

ҒТАХР 14.23.09

## БОЛАШАҚ ТӘРБИЕШІЛЕРДІҢ ЛИДЕРЛІК САПАСЫ ЖӘНЕ ОНЫҢ ӨЗІН-ӨЗІ ДАМЫТУ МӘСЕЛЕСІМЕН ӨЗАРА БАЙЛАНЫСЫ

*Т.С. Жұмашева*

6D010100-Мектепке дейінгі оқыту мен тәрбиелеу мамандығы бойынша 3-курс докторанты  
Абай атындағы ҚазҰПУ, Қазақстан, Алматы  
email: [tolkyn@mail.ru](mailto:tolkyn@mail.ru)

Мақаланың мақсаты лидер ұғымына анықтама бере отырып, оның тәрбиеші тұлғасындағы алатын орны туралы ақпарат беру, отандық және шетелдік ғалымдардың еңбектеріндегі лидер мәселесінің зерттелу жағдайымен таныстыру және тәрбиешінің өзін-өзі дамытуының лидер болуға ықпалын ашып көрсету. Лидердің қалыптасуы туралы сөз қозғай отырып, лидер мәселесін зерттеуші ғалымдардың пікірлерінің негізінде лидер болып қалыптасу ол тұлғаның өз-өзімен жұмыс жасауы деген тұжырымдаманы алға шығарады. Сонымен бірге автор өзін-өзі дамытудың кері кетуіне жол беретін яғни өзін-өзі дамытуға кедергі келтіретін факторлар туралы жазған. Өзін-өзі дамытудың жеке бағдарламасын құрастырудың үлгісін көрсетеді. Сонымен бірге психолог-педагогтың ішкі әлемін үйлесімді болуына бағытталған ойындар мен жаттығулар жүйесін жазған. Мақала соңында автор адам жетекшілік жасай бастағанда оның кейбір жеке қабілеттері емес, тұтастай тұлғасының сапаларының маңыздылығы үлкен деген қорытынды жасаған.

*Түйін сөздер:* лидер, сапа, өзін-өзі дамыту, өз-өзіне сенімділік, кедергілер, қабілеттілік, ойындар, жаттығулар

«Лидер» және «лидерлік» сөздерін біз саяси лидер, ұлт лидері, діни лидер сияқты тұрақты сөз тіркестерінде көріп үйренгенбіз. Сөз өз сенімділігі мен ісінің адалдығымен тарихтың өзгеруіне ықпал еткен, жаппай жұртқа шабыт беріп, оларды өзінің соңынан ерте білген адамдар туралы болып отыр. Олар туралы көптеген кітаптар жазылған, олардың тұлғасын жастарға үлгі етіп көрсетеді, олардың мінез-құлқы мен жүріс-тұрыстары жайында көптеген зерттеулер жүргізген. Осы тұрғыда шын мәнінде, адамдар қалай лидер болып қалыптасады? Бұл өмір тәжірибиесімен келе ме, әлде жас есейе болатын нәрсе ма, білім алушылықпенен болатын дүние ма немесе адамдар лидер болып туылады ма деген бірқатар заңды сұрақ туындайды. Осы тұрғыда біз мәселенің мән жайын дұрыс жеткізу үшін лидер ұғымының шығу төркініне қысқаша тоқталуды жөн санаймыз.

Лидер сөзі (ағылшын тілінен leader – жүргізуші, жетекші деген мағынаны білдіреді) – басшы; көсем; өзінің артында ізбасарлары бар, басқарушы; ұйымның немесе кіші топтың беделді мүшесі, тұлғалық ықпалы оған онда жетекші рөл ойнауға мүмкіндік береді. Лидердің күнделікті ықпалы мен беделі формалды емес сипатқа ие және бірқалыппен қалыптасады және топтық басқарудың ресми емес құралдарымен қолдау көрсетіледі. Лидердің бірнеше түрлері бар. Олар: ұйымдастырушы-шабыттандырушы; энтузиаст-орындаушы; әмбебап; эмоциональді-жұқтырғыш; рациональді-іскер; кәсіби-құзыретті; ғылыми-беделді және басқалары [1; 14]; «Лидер – маңызды жағдайларда қалған қатысушылардың жүріс-тұрысына мәнді ықпал ететін топтың мүшесі» [2]; «Лидер болу - топтағы тұлғаралық қарым-қатынас жүйесінде ықпал ету мен ізін басу, бағыныңқы мен басымдылық қарым-қатынасы» [3; 190] деген анықтамалар берген. Ғылыми әдебиеттерді талдау барысында біз жақсы лидер болу үшін адам келесідей сапаларды игеруі қажеттілігі бар екендігін айқындадық. Олар: мәселені шығармашылық түрде шешуге қабілеттілік; ізбасарларға идеяны жеткізе білу біліктілігі; сендіре білушілік қасиеті; басқа адамдардың пікірін тыңдау және оның кеңестеріне сүйену; мақсатқа жету ниетінің тұрақты болуы; қызығушылығының кең болуы, қарым-қатынасқа төзе білушілік; шыншыл, турашылдық, ізбасарларымен сындарды қарым-қатынаста болуы; өз-өзіне сенімді болуы; жоғары әдептілік, энтузиаст; кез-келген жағдайлар мен оқиғаларда ішкі тепе-теңдігін сақтай білу «өзін-өзі жақсы ұстау» біліктілігінің болуы [4].

Қазақстанда педагогика ғылымында лидерлік мәселені зерделеген ғалым С.А.Наконечный. Ол өз зерттеуінде болашақ офицерлердің лидерлік сапасын қалыптастыру мәселесі туралы қарастырған [5]. Сонымен қатар педагогикадағы лидер тұлғасы мәселесі Қ.Қ.Шалғынбаева,

А.А.Әлімбаеваның және болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру туралы мәселе Б.Баймухамбетовтың еңбектерінде зерттелген [6; 7].

Олардың бірі көптеген зерттеулердің негізінде У.Беннис жалпы адам бойындағы лидерлік сапаларды төрт топқа бөлуді ұсынды:

Зейінін басқару, ол яғни болатын іс-әрекет бағытының мақсаты ізбасарлар үшін мотивация беретін және еліктіруші болатындай етіп көрсету;

Мағынасын басқару, яғни өзінің идеясын және көзқарастарын жеткізуге қабілетті болуы, олар түсінікті болуы керек және қоғамдық және тұлғалық мән-мағынасы терең болуы шарт;

Сеніммен басқару яғни жетекшілерге мүмкіндік бермейтін әртүрлі коммуникативті кедергілерге, сенімсіздік, қорқыныштарды игеруі;

Өзін-өзі басқаруы яғни өзінің әлсіз және күшті жақтарын объективті бағалай алу қабілеттілігі, өзінің кемшіліктерін өзіне бағыныштылардың жетістіктерімен орнын толтыра білікті алуы.

А.Менегетти, онтопсихологияның негізін салушы және «Лидер психологиясы» атты еңбектің авторы [8], атақты ғалым: адам туыла сала лидердің белгілі бір нышандарын алады, бірақ, ол лидер болады деген сөз емес деген сенімде. Оның пікірінше, адам лидер болу үшін белгілі бір мәдениет, білім, өмірлік тәжірибе және кәсібиліктің деңгейіне сәйкес жетістікке жету керек екен.

Менегетти нағыз лидердің нышандарымен адамды не құрайтынын көрсетеді. Лидерліктің жолындағы алғашқы саты – бұл білім мен мәдениет. Олар өзіне жалпы мәдениет (өз елінің мәдениеті мен ортасын білу маңызды, сонымен бірге өнер, музыкадан хабары болғаны жақсы), кәсіби мәдениетті (өз ісінің кәсіби шебері болу) және іскерлік қарым-қатынас тәжірибиесі (адамдарды «жинап табу» біліктілігі; мақсатын жүзеге асыра алуға қабілетті, адамдарды жасау өйткені, дайын адамды лидер таба алмайды).

Екінші саты – бұл таптаурындарды игере алуға қабілеттілік. Бұл үшін ішкі кемелдену керек. Лидер дәстүрлі құндылықтарға көтеріле білуі керек. Бұл екінші аспект әрқашан біріншісімен бірге келісімде болуы тиіс. Адамдарды ренжітіп, гуманистік, идеологиялық және басқа да құндылықтарды бұзуға болмайды, олардан жоғары көтерілген дұрыс. Лидерді қалыптастырудың екінші деңгейіне университетте немесе академияда қол жеткізуге болмайды, оған тек тәжірибие мен өмір ұстазы үйретеді.

Шынайы лидерді қалыптастырушы үшінші саты – бұл өзінің санадан тыс деңгейін білу. Санадан тыс – бұл біз соңына дейін пайдалана бермейтін, өмір мен ақылдың қазынасы. Психологтардың пікірінше, адам өзінің ақыл-ойы потенциалының 10-20% ғана пайдаланады екен. Барлық пайдаланатын көлем санадан тыс зонасына тиесілі екен. Адамзат өмірінің ұзақ тарихында адамның сана асты деңгейінде сақталынған потенциалды белсенділеудің әртүрлі тәсілдерін өңдеп шығарған. Әсіресе, олардың ішінде шығу тегі шығыс елінде орын алған медиативті техникалар кеңінен танымал. Демек, шынайы лидерлік – бұл жұмыс, жұмыс және тағы да жұмыс жасау болып табылады. Ең алдымен бұл адамның өзімен-өзінің жұмысы. Ал, лидердің туылған нышандары – бұл ішкі потенциал және оны өзіне бағындырып, керекті ағымға бағыттау білу керек, әйтпесе, лидер болып туылған адам ауладағы футболдың тобынан ары бармайды. Лидердің қалыптасуы туралы сөз қозғай отырып, біз П.Сенгенің өз еңбектерінде лидерлер қалай шығады деген сұраққа берген жауабына тоқталуды жөн санаймыз. Оның пікірінше, «Мұндай адамдарды жасау мүлдем мүмкін емес немесе олар өздерін өзі жасаушы» [9; 24]. Жоғарыда көріп отырғанымыздай, лидер болып қалыптасудың басты алғышарттарының бірі ол тұлғаның өз-өзімен жұмыс жасауы қажет, яғни, өзін-өзі тәрбиелеп, өзін-өзі дамытумен айналысуы керек. Олай болса, өзін-өзі дамыту дегеніміз не мәселеге анықтама беріп көрейік. Отандық психологияда оған алғаш анықтама беріп, оның ерекше белгілеріне сипаттама берген В.И.Слободчиков және Е.И.Исаев болды. «Өзін-өзі дамыту» ұғымы – бұл адамның өз өмірінің жасанды субъектісі болуға басты қабілеттілігі, өзінің өмірлік іс-әрекетін тәжірибелік пәнге өзгерте алуы [10; 41]. Жоғарыда айтылғандардан белгілі болғандай адамның ішкі жан дүниесін талдаусыз өзін-өзі дамыту ерекшелігі мен заңдылығын толыққанды түсіну мүмкін емес. Себебі өзін-өзі дамыту ішкі жан дүниемен жұмыс жүргізудің күрделі формасы, соның ішінде өзінің ішкі дүниесін тәжірибиесін өңдеумен бірге өзгерту, өзінің сенімі мен көзқарасын жасап шығару, өзін-өзі анықтаудың жолдарын іздеуді қарастыра жүріп, өмірлік мақсаттарын қою. Осының барлығы адамның өмірлік

жолында жүру үдерісінде жүзеге асырылады, тұлғаның өзін-өзі тануы, өзін-өзі қалыптастыруы, өзінің өмірлік мәнін анықтаудың шеңберінде болады.

Барлық саланың қызметкерлері сияқты мектепке дейінгі ұйым тәрбиешісінің бойында да осы жоғарыда аталған лидердің сапасын дамыту қажет. Өйткені, қазіргі қоғам құзыретті және белсенді, өз бетімен шешім қабылдай алатын, ойлаған ісін жүзеге асыру мақсатында өзіне жауапкершілік ала алатын, басқа адамдармен өзара дұрыс қарым-қатынас орната білетін, топта жұмыс жасай алатын мамандарды қажет етеді. Ал, бұған біз тек болашақ тәрбиешінің бойында лидерлік сапаларды дамыту арқылы қол жеткізе аламыз. Лидерлік сапаны мектепке дейінгі ұйымның тәрбиешісі тұлғасының маңызды бір бөлігі ретінде есептеген соң, оны болашақ тәрбиешінің бойында дамыту мүмкіндігі туралы мәселеге тоқталғанымыз жөн болар. Жоғарыда айтылғандай, лидерлік сапаны дамытудың алғышарты өзін-өзі дамыту болып табылады. Олай болса, біз педагогтардың өзін-өзі дамыту мәселесіне тоқталып өтейік.

Ғалымдардың пікірінше, педагогтың өзін-өзі дамытуын анықтауының үш мүмкіндігі немесе үш жолы бар: бейімделу жолы, өзін-өзі дамыту жолы және тоқырау жолы (іс-әрекеттің жойылуы, тұлғаның күйзелуі). Дененің бейімделуі барлық білім беру жүйесінің талаптарына икемделуге, барлық іс-әрекет түрлерін үйренуге, рөлдік көзқарастарды меңгеруге мүмкіндік береді. Өзін-өзі дамыту үнемі өзін-өзі жетілдіруге, өзгеруге, соңғы нәтижеде өзін кәсіби маман ретінде толық жүзеге асыруға мүмкіндік береді. Тоқырау жолы мұғалім өзін-өзі дамытуын тоқтатқанда басталады, ескі білімдерін пайдаланудың есебінен өмір сүреді. Соның нәтижесінде кәсіби белсенділік төмендейді, жаңаны қабылдауға қабілетсіздік жоғарылайды, оның соңы талапқа сәйкес болудың өзі жойылады. Күнделікті еңбекте, барлық жұмыс кезеңінде тұлғалық-кәсіби өсу және өзін-өзі жетілдірумен айналысу педагогикалық маманның ғана емес, кез-келген іс-әрекет иесінің сәтті болуының міндетті шарты. Мұнда кез-келген бұзылыс, белсенділіктің төмендеуі, педагогикалық үдеріс қатысушыларына сезіледі және педагогикалық еңбектің нәтижесіне жағымсыз әсер етеді.

Педагогтардың кәсіби өзін-өзі дамытуы бірнеше бағытта жүреді: өзін-өзі сендіру, өзін-өзі жетілдіру және өзін-өзі белсенділеу. Кез келген педагог өзінің кәсіби саласында әртүрлі уәждер бойынша өзінің сенімділігін көрсетеді екен. Олар: педагогтың кейбір нормативті бейнесіне сәйкес келу; басқалардан кем болмау, әкімшілік пен басшылықтың қойған талаптарының деңгейіне сәйкес болу; кейбір «сүйікті» қызметкерлерге қызығушылықпен қарау т.с.с. Өзін-өзі дамытып, жетілдіру әдетте өзін бүгінгі күнгі деңгейінен озып шығуға ұмтылу, өзінің шеберлігін көтеру, өзінің тұлғасына қажетті маңызды қасиеттерді меңгеру. Бұл педагогтың белгілі бір «Мен» идеясына жақындауы үшін жағымды өзгерістерді мақсат қойып, тұлғалық өсуіне тенденциясын шынайыландыруы, үнемі өз-өзімен жұмыс жасауы.

Өзін-өзі дамытудың кері кетуіне, яғни, өзін-өзі дамытуға кедергі келтіретін факторлар да бар екен. Көптеген зерттеулерді қарастыра келе, біз тұлғаның өзін-өзі дамытуына кедергі келтіретін бірнеше факторларды таптық. Солардың бірнешеуіне тоқталып өтуді жөн деп санаймыз. Бәрімізге мәлім болғандай, кедергілер кез келген адамның өмірлік жолында кездеседі. Тек әрбір адам оны ауыртпашылықсыз меңгеріп кете алмайды (кейбіреулер үшін ол тіпті меңгерілмей қалады). Өзін-өзі дамыту кедергілеріне келетін болсақ, олар сыртқы және ішкі болады, объективті және субъективті факторлармен шартталған [11]. Сыртқы объективті кедергілер:

- өмірдегі минимальді қажеттіліктерін қанағаттандыра алмайтын төменгі жалақы; педагог жағдайға байланысты күшін салып жұмыс жасайды, бірақ, ол жоғары жалақы төлейтін жұмыс тапқанда бірден оқу орнынан кетіп қалады;

- үлкен отбасы, өзінің балалары мен туыстарына қамқорлық жасаудың қажеттілігі – бұның барлығы көп уақыт алады, сондықтан кәсіби өзін-өзі жетілдіруге уақыт өте аз;

- жұмыста үлкен жүктемені алып жүру – 1,5-2 бірлікте (жұмыс жасайтын адам жоқ) жұмыс жасау, ал ол өз кезегінде өзін-өзі дамытуға уақыт пен мүмкіндік бермейді;

- денсаулықтың нашарлауы, оны күтудің қажеттілігі кәсіби өсуге даярлаудың жолын байлайды;

Сыртқы субъективті кедергілер:

- оқу орындарында педагогтардың өзін-өзі үйлесімді дамытуы үшін жағдайлар жасалмаған;

- қоршаған ортаның тарапынан (басшылықтың, әріптестерінің арасынан) қысым, өшпенділік көрсетілуі, кикілжіндердің болуы – бұның барлығы нақты тұлғаның өзін-өзі дамытуына ұмтылысын жабады;

- бұл мәселе бойынша әкімшілік тарапынан қолдау мен көмек көрсетудің жоқ болуы оларға шығармашыл, өзін-өзі дамытатын педагогтар қажет емес («оларды басқару өте қиын»);

Ішкі объективті кедергілер:

- өзін-өзі дамытуға қабілеттіліктің жоғалуы, қима үлгілерге, таптаурындарға сүйену;
- өзін-өзі дамытуға қажеттіліктің және түрткілердің болмауы;
- өзін-өзі тану және өзін-өзі дамыту психологиялық механизмдерінің дамымағандығы: идентификация және рефлексия, өзін-өзі қабылдау және өзін-өзі болжау;

- өзін-өзі дамыту және өзін-өзі тәрбиелеу «технологияларын» әлсіз меңгеру;

Ішкі субъективті кедергілер:

- жеке инерттілік, жалқаулық, өзін-өзі өзгертуге, тұлғалық өсуге ниеттің болмауы және қабілеттіліктің жоқтығы;

- сәтсіздіктердің салдарынан кәсіпте өкініштің пайда болуы, кәсіпті жүйкені тоздыратын өмірлік қанағаттануды бермейтін, рақметі жоқ кәсіп ретінде қабылдауы;

- өзін-өзі сенімділік: «Мен онсыз да бәрін білемін, бәрін жасай аламын маған білім алу керек емес» өзгерістерге ұмтылысты тоқтататын қасиеттің болуы;

Бұл қиындықтар мен кедергілердің тізімін жалғастыруға болады. Ең бастысы – қиындықтарды тіркеуді емес, нақты мектеп немесе мектепке дейінгі мекеменің, колледждің алдында тұрған негізгі міндеттерді анықтау. Өзін-өзі дамытудың жеке бағдарламасын құрастыруға көмекті білім беру мекемесінің әкімшілігі немесе психолог маманы көрсете алады. Н.В.Клюева [12] психологтың педагогқа кәсіби және тұлғалық дамуының бағдарламасын құрастыруға көмек көрсету бойынша келесідей бағытта жұмыс жасауды ұсынады:

- 1) педагогтың кәсіби іс-әрекетінде туындайтын проблемаларды диагностикалау;
- 2) педагогтың іс-әрекетіндегі кәсіби күтулер мен потенциалдарды анықтау;
- 3) кәсіби және жеке даму мақсатын қою және оларды жүзеге асырудың мүмкіндігі.

Педагогпен диагностикалық жұмыс жүргізу және оның жұмысында туындайтын қиындықтар туралы әңгімелесудің негізінде, олардың шешу жолдарын анықтау мақсатында жеке жұмыс бағдарламасы туралы айтуға болады. Мәселен, үлгі үшін бағдарламаның қысқаша мазмұнын назарларыңызға ұсынамыз [10; 112].

**Кесте 1. Педагог жұмысында туындайтын қиындықтар және олардың шешу жолдарын анықтаудың жеке жұмыс бағдарламасының үлгісі**

Мәселе	Шешудің жолдары мен уақыты	Кімнің көмегі қажет?	Менің мәселем шешілгенін мен қалай түсінемін?
Сабақта және сабақтан тыс уақытта әкімшіліктің өкілдерінің немесе әріптестердің қатысуы қорқыныш, қысым шақырады.	1. Әкімшілік өкілдері мен әріптестермен қалыпты, сенімді қарым-қатынас орнату. 2. Өзінің кәсібилігіне сенімділік және өзінің іс-әрекетінің дұрыстығын басқаларға дәлелдей алуға қабілеттілік (әріптестері және әдіскерлер, психологтардың сабаққа қатысуы кезінде) 3. Кәсіби және тұлғалық өзара әрекеттесу жағдайында сынды қалыпты қабылдай алуға үйрену біліктілігі.	Ешкім керек емес  Әдіскер, Психолог  Психолог	1. Аттестациялық комиссияның мүшелерімен кез-келген тақырыпта әңгімелескенде өзін қалыпты сезіну. 2. Сабақты талдау жүйесін білу; өзінің жұмысының әдістері мен әртүрлі формаларын саналы түрде пайдалану; оқу материалын еркін меңгеру; балалардың жас және жеке ерекшелігін білу; бұлшық ет қысымдарының болмауы; адекватты эмоциялық қозғалыс;

			3. Сын тек менің іс-әрекеттеріме айтылған жеке басыма емес дегенді ұғып, түсіну; сында жағымды сәтті табуға қабілеттік.
--	--	--	---

Психолог Н.В.Самоукина [13] педагогтың ішкі әлемін үйлесімді болуына бағытталған ойындар мен жаттығулар жүйесін ұсынады. Оларға жататыны:

релаксация-ойындар қысымды босатуға, шаршағанды басады, ішкі еркіндік күйін сезінуге, тұрақтылық, өз-өзіне сенімділікті игеруге мүмкіндік береді;

бейімделу ойындары педагогтың іс-әрекетке бейімделу кезеңінде пайдаланылады және өзін-өзі басқаруды ерік-жігер үдерісін дамытуға ықпал етеді;

формулалық ойындар жұмыс барысында қиын жағдаймен кездескенде немесе тапсырманы даярлау үрдісінде вербальді (сөздік) сендіру үшін пайдаланылады;

босату-ойындары педагогтың жағдайды өзінен алып, басқа нәрсеге аудару қабілетін дамытумен байланысты;

коммуникация ойындары педагогтың балалармен, оқушылармен, ата-аналармен, әріптестерімен және өзінің отбасымен қарым-қатынасын белсенділеуге арналған.

Сонымен бірге тренингтік бағдарламаларды құрастырудың басқа да көзқарастары бар. Мәселен, Т.Гордон [14] мұғалімнің қарым-қатынас жасау қабілеттілігін өз бетімен дамытуға бағытталған тиімділік тренингін ұсынады. Оның міндеті:

Оқушыларға достық қарым-қатынасты дамыту;

Белсенді тыңдау дағдысын дамыту;

Белгілі бір мәселе зонасын анықтау дағдысы;

Пікірілермен жұмыс;

Шынайы оқу жүрген жерде тиімді кеңістікті проблемадан арылту аймағын кеңейту.

Тренингте проблемалық жағдайды шешудің алты қадамдық үлгісі пайдаланылады.

1) проблемаға жататындарды анықтау;

2) мүмкін болатын шешімдерді тудыру

3) шешімді пікір формасында бағалау;

4) ең жақсы шешімді анықтау;

5) шешімді орындаудың құралдарын анықтау;

6) таңдалған нұсқа қаншалықты мәселені шешетінін бағалау.

Сонымен біз өзін-өзі дамыту барысында педагогтарға көрсетілетін көмек пен қолдаудың қалай жүргізілетіні туралы баяндадық. Ал, педагогтың өзін-өзі дамытуға қабілеттілігі әртүрлі білім беру мекемелеріндегі әртүрлі жас деңгейіндігі балалардың үйлесімді қабілеттерін дамыту үшін қажетті шарт болып табылады.

Педагог тұлғасының құрылымы көпқырлы және оның маңызды құрамдас бөліктері: педагогикалық бағыттылық, кәсіби белсенділік, кәсіби білім және білік, педагогикалық қабілеттілік, педагогикалық ойлау және қиял, педагогикалық іс-әрекетте және қарым-қатынаста көрінетін кәсіби өзіндік сана. Осындай жағымды жеке тұлғалық қасиеттердің барлығы педагогтың кәсіби құзыреттілігінің жоғары деңгейін қамтамасыздандырады, педагогикалық іс-әрекет, педагогикалық қарым-қатынас жүзеге асырылады ал, ол өз кезегінде балаларды оқыту және тәрбиелеу жұмысында жақсы нәтижелерге қол жеткізуге мүмкіндік береді.

Лидер болып туылмайды. Лидерлер ша тәрізді тез дайындалмайды. Керісінше, оларды ұзақ даярлайды.

Лидерлікке үйрету – шамамен төмендегідей кезеңде жүретін ұзақ үдеріс.

✓ Тұқымқуалаушылықпен шартталған нышандар және өмірінің алғашқы жылдарының тәжірибиесі лидерлікке бейімділікті құрайды.

✓ Гуманитарлық ғылымдарға бейім білім алу білімнің кең негізін қалайды.

✓ Өмірлік тәжірибие ақыл береді, ол білімді практикалық түрде пайдаланудан туындайды.

✓ Кәсіби даярлық белгілі бір жағдайларда жүріс-тұрыстың дұрыс болуына тәрбиелейді. Мәселен, қарым-қатынас дұрыс орнату т.с.с.

Егер болашақ тәрбиешіде лидердің қандай да бір тұқымқуалаушылықтың белгілері немесе балалық шақта игерген тәжірибиесі болмаса, гуманитарлық білім саласынан мүлдем хабары болмаса немесе кәсіби даярлығы нашар болса онда ол өз рухын жинауы тиіс. Мұндай кемшіліктердің барлығы ол лидер, яғни, жетекші бола алмайды деген сөз емес. Себебі адам жетекшілік жасай бастағанда оның кейбір жеке қабілеттері емес, тұтастай тұлғасының сапаларының маңыздылығы үлкен.

#### Пайдаланылған әдебиеттер

1. Мардахаев Л.В. Словарь по социальной педагогике. М., Академия, 2002.
2. Психологический словарь / Под ред. В. В. Давыдова и др. М.: Педагогика, 1983.
3. Психология. Словарь. М.: Политиздат, 1990.
4. Занковский А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме. М.: Институт психологии РАН, 2011.
5. Наконечный С.А. Формирование лидерских качеств будущих офицеров: дис. ... канд. пед.наук. - Алматы, 2009. – 178 с.
6. Шалғынбаева Қ.Қ., Әлімбаева А.А. Кәсіби лидерлік негіздері. Оқу құралы. А., 2018.
7. Баймуханбетов Б.М. Болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің лидерлік сапасын қалыптастыру. Философия докторы (PhD) ғылыми дәрежесін алу үшін дайындалған диссертация. - Алматы, 2014.
8. Менеgetti А. Психология лидера. М., 2016.
9. Сильченко К.В. Психология лидерства (хрестоматия). Харвест 2004, 368.
10. Подымаев Н. А. Психологические барьеры в профессиональной деятельности учителя: Автореф. докт. дис. — М., 1999.
11. Маралов В.Г. Основы самопознания и саморазвития. М., Академия, 2004, 256.
12. Ключева Н.В. Психологическое обеспечение педагогической деятельности. — Ярославль, 1998.
13. Самоукина Н. В. Игры в школе и дома: Психотехнические упражнения и коррекционные программы. — М., 1993.
14. Гордон Т. Курс эффективного преподавателя. М., «ЛомоносовЪ» 2010.

#### ЛИДЕРСКИЕ КАЧЕСТВА БУДУЩИХ ВОСПИТАТЕЛЕЙ И ИХ ВЗАИМОСВЯЗЬ С ВОПРОСАМИ САМОРАЗВИТИЯ

*Т.С.Жұмашева*

докторант 3 курса специальности 6D010100-Дошкольное обучение и воспитание,  
КазНПУ им. Абая, г. Алматы, Казахстан, email: d.s.tolkyn@mail.ru

В статье рассматривается проблема развития лидерских качеств у будущих воспитателей дошкольных образовательных учреждений во взаимосвязи с вопросами их саморазвития. Говоря о становлении лидера, на основе подходов различных исследователей лидерства, выдвигается положение: чтобы стать лидером, человек должен постоянно работать над собой. Описаны факторы, препятствующие саморазвитию. Представлена модель составления индивидуальной программы саморазвития. Дается система игр и упражнений, направленных на гармонизацию внутреннего мира педагога-психолога. Автор делает вывод, что для руководителя имеет большое значение качество личности в целом, а не определенные индивидуальные способности.

**Ключевые слова:** лидер, качество, саморазвитие, уверенность в себе, препятствия, способности, игры, упражнения

#### LEADERSHIP SKILLS OF EDUCATORS AND THEIR INTERCONNECTION WITH SELF-DEVELOPMENT

*T.S. Zhumasheva*

PhD student of the 3rd year of studying, Specialty 6D010100 Pre-school education and upbringing,  
Abai Kazakh National Pedagogical University,  
Almaty, Kazakhstan, email: d.s.tolkyn@mail.ru

The article deals with the problem of leadership development in future teachers of preschool educational institutions in relation to the issues of their self-development. Speaking about becoming a leader, based on the approaches of various researchers of leadership, the position is put forward: to become a leader, a person must constantly work on himself. The factors impeding self-development are described. The model of drawing up the individual program of self-development is presented. A system of games and exercises aimed at harmonizing the inner world of the teacher-psychologist is given. The author concludes that the quality of the personality as a whole, rather than certain individual abilities, is of great importance for the leader.

**Key words:** leader, quality, self-development, self-confidence, obstacles, abilities, games, exercises

Редакцияға 09.02.2019 қабылданды