

Монтессори педагогикасының феномені: даму жолындағы адамға түсетін кез-келген авторитарлық қысымды жоюға тырысу және де бала табиғатына шексіз сенім арту. Монтессори өзінің әдістемесін қалыпты табиғи жағдайда баланы бақылай отырып құрды.

Бала оқытушының әрекетін тура қайталай отырып, өмір талабына үйренуі мүмкін бе? Баланың мұндай жағдайда өзін жарыққа шығару мүмкіншілігі жоқ, сол себептен де баланың нақты табиғатын тану мүмкін емес. Біздің әріптестер әр уақытта оқу мен тәжірибе ала жүріп, білімдерін жетілдіруде. Әрбір баланың белсенді өмірлік ұстанымын қалыптастыру мақсатында біз монтессори жүйесінің негізгі принциптеріне еруге тырысамыз.

Монтессори білім ортасында балалар өмірге қажетті келесі төмендегі дағдыларды бойларына сіңіреді:

1. Өз бетімен жұмыс жасау қабілеті;
2. Шыдамдылық;
3. Өз бетінше шешім қабылдап оған жауапкершілікпен қарау;
4. Талапкерлік;
5. Қоршаған ортаны сыйлау.

Сонымен қатар:

- Өзінің таным белсенділігін дамыту
- Табиғи қабілеттерін дамыту
- Өзіне деген оң көзқарасын, сенімділігін, өзін-өзі бағалауын арттыру
- Әлеуметтік белсенділігінің артуы
- Оқып білуге деген сүйіспеншілігін арттыру сияқты, тұлға қасиеттері қалыптасады.

М.Монтессоридің педагогикалық жүйесі көпшіліктің есебі бойынша әлемдегі ең үздік 10 педагогиканың бірі болса, көптеген мемлекеттерде ең таңаулы педагогика ретінде қалыптасқан. «Финляндия, Нидерланды және АҚШ-та Монтессори балабақшалары мен мектептері негізгі мемлекеттік оқу мекемелерінің құрамына енгізілген» [3].

Монтессори әдісін Қазақстанның кейбір білім беру орталықтарынан кездестіруге болады. Атап айтар болсақ, Шымкент, Алматы, Астана, Қарағанды қалаларының балабақша және дамыту орталықтарында қолданылу үстінде. Монтессори әдісін елімізде ең алғаш Астана қаласының «Жұлдыз» дамыту орталығы кеңінен қолданып, жақсы нәтижесін көруде.

Қазіргі уақытта италияндық педагог М.Монтессори әдісін бала тәрбиелеу және оның дербес тұлға болып қалыптасу жолында қосар үлесі мен берер пайдасы молынан екеніне көзіміз жетуде. Бұл әдіс республикамыздың барлық мектепке дейінгі білім беру бағдарламаларына енгізілгенмен, толықтай жүзеге аспай отыр.

Ұрпақ тәрбиесі – әрқайсымызға жүктелген маңызды міндет. Үйдегі ата-анадан кейін балаға тәрбие мен бағдар беретін ол, біздер – педагогтар. Сондықтан да, біздің ойымызша, М.Монтессори әдісінің кеңінен қолданылып, оның дамуына өз үлесімізді қосуымыз керек.

Әдебиеттер

1. Антология гуманистической педагогики: Д.Дьюи, М.Монтессори, Я.Корчак/ Сост. А.И.Салов// Под ред. Г.Б.Корнетова. - АСОУ, 2009. – 248 с.
2. «Отбасы және балабақша» журналы 2013, №2.
3. «Түркістан» газеті , 2016ж. , 25 тамыз №34.
4. <http://ustazbol.kz/>

Каратаева И.П.

Карагандинский государственный университет им. Е.А. Букетова

ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА НА ЛИЧНОСТЬ

От установившегося социально-психологического климата в коллективе зависят самочувствие личности, ее работоспособность и жизнеспособность. Индивид, оказавшийся в группе людей, охваченных радостным возбуждением, невольно заражается им, даже если до

этого испытывал состояние грусти. И наоборот, будучи в радостном настроении и попадая в среду людей, испытывающих горе или скуку, он начинает испытывать те же самые чувства.

Повседневная жизнь свидетельствует о том, что при положительном настроении у человека повышается жизненный тонус, активизируются умственные и физические силы. Более того, в медицинской практике установлено, что при положительном, оптимистическом эмоциональном настрое даже инфекционные заболевания протекают в более легкой форме, чем при угнетенном состоянии.

Социально-психологический климат воздействует на личность посредством установившихся в коллективе норм отношений между людьми. Там, где господствуют отношения товарищеского сотрудничества и взаимопомощи, уважение друг друга, человек испытывает удовлетворенность трудом, радость при встрече с товарищами по работе, удовольствие от совместного труда. И, наоборот, в коллективе, где господствуют формальные, равнодушные, а тем более неприязненные отношения, личность испытывает эмоциональную ущербность - отчужденность или тоску по теплоте человеческих взаимоотношений и даже стрессовое состояние, если имеют место скрытые или явные конфликты. При таком социально-психологическом климате личность теряет интерес к коллективу, что невольно снижает ее общественно-трудовую активность.

Социально-психологический климат не есть некая абстракция, он складывается, как уже говорились, в процессе межличностных отношений в коллективе и действует на каждую личность через эти отношения. Вот почему уважительное отношение всего коллектива и руководителя к личности является основным проявлением позитивного социально-психологического климата коллектива. Каждый человек испытывает потребность в общественном признании своей личности, в уважительном отношении к себе. Если оно есть, то индивид испытывает скрытую (сублимированную) или открытую радость, больше того, чувство счастья.

Человек особенно чувствителен к оценке его со стороны авторитетных людей, и в первую очередь руководителя коллектива. Что касается содержания оценки, то, как показывают наблюдения, личность наиболее чутко реагирует на оценку ее способностей. Правда, следует при этом учитывать профессиональную направленность деятельности коллектива, его членов. Так, в научном коллективе ценятся, прежде всего научные способности, в производственном - мастерство, в спортивном - физическая сила, ловкость и воля, т. е. спортивные возможности личности.

Об оценке окружающих, коллектива в целом и руководителя человек узнает либо из прямой критики или похвалы, либо по косвенным признакам - характеру отношения и обращения к нему. Он прислушивается и к слухам и всякого рода оговоркам в свой адрес и т. п. Положительные оценки окрыляют личность, отрицательные - угнетают.

Установлено, что чувствительность, как к положительной, так и к отрицательной оценке неодинакова у различных лиц. Есть люди, мало - чувствительные к похвале и более чувствительные к порицанию; встречаются и такие, которые совершенно равнодушно реагируют на отрицательную оценку. С этим необходимо считаться и соответственно строить тактику и стратегию воздействий на личность с целью усиления ее активности или исправления линии ее поведения [1].

Большое влияние оказывает на человека критика. Никто не сомневается в необходимости и чрезвычайной полезности критики.

Во-первых, критика должна быть всегда объективной, принципиальной, деловой. Во-вторых, критике должны подвергаться недостатки в поведении и ошибки в деятельности, но не должны ставиться под сомнение личностные качества человека. В-третьих, в критике должны не только отмечаться недостатки, но и содержаться позитивные предложения по их устранению. При этом важно отметить возможности самого человека исправить дело.

Из сказанного не следует, что отношения в коллективе должны быть непременно добродушно-либеральными. Подобные отношения нередко ведут к снижению тонуса деятельности и даже взаимопокрывательству. Социально-психологический климат лишь

тогда можно назвать здоровым, когда отношения в нем строятся на уважении к человеку, справедливой требовательности к нему. Наши многократные опросы различных групп трудящихся показали, что в оценке отношения к ним на первое место они ставят справедливость, требовательность, уважение, а либеральность всегда оказывалась в этих оценках на последних местах.

Искусство создавать позитивный психологический климат в коллективе состоит в умении проявлять в отношениях к человеку требовательность и уважение. Там, где это есть, устанавливается положительный климат, идет дружная, продуктивная работа, и каждая личность в этой системе отношений чувствует себя счастливой.

Воздействия партнера по общению отражаются в сознании человека и прямо или в переработанном виде проявляются в его высказываниях, поступках и действиях.

Отражение влияний происходит в различной форме. В социальной психологии часто употребляется термин «психологическое заражение», под которым понимается прямая передача от одного к другому или многим лицам тех или иных психических состояний. Однако выражение «психическое заражение» является метафорой, а потому в науке обычно используется понятие «подражание», которое раскрывает процесс непосредственного заимствования личностью мыслей, эмоций или в целом образа жизни других людей [2].

Подражание - сложное, динамическое явление. Оно качественно изменяется в процессе онтогенетического развития личности. Подражание проходит ряд стадий и развивается от слепого копирования к сознательно мотивированному избирательному подражанию. По мере развития личности, накопления ею жизненного опыта подражание усложняется. Человек вносит в подражательное действие свои личностные особенности.

Подражательная деятельность индивидов неодинакова. Некоторые люди непосредственно отражают эмоциональное состояние другого. Они отличаются способностью к сопереживанию. Большинство людей, наоборот, анализируют состояние другого человека и сопоставляют его с личными убеждениями, требованиями ситуации, и если считают подражание целесообразным, то следуют чужому примеру. Если же действия объекта подражания противоречат установкам воспринимающего, то он отвергает их.

Очевидно, психологическая основа подражательного действия заключается в способности человека легко поддаваться внушению. Кроме того, подражание или непроизвольное «копирование» чаще характерно для лиц идентичного психического склада (общность интересов, взаимная симпатия и т.п.), а также находящихся в длительном контакте в процессе совместной деятельности.

Как отмечалось, заимствование может иметь конформный характер. В отличие от подражания или, если можно так сказать, искреннего стремления уподобиться образу конформное заимствование означает скорее внешнее приспособление без какого-либо согласия с отражаемым.

Самым распространенным способом отражения воздействий других людей является сознательное критическое усвоение и принятие их влияний. Стремление личности осмыслить, понять окружающий мир, в том числе человеческие взаимоотношения, желание следовать лучшим образцам поведения проявляются уже в подростковом возрасте.

Взрослые люди анализируют поступки, поведение окружающих людей, определяют их социальную и личную ценность и значимость, соотносят с личными убеждениями и установками и только после этого принимают или отвергают их. Человек не механически воспроизводит мысли и представления других, не копирует чужое поведение, а внутренне перерабатывает полученную информацию в соответствии с собственным стилем жизни. Индивид, усвоивший определенные черты поведения другого человека, ощущает их как свои личные свойства. Сознательное усвоение не ограничивается идеями, понятиями, определяющими поведение индивида, оно предполагает восприятие и эмоциональных состояний других людей. При этом личность не автоматически уподобляется эмоциональному состоянию, как при подражании, а разделяет с другими членами коллектива настроение как осознанный акт социального действия. Поэтому управлять настроением,

климатом коллектива можно посредством формирования общественного мнения, о чем далее будет сказано подробнее [3].

Еще одним важным способом отражения главным образом эмоциональных состояний является эмпатия, т.е. интуитивное восприятие психических состояний другого или даже группы лиц. Для эмпатии характерно быстрое определение эмоциональных состояний и даже мыслей, намерений воспринимаемой личности. Здесь нет сознательного анализа, сопоставления и оценки различных данных, т.е. развернутого мыслительного процесса, включенного в восприятие. Способность к эмпатии объясняется тем, что у человека на основе жизненного опыта сложилась оптимальная программа расшифровки выразительных движений и вокальной стороны речи. Вот почему, как только поступает информация через сенсорную систему, так мгновенно, как в кибернетической машине, срабатывает «решающее устройство», и личность не только начинает сознавать, в каком состоянии находится общающийся с ней человек, но и испытывать сама подобное состояние. Конечно, у различных людей сформированы разные по качеству программы восприятия и оценки состояния другого. Поэтому одни мгновенно и безошибочно определяют мысли, состояния и даже намерения другого уже при однократном контакте с ним, в то время как другие постоянно ошибаются в оценке, как временных состояний, так и устойчивых свойств личности, даже при длительном общении с ней. Это и позволяет определить эмпатию не столько как умение, сколько как способность.

Отражение воздействий личности и коллектива отдельными людьми осуществляется разнообразными способами, характер сочетания которых определяется психическим складом каждого человека как итогом его жизненного пути и воспитания.

Итак, социально-психологический климат оказывает разностороннее влияние на личность: интеллектуальную, эмоциональную и волевою ее стороны. Если климат положительный, то он активизирует личность, повышая ее работоспособность и жизнеспособность. При отрицательном климате, наоборот, наблюдается снижение тонуса активности.

Литература

1. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива. Пути и методы изучения. - М.: Мысль, 2002. - 192с.
2. Лебедев Б.Н. Морально-психологический климат коллектива. - М.: Знание, 2004. - 64с.
3. Бойко В.В., Ковалев А.Г., Панферов В.Н. Социально-психологический климат коллектива и личность. - М.: Мысль, 2003. - 207с.

Карманова Ж.А., Манашова Г.Н., Аюпова А.Е, Исабекова М.
Е.А.Бөкетов атындағы Қарағанды мемлекеттік университеті

ОҚУШЫ МЕН ПЕДАГОГ АРАСЫНДАҒЫ ПЕДАГОГИКАЛЫҚ КОНФЛИКТІЛЕРДІҢ ЕРЕКШЕЛІТЕР

Педагогикалық әдеп қағидалары (бұдан әрі - Қағидалар) Қазақстан Республикасы Конституциясының, «Білім туралы» 2007 жылғы 27 шілдедегі Қазақстан Республикасы Заңының ережелеріне сәйкес әзірленді, сондай-ақ Қазақстан Республикасының жалпыға бірдей танылған адамгершілік қағидаттары мен нормаларына негізделген. Педагог өзінің кәсіби назарындағы объектілер болып табылатын оқушының, ата-ананың, адамдардың абыройы мен қадір-қасиетін құрметтейді, олармен қарым-қатынас жасауда өнегелі. Ол баланың дамуын шынымен қалап, оған әрқашан көмектесуге дайын екендігін білдіріп, білім алушының жетістігін (жетіспеушілігін) бағалауда әдептілік танытады.[1]

Ғасырлар бойы адамзаттың ұлы ойшылдары кикілжіңсіз қоғамның теориялық үлгілерін құрып, кейде оны жүзеге асыруға тырысқан. Өкінішке орай, барлығы сәтсіздікпен аяқталып,