

## Impact Factor:

ISRA (India) = 6.317  
ISI (Dubai, UAE) = 1.582  
GIF (Australia) = 0.564  
JIF = 1.500

SIS (USA) = 0.912  
ПИИИ (Russia) = 3.939  
ESJI (KZ) = 8.771  
SJIF (Morocco) = 7.184

ICV (Poland) = 6.630  
PIF (India) = 1.940  
IBI (India) = 4.260  
OAJI (USA) = 0.350

SOI: [1.1/TAS](#) DOI: [10.15863/TAS](#)

## International Scientific Journal Theoretical & Applied Science

p-ISSN: 2308-4944 (print) e-ISSN: 2409-0085 (online)

Year: 2024 Issue: 05 Volume: 133

Published: 28.05.2024 <http://T-Science.org>

Issue

Article



**Zh. Shoibekova**

Communal state institution "Interdepartmental Psychological-Medical-Pedagogical Consultation of Merki District"  
of the Department of Education of Zhambyl Oblast Administration  
Surdo teacher

**S.M. Ussenova**

Taraz Regional University named after Dulati  
Master of Psychology  
Kazakhstan

## METHODS FOR FORMING PERSONAL DEVELOPMENT DURING THE TRAINING PROCESS

**Abstract:** By studying the level of human development, it is possible to achieve the formation of knowledge, skills, abilities, regulation of mental activity, determination of individual personality characteristics, and prove that this issue occupies a special place in the life of a child. This article presents the results of an analysis of psychological and pedagogical scientific works on the problem of personality development and the results of activities aimed at developing personality qualities.

**Key words:** personality development, education, training, formation methods, self-assessment exercises.

**Language:** Russian

**Citation:** Shoibekova, Zh., & Ussenova, S. M. (2024). Methods for forming personal development during the training process. *ISJ Theoretical & Applied Science*, 05 (133), 155-160.

**Soi:** <http://s-o-i.org/1.1/TAS-05-133-31> **Doi:**  <https://dx.doi.org/10.15863/TAS.2024.05.133.31>

**Scopus ASCC:** 3304.

### МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ

**Аннотация:** Изучая уровень развития человека, можно добиться формирования знаний, навыков, умений, регуляции психической деятельности, определения индивидуальных особенностей личности, доказать, что этот вопрос занимает особое место в жизни ребенка. В данной статье представлены результаты анализа психолого-педагогических научных работ по проблеме развития личности и результаты деятельности, направленной на развитие качеств личности.

**Ключевые слова:** развития личности, обучение, тренинг, методы формирования, упражнения по самооценке.

#### Введение

Обучение – это совокупность запланированных и организованных действий по изменению или развитию знаний и указаний личности с помощью обучения с целью эффективного выполнения одного или нескольких видов деятельности. Обучение обычно предполагает организацию и освоение поведенческих навыков и деловых навыков, необходимых для выполнения определенной деятельности. В качестве цели обучения обычно

берется не человек, а какой-то конкретный вид деятельности.

Такие принципы, как индивидуальные стили обучения, навыки активного слушания, вопросы и обратная связь, используются в обучении, как и в обычном учебном процессе, с упором на активное обучение. Правильно спланированная и эффективно организованная программа обучения может принести пользу как отдельному человеку, так и организации в целом. Участники смогут получить полезную информацию из тренинга. В

## Impact Factor:

ISRA (India) = 6.317  
ISI (Dubai, UAE) = 1.582  
GIF (Australia) = 0.564  
JIF = 1.500

SIS (USA) = 0.912  
РИИЦ (Russia) = 3.939  
ESJI (KZ) = 8.771  
SJIF (Morocco) = 7.184

ICV (Poland) = 6.630  
PIF (India) = 1.940  
IBI (India) = 4.260  
OAJI (USA) = 0.350

результате человек получает внешнее и внутреннее удовлетворение от своей работы. Внутреннее удовлетворение реализуется у человека, когда он правильно выполняет свою работу и расширяет уровень бизнеса. А источником внешнего удовлетворения является качественное выполнение своих обязанностей и дополнительные достижения, такие как рост активности и репутации.

Оно предполагает разные варианты в зависимости от стиля, направления и предпосылок обучения, проводимого руководителем тренинга. Термин «лидер» означает наличие кого-либо в группе и возможность влиять на других [1]. Лидеры учебных групп должны действовать, исходя из своих собственных этических проблем. Выбор принципа работы осуществляет руководитель, и он несет полную ответственность за все, что происходит в группе. Взяв на себя такую ответственность, нельзя полагаться только на интуицию. Особенности этикета в практике работы с группой определяются характером подготовки и опытом работы руководителя.

Самое главное, чтобы члены группы понимали ценность и важность того опыта, который они имеют возможность получить. Это означает, что руководитель обучающих групп обязан предоставить дополнительную информацию о целях, методах, ценности, продолжительности и принципах работы с группой. Во-вторых, учитывается сохранение свободы выбора при групповых занятиях. Каждый участник группы имеет право отказаться от участия в любой момент, независимо от того, что происходит в группе. Третье главное этическое требование – принятие мер предосторожности для предотвращения психических и физических травм.

Таким образом, ответственность лидера не ограничивается внутригрупповыми отношениями. Руководителю необходимо проверить, как участие членов группы в группе повлияло на их жизнь вне ее. Кроме того, даже после завершения работы с группой руководитель должен быть готов помочь бывшим участникам группы, когда им понадобится совет [2]. Независимо от причин, по которым член команды перестает участвовать в групповой деятельности, лидер не должен упускать из виду влияние включения члена команды на команду.

В настоящее время необходимые навыки руководителя учебных групп описаны следующим образом:

Прежде всего, самое главное – это страсть к знаниям, энтузиазм к развитию, желание меняться.

Во-вторых, сдержанность лидера, подъем на уровень мировоззрения, внутренняя уверенность,

умение помогать людям принимать собственные решения и делать выводы.

В-третьих, способность чувствовать время, способность адаптироваться к уникальным потребностям бизнеса.

### Методика экспериментов.

Проведение учебных занятий показывает организованное взаимодействие людей группы на специальной основе, а социальный психологический тренинг (СПТ) контролируется руководителем. Главный акцент менеджера по обучению заключается в том, что его участники должны изучить свою внешнюю креативность и исследовать свою внутреннюю креативность. На каждом этапе существуют определенные методы и психотехнические правила развития группы СПТ.

1. Фаза «расчета» («целевая») начинается с первого взаимодействия руководителя с членами группы, в основе которого лежит программа предстоящего цикла уроков, объявляются цели и задачи, правила группового распорядка. Общаются стоящие перед участниками вопросы, обсуждаются методические и методические аспекты, дается благоприятная мотивация к данной форме работы, определяется связь с творчеством участников.

Метод, используемый на этом этапе АРТ, представляет собой беседу с примерами по правилам. По окончании беседы и вопросов ведущий должен вывести участников на экзамен в ходе занятия. Завершением такого обсуждения должно стать совместное с группой определение «дисциплинарного кодекса участников тренинга». На этом фаза «урегулирования» заканчивается, хотя ее можно отделить от следующей фазы «ориентации», конечно, лишь условно.

2. Фаза «ориентации» – концентрация участников тренинга на ситуации общения и творчества в форме содержания предложения. Обучающимся рекомендуется воздерживаться от экспериментов с видами и новыми формами поведения. Прийти к такому решению очень сложно. Поэтому с первого занятия главный урок АРТ-менеджера – создать в группе среднюю психологическую атмосферу доверия. На этом этапе творчество этого отдела связано с развитием ориентации всех участников лучше узнать друг друга [3].

Далее во время знакомства проводятся психотехнические упражнения для укрепления доверия участников тренинга друг к другу: «Интервью», «Меня познакомят с коллективом» и другие. Второй важной частью этого этапа является готовность участников АРТ осознать, как содержание их творческих способностей соотносится с их текущими творческими отношениями в групповом обучении.

## Impact Factor:

ISRA (India) = 6.317  
ISI (Dubai, UAE) = 1.582  
GIF (Australia) = 0.564  
JIF = 1.500

SIS (USA) = 0.912  
ПИИЦ (Russia) = 3.939  
ESJI (KZ) = 8.771  
SJIF (Morocco) = 7.184

ICV (Poland) = 6.630  
PIF (India) = 1.940  
IBI (India) = 4.260  
OAJI (USA) = 0.350

Руководитель должен привести примеры и методы, с помощью которых члены обучающей группы должны сосредоточиться на данном вопросе. Для достижения таких целей, как правило, используются групповые обсуждения, которые являются сутью этого этапа.

3. На этапе «противостояние» наряду с дискуссией проводятся ролевые игры, направленные на формирование структурности поведения в конфликтной ситуации. Кроме того, руководитель СПТ усиливает усилия по созданию средней психологической атмосферы доверия. Для этой цели можно использовать следующие психологические упражнения: «Мое хобби», «Голосуй за меня», «Подium» и другие.

Этот этап приводит к более высокому уровню доверия в отношениях, к участникам тренинга возвращается ощущение нормальности. Часто это связано с началом формирования группы.

4. Фаза «Структурно-интеграционная» представляет собой формирование структуры взаимоотношений в учебной группе с эмоциональными и интеллектуальными связями. У группы появилось несколько общих характеристик. Это норма личного общения на уроке и групповые ценности, например, найденные и зафиксированные принципом общения в настоящее время и взаимодействия, которое рассматривается как вещь, производимая в группе.

После достижения такого качественного состояния группы лидер больше внимания уделяет знаниям и познавательному творчеству [4]. Именно поэтому в настоящее время ведущим методом обучения в СПТ являются ролевые игры, фоном которых является групповое обсуждение. Такие игры возможно заранее подготовил менеджер тренинга «Банк психологических ситуаций».

В процессе завершения вновь произойдет изменение качественного состояния одной группы – переход на свободный прием.

5. Фаза «Эталонных отношений» - устанавливается период АПТ, особую роль играет в рассматриваемой групповой программе. Чем выше индекс референциальности, тем меньше конфликтов между членами данной команды и тем ниже уровень конфликтности в ней. В АРТ изменение социальной структуры и ценностной концентрации приводит к изменению референтных групп и личностного поведения членов этой группы.

На рассматриваемом уровне в тренировочной группе появляются новые психологические параметры. Прежде всего, начинают появляться новые типы стиля общения и поведения участников: высокий уровень внимательности друг к другу. Существует высокий уровень

взаимопонимания и четкая структура компромисса и сотрудничества.

Некоторые игры основаны на экспрессивных приемах, которые позволяют участникам выражать глубокие неосознанные чувства и мысли, желания и страхи, воспоминания и надежды. Есть игры, в которых определенное поведение подразумевается, чтобы участники могли испытать эти чувства. В других играх используется принцип контраста: участники должны экспериментировать с поведением, отличным от того, что они делают в повседневной жизни, чтобы раскрыть свой поведенческий репертуар. Существуют также игры, в которых участники приходят к обсуждению и делают вывод, какие нормы общения и поведения всегда эффективны и действенны в жизни.

Требования к руководителю группы. Конечно, все интерактивные игры можно рассматривать с точки зрения того, насколько они отвечают потребностям участников. Вопрос о способностях водителя используется редко, поэтому рассмотрение и оценка игры, когда возникают связанные с этим вопросы, должны проводиться сознательно, на основе чувств и опыта. При этом должна быть сохранена работоспособность группы, а каждый участник должен получить некоторую пользу для себя.

Ряд интерактивных игр предназначен для водителей, не имеющих опыта личного участия в психологических группах. Другие игры предполагают, что ведущий перенимает опыт члена группы. Критическая самооценка водителя является важным фактором успеха в работе. Если ведущий читает содержание интерактивной игры, не имеет опыта участия в ней и задается вопросом, достаточно ли он квалифицирован для ее проведения, то ему следует забыть об игре или попытаться провести ее с партнерами. С другой стороны, не следует быть слишком требовательным.

Если водитель стоит перед групповым выбором – старается решить проблему опытным путем, пусть даже из-за недостатка интеллекта, но разделить и обработать их, то ваше отношение многое говорит о втором выборе.

Масштаб вмешательства. Чем менее опытен водитель, тем безопаснее для него и группы играть в интерактивную игру со всеми участниками. В этом случае все члены группы действуют и влияют на единство группы одновременно. С другой стороны, следует отметить, что у каждого участника разные потребности и желание учиться, поэтому эффективность интерактивных игр у всех разная.

Опытные водители смогут сделать игру интересной только для известных участников. В этом случае вся группа не может активно работать. В это время вопрос обсуждается и

## Impact Factor:

ISRA (India) = 6.317  
ISI (Dubai, UAE) = 1.582  
GIF (Australia) = 0.564  
JIF = 1.500

SIS (USA) = 0.912  
ПИИЦ (Russia) = 3.939  
ESJI (KZ) = 8.771  
SJIF (Morocco) = 7.184

ICV (Poland) = 6.630  
PIF (India) = 1.940  
IBI (India) = 4.260  
OAJI (USA) = 0.350

решается важными участниками, а остальные остаются на втором плане. Как правило, этот вариант очень эффективен, то есть эффективен [5].

Кроме того, возможны следующие ситуации: отдельный участник активен по отношению к группе или группа связана с участником; два участника играют в игру в середине группы, а остальные выступают в образе «греческого хора» и в конце рассказывают о своих наблюдениях. То же самое может произойти не только с двумя, но и с большим количеством участников.

Однако использование таких интерактивных игр сопряжено с большой опасностью, как для водителя, так и для самих участников, водителю следует глубоко задуматься о том, достаточен ли его опыт и достаточно ли доверия к группе. Если ведущий не уверен в себе, то рассматривает вмешательство как приговор, в этом случае участники имеют право его отложить.

Пора запустить игру. Последней основой интеграции является тайминг (момент), который подходит для интерактивных игр. В некоторые игры играют слишком рано, в другие — слишком поздно на этапах развития группы.

Один из самых сложных вопросов для неопытного водителя: «Когда имеет смысл использовать игру на работе?». Водитель должен иметь возможность следить за прогрессом группы и понимать, на каком она сейчас уровне.

Руководитель должен четко понимать: для продолжения настоящей интерактивной игры недостаточно провести диагностику развития группы и выявить отдельных участников или конкурента группы. Водитель часто видит известные проблемы на ранней стадии и просто игнорирует их, чтобы заняться ими позже. Это касается всех вопросов, открытое обсуждение предполагает высокий уровень сплоченности и доверия к группе (а также доверия к лидеру). Например, вопросы, связанные с эротическими и сексуальными отношениями, вопросы власти и влияния, консенсуса и сотрудничества. Поэтому ведущий будет рекомендовать игры на подобные темы только тогда, когда почувствует внутреннюю готовность участников.

На начальном этапе работы участники находятся друг с другом.

Реальные и устоявшиеся группы работают по одному и тому же принципу: лидеру необходимо следить за участниками и определять известные им знания или классифицировать их. Прежде чем приступить к работе со сложными проблемами, необходимо решить вышеперечисленные. Ниже приведены некоторые интерактивные игры, которые можно использовать для развития самосознания.

«Выход из тупика». Группа собирается вокруг одного участника, чтобы образовать плотный круг, взяться за руки, а участник

посередине должен сбежать из этой символической тюрьмы. Кроме того, запрещено кусать, царапать и перепрыгивать через участников. Бегство возможно для каждого, и после такого бегства человек чувствует значительное облегчение. Таким образом, участнику не понадобится помощь, чтобы понять смысл этого опыта. Он пожелал сам, взял ситуацию под контроль и сбежал.

Эту процедуру лучше проводить на твердом полу; участники не должны иметь физических недостатков; Во избежание травм необходимо снять очки и другие мягкие предметы.

Конфликтные игры. Когда группа очень уникальна, когда отдельные участники готовы к свободе, ведущий может предложить конфронтационные игры, позволяющие высвободить сильные чувства. Как и в случае с символическим контролем, упомянутым выше, конфликтные игры помогают участникам выразить свои чувства негодования, ненависти и соперничества.

Часто участник, который злится, не позволяет себе выразить свои чувства вербально (вместо этого он может жаловаться на неожиданную головную боль или боль в животе). Для такой ситуации на стороне водителя должны быть интерактивные игры, которые направляют физический гнев социально безопасным способом. В связи с этим выражаются не только сильные чувства, но и рассматривается лучшее понимание их причины и возможность принятия таких чувств в будущем.

Однако вначале водитель должен использовать определенный уровень страховки:

- оба участника должны быть готовы принять участие в одном наблюдении и чувствовать себя хорошо физически;

- участники договариваются о знаке, обозначающем окончание конфликта;

- пол в комнате должен быть застелен ковровым покрытием или гимнастическим полотном;

- украшения, очки и т.д. участники должны принять решение;

- остальные участники группы встают вокруг основных участников и прижимают их к стене, столу и т. д. защищает от ударов.

Структура: «Разделитесь на две части и повернитесь лицом друг к другу на расстоянии вытянутой руки. Затем сожмите кулак так, чтобы он соединился с кулаком вашего партнера, ваш мизинец должен быть прижат к его мизинцу, безымянный палец к его безымянному пальцу, средний палец к его среднему пальцу, а указательный палец к его указательному пальцу. Кажется, вы очень привязаны друг к другу.

Итак, восемь пальцев склеены вместе, и большие пальцы вашей руки приходят в

## Impact Factor:

ISRA (India) = 6.317  
ISI (Dubai, UAE) = 1.582  
GIF (Australia) = 0.564  
JIF = 1.500

SIS (USA) = 0.912  
РИИЦ (Russia) = 3.939  
ESJI (KZ) = 8.771  
SJIF (Morocco) = 7.184

ICV (Poland) = 6.630  
PIF (India) = 1.940  
IBI (India) = 4.260  
OAJI (USA) = 0.350

соприкосновение. Во-первых, они направлены вертикально вверх. Затем один из вас считает до трех, и когда вы говорите «три», начинается бокс. Побеждает тот, чей палец на несколько секунд окажется сверху руки партнера. После этого вы можете начать следующий раунд. После пяти раундов сделайте перерыв, чтобы дать отдых рукам, и выберите другого партнера. Попрощайтесь с каждым партнером и поблагодарите их за честный бой». Такие методы могут быть широко использованы для определения уровня сознания учащихся.

Темперамент – основа строения личности. Он определяет степень могущества человека, скорость его действий, эмоциональность и способность переключаться с одного действия на другое.

Исследования призваны помочь учащимся различать сложные проблемы, отстаивать свою точку зрения и повышать самооценку, научиться говорить «нет», когда это необходимо, выявлять свои сильные и слабые стороны, позитивно думать о себе, формировать умение выбирать эффективные методы разрешения конфликтов. В исследовании приняли участие 26 учащихся 9 «Б» классов [6].

Испытуемый должен ответить на 57 вопросов об особенностях своего поведения и инстинктов. Если ответ «да», поставьте рядом с вопросом знак «+», а если «нет», поставьте знак «-». На каждый вопрос необходимо ответить, не пропуская ни одного. Оно не является проверкой способностей человека, а направлено лишь на выявление особенностей его обычного поведения.

Все 57 вопросов разделены на три группы - шкала «интроверсия-экстраверсия» (24 вопроса),

«эмоциональная устойчивость-нестабильность» (24 вопроса), «открытость-скрытность» или «шкала адаптации» (9 вопросов). Каждому ключевому вопросу присваивается один балл, и баллы по каждой шкале суммируются. Результат помещается на ось координат. Третья шкала – коррекция – на схеме не показана, поскольку она диагностирует склонность человека давать социально приемлемые ответы. Высокий балл (5 баллов) по шкале «Скрытность-Открытость» рассматривается как большое желание понравиться окружающим людям, и это в той или иной степени характерно для многих людей. В заключение: в большинстве случаев результаты не оправдали ожиданий участников. Но он понимал, что лучше не разочаровываться. Потому что не бывает плохого или хорошего темперамента. Человек любого темперамента может обладать богатством интеллектом, научным и творческим потенциалом. Из 26 испытуемых 7 были холериками, 13 - сангвиниками, 3 - флегматиками и 3 - меланхоликами.

Упражнения по самооценке выполняются по ранжирующей методике: для этого приводятся качественные показатели, встречающиеся у личности: ответственность, любовь, позитивное отношение к жизни, интеллект, стабильность, скромность, скромность, честность, слабость, лень, высокомерие, трусость, эгоизм, высокомерие, оптимизм, принципиальность, верность, чистота, энтузиазм.

Кроме того, мы предложили 7 упражнений для определения личностных качеств человека. Результаты приведены в таблице.

Таблица 1.

Содержание работы	Уровни профессиональных знаний		
	высокий	средний	низкий
Практикуйтесь говорить «нет»	35%	35%	30%
Упражнение «Понимание ответственности – свобода выбора».	32%	28%	40%
Упражнение «Мои сильные стороны».	30%	32%	38%
Упражнение «Ассоциации».	25%	35%	40%
Упражнение «Определение формулы темперамента»	38%	25%	37%
Упражнение «Кто самый быстрый».	28%	32%	40%
Упражнение «Моё место в будущем»	33%	31%	36%
Методика ранжирования	25%	40%	35%

### Заключение.

Благодаря тренингу мы убедились, что развитие личности – это новая проблема, не теряющая своей актуальности в психологическом изучении системы образования.

Рассматривая вопросы теоретического и практического содержания, на основе сортировки

необходимых материалов мы сделали следующие выводы:

1. Педагогический и психологический анализ формирования развития личности через обучение известными учеными определил, что это одна из основных проблем современности.

## Impact Factor:

ISRA (India) = 6.317  
ISI (Dubai, UAE) = 1.582  
GIF (Australia) = 0.564  
JIF = 1.500

SIS (USA) = 0.912  
РИИЦ (Russia) = 3.939  
ESJI (KZ) = 8.771  
SJIF (Morocco) = 7.184

ICV (Poland) = 6.630  
PIF (India) = 1.940  
IBI (India) = 4.260  
OAJI (USA) = 0.350

2. Знакомство студентов с основными понятиями через эффективные формы обучения, адаптация их к делу и навыкам, чем более многогранные методы используются, тем больше они учатся усваивать личностные качества.

3. Тренинги открывают студентам возможность развиваться психологически, развивать коммуникативные навыки, развивать самосознание.

4. В результате проведенного исследования установлено, что в школе происходят радикальные изменения в мотивационной структуре личности ученика.

5. На занятии рассматривались пути и эффективные методы совершенствования собственных способностей учащихся.

6. Уточнен характер мероприятий по повышению активности человека.

7. Выделены основные компоненты самовыражения личности.

8. Продумана и организована система задач по определению активности человека.

9. Развивающие упражнения отличались разнообразием, возрастной спецификой и содержанием.

10. Проводя экспериментальную работу, мы убедились, что, предлагая упражнения по развитию индивидуальных качеств человека посредством тренировки, направляя их к действию, она осуществляется ежедневно во время занятий и вне их.

Одним словом, при планировании мероприятий, организуемых в сфере педагогики и психологии, особое внимание уделяется формированию индивидуальных качеств личности, и появляется хорошая возможность улучшить умственное развитие обучающегося. В связи с этим даются следующие методические предложения по развитию качеств личности:

- Всегда учитывайте возраст и психологическое развитие учащихся.

- На практике очень важно использовать разные виды методов, которые заменяют друг друга и не утомляют учащихся.

## References:

1. Druzhinin V.N. (2000). *Psihologiya obshchih spocobnoctej*. - СПб. Piter, 2000.
2. (2000). *Psihologiya odarennosti: ot teorii k praktike*. / pod red. Ushakova D.V.I. - M., 2000.
3. (2010). *Kazaktan Respublikasy nuñ 2015 zhylga dejingi bilim berudi damytu tyzhyrymdamacy* - A. 2010.
4. (1999). *Koncepciya vyyavleniya, podderzhki i razvitiya odarenyh detej v RK*. /infor,metodich. sbornik RNPC «Daryn» №3; 1999.
5. Berdibaeva C.K. (2006). *Tvorchestvolyk ic-arekettin etnopcihologiyacy*, (p.216). Almaty.: Kazak univerciteti.
6. Babaeva, YU.D., Lejtec, N.C., Maryutina, T.M., et al. (2000). / pod red. Lejtec N.C./ *Psihologiya odarennosti detej i podroctkov*. (uchebnoe pocobie dlya ctud. vycsh. i cred. ped. uceb. zav) - 2-oe izd; pererab.i dop. – M.: Izdatel'ckij centr «Akademija».
7. Tihomirov, O.K. (1969). *Ctruktura myclitel'noj deyatel'nocti cheloveka*, (p.298). Moscow: Mockovckij univercitet.
8. Renzulli, Dzh. (1991). *Obogashchenie trojnoy modeli, razvivayushchih programm dlya odarenyh i talantlivyh-* Uezerland; Precca kreativnogo obucheniya, 1977 /per. c angl./, M., 1991.
9. Berdibaeva, C.K. (1997). *5-8 zhactazy balalarda alzashky fizikalyk tycinikterdi zhocparly kalyptactyru negizinde ojlau ic-areketin damytu:* psihol. f. k. diccert.: 19.00.07, Almaty, 1997, 134 b.
10. Gil'ford, Dzh. (1993). *Priroda chelovecheckogo intellekta*, N'yu-Jork, 1967 /per. c angl. /, M., 1993.