

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ ЖОҒАРЫ БІЛІМ МИНИСТРЛІГІ

«Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ» КЕАҚ

**Студенттер мен жас ғалымдардың
«GYLYM JÁNE BILIM - 2024»
XIX Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XIX Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«GYLYM JÁNE BILIM - 2024»**

**PROCEEDINGS
of the XIX International Scientific Conference
for students and young scholars
«GYLYM JÁNE BILIM - 2024»**

**2024
Астана**

УДК 001

ББК 72

G99

«ǴYLYM JÁNE BILIM – 2024» студенттер мен жас ғалымдардың XIX Халықаралық ғылыми конференциясы = XIX Международная научная конференция студентов и молодых ученых «ǴYLYM JÁNE BILIM – 2024» = The XIX International Scientific Conference for students and young scholars «ǴYLYM JÁNE BILIM – 2024». – Астана: – 7478 б. - қазақша, орысша, ағылшынша.

ISBN 978-601-7697-07-5

Жинаққа студенттердің, магистранттардың, докторанттардың және жас ғалымдардың жаратылыстану-техникалық және гуманитарлық ғылымдардың өзекті мәселелері бойынша баяндамалары енгізілген.

The proceedings are the papers of students, undergraduates, doctoral students and young researchers on topical issues of natural and technical sciences and humanities.

В сборник вошли доклады студентов, магистрантов, докторантов и молодых ученых по актуальным вопросам естественно-технических и гуманитарных наук.

УДК 001

ББК 72

G99

ISBN 978-601-7697-07-5

**©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2024**

зависимость, возникает статус "Я-патологическое", который постепенно вытесняет остальные конструктивные статусы и их ЗДЛ, заменяя их патологическими личностями. Это означает, что старшеклассник отрывается от своего прежнего окружения (перестает воспринимать родителей, близких друзей, учителей и т. д.) и начинает общаться с другими зависимыми людьми. Таким образом, социальные связи с ЗДЛ обрываются.

Из вышеизложенного видно, что комплексное рассмотрение игровой зависимости представляет собой широкий круг задач для педагога-психолога в области работы с зависимыми старшеклассниками. Образовательное учреждение играет ключевую роль в жизни подростка, формируя его представление о мире. Здесь он учится различным стратегиям поведения, осваивает нормы общения и раскрывает внутренние ресурсы. Среда образовательного учреждения способствует формированию специализации старшеклассника: он учится нормам и правилам поведения, налаживает новые социальные связи и утверждает свою жизненную позицию. Поэтому очень важно создать такую атмосферу в образовательной среде, которая будет способствовать гармоничному развитию личности, поощрять принятие активной жизненной позиции и формирование позитивных жизненных установок. Другими словами, это будет способствовать развитию личности, которая сможет избегать аддиктивного поведения.

Список использованной литературы

1. Расстройства привычек и влечений (F63) // МКБ 10 - Международная классификация болезней 10-го пересмотра URL: <https://mkb-10.com/index.php?pid=4345> (дата обращения: 25.03.2024).
2. FAQs: What is Problem Gambling? // National Problem Gambling Helpline URL: <https://www.ncpgambling.org/help-treatment/faqs-what-is-problem-gambling/> (дата обращения: 25.03.2024).
3. Ференци М. Теория и практика психоанализа. - 2000. - 320 с.
4. Николаева Е. И. Социальные, психологические и психофизиологические механизмы аддиктивного поведения. Новосибирск, 2000.
5. Короленко Ц. П., Дмитриева Н. В. Психосоциальная аддиктология. Новосибирск, 2001.
6. Менделевич В. Д. Руководство по аддиктологии.
7. Валентик Ю. В. Психогенетическая модель личности пациента с зависимостью от психоактивных веществ // Наркология. 2002. № 9. С. 21-26.

ӘОЖ 37.062.2

БОЛАШАҚ ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГТАРДЫҢ КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТІНІҢ МАҢЫЗЫ

Еділ Аян Еркімбайқызы
ayanawesome09@gmail.com

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ, Педагогика және психология мамандығының
1 курс магистранты, Астана, Қазақстан

Ғылыми жетекшісі – п.ғ.д., педагогика кафедрасының профессоры Атемова Қ.Т.

Соңғы жылдары отандық және шетелдік ғалымдардың назары өнеркәсіптік кәсіпорындардың, коммерциялық фирмалардың ғана емес, сонымен қатар білім беру мекемелерінің – мектептердің, университеттердің, қосымша білім беру мекемелерінің және т.б. мекемелердің корпоративтік мәдениет құбылысына аударылды. Әлеуметтанушылар, психологтар, педагогтар және басқа ғылым өкілдері білім беру ұйымының имиджін қалыптастырудағы корпоративтік мәдениеттің рөлін зерттеп, оның білім беру нарығындағы

бәсекеге қабілеттілігін арттырады. Және компоненттерін, түрлерін, қалыптасу механизмдерін талдайды. Ғылыми әдебиеттерде оны қарастырудың символдық, когнитивті, аксиологиялық, тәжірибеге бағытталған және т.б. әртүрлі тәсілдері ұсынылған. [1-4]. Ғалымдардың зерттеу жұмыстарына қарамастан, білім беру жүйесіндегі корпоративтік мәдениеттің көптеген аспектілері әлі де аз зерттелген.

Біздің зерттеу объектіміз студенттердің (бакалаврлардың) – болашақ педагогтар мен психологтардың корпоративтік мәдениеті. Бұл тұжырымдаманы қарастырмас бұрын, біз кеңірек университеттің корпоративтік мәдениетіне жүгінеміз.

Е.В. Онищенко университеттің корпоративтік мәдениетін «бірегей жүйе, нормалардың, құндылықтардың, сенімдердің, мінез-құлық үлгілерінің, қызметкерлермен қарым-қатынас және өзара әрекеттесу нысандарының ажырамас жиынтығы, олардың кәсіби бірлестігінің дамуына қол жеткізу жолдарын реттейтін және анықтайтын оқу орнының басшылығының алға қойған және бүкіл ұжымның өз мақсаты ретінде қабылдаған мақсаттарын ұйымдастыру, сонымен қатар қызметкерлер мен студенттерді шығармашылық тұрғыдан жетілдіру» деп түсінеді [5, 140 б.].

Ғылыми дереккөздерде ЖОО-ның корпоративтік мәдениеті үш санатқа қатысты қарастырылады:

- 1) ЖОО-ның тұтастай алғанда дербес ұйым ретінде;
- 2) факультет ұйымның бөлігі ретінде;
- 3) студенттік және профессорлық-оқытушылық құрам әлеуметтік топтар ретінде [6].

Г.Ф. Арстангалееваның пікірінше «интегративтік сапа» студенттің корпоративтік мәдениетін аксиологиялық, когнитивті, белсенділік және жеке салаларды қамтиды. Ол оқу-танымдық іс-әрекет процесінде білім беру мекемесінің білім беру кеңістігінде қалыптасады. Сонымен қатар, Г.Ф. Арстангалеева студенттердің құндылық-семантикалық және рухани-адамгершілік дайындығына, мінез-құлықта, қарым-қатынаста, кәсіби өзара әрекеттестікте тұлғаның құндылық және рухани-адамгершілік қасиеттерін жүзеге асыруға, сондай-ақ олардың өзіндік маңыздылығы мен рефлексиясы туралы хабардарлығын дамытуға үлкен мән береді [7].

Студенттік қоғамдастықтың корпоративтік мәдениеті студенттердің мотивациясын, олардың құндылық бағдарларын, коммуникативтік құзыреттіліктерін, топтық мәселелерді шешу қабілетін қамтитын жалпыланған ұғым болып табылады. Оған студенттердің көпшілігі қолдайтын нормалар мен мінез-құлық үлгілері де кіреді. Бұл студенттік қоғамдастықта қолайлы әлеуметтік-психологиялық климат құруға, студенттерді өз мақсаттарына жетуге ғана емес, сонымен қатар айналасындағы адамдар мен қауымдастықтардың жалпы жетістіктеріне бағыттауға мүмкіндік береді.

Студенттердің корпоративтік мәдениеті күрделі және көп қырлы ұғым. Бір жағынан, ол жалпы университеттің корпоративтік мәдениетінің ажырамас бөлігі болса, екінші жағынан, бұл студенттердің жалпы және ішкі мәдениетімен, білімі мен тәрбиесіне тығыз байланысты.

Студенттік корпоративтік мәдениет болашақ мамандарды қалыптастыру процесіне әсер етеді және бірқатар маңызды функцияларды орындайды:

- бірінші курс студенттерінің бейімделуіне, олардың жаңа әлеуметтік ортаға тез енуіне ықпал етеді;

- білім беру кеңістігіндегі студенттердің мінез-құлқын реттейді;

- студенттердің нақты мінез-құлқын университеттегі корпоративтік нормалар мен мінез-құлық ережелерімен салыстыруға және сол арқылы оны объективті бағалауға мүмкіндік береді;

- оқушылардың дүниетанымы мен құндылық бағдарларына әсер етіп, корпоративтік құндылықтарды жеке құндылықтарға айналдыруға ықпал етеді;

- студенттер мен оқытушылар арасындағы өзара іс-қимыл мен өзара түсіністікті жақсартып, студенттік ұжымдарда қолайлы психологиялық ахуал қалыптастырады;

- студенттердің патриоттық және адамгершілік ұстанымын қалыптастыруға мүмкіндік беретін корпоративтік тәжірибені, дәстүрлерді сақтайды және жинақтайды.

Біздің ойымызша, ең маңыздысы – тәрбие мәселесі. Студенттік корпоративтік мәдениет ЖОО-дағы білім беру процесінің сапасын арттырады, студенттерде оң оқу уәждемесін, белсенді өмірлік ұстанымын қалыптастырып, студенттің өзін-өзі басқаруын дамытады. Мұның бәрі жеке өзін-өзі дамытуға және болашақ мамандардың кәсіби қалыптасуына ықпал етеді.

Ендігі корпоративтік мәдениеттің университет қабырғасындағы көрінісін анықтау үшін бірнеше әдістерді пайдалануға болады. Соны бірі ретінде Ақтөбе қаласындағы Қ.Жұбанов атындағы Ақтөбе Өңірлік университетіде 62 студентке өткізілген 0-ден 9-ға дейінгі шкала бойынша бағаланатын корпоративтік мәдениеттің негізгі элементтеріне негізделген Ф. Харрис пен Р. Моран ұсынған «Студенттердің көзімен университеттің ұйымдастырушылық мәдениеті» атты сауалнаманы ұсынамын.

Зерттеу нәтижесі бойынша төмендегідей қорытынды шығаруға болады:

1-кесте

1 курс студенттерінің 30%-дан астамы және 3 курс студенттерінің 70%-ы	университеттің басты құндылығы деп кәсіпқойлық және заңдылықты;
студенттердің 90% мен 98%-ы	оқытушылар тарапынан құрмет пен қадір-қасиетті;
55% мен 80%-ы	университетте шешім қабылдауға әсер ететінін;
45% мен 89%	басқару жағынан немқұрайлы қарайтынын;
55% мен 90% 1 және 3 курс студенттерінің	бірлесіп жұмыс істеуге оң көзқарасты көрсететінін;

Университет көбіне пассивті-қорғаныс мәдениетін ұстанғанымен, оқу орны мүшелерінің ұйымдастырушылық міндеттерді бірлесіп шешуге деген ұмтылысында бір-бірімен ынтымақтастыққа дайындықты көрсетеді.

Ал Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университетінің басты корпоративтік мәдениетке қойылатын мақсат ретінде мыналарда көрсетуге болады: зерттеулер жүргізуді және озық білім алуды, экономиканың басым салаларын дамыту үшін кадрлар даярлауды қамтамасыз ететін, өз қызметінің нәтижелері үшін мемлекет пен қоғам алдында жауапты болатын Еуразия өңірінің жетекші ғылыми және білім беру орталығы болу. Мақсаты ретінде: Қоғамның миссиясы мен Даму стратегиясын іске асыруды қамтамасыз ететін үздік оқытушылар мен қызметкерлерді сақтау, нығайту, дамыту және тарту тетіктерін қалыптастыру арқылы қоғамның кадр ресурстарына деген қажеттіліктерін қанағаттандыру. Сондай-ақ профессор-оқытушылар құрамының, әкімшілік-басқару және оқу-көмекші персоналының шығармашылық және кәсіби әлеуетін жұмылдыру арқылы қоғамның барлық қызметкерлерінің тұлғалық дамуы мен кәсібилігін жетілдіру үшін жағдай жасау.

Осы құндылықтар мен мақсатты алға қоя отырып, болашақ педагог-психологтардың корпоративтік мәдениетін дамыту маңызыдылығы айқындалады. Және әдістер ретінде шкала, слыстырмалы зерттеу, сауалнама, анкетаны пайдалануға болады.

Қорытындылай келе, Университетке қатысты корпоративтік мәдениетті зерттеу ерекше қызығушылық тудырады. Мұнда корпоративтік мәдениеттің маңыздылығын асыра бағалау қиын: бұл қызметкерлерге жоғары кәсіптік білім беру мекемесімен сәйкестендіруге, жаңа қызметкерлерге университеттің нормалары мен құндылықтары жүйесіне сәтті бейімделуге, адамдардың мінез-құлық стандарттарын және оларды сақтау жауапкершілігін қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Университеттің корпоративтік мәдениетін зерделеу қажеттілігі бұл құбылыстың нақты екендігіне және жеке адамға, ЖОО ұйым және тұтастай қоғам ретінде үлкен әсер ететіндігіне байланысты екенін білеміз.

Кәсіпорын жағдайында да, ЖОО жағдайында да корпоративтік мәдениет өз ұйымының неғұрлым тиімді қызметін қамтамасыз етуге бағытталады. Сондай-ақ, ЖОО-дағы

корпоративтік мәдениеттің басты мақсаты – болашақ мамандардың студенттерінің адами капиталын қалыптастыруға бағытталуы.

Университеттің корпоративтік мәдениетінің мәдени ерекшеліктерін зерттеу қажеттілігі қазіргі қоғамда белсенді және көп деңгейлі мәдениетаралық байланыстардың болуымен байланысты. Мәдениетаралық айырмашылықтар, соның ішінде корпоративтік мәдениеттің айырмашылықтары туралы білім арқылы біз әлемге кеңірек көзқараста қараймыз және басқа адамдардың мәдени ерекшеліктеріне төзім танытып, басқа адамдармен қарым-қатынасты қалай жақсартуға болатынын түсінеміз және өз мәдениетіміздің бізге әсерін жіті бағалай аламыз.

Қолданылған әдебиеттер тізімі

1. Спивак В.А. Корпоративная культура / В.А. Спивак. – Санкт-Петербург: Питер, 2001. – 345 с.
2. Сергеева Т.Б. Особенности корпоративной культуры образовательного учреждения / Т.Б. Сергеева, О.И. Горбатько // Педагогика. – 2006. – № 10. – С. 11–21.
3. Герасимова Г.В. Понятие и содержание корпоративной культуры / Г.В. Герасимова // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2012. – № 3. – С. 89–95.
4. Колесников А.В. Корпоративная культура / А.В. Колесников. – Москва: Юрайт, 2019. – 167 с.
5. Онищенко Э.В. Феномен корпоративной культуры вуза в системе развития познавательной активности студентов / Э.Ф. Онищенко // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. – 2011. – № 3–1. – С. 137–142.
6. Щербакова М.В. Корпоративная культура студентов как результат современного профессионального воспитания / М.В. Щербакова // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Проблемы высшего образования. – 2013. – № 1. – С. 151–157.
7. Арстангалеева Г.Ф. Педагогические условия успешной реализации модели формирования корпоративной культуры студента в открытом образовательном пространстве колледжа // Интеллект. Инновации. Инвестиции. – 2011. – № 1. – С. 78–81.

ӘОЖ 159.99

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЭТНОПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ЗЕРТТЕУЛЕРДІҢ ҚАЗІРГІ ЖАЙ-КҮЙІ

Елікенова Мәлдір Темірханқызы

e.moldir_39_93@mail.ru

Қорқыт Ата атындағы Қызылорда университеті, 7М01303 - Бастауышта оқыту педагогикасы мен әдістемесі БББ 2-курс магистранты, Қызылорда қаласы, Қазақстан Республикасы

Ғылыми жетекшісі – К.С. Кенжебаева

Ұлт психологиясының мазмұны қоғамдық сана компоненттерінен тұрады. Ол өзінің белгілі бір материалды базасымен, нақты таратушысымен ерекшеленеді. Сондай-ақ, этностық қауымдастықтың дүниетанымын, тұрақты мінез-құлық формаларын, психикалық кейіп, реакциялар және тіл ерекшеліктерін, өзгелерге қатынасы мен табиғатын бейнелейді.

Н.Д. Жанділдин пікірінше «ұлттық психология көптеген аспектілер мен қырларға ие. Оның қалыптасу жолдары және эволюциясы, сондай-ақ, құрылымы туралы анық мағлұмат алу үшін тарихи этностық қалыптасумен, экономикалық және әлеуметтік қатынастар сипатымен, мәдениетімен, тілімен, дәстүрімен себеп –салдарлы байланыста терең зерттеуді талап етеді және т.б...», - деп тұжырымдайды.