

## 7-МОДУЛЬ. ӨЗІНДІК АНЫҚТАЛУ ТҮЛҒАНЫ ЗЕРТТЕУДІҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ МӘСЕЛЕСІ РЕТІНДЕ

### 7-ДӘРІС. ӘЛЕУМЕТТІК ӨЗІНДІК ЖӘНЕ КӘСІБИ ӨЗІНДІК АНЫҚТАЛУДЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

Аға оқытушы Сайлинова Қ.Қ.

**Әлеуметтік өзіндік анықталудегеніміз** – ең алдымен қоғамның адамгершілік құндылықтарына қатысты, белгілі бір әлеуметтік шеңберге немесе адамның қоғамдағы орнын анықтау. Бұл әлеуметтік сананы қалыптастыру, дінге, саясатқа, өмір философиясы мен моральға деген жеке көзқарастарды анықтау.

Өз өмірінің барысында әрбір адам, әлеуметтік тіршілік иесі ретінде, өзінің іс-әрекетіне айналасындағылар мен қоғамнан баға алады. Осы бағалау негізінде өзін-өзі бағалау қалыптасады, бұл өзін-өзі ұстау және өзін-өзі бақылау сияқты психикалық компоненттерге әсер етеді.

**Әлеуметтік ұтқырлық** - бұл адамның немесе адамдар тобының әлеуметтік мәртебесін өзгертетін жағдай. Адам өзінің әлеуметтік қабатын өзгерте алады немесе сол қабатта қала алады және оның мәртебесі ғана өзгереді.

**Әлеуметтік мәртебе** немесе әлеуметтік позиция – тұлға қоғамда белгілі бір орынды иемденуі. Жалпы мәртебені әлеуметтік және жеке статус деп бөледі.

**Әлеуметтік мәртебе** мамандық, тап, ұлт, жыныс, жас ерекшелігі, дін ерекшелігіне байланысты бөлсе, **жеке мәртебе** индивидтің қоғамдағы орнын айтады.

Индивидтің жан-жағын сипаттайтын әлеуметтік мәртебені Р. Мертон «мәртебелік жиынтық» деп атады.

Әлеуметтік өзін-өзі анықтау адамның «өзін» білу негізінде ғана жүзеге асырылады. Психологияда адамның санасында оның «Мен» бейнесін бейнелеу үлгісі белгілі: басқалардың оған деген көзқарасы - бұл өзі туралы өз ойының көрінісі.

Сондықтан, білім беру процесінде балалардың айналасындағылардың (сыныптастары, ата-аналары, әртүрлі пән мұғалімдері) қалай көретіндігі туралы хабардар болатын жағдайларды жасау маңызды. Әлеуметтік өзін-өзі анықтау дегеніміз - бұл өзінің «Менін» әлеуметтік, жеке және экзистенциалдық деңгейде табу, «автор (сәулетші), өз өмірбаянын жасау сезімі» (Г.А. Цукерман).

Қоғамдағы өзін-өзі анықтайтын адам өзін-өзі тәрбиелеуді бастайды: өзін-өзі тәрбиелеумен, сауықтырумен, өмір сүру жағдайын ұйымдастырумен, өмірлік жағдайларын басқарумен, кәсіби басқарумен, өзінің «Мен-тұжырымдамасын» сақтаумен, тіпті әлеуметтік қорғаумен айналысады.

Әлеуметтік өзін-өзі айқындаудың педагогикалық негізі жеке тұлғаның өзін-өзі жүзеге асыру қажеттіліктерін айқындау және іске асыру механизміне негізделген (А. Маслоу): қауіпсіздікке, әлеуметтік байланыстарға,

құрметтеуге қажеттіліктер, өзін тану, сонымен қатар танымдық, өзін көрсетуге және растауға деген қажеттіліктер.

Әлеуметтік кәсібилендіру дегеніміз қоғамдық институттардың құрылуы мен дамуы, сонымен бірге қоғамның кәсіби құрылымын қалыптастырумен байланысты ережелер мен тәртіптер түсіндіріледі.

Әлеуметтану аясында кәсібилену - бұл ең алдымен мамандық арқылы әлеуметтік мәртебені алу; психологиялық көзқарастың аясында кәсібилендіру кәсіби қызметтегі жеке тұлғаны қалыптастырудың үздіксіз процесі немесе кәсіби қызметтегі субъективті әрекеттің көрінісі ретінде қарастырылады;

Педагогикалық тәсіл, кәсібилік кәсіптік оқыту ретінде. Көбіне кәсібилендіру дегеніміз болашақ кәсіптік іс-әрекетке, яғни кәсіптік білім беруге арнайы кәсіби дайындық деп түсініледі;

Экономикалық тәсіл, кәсібилендіру еңбек қызметі процесінде адамның еңбек ресурстарын дамыту және енгізу ретінде анықталады. Осы көзқарас аясында кәсібилендіру дегеніміз адамның еңбек ресурстарын дамыту шарты, жеке адамды әлеуметтік-экономикалық практикада жұмыспен қамту саласы арқылы қосу (немесе алып тастау) процесі ретінде түсініледі.

Кәсіптендірудің экономикалық мәнін зерттеу оның қайшылықты сипаты туралы қорытынды жасауға мүмкіндік береді, өйткені әлеуметтік-экономикалық жағдайлар кәсіптік таңдау еркіндігі мен ерікті қағидаттарының бұзылуына әкеледі. Кәсібилендіру сонымен қатар қызметкердің кәсіби әлеуетінің деңгейі мен еңбек нарығында осы әлеуетке ұсынылған сипаттамалардың арасындағы қайшылыққа негізделген.

Әлеуметтік өзін-өзі анықтау дегеніміз - баланың өзін іс-әрекет және қарым-қатынас субъектісі ретінде тәуелсіз, саналы таңдау процесі.

Кәсіби өзін-өзі анықтау - бұл іздену, сонымен қатар мамандық алу процесін көрсететін жеке таңдау нысаны. Өзін-өзі анықтау жеке қажеттіліктерді, қабілеттерді кәсіби талаптарға қатысты талдау барысында жүзеге асырылады.

Қазіргі уақытта кәсіби өзін-өзі анықтау ұғымы жеке адамның өмірлік өзін-өзі анықтаумен байланысты мәселелерді ескереді, сонымен қатар әлеуметтік орта мен оның белсенді ұстанымына ықпал ету әсерін де қамтиды. Бастапқы еңбек әрекеттері кәсіби өзін-өзі анықтауда үлкен маңызға ие - өсімдіктерге, киім-кешектерге, үй-жайларға күтім жасау үшін қарапайым әрекеттерді орындау. Бұл әрекеттер жасөспірімдерге ересектердің жұмысына қызығушылықты дамытуға көмектеседі.

Кәсіби рөлдік ойындар, қарапайым жұмыс түрлерін орындау, ересектердің жұмысын бақылау мектеп жасына дейінгі балалардың өзін-өзі анықтауға ықпал етеді. Бастауыш мектеп жасында балалар ересектердің іс-әрекеттерін ықыласпен еліктейді және соған сүйене отырып туыстарының, ата-аналарының, мұғалімдерінің және жақын достарының кәсібіне бағытталған.

Романтикалық кәсіптерге бағдарлау бұқаралық ақпарат құралдарының «шынайы ересектер» модельдерін көбейтетін әсеріне бағытталған. Бұл кәсіби

романтикалық бағыт жасөспірімдердің өзін-өзі растауға және өзін-өзі көрсетуге деген ынтасын арттырады.

Үйірмелердегі, оқу пәндеріндегі әр түрлі іс-әрекетке сараланған көзқарас балаларда армандар мен тілектер қалыптастырады. Армандар, қалаған болашақтың үлгілері - бұл өзін-өзі анықтаудың соққысы. Ерте жасөспірім кезіндегі жеке тұлғаның кәсіби өзін-өзі анықтауы маңызды міндет болып табылады. Көбінесе жасөспірімнің жоспарлары өте аморфты, түсініксіз, арманның табиғатын білдіреді.

Жасөспірім көбінесе өзін әртүрлі эмоциялық тартымды рөлдерде елестетеді және мамандықты психологиялық тұрғыдан дұрыс таңдай алмайды. Ал жасөспірімнің басында бұл мәселе негізгі жалпы білім беретін мектептен кететін жас ер адамдар мен әйелдердің алдында пайда болады. Олар орта және бастапқы кәсіптік білім беру мекемелеріне түсетін ересек жасөспірімдердің үштен бір бөлігін құрайды, ал басқалары тәуелсіз еңбек қызметін бастауға мәжбүр.

Білім беру ұйымдарындағы 16-23 жас аралығындағы жастардың басым көпшілігі мекемелерде немесе кәсіпорындарда кәсіптік білім алады. Көбінесе, романтикалық ұмтылыстар, армандар өткен шақ, ал болашақ қазірдің өзінде болды және көптеген адамдар олар жасаған таңдаудан көңілі мен қанағаттанбауын сезінеді. Кейбіреулер өздерінің кәсіби бастамаларына түзетулер енгізуге тырысады, ал ер адамдар мен әйелдердің көпшілігі жаттығу кезінде таңдаудың дұрыстығына сенімді болады.

27 жасында әлеуметтік және кәсіби белсенділік байқалады. Бізде жұмыс орны және тәжірибе бар. Кәсіби өсу мен жетістіктер өзекті болуда. Алайда, басым көпшілігі жоғары, орындалмаған жоспарлармен, сондай-ақ жұмыстың қанығуымен туындаған психологиялық қолайсыздықты бастайды.

Кәсіби өмірді қайта қарау жаңа маңызды мақсаттарды анықтауға итермелейді. Олардың кейбіреулері біліктілікті арттыру және жетілдіру; жұмысты өзгерту және жылжыту бастамасы; жаңа мамандықты немесе байланысты мамандықты таңдау. Көптеген адамдар үшін 30 жасқа келгенде кәсіби өзін-өзі анықтау мәселесі тағы да өзекті болып келеді.

Мұнда екі жол бар: не таңдаған мамандығыңызға сенімді болуға, не кәсіпқой болуға, не жұмыс орнын, сондай-ақ мамандықты өзгертуге болады.

60 жасқа дейінгі кезең ең өнімді деп саналады. Бұл кезең өзін тұлға ретінде танумен, сонымен қатар кәсіби және психологиялық әлеуетті қолданумен сипатталады. Дәл осы кезеңде өмірлік жоспарлар жүзеге асады, адамның семантикалық болмысы негізделеді. Мамандық өзінің лауазымындағы қабілеттерін пайдалана отырып, адам болу қажеттілігін түсінуге, сондай-ақ іс-әрекеттің жеке тәсілін дамытуға ерекше мүмкіндік береді.

Кәсіби өзін-өзі анықтау дегеніміз – белгілі бір мәдени-тарихи (әлеуметтік-экономикалық) жағдайдағы орындалатын жұмыстың және өмірдің барлық мағыналарының тәуелсіз және саналы түрде табылуы. Бұл процесс ішкі ресурстардың, күштердің, тұлғаның кәсіби қалыптасу жолындағы көзқарастарының және оның дамуының көрінуіне байланысты.

Әлеуметтік бейімделу – бұл жаңа қызметкердің өнімділігін жоғарылатудың алғашқы қадамы.

Бейімделу – бұл жаңа әлеуметтік ортада өз орнын табуы болашақта қызметкердің мотивациясына оң әсер етуі мүмкін.

Кәсіби мансап – бұл адамның кәсіби қызметіне байланысты ұйымдық мәртебенің иерархиялық тізбегі.

Әлеуметтік мансап дегеніміз - тұлғаның ұйымның әлеуметтік-мәдени кеңістігінде алға жылжуының траекториясы. Ірі корпорациялар өз қызметкерлерінің кейбір санаттарына арналған мансаптық бағыттарды құруға және тиісті механизмдерді жасауға ұмтылады.

Көптеген жағдайларда ұйым мүшелері үшін ұйымдық әлеуметтену және мансаптық өсу процестері жұмыс берушінің мүдделері сәйкес келген деңгейге сәйкес келеді, яғни. ұйым және қызметкер. Ұйым әлеуметтенуге қызығушылық танытады, өйткені ол тиімді қызмет, жұмыскердің ұйымға тартылуы және адалдығы үшін қажетті даму деңгейін қамтамасыз етеді. Қызметкер үшін әлеуметтену кәсіби және әлеуметтік мәртебенің жоғарылауын білдіреді.

Әлеуметтік және кәсіптік бейімделудің тиімділігі мен ұйымдасқан әлеуметтенудің сәттілігі екі жақтың мүдделерінің сәйкес келуіне байланысты. Бұл сәйкестік әрқашан нақты бола бермейтіні анық. Ұйымда ресурстар жеткіліксіз болуы мүмкін, ал қызметкер ұсынылған мүмкіндіктерді пайдаланбауы немесе мансаптық жолдарын өзгертпеуі мүмкін.

Мансаптың тез өсуі, жалақысы жоғары лауазым, басшылық - бұл көптеген қызметкерлер армандайтын нәрсе. Алайда, мұны белгілі бір күш-жігермен ғана алуға болады. Сіз таңдаған және байланысты салалардағы кәсіби білім мен дағдыларды үнемі үйреніп, жетілдіріп отыруыңыз керек.

Кәсіби өсу мақсатын анықтаңыз – сізді не басқарады? Кейбіреулер көшбасшы болғысы келеді, ал басқалары бір орында отырудан шаршайды және дамуды аңсайды, ал басқалары үшін материалдық мақсаттар маңызды. Сіз ынталандырушы факторларды анықтағаннан кейін ғана сіз мансаптық модель жасай аласыз.

Мансап – адамның жұмысқа және оның мінез-құлқына соңғы қатынасын анықтайтын іс-әрекеттер тізбегі. Ұйымдар персоналдың мансаптық өсуіне әртүрлі тәсілдермен қарайды. Ұйымдардың мансаптық өсуге қатынасын анықтайтын келесі параметрлердің айырмашылығы бар:

1. Қажетті мамандарды алудың сыртқы немесе ішкі көздерінің басымдылығы.
2. Жұмысты бағалаудың дәстүрлі әдістері: жеке немесе топтық.
3. Ұйым жұмыс істейтін саланың ерекшелігі. Әскери, мемлекеттік органдар белгіленген ережелерге сәйкес жоғарылату (сонымен қатар қызметінен босату), жоғарылату жасайды (мансап реттеледі); серпінді салаларда жеке жетістікке жету маңызды, адам бірнеше сатыға секіріп, лауазымға тағайындала алады.

Мансаптың тиімділігі – бұл адамның жұмысқа деген бірқатар көзқарастарымен қанағаттанатын дәрежесі.

Мансаптық тиімділікті бағалаудың параметрлері: Мансаптық нәтижелері: жалақы, ұйым иерархиясындағы лауазым, әлеуметтік мәртебе.

- Жеке тұлғаның мансапты қалай қабылдауы: мансапқа жетуге назар аудару (міндетті алға жылжу) немесе жұмысқа араласу (жұмыстың өзінен қанағат алу). Жеке адам мансапқа құмар, бірақ жұмысқа құмар емес болуы мүмкін немесе екеуі де болады.

- Мансапқа бейімделу. Маманның ұтқырлығы мен өзгермелілігіне байланысты. Қазіргі жағдайда көптеген мамандықтар үнемі қайта даярлауды, біліктілікті арттыруды қажет етеді. Оның мансабының жетістігі жеке адамның өз кәсібін қаншалықты өзгерте алатындығына байланысты болады.

- Жеке адамның өзінің мақсаттарын, қызығушылықтарын түсіну дәрежесі және нәтижеге жетуге бағдарлануы.

Ұйымның көзқарасы бойынша мансапты оның қызметінің жалпы нәтижелерімен, өнімнің сапасымен және өнімділігімен байланыстыруға болады. Тиісінше, персоналдың тиімділігі бағаланады, бұл мансапқа әсер етеді.

**Кәсіби бағдарлану** – еңбек психологиясының негізгі бөлшектерінің бірі. Бұл ғылыми пәннің қалыптасуы 1908 жылы Бостонда, дәрігер Ф. Парсонс ашқан жастарға мамандық таңдау кезінде кеңес беретін бюро ашылумен байланысты болады. Кәсіби кеңес берушілер жұмысының техникасы мен арнайы процедураларының әртүрлі бағыттарының дамуы мен қалыптасуын анықтайды.

Кәсіби даму – (лат. profiteor – өз ісімді хабарлаймын) – еңбек әлемінде, соның ішінде жекеленген кәсіби рөлдердің, кәсіби мотивацияның, кәсіби білімдер мен дағдылардың әртүрлі аспектілерін игеруге бағытталған адамның онтегенезде болып жатқан әлеуметтену үрдісі. Кәсіби дамудың негізгі қозғаушы күші әлеуметтік топтар мен институттарға идентификациялану негізінде әлеуметтік контекстке интеграциялануға тұлғаның талпынысы болып табылады.

Кәсіби даму – нәтижесінде адамның өзінің барлық өмірінің барысында өз кәсіби дағдылары мен іскерліктерінің деңгейін және сапасын сақтауға мүмкіндік алатын үрдіс. Бір рет қана кәсіби маман болу мүмкін емес. Кәсіби маман болып қалу үшін, тұлғаның үнемі кәсіби дамуы қажет.

Кәсіби даму іс – әрекеттің барлық саласына қатысты: педагог, менеджер, кеңес беруші, психолог, дәрігер, дизайнер, әртіс және тағы басқалар.

Кәсіби даму – бұл жүйелі беку, білім саласында жетілу және кеңею, тұлғалық сапалардың дамуы, жаңа кәсіби білімдер мен дағдыларды меңгерудегі қажеттілік, өзінің барлық еңбек жолында белгілі міндеттерді атқара білу.

Қазіргі уақытта білім беру саласында өзгерістер көп, сол өзгерістерге лайық педагог болу үшін қойылатын талаптар да күрделене түсуде. Бұл адамның шығармашылық мүмкіндіктерін дамыту қажет дегенге әкеледі. Оған білім беруді гуманизациялау сай келеді.

Кәсіби қалыптасу адам өмірінің ұзақ кезеңін қамтиды (35-40 жыл). Осы уақыт аралығында өмірлік және кәсіби жоспарлар өзгереді, әлеуметтік жағдайлар мен жетекші іс-әрекет ауысады, тұлға құрылымының қайта құрылуы жүреді. Осыған байланысты кәсіби қалыптасудың үздіксіз процесінде кезеңдердің бөліну критерийлері туралы сұрақ пайда болады.

Тұлғаның кәсіби қалыптасу мәселесін терең зерттеген отандық психологтардың бірі Т.В. Кудрявцев тұлғаның мамандыққа қатынасы мен іс-әрекеттің орындалу деңгейін кезеңдерді бөлу критерийлері ретінде алды. Ол кезеңдердің төрт түрін бөліп көрсетті:

- кәсіби ниет, (ой) оның пайда болуы мен қалыптасуы;
- кәсіби білім беру және кәсіби іс-әрекетке дайындық;
- мамандыққа кірісу, оны белсенді меңгеру және өндірістік ұжымнан өз орнын табу;
- кәсіби еңбекте тұлғаның толық жүзеге асуы.

Е.А. Климов төмендегідей кәсіби бағдарланған кезеңді ұсынды:

Оптация кезеңі (12-17 жас) – кәсіби өмірлік жолын саналы түрде таңдауға дайындық;

Кәсіби дайындық кезеңі (15-23 жас) – болашақ кәсіби іс-әрекет икемділігіне үйрену, қажетті білім алу;

Кәсіпқойдың даму кезеңі (16-23 жастан бастап зейнеткерлікке дейін) – кәсіби қауымдастықтардағы тұлғааралық қарым-қатынас жүйесіне кіру және іс-әрекет субъектісінің әрі қарай дамуы.

Кәсіби қалыптасу процесіндегі іс-әрекет динамикасын Н.С. Глуханюк зерттеген. Оның айтуынша, кәсіпке дайындық, оған бейімделу, шеберлік кезеңдерде тұлға іс-әрекеті күрделене және кеңейе түседі. Ал, В.Д. Шадриков кәсіби мәнді сапа ретінде іс-әрекет тиімділігіне және меңгеру табыстылығына әсер ететін іс-әрекет субъектісінің жеке дара сапаларын қарастырған.

Н.С. Пряжников кәсіби өзіндік анықталуды зерттей келе, оның келесі түрлерін бөліп қарастырған: нақты еңбек функциясы кезіндегі, нақты еңбек орнындағы, нақты мамандықтағы, нақты кәсіптегі, өмірлік, тұлғалық және тұлғаның мәдениеттегі анықталулары.

Л.М. Митина кәсіби іс-әрекет қалыптасуының екі моделін бөліп көрсетті. Бейімдік моделі – адам сана-сезімінде кәсіби еңбектің сыртқы жағдайларға тәуелді болу бағыты, кәсіби міндеттер, ережелерді шешу алгоритмдерінің орындалуы түрінде басым болады.

Кәсіби даму моделі – тұлғаның қалыптасқан практика шектерінен шығу, өз іс-әрекетін қалыптасу затына айналдыру және сол арқылы өзінің кәсіби мүмкіндіктерінің шектерін жеңе алу қабілеттіліктерімен сипатталады.

Тұлғаны сана атрибуты ретінде қарастыратын болсақ, онда ол өзінің қажеттілігін бойындағы белсенділікпен көрсете алады. Бұл арада тұлға алдындағы құндылық пен сол құндылыққа жету мүмкіндігі орын алуы үшін тұлғаның ішкі рухани қабілеті жұмсалып, оның әрекеті белсенді сипатта болуы керектігін айтып кетсек болады.

Әлбетте, белсенділік дара емес әлеумет, ұжым ішінде көрінеді. Сондықтан біз студенттердің де іс-әрекетін қоғамдық іс-әрекеттерден бөлу мүмкін еместігін, олармен қатар кәсіби, педагогикалық және тағы басқа іс-әрекеттердің жүретіні жайлы айтқымыз келеді.

Л.С. Выготский бұл мәселені яғни, тұлғаны әлеуметтік орта мен қоғамнан бөліп қарастыру мүмкін еместігін қарастыра келе, психологияда дамудың әлеуметтік жағдайлары деген түсінікті енгізген.

Оның айтуынша, тұлғаның дамуы индивидтің мәдени құндылықтарды меңгеруімен ұйғарылады. Адам қатынастары нәтижесінде туындайды, яғни баланың баламен, үлкендермен тікелей әлеуметтік байланысы кезінде туындап, интериоризация арқылы адам санасында дамиды.

Сонда бұл жерде адам қоғаммен және басқа адамдармен біріккен іс-әрекет жасау арқасында қалыптасады, дамиды және өзгереді десек те болады.

Э. Эриксонның айтуынша, жоғары оқу орнына түсу тұлғаның үлкендер рөлін қабылдауымен байланыста болады. Сонымен әлеуметтік ережелер мен жалпы қабылданған принциптерді ақылға қонымды бағалау, саналы ішкі қабылдаудың негізгі жағдайы болып табылады.

Еңбек психологиясы дегеніміз – іс-әрекет ретіндегі еңбектің аясындағы психологиялық білімдер жүйесі және оның негізгі зерттеу өрісі адамның еңбек субъектісі ретіндегі рөлі (Е.А. Климов).

Е.А. Иванов бойынша, еңбек тек қана кәсіби іс-әрекет контекстінде ғана қарастырылады. Адамның жетекші және негізгі іс-әрекеті болып әлеуметтік шартталған, саналы түрде сезілетін және мақсатқа бағытталған белсенділігі – бұл еңбек және оның негізгі сипаттамасы кәсіби іс-әрекетінде көрінеді.

**Эргономика** терминін (грек тілінен – еңбек және заң, «жұмыс заңы») 1857 жылы Войтех Ястшембовский ұсынды. Эргономика табиғат заңдылықтарын зерттеуге бағытталған ғылым болып табылады. 1960 жылдары дамыған эргономика ғылымы «адам - техника - орта» деген жүйені зерттеп, бекітті.

Эргономика «адам - техника - орта» жүйесіндегі тиімділік, қауіпсіздік және сәйкестік жағдайларды тудыру мақсатында адамның еңбек іс-әрекетін зерттейді. Эргономиканың негізгі мақсаты – еңбек қауіпсіздігі болып табылады.

Ал, эргономиканың екінші мақсаты адам – техника - орта жүйесіндегі тиімділікті жоғарылату, сонымен қатар, еңбек процесіндегі еңбек етуші тұлғаның дамуына қажетті жағдайларды қамтамасыз ету. Адамның іс-әрекетінің негізгі және жетекші түрі – еңбек, ал оның негізгі сипаттамасы кәсіби іс-әрекетте белгіленеді. Ол еңбектің келесі психологиялық белгілеріне сәйкес болуы тиіс:

1. Еңбек нәтижесінің мән-мағыналылығын саналы түрде сезіну.
2. Тағайындалған ережелерге сәйкес еңбек әрекетін атқару қажеттілігін саналы түрде сезіну.
3. Кәсіби мамандыққа және еңбектің мақсатына сәйкес құралдарды және әдіс-тәсілдерін саналы түрде аңғара алу.

4. Тұлғаралық қарым-қатынастарды сезіне алу (басқа мамандардың, өзге адамдарға әсері бар екенін білу).

**7-дәріс бойынша тексеру сұрақтары, сұрақтарға жауап беріп өз біліміңізді бекітесіз:**

1. Әлеметтік өзіндік анықталудың жалпы сипаттамасы
2. Кәсіби өзіндік анықталу жолдары
3. Кәсіби бағдар мен кәсіптік білімге ұмтылуға өзіндік сананы қалыптастыру бойынша жас ерекшелік кезеңдері

**Ұсынылатын әдебиеттер:**

**Негізгі:**

1. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования: учебник для 15. студ. высш. учеб. заведений. -М.: Академия, 2009. 384 с.
2. Зинченко В. П., Мунипов В. М. Эргономика: человеко ориентированное 3. проектирование. -М.: Логос, 2000. 490 с
3. Меркулова О. С. Психология труда.- М.: Приор-издат, 2006.
4. Мунипов В. М., Зинченко В. П. Эргономика: человеко ориентированное 2. проектирование техники, программных средств и среды: учебник. -М.: Логос, 2001. 356 с. URL: [psychlib.ru/mgppu/MZE-2001/MEC-001.HTM](http://psychlib.ru/mgppu/MZE-2001/MEC-001.HTM)

**Қосымша әдебиеттер:**

1. Е.Н. Скавинская. Психология успеха : учебное пособие / Е. Н. Скавинская — Томск :Эль Контент, 2013 — 108 с. ISBN 978-5-4332-0136-1

**Интернет ресурстар:**

1. <http://www.psychology.ru>
2. <http://www.flogiston.ru>
3. [http://www.colorado.edu/VC Research/integrity/human\\_research/CITI.htm](http://www.colorado.edu/VC_Research/integrity/human_research/CITI.htm)
4. Cyber Bear (<http://cvbearbear.umt.edu>)
5. [hs.umt.edu > psychology](http://hs.umt.edu/psychology)
6. [tps://www.stud24.ru/psychology/azrg-studentterd-ndyly-bayttanuy/477393-1818600-page6.html](https://www.stud24.ru/psychology/azrg-studentterd-ndyly-bayttanuy/477393-1818600-page6.html)