АБЫЛБАЕВА Васила Ибрагимкызы,

№120 жалпы білім беретін мектеп директоры.

Шымкент қаласы

**КЕШЕ, БҮГІН ЖӘНЕ КЕЛЕШЕК: КӨШБАСШЫЛЫҚ ҚАБІЛЕТТІ ЖЕТІЛДІРУДІҢ ӨЗІНДІК ЖӘНЕ ЗАМАНУИ ДАҒДЫЛАРЫ**

Қазіргі нарықтық экономикада, жаһандық бәсекелестік ортада шығындарды азайту үшін тиімді басқару стилі қажет. Тиімді көшбасшылық стильдерден нәтижелі ұйымдастырушылық мақсатқа қол жеткізуге болады. Нарықтық қатынастар біздің еліміздің мемлекеттік және жеке кәсіпорындарының басқару стиліне өзгерістер енгізді. Кәсіпорындардың басшылары батыстық басқару дәстүрлерін қолдануға мәжбүр болды, мысалы, қызметкерлердің шешім қабылдауға қатысуы, кейбір өкілеттіктерін беру, ынталандыруға, әлеуметтік пакеттер мен бонустарды жұмылдыруға кешенді тәсіл қолдану. Ал, жеке кәсіпорындардың басшылары кәсіпорынның кірісін арттыру және өз ресурстарын тиімді пайдалану үшін басқарудың инновациялық әдістерін қолдана бастады.

Бірақ әлі күнге дейін елде авторитарлық көшбасшылық стилі үстемдік етеді, ол бүкіл әлемде өзінің тиімсізділігін дәлелдеді. Басқару стилі негізінен кез-келген кәсіпорынның, тіпті мемлекеттің түпкілікті нәтижелеріне әсер етеді. Бүгінгі таңда көшбасшылық стильдерді зерттеу өзекті болып табылады. Бүгінгі тақырыпты ашпас бұрын, ең алдымен «көшбасшы деген кім, көшбасшы болу үшін қандай қасиеттерге ие болу керек?» деген сұрақтарға жауап іздеп көрейік.

Көшбасшы (ағылшынша leader – басқарушы деген мағына береді) – басқа адамдарды бір ортаға біріктіріп, бір мақсатқа жетелей алушы, яғни көшті бастай білуші тұлға.

Көшбасшы үлкен жауапкершілігі бар, бойында сабырлылық қасиетін қалыптастыра білген, өз өзіне толықтай сенімді, бастамашыл, айналасындағыларға ықпал ете алатын, мақсатына жету жолындағы күш қайраты мол және топтың ыдырауына қарсы тұра білетін, өзгелерге жол көрсете алатын жан.

Жұмыс тәжірибесі туралы ақпаратпен алмасу.

Көшбасшылыққа қажетті мінез-құлықтар мен дағдылар жылдар бойы атқарған іс-тәжірибемізден жинақталатыны бәрімізге белгілі. Бірақ табысты көшбасшы болу үшін бұл жеткіліксіз, өйткені, Сіз өзіңізді үнемі дамытып, біліктілігіңізді арттырып, шеберлігіңізді шыңдап отыруыңыз керек. Мен өзімнің жеке тәжірибеме сүйене отырып, алдымызға, колледждің алдына биік мақсат қойдым: ол – колледж беделін көтеру: материалдық-техникалық базасы нығайған, нарық сұранысына ие, бәсекеге қабілетті мамандар даярлай отырып, Ұлттық рейтингте алғашқы ондыққа, ал Аймақтық рейтингте үздік үштіктер (Үш үздік колледждің) қатарына ену. Бүгінгі күні сол мақсатпен ұжым болып еңбек етіп, жетістіктерге жетудеміз. Демек, жетістікке жетуде басты талап – айқын мақсат қоя білу керек деп түсінемін. Сондықтан да, бүгінгі баяндамамда өз тәжірибеммен бөлісе отырып, көшбасшылық қабілетке арнайы тоқтала кетуді жөн көріп отырмын.

Ұсынылған іс-тәжірибенің өзектілігі.

Дәстүрлі түрде көшбасшылық қасиеттерге ие тұлға нәтижелерге қол жеткізудің нақты жоспарын құра білетін және оны іс жүзінде іске асыра білетін стратег ретінде қарастырылды. Алайда көшбасшы рөлі мұнымен аяқтала қоймайды. Оның алдында әрқашан тұратын басты міндеттердің бірі өз идеясымен қол астындағы адамдарды еліктіре білу, бүкіл ұйым немесе компания ішінде қажетті эмоционалды күйді тудыра білу болып табылады.

Көшбасшы бола білу дегеніміз эмоциялық тұрғыда тұрақтырақ бола білу және өзге адамдардың эмоциялық күйін реттей білу болып табылады. Адамдардың көңіл күйін басқара алатын көшбасшылар тек кәсіби шеберлгімен ғана емес, сондай ақ, адамдардың қарым қатынас жасай білу өнерімен, оларды жігерлендіріп шабыттандыруымен, еліктіре білуімен және жоғары мотивацияны сақтап, іске деген құштарлықтарын арттыра алуымен ерекшеленеді. Сондықтан да болар, соңғы уақытта эмоциялық интеллект жөніндегі тұжырымдамалар көшбасшылық мәселесіне қатысты шешімдерді ұсына алатын аса тиімді құрал ретінде кеңінен айтылуда.

**ЕНДЕШЕ ЭМОЦИОНАЛДЫ ИНТЕЛЛЕКТ ДЕГЕНІМІЗ НЕ?**

**Эмоционалды интеллект** – өзінің және өзгелердің эмоцияларын, ниеттерін, мотивтерін, тілектерін тану және оларды басқару қабілеті. Дағды практикалық мәселелерді шешуге және өмірдегі, жұмыстағы мақсаттарға жетуге көмектеседі. Интеллект (лат. Intellectus таным, ұғыну, аңдау) – жеке тұлғаның ақыл ой қабілеті. Интеллект – адамның болмысты тануының негізгі нысаны. Интеллект – ақпаратты мақсатты бағытта қайта өңдеуге, реттеуге, оқуға қабілеттіліктің күрделі жүйелерінің танымдық іс әрекеті. Эмоционалды интеллект дамыған адамдар басқа адамдармен келіссөздер жүргізе алады, шешім қабылдай алады және жағымсыз жағдайларға адекватты жауап береді. Эмоциялар арқылы біз оқиғаларға, сөздерге және жағдайларға жауап береміз. Егер оларды түсінбесек, шешіміміз қате болу ғажап емес. Мысалы, сізге жұмыста ескерту жасады, сіз дауласып, жанжалдасып қалдыңыз. Нәтижесінде бұл неврозға, апатияға және басқа да депрессиялық күйлерге әкеледі. Сонымен бірге депрессия тез кетпейді: 15 – 39% адамдарда ол ұзаққа созылады. Эмоционалды интеллект дамыған адам әрекетке немесе эмоцияға емес, себепке жауап береді. Бұл оған сынды дұрыс қабылдауға, басқа адамдарды түсінуге және барабар реакциямен жауап беруге көмектеседі. Зерттеулерге сәйкес, эмоционалды интеллект дамыған адамдардың психикалық денсаулығы, жұмыс тиімділігі және көшбасшылық қабілеттері жоғары болып келеді. Сонымен қатар, көшбасшылық қабілеттердің 67% эмоционалды интеллектке байланысты. Мұны Эгон Зехндердің зерттеуі де растайды. Олар 515 жоғары лауазымды басшыны талдап, эмоционалды интеллекті дамыған басшының табысқа жету ықтималдығы жоғары екенін анықтайды. Эмоционалды интеллектіні дамыту үшін сіз мыналарға назар аударуыңыз керек:

**Өзін өзі тану.** Бұл адамның өз эмоциясы мен мотивациясын дұрыс түсіну, оның күшті және әлсіз жақтарын бағалау, өмірдегі мақсаттары мен құндылықтарын анықтау қабілеті.

**Өзін өзі реттеу.** Бұл сіздің эмоцияларыңызды басқара білу және импульстарыңызды ұстау.

**Мотивация.** Бұл мақсатқа жету үшін оған ұмтылу қабілеті.

**Эмпатия.** Бұл басқалардың эмпотияларын түсіну, шешім қабылдауда басқалардың сезімдерін ескеру және басқа адамдарға эмпатия бөлу қабілеті.

Эмоционалды интеллектіні қалай дамытуға болады?

1. Өзіңізді тану деңгейіне көңіл бөліңіз.

2. Не сезінетініңізге назар аударыңыз;

3. Әлсіз жақтарыңызбен танысыңыз.

4. Эмоцияңызды қажетті затқа бағыттаңыз.

5. Өз сезімдеріңізді тануды үйреніңіз.

6. Өзіңізді мотивациялап үйреніңіз.

7. Басқалардың эмоциясын мойындаңыз.

8. Эмоцияларыңызды дұрыс құндылықтармен толтырыңыз.

Эмоционалды интеллекті дамыған көшбасшы болу үшін алдымен сізге не маңызды екенін түсінуіңіз керек. Дұрыс бағытты өзіңіз таңдайсыз: адалдық, мейірімділік, өзіңізге және басқаларға деген құрмет. Эмоционалды энергияңызды осы құндылықтарға бағыттаңыз.

Талқыланатын салада негізгі мәселелерді анықтау.

Кез келген адамның басқарушылық қабілеті бола бермейді. Лидерлік қасиет туа бітті немесе жүре бітті қалыптасады. Көбіне жастар тарапынан жүре келе, көре келе, айналасындағы көшбасшылардан үлгі ала келе көшбасшылық қабілеттері қалыптасып жатады. Ендеше көшбасшылық қасиеттерді қалыптастыруда кедергі болатын негізгі мәселелерді қарастыратын болсақ:

Көшбасшы мен көшбасшы арасындағы, яғни ресми және бейресми көшбасшылар арасындағы қарама-қайшылық. Мұндай жағдай екі негізгі адам – бастық, сондай-ақ бейресми көшбасшы кез-келген ұжымда болуы мүмкін және ұжым бастыққа қарағанда бейресми көшбасшыға көбірек қосылады. Дегенмен, мұндай жағдай ұзаққа созылмайды және әлсіз бейресми көшбасшының орнына жаңа, күшті көшбасшы келеді.

Нақты өмірде көшбасшының қасиеттері теориялық негізге сәйкес келе бермейді.

Деструктивті көшбасшылар – конструктивті көшбасшыға мүлдем қарама-қайшы. Оның мақсаты – басшының беделіне нұқсан келтіру.

Көшбасшының жеке мақсаттары топтың және тұтастай ұйымның мақсаттарымен өзара сәйкес келмеуі.

Осылайша, ұжымда көшбасшылық проблемалары өте көп, олардың болуы ұйымның алға жылжуына кері әсер етеді. Сондықтан бұл проблемалар шешуді қажет етеді.

Проблемаларды шешу жолдары

Енді осы аталған мәселелерді реттеп, шешу үшін төмендегідей бір қатар маңызды мәліметтерге назар аударсақ. Мәселен, Георгий Огарев берген тұжырымдамаларға негізделсек, көшбасшы ұстануға тиіс ережелер ретінде мыналарды қарастыруға болады:

• Тыңдауды үйреніңіз – бағыныштылардың көз алдында әділ және парасатты болыңыз.

• Ұжымға жақын болыңыз, Сіздің жұмысшыларыңыздың немен өмір сүретінін біліңіз.

• Жақтаушыларды бастаңыз, наразы адамдарды тани біліңіз.

• Бәріне үлгі болыңыз, өз имиджіңіз туралы ойланыңыз.

• Адамның қабілеттерін тани біліңіз және оларды өндірісте оңтайлы қолдана біліңіз.

• Әр қызметкерден құрметке ие болыңыз.

• Бағыныштылар арасында міндеттерді бөле біліңіз.

• Қол астындағыларға сенім білдіріңіз - ол оны ақтауға тырысады.

• Экономиканың, психологияның, әлеуметтанудың және басқа да ғылымдардың заманауи жетістіктерін игере біліңіз.

Аталған дағдыларды бойға сіңіріп, күнделікті мінез-құлықтың айырылмас бір бөлігіне айналдыра алсақ, онда біз көшбасшылық қасиеттерді де қалыптастыра алатынымызға сенімдіміз.

Практикалық тәжірибенің мәні, оның технологиясы: нақты педагогикалық іс-әрекеттер жүйесі, ұйымдастыру, мазмұны, формалары және жұмыс атқару әдістері.

Көшбасшыға арнайы білім мен дағдылардан басқа, көзқарастардың кеңдігі мен эрудиция, болашақты көре білу сияқты қасиеттер қажет. Мұндай қасиеттерді жетілдіруге іскерлік белсенділік, жеке сүйкімділік, мақсаттылық, өзіне деген сенімділік, жинақылық, ізгілік, өзіне және адамдарға деген талапшылдық, тіл тапқыштық, эмпатия, өзін-өзі реттеу қабілеті және т. б. қасиеттер қажет. Қорыта айтқанда, адам көшбасшылық қажет және адамға қолайлы мүмкіндік болған кезде көшбасшы болады.

Ойыңызды ықшамдаңыз. Ең тиімді қарым-қатынас – ол қарапайымдылық. Адамды еліктіріп алу үшін қатты сөздер мен қиын сөйлемдердің қажеті жоқ.

Нақты адамды көре біліңіз. Бір ғана адам болсын, топ болсын, адамдармен араласу барысында өздеріңізге мына сұрақты қойыңыз: менің тыңдаушыларым кімдер? Оларды қандай мәселе алаңдатады? Олардың қай мәселесін көтеру керек? Менің қанша уақытым бар?

Адамдарға шындықты көрсетіңіз. Әрбір шынайы қарым-қатынас шынайы сенімділікті ұялатады. Тыңдаушыларыңыздың сеніміне кірудің екі жолы бар: бірінші – айтып тұрғаныңызға өзіңіз сену, екінші – айтқаныңызды жүзеге асыру.

Кері байланысты күтіңіз. Әрдайым олармен сөйлескенде, бірдеңе сезінуіне, есте сақтауына, істеуіне мүмкіндік беріңіз.

Әрқашан мінсіздікке ұмтылыңыз. Адам әрқашан оқып, өсіп, өркендеуі керек. Мінсіздікке жету үшін «Не себепті?» деген сұраққа жауап іздеп отыру керек. Соңында, нені және қалай істеу керектігін білетін адамның әр кез жұмысы табысты және көшбасшы болады.

Кез-келген шаруаны ойдағыдай іске асыратын болыңыз. Бастаған ісін соңына дейін апармайтын адам білікті басшы бола алмайды. Көшбасшы ретінде біз адамдарымыздан істі аяғына дейін істейтінін күтеміз.

Басқаларды жігерлендіріңіз. Көшбасшылар артынан ергендерді жігерлендіріп, оларға мотиватор болады.

Зерттеулердің нәтижесі

Көшбасшы ретінде кездесетін әрбір сынақ, өзіңізбен күресу арқылы жүреді. Егерде сіз өзіңіздің мықтылығыңызды және оған себепші болатын сенімділігіңізді қашан көрсету керектігін білетін қасиетке ие болмасаңыз, ешқашан білікті көшбасшы бола алмайсыз!

Демек, сіздің ізгі бастамашылдығыңыз өзгерлердің алға жылжуына, батыл қадамдарына себепкер болу керек. Ендеше, педагогикалық көшбасшылықты, өмірлік және өңірлік һәм саяси көшбасшылықты қалыптастыру әрбір оқу орнының алдында тұрған басты бағыт болуға тиіс!

Қорытынды: Бүгінгі өзгермелі уақытта ертеңгі күннің бүгінннен өзгеше болатынына күн санап көзіміз жетіп отыр. Бүгінгі жаңалық ертең ескіріп қалатын қарыштап дамыған мына заманда көшбасшылықтың құбылмалы құпиялары артып келеді. Демек, басқарудың үрдістері жаңа әрекеттерді, жаңа шешімдерді талап етеді:

Мұғалімнің кәсіби деңгейін көтеру, өзара сенім мен қолдау көрсете отырып, көшбасшы педагогтарды тәрбиелеу.

Ұжыммен команда ретінде жұмыс істеп, (қарсылас ретінде емес) колледжді басқаруда күнделікті оқу-тәрбие процесін бақылап, талдау жасай отырып, алынған деректер негізінде колледждің әлсіз және мықты жақтарын анықтау. Алынған нәтиже негізінде олардың қажеттіліктерін анықтай отырып, ұжымның жұмысын тиімді және жүйелі ұйымдастыру.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТ

1. Қоянбаев Ж.Б., Қоянбаев Р.М. «Педагогика». – Алматы, 2004ж.

2. Жанпейісова М.М. Технология модульного обучения. Актобе. РИПК СО

3. Бердалиев К.Б., Өмірзаков С.П., Есенгазиев Б.К., Ерғалиев Қ.Р. Басқару негіздері. - Алматы, 1997

4. Герчикова И.Н. Менеджмент: учебник для студ. вузов 4-е изд., перераб. и доп.-М.: ЮНИТИ, 2009.