

МРНТИ: 15.21.51

10.51889/1728-7847.2023.1.74.023

Г.Ш. Сейдалиева ^{1*}, М.П. Оспанбаева ¹, А.Қ. Умбетова ², Н.Қ. Байкенже ²

¹ М.Х. Дулати ат. Тараз мемлекеттік университеті, Қазақстан Республикасы, Тараз

² Қ.А. Ясауи ат. Халықаралық қазақ-түрік университеті, Қазақстан, Түркістан

*seydalieva1964@mail.ru

МЕНТОРЛЫҚ ҚЫЗМЕТТІҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ АСПЕКТІЛЕРІН ЗЕРТТЕУ

Аңдатпа

Мақалада қазақстандықтардың әлеуметтік өмір салтына дендеп еніп келе жатқан менторлық қызметтің психологиялық астары қарастырылды. Мәселені зерттеу бірнеше міндеттерді қамтыды: менторлық қызмет сипаты талданып, оның қалыптасу үрдісіне шолу жасалды; менторлықтың негізгі мұраты – қолдау-сүйемелдеу міндеттерінің психологиялық мазмұны анықталды; менторлық құралдарды психологиялық қызметте қолдану мүмкіндіктері мен ерекшеліктері қарастырылды.

Тұлға табыстылығын қамтамасыз ететін маңызды шарт оның құндылықтары және пайымдарының жүйесі болса, оларды теңестірудің мамандандырылған жолы менторлық қызмет болып табылады. Қазақстандықтардың рухани жаңғыру бағдарламасы аясында, жаңа сапаға көтерілуіне ықпал ететін заманауи ағым бола отырып, менторлық қызмет танымдық үрдісті трансформациялауға бағытталады. Оның кәсіби құралдары тұлғаның ой өрісі мен сана-сезімі ауқымының кеңеюінің, болмысты барынша шынайы әрі нақты қабылдауының алғышарттары. Адам табиғатындағы ресурстарға сүйене отырып, оларды жарқырата ашу, сондай-ақ оған тән қабілеттер мен іс-әрекеттерді қарқындыру үшін, тұлғаның құндылықтары мен пайымдарының жүйесін өзара сәйкестендіру нәтижелілігі жоғары. Сондықтан да менторлық қызмет құралдарын психологиялық тәжірибеде қолдану тұлға дүниетанымын кеңейтіп, оның даму қарқынын жылдамдататыны туралы болжамды тексеру өзектілігі басым.

Қазақстан Республикасында тұлғаны кәсіби сүйемелдеу – жаңа сала. Оның объективті себептері, менторлық қызметтің психологиялық аспектілерінің жете зерттелмеуінде және оның академиялық білім мазмұнына ендірілмеуінде. Осыған байланысты менторлық үрдіс елімізде ресми танылмай отыр, сондай-ақ міндетті коммерциализациялау да оның кең қанат жаюына кедергі келтіруде. Осы жағдайлар Қазақстандықтардың әл-ауқатын арттыруға бағытталған заманауи парадигмалардың шеңберінде, менторлық құралдарды психологиялық тәжірибеге интеграциялаудың қажеттілігін көрсетеді. Сондықтан, осы мақалада адамдардың өзін-өзі танып, мақсат-мұраттарын нақты ажырата білетін, ұмтылыстарын шыңдайтын, жетістіктерге үлкен жауапкершілікпен, саналы түрде жетелейтін менторлық құралдардың тиімділерін іріктеп, психологиялық тәжірибеде қолдану мәселелері зерттелді.

Түйінді сөздер: менторлық қызмет, менторлық құрал, ой-сананы трансформациялау, сүйемелдеу, құндылықтар, пайымдар, шектеулер, сенім, психологиялық тәжірибе.

Сейдалиева Г.Ш. ^{1*}, Оспанбаева М.П. ¹ Умбетова А.К. ², Байкенже Н.К. ²

¹ Таразский государственный университет им. М.Х. Дулати, Казахстан, г.Тараз

² Международный казахско-турецкий университет им. Х.Яссави, Казахстан, г.Туркистан
*seydalieva1964@mail.ru

ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ АСПЕКТОВ МЕНТОРСТВА

Аннотация

В статье рассмотрены психологические аспекты менторской деятельности, которая в значительной степени интегрируется в социальный образ жизни казахстанцев. Исследование проблемы включало несколько задач: проанализирован характер менторской деятельности и проведен обзор процесса ее формирования; выявлен психологический контент задач поддержки и сопровождения, как основной цели менторства; рассмотрены возможности и особенности применения менторских инструментов в психологической деятельности.

Важным условием, обеспечивающим успешность личности, является система ее ценностей и убеждений, а способом их гармонизации является менторская деятельность. Менторство, являясь современным течением, в рамках Программы "Рухани жаңғыру", способствует качественному подъему уровня жизни казахстанцев, а также направлена на трансформацию познавательной сферы. Профессиональное использование специальных менторинговых инструментов способствуют экспрессивному расширению сознания личности, как условие наиболее реального восприятия бытия. Высокая результативность взаимного отождествления системы ценностей и убеждений личности, раскрытие ресурсов человеческой природы, их освещение, а также интеграция способности и действия. Поэтому довольно актуальна проверка рабочей гипотезы о том, что интеграция менторских инструментов в практическую психологию, расширяет мировоззрение личности и ускоряет темпы ее развития.

Профессиональное сопровождение личности в достижении своих желаний, является новой сферой деятельности в Республике Казахстан. Поэтому психологические аспекты менторства недостаточно изучены и еще не включены в содержание академического образования. В связи с этим, менторинговая деятельность официально не признана в стране, а широкому распространению его, препятствует искусственно созданный коммерциализационный вакуум. Данная ситуация свидетельствует о необходимости скорейшей интеграции менторинговых инструментов в психологическую практику, в рамках современных парадигм, направленных на улучшение благосостояния казахстанцев. Именно поэтому в данной статье были изучены проблемы выбора наиболее эффективных инструментов менторской деятельности, способствующих пробуждению, познанию себя, четкому обозначению своей цели, осознанному выбору пути к успеху, для применения их в практической психологии.

Ключевые слова: менторство, инструментарий, трансформация, сопровождение, ценности, убеждение, ограничивающие установки, ответственность, психологическая практика.

G.Sh. Seidalieva ^{1*}, Ospanbayeva M.P. ¹, A.K. Umbetova², N.K. Baikenzhe ²

¹ M.H. Dulati Taraz State University, Republic of Kazakhstan, Taraz

² International Kazakh-Turkish University named after H. Yasavi, Turkestan
*seydalieva1964@mail.ru

RESEARCH OF PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF MENTORING

Abstract

The article examines the psychological aspects of mentoring, which is largely integrated into the social lifestyle of Kazakhstanis. The study of the problem included several tasks: the nature of

mentoring activity was analyzed and the process of its formation was reviewed; the psychological content of support and support tasks as the main goal of mentoring was identified; the possibilities and features of using mentoring tools in psychological activity were considered.

An important condition that ensures the success of an individual is the system of his values and beliefs, and the way to harmonize them is mentoring. Mentoring, being a modern trend, within the framework of the "Spiritual modernization" Program, contributes to a qualitative rise in the standard of living of Kazakhstanis, and is also aimed at transforming the cognitive sphere. Professional use of special mentoring tools contribute to the expressive expansion of the consciousness of the individual, as a condition for the most real perception of being. High efficiency of mutual identification of the system of values and beliefs of the individual, the disclosure of the resources of human nature, their illumination, as well as the integration of abilities and actions. Therefore, it is quite relevant to test the working hypothesis that the integration of mentoring tools into practical psychology expands the worldview of the individual and accelerates the pace of its development.

Professional support of a person in achieving their desires is a new field of activity in the Republic of Kazakhstan. Therefore, the psychological aspects of mentoring have not been sufficiently studied and have not yet been included in the content of academic education. In this regard, mentoring activity is not officially recognized in the country, and the artificially created commercialization vacuum hinders its wide spread. This situation indicates the need for the speedy integration of mentoring tools into psychological practice, within the framework of modern paradigms aimed at improving the well-being of Kazakhstanis. That is why this article has studied the problems of choosing the most effective tools of mentoring activities that contribute to awakening, self-knowledge, a clear designation of their goals, a conscious choice of the path to success, for their application in practical psychology.

Keywords: self-awareness, awareness, decision, catalyst, cognitive activity, responsibility, coaching process, coaching technologies.

Кіріспе

Менторлық қызмет Америка құрама штаттары, Ұлыбритания және батыс еуропа мемлекеттерінде тәжірибе барысында сыналып, кеңінен тараған тиімді үрдіс. Оның ұтымдылығы – уақыт және шығындарды үнемдеуге бағытталғандығында. Адамдардың жаңа сатыға көтерілу үрдісінде мамандандырылған қолдау немесе сүйемелдеу қызметі болып табылатын менторлық аясы күннен-күнге кеңейіп келеді.

Жаңа қазақстан жағдайында менторлық қызметтің танымалдылығы артып келеді. Мәселен, оның бизнес-старттарды өркендету жолындағы аяқ алысы қарқынды дамуда. Мұның басты себебі, елімізде банкроттықты жоюды белсендендіру мақсатында қолданылуында болып отыр. Тағы бір маңызды аспект – қазіргі қазақстан нарығындағы жастар жұмыссыздығының көптігіне байланысты. Айтарлықтай әлеуметтік-психологиялық мәселеге айналған бұл жағдайдың шешімі де менторлық қызметтің араласуымен жеңілдей түсуде. Мысалы, еңбек ұжымындағы жас маманның кәсіби құзыреттілігін шыңдау үшін жүзеге асырылатын тәлімгерлік жол. Еңбек өнімділігіне оң әсер ету мақсатында, өндірістің ішкі жұмыстары шеңберінде атқарылатын мұндай менторлықтың тиімсіз жақтарын атап өткен жөн: қосымша жүктеме түрінде жүргізілетін бұл үрдіс, менти – жас маманға ментордың өз көзқарасын таңуымен астасуы мүмкін. Сондықтан, кәсіби ұйымдастырылған менторлық қызметті қолдау дұрыс болып табылады [1].

Қызметкерлерді өсіру, дамыту және сақтай білу – кез-келген ұйым құндылығы. Осы ретте менторлық қызмет соңғы уақытта білім беру саласында, сот жүйесінде, денсаулық сақтау мекемелері сынды мемлекеттік құрылымдарда да қолданыла бастады. Мәселен, педагогикада менторлық оқытудың белсенді әдісі түрінде, жаңартылған білім беру бағдарламасына енгізілген. Мұндағы ұтымдылық «өз бетінше оқу» тұжырымдамасын жандандыру болып табылады; және ол оқушылардың бірінен бірі үйренуі нәтижесінде, сыныптың белсенділігін арттыруға бағытталады [2].

Менторлық қызмет – кәсіби іс-әрекетте жетістікке жетуге ықпал ететін мамандандырылған сүйемелдеу үрдісі; кісінің жеке жаттықтырушымен бірлескен әрекеті. Оны тәлімгерлік қырынан қарастыру – адамның кәсібилігінен тыс, ішкі әлеуетінің ашылуына қозғау салатыны анық. Өзара бірлескен іс-әрекет барысында кісінің жалпы дүниетанымының өзгеруіне ықпал ететіндіктен, менторлық қызметтің психологиялық мазмұнын зерттеу маңызы зор. Мәселен, екеуара сұхбат үстінде аяқастынан келген тың ойлар мен жаңа түсініктер кісіге кәдуілгідей серпіліс беріп, оның бұрын-соңды болмаған, тіпті өзі де күтпеген шешімдер қабылдауына түрткі болады; жүзеге асырылуы қажет іс-әрекеттердің шеңберін айқындайды. Міне, осындай салмақты себептерге байланысты менторлық қызметтің негізінде психологиялық білім жатқандығын және сондықтан да оның белсенді құралдарын психологиялық тәжірибеге интеграциялаудың қажеттігін зерттеу маңызды.

Зерттеу материалдары мен әдістері

Менторлық қызмет жастардың кәсіптік даярлығын арттырудың тиімді түрі ретінде, өткен ғасырдың ортасынан бері қарай қарастырылып келеді. Оның себебі шәкірттерді дайындау институтының пайда болуымен байланыстырылады. Менторлар кәсіби дайындығы жоғары, кісілігі мол, тәжірибелі де беделді қызметкерлер арасынан іріктелетін болған.

Екі мыңыншы жылдардан бастап, кәсіби тәжірибе алмасу үрдісіне «Менторлық 2.0» формасы ендіріліп, қарқынды дами бастады. Бұл ментор мен ментидің арасындағы бейресми қарым-қатынастың жаңа түрі болып табылады. Оның мәнісі саяхат, конференция, форумдар, тимбилдинг немесе трансформациялық ойындарға қатысу аясында, жаңа технологиялар мен заманауи инновацияларды бірлесе үйрену арқылы алға жылжу, даму, ілгерілеу дегенді білдіреді. Менторлықтың осындай заманауи аспектілерін қолдайтын Э.Эдмондсон, М.Аткинсон, У.Тимоти сынды зерттеушілердің бір тобы тәжірибе алмасу мен үйренудің бұл түрінің тиімділігін атап көрсетеді [3-5].

Тұлға жаңа ортаға түскенде, сол ортаның тәртібіне енеді: ұйымда қалыптасқан құндылықтар мен нормаларды меңгере отырып, жаңа рөлді қабылдайды, өзара қарым-қатынастар жүйесіне төселеді; осылайша әлеуметтік-психологиялық бейімделу үрдісі жүзеге асады. Мұның барлығы кісінің ішкі ресурстарын, яғни танымдық белсенділік, ырықты-эмоциялық сфера, ынта-зейін-қабілет сынды жеке қасиеттерін жұмылдыруды талап етеді. Бұл кей адамдар үшін жеңіл өтетін болса, ал қайсы біреулер үшін тым нәзік уайымдар мен ішкі күйзеліспен қосарлана жүреді. Менторлық қызметті керек ететін – міне, тап осындай жағдайлар. Жаңа ортаға жылдам үйреніп, тез бейімделуге ықпал ететін өте икемді, әрі ұтқыр, кәсіби жүйе.

Ал, енді осы менторлық қызмет қалай өрбиді, оны кім жүзеге асырады деген сауалдардың бір парасына жауапты тарихи мысалмен ұсыналық. Ұлы Қазақияда бұл әлмисақтан бері қалыптасқан мектеп-тін. Оның айқын мысалы Маханбет батырдың хан Жәңгірдің мұрагеріне аталық қызметінен көруге болады. Демек, менторлықты тәлімгерлік, жол көрсетуші, шәкіртке бағдар берер ұстаз деп қабылдау ләзім. Қазіргі заманғы менторды ерекшелетін қасиеттер оның тәжірибелілігі, кендігі, даналығы, шеберлігі, білімділігі, адалдығы, шынайылығы, ұстамдылығы және адамдарға құрметі мен өз ісіне сүйіспеншілігі. Бұдан өзге кәсіби құндылықтары – батылдығы, жауапкершілігі, жылдам шешім қабылдай алуы және демеу бола білуі. Заманауи ментор, бейнелі тілмен айтқанда, жастардың өсіп-өркендеу және даму жолындағы бағдаршам іспеттес. Ол сондай-ақ, тығырыққа тірелген жанға демеу болатын, қандай да бір істі бастап кете алмай жүрген жанға қолдау көрсете алатын, екіойлы, әрі-сәрі күйдегі жасқа жөн сілтей білетін кәсіби маман [6].

Дж. Максвелл, И.О. Вагин, С.В. Баранова зерттеулерінде менторлық қызметтің басқару стиліне шарттастырылғанымен, басқарушылыққа жатпайтыны негізделеді. Себебі, ментор үшін өзара қарым-қатынастағы директивалықты барынша әлсірету асқан сезімталдық пен шеберлікті талап ететін күрделі міндет. Менторлық үрдіске психологиялық білім мен дағдылардың қажеттілігінің көрінер тұсы да осында. Нәтижелі қызмет көрсету үшін, ментор практикалық психология негіздерінен хабардар болуы керек. Себебі, менторлық қызметтің негізгі тәсілдері бағыттау,

қолдау, сүйемелдеу, ынталандыру сынды кәсіби-психологиялық дағдылар болып табылады. Осындай бірлескен іс-әрекет барысында ментор жеке тәжірибесімен бөлісе отырып, ментиді дербес түрде ойлана білуге, жеке көзқарастарымен бөлісуге және өзіндік пікірлерін ашық білдіруге баулиды. Менторлықтың ұнамдылығы мынада – менти қызығушылықтары мен уайымдарымен бөліскенде өзін мұқият тыңдап отырған маман барын сезінеді және осыдан қуаттанады; сондай-ақ ментордың қандай жағдай болмасын, соңына дейін баратынына көзі жетіп, оның ерік-жігеріне тәнті болады. Менторлық қызметтегі осындай ашықтық пен сенімге негізделіп, өзара теңдік ахуалына құрылған қарым-қатынастар, тиімділігі жоғары болуымен қатар, нәтижелі де [7-9].

Менторлықтың психологиялық қыры қандай да бір сұрақтарға дайын жауап ұсынбай, ментидің таным аясына сәйкес шешім қабылдап, өзіндік таңдау жасауына жағдай туғызуынан да көрінеді. Мұндай кезде менти ментордың үлесі зор екенін және сонымен қатар өз шешімінің де маңыздылығын сезінеді. Яғни, өзара бірлескен танымдық іс-әрекет ментор мен менти арасында көзге көрінбейтін, екеуара нәзік байланыстың орнығуына әкеледі. Терең сезіну мен жете түсінісуге құрылған мұндай синергетикалық үрдіс тұлғалық даму қарқынын жылдамдатады. Мысалы, табысты көшбасшылар мен үздік ұйымдар ұжым жұмысында менторлық қызметке жиі жүгінеді. Себебі, олар менторлықтың нәтижелілігіне іс жүзінде талай мәрте көз жеткізген.

Менторлық қызметте нақты жағдайға байланысты іс-қимыл аясы тура айтылмайды, өйткені «жеке шекараны сақтау» деп аталатын психологиялық қағида негізгі ұстаным болып табылады. Ментордың өз ментиіне «ақыл айтып», оған өзінің субъективті танымынан туындаған жеке пайымдарын тықпалауы, немесе өзіндік тәжірибесі негізінде іс-әрекет жасауға итермелеуі кәсіби әдепсіздік, сондай-ақ ментидің өзіндік ой-өрісінің дамуын тежеуге әкелетін кері үрдіс. Ментидің өзі өсіп-дамуы үшін, оның жеке ресурстарына қол сұқпай, қайта барынша ынталандыру шарт: дербес шешім қабылдау, іс-әрекеттеріне жауапкершілік ала білу сынды қасиеттерді қалыптастыру. Осыған орай, қандай да бір мәселелерді қалай шешу қажеттігіне байланысты таңдауды ментидің еркіне қалдырған дұрыс. Мұндай жағдайда менторда бақылаушылық құзыреттілік қалыптасуы керектігі, және бір ескеретін жайт – бақылауды қадағалаумен шатастырып алмау маңызы Дж.Харви, Ф.Сесно, Ф.Савочка еңбектерінде айтылады [10-12].

Менторлықтың дәстүрлі психологиялық қызметпен астасатын тағы бір қыры – сұраныс мәселесіне қатысты. Мәселен, тәжірибелік психологияда кеңес беру қызметі клиент сұранысы аймағында жүргізіледі. Менторлық қызметте де осы секілді, нақты мәселе, тақырып шеңберінде сұраныс айқындалып, соның төңірегінде кәсіби менторлық сүйемелдеу үрдісі жүзеге асырылады. Кейде, менторлық қызмет барысында, сұраныстан басқа да жағдайлар туындайды, мұндайда ментор оларды талқылаудан бас тартпауы керек. Тағы бір ескеретін жайт – қабылданар шешімнің оңтайлылығын арттыратын мүмкіндік, кейде осы шақтағы мәселелер ғана емес, осыған тиесілі өткен шақтағы оқиғалардың және оның болашақтағы көрінісінің де талқылануы тиістігі. Тәжірибеде мұндай сәттер кездескенде, М.А. Құсаинованың пікірінше, тұлғаның өткен шақтағы оқиғаға эмоционалдық қатынасын мәселені шешу ресурсы ретінде қолдану ұтымды [13].

Ментор іс жүзінде бір мезгілде бірнеше ментилерді алып жүруі әбден мүмкін. Бұл уақыт ұтымдылығына әкелетін маңызды фактор. Менторлық қызмет аясында кәсіби дағдыларды меңгеру үрдісін жандандырумен қатар, жеке-психологиялық мәселелердің шешілуі оның құндылығын арттыра түседі. Мәселен, ментидің күйзеліске төзімділігі, жеке эмоциялық интеллекті, жеке шекарасын сақтай алуы және ұйымның миссиясын анықтау, мақсаттарды нақтылау, тұлғааралық қақтығыстарды шешу, т.б. мәселелерді атауға болады. Осылайша алғашында өндіріспен байланысты, ұйымның кадрлар әлеуетіндегі мұқтаждықтарды шешуге бағдарланған менторлық үрдіс, бертін келе жаңғырып, мазмұны жағынан сапалық өзгерістерге ұшырады.

Менторлықтың даму барысында дүниеге әлі талай тың идеялардың келетіні және олардың іске асырылу үрдісінде айтарлықтай нәтижелер алынатыны да сөзсіз. Әйтсе де, адам дүниетанымын оң өзгерістерге бағыттау жолында, орынды әрі нақты көмек көрсетуге бағдарланған, кешенді түрде жүзеге асырылатын осы игілікті қызметтің өміршеңдігі маңызды-ақ. Осы орайда,

менторлық қызметтің психологиялық қырларын эксперименталды зерттеу арқылы, оның тиімділігін тәжірибеде негіздеу жолдары қарастырылды. Ол үшін құндылықтар мен пайымдарды өзгертуге арналған менторлық құралдарды іріктеп, тәжірибеде сынақтан өткізу арқылы, олардың ой-сананы дамыту әлеуетінің деңгейін анықтауға болады деген зерттеу болжамы жасалды.

Нәтижелер және оларды талдау

Менторлық құралдардың психологиялық қырларын зерттеуге байланысты тәжірибелік-сынақ жұмыстары М.Х. Дулати ат. Тараз өңірлік университеті мен Қ.А. Яасауи ат. Халықаралық қазақ-түрік университетінде жүзеге асырылды. Эксперименттің дайындық кезеңінде білімгерлерді шартты түрде тіркеуден өткізіп, зерттеу мақсатын түсіндіріп, сыналушылардың сұраныстарын анықтадық. Ол «Кездесу жаднамасы» әдістемесі арқылы ұйымдастырылды. Эксперименттің алғашқы кезеңіне екі міндет қойылды. Олар: сыналушылардың мақсаттарын анықтау және бастапқы қалыптарды өлшеу. Зерттеу үшін келесі менторлық құралдар қолданылды: SMART-мақсат, SWOT-талдау, «Ондық шкала» және қосымша «20 сауал», «Не үшін?» техникалары.

Экспериментті ұйымдастыру барысында осы 3 құралды негізге алу себебі – SMART мақсатты қою техникасы болса, SWOT – оны талдау тәсілі, ал «Ондық шкала» – мақсатты бағалау әдісі. Бұл үштік-тәсілді психологиялық тәжірибеде клиент сұранысын анықтап-нақтылау үшін қолдану тиімділігі тексеріледі.

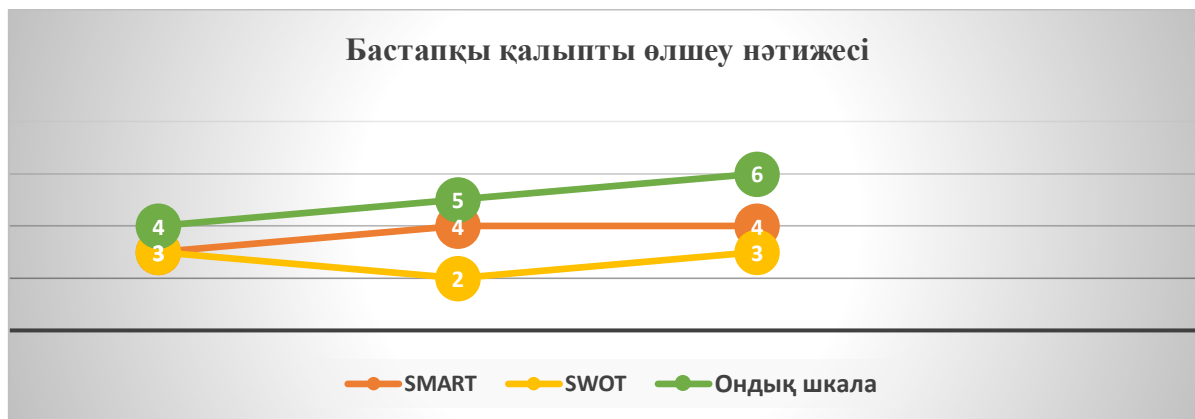
Сыналушылардың бастапқы мақсаттарының қатарында «жоғары оқу онын жақсы бітіру», «даяшы қызметіне қажетті дағдыларды меңгеру», «өзіне автомобиль сатып алу», «досымен қарым-қатынасын жақсарту», «оқу төлемақысын ата-анасының қатысынсыз жабу» сынды өздері үшін маңызды жағдайлар аталған. Әрбір сыналушының мақсатына SMART-техниканың көмегімен талдау жасалып, олардың анықтығы, қолжетімділігінің шамасы, өлшенетіндігі, нақты жағдайға сәйкес екендігі, сондай-ақ орындалу уақыты анықталды. Бұл процедура аяқталған соң, білімгерлердің мақсаттарындағы түйінді мәселелерді табу үшін, SWOT-талдау әдістемесі жүргізілді. Қарастырылып отырған сұраныстар төрт өлшеммен талданды: «мақсаттың күшті жағы», «мақсаттың әлсіз жағы», «мақсаттың мүмкіндіктері» және «мақсаттың тәуекелдері». Сыналушылардың сұраныстарын талдау нәтижесінде кейбір түйткілді мәселелер анықталды. Эксперимент барысында білімгерлер мақсаттарының орындалуындағы белгісіздіктердің себептерімен бетпе-бет келді: бұлар көп ретте өз-өздеріне деген сенімсіздік, қорқыныш, батылсыздық сынды келеңсіз мінез бітістері мен жауапкершілік алуға дайын болмаулары немесе шектеулі пайымдардың салдары екен.

Сыналушыларды өз сұраныс-мақсаттарымен түйістіру үшін, «Ондық шкала» менторлық құралының көмегімен, бағалау процедуралары жүргізілді. Бұл субъективті бағалау үрдісі болғанымен, әр сыналушының берілген мәселеге өзіндік қатынасын анықтайтын жеке деңгейдегі өлшеу тәсілі. Әйтсе де, оны барынша объективті жағдайға жақындату мақсатында, қосымша «20 сауал» және «Не үшін?» техникалары қолданылды. Мысалы С1 (сыналушы) үшін ондық ұпаймен шкалалануы тиіс «Курстық жұмыстың тәжірибелік бөлімін жүргізе алатыныма сенімдімін» тұжырымының нәтижесі төртке тең болды. Оның себебін анықтау мақсатында, қосымша жүргізілген «Не үшін?» техникасы «студент эксперименттік нәтижелерді өз бетінше өңдей алмайды» деп аталатын тұжырымды шығарды. Бұл – шектеулі пайым екені түсіндіріліп, С1-ге өз бетінше орындау тапсырмасы берілді: Н.Вуйчич жөніндегі бейнефильмді көріп, оның қиындықтарды еңсерудегі ерік-жігері туралы өз толғаныстарымен бөлісу. Бінталандыру үшін берілген осы мотивациялық тапсырмадан кейін, С1-мен келесі менторлық сессияда қарастырылатын психологиялық жағдайлар келісіліп, уақыты мен мерзімі нақтыланды.

Сонымен, менторлық қызмет үрдісіндегі SMART-мақсат, SWOT-талдау, «Ондық шкала» құралдарының тізбегін қолдану арқылы, психологиялық тәжірибеде барысында клиенттің сұранысын анықтап-нақтылау тиімділігі дәлелденді. Мәселен, SMART бес өлшемді болса, біздің экспериментте ол 3 пен 4 аралығын көрсетті; SWOT төрт өлшемді, оның нәтижесі – 2 мен 3 аралығында болды; «Ондық шкала» 4 пен 6 аралығын танытты. Анықтау экспериментінде

қолданылған негізгі менторлық құралдар бойынша алынған нәтижелер топтастырылып, сыналушылардың бастапқы қалыптарының деңгейлері анықталды (1-сурет).

1. Төменгі деңгей: 10 балл (SMART-мақсат – 3, SWOT-талдау – 3, Ондық шкала – 4)
2. Орташа деңгей: 11 балл (SMART-мақсат – 4, SWOT-талдау – 2, Ондық шкала – 5)
3. Жоғары деңгей: 13 балл (SMART-мақсат – 4, SWOT-талдау – 3, Ондық шкала – 6)



1-сурет: Менторлықтың психологиялық қырларын зерттеу аясында, сыналушылардың бастапқы қалыптарын өлшеу сынақтарының нәтижесі

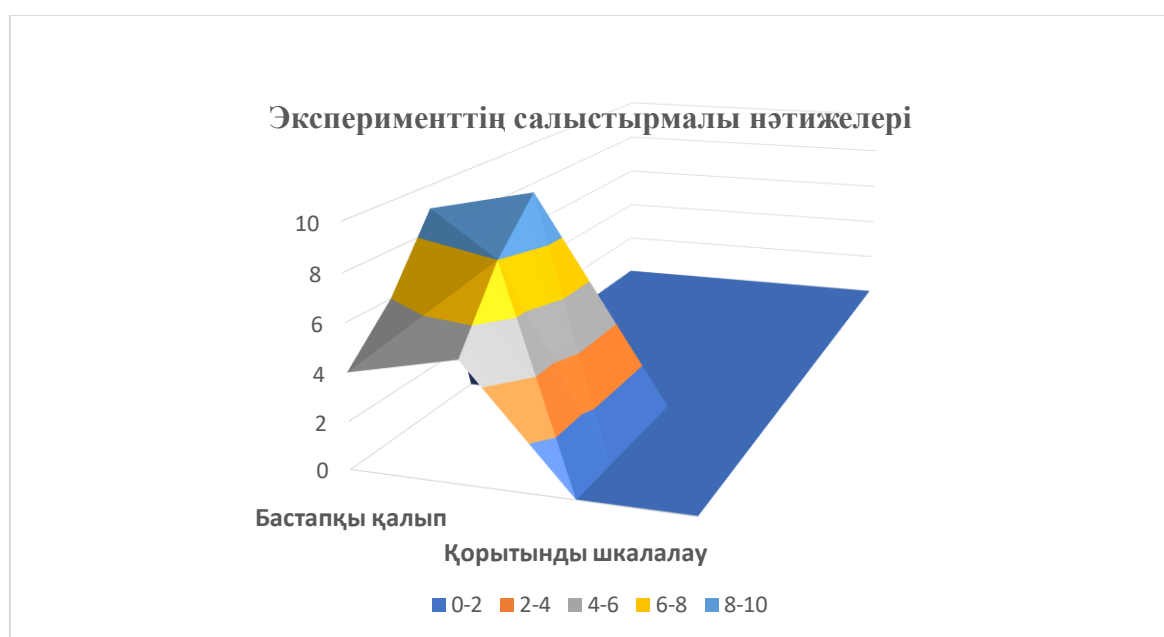
Менторлық құралдарды психологиялық тәжірибеде қолдану тиімділігін толыққанды тексеру үшін, анықтау экспериментінен кейін, олардың сыналушының шектеулі пайымына әсерін зерттедік. Бұл үрдіс менторлық құралдар арасынан ой-сананы трансформациялауға қабілеттілерін іріктеп, сыналушылардың пайымдары мен иланымдарын өзгерту үшін тәжірибе жүргізуге ұласты. Таптаурын болған сыналушылар тұжырымдарының бағыттарын ауыстыру сын-міндерді сауалдарға, ал сыншыларды кеңес берушілерге айналдыру арқылы, оң өзгерістер үрдісін қамтамасыз етуге бағытталды. Бұл мақсатқа «Жауапкершіліктің шегі» және «Мәселені шешімге айналдыр» менторлық құралдары қолданылды. Эксперименттің алғашқы техникасы бойынша сыналушыларға атқаратын қызметтеріне және отбасыларына қатысты, өздеріне тән екі әлеуметтік рөлді анықтап, жауап парақтарында берілген кесте бағандарына толтыру ұсынылды. Осыдан соң, келесі тапсырмаларды орындау тапсырылды: таңдаған рөлі бойынша серіктесін анықтап, 5-бағанаға жазу; әр рөлінің аясында өзіне тиісті жауапкершіліктерді 3, 4-бағандарға жазу; әр рөл бойынша серіктесіне тиісті жауапкершіліктерді 6, 7-бағандарға жазу. Тапсырма орындалғаннан соң, рефлексия жүргізілді: «3 және 6-бағандар ақпаратын салыстырыңыз, олардың көлемдері бірдей ме? Жауапкершілік қай бағанда көп, қай бағанда аз?», «Осы жағдай көңіліңе қонады ма? Осындай жауапкершілік бөлінісін өзгертуге қалай қарайсың? Не себепті?», «4 пен 7-баған ақпараттарын салыстыр. Олар тең бе? Жауапкершілік қай бағанда көп? Қай бағанда аз?», «Бұл жағдай көңіліңе қона ма? Жауапкершілік бөлінісін өзгертуге қалай қарайсың? Не себепті?». Рефлексия барысында түрлі реакциялар кездесті. Мысалы, С10 (сыналушы) инсайт күйін өткерді; оның жауабынан ой-санасының ұлғайғаны, жауапкершілікті сезінгені, өзіне тиесілі міндеттерді басқаға емес, өзі орындауға тиістігін түсінгені сезілді. Нәтижелерді салыстыру үшін және бір мысал келтірейік: С8 шыдамдылық таныту керектігін алға тартты; бұдан оның жеке шекараны сақтай алмай, қалыптасқан жағдайға көнбістік танытып отырғанын байқадық.

«Жауапкершілік шегі» техникасынан кейін, сыналушылардың оң нәтижелерін бекітіп, ала алмаған нәтижелерді жетілдіруі үшін «Мәселені шешімге айналдыр» жаттығуы жүргізілді. Олар өздерін толғандырып жүрген бір мәселені жазып, оны шешу қиындығының ішкі және сыртқы екі түрлі себебін көрсетіп, кестеге түсіреді. Бұдан кейін ішкі себептерді «маған жасау қажет» деп, ал сыртқы себептерді «мен» сөзінен бастап қайта жазу немесе болымсыз етістіктерді болымды етістіктерге айналдырып жазу керектігі тапсырылды. Тренингтен соң әдеттегідей

рефлексия жүргізіліп, келесі сауалдарға жауап алынды: «Себептерді өзгерткеннен кейін не болды?», «Себептерді қайта оқығанда не сездің?» С18-дің жауабы: өзіме сенімім артты; жағдайдың мен ойлағандай шешілетініне көзім жетеді; мазасыздықтан арылдым; барлығын уақтылы орындаймын; барлығына үлгеремін. С20-ның жауабы: батыл болуым керектігін түсіндім; өзгерісті басқалардан күтпеу керек, өзім өзгергенім жөн. С3 жауабы: армандамай, орындау қажет; ойлануға көп уақыт кетеді, жасау – тез! Рефлексиядан байқағанмыз, сыналушылар мәселені өңін айналдыра жазу арқылы, әрекет етудің қажеттігін ұғынды; оларға мәселелерді шешімге айналдыруға қозғау керек болды.

Қалыптастыру-түзету-дамыту жұмыстары менторлық құралдардың ой-сананы кеңейту нәтижелілігін көрсете отырып, оларды психологиялық тәжірибеде қолдану тиімділігін танытты. Эксперимент барысында сыналушылардың нәтижелерін бекіту және бастапқы қалыппен салыстыру үшін, «Оң тұжырымды бекіту» менторлық құралын қолданып, бақылау экспериментін жүргіздік. Жаттығу барысында олар өздері таңдаған құндылықтарды ұстану себептері жөнінде дәлелді тұжырымдар алды және осы құндылықтарға сәйкес пайымдарды ұстануларын арттыратын аффирмацияларға ие болды. жиыны туындады. Мұндай тұжырымдар жасампаз пайымдардың әсерлі көзі және кез-келген күмәнді жеңудің қуатты әлеуеті.

Сыналушылардың пайымдар мен құндылықтарының өзгеруіне байланысты, бастапқы нәтижелерімен салыстыру үшін, қорытынды шкалалау жүргізілді. Оның нәтижесі бойынша едәуір ілгерілеу анықталды: мысалы, С1-дің бастапқы қалыбы 4 болса, қорытынды шкалалау 8 (100%); С12-нің бастапқы нәтижесі 5 болса, қорытынды нәтижесі 7 (40%); С13-тің бастапқы шкалалауы 6 болса, қорытынды шкалалауы 9 (50%). Сыналушылардың зерттеу нәтижелері 3 деңгейге топтастырылды: төмен деңгей – 4/6; орташа деңгей – 5/8; жоғары деңгей 8/10. Бастапқы қалып пен қорытынды шкалалаудың салыстырмалы нәтижелері 2-суретте бейнеленді.



2-сурет. Менторлық құралдардың ой-сананы дамыту әлеуетінің нәтижелері

Қорытынды

Менторлық қызметтің психологиялық аспектілерін зерттеу тәжірибелері оны практикалық психологияға интеграциялау мүмкіндіктерін көрсетті. Дәлірек айтқанда, эксперимент нәтижелері менторлық құралдарды клиент сұранысын нақтылау үшін, ой-сананы кеңейту немесе трансформациялау үрдісінде, сондай-ақ өзіндік бағалауды жүзеге асыру үшін қолдануға болатынын анықтады. Мәселен, сыналушы сұранысын анықтау немесе нақтылау үшін, оның бастапқы

калыбын өлшеу маңызды. Оған арналған менторлық құралдарға SMART-мақсат, SWOT-талдау және шкалалаудың бірнеше түрлерін жатқызуға болады.

Менторлық қызметте ментидің ой-санасын кеңейтуге немесе болмысқа қатынасын трансформациялауға арналған құралдарды практикалық психологияда қолдану тиімділігі негізделді. Ол сыналудың жауапкершілігінің шегін айқындау және өзінің көзін жеткізу, құндылықтар аумағын бағдарлау, оны өзі бағалауына мүмкіндік тудыру, дербес шешім қабылдау, ойындағыны іс-әрекетке айналдыруға ықпал ету, дүниетанымының ауқымын кеңейту, арман-мұраттарын анықтау сынды қызметтер арқылы жүзеге асырылады. Ментордың ментімен бірлескен танымдық іс-әрекетінде оның қолдаушылық, сүйемелдеушілік, ықпал етушілік, ынталандырушылық қызметтерін психологиялық тәжірибеге интеграциялау күтілетін нәтижелердің сапасын арттыратыны анықталды. Менторлық үрдістің ой-сананы трансформациялауға қабілетті «Құндылықтарды тексеру», «Құндылықтарды пайымдармен және әрекеттермен теңестіру», «Құндылықтарды әрекетке айналдыру», «Құндылықтарды жоспарлау», «Жаттығуларды белгілеу», «Пайымдарды өлшеу және бағалау», «Жауапкершілік шегі», «Мәселені шешімге айналдыру» құралдары психологиялық тәжірибеде қолдануға оңтайлы әрі тиімді.

Тұлғаның жеке табыстылығын қамтамасыз ету үшін өзіндік бағаның маңызы зор. Практикалық психологияда осы мақсатта қолданылатын менторлық қызметтің пәрменді құралдарын қолдану ұсынылады. Сонымен, өзін-өзі бағалауды дамыту және өзіндік бағалауды жүзеге асыру тәсілдері: «Оң тұжырымды бекіту», «Өзіне сенімді арттыру», «5 қадам», шкалалау түрлері және рефлексиялық техникалар.

Адамдар оң өзгерістерді көп аңсайды, дегенмен ол өзінен басталуы тиістігіне мән бермейді. Тұлғаның өмір сүру сапасын арттыру, болмыспен қатынасын жеңілдету және өмір салтын өзгерту үрдісінде, менторлық қызмет, адамдарға барлық өзгерістер өзегі өздері екенін көрсетеді. Бұл – қолданыста тым қарапайым құралдардың көмегімен жүзеге асады. Оларды психологиялық тәжірибеге енгізу маманның кәсібилігімен қоса, олардың валидтілігін негіздейтін түбегейлі зерттеулерді талап етеді.

Мақалада зерттеу болжамын тексеру үшін құрылған міндеттер толық орындалып, нәтижелердің дәйектілігі негізінде, жүргізілген зерттеудің тиімділігі расталды.

References

1. Askarova J.A. *Invisible human abilities* – A., 2021. – 118 p.
2. Reinhard L. *Transformation or the Enlightenment program of Werner Erhard (ECT)*. – M., 2018. – 126 p
3. Edmondson Amy. *Teamwork: how organizations learn, create innovations and compete in the Knowledge Economy*. – M., 2009. – 264 p.
4. Atkinson M. *Achieving goals. Step-by-step system*. - M., 2022. – 284 p.
5. Galvi U. Timothy, *Work as an internal game: Focus, learning, pleasure and mobility in the workplace. Translated from the English by T.Gutnikova* – M., 2005. – 252 p.
6. Ospanbayeva M. P. *mentoring as a means of correcting the vision of the person. Sbornik materials at the VI international scientific and practical conference "pedagogy and modern aspects of Physical Culture"*, Kramatorsk, Ukraine. 2020., PP. 413-420.
7. Maxwell J. *Mentoring*. – Mn., 2019. – 160 p.
8. Vagin I.O. *Mentoring*. – M., 2018. – 692 p.
9. Baranova S.V. *The main provisions of spiritual and moral mentoring*. – M., 2017. – 176 p.
10. Kenneth J. Harvey *"Where freedom is..."*. Translated from the English by K.Yeresko – M., 2008. – 192 p.
11. Sesno F. *How do I find out everything I need by asking the right questions?* – M., 2022. – 304 p.
12. Savochka F. *From the convert to the winner. Mentoring II*. – L., 2015. – PP. 33-36.
13. Kusainova M., Ospanbayeva M. *mentoring tools*. - Taraz, 2021. – 78 p.