

Н.А. Кудушева¹, И.К. Аманова¹

¹ «Тұран» Университеті (Алматы, Қазақстан)

ЖОО СТУДЕНТТЕРІНІҢ ТҮЛҒАЛЫҚ ӨЗІНДІК ТИІМДІЛІГІН ДАМУДА ТРЕНИНГ ӘДІСІН ҚОЛДАНУ

Аңдатпа

Мақалада психологиялық тренинг әдісі арқылы студенттердің тұлғалық өзіндік тиімділігін дамыту мүмкіндігі қарастырылады. Тренинг-бұл әртүрлі психологиялық айнымалыларға әсер етудің көпфункционалы әдісі. Өзіндік тиімділік ұғымы интегративті жеке сипаттама ретінде қарастырылады, ол көптеген көріністерге ие, оның ішінде өз күшіне сену, өзінің тиімділігіне сенімділік, өткен тәжірибені өзгерту мүмкіндігі, туындаған қиындықтарды жеңе білу. Оқу үрдісінде студенттердің өзіндік тиімділігін дамытудың қажеттілігі айқындалады. Бұл болашақта тұлғалық және кәсіби өзін-өзі жүзеге асырудың маңызды шарты болады. Бұл тұрғыда ең перспективалы болып мақсаттар құруға, оларға қол жеткізу үшін қажетті ресурстарды түсінуге және жаңартуға мүмкіндік беретін тренинг әдісі табылады. Сонымен қатар тұлғалық өзіндік тиімділікті дамыту үшін арнайы ұйымдастырылған психологиялық жұмыстың қажеттілігі негізделеді. ЖОО студенттерінің өзіндік тиімділігін дамыту үшін "Өзіндік тиімділік тұлғаның сәттілік факторы ретінде" тренинг бағдарламасы құрастырылады және оны практик психологтардың қолдануына ұсыныс жасалынады.

Түйін сөздер: студенттер, өзіндік тиімділік, тұлғалық өзіндік тиімділік, өзіне сенімділік, рефлексия, психологиялық тренинг, психологиялық әсер ету.

Н. А. Кудушева¹, И. К. Аманова¹

¹ Университет "Туран" (Алматы, Казахстан)

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРЕНИНГОВОГО МЕТОДА В РАЗВИТИИ ЛИЧНОСТНОЙ САМОЭФФЕКТИВНОСТИ СТУДЕНТОВ ВУЗА

Аннотация

В статье рассматривается возможность развития личностной самоэффективности студентов методом психологического тренинга. Тренинг-это многофункциональный метод воздействия на различные психологические переменные. Понятие самоэффективности рассматривается как интегративная личностная характеристика, которая имеет множество проявлений, в том числе уверенность в собственных силах, уверенность в собственной эффективности, умение менять прошлый опыт, умение преодолевать возникающие трудности. Определяется необходимость развития самоэффективности студентов в учебном процессе. Наиболее перспективным в этом плане является метод тренинга, позволяющий создавать цели, понимать и обновлять ресурсы, необходимые для их достижения. При этом обосновывается необходимость специально организованной психологической работы по развитию личностной самоэффективности. Для развития самоэффективности студентов вуза составляется тренинговая программа "Самоэффективность как фактор успеха личности" и предлагается к применению практикующими психологами.

Ключевые слова: студенты, самоэффективность, личностная самоэффективность, уверенность в себе, рефлексия, психологический тренинг, психологическое воздействие

THE USE OF THE TRAINING METHOD IN THE DEVELOPMENT OF PERSONAL SELF-EFFICACY OF UNIVERSITY STUDENTS

Abstract

The article considers the possibility of developing personal self-efficacy of students by the method of psychological training. Training is a multifunctional method of influencing various psychological variables. The concept of self-efficacy is considered as an integrative personal characteristic that has many manifestations, including self-confidence, confidence in one's own effectiveness, the ability to change past experiences, and the ability to overcome emerging difficulties. The necessity of developing students' self-efficacy in the educational process is determined. The most promising in this regard is the training method, which allows you to create goals, understand and update the resources necessary to achieve them. At the same time, the necessity of specially organized psychological work on the development of personal self-efficacy is justified. For the development of self-efficacy of university students, a training program "Self-efficacy as a factor of personal success" is compiled and offered for use by practicing psychologists.

Keywords: students, self-efficacy, personal self-efficacy, self-confidence, reflection, psychological training, psychological impact

Кіріспе

Қазіргі уақытта қоғам жеке даму деңгейіне жоғары талаптар қояды, өйткені бүгінде өз мүмкіндіктерін де, қызметінің нәтижелерін де дұрыс бағалай алатын жоғары тиімді адамдар сұранысқа ие. Адамның өзіне субъективті қатынасы ішкі резервтерге, даму әлеуетіне, оның қабілеттері мен мүмкіндіктеріне деген ұмтылысты жүзеге асырады. Бұл өз кезегінде адамның өзіндік тиімділігін анықтайды.

Тұлғалық өзіндік тиімділікті зерттеу шетелдік зерттеушілердің еңбектерінде көрініс табады (Дж. Роттер[1], М. Селигман[2], А. Бандура[3], М. Шеер[4] және т.б.) және ресейлік ғалымдар (Р. Л. Кричевский[5], Т. О. Гордеева[6], М. И. Гайдар[7] және т. б.). Қазіргі тұжырымдамаларды талдау өзіндік тиімділік феноменін түсіндірудің әртүрлілігі мен кеңдігін көрсетеді. Алайда, олардың барлығы өзін-өзі жетілдіруді адамның алдағы іс-әрекеттерді, қарым-қатынасты жүзеге асыруда нәтижелі болу қабілеттері мен сенімдері туралы идеяларының үйлесімі ретінде қарастырады және оның өзін-өзі жүзеге асыра алатындығына және күтілетін объективті және субъективті әсерге қол жеткізе алатындығына сенімді.

Кейінгі зерттеулер көрсеткендей, алғашқы даму өте тар, балалар үшін қол жетімді жерлерде жүреді, кейінірек бұл бағыттар айтарлықтай кеңейеді, соның ішінде мектептегі жетістіктер аймағы, мұнда бала өзінің тиімділігі туралы көбірек сараланған идеялар алады. Біртіндеп өзінің қабілеттілігін немесе қабілетсіздігін сипаттайтын жалпыланған құрылымдар құрылады. Бұл жағдайда келесі жаңа білімдер пайда болады:

– күш түсіру факторы (қиын мәселені шешу үшін көп күш қажет. Бұл заңдылық ертеде кездеседі);

- жеке қабілеттер факторы және тапсырманың қиындығы (тапсырманың тым қиындығы үлкен қабілеттерді қажет етеді);

- күш пен қабілет арасындағы компенсаторлық қатынасты түсіну (бірдей мақсатқа аз қабілетті, бірақ еңбекқор болу арқылы қол жеткізуге болады).

Негізгі бөлім:

Студенттік кезеңде тәжірибелер саны күрт өседі: танымдық, физикалық, экономикалық және әлеуметтік мүмкіндіктердің артуына байланысты көптеген салалар жеке бақылауға қол жетімді болады. Осылайша, өзіндік тиімділік келесі жағдайлардың әсерінен адам өмірінің алғашқы айларынан бастап қалыптаса бастайды: – мінез – құлық дағдыларының көп немесе аз репертуарының болуы; — басқа адамдарды байқау арқылы

алынған тәжірибе (физикалық немесе символдық модельді ұстану); – басқа нанымдар-ауызша күшейту немесе жазалау; - бағалау өзінің мінез-құлық қабілеттерін бағалауға әсер ететін физикалық, психологиялық, эмоционалды жағдай.

Бұл жерде айта кету керек, өзіндік тиімділіктің дамуы адам ересек болған кезде тоқтамайды: өзіндік тиімділік тұрақты және статикалық жеке сипат емес, бірақ күші, жалпылануы және дәрежесі бойынша нақты жағдайға және жеке дамудың бұрынғы тарихына өзара тәуелді болатын айнымалы да болып табылады. Осылайша, өзіндік тиімділіктің тағы бір маңызды қасиетін-оның жағдаяттық ерекшелігін ажыратуға болады. Адамның мінез-құлқына әсерін анықтайтын өзіндік тиімділіктің негізгі динамикалық қасиеттері - деңгей, жалпылау және күш. Өзіндік тиімділік деңгейі адамның бір белсенділікпен күрделілігінің әр түрлі деңгейінде күресу қабілеті туралы түсініктерін сипаттайды. Өзіндік тиімділік саласының кеңдігі (жалпылануы) бір қызмет саласында қалыптасқан өзіндік тиімділікке деген сенімдердің басқа салаларға қалай ауысатынын көрсетеді. Өзін-өзі жетілдірудің күші адамның кез-келген қызметті жүзеге асыру қабілетіне деген сенімділік дәрежесін сипаттайды. Бұл адамның сәтсіздіктер алдында өз қабілеттеріне деген сенімі қаншалықты тұрақты болатынына байланысты. Өзіндік тиімділіктің үш негізгі функциясын жеке метасапа ретінде бөлуге болады:

- белгілі бір мәселелерді нәтижелі шешу қабілетін анықтауды және өзін — өзі диагностикалауды қамтамасыз ететін өзін-өзі бағалау функциясы;
- мәселелерді шешу процесінде мотивацияны қолдауды қамтамасыз ететін өзін-өзі бақылау функциясы;
- мәселелерді шешу процесінде және оны аяқтағаннан кейін эмоционалды қорғауды қамтамасыз ететін өзін-өзі қолдау функциясы.

Бұл функцияларды жүзеге асыру өзін-өзі тиімді ету компоненттерін қалыптастырумен қамтамасыз етіледі. Өзіндік тиімділіктің компоненттері М.И.Гайдар зерттеуінде ғана бөлектеліп сипатталғанын атап өту керек[7]. Автор өзіндік тиімділік құрылымында келесі компоненттерді анықтайды: -когнитивті-рефлексивті (өзі туралы кәсіби идеялар жүйесімен, ең алдымен кәсіби өзіндік тұжырымдаманың бөлігі болып табылатын өзінің кәсіби маңызды қасиеттері туралы); -эмоционалды-бағалау (кәсіби маңызды қасиеттерді түсіну және оларды "идеалды маман" қасиеттерімен салыстыру нәтижесі ретінде өзін-өзі бағалау жиынтығы, соның негізінде өзіне кәсіби ретінде белгілі бір эмоционалды және құндылық қатынасы қалыптасады); - реттеуші-мінез-құлық (кәсіби саладағы талаптардың деңгейі ретінде ұсынылған, жұмыста немес белгілі бір іс-әрекетте өзін-өзі жүзеге асыруға ұмтылуда көрінеді) [7]. Өзіндік тиімділік компоненттерін бөліп алу кезінде біз оның жағдаяттық ерекшелігі сияқты сипаттамасын бөліп алдық. Осы негізде өзін-өзі бағалау компоненттерін бөлудің критерийі ретінде біз субъектінің қызмет салаларын қолдандық, онда оның ұсынуы бойынша белгілі бір психологиялық ерекшеліктер өнімді немесе нәтижесіз жүзеге асырылады және оған қатысты оның өзін-өзі тануы толығымен жаңартылып, өзіндік тиімділік қалыптасады. Осы критерийге сәйкес біз өзіндік тиімділіктің екі компонентін анықтадық: белсенділік (іс-әрекет аясындағы өзіндік тиімділігі) және коммуникативті (қарым-қатынас саласындағы өзіндік тиімділігі). Іс-әрекеттік компоненті - бұл субъектінің оның белгілі бір іс-әрекет саласында қажетті білім, білік, дағдылар мен машықтарды тиімді иемденуі туралы идеясы және оларды өз қызметінде өнімді қолдана алатындығына деген сенімділігі. Коммуникативті компонент - бұл субъектінің оның адамдармен өзара әрекеттесу жағдайында өзінің коммуникативті құзыреттілігін тиімді жүзеге асыра алатындығына сеніммен ұштастыра отырып, оның коммуникативтік құзыретті болуға мүмкіндік беретін осындай коммуникативтік әлеуеті мен тәжірибесі бар екендігі туралы идеясы.

Осылайша, өзіндік тиімділік адамның өзін-өзі тануы мен жеке мета-сапасының құрамдас бөлігі ретінде оның белгілі бір жағдайларда сәтті әрекет ету қабілеті туралы пайымдаудың қалыптасуына байланысты оның мақсатты қызметінің өзін-өзі реттеуін қамтамасыз етеді деп айта аламыз. Сонымен қатар, сәтті әрекет ету мүмкіндігі туралы субъективті идеялар бағалау сипатына ие және белгілі бір мақсаттарға жетуге бағытталған

әрекеттерді реттеу механизмі ретінде әрекет етеді. Көптеген зерттеулер көрсеткендей, белгілі бір саладағы өзін-өзі тиімділігі төмен адамдар:

- қиын тапсырмаларды жеке қауіп ретінде қабылдауға бейім және оларды шешуден қашқақтайды;

- талаптардың төмен деңгейі және таңдаған мақсаттарға деген адалдықтың төмендігі;

- проблемаларды шешу жолдарын анықтауға емес, өзін-өзі бағалауға бағыттау;

- өз кемшіліктері немесе өз жолындағы кедергілер және оның қызметінің теріс салдары туралы ойларға бой алдырады;

- сәтсіздік себептерін қабілеттердің жетіспеушілігіне жатқызады;

- қиындықтар туындаған кезде күш – жігерін азайтады немесе тапсырманы одан әрі орындаудан тез бас тартады;

- сәтсіздіктерден немесе сәттіліктің төмендеуінен кейін тиім

Керісінше, өзіндік тиімділік деңгейі жоғары адамдар:

- олар қиын міндеттерді өз қабілеттерін көрсету мүмкіндігі ретінде қарастырады;

- өз алдына жоғары және жауапты мақсаттар қояды және оларға қол жеткізуде жоғары табандылықты көрсетеді;

- мәселені шешуге байланысты аспектілерге назар аударыңыз, бұл оларға тиімді күресуге мүмкіндік береді;

- сәтсіздіктің себептерін толтыруға болатын күш-жігердің немесе білім мен дағдылардың жетіспеушілігімен байланыстырады;

- қиындықтар туындаған кезде күш-жігерді арттырады;

- сәтсіздіктерден немесе сәттіліктің төмендеуінен кейін тиімділік сезімін тез қалпына келтіреді;

- стресс пен депрессияға төмен сезімталдықты көрсетеді .

А. Бандура өзіндік тиімділік деңгейі мен қоршаған орта жағдайларының үйлесуіне байланысты ықтимал нәтижелерді болжаудың төрт нұсқасын сипаттайды[3]. Өзіндік тиімділіктің жоғары деңгейі мен қолайлы қоршаған орта жағдайларының үйлесімі сәтті нәтижені жоғары ықтималдықпен болжауға мүмкіндік береді. Өзіндік тиімділіктің төмен деңгейі, қолайлы жағдайлармен бірге, басқалардың өзі үшін тым қиын болып көрінетін істерде қалай жетістікке жететінін көріп, депрессияға әкелуі мүмкін. Қолайсыз жағдайда өзін-өзі тиімділігі жоғары адам, әдетте, қоршаған ортаны өзгертуге тырысып, күш-жігерін көбейтеді. Егер әрекет сәтсіз болса, ол жаңа әрекет режимін немесе қолайлы ортаны іздей бастайды. Өзін-өзі жетілдірудің төмен деңгейі мен қолайсыз қоршаған ортаның үйлесуі адамның немқұрайдылықты сезінуіне, өзін дәрменсіз сезінуіне және өз жағдайына төтеп беруге бейім болуына әкелуі мүмкін.

В. Н. Кобецтің[8] зерттеуінде болашақ менеджерлердің кәсіби қызметіне дайындығын қалыптастыру процесін көрсететін бірқатар объективті және субъективті көрсеткіштермен пәндік іс-әрекеттегі өзіндік тиімділік деңгейінің корреляциялық өзара тәуелділігі анықталды. Өзіндік тиімділік студенттердің көзқарасы мен мінез-құлқына, олардың психологиялық әлауқатына әсер етеді және олардың оқу-танымдық процестегі жетістіктерінің кепілі болып табылады, сондықтан олардың болашақ кәсіби қызметке дайындығын арттыруға ықпал етеді.

Сонымен бірге, шетелдік және отандық психологтар жүргізген тұлғалық өзіндік тиімділігі туралы зерттеулерде тренингтік сабақтар арқылы оны дамыту мәселесіне жеткілікті көңіл бөлінбегендігі көрінеді. Мысалы, А. Бандура өзіндік тиімділік адамның өмір сүру барысында және табысты іс-әрекеттер немесе басқалардың жетістіктерін бақылау тәжірибесін жинақтауда табиғи түрде жақсы дамитынына сенімді болды. Алайда, ол осы мақсатта арнайы ұйымдастырылған психологиялық оқытуды қолданудан бас тартпайды [3]. Біздің көзқарасымыз бойынша, бұл тұрғыда ең тиімдісі-әлеуметтік психологиялық тренинг.

Өмірдің барлық салаларында – оқу, спорт, кәсіби жетістіктер мен әлеуметтік қатынастар, өзіндік тиімділік туралы идеялар тұлғаның үйлесімді дамуының негізі болып табылады. Белгілі бір қызметтегі сәттілік адамның кездескен сәттіліктері мен сәтсіздіктеріне қалай әсер ететіндігіне байланысты.

Психологиялық қолдаудың бір түрі - бұл адамға топта жұмыс істеуге мүмкіндік беретін тренингтік жұмыс. Топтық тәжірибе туындайтын мәселелер мен қайшылықтарды тиімді шешуге ықпал етеді. Топ "миниатюрадағы қоғамды" бейнелейді, бұл қатысушылардың нақты өміріне тән қатынастар мен қатынастар жүйесін модельдеуге мүмкіндік береді. Бұл оларға психологиялық қауіпсіздік жағдайында күнделікті жағдайларда көрінбейтін басқа адамдар мен олардың қарым-қатынасы мен мінез-құлқының заңдылықтарын көруге және талдауға мүмкіндік береді.

Тренинг дәстүрлі түрде адамның, топтың және ұйымның психологиялық құбылыстарын дұрыс бағытта өзгертудің көп функциялы әдісін білдіреді. Тренинг - бұл оң өзгерістерге қол жеткізуге, қатысушылар мен қоршаған орта арасындағы үйлесімділік дәрежесін арттыруға бағытталған қарым-қатынас сияқты кез-келген күрделі іс-әрекетті үйрену немесе меңгеру қабілетін дамыту әдісі. Психологиялық тренинг қатысушыларға өздерінің мінез-құлқын белсенді игеруге, қызметтің өнімсіз құрылымдарын қайта құруға және жаңа мінез-құлықты игеру үшін қолданылатын ерекше мәдени құрал ретінде мінез-құлықты реттеуді жетілдіруге мүмкіндік беретін құралдар мен әдістерді ұсынатын аспаптық делдалдық әрекет ретінде анықталады (Т.В. Зайцева) [9].

Шынында да, бүгін біз тренингті қолдану шекараларының кеңеюін байқаймыз. Бұл осы әдісті қолдана отырып шешуге болатын мақсаттар мен міндеттер санының үнемі өсуіне байланысты болуы мүмкін. Біз жүргізген әдебиеттерді талдау тренингті адамның жеке ерекшеліктерін дамыту және түзету үшін пайдалану мүмкіндіктерін анықтауға мүмкіндік берді. С. В. Круглик [10] студенттердің аутопсихологиялық құзыреттілігін және оның компоненттерін қалыптастырудағы әлеуметтік-психологиялық тренингтің тиімділігін анықтады. Автордың жазуынша, тренингтен кейін студенттер рефлексия дағдыларын игерді, өздерінің "Мен" және басқа адамдардың "мен" құндылықтарын түсінді, өздері туралы түсініктерін едәуір кеңейтті, өздерінің ішкі ресурстарын іздеуді және тануды үйренді.

М. В. Корнилова [11] тренингтің мәдениетаралық құзыреттілікті қалыптастырудағы маңызын ашып, тренинг барысында әртүрлі мәдениеттер өкілдерімен өзара іс-қимыл жасау дағдылары, сондай-ақ жалпы мәдениетаралық сезімталдық дамитынын көрсетті..

Біздің зерттеуіміздің аясында студенттердің өзіндік тиімділігін дамыту үшін біз "өзіндік тиімділік тұлғаның табыстылық факторы ретінде" тренингін жасадық және оны практик психологтардың қолдануына ұсыныс жасаймыз.

Бұл тренингтің негізгі мақсаты- студенттердің тұлғалық өзіндік тиімділігін дамыту, сенімді мінез-құлық дағдыларын, өзін-өзі бағалау және өзіне деген оң көзқарасын қалыптастыру.

Тренингтің мазмұны жеті блокқа бөлінген. Әрбір блок тұлғалық өзіндік тиімділікті дамыту үшін қажетті жағдайлардың жалпы тізбегіндегі байланыс болып табылатын нақты тақырыпқа арналған.

Бірінші блок – "Өзіңді таны" - өзіңді, өзіңнің күшті және әлсіз жақтарыңды, проблемалық жеке аймақтарыңды сезінуге бағытталған.

Екінші блок – "мінез-құлықты реттеу" - өз өмірін жобалау, жоспарлау және бағдарламалау дағдыларын дамытуға арналған жаттығуларды; жағдайлардың өзгеруін бағалау және осы өзгерістерге сәйкес іс-қимыл бағдарламасын қайта құру дағдыларын қамтиды.

Үшінші блок – "өмірдің мәні және мақсатқа жету" - мақсат қою дағдыларын дамытуға, өмірдің мәнін түсінуге, қатысушылардың алға қойған мақсаттарына жету қабілеттерін ұғынуына, қиын жағдайлардан және өмірлік сценарийінен шығуға арналған.

Төртінші блок үшін – "эмоциялар мен сезімдер әлемі" - тренингке қатысушылардың эмоционалды жағдайын түсіну, олардың өміріндегі жағымды оқиғалардың бар-жоғын білу үшін жаттығулар таңдалды.

Бесінші блок – "өзіңізді қабылдаңыз және жақсы көріңіз" - бағытталған өзін-өзі бағалауды қалыптастыру, өзін-өзі қабылдауды түзету, өзіне деген оң көзқарасты үйрету және өзін-өзі қолдау мүмкіндігі.

Алтыншы блокта - "жанжалды мінез-құлықпен жұмыс, өзара түсіністік" - адамдармен түсіну және сындарлы өзара әрекеттесу дағдыларын дамытуға бағытталған жаттығулар ұсынылған.

Соңында, жетінші блок - "біз өзімізге деген сенімділікті дамытамыз" қорытынды, өзіне деген сенімділікті дамытуды, жеке талаптардың шеңберін кеңейтуді және іскер адамның өзін-өзі тануын қамтамасыз ететін жаттығуларға негізделген.

Қорытынды

Жоғарыда нақты жаттығулар жиынтығынан тұратын психологиялық-білім беру бағдарламасының бір бөлігі мысал ретінде көрсетілді. Бұл бағдарлама тұлғалық өзіндік тиімділікті дамыту үшін әр түрлі курстағы студенттермен жұмыс жасауда қолданыла алады. Өзіндік тиімділік кәсіби іс-әрекетте ерекше орын алады. Осы ретте студенттердің тұлғалық өзіндік тиімділігін дамытуда тренинг әдісі аса маңызды орын алады деп айта аламыз. Көбінесе, адамдар өздерінің іс-әрекеттері қажетті нәтиже бере алатынына сенбейді, олар қажетті белсенділікті, табандылықты және қиындықтарға бейімделгіш реакцияны көрсету үшін жеткілікті ынталандырмайды. Тұлғаның кәсіби қалыптасуының негізгі кезеңі ретінде жоғары білімнің басым міндеті болашақ маманның тұлғалық дамуы болып табылады. Жоғары оқу орнында оқыту кезеңінде психологиялық-білім беру сүйемелдеуі өзекті бағытқа айналады, ол жастар өздерінің жеке әлеуетін және әлеуметтік (оның ішінде білім беру) ортасының мүмкіндіктерін өзін-өзі қалыптастыру, өзін-өзі іске асыру мүмкіндіктерін кеңейту, өзіндік тиімділігін дамыту процесі ретінде өз білім беру ресурстарына айналдыру тәжірибесін алатын (немесе кеңейтетін) арнайы жағдайлар жасау ретінде түсініледі. Ұлдар мен қыздардың коммуникативті өзіндік эффективтілігін арттыруға бағытталған дамытушы тренинг бағдарламасы осы айырмашылықтарды ескеріп, үйлесімді түрде үйлестіруі керек: бір жағынан, тұлғааралық өзара әрекеттесудің модельденген жағдайында жетістікке жетуге деген сенімділікті арттыру; тұлғаның рефлексивті мүмкіндіктерін кеңейту арқылы мінез-құлықтың өзін-өзі реттеуін арттыру, екінші жағынан, қарым-қатынас серіктесінің құндылығын түсінуді дамыту арқылы мінез-құлықтың моральдық нормативтілігін кеңейту және нәтижесінде конструктивті емес қарым-қатынас әдістерінен бас тарту.

Біз ұсынған "Өзіндік тиімділік тұлғаның табыстылық факторы ретінде" тренингі жеке өзіндік тиімділіктің ажырамас компоненттерін тиімді басқаруға жағдай жасауға ықпал етеді: сенімді мінез-құлық дағдылары, адекватты өзін-өзі бағалау және өзіне деген оң көзқарас.

Пайдаланған әдебиеттер:

References

1. Rotter, J. B. *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement* / J. V. Rotter // *Psychological Monographs*. – 1986. – Vol. 80, № 1. – P. 1–28.
2. Seligman M.E. *Helplessness: On Depression, Development, and Death* / M.E. Seligman. — San Francisco : W.H. Freeman, 1985. — 250 p.
3. Bandura A. *Self-Efficacy, The exercise of control*. – New York: W. H. Freeman and Company, 1997.
4. Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). *The self-efficacy scale: Construction and validation*. *Psychological Reports*, 51, 633-671
5. Krichevski R. L. *Samoeffektivnost i akmeologicheski podhod k issledovaniu lichnosti* // *Akmeologia*. 2001. № 1. S. 47–52.
6. Gordeeva T. O. *Gendernye razlichia v akademicheskoi i sotsialnoi samoeffektivnosti i koping-strategiah u sovremennyh rossiskih podrostkov* // *Vestnik Mosk. un-ta. Ser. 14. Psihologia*. 2006. № 3. S. 78–85.
7. Gaidar M.İ. *Lichnostnaia samoeffektivnost psihologa* // *Psiholog v sovremennom obshestve: ot obrazovania k professionalnoi deiatelnosti* / pod red. K.M. Gaidar. – Voronej: VGU, 2007 – S. 51–63.

8. Kobes V. N. *Konsepsia samoeffektivnosti i eö ispölzovanie v prosesse podgotovki buduřih menejerov // Teoriia i praktika upravľnã sostiãlnimi sistemami. H.: NTU «HP1», 2012, - № 3, - S. 24 - 30.*
9. T.V.Zaiseva. *TEORIÀ PSIHOLOGIChESKOGO TRENİÑA. psihologicheski treniň kak instrumentãlnoe deistvie. SPb.: Rech, M.: Smysl, 2012*
10. Kruglik S.V. *Formirovanie autopsihologicheskoi kompetentnosti sredstvami sostiãlno-psihologicheskogo treniňa // Vysřee obrazovanie vRossii. 2011. No 10. S.160-163.*
11. Kornilova M.V. *Formirovanie mejkũlturnoi kompetentnosti:opyt treniňa // Vysřee obrazovanie v Rossii. 2012. No 3. S.151-155.*