адамның алдында таңдау тұр - ол өзіне қызық емес және «бос» жұмысты аяқтау арқылы жұртшылықтың мойындауын алу немесе өзі үшін мазмұнды және қызықты жұмысты қарапайым түрде жалғастыруды жалғастыру.Мұндай жағдайда қандай кеңес берер едіңіз:
В) адамға қоғамдықмойындауменморальдық сыйақы алумаңызды;
G) Сіздің көзқарасыңыз бойынша қызықты және маңызды жұмыс жасаған дұрыс.
6. Адамға өзінің көзқарасы бойынша әлдеқайда қызықты жұмысқа ауысу ұсынылады, бірақ сонымен бірге ол ұзақ уақыт бойы жұмыс жасаған адамдар тобынан кетуі керек жылдар.
Мұндай жағдайда қандай кеңес берередіңіз:
H) Адам үшін еңбастысы-ол жұмыс істейтін команда;

G)әр адам өзіне қызықты жұмысты бәрінен артық көреді.

5. Адамды ынтамен жұмыс жасауға ынталандыру үшін не істеу керек-оған барынша жауапкершілікті жүктеңіз немесе өте жақсытөлеңіз.

C) жігерлі белсенділіктің маңызды алғышарттары жауапкершілік пен жауапты шешімдер қабылдай білу;

A)Ең жақсы ынталандыру-жақсы жалақы.

6. Қызметкердің жұмысқа деген қызығушылығын арттыру үшін менеджерне істеу керек

–оған сіздің орналасқан жеріңізді көрсетіңіз немесе кезектен тыс бонус төлеңіз.

D) қызметкер үшін еңбастысы –назармен басшымен жақсы қарым -қатынас.

A) материалдық ынталандыру еңмаңызды.

7. Адамға қоғам мойындаған,бірақ жауапкершілігі жоқ қызметтің орнына өте жауапты, бірақ жеке және жасырын жұмыс ұсынылады.

Мұндай жағдайда қандай кеңес берер едіңіз:

C)жауапты жұмыс кезкелген адамға қолайлы;

B) шығармадағы әрбір адамға,басты қоғамдық мойындау.

8. Ынталандырудың тиімді жүйесі әрбір жеке тұлғаның немесе қызметкерлер тобының табысынтануға бағытталуытиіс:

B) әдетте адам өзжұмысының маңыздылығын мойындау арқылы ынталандырылады; H)адамға пікірлес адамдар тобының табысынтанумаңызды.

9. Адамға қызықты, бірақ ақысы аз жұмыспен өзіне қызықты емес жұмыс үшін жақсы сыйақы арасында таңдау жасау қажет. Мұндай жағдайда қандай кеңес берер едіңіз:

G)адамға мағыналы жұмысжасағанжөн;

A) адамға жақсы жалақы алатын жұмыс жасаған дұрыс.

10. Жұмысты таңдағанда, адам жақсы жалақыалатын, бірақ табысты жұмыс сезінбейтін немесе қарапайым ақы төленетін жұмыста табысқа жетуге келіспейтін баламаға тап болады.Мұндай жағдайда қандайкеңес берер едіңіз:

A) әркім жалақысы жоғары жұмысқа орналасуды шешеді;

F) жұмыста табысты болу маңызды.

11. Студенттердің жұмысқа қызығушылығын арттыру жүйесімен жұмыс істеу кезінде басым стратегия ретінде сіз пікірлестер тобын құруды таңдайсыз немесе студенттердің жеке жауапкершілігін арттыруды тоқтатасыз:

H) бәрінен бұрын, адамның пікірлес адамдар тобында жұмыс істеуі адамды ынталан-дырады;

C) бәрінен бұрын берілген жұмысқа жеке жауапкершілікті ынталандырады.

12. Адам жауапты, бірақ мансаптық өсу мен жеңіл мансапқа қол жеткізу мүмкіндігін қоспағанда таңдау жасауы керек.

Мұндай жағдайда қандай кеңес берере діңіз:

C) жауапты жұмысты орындау маңызды;

E) Барлығын мансапқа шығу мүмкіндігі көбірек қызықтырады.

13. Жалпыға бірдей ықтимал қабылдауға байланысты оқу ұсынысының арқасында адамға сәттілік сезімін беретін жұмысты өзгертудің мағынасы жоқ:

F) Ең бастысы- жұмыста сәттілік сезімі;

B) жұртшылықтың мойындауы ең маңызды.

14. Команда мен көшбасшы арасындағы қақтығыста тараптардың біреуін алу қажет:

H) директор мен қарым-қатынастан гөрі әріптестерінің қолдауы маңызды;

D) басшылармен қарым-қатынас құрдастарының қолдауынан гөрі маңызды.

15. Маңызды оқыту үшін жауапты, бірақ монотонды жұмысты өзгертудің мағынасы жоқ, бірақ маңызды шешімдерді қабылдаумен байланысты емес:

C) қызықты оқу маңызды болсада,қызықты болмасада;

G) мағыналы,қызықты жұмыс әркім үшін маңызды.

16. Көшбасшы бағыныштының еңбегін лайықтауға тырысады және оны жалпы талқылауға қою туралы шешім қабылдау қажет:

D) барлығы оқытушы мен жақсы қарым-қатынас та болуды жөн көреді;

B) Сіз өз еңбегіңізді басқалардан тануыңыз керек.

17. Көбінесежұмысауысуынанесебепболады,мансаптықөсумүмкіндігініңболмауынемесеөзін-өзі тануғажәне бір нәрсегежетуге мүмкіндіктіңболмауы:

E) мансапжасауғамүмкіндік–бұлперсоналтұрақтылығыныңең маңыздыфакторы;

F) жекежетістіктерменөзін-өзіжүзегеасырумүмкіндігі-бұладамдыжұмысорнындаұзақ уақытұстайтыннәрсе

18.

F)Басшылықпенжақсықарым-қатынастаболудангөрітабысқажетуменөзін-өзітанумаңызды.

D)Жұмыстатабысқажетуденгөрі,басшылықпенжақсықарым-қатынастаболумаңызды.

19.

D) Жарнамаменбүлдіргенше,режиссермен жақсы қарым-қатынаста болужақсы.

E) Бастықпен қарым-қатынасты бұзсада,жоғарылатудықабылдағандұрыс.

G)Егерадамөзжұмысынжақсыкөрсе,олонытастапкетпейді,мүмкіндікүшінолларлауазымдаалға жылжиды.

E)Барлығықызықтыжұмыстанкетугемәжбүрболсада,жоғарылаумүмкіндігінқалайды.

20.

H)Жұмысжақсытөленбеседе,таныскомандадажұмысжасағандұрыс.

A)Барлығыжоғарыжалақысыбаржұмыстықалайды,тіптіегероларжаңакомандадажақсықабылданбасада.

21.

C)Әркім әлеуметтікжұмысқа әкелмесе дежауаптыжұмыстықалайды.

F)Үлкенжекежауапкершіліктенгөрітануғажәнеморальдықынталандыруғақолжет-кізу жақсы.

22.

B)Болашақтажоғарылатудангөрі,тапсырмалардықазіРорындағаныүшінжұрт шы-лықтыңмойындауыжақсы.

E)Егермансапсіздіңмойындаумүмкіндігіңіздішектеседе,мансапқаперспекти вадақарау жақсы.

23.

H)Барлығытрансферменжарнаманықабылдағаннан гөрітанысжәнедостықтоптаболудыжөн көреді.

E) Әркімәріптестеріменбөлісугетуракелседе,жоғарылатудықалайды.

24.

F) Жаңа,қызықтымәселелердішешукезіндемүмкінболатынсәтсіздіктердіқаб ылдаған-нангөрі, үйреншікті күнделікті жұмыстысәтті аяқтағандұрыс.

G) Қызықты жұмыс,егерсәтсіздіктермүмкінболсада,кәдімгіжұмыстан артық.

25.

H) Адамұжымдажақсықарым-қатынасқақанағаттануымүмкінжәнежұмысорнындаөзінтабыстысезінбеуімүмкін.

F) Жалғыз жұмыс жасасаңызда, әрқашан жұмыстатабыстыболу жақсы.

Талдауүшінкатегорияларбойыншабаллсомасынесептеуқажет:

- A–қаржылықмотив(1,8,14,16, 22,35,46);
- B –қоғамдыққабылдау(2,9,18,19,24,30,49);
- C– жауапкершілік(4,13, 17, 26,27, 33, 47);
- D –басшылықпенқарым-қатынас (3,5,15,20,32,40,41);
- E– карьера (7, 28, 37,42, 44, 50, 52);
- F– жетістігі(21, 29, 38,39, 48,53, 56);
- G– жұмысмазмұны(6, 10,12, 34, 36,43, 54);
- H– ынтымақтастығы(11, 23, 25, 31,45, 51, 55).

Қосымша №3

Жеке құндылық бағдарларының нақты құрылымының диагностикасы (С.С. Бубнова)

Мақсаты: әдістеме нақты өмір жағдайында тұлғаның құндылық бағдарларын жүзеге асыруды зерттеуге бағытталған.

Нұсқаулық: бұл сауалнама сіздің жеке басыңызды және қарым-қатынасыңызды зерттеуге бағытталған. Мүмкіндігінше тез жауап беріңіз, әр сұрақ туралы ұзақ ойланбаңыз. Есіңізде болсын, жаман немесе жақсы жауаптар жоқ, тек өз пікіріңіз бар. "Иә" немесе "жоқ"деп жауап беру керек. Жауаптар ланкасында бұл сәйкесінше " + "немесе" -", оларды жауап формасындағы сұрақ нөмірінің жанына қою керек.

Жауап формасы

Сұрақ нөмірлері										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
∑										
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI

Сауалнама

1. Сіздиванғажатудыжәнеештеңежасамаудыңнатасызба?
2. Сізақшатабудыжәнеоданлəззаталудыңнатасызба?
3. Театрғанемесекөрмегебарғыңызкеледідегенойсізгежиікеледіме?
4. Сізүйшаруашылығындағыжақындарыңызғажиікөмектесесізбе?
5. Махаббатөмірдегішешушісезімдепойлайсызба?
6. Сізгеəлібелгісізжаңанəрсетуралыкітапоқығандыңнатасызба?
7. Сізбастық (компаниябасшысы) болғыңызкелеме?
8. Жекеқасиеттеріңізүшіндостарыңыздыңқұрметінебөленгіңізкелеме?
9.Сіз өзіңіздің жақын тұрғындарыңыздың пайдасына қандай да бір қоғамдық шараларға (митингілерге, ереуілдерге) қатысқыңыз келеме?

10. Сіз қалай ойлайсыз, достарыңызбенараласпай, сіздің өміріңіз бұлыңғыр және бақытсыз болады ма?
11. Қалайойлайсыз, алдымен денсаулық, алқалғандарыныңбәрікейінненболады? Келісесіз бе?
12. Сіз жиі демалғыңыз келеді ме (мысалы, жеңіл музыка тыңдаңыз)?
13. Сіз өзіңіздің мамандығыңызды таңдадыңыз ба, себебі ол сізге үлкен материалдық байлық әкеледі.
14.Сіздің ойыңызша, өмірде музыкалық аспаптарда ойнай білу, сурет салу және т. б. маңызды ма?
15.Егер сіз білетін біреу ауырып қалса, уақытты табасыз ба оған бару үшін?
16.Сіздің некеңіз махаббатпен құрылған ба?
17.Сіз ғылыми – танымал кітаптарды оқығанды ұнатасыз ба?
18.Сіз мектепте қандай да бір ұйымдастырушы болғыңыз келді ме?
19.Егер сіз достарыңызға немесе қызметкерлеріңізге жағымсыз әрекет жасаған болсаңыз, сіз бұл туралы алаңдайсыз ба?
20.Қоғамдық іс-әрекеттер (митингілер, жиналыстар) арқылы қоғамдық өмірде бір нәрсені өзгертуге болады деп ойлайсыз ба?
21.Сіз өзіңіздің таныстарыңызбен жиі сөйлеспей еркін жүре аласыз ба?
22.Сіз өзіңіздің денсаулығыңызды қандай да бір жолмен нығайту керек деп ойлайсыз ба (жүзу, жүгіру. Теннис ойнау және т. б.)?
23.Сіз үшін ең бастысы-қазіргі кездегі көңіл-күйіңіз, содан кейін не болады-соншалықты маңызды емес пе?
24.Ең бастысы – үй (пәтер), көлік және басқа да материалдық игіліктер сатып алу деп ойлайсыз ба?
25.Сіз орманда, саябақта серуендеуді ұнатасыз ба?
26.Сіз қалай ойлайсыз, зекет сұрағандарға қаржылай көмек керек пе, жоқ па?
27.Махаббат-бұл туылған және өлетін сезім ме?
28.Сіз ғалым немесе ғылыми қызметкер болғыңыз келе ме?
29.Билік құрметті және маңызды ма, әлде одан да көп қиындықтар мен бар ма?
30.Сіз көп достар тапқыңыз келеді ме?
31. Қоғамдық ұйымды (клубты, консультациялық орталықты, институтты) қайта құруды қолға алу сіздің ойыңызға келді ме?
32. Бос уақытыңыздың қанша бөлігін қарым -қатынасқа арнағыңыз келеді?
33. Сіз өз денсаулығыңыз туралы жиі ойлайсыз ба?
34. Өзіңізге ұнай білу өте маңызды деп ойлайсыз ба?

35. Егер сіз бәрін қайтадан бастасаңыз, сіз қазіргі жұмыс орнына қарағанда жоғары ақы төленетін жұмысты таңдар ма едіңіз?
36. Фотографиямен айналысқыңыз келе ме?
37. Сіз қалай ойлайсыз, құлаған адамға көмектесу қажет пе?
38. Сізге деген махаббат сезімі өмірдің негізгі қағидасы ма, жоқ па?
39. Сіз өзіңізге жиі сұрақ қоясыз ба: «Неге дәл осылай?»
40. Саясатпен «айналысқыңыз» келеді ме?
41. Сіздің ішкі дауысыңыз сізге «басқалар мені құрметтей ме?» Деген сұрақты жиі қояды ма?
42. Әлеуметтік құбылыстар сіз үшін үйде немесе жұмыста талқыланатын тақырып па?
43. Егер сіз шөлді аралда үш күн болсаңыз, жалғыздықтан өлесіз бе?
44.Денсаулықты жақсарту үшін шаңғымен сырғанайсыз ба?
45.Сіз ұзақ уақыт бойы көзіңізді жұмып жатып армандайсыз ба?
46.Өмірдегі ең бастысы-ақша жасау және жеке бизнес құру?
47.Сіз суреттер мен басқа да көркем бұйымдарды жиі сатып аласыз ба немесе оларды сатып алғыңыз келе ме?
48.Егер жақын адамыңыз ұзақ уақыт ауырса, сіз оның үй шаруашылығындағы міндеттерін кішіпейілділікпен және ауыртпалықсыз орындайсыз ба?
49.Сіз кішкентай балаларды жақсы көресіз бе?
50.Сіз өзіңіздің "теорияңызды" ("салыстырмалылық", "мерзімді кесте" және т. б.) жасағыңыз келе ме?
51.Сіз белгілі бір адамға (актер, саясаткер, кәсіпкер) ұқсағыңыз келе ме?
52.Сіздің кәсіби біліміңіз үшін әріптестеріңіз Сізді құрметтеуі маңызды ма?
53.Сіз қазіргі уақытта саясатта өзіңіз бірдеңе жасағыңыз келе ме?
54.Сіз шешуші адамсыз ба?
55.Сіз саунаға, бассейнге, ваннаға барасыз ба, жақсы физикалық жағдайды сақтау үшін аэробика жасайсыз ба?
56. Жақсы демалу өте маңызды, солай емес пе?
57. Материалдық ресурстарды жинақтау және оларды балаларға беру өмірде өте маңызды ма?
58. Сіз өзіңіз сурет салғыңыз немесе музыка жазғыңыз келді ме?
59. Кішкентай бала жыласа, бұл «көмекке шақыру» ма?
60. Сізді жақсы көргеннен гөрі өзіңізді жақсы көру маңызды ма?
61. «Мен бәріне мән бергім келеді» - бұл сіз туралы ма?
62. Балаларыңыздың атақты адамдар болғанын қалайсыз ба?

63. Сіз әріптестеріңіздің жеке көмек ретінде сізге жүгінгенін қалайсыз ба?
64. Қоғамдық өмірде бәрі бұрынғы қалпында қалсын ба?
65. Байланыс тек уақытты жоғалту ма?
66. Денсаулық - өмірдегі ең маңызды нәрсе емес пе?

Нәтижелерді өңдеу және түсіндіру

Жеке адамның полиструктуралық құндылық бағдарларының әрқайсысының ауырлығы жауап парағында көрсетілген кілт көмегімен анықталды. Тиісінше, барлық он бір бағандағы оң жауаптардың саны есептеледі және нәтиже «Σ» бағанына жазылады. Жеке деректерді өңдеу нәтижелері бойынша әрбір мәннің ауырлығын көрсететін графикалық профиль құрылады. Ол үшін мәндердің сандық өрнегі тігінен (6 баллдық жүйе бойынша), ал көлденеңінен - мәндердің түрлері жазылады.

Қосымша №4

С. А. Пакулинаның "студенттердің ЖОО-да табысқа жету мотивациясы"әдістемесі

Әдістеменің мақсаты: жетістікке жету мотивациясының құрылымын құрайтын студенттердің ЖОО-дағы жетістіктері мотивтерінің құндылық артықшылықтарын анықтау.

Тақырып бойынша нұсқаулық: сізге "Мен үшін сәттілік" ұғымының 36 таңдалған мағынасын бағалау ұсынылады..."сіздің өміріңіздің негізгі салаларында, бұл адамның мінез-құлқы мен іс-әрекетіндегі жетістіктер мен сәтті нәтижелердің мағынасын құрайды.

Табыс туралы барлық мәлімдемелерді мұқият оқып шығыңыз, оларды субъективті пайдалылық, әлеуметтік маңыздылық, қалау тұрғысынан қарастырыңыз. Өз таңдауыңызды тиісті бағанда белгілей отырып, әрбір пікірді 1 – ден 5 баллға дейінгі шекте бағалаңыз: 5 балл – өте маңызды; 3-4 балл – маңызды; 1-2 балл-болмашы.

"ЖОО-да студенттердің табысқа жетумотивациясы"әдістемесінің бланкісі

Аты-Жөні _____Күні_____
Жасы _____Факультет _____ Топ _____ Курс____

№	Бекіту мазмұны “Мен үшін сәттілік...”	Балл
1.	Қанағаттану, қуаныш тәжірибесі	
2.	Белгілібіржағдайдаадамныңтұрақтылығы	
3.	Ұстанымықалағанмақсатқасәттіжету	
4.	Материалдық әл-ауқат	
5.	Қалағаннәрсеніжасаумүмкіндігініскеасыру	
6.	Билік, басқаларға әсер ету	
7.	Өзіңмен қанағаттану	
8.	Қоғамда ерекшелене білу	
9.	Эмоционалдытепе-теңдік, эмоционалдытұрақтылық	
10.	Өзін-өзітолыққөрсетумүмкіндігі, өзін-өзібағалауқабілеті	
11.	Өзін-өзі қанағаттандыру	
12.	Оқуда, жұмыстаоңнәтиже көрсету	

13.	Жағдайлардың қолайлы жиынтығы	
14.	Адамдарға бұйрық беру мүмкіндігі	
15.	Қоғамдық мойындау, мақұлдау	
16.	Жақсыкөңіл-күй, көңіл-күй	
17.	Әлемді аралап шығу мүмкіндігі	
18.	Қауіпсіздікке деген сенімділік	
19	Шығармашылықта өзін көрсету	
20.	Жеке әл-ауқат	
21.	Адамныңішкікүштерініңқайнаркөзі	
22.	Кәсібилік, шеберлік	
23.	Көп жағдайда сәттілік	
24.	Сіздіңбеделіңіздібасқалардыңжоғарыбағалауы	
25.	Әлеуметтік мәртебеге ие болуы	
26.	Өзін-өзі тану	
27.	Махаббат пен денсаулыққа қанағаттану	
28.	Жоғары идеяға қызмет ету	
29.	Кәсіпкерліктегі өз ісі	
30.	Күтілетін нәтижені жүзеге асыру	
31.	Қажетті ортаға жету мүмкіндігі	
32.	Позитивтіэмоционалдыкөтерілусезімітанымалдық, басқаларүшінмаңыздылығы	
33.	Позитивті эмоционалды көтерілу сезімі,	
34.	Танымалдық	
35.	Басқалардың атынан шешім қабылдау	
36.	Жанғажақыныс, қызықтыжұмыс	

Қосымша № 5

Маслоу тесті

Толтыруережелері: Сізге ең жақын дәрежені көрсететін 20 мәлімдемеге жауап беріңіз – мұның бәрі сізге қатысты өзіндік көзқарасы, ойы. Жауаптарды әріптермен бағалаңыз:

C = өте дұрыс және дәл

M = дәлірек

P = ішінара шын және дәл

S = біршама нақты және дәл

N = мүлдем қате

1.	Мен үшінтынышжұмыс - еңбастысы	**C**	**M**	**P**	**S**	**N**
2.	Мен өзбетімше, өзбетімшежұмысжасағанды жөнкөремін	**C**	**M**	**P**	**S**	**N**
3.	Жоғарыжалақы - бұлкомпаниядағыадамныңқұндылығыныңеңжақсыдәлелі	**C**	**M**	**P**	**S**	**N**
4.	Менібақыттыететіннәрсені табу - өмірдегіеңмаңыздынәрсе.	**C**	**M**	**P**	**S**	**N**
5.	Еңбекқауіпсіздігі мен үшінеңмаңызды фактор емес	**C**	**M**	**P**	**S**	**N**
6.	Меніңдостарым мен үшінбәрінен де маңызды	**C**	**M**	**P**	**S**	**N**
7.	Көптегенадамдарөздеріншыныменжақсыдепойлайды.	**C**	**M**	**P**	**S**	**N**
8.	Мен жаңанәрсеніүйренугежәнеқабілеттерімдідамытуғамүмкіндікберетінжұмысқаиеболғымкеледі.	**C**	**M**	**P**	**S**	**N**

9.	Мен есептейалатынтұрақтытабыс мен үшінөтемаңызды	**C**	**M**	**P**	**S**	**N**
10.	Әріптестерментығызқарым - қатынастанаулақболғанжөн	**C**	**M**	**P**	**S**	**N**
11.	Мен үшінбасқалардыңпікіріненгөрі, меніңжекеқұндылығыммаңызды.	**C**	**M**	**P**	**S**	**N**
12.	Арманғажету - уақыттыжоғалту	**C**	**M**	**P**	**S**	**N**
13.	Жақсыжұмысжақсызейнеткерлікжоспардықамт уыкерек	**C**	**M**	**P**	**S**	**N**
14.	Мен басқаадамдармен - клиенттерменжәнеәріптестерменқарым - қатынастықамтитынжұмыстыұнатамын	**C**	**M**	**P**	**S**	**N**
15.	Мен жасағанжұмыстыбіреуөзқолынаалса, мен ашуланамын	**C**	**M**	**P**	**S**	**N**
16.	Әріқарайжүреотырып, өзшектеулерімдіқоямын - бұлменіжетелейді	**C**	**M**	**P**	**S**	**N**
17.	Компаниядажұмысістеудіңеңмаңыздыаспектісі - бұлжақсымедициналықсақтандыружоспары	**C**	**M**	**P**	**S**	**N**
18.	Мен үшінұйымшылтоптыңмүшесі болу өтемаңызды	**C**	**M**	**P**	**S**	**N**
19.	Меніңжетістіктерімөзімдіқұрметтеуқұқығынбе реді	**C**	**M**	**P**	**S**	**N**

Қосымша №6

Өзін-өзі дамыту және кәсіби-педагогикалық іс-әрекет деңгейін диагностикалау (Л.Н.Бережнова)

Өздеріңіз білетіндей, өзін-өзі дамыту дамуға деген ұмтылыспен, өзін-өзі дамытуға ықпал ететін жеке қасиеттердің болуымен және кәсіби қызметте өзін-өзі жүзеге асыру мүмкіндіктерімен сипатталады. «Өзін-өзі дамытуға рефлексия» тесті 18 сұрақтан тұрады және әрқайсысы үшін күтілетін үш жауап. Пәннен ұсынылған жауап нұсқаларының біреуін ғана таңдау сұралады. Ол үшін әр сұрақтан кейін сәйкесінше «а», «б» немесе «в» әрпін дөңгелектеу қажет.

1. Салыстырмалы өзін-өзі бағалаудың негізінде сізге қай сипаттама сәйкес келетінін таңдаңыз:

а) мақсатқа ұмтылғыш ;

б) еңбекқор;

в) тәртіпті.

2. Әріптестеріңіз сізді не үшін бағалайды?

а) жауапкершілік үшін;

б) өз ұстанымымды қорғағаным және шешімдерімді өзгертпегенім үшін;

в) өйткені мен білімді, қызықты әңгімелесушімін.

3. Педагогикалық қолдау идеясына қалай қарайсыз?

а) менің ойымша, бұл уақытты жоғалту;

б) мәселеге терең үңілмедім;

в) оң, мен жобаға белсенді түрде қатысамын.

4. Кәсіби өзін-өзі жетілдіруге не кедергі?

а) уақыт жеткіліксіз;

б) тиісті әдебиеттер мен шарттар жоқ;

в) ерік пен табандылықтың болмауы.

5. Педагогикалық қолдау көрсетуде сіздің жеке типтік қиындықтарыңыз қандай?

а) қиындықтарды талдау міндетін қоймағанмын;

б) тәжірибем көп болғандықтан, мен қиыншылық көрмеймін;

в) Мен нақты білмеймін.

6. Салыстырмалы өзін-өзі бағалаудың негізінде сізге қай сипаттамасы сәйкес келетінін таңдаңыз:

а) талап қойғыш;

б) табанды;

в) қамқор

7. Салыстырмалы өзін-өзі бағалаудың негізінде сізге қай сипаттама сәйкес келетінін таңдаңыз.

а) шешім қабылдағыш;

б) тез ойлайтын;
в) ізденімпаз.

8. Педагогикалық қолдау жобасында сіздің ұстанымыңыз қандай?

а) идеялар генераторы;
б) сыншы;
в) ұйымдастырушы.

9. Салыстырмалы өзін-өзі бағалау негізінде, сіз қандай қасиеттеріңіз барынша дамыған:

а) ерік күш;
б) табандылық;
в) міндеттілік.

10. Бос уақытыңыз болғанда жиі не істейсіз?

а) сүйікті ісіммен айналысу;
б) кітап оқимын;
в) достарыммен уақыт өткізу.

11. Төменде көрсетілген бағыттардың қайсысы сізге соңғы уақытта танымдық қызығушылық тудырды?

а) әдістемелік білім;
ә) теориялық білім;
а) инновациялық педагогикалық іс -әрекет.

12. Сіз өзіңізді қалай барынша таныта аласыз?

а) егер мен бұрынғыдай жұмыс істесем;
б) педагогикалық қолдаудың жаңа жобасында;
в) білмеймін

13. Достарыңыз сіз туралы жиі не ойлайды?

а) әділ;
б) мейірімді;
в) қайырымды.

14. Үш қағиданың қайсысы сізге жақын және қайсысын жиі ұстанасыз?

а) адам мақсатсыз өткізілген жылдар үшін өкінбейтіндей өмір сүру керек;
б) өмірде өзін-өзі жетілдіруге әрқашан орын бар;
в) шығармашылықта өмірден ләззат алу.

15. Сіздің идеалға кім жақын?

а) рухы мықты, ерік -жігері мықты адам;
ә) көп нәрсені білетін және жасай алатын шығармашылық адам;
в) тәуелсіз және өзіне сенімді адам.

16. Сіз армандаған нәрсеге кәсіби түрде қол жеткізе аласыз ба?

а) Менің ойымша иә;
б) ықтималдылық бойынша иә;
в) бұйырғанына қарай.

17. Педагогикалық қолдау жобасына сізді не көбірек тартады?

а) мұғалімдердің көпшілігінің педагогикалық қолдау идеясын мақұлдауы;

б) мен әлі білмеймін;
в) оқытудың жаңа мүмкіндіктері мен өзін-өзі жүзеге асыру перспективасы.

18. Өзіңізді миллиардер болғаныңызды елестетіп көріңіз. Сізге қайсысы ұнайды?

а) бүкіл әлем бойынша саяхат жасаймын;
б) мен жеке мектеп салып, өзіме ұнайтын іспен айналысатын едім;
в) мен өмір сүру жағдайымды жақсартып, өз рахатым үшін өмір сүрер едім.

Қосымша №7

Т.И. ИЛЬИНАНЫҢ ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРЫНДАРЫНДА ОҚЫТУ МОТИВАЦИЯСЫН ЗЕРДЕЛЕУ ӘДІСТЕМЕСІ

Осы әдістемені жасау барысында автор басқа да белгілі әдістемелерді пайдаланды. Оның үш шкаласы бар:«Білім жинақтау» (білім жинақтауға ұмтылу, білуге деген ұмтылушылық); «Мамандықты игеру» (кәсіптік білімді игеруге және кәсіби маңызды сапаларды қалыптастыруға ұмтылу); «Диплом алу» (формальды түрде білім игеру барысында диплом алуға ұмтылу, емтихан және сынақ тапсыру барысында оңай жолдарын іздестіру).

Нұсқау: Төмендегі пікірлермен келісушілігіңізді «+», немесе келіспеушілігіңізді «-» белгілерімен белгілеңіз.

1. Сабақтардың жағымды ахуалы – еркін пікір айту ахуалы.
2. Әдетте мен тынымсыз жұмыс істеймін.
3. Менің уайымнан және тынымсыз жұмыстан кейін басым сирек ауырады. -
4. Менің ойымша, болашақ мамандығыма қажетті бірнеше пәнді өзбетінше оқып-үйрене аламын.
5. Өзіңізге тән қандай қасиеттеріңізді бағалайсыз? _мейірімділік_адамгершілік_креативтілік_____ _____ _____
6. Мен таңдаған мамандыққа өмірді арнау керек деп ойлаймын.-
7. Сабақта қиын проблемаларды қарастырудан қанағаттанатындай сезімде бола аламын.
8. Жоғары оқу орындарында біз жасап жүрген жұмыстардың көпшілігінің мағынасы жоқ.
9. Өзімнің мамандығым туралы әңгімелеу мен үшін үлкен ғанибет.
10. Мен алып жатқан мамандығым бойынша жұмыс істемеуім мүмкін, сондықтан жақсы білім алу үшін ерекше күш салудың қажеті жоқ деп есептеймін.
11. Қазіргі уақытта жоғары білім алудың қажеті жоқ деп есептеймін.
12. Мамандығымды дұрыс таңдағандығыма сенімдімін.

13. Өзіңіздің қандай қасиеттеріңізден аулақ болғыңыз келеді? еріншектік__қорқақтық__мазасыздық_____
_____

14. Мен ыңғайлы жағдай болып қалса, емтихан тапсыру барысында қосымша материалдарды қолданамын.

15. Өмірдің ең тәтті кезеңі – жастық уақыт.

16. Менің ұйқым тынышсыз және түнде көп оянамын.

17. Мен мамандықты толық игеру үшін барлық оқу пәндерін бірдей тереңдікте оқып, үйрену керек деп есептеймін.

18. Мүмкіндік болса мен басқа оқу орнына түсер едім.

19. Мен әдетте алдымен барынша жеңіл тапсырмаларды орындаймын, ал күрделілерін кейінге қалдырамын.

20. Мен үшін мамандық таңдау қиынға соқты.

21. Мен кезкелген жағымсыз оқиғалардан кейін уайымсыз ұйықтаймын.

22. Менің мамандығымның мені моральдық және материалдық тұрғыда қанағаттанушылық сезімге бөлейтініне сенімдімін.

23. Менің ойымша, достарым оқуға маған қарағанда анағұрлым қабілетті.

24. Мен үшін магистратураны бітіріп, диплом алу ең маңызды мәселе.

25. Практикалық тұрғыдан ойлап қарайтын болсақ осы оқу орны мен үшін өте ыңғайлы.

26. Әкімшіліктің ескертуінсіз ақ оқуға менің күш қайратым жеткілікті.

27. Мен үшін өзімнің өмірім әрқашанда қандай да бір тынымсыз еңбекпен байланысты.

28. Емтиханды көп күш салмай-ақ тапсыруға болады.

29. Қызығушылықпен оқуға болатын жоғары оқу орындары бар деп ойлаймын.

30. Қандай қасиетіңіз оқуға сізге кедергі жасайды? ____еріншектік__қорқақтық__мазасыздық_____
_____ _____

31. Мен әр түрлі іспен қызығушылықпен айналысамын, бірақ оның барлығы өзімнің мамандығыма тікелей байланысты. -

32. Өз уақытында тапсырылмаған емтихан немесе орындалмаған жұмыс маған ұйқы бермейді.

33. Магистратураны бітіргеннен кейін жоғары жалақылы жұмыс істеу мен үшін маңызды емес.

34. Топтың жалпы шешімін қолдау үшін жақсы көңіл –күйде болуым қажет.

35. Мен магистратураға қоғамда беделге ие болу үшін түстім.
36. Мен сабақты емтиханды жақсы тапсыру үшіе емес, кәсіпқой маман болу үшін оқимын.
37. Менің ата-аналарым кәсіпқой мамандар, сондықтан мен оларға ұқсағым келеді.
38. Қызмет бабымен көтерілу үшін де жоғары білімнен кейінгі білім қажет деп ойлаймын.
39. Өзіңіздің қандай қасиеттеріңіз оқуға көмектеседі?
__ұқыптылық__сабырлық__әдептілік_____

40. Мамандығыма қатысы жоқ оқу пәндерін оқу маған қиындыққа соғады.
41. Мүмкін болатын сәтсіздіктер мені барынша үрейлендіреді.
42. Менің жақсы оқу үшін мені қызықтыратындай және ынталандыратындай жағдайлар болып тұру керек.
43. Менің ғылым жолындағы бағытым айқын.
44. Менің достарымның барлығы магистратура бітірген, мен де олардан қалғым келмейді.
45. Топты бір нәрсеге сендіру үшін менің қызу жұмыс істеуіме тура келеді. +
46. Әдетте менің көңіл-күйім әрқашанда көтеріңкі. -
47. Менің таңдаған мамамдығым көңіліме ыңғайлылық, тазалық және жеңілдік сезімін ұялатады.
48. Магистратураға түскенге дейін өз мамандығым жайлы әр түрлі әдебиетті көп оқыдым.
49. Өзімнің мамандығымды маңызды және оның болашағы бар деп санаймын.
50. Мамандығым жайлы менің білімім оны таңдауға жеткілікті болды.