

## Список литературы

- 1 Рыбаков С.Е. Философия этноса. — М.: Просвещение, 2001. — 256 с.
- 2 Баубекова Г.Д. Этнопедагогика. — Астана: Парасат-Алеми», 2009. — 115 с.

Г.Д.Баубекова, Ж.К.Молдумарова

### Студент тұлғасын халықтық педагогика құралдары көмегімен әлеуметтендіру факторы ретінде экологиялық мәдениетін қалыптастыру

Мақалада этнопедагогикалық шығармалар мен салт-дәстүрлердің студенттердің экологиялық мәдениеті қалыптасуына әсері көрсетіледі. Авторлар психологиялық-педагогикалық әдебиеттерді зерттеп, этнопедагогикалық шығармаларды анықтап, олардың оқушыларға жағымды әсерлері көптігін дәлелдеді.

This article is about etnopedagogical elements in ecological bring up. And in this article author drew deductions and recommendations. In this article author discusses some issues of individuals education based on the studies of scientists of the East during the revolving era. In this publication, especially the formation of spiritual and moral values based on Etnopedagogical culture. argues the factors causing the formation of the moral personality of the student. selecting 3 groups of factors: social, natural and educational, the author shows the way of formation of the moral experience of the student.

ӘОЖ 378.17

Е.Б.Омаров

*Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Астана*

### Студенттердің тәрбиесін басқарудың мәні, бағыты және ұйымдастырылу әдістерінің түрлері

Мақалада психологияның заңдылықтары мен әлеуметтік дамудың нақты заңдарына сүйенетін әлеуметтік, психологиялық әдістерді басқаруға әсер ететін тәсілдер қарастырылды. Яғни жоғары оқу орынның деңгейін алғанда әсер етудің нысаны әлеуметтік және психологиялық үрдістер, оның жеке құрылымдық бөліктері немесе нақты студент болып саналады. Сонымен, студент жастардың тәрбиесін әлеуметтік-жеке тұлғалық басқарудың түрлі әдістерін қолдану арқылы көп мәселелер өзін-өзі басқаруда шешілетін болғандықтан, студент ұжымының өзін-өзі басқаруымен тығыз байланысты деген қорытындыға келеді.

*Кілтті сөздер:* әлеуметтік дамуы, психологиялық әдістер, студент, білім беру қызметі, тәрбиені басқару үрдісі, басқару әдісі, тәрбиелеу жүйесі, дене шынықтыру, спорттық ұйымдар.

Білім беру қызметінде тәрбиелеу міндетін атқару әр түрлі әдістердің көмегімен орындалады. Қазіргі отандық педагогикада тәрбиелеуді басқару әдістері тәрбиеші мен тәрбиеленушінің арасындағы жеке тұлғаның үйлесімді дамуына бағытталған сабақтастық ретінде қарастырылады. Тәрбиелеудің ықпалынан туындаған әдістің таңдауы тәрбиешінің тәрбиеленушімен қатар, басқа да себептердің арақатынасымен және тәрбиелеу үрдісінің мағынасымен түсіндіріледі.

Тәрбиені басқару үрдісі өте күрделі әрі қарама-қайшылыққа толы болғандықтан, ұстаздық әсердің сансыз тәсілдерін топтастыруда бірыңғай мағыналық негізді табу қиын. Бұдан тәрбиелеу үрдісінің бір немесе бірнеше жағын негізгі сапасына қарай жіктеп алынатындығы белгілі болғандығы аян.

Тәрбиені басқарудың әдістерін сипаттағанда оның бағыттылығы мен ұйымдастыру түрін, мазмұнын ажыратып алу қажет. Басқару әдісінің мазмұны басқарушы әсерінің басқару нысанына тән жалпы заңдарға сүйене отырып, қалай қолданатынымен анықталады [1, 2].

«Әдіс» сөзі грек тілінен (*methodos*) аударғанда *белгілі бір мақсатқа жету үшін қолданған тәсілдер* деген мағынаны білдіреді. Тәрбиені басқару әдісінің бағыты түптеп келгенде тәрбиелеу

үрдісінің нысаны, яғни, адамдар болып табылады. Бірақ басқару нысаны күрделі әрі көпқырлы болғандықтан, оған қолданатын тәсілдер де әр түрлі болды.

Студенттердің тәрбиесін басқару әдісінің басты сипаты жоғары оқу орнында білім беру үрдісінде қолданылып, жүзеге асатын ұйымдастыру түрі болып табылады. В.Л.Маришуктің [3] пікірі бойынша, бұл олардың түрлерінің көпқырлылығы тәрбие жұмысын басқару әдістерінің әсерлілігін жылдамдатуына жағдай жасайтынын нақтылайды. Басқарудың нақты әдістерінде мазмұн, бағыттылық пен ұйымдастыру түрлері белгілі бір үлгіде өзара әрекеттесіп, үйлесім табады деп түйеді В.В.Мионов, С.С.Драчев және И.М.Сидоркевич [4].

Соған байланысты жоғары оқу орнында тәрбие үрдісін әлеуметтік-жеке тұлғалық басқарудың келесі әдістерін анықтауға болады:

- ұйымдық-әкімшілік, нақты деректі нұсқаулыққа негізделген;
- экономикалық, экономикалық ынталандыруға сүйенген;
- әлеуметтік және әлеуметтік-психологиялық, студент жастардың әлеуметтік белсенділігін жоғарлату мақсатында қолданылған;
- тәрбие жұмысының өздігінен реттей алатын бір түрі сияқты өзін-өзі басқару әдісі.

Басқару әсерінің барлық әдістерін екі топқа бөлуге болады: негізгі және кешенді. Негізгі әдіске басқару әдістерінің шарттары мен стратегиялық тапсырмалардың (мысалы, жоғары оқу орнында басқару әдістерінің даму жүйесі сәйкестеніп, нақты бір белгілері бойынша мазмұнды көрініс тапқаны жатады. Әлеуметтік басқарудың күрделі немесе кешенді әдістері негізгі әдістердің жиынтығынан тұрады.

Басқарудың әлеуметтік-жеке тұлғалық әдісі, біріншіден, әлеуметтік міндеттерді алға тарта отырып, тәрбиелеу мақсатына жетудегі тәсілімен, студенттердің өмір сапасының жоғарлауы мен қанағаттануы және олардың әлеуметтік кемелденуімен, әлеуметтік мәртебесінің нығаюымен, сондай-ақ тағы басқаға байланысты.

Тәрбиені басқарудың әлеуметтік-жеке тұлғалық әдісінің негізгісі болып, тәрбиені дамыту жүйесінде аймақтық және республикалық деңгейдегі ірі әлеуметтік жобаларды орындауда кешенді болып та қолданылады. Тәрбиені дамытудың республикалық бағдарламасының талдауы 2010 жылға дейінгі кезеңде басқарудың әлеуметтік-жеке тұлғалық әдісі әлеуметтік менеджменттің жалпы құрылымында басымдылық танытып, басқару әсерінің басқа әдістерінің барлықтарына даму жолдарын көрсететінін айғақтайды. Бұл экономикалық ынталандырумен қатар кәсіптік білім беру жүйесінде студент жастар, оқытушылар мен профессорлар құрамына қамқорлық жасауда, әлеуметтік бәсекелестік пен әлеуметтік сапаның әсеріне, үлкен әлеуметтік қамқорлықпен шығармашылық еңбекті ынталандыруда кеңінен қолданылады.

Тәрбиелеу жүйесін әлеуметтік-жеке тұлғалық басқару әдістері әлеуметтік нормалау, әлеуметтік реттеу, моральдық ынталандыру әдістерінің күрделі спектрін көрсетеді. Жоғары оқу орнының тәрбиелеу жүйесінде әлеуметтік қалыптасу әдістері білім беру үрдісінің қатысушыларының әлеуметтік арақатынасын әр түрлі әлеуметтік бағдарламалар мен әлеуметтік қалыптарға арналған зерттемелерді қолданып, ретке келтіруіне мүмкіндік жасайды.

Жоғары оқу орнында тәрбиелеу үрдісін басқаруда қолданылатын нақты әлеуметтік қалыптау әдістеріне жоғары оқу орнында студенттер мен оқытушы-профессорлар құрамының құқықтары мен міндеттері мазмұндалған жарғы, еңбек тәртібінің ішкі ережелері, оқу этикетінің бірлескен ережелері, тәрбие әсерінің үлгілері жатады.

Әлеуметтік реттеу әдістері түрлі оқу ұжымдарының, студенттік ұйымдардың, студенттік топтардың, оқытушылар мен жоғары оқу орнының басқа да қызметкерлерінің мақсаттары мен міндеттерін реттеу арқылы әлеуметтік қарым-қатынасты тәртіпке келтіруде қолданылады. Оларға өзара міндеттемелер мен түрлі келісім-шарттардың түрлері, кәсіби білім беру жүйесінің әлеуметтік сақтандыру келісім-шарттары, әлеуметтік қажеттіліктерді, соның ішінде спорт пен дене шынықтырумен айналысудың шараларын қанағаттандыру арқылы бөлу жатады.

Моральды ынталандыру әдістері тәрбиелеу міндетін атқаруда белгілі бір жетістікке жеткен спортшы-студенттерді, жаттықтырушыларды, спорт бойынша нұсқаушыларды, студенттерді, оқытушыларды, түрлі байқауларға қатысқан жеңімпаздарды, басқару аппараттары мен әкімшілік-шаруашылық қызметкерлерін мадақтау үшін қолданылады.

Жоғары оқу орнында тәрбиелеу үрдісін басқарудың әлеуметтік-психологиялық әдістері студенттердің жеке тұлға ретінде қалыптасу, даму үрдістері мен олардың өз арасында болып жатқан үрдістерге әлеуметтік-психологиялық тәсілдерінің әсер етуін қамтамасыз етеді. Көрсетілген әдістер ресми немесе бейресми топтардан тұратын ұжымдарда әлеуметтік-психологиялық механизмнің

қолданылуына, жеке тұлғаның мәртебесі мен рөліне, өзара байланыс жүйесіне, әлеуметтік қажеттіліктер мен басқа да әлеуметтік-психологиялық факторларға негізделген.

Бірінші топқа студенттің жеке тұлғасына тікелей әсер ете алатын сипаттағы мотивация әдісі кіреді. Оларға нандыру, жұқтыру, сендіру, үгіттеу технологиялары мен әдістерін жатқызуға болады. Екінші топты мотивацияның ырықсыз өктемдеу әдісі құрайды. Бұл ретте мәжбүрлеу немесе мәжбүрлікке әкелу әрекетінің мүмкіншілігі туралы сөз болып отыр. Билік мотивациясының әдісі адам қажеттілігінің қанағаттануы төмендеп кете ме деген қауіп-қатерге құралған. Оның басқа басты сипаттамасы таңдау еркінің жоқтығынан деп қарастырылады. Бұл әдіске бұйрықтар, жарлықтар, қаулылар және басқа да деректік нұсқаулар жатады. Әдетте бұл басқару қызметінің беделді субъекті тарапынан белсенді іске асады.

Үшінші топтың негізгі мазмұны жеке тұлғаның белгілі бір нұсқамен сыртқы жағдайды құрауға итермелейтін, жанама ынталандыруға бағытталған әдісті құрайды. Сонымен қатар ынталандырудың маңызды сәті жеке тұлғаны кез келген жағдай өзгерте алмайтынын, тек ішкі талабы оянғанда ғана көрінетінін көрсетеді. Бұл жағдайда жеке тұлға субъектінің мақсаты тәрбиелеу әсеріне сай болып, барлық қажетті шарттарды қамтыған әрекетке таңдау жасайды. Әдістің көрсетілген тобы көбіне басқару мәдениетінің икемді түрі әлеуметтік-жеке тұлғалықпен сәйкестенеді және студенттермен тәрбие жұмысын жасауда тәжірибеге белсенді түрде енгізуді қажет деп тапқан пікірімізбен ұштасады, яғни бір жерден шығады.

Ағымдағы көрсетілген әдіс топтарының субъектіні тәрбиелеу үрдісінің нақты тәжірибелік қызметте қаншалықты қолданысқа енгенін анықтау үшін сауалнама жүргізілді. Сауалнамаға қызмет деңгейі әр түрлі 312 сұхбат берушілер қатысты. Сауалнаманың қорытындысы сұрақ жүргізілгендердің 31,3 % өздерінің тәжірибелік әдістің екінші тобын, яғни билік мотивациясын, сұхбат берушілердің 28,3 % өз таңдауының негізінде шешім қабылдауда орындаушылардың белсенділігін ынталандыратын әдістің үшінші тобын; ал сұраққа жауап берушілердің 23,1 % өздерінің басқару қызметінің тәжірибесінде нандыру, жұқтыру, сендіру, үгіттеу және үлгіге алу әдістері мен тәсілдерін қолдайтындарын көрсетті.

Қорытынды нәтижесі жоғары оқу орнында тәрбиелеу жұмысын басқарудың тәжірибесінде қолданылған түрлі әдістер мен технологиялардың жалпы көрінісін айқын етті. Сонымен қатар басқарудың иерархиялық дәрежесі бойынша сұрақ жүргізгендерді дифференциялау әдісінде көрсетілген топтардың қолданатын ерекшеліктерінің қатары бар екенін айғақтайды. Университет басшылығы, сондай-ақ жоғары оқу орнының басқару аппаратының субъектілері өз қызметтерінде әдістің билік мотивациясын қолданатынын (55,8 %), ал оқытушылар құрамы өз бағаларына сай көбіне жағдай туғызуда студенттің жеке таңдауына мүмкіндік жасайтын әдіске сүйенеді (63,5 %).

Алынған нәтиже жоғары оқу орнында тәрбие үрдісін басқарудың әкімшіл-әміршіл әдістері мен түрлерінің әсері басқару қызметінің нысандарына басымдық танытатынын дәлелдейді. Әсіресе бұл заңдылық билік өкілдігіне құқық берушіліктің ең жоғарғы деңгейінде көрнекті байқалады.

Тәрбиелеу қызметінде қолданылатын басқару әдісінің ең маңызды сипаттамасы студенттерді берілген тапсырманы орындауда қалай ынталандыратыны болып табылады. Тәрбие еңбегін ынталандыруды бөлуде кеңінен тарағаны материалдық пен адамгершілік (моральдық) қасиет болып есептеледі. Бұл жерде өлшем есебінде қажеттілік түрі енеді. Материалдық ынталандыруға қаржылай сыйақының түрлі көріністері (жалақы, сыйақы), сонымен қатар берілетін түрлі жеңілдіктер жатады, ал адамгершілік (материалдық) ынталандыруға ордендер, медальдар, құрмет атақтары және грамоталармен марапаттау болып табылады.

Студенттер тәрбиесін адамгершілік ынталандыру әдістерінің жүйесі мен бағалау әлеуметтік-психологиялық әсерде үлкен орны бар екенін айта кеткен жөн. Оқытушылар мен студенттерге жүргізген сауалнамалар көрсетілген ынталандырудың түрлері көбінесе тәрбиелеу үрдісінің субъектісіне жұмсалған күштер мен тәсілдерде дәлме-дәл әсер етуші болмаса да, алға қойған мақсатқа жетуде айтарлықтай орны бар екенін дәлелдейді. Бұл жағдайды студенттердің қызығушылығы мен қажеттілігінің бағытылығы сипатында, сонымен қатар білім беру қызметінің орныққан ортада өтуіне байланыстыра түсіндіруге болады.

Сонымен, әлеуметтік және психологиялық әдіске психология заңдары мен әлеуметтік дамудың объективті заңдарына сүйенетін басқару әсерінің тәсілдерін жатқызуға болады. Бұл жерде әсер етуші нысан жоғары оқу орны деңгейіндегі әлеуметтік және психологиялық үрдіс, оның бөлек құрылымдық бөлімшесі немесе нақты студент болып есептеледі.

Жоғарыда атап өткендей, басқару қызметінің нысанына әсер етуде тәрбиелеу үрдісін әлеуметтік-психологиялық басқару әдісінің түрлі тәсілдер мен басқа да әдістер жиынтығын пайдаланады. Осы ретте олардың мазмұны мен сипатын толық талдап қарастыру қажет.

В.И.Кнорингтің [5] пікірінше, басқарудың экономикалық әдісі экономикалық заңдардың талаптарын жүзеге асыру негізінде басқарудың экономикалық мақсаттарына жету тәсілдерін көрсетеді. Білім беру саласында басқарудың экономикалық әдістерінің әралуандарының ішінен келесі маңызды принциптерге негізделетін экономикалық ынталандыру әдістерін белгілеуге болады:

- жоғары оқу орнында тәрбие үрдісін дамыту мақсатында экономикалық ынталандыру талаптарының өзара келісушілігі мен байланысы;
- студенттермен жасалатын тәрбие жұмысының мазмұнында озық өзгерістерді жүзеге асыруға бағытталған экономикалық ынталандыруды саралау;
- экономикалық ынталандыру мен тәрбиелеу қызметі мотивациясының басқа да әдістерімен үйлесімдігі;
- тәрбиелеу үрдісі субъектілерінің материалдық жауапкершіліктерін қарастыратын экономикалық санкциялар жиынтығында экономикалық ынталандыру әдістерін қолдану.

Ұйымдастыру әкімшіл әдістер билікке, тәртіп пен жауапкершілікке негізделеді. Жоғары кәсіптік білім беру жүйесінде көрсетілген әдістерді пайдаланудың талдауы төменде көрсетілген түрлерде қолданылады:

- нақты бақылау нысанына немесе тұлғасына бағытталған және пайда болған жағдайға нақты әсер етуші міндетті сипаты бар тікелей әкімшілік нұсқау;
- студенттер мен оқытушылар қызметін реттейтін, басқарудың бірыңғай түрлерін, әкімшілік әсердің стандартты шартын анықтайтын ережені қалыптастыру;
- ұйымдық-әкімшілік әсерге ұшыраған үрдістерді жетілдіру бойынша ұсыныстарды жасау және енгізу;
- студенттер мен оқытушылар қызметін бақылау және қадағалау.

Жоғары оқу орнында басқарудың ұйымдық-әкімшіл әдісінің ішіндегі ең жиі қолданатын түрлері, студент жастардың тәрбиесі бойынша жалпы тапсырмаларды орындауды тездетуді ікемдеу мақсатында, тәрбиені басқарудың құрылымының үрдісіне жұмылдыруға араласатын оперативті және басқарушылық тәсілдері болып табылады. Жоғары оқу орнында тәрбиелеу үрдісін басқарудың ұйымдық-әкімшіл әдісінің негізгілеріне салыстырмалы талдау жүргізгенімізде мынадай үш басты топтардың анықталуына мүмкіндік туды:

- ұйымдық-тұрақтандыру. Бұл әдіске регламенттеу, мөлшерлеу және нұсқаушылық жатады;
- жоғары оқу орнында тәрбиелеу жүйесінде бекітілген ұйымдық байланыстардың ағымдағы қолданыстан көрінуі және функциялаудың шарттары өзгергенде ішінара түзетулер жүргізетін жарлық әсерінің әдісі;
- тәрбиелеу үрдісінде тәртіп талаптарын сақтау мен оның мүшелерінің жауапкершілік жүйесін қалыптастыратын ұйымдық байланыстың тұрақтылығын қалыпта ұстауға арналған тәртіп әсерінің әдісі.

Жоғары оқу орнындағы тәрбиелеу үрдісін ұйымдық-әкімшіл басқару әдісінің барлық түрі күнделікті өмірде бірін-бірі толықтыра отырып бөлек те, бірге де қолданыла беріледі. Студенттердің тәрбиесін ұйымдық-әкімшілік басқару әдісінің негізінде объективті қолданылатыны басқару механизмі бөлшегін құрайтын ұйымдық байланыс болып табылады.

Соңғы кезде әкімшіл басқаруды, әсіресе әміршіл-әкімшіл басқаруды, кемшіліктері үшін көп сынға алып жүр. Дегенмен, жоғары оқу орнының мәртебесі мен оның ұйымдық құрылуының сипатын есепке алғанда, бұл әдістер өздерін толығымен ақтап шығарады. Осы ретте жоғары оқу орнының барлық ұжымының жұмыстарын реттеп, тәртіпке келтіріп, айқындап беретін тәрбиенің ұйымдық-әкімшіл әсерінің қатысуынсыз ешқандай экономикалық әдістер жасай алмайтынын айта кеткен жөн. Тек ұйымдық-әкімшіл, экономикалық және әлеуметтік әдістердің ара-қатынастарының қолайлылығы мен жүйелі қолданылуын анықтау маңызды. Жоғары оқу орнында тәрбиелеу үрдісін басқаруда ұйымдық-әкімшіл әдістері ығысқанда ғана экономикалық әдістің әсер ету аясы кеңі түседі деп қарауға болмайтыны сияқты, басқару тәжірибесінде бұл әдістердің біреуі басым болады деуге болмайды. Бұдан ұйымдық-әкімшілдік әдістерді басшылықтың еркін және субъективті тәсілдерін, яғни, әкімшілік етуді теңестіруге болмайды.

Басқарудың тәжірибесінің тиімділігін талдағанда жоғары білім беру жүйесінде ұйымдық-әкімшіл әдіс басқарылатын нысанға бұйрықтар, жарлықтар, оперативті нұсқауларды жазбаша немесе ауызша таратып, олардың орындалуын қадағалап, әкімшіл жүйеде қызметтік тәртіптің тәсілдерін сақтау арқылы тікелей әсер ететінін көрсетеді. Олар еңбек тәртібі мен ұйымдастырудың айқындығын қамтамасыз етеді. Бұл әдістер ережеге айналған, әкімшіл және шаруашылық заңдарды, еңбек актілерін құқықтауды тәртіпке салады.

Студенттер тәрбиесінің ұйымдық-әкімшіл әдістері деректік нұсқаулар мен жарлықты орындау міндеттілігінен анық ерекшеленеді. Тәрбие үрдісін әлеуметтік басқару жүйесінің қазіргі таңғы зерттеулері, яғни, олардың басты мақсаттарының бірі басқарылатын жүйенің мүмкіндіктерін жүзеге асыру үшін қолайлы жағдайлар туғызып, басқаратын әдістердің әсерінің арқасында пайда болатын құқықтардың кеңеюі мен түрлі субъектілердің өзін-өзі басқаратын жауапкершіліктерін қалыптастыратынын көрсетеді.

Жоғары білім беру жүйесіндегі өзін-өзі басқару мәселесін қарастырғанда мынадай бірқатар сұрақтар пайда болады: өзін-өзі басқаруды қалай түсінуге болады және студенттер ұйымының тәрбиелеу қызметінде оның ішкі, сыртқы түрлерінің көрінісі қандай? Оқу топтарында өзін-өзі басқарудың даму деңгейі қандай деңгейде?

Қойылған сұрақтардың жауабы қазіргі кездегі студенттер тәрбиесін әлеуметтік-бағдарлап басқару жүйесінің жетілдіру жолдарын кеңінен аша түседі.

Арнаулы әдебиеттерді талдауың нәтижесі бойынша, өзін-өзі басқару басқару қызметінде адамның, ұжымның, ұйымның нысаннан субъектіге айналу жолдары екендігін көрсетеді. Бұл — әрбір қатысушысы тұрақталған өкілдігіне байланысты сұрақтарын шеше алатын басқару ұйымының ерекше нұсқасы. Өзін-өзі басқару бұл мағынада қызмет пен басқаруды біріктіреді, басқаша айтқанда, басқару мүддесінің кәсіби қызметтері біріккен үрдісте тең құқылы субъектілердің арасында әлеуметтік-экономикалық қарым-қатынастың жаңа түрі пайда болады.

С.В.Кошелеваның [6] пікірінше, мұндай қарым-қатынасты «төменнен» бастап жол ашу деп атайды. Өзін-өзі басқарудың тура осы деңгейінде білім беру жүйесінің тәрбие үрдісін басқарудың «жоғарғы» сатысына шарықтайтын, одан әрі дамыта түсудің бағыты мен тәсілдері шығады. Қазіргі студент жастардың тәрбиесін тиімді басқаруды жетілдіру сұрақтарының шартын әлеуметтік басқарудың нақты қатысушылары ретінде өздерін толық құқылы екенін түсінген студенттер мен профессор-оқытушылар құрамының шығармашылық қызметтері мен қызығушылығын арттырғанда ғана шеше аламыз.

Ұсынылған механизм жоғары кәсіби білім беру жүйеде әлеуметтік ұйымның түрлі деңгейінде өзін-өзі басқарудың дамуы мен орталықсыздану қарым-қатынасының жоғары деңгейін қарастырады. Сонымен қатар өзін-өзі басқару жоспарлы басқарудың баламасы ретінде емес, жоғары оқу орнының түрлі буындары мен құрылымында білім беру үрдісінде басқару қызметінің барлық қатысушыларын қатыстырып, жандандырушы болып қарастырылады. Өзін-өзі басқаруды демократиялық орталықтандыру түрімен бірдей деп қарастыруға болмайды, өйткені ол орталықтандыру мен демократияның арасындағы сандық балансты өзгертіп қана қоймай, олардың арасындағы жаңа түзілістер мен студент жастардың өзін-өзі басқаруы, өзінің тәрбиесіне деген жаңа ролін жобалайды.

Студенттермен тәрбие жұмысын жасаудың әлеуметтік-жеке тұлғалық басқару жағдайда орталықтандыруды қаншалықты күшейту немесе босаңсыту туралы пайымдаудан аулақ болған жөн. Тәрбиені басқаруда орталықтандыру студенттің тұлға ретінде жүйелі де үйлесімді дамуын қамтамасыз ететіндей, ал орталықсыздандыру өзін-өзі басқару принципінде жұмыс істейтін, әр субъектінің басқаруындағы «еркін шешімін» қабылдап және жүзеге асыруын көздейтіндей етіп, орталықсыздандыру мен орталықтандыруға тура жол табу өте маңызды.

Басқаша айтқанда, субъектінің басқару құқығын мемлекеттік және қоғамдық ұйымдар ғана емес, жоғары оқу орнының құрылымына кіретін студенттер ұжымы мен әлеуметтік топтарды мойындауы туралы сөз болып тұр. «Түзу» демократиялық принциптер басқару сұрақтарын қоспағанда өз мүмкіндіктеріне қарай барлық шешімге шамасы жете бермейді. Қорыта келгенде, жоғары оқу орнының құрылымдық бөлімшелерін (факультет, кафедра, оқу тобы, спорттық бөлім) басқару деңгейіне бөлгенде өзін-өзі басқару тиімді болуы мүмкін белгілі бір міндеттер пайда болады.

Бұл тәсіл Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университетіндегі тәрбие үрдісінде басшылыққа алынған тактика мен стратегиясында қамтылды, онда дене шынықтыру-спорт қызметтерін қоса есептегенде студенттер тәрбиесін басқарудың озық түрлері туып, жан-жақты

дамуына жол ашылды. Осы жағдайда демократиялық орталықтандыру принципі демократиялық басқару қағидасына айналып, идеалды түрде өзін-өзі басқаруға сәйкестенді.

Дене шынықтыру және спорттық ұйымда студенттердің өзін-өзі басқару сипатында жаңа әлеуметтік-экономикалық шарттары әр студенттің жеке экономикалық және әлеуметтік қызығушылығы жоғары оқу орнындағы басқарудың тиімділігіне тәуелді болғандықтан, студенттердің өзін-өзі басқаруын жетілдіріп, дамуын тездетеді. Ұжымдық, материалдық және адамгершілік (моральдық) қызығушылық студенттер ұйымының басқарылатын барлық субъектілерін білім берудің түрлі аспектерін, дене шынықтыру және спорт, шаруашылық қызметтерін талқылауға қатысқанда, ұжым болып басқару шешімін қабылдап, жүзеге асыруда бағдарланады.

Студент ұжымында өзін-өзі басқару тек басқару субъектілерінің дербес шешім қабылдауымен шектеліп қана қоймай, оны міндетті түрде орындаумен қарастырылады. Сонымен қатар әр студент қабылданған шешімнің орындалуына өзі жеке жауапкершілік алады, бұл оқу, дене шынықтыру және спорт, ұйымдық-шаруашылық сияқты жоғары басқару органдарында белгілі бір дербестікті көрсетеді, яғни әр түрлі сұрақтар бойынша (бұл жерде өзін-өзі басқару туралы емес, басқаруға қатысу мағынасында болып тұр) өздігінен шешім қабылдауға үлесті болу, ал басқа жағынан, басқару нысаны мен субъектісінің қосылу базасына толық дербестік.

Сонымен, жоғарыда келтірілген ұстанымдардың барлығы студент жастардың тәрбиесін әлеуметтік-жеке тұлғалық басқарудың түрлі әдістерін қолдану мүмкіндіктері көп мәселелердің өзін-өзі басқаруларын дамытуда шешілетін болғандықтан, студенттер ұжымының өзін-өзі басқаруларымен тығыз байланысты деген қорытындыға келдік.

Сонымен қатар осы зерттеуде мәселенің шешімін табу үшін, дене шынықтыру-спорт қызметі барысында студенттерге тәрбиелік әсерінің сипатын толық аша түсу маңызды болады, бұл жағдай кәсіби білім алу мен жан-жақты тәрбиелеу міндеттерін шешу мақсатында студенттерге психология-педагогикалық әсердің барлық түрін қамтуға мүмкіндік туғызады.

#### Әдебиеттер тізімі

- 1 *Берг А.И.* Управление, информация, интеллект. — М.: Мысль, 1976. — 383 с.
- 2 *Глухов В.В.* Основы менеджмента: Учебник. — Минск: Изд-во БГЭУ, 1996. — С. 18–26.
- 3 *Марищук В.Л.* Теории и концепции обучения. — Л.: ВДКИФК, 1980. — 25 с.
- 4 *Миронов В.В., Драчев С.С., Сидоркевич И.М.* Менеджмент в физкультурно-спортивных объединениях и организациях. — СПб.: Изд-во СПбГУ, 2000. — 112 с.
- 5 *Кноринг В.И.* Искусство управления: Учебник — М.: БЕК, 1997. — С. 36–39.
- 6 *Кошелева С.В.* Психологические основы управления персоналом. — М.: Владос, 2002. — 245 с.

Е.Б.Омаров

### **Содержание, направленность и организационные формы метода управления воспитанием студентов**

В статье рассмотрены социальные, психологические методы и способы управляющего воздействия, опирающиеся на объективные законы социального развития и законы психологии. Объектом воздействия здесь являются социальные и психологические процессы на уровне высшего учебного заведения, его отдельного структурного подразделения или конкретного студента. Возможности применения различных методов социально-личностного управления воспитанием студенческой молодежи неразрывно связаны с саморазвитием студенческих коллективов, в которых большинство проблем решаются на основах самоуправления.

Examines the social, psychological methods and techniques for the control action, based on the objective laws of social development and the laws of psychology. The object of impact here are social and psychological processes at the tertiary level educational institution, its individual units or a specific student. The article deals with sports and sporting activities, wherein a high level of interpersonal interaction, the same level of pedagogical leadership creates more favorable conditions for the acquisition of need psychological and pedagogical experience for students, skills used in the formation of self-awareness and self-organization.