

rent social-economic transformations, because it reflects in the society and employer's expectations and then influences on the goals of average professional education. Formed positive dynamic system of value orientations gives young people an opportunity to overcome critical situations constructively, promotes to successful professional activity and personal growing in general.

Keywords: value, motivation, development, education, competitiveness, personality.

ӘОЖ 378

Утегенова, Б.М.,

педагогика ғылымдарының кандидаты, доцент,
педагогика кафедрасының меңгерушісі,
ҚМПИ, Қостанай, Қазақстан

КӨШБАСШЫЛЫҚ МӘСЕЛЕСІ ПЕДАГОГИКА ЖӘНЕ ПСИХОЛОГИЯ ҒЫЛЫМЫНДА

Түйін

Аталған мақалада көшбасшы ұғымын нақтылау бағытында оның педагогика және психологиядағы орнын белгілеу мақсаты көзделген. Теориялық тұрғыда зерттелген мәселе туралы айқын анықтасма берілген. Соның ішінде көшбасшылық теорияларды талдау барысында оның феномені анықталды, авторлық теорияларға сипаттама берілді. Көшбасшы ұғымы ғылыми түрде ашылды. Көшбасшылық ету стильдері, қызметінің ерекшеліктері, ұйымдастыру жолдары теориялық тұрғыда ашылған.

Мақаланың мәнін ашатын сөздер: көшбасшылық, көшбасшы, ғылыми-мәселелік теория, стильдері, қызметтері.

Көшбасшы (ағылшынша «leader» – басқарушы деген мағынаны білдіреді) – нақты ресми және бейресми ұйымдағы бір адамның басқа адамға немесе топқа әсер ету арқылы басқарудың көрінісі. Осы пікірді ұстанатын болсақ, Елбасы Н.Ә. Назарбаев атқандай: «Білімді, еңбекқор, бастамашыл, белсенді болуға қазірден бастап дағдыланыңдар. Жұмыс пен сұраныс бар өңірге батыл барыңдар. Шеберліктің шыңына жете білсеңдер мамандықтың бәрі жақсы. Қазір техникалық мамандықтардың, ғылым мен инновацияның күні туған заман. Ерінбей еңбек еткен, талмай ғылым іздеген, жалықпай техниканы меңгерген адам озады. Тұрмысы жақсы, абыройы асқақ болады. Біз жүзеге асырып жатқан түбегейлі реформалар мен атқарып жатқан қыруар істердің бәрі сендер үшін, болашақ үшін жасалуда» [1, 11 б.].

Күшті ұлт болу үшін алдымен ішкі бірлік, ұйымшылдық пен татулық қажет. Ал сондай ұлтты алға жетелейтін білімді, патриот, еңбекшіл, өз салт- дәстүрін, мәдениетін, тілін, дінін, ділін құрметтейтін азамат нағыз көшбасшы болуға лайық. Қазіргі әлеуметтік және мәдениет тарапынан қарағанда көшбасшы өзінің жаңа идеясымен, алға қойған мақсат-мүддесімен ерекшеленеді. Көшбасшылық адам бойында кездесетін ерекше қасиеттердің бірі. Бұл қасиет адамның бойында біркелкі қалыптаспайды, себебі әр тұлғаның өзіне тән даму ерекшеліктері бар.

Педагогика және психология саласынан қарағанда көшбасшылық мәселесі – қарым-қатынаста, топтың іс – әрекетінің маңызды аспектісі ретінде қарастырылатын, әлеуметтік – психологиялық құбылыстың бірі болып табады. Шетел психологиясында көшбасшы мәселесі кіші және саяси топтағы мәселелерді өте кең қарастырған. Осы орайда, көшбасшы мәселесімен көп айналысатын зерттеулерге Р. Басс, Е. Богардус, К. Денфорд, Р. Липпит, К.Левин, Ф. Фидлер, Р. Уайттың жұмыстарын атауға болады.

«Көшбасшылық» ұғымына деген қызығушылық бұрыннан қалыптасты. Ерте кезеңнен бастап бұл құбылыстың мағынасын ашып, сипаттамасын түсіндіруге көптеген ғалымдар

атсалысты. XX ғасырға дейін адамдардың түсінігіндегі көшбасшы ұғымы «тайпа көсемі» ретінде қарастырылып келді. Яғни, халықты басқаратын батыр «көшбасшы» болып тағайындалатын. «Көшбасшыны» тағайындау оның жеке ерекшеліктеріне, физикалық күшіне байланысты болып келді. Шынымен де, ол кездері білектінің заманы болса, ал қазір заман білімдінікі. Өзінің ақыл-ойымен, интеллектуалдық, шығармашылық, ізденімпаздық қабілетімен ерекшеленетін адам ғана көшбасшы бола алады. XX ғасырға дейін нақты көшбасшының сипаттамасы мен мән-мағынасы жоқ. Нақты көшбасшы деп ертегі кейіпкерлерін, батыр тұлғаларды айтып кетуге болады. Яғни, көшбасшыны тек халық аузында ғана айтып келді. Ал, қазір нақты көшбасшыны дамыту, қалыптастыру мәселесі мектеп табалдырығынан бастау қажеттілігі туындап отыр.

Елбасы Н.Ә. Назарбаевтың [2, 4 б.] тапсырмасы бойынша: «Мұғалімдерге үлкен міндет жүктеледі, өйткені оқушыны тәрбиелеп, білім нәрін сусындататын, бойында көшбасшылық қабілеттерді қалыптастыратын сіздер», – деп атап өтті. Шынымен де, мұғалімдер ұрпақ тәрбиесінде ең маңызды орынды иеленеді.

Көшбасшылықтың қасиеттері, қырлары немесе сапалары салыстырмалары болып табылады. Мәселелік теорияның бір нұсқасында көшбасшылықтың көрінуінің негізгі жағына оны топтың мойындауын жатқызады. Себебі, топ мүшелері сол берілген жағдайда қажетті қырлардың пайда болуын күтеді (бұл ықпалды кейде функционалды деп атайды). Мұндай пікірлерде көрініп тұрған қателіктерді жеңу үшін Канджеми Дж.П. көшбасшылық модель ұсынды. Туындаған жағдай негізінде, «субъект көшбасшыға не себепті айналды?» және «неге туындаған жағдай ғана оны анықтайды?» деген фактілерді интерпретациялауға мүмкіндік береді [3, 124 б.].

Біріншіден, егер бір жағдайда біреу көшбасшы болса, ол басқа бір жағдайда да көшбасшы бола алады дегенді мойындайды; екіншіден, белгілі бір жағдайда көшбасшы стереотипі қалыптасса, оны «нағыз көшбасшы» деп санайды; үшіншіден, бір жағдайда көшбасшы болған адам беделге ие болып, сол бедел басқа жағдайларда оны қайтадан көшбасшы етіп сайлауға негіз болады; төртіншіден белгілі бір жеке бастық ерекшеліктер адамда, әрине, болады, сондықтан, жеке адамға «өз орнын іздеу қасиеті тән», соның салдарынан ол өзін солай ұстайды, оларға «орын береді» деген мінез-құлықты көрсетеді.

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

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

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

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

К. Левин үш стильді бөліп қарастырады: авторитарлы, демократиялық және популистік. Мұнда екі түрлі қырды нақтылау жатады: көшбасшының топқа ұсынған шешімінің мазмұны және осы шешімді жүзеге асыру техникасы (тәсілі, әдісі). Әрбір стильге екі жақты сипаттама беруге болады (формалды және мазмұнды).

Кесте 1 – Көшбасшылық стильдері

Формалды жағы	Мазмұнды жағы
Авторитарлы	
<ul style="list-style-type: none"> – іскер, қысқаша тапсырма беру; – қауіп төнген жағдайда тыйым салу; – нақты айқын тіл, жайдарсыз ырғақ; – мақтау және субъективтілік; – эмоция есепке алынбайды; – тәсілді көрсету – жүйе емес 	<ul style="list-style-type: none"> топтағы жұмыстар алдын-ала жоспарланады; – жетекшінің даусы – шешуші; – тек тікелей мақсаттар ғана анықталады, оның келешегі белгісіз
Демократиялық	
<ul style="list-style-type: none"> – инструкция ұсыныс формасында; құрғақ сөз емес, жолдастық тон; – талдау және тыйым салу – дискуссия; – мақтау және жазалауды – кеңеспен талданады 	<ul style="list-style-type: none"> – іс шаралары алдын-ала жоспарланбайды, жұмыстың барлық бөлігі; – ұсынылып қана қоймай, талданады; – топпен бірге; ұсыныстардың жүзеге асуына; – барлығы бірдей жауап береді
Популистік	
<ul style="list-style-type: none"> – конвенциалды тон; – мақтау мен жазалау жоқ; – ешқандай ынтымақтасу жоқ 	<ul style="list-style-type: none"> топта жұмыстар өзімен-өзі жүреді; – көшбасшы топқа бұйрық бермейді; – көшбасшы позициясы-жұмыстың бөлінуі жеке қызығушылықтардан құралады немесе жаңа көшбасшы тобынан шығады

Әрине, бұл кесте көшбасшылықтың пайда болуын және оның барлық жақтарын толық көрсетпейді. Бірақ, осы кестеде кең тараған көшбасшылық стильдері айқындалды.

Келесі кезекте біз тұлғааралық қажеттіктерге қатысты көшбасшының функциясына тоқталамыз.

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

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

Р.Л. Кричевскийдің пікірінше, көшбасшының топқа әсер ету өлшемі туралы: белгілі бір жағдайда көшбасшылықтың мүмкіндіктері өседі, басқа жағдайда төмендейді.

Кейде көшбасшы ұғымы бедел ұғымымен теңеседі. Әрине бұл дұрыс емес, себебі, көшбасшы топ мүшелері үшін беделді болса да, кез келген бедел көшбасшы мүмкіндігін аша алмайды. Көшбасшы топтың мүмкіндігін ұйымдастырады, мәселені шешеді, ал, бедел мұндай функцияларды орындай алмайды. Ол тек идеал, үлгі бола алады. Сондықтан көшбасшы феномені – бұл басқаша түсіндіруге болмайтын аса бөлек құбылыс.

Кеңес психологиясында көшбасшылықты кіші әлеуметтік топты ұйымдастыру және басқару деп түсіндіреді. Көшбасшы топтың мақсатқа жетуіне көмектеседі. Қоғамдағы әлеуметтік қатынастардың тиімділігін детерминациялайды.

Көшбасшы ұғымымен қатар, бастамашыл адам мен топтың іс-әрекетін ұйымдастыру арасындағы байланыспен өзара әрекетті болжай алатын көшбасшылықтан топ мүшесін

ажырата білу керек. Көшбасшы топ мүшелеріне жетекшілік ету рөлін ресми емес, белгілі бір жағдайда алады. Ол біріккен ұжымдық іс-әрекетті ұйымдастырады, жалпы мақсатқа сәтті және тез жетуді қамтамасыз етеді.

Көшбасшы ұғымын мына жағдайда ескеру керек:

– Көшбасшыны топ ұсынбайды, ол сол орынды еріксіз түрде топтың ашық немесе жабық келісімі бойынша көшбасшылық позицияны алады.

– Көшбасшы ресми емес жетекші рөлге ұсынылады. Ендеше оның жеке басы топтық нормалар мен құндылықтарға идентификацияланады (сәйкестендіріленеді).

– Көшбасшы өзіне сәйкес рөлге (тек арнайы жағдайда емес) топ өмірі үшін ұсынылады.

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

Кейбір жағдайда көшбасшылықтың ресми емес түрде қалыптасқан жетекші мен оған бағынушы арасындағы белгілі бір жетіспей жатқан жағдайларды толықтыру құралы деп те қарастырады. Көшбасшыға бедел жетекші ұғымын сипаттау үшін, оның жеке бастық қабілеттерін белгілеу үшін керек.

Топтың әрбір мүшесі өзінің жеке бастық статустық іскерлік қабілеттеріне сәйкес өзінің құқықтары мен міндеттерін орындайды және топты ұйымдастыру жөнінен белгілі бір орын алады.

Көшбасшы ұғымын бағынушыға доминантты (басқарушы) психологиялық қатынаспен сипаттайды, ал жетекші ұғымы топтың барлық іс-әрекетіне қатысты және басқару процесіне қатысты айтылады. Осы сұрақтарға байланысты Б.Д. Парыгин көп жағдайларды анықтады. Көшбасшы мен жетекшінің айырмашылығы:

1. Көшбасшы топтағы тұлғааралық қатынастарды реттейді, жүзеге асырады, ал жетекші топтағы ресми қатынастарды реттейді.

2. Көшбасшы микроорта жағдайында анықталады, ал жетекші макроортада, әлемдік, яғни, қоғамдық қатынастармен байланысты тағайындалады.

3. Көшбасшы стихиялық түрде пайда болады, ал жетекші ресми түрде пайда болады.

4. Көшбасшылық құбылмалы, тұрақтылығы аз. Көшбасшыны ұсыну топтың көңіл-күйіне байланысты, ал жетекші тұрақты құбылыс.

5. Көшбасшыға қарағанда жетекші бағынушыларға қатысты әртүрлі санкцияларға (бекіту, рұқсат ету) ие.

6. Шешім қабылдау процесі жетекшіде күрделі мәнге ие. Ал, көшбасшы топқа қатысты шешім қабылдайды.

7. Көшбасшы іс-әрекет сферасы негізінен кіші топты, ал, жетекші кеңірек үлкен әлеуметтік жүйеде кіші топты басқарады.

Сонымен, көшбасшылық дегеніміз топтың белгілі бір мүшелерінің мінез-құлық психологиясының сипаттамасы болып табылады.

Көшбасшылық жайында сөз қозғаған кезінде білім саласындағы көшбасшылықты атап өткен жөн. Оқушының бойындағы көшбасшылық қабілетті дамыту керек деп айтып жатамыз. Бірақ, мұғалім білім беру барысында көшбасшы тұлғаны қалай анықтайды. Көшбасшы оқушыны анықтаудың бір жолы ретінде М.И. Рожковтың әдістемелік жинағына жүгінуге болады. Ол көшбасшыны анықтаудың негізгі жолы ретінде «өзін-өзі басқару» деп санайды. Мектеп қабырғаларында өзін-өзі басқаруды ұйымдастыру – көшбасшы оқушы, яғни, ұйымдастырушы негізінде орындалады. Көшбасшы – ұйымдастырушы іс-әрекет барысында көрінеді. Бұл әдістемелік жинақтың авторы балалар ұжымында көшбасшының ауысып отыратындығын жоққа шығармайды. Көшбасшы – оқушы мынадай қабілеттерге ие болады:

Кесте 2 – Көшбасшы оқушының қабілеттері

Өзін-өзі басқару қабілеті, «Қаласам істей аламын принципі»	Өзінің уақытын, күш-қуатын толыққанды, тиімді пайдалану. Қиындақтан шыға білу, туындаған мәселенің шешімін таба білу қабілеті. Көшбасшы еқашан уақытын босқа жұмсамайды
Айқын мақсаттардың болуы, «Не қалайтынымды білемін принципі»	Алға қойған мақсаттың шынайылығы, жетістікке жетудегі іс – әрекетінің мақсатқа сай болуы. Оқушы өзінің алдына мақсат қойып, сол мақсатқа жету үшін бүкіл ұжым мүшелерін іс – әрекетке жұмылдырады
Мәселенің шешімін таба білу, «Көптеген пікірлердің арасынан дұрыс шешім қабылдау»	Туындаған мәселенің маңызды бөлігін анықтап, шешімін табу үшін бүкіл мүмкіндіктерді қарастыру. Шешімді қабылдағаннан кейін, нәтижесін болжау. Қабылдаған шешімнің қандай зардаптар мен қиыншылықтар алып келуі мүмкіндігін алдын – ала ойлау
Ұжымды ұйымдастырудағы шығармашылық жолдар, «Басқалардан өзгеше болу принципі»	Мәселенің шешімін табу үшін жаңа жолдарды қарастыру. Ұжымның іс – әрекетін жаңа бағыт арқылы ұйымдастыру
Ұжымға әсер ете білу, «Ұжым мүшелеріне билігін жүргізу принципі»	Өз-өзіне деген сенімділік, ұжымда жақсы ахуал ұйымдастыру, ұжымды сендіру және бағындыру, ұжым мүшелерінің пікірін тыңдай білу қабілеті
Ұйымдастырушылық іс – әрекеттің ерекшеліктерін білу «Іс – әрекетті ұйымдастыру»	Ұжым мүшелерінің қызметтерін тиянақты бөлу, атқаратын рольдерімен таныстыру, жоспар құру, атқаратын жұмыстарын қадағалап отыру.
Ұйымдастырушылық іс – әрекеттің жиынтығы, «Ұйымдастыра білу принципі»	Ұйымдастырушылық түйсіктің болуы, іс – шараны тиімді ұйымдастыру үшін күш – қуаттың жиынтығы, ұжым мүшелерінен талап ету, сынау, ынталандыру жұмыстарын жүргізе білу қабілеті.
Ұжыммен жұмыс істей алу қабілеті, «Ұжым мүшелерін бір іске жұмылдыру принципі»	Ұжым мүшелерін топтастыру, біріккен іс – әрекетке жұмылдыру, кедергілерден өту, ұжым аралық қарым-қатынасты дамыту жолдарын іздестіре білу қабілеті.

Осы кестеден көшбасшының бойында қандай қабілеттер болу керек екендігін байқаймыз. Көшбасшы мына принциптерді ескере отыра ұжыммен тиімді қарым-қатынас орнату және өзін-өзі дамыту жұмыстарын жүргізе алады. Принциптер тізімінде «өзін-өзі басқару принципі» бірінші орынға жайдан-жай қойылмаған. Ғалымның пайымдауы бойынша кез-келген тұлға ұжымды басқару үшін, ең алдымен өзін басқара білу керек. Өзін-өзі басқара білудің өзі бір өнердің бірі болып табылады. Себебі, тұлға өзін-өзі басқара отыра үлкен тәжірибе жинақтайды. Өзінің қалауларын, өзінің іс-әрекетін саналы түрде жүргізуге тырысады. Келесі принцип, әрине, көшбасшының мақсатсыз өмір сүруі мүмкін еместігін растайды. Шыныменде, мақсатсыз көшбасшы әрекет ете алмайды. Көшбасшы өзінің әрбір басқан қадамын реттеп, ұжымның атқарған іс-әрекетін қадағалап отырады. Осыдан шығатын қорытынды, көшбасшы тек өзіне ғана емес, барлық ұжым мүшелеріне жауап береді. Осындай жауапкершілікті мойнына алатын тұлға ғана көшбасшы бола алады. Қазіргі байқайтын жағдай, тұлға өз мойнына жауапкершілік алғысы келмейді. Тек өзінің іс-әрекетіне ғана жауап беріп, ұжым мүшелері үшін жауапкершілік алғысы келмейді. Тағы басқа принциптерді қарастыра отыра, көшбасшының бойында ұйымдастырушылық қабілеттердің болу керек екендігін байқаймыз. Көшбасшының басты қызметі – ұйымдастырушылық қызмет. Ұйымдастыру – кез-келген адамның қолынан келе бермейді. Өз сөзін өткізу, өзінің маңызды басқарушы тұлға екендігін ұқтыру, мақсатқа жету үшін тиімді жолдарды қарастыру көшбасшының қолынан ғана келеді. Көшбасшының тағы бір маңызды қызметтерінің бірі – ұжыммен жақсы қарым-қатынасқа түсу. Көшбасшы ұжым мүшелерін басқару үшін, олармен тіл табысып, тұлғааралық қарым-қатынастың қыр – сырын білу керек. Көшбасшылық мәселесін психологиялық-педагогикалық

тұрғыдан қарастыра отыра, көшбасшы ұғымын ашып, көшбасшылық теорияларын қарастырып, авторлардың айтып кеткен пікірлерімен таныстық.

Көшбасшы ұғымын нақтылау үшін көшбасшыны топтың басқа мүшелері қалай қабылдайды, соны түсіну керек. Көшбасшының ұжыммен қарым-қатынасқа түсуіне байланысты, оның топтағы орны анықталады. Көшбасшының типтері мен құрылымын қарастыра отыра оның негізгі бейнесі айқындалды.

Профессор Б.Д. Парыгиннің зерттеуі бойынша көшбасшылықтың классификациясын стиль, мінез-құлық және іс-әрекет түрлеріне бөлді.

Кесте 3 – Көшбасшылықтың классификациясы

Іс – әрекет бойынша		
Көшбасшы шабыттандырушы	–	Көшбасшы – орындаушы
		Көшбасшы шабыттандырушы және орындаушы
Стиль бойынша		
Авторитарлы		Демократиялық
		Либералды
Мінез – құлық бойынша		
Әмбебап		Ситуациялық

Б.Д. Парыгиннің айтуы бойынша көшбасшы өзінің қабілеттерін іс-әрекет барысында көрсетеді. Бұл үрдіс барысында тәжірибе алмасу жүзеге асырылады. Іс-әрекет көп қырлы, олардың көбі жаңа міндеттерді, тың мәселелерді шешуге жұмсалады. Оқушы игерілген білімін, іскерлік дағдыларын жұмылдырады, ізденіс жұмыстарын, әртүрлі амал-айлаларды жүзеге асырады. Оқушы сабақ барысында белсенділік танытып, өз бетінше шешім қабылдауға жаттығады, танымдық қызығушылығы артады, нәтижесінде белгілі істі атқару мүмкіндігі, белсенділігі, өзіндік жұмыстарға қабілеттілігі дамиды. Адамның бойында іс-әрекеттің пайда болуын мына түрлерге бөліп қарастырған:

– Көшбасшы – шабыттандырушы – ұжым мүшелерін ынталандыра отырып, оларды іс – әрекетке жұмылдырады. Шабыттандыру адамды басқарудың негізін құрайды. Басқарудың тиімділігі шабыттандыру процесінің қаншалықты деңгейде жүретіндігіне байланысты. Осы теориялардың мазмұнын толық қарастыру үшін шабыттандыру мәнін ашу керек. Оны мынадан көруге болады.

1. Әрбір адам организмінде тұрақты және табанды іс-әрекетке шабыттандыратын тілектер болады.

2. Адамның бүкіл саналы іс-әрекетін адамның жүріс-тұрысынан сипаттайтын терминдермен түсіндіруге болады.

3. Әрбір адам интенсивтілік және табандылық бойынша түрлендіретін адамгершілік қажеттіліктер жиынтығы болады.

4. Осы қажеттіліктерді қанағаттандыру шабыттандырылған мінез-құлықтың мақсаты болып табылады.

5. Саналы түрде меңгерілген мақсат-тілекке ауысады.

6. Индивидуум шаюбыттанып, мақсатқа жетеді. Тұлға іс-әрекетті орындауға ынта білдіреді.

7. Іс-әрекеттің мақсатқа сай орындалуы, оқушыны шабыттандыру, мадақтау немесе ынтаны қолдану нәтижесі болып табылады.

– Көшбасшы – орындаушы – өзінің біліміне, қабілетіне, салқынқандылығына, сабырлылығына сүйенеді. Қиын мәселелерді шешімін табу үшін аналитикалық жолдарды қарастырады. Көшбасшы жауапты істі өз мойнына алады. Қалған ұсақ-түйек тапсырмаларды ұжым мүшелеріне тапсырады. Барлық жауапкершілікті өз мойнына алып, өз күшіне ғана сенеді.

– Көшбасшы шабыттандырушы – көшбасшы – орындаушы – ұжым мүшелерін шабыттандыра отырып, іс – әрекетті орындауға қатысады. Ұжым мүшелерін қолдай отырып, өзі де мақсатқа жетуге атсалысады. Өзінің бойындағы тәжірибемен, қабілеттерімен бөліседі. Қиын

мәселенің шешімін табу үшін тиімді жолдарды қарастырады. Барлық ұжым мүшелерін іс-әрекетке жұмылдырады.

Әдебиет тізімі

1 Назарбаев, Н.Ә. Қазақстан халқына Жолдауы [Мәтін] / Н.Ә. Назарбаев. – Астана: Ақ Орда, 2016. – 14 б.

2 Назарбаев, Н.Ә. Қазақстан халқына Жолдауы [Мәтін] / Н.Ә. Назарбаев. – Астана: Ақ Орда, 2017. – 4 б.

3 Канджеми, Дж.П. Психология современного лидерства [Текст]: Американские исследования / Дж.П. Канджеми. – М.: Когито-Центр, 2006. – 288 с.

Мәлімет редакцияға түсті: 15.06.2017

УТЕГЕНОВА, Б.М.

ПРОБЛЕМА ЛИДЕРСТВА В ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАУКЕ

В научной статье рассматриваются основные ключевые положения лидерства, его характеристики, терминологический анализ сущности понятия лидерства. Анализ основных теорий лидерства позволил автору классифицировать проблемные положения лидерства, определить стили и их характеристики, функциональные особенности деятельности лидера и условия применения теоретических положений лидерства в образовательной практике.

Ключевые слов: лидерство, лидер, научные проблемы и теории, стили лидерства, лидерские качества, основные виды деятельности лидера.

UTEGENOVA, B.M.

THE PROBLEM OF LEADERSHIP IN PSYCHO-PEDAGOGICAL SCIENCE

The scientific article considers key positions of leadership, its characteristics, terminological analysis of the essence of the notion of leadership. Analysis of the basic theory of leadership allowed the author to classify problem positions of leadership, determine the styles and their characteristics, the functional features of the leader's activities and the conditions for applying the theoretical provisions of leadership in educational practice.

Keywords: leadership, leader, classify problem positions, educational practice.