

маманның кәсіби дамуында екінші біліктілік кезеңіне әкеледі. Бұл стадияның негізгі ерекшелігі кәсіби әрекетті орындаудың жоғары өнімділігі және сапалылығы болып табылады. Кәсіби әрекетті жүзеге асырудың индивидуалды сипаты байқалады. Жеке адам шын мағынасында кәсіби маман болып саналады. Оған әлеуметтік-кәсіби позиция және тұрақты кәсіби өзіндік бағалау тән. Оның әлеуметтік-кәсіби, өндірістік құндылықтарға қатынастары, әрекетті орындау тәсілі елеулі өзгерістерге ұшырайды.

Алтыншы стадия кәсіби әрекетті орындаудың творчестволық деңгейімен сипатталады. Жеке адамның бұдан әрі дамуының қозғаушы факторы - өз-өзін жетілдіру және жүзеге асыру болып табылады. Жеке адамның кәсіби самоактуализациясы өзіне, қоршаған ортаға, жағдайға, кәсіпке деген қанағаттанбау сезіміне әкелуі мүмкін. Бұл жүзеге аспаған мүмкіндіктер немесе әлеуметтік-кәсіби өзіндік актуализация дағдарысы деп аталады. Бұл дағдарыстан шығудың өнімді жолы - жаңашылдық, құрастырушылық, карьера, әлеуметтік және кәсіби нормадан тыс белсенділік [4,5].

Жетінші кәсіби әрекеттегі соңғы дағдарыс - бұл маманның кәсіби аренадан кетуімен сипатталады. Маман иесі зейнет жасына жетуімен байланысты мамандықты жоғалту қиындығын бастан кешіреді. Жоғарыда қарастырылған жеке адамның кәсіби қалыптасуының нормативті дағдарыстарының әрқайсысы өз ерекшеліктерімен, жетекші әрекеттерімен сипатталады. Алғашқы кәсіби дағдарыста туындағанда объективті факторлар; жетекші іс-әрекетті ауыстыру, әлеуметтік жағдайдың түбегейлі өзгеруі үлкен мәнге ие болса, кейінгі стадияларда субъективті факторлар; “Мен-концепциясының” өзгеруі, кәсіби сананың қайта құрылуы, талаптану деңгейі мен өзіндік бағалаудың өсуі, өз-өзін жүзеге асыру қажеттілігі, яғни жеке адамның дамуының ішкі психологиялық жағдайы өз кезегінде кәсіби мотивацияның құрылымдық қиындықтардың басты себебі болып табылады.

1 Кикнадзе Д.А. Потребности. Поведение. Воспитание. - М.: Мысль, 1983. – 290 с.

2 Данилов Н.А. Место и роль ценностных ориентаций в системе мировоззрения: Автореф. дис. ...психол.н. - М.: Наука, 1990. – 25 с.

3 Файзуллаев А.А. Мотивационные кризисы личности. // Психологический журнал. - 1989. – №107 - №4. - С. 87-96.

4 Деркач А.А., Орбан Л.Э. Акмеологические основы становления психологической и профессиональной зрелости. - М.: Просвещение, 1998. – 260 с.

5 Знак З.В. Категории “потребности”, “интерес”, “цель” и их роль в анализе социального детерминизма: Автореф. Дис. ... канд. психол. н. - М.: Просвещение, 1984. – 25 с.

Представленная статья посвящена анализу социально-психологической проблемы мотивации и мотивационных компонентов структуры личности будущих правоведов.

The multi-positional analysis of the general psychological problem of motivation and motivational components of personality structure is presented.

**Э.К. Қалымбетова,
И.Е. Хадырбаева**

ЗАҢГЕРДІҢ КӘСІБИ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ҚАБІЛЕТТЕРІНІҢ БАҒАСЫ МЕН КӘСІБИ САПАСЫНЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ҚҰРЫЛЫМЫ

Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университетінің 75 жылдық мерей тойында Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә. Назарбаев «Қазақстан - дағдарыстан кейінгі кезеңде: болашаққа қарай интеллектуалды серпін» атты тақырыбы бойынша жасаған баяндамасында (2009 ж. 14-ші қазан) республикадағы әлеуметтік, саяси-мәдени жағдайларға

кеңінен талдау жасап, болашақ кәсіби мамандарын даярлау үдерісінде кәсіптік білім берудің көкейкесті мәселелердің бірі екенін атап көрсеткен болатын.

XXI ғасырда білім мен ғылым саласында болып жатқан өзгерістер болашақ мамандарды кәсіби даярлауда жоғары оқу орындарының алдына жаңа міндеттерді қойып отыр. Осыған орай, бүгінгі әлеуметтік білім беру кеңістігіне сәйкес білім алу, жалпы ғаламдық танымды, ойлауды дамыту, өздігімен ғылыми тұжырым жасауға, олардың сұранысына қарай ғылым жетістігін сұрыптап, студенттің өзіндік іс-әрекетінің субъектісі болуына мүмкіндік туғызу қажеттігі туындауда.

Елбасымыз 1995 жылдың 21 желтоқсанында «Қазақстан Республикасының ішкі істер органдары жөнінде» шығарған заңы жарлығында ішкі істер органдарының қоғамдық тәртіпті қорғау, қылмысты болдырмау, оның алдын алу және басқа да құқық бұзушылықты болдырмау, адам мен азаматтық еркіндігін, қоғам мен мемлекеттің мүддесін қорғау жөніндегі міндеттерді белгіленді. Жарлыққа сәйкес ішкі істер органдарының іс-әрекеті заңдылық, ортақ шешім, ішкі істер органдары жүйесінің бірлігі, құқық қорғау және басқа да мемлекеттік органдар мен қызметкер адамдармен, ұйымдармен, азаматтар мен байланыс принциптері негізінде құрылады.

Яғни, болашақ заңгерлерді кәсіби іс-әрекетке даярлау жүйесінде жоғары заң орындарының атқаратын рөлі өте маңызды. Сондықтан да, құқық қорғау органдары қызметкерлерін даярлайтын оқу орындарының бағыттылығы мен мазмұнын анықтау өзекті мәселелердің біріне айналып отыр. Бұл әсіресе еліміздегі білім беру жүйесінің жаңа формаларына сай мемлекеттік емес заң оқу орындарының колледж, институт, университет, академиялар күн санап өсе түсуі және ондағы білім беру жүйесінің өзіндік ерекшеліктеріне байланысты анық көрінуде. Құқық қорғау іс-әрекетінің сапасы мен тиімділігін арттырудың жолдарын анықтау мамандық талаптарына сәйкес индивидуалды психологиялық ерекшеліктерін, заңгер тұлғасын қасиеттерін жан-жақты зертеу арқылы жүреді. Прокурор, тергеу, сот қызметкерлерінің Құқық қорғау іс-әрекетіне жүргізілген кәсіби талдауы кәсіби маңызды психологиялық жиынтығы бар кәсіби жарамдылықтың 5 негізгі факторларын қалыптастыруға мүмкіндік берді [1].

I фактор заңгер тұлғасының әлеуметтенуінің жоғарғы деңгейі. Бұл фактор кез келген, оның ішінде күрделі, экстремалды, кәсіби іс-әрекет жағдайында заңгердің нормативтік мінез-құлқымен тікелей байланысты, сондықтан да оны құқық қорғау органдарының жұмыскерлерінің кәсіби жарамдылығының ең басты факторларының бірі ретінде қарастыру керек. Заңгер тұлғасының кәсіби қасиеттеріне төмендегілер жатады:

Құқықтық (жалпы және кәсіби) сананың жоғары деңгейде дамуы;

Кәсіби іс-әрекеттегі мотивация саласында әлеуметтік маңызды мотивтердің басымдық танытуы (адамдардың құқығын қорғау, көмек көрсетуге ұмтылу, әділеттілікке қол жеткізу, қылмысқа қарсы тұру, заңды қорғау, жұмыста табысқа жетуге ұмтылу, өз мүмкіндіктерін толықтай дерлік жүзеге асыру, кәсіби беделге және қызметтестері арасында құрметке ие болу және т.б.);

Адалдылық, азаматтық ерлік, борыштық сезімі, ар ұжданы болуы;

Жауапкершілік, міндеттілік, адал ниетті, орындаушылық, тәртіпке бағынушылық, ұқыптылық.

Заңгердің кәсіби жарамсыздығына қарама-қайшы қасиеттер куә болады: адамгершілігі төмен, әділетсіздік, іске жауапкершіліксіз қарау, тәртіпсіздік, ішімдікке, моральды емес өмірге бейімділік және т.б.

II фактор заңгер тұлғасының эмоционалды еріктік қасиеті. Эмоционалды еріктік тұрақтылықты қамтамасыз ететін психикалық қасиеттердің жиынтығына жататындар:

Жұмыс жасауға деген қабілеттілік, ұзақ мерзімдік, қарқынды физикалық және психалық жүктемелер жағдайларында, мақсатқа ұмытылушылықты және іс-әрекет өнімділігін сақтау;

Стреске қарсы тұрудың жоғарғы деңгейі, эмоция мен мінез-құлыққа, өзін-өзі бақылауға, кенеттен туындайтын импульстық реакцияларға қарсы тұру қабілеттілігі. Жүйке жүйесі

қасиеттерінің дамуы (күш, тепе-теңділік, икемділік, белсенділік, жүйке үдерістерінің динамикасы).

Тұлғаның келесідей қасиеттері теріс бағаланады: стресске тұрақтылықтың төмен деңгейі, төмендетілген фрустрациялық толеранттылық, агрессия, іс-әрекеттердің импульсивтілігі, невротикалық белгілер, жүйке үдерістерінің жылдам тозуы.

III фактор заңгердің танымдық қабілеттері, интеллектуалдық дамуының жоғары деңгейі. Бұл келесідей психологиялық қасиеттерді болжайды:

Дамыған интеллект, ақылдың аналитикалық синтетикалық қалыптасуы, абстракциялауға, рефлексияға қабілеттілік;

Тереңділік, оперативтілік, кеңділік, дербестік, өнімділік, икемділік, сыни көзқарас, ойлау кезінде жоба жасай алу;

Көзқарастың кеңдігі, эрудиция;

Қиялдың дамуы, байқампаздық, зеректік, интуиция;

Ес, қажетті ақпаратты тез өзектендіруге қабілеттілік;

Зейін бөлуге қабілеттілік, зейіннің бір объектіден екіншісіне жылдам асуы;

Мағыналы қабылдаудың дамуы;

Жұмысқа қабілеттіліктің жоғары деңгейі, жаңаны үйрену, қабылдау.

Жұмысқа қабілеттіліктің төмен деңгейі, төмендетілген танымдық белсенділік, интеллект, дамымаған қиял, әлсіз ес, заңгердің кәсіби еңбегінің жоғарғы деңгейдегі тиімділігімен сәйкессіздік керісінше, қасиеттер.

IV фактор заңгердің коммуникативтік біліктілігі. Бұл фактордың құрамында келесідей қасиеттер бар:

Қарым-қатынас барысындағы әр түрлі адамдармен психологиялық байланыс орнату және ұстану қабілеттілігі, қарым-қатынас үдерісі кезінде психологиялық және коммуникативтік тосқауылдарын жеңу;

Зеректілік, мінез-құлықты дұрыс ұстану қабілеттілігі, әңгімелесушінің вербальды емес көрінуін және оның ішкі әлемін түсіну, шынайы және жалған түсініктемелерді бөле алу;

Қарым-қатынастың вербалды және вербалды емес құралдарымен, соның ішінде тұлғаралық, көпшілік алдында сөз сөйлеу кезінде коммуникативтік ықпал ету ықпалдарын еркін түрде игеру;

Сөйлеу мәдениетінің дамуы, ол дұрыс, анық, нақты, түсінікті, икемді, сенімді, әдемі сөйлеу мәдениетінің дамуы, жазбаша сөйлеуді еркін меңгеру;

Сыпайылық, мәдениеттілік, сезімталдық, адамдарға құрметпен, сыйлы қарым-қатынас жасау, диалогта әріптесін тыңдай білу, эмпатия (әңгімелесушеге көңіл бөле алу);

Конфликтілі ситуацияларда мінез-құлықты тандап, қолдана алу білігі, қарым-қатынас стилін қалыптасқан жағдайларға байланысты өзгерту, қарым-қатынаста серіктесіне басқарушылық ықпал көрсету;

Адекватты өзін-өзі бағалау

Коммуникативті мінез-құлықты қиындаттыратын, оның нәтижелілігін төмендететін қасиеттер: тұйықтық (аутизм), өз мәселелеріне аса көңіл бөлу, ренжігіштік, конфликтіге тез түсушілік, эмоционалдық тұрақсыздық, импульсивтілік, вербалды және вербалды емес қарым-қатынас құралдарын әлсіз меңгеру.

V фактор ұйымдастырушылық қабілеттер. Олар заңгерге кәсіби іс-әрекетінің түріне қарамастан кәсіби қарым-қатынас үдерісінде диалогқа түсетін әр түрлі субъектілерге басқарушылық ықпал көрсетуге мүмкіндік береді. Сондықтан да заңгер, әсіресе басқарушылық салада қызмет ететін заңгер терең кәсіби білім мен тәжірибеден басқа төмендегі қасиеттерге ие болу керек:

Жоғарғы деңгейдегі жұмысқа қабілеттілік;

Дербестілік, ынталылық, шешім қабылдағыштық;

Табандылық, мақсатқа жетушілік, өзіне деген сенімділік. Мотивациялық салада мотивтердің басымдылық танытуы;

Стресске жоғарғы деңгейде қарсы тұрушылық;

Өз іс-әрекеттеріне жауапкершілік сезіну;

Ойлау икемділігі, бірлескен іс-әрекетті жоспарлау және болжау қабілеті, өз қызметкерлерінің психологиялық ерекшеліктері мен мүмкіндіктерін ескере отырып, тапсырмаларды бөліп бере алу қабілеті секілді аналитикалық қабілеттердің дамуы;

Адамдармен психологиялық байланысты орната алуға мүмкіндік беретін коммуникативтік қасиеттердің дамуы, қызметкерлерінің мінез-құлқын түсіну қабілеті, олардың іс-әрекеттерінің мотивін түсіну; қоршаған ортаға жақсылық ойлау, олармен өзара қарым-қатынаста психологиялық қатынас жасай алу;

Бірлескен іс-әрекетті бақылау, сынай алу қабілеті, қызметкерлеріне талап қоя алу.

Ұжымды басқаралу, қызметкерлерінің жұмысты орындауға мотивтерін ояту, оларды бағыттап, энергиямен қаруландыру. Сапаның соңғы тобы ұйымдастырушылық қабілеттерді құрайтындардың ішіндегі орталығы болып табылады. Жоғары оқу орындарында болашақ заңгерлердің шын мәнінде бұл мамандық иесіне қабілетілігі қандай немесе неге қабілетті деген сұрақтарды қоя отырып, қарастыруымыз қажет.

Қабілеттер субъектінің қандай да бір іс-әрекетте жоғары жетістікке жетуін анықтайтын тұлғаның тұрақты индивидуалды психологиялық қасиеттері болып табылады. Алғашында кез келген адам тума, анатомия-физиологиялық және басқа да ерекшеліктермен тұқым қуалаушылық арқылы берілген, жүйке жүйесі қасиеттері нышандары болады. Осы нышандар көрінуі үшін олардың ары қарайғы дамуына ынталылық көрсететін жағымды жағдай керек.

Нышандар адамның іс-әрекетінің әр түрлеріне бейімділігін анықтайды. Нышандардың субъектіде дамуы тұқым қуалаушылық үдерісте көрініс табады. Олардың негізінде адамдарда ары қарай белгілі бір әлеуметтік тәжірибені меңгеру өнімі, тұлғаның жан-жақты дамуы және мінез-құлықтың қалыптасуы секілді қабілеттер қалыптасады. Қабілеттерге қарағанда нышандар поливалентті: яғни сол нышанға негізделіп адам өмірінің жан-жақтылығына қарай түрлі қабілеттер қалыптасады.

Адамның ерекше кәсіби жетістіктерін анықтайтын, басқалардың арасында тануға мүмкіндік беретін, бірнеше қабілеттердің жиынтығы, ол дарындылық. Дарындылықтың жоғарғы деңгейі талант, адамға күрделі тапсырмаларды шығармашылық шешуге, жаңаны құрастыруға, күрделі мәселелердің стандартты емес шешімін табуға көмектеседі.

Психологияда жалпы және арнайы қабілеттер бар, олар бір-бірімен байланысқан:

Жалпы қабілеттер білімді, іс-әрекеттің әр түрлерін меңгерудің өнімділігін, оңайлығын тұтастай қамтамасыз етеді. Жалпы қабілеттерге индивидтің үйрену іс-әрекетінде көрінетін интеллектуалды қабілеттер, адамға өз білімі мен ілімін танымның жаңа объектілеріне қолдануға, стандартты емес жағдайларда, ақпараттың және уақыттың жеткіліксіз болуында оптималды шешім қабылдауға мүмкіндік беретін шығармашылық қабілеттер жатады;

Арнайы қабілеттер адамға тар кәсіби іс-әрекет саласында жоғарығы жетістіктерге жетуге мүмкіндік береді [2].

Н.В. Радутная заңгердің кәсіби іс-әрекеті көп қырлы болғандықтан, бірінші кезекте адамның интеллектуалдық және шығармашылық қабілеттері негізін құрайтын дамыған жалпы қабілеттерді талап етеді. Көптеген ғалым заңгерлер заңгер мамандығын алғысы келетіндер, тергеуші, прокурор, сот және т.б. болғысы келетіндер ең алдымен жалпы қабілеттері жоғары дамыған болуы керек деп есептейді [3].

Тергеуші кәсібін күрделі заң маманы деп айта келе, А.Р. Ратинов оны жоғары нәтижеге жететін іс-әрекеттердің түріне жатқызды.

«Тергеушілік қабілеттерді» зерттеген жетекші ғалымдар адамның жалпы қабілеттер деп ең алдымен интеллектуалдық және шығармашылық қабілеттерді атайды [4]. Интеллектуалды қабілет заңгер іс-әрекетінің негізгі көрсеткіші ретінде тұлғаның шығармашылық потенциалымен тығыз байланысты бірқатар күрделі психикалық процестерді құрайды: ойлау (ікемділігі, ойлау процестерінің ауыспалылығы жаңа идеяларды ойлап табу), қиялдың дамуы, терең ес, реалды қабылдау т.б.

Дамыған интеллектуалды қабілет – заңгердің шығармашылық іс-әрекетінің басты алғышарты. Құқық қорғау іс-әрекетінің бірден-бір компонентері қарым-қатынас

болғандықтан заңгер қабілеттерінің құрылымында коммуникативтік қабілеттер маңызды орын алады. Қарым-қатынас адамдардың қоғамдық, әлеуметтік, құқықтық өзара қатынастарын бейнелейді. Көп жағдайда қарым-қатынас заңгер үшін дербес үдерістік және кәсіби іс-әрекеттің ерекше түрі ретінде қаралады. Мұнда кәсіби қарым-қатынасты заң іс-әрекетінде ақпарат алмасумен қатар өзара әрекеттестік және адамдардың бір-бірін қабылдау үдерісі ретінде көрінеді.

Сонымен қатар, заңгер жоғарыда айтып өткеніміздей ұйымдастырушылық қабілеті болуы керек. Заңгердің кәсіби іс-әрекетінде адамдармен жұмыс жасай білу, әрекетті дұрыс ұйымдастыра білу өте маңызды рөл атқарады. Заңгер құқық қорғау органдары ретінде өз жұмысы мен жекелеген адамдар мен ұйымдар, бірлестіктер мақсат-мүддесімен үйлестіре алу, басқару кәсіби іс-әрекет өнімділігін арттыру жауапкершілігіне ие. Ол өз ұйымында жағымды психологиялық ахуалды ұйымдастырып, конфликті жағдайларды болдырмауға тырысып және іс-әрекетке қатысушы адамдардың индивидуалды ерекшеліктерін есепке алу керек. Сондықтан да, ұйымдастыру іс-әрекетінде заңгерлерге терең біліммен қатар ұйымдастырушылық қабілеті өте қажет болып табылады. Бұл қабілет белсенділік, бастамашылдық, батылдық, дербестік, табандылық, тапқырлық, өз іс-әрекетінің барысы мен нәтижесіне жоғары жауапкершілікпен сипатталады.

Әрине, жоғарыда айтылған заңгер қабілеттері жоққа шығарылмайды. Шешілетін мәселеге байланысты олардың біреуі уақытша жетекші болып, қалғандары көмекші рөл ойнайды. Біз қандай да бір кәсіби іс-әрекет туралы айтқанда тұлға қасиеттері басқалардың кемшілігінің орнын басады. Олар субъект іс-әрекетінің психиканың компенсаторлық мүмкіндіктерінде көрінеді.

Заңгердің кәсіби жарамдылығы бағасының критерийлері. Кәсіби іс-әрекеттегі психологиялық қабілеттерді бағалау барысында заңгердің кәсіби жарамдылығының объективті және субъективті критерийлері қолданылады. Ең алдымен оның еңбегінің өнімділігі сипатталады. Екіншісіне жұмыскердің іс-әрекетінің тиімді бағасы жатады [5].

Орындалған жұмыстың сапасы мен көлемін сипаттайтын объективті сандық сипатамасы. Әр түрлі заңды кәсіп үшін арнайы ерекше көрсеткіштер жасалған, мысалы, еңбекті бағалу үшін келесідей критерийлер қолданылады:

Аяқталған қылмыстық істердің күрделілігі, саны;

Аяқталмаған істердің саны;

Заңды мерзімнің бұзылуы бойынша істердің аяқталуы;

Сотқа берілген істердің саны (белгілі біресе беру аралық уақытта, мысалы жыл,) және т.б.

Бұның барлығы ресми статистикалық есепте болады.

Тікелей басқарушылары жұмыскерлерге тапсырған субъективті бағалау сипаттамаларының субъективті бағасы. Ережеге сай, бұл бағалар сапалы, жалпыланған сипатқа ие. Олар тұтастай маманның кәсіби іс-әрекетінің маңызды аспектілерін анықтайтын еңбек жетістігін көрсетеді. Бұл мәліметтер құқық қорғау органдары жұмыскерлерінің жеке істерінде, аттестацияларында болады.

Осында құқық қорғау органдары жұмыскерлерінің кәсіби мансабының сәттілігі туралы мәлімет жатады: жоғары қызметке тағайындау, шеннің берілуі, біліктілігін көтеріп құрметті атақтың берілуі және т.б.

Заңгердің кәсіби іс-әрекетке психологиялық қабілеттерінің бағасы. Қазіргі уақытта әр түрлі құқық қорғау органдарының өзекті мәселелерінің бірі олардың кадрлық қызметкерлерін кәсіби психологиялық таңдаудан өткізу болып табылады. Құқық қорғау органдарына алынатын жұмыскерлер кандидаттарын, заң білім беру орындарына түсетін таларкерлерді психологиялық зерттеу бір-бірімен байланысқан келесідей міндеттердің шешілуін талап етеді:

Заң ЖОО-да оқуға және кейіннен құқық қорғау органдарында жұмыс істеуге индивидуалды психологиялық қасиеттері сәйкес келетін тұлғаларды таңдау;

Интеллектуалдық қабілеттері, психологиялық тұлғалық ерекшеліктері бойынша құқық қорғау органдарында жұмыс істеуге қабілетсіз тұлғаларды анықтау.

Кандидаттарды зерттеуде әңгімелесудің әдістерін, бақылау мен психологиялық тестілеуді қолдану қажет. Тестілеу бағдарламасы арнайы жасалған психологиялық әдістемелердің жиынтығын қолдануды ұсынады.

Білім беру мекемелеріне талапкерлерді таңдағанда тестілік әдістемелер жиынтығы таңдалды. Олардың құрамында Дж. К. Равеннің, Р.Б. Кеттелдің стандартталған тұлғаны зерттеу әдісі (16-факторлы сұрақнамасы), Л.Н. Собчиктің ММРІ әдісі, М. Люшердің түрлі түсті түт тесті, А.М.Эткиннің субъективтілік бақылау деңгейі және т.б. бар. Тұтастай алғанда аталған тестілер нәтижелері сенімді болды [6]. Бұл бағалаудың сенімділігі психодиагностикалық әдістердің сапасы мен олардың нәтижесін дұрыс интерпретациялауға тікелей тәуелді болады. Сондықтан да бұл жұмысты тек білікті маман ғана жүргізуі тиіс.

1. Романов В.В. Юридическая психология. - М.: Изд-во Юрайт, 2010. – 525 с.

2. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. - М.: Наука, 2010. – 585 с.

3. Радутная Н.В. Народный судья. Профессиональное мастерство и подготовка. - М.: Просвещение, 1977. – 105 с.

4. Ратинов А.Р. Судебная психология для следователей. - М.: Просвещение, 1967. – 172 с.

5. Кулагин Б.В. Основы профессиональной психодиагностики. - М.: Наука, 1984. – 104 с.

6. Романов В.В., Кроз М.В. Руководство по профессиональному психологическому отбору кандидатов на службу в органы прокуратуры РФ. - М.: Наука, 1994. – 480 с.

В статье рассматривается оценка профессионально-психологических способностей и психологической структуры профессиональных качеств юриста.

The article is devoted to the assessment of professional-psychological abilities and psychological structure of the professional traits of a lawyer.

А.Б. Махамбетова

ЖАС ЖҰБАЙЛАРДЫҢ ОТБАСЫЛЫҚ ӨМІРГЕ БЕЙІМДЕЛУ МӘСЕЛЕСІ

«Жас отбасы» - күрделі және неке-отбасылық институтының тұрақсыз кезеңі болып табылады. Некеге тұрғаннан кейін, жас отбасында алғашқы тұрақтандыру процесі басталады яғни некенің алғашқы кезеңі отбасылық интеграциямен және адаптациямен сипатталады. Интеграция - бұл өз еркімен бірігу, ерлі-зайыптылар әртүрлі отбасылық өмірдің аспектісі бойынша позицияларын, көзқарастарын және пікірлерін сәйкестендіру. Осыған мынандай маңызды сұрақтар жатады: өзара қатынас жасау стилі; материалдық-тұрмыстық, отбасылық бюджет мәселелері; рухани өмір мен демалысты өткізу; интимды өмір, баланы күту және оның туылуы; ата-анамен өзара қатынасы, ерлі-зайыптылардың кәсіпке және қоғамдық іс-әрекетке, қоғамдық құндылықтарға деген қатынасы. Отбасының интеграциясының сәттілігі бейімделусіз өтпейді [1].

«Бейімделу» термині кең мағынада – бұл қоршаған ортаға бейімделу дегенді білдіреді. Бейімделу процесінің екі деңгейі бар, ол биологиялық және психологиялық. Биологиялық - бұл организмнің физикалық ортадағы өзгерістерге, ал психологиялық – бұл адамның тұлға ретінде қоғамның талаптарына бейімделуі. Психологиялық бейімделу - социумның құндылықтары мен нормаларын игеру арқылы жүзеге асады. Оның негізгі көріністеріне адамның қоршаған ортамен өзара әрекеттесуі яғни қарым-қатынас және белсенді іс-әрекет жатады.