**ЖАСТАР АРАСЫНДАҒЫ КӨШБАСШЫЛЫҚ МӘСЕЛЕЛЕРІ**

Көшбасшы-әлбетте өз саласының білгір маманы, сонымен қатар өзге саладан да хабары бар жан. Ол топпен жұмыс істей білуі керек, қол астындағы адамдардың пікірімен санаса білетін, бар пікірлерден сөздің тобықтай түйінін шығара білетін жан.

Көшбасшы-жетекшіні айналасындағылар сайлайды және оны мойындайды. Әдетте лидер деп сол адамды есептейді, егер қаңдай да бip мәселеге шешім қабылдағанға лидердің жоғары дәрежедегі ықпалын көпшіліктің мойындауы.

Әлемдегі жас көшбасшыларға назар аударайық:

39 жастағы Эммануэль Макронның Франция президенті болып сайлануы, әлемдегі жас көшбасшылар тізімін жаңартты. Осыған дейін Франция тарихында жас лидер рекордын Бонапарт Наполеон 170 жыл бойы сақтап келген болатын.

Солтүстік Корея ең жоғары басшысы – Ким Жоң Ун (Kim Jong-un/ Ким Чен Ын) Ол туралы осы мың жылдықтағы ең жас әрі атышулы билеуші болуы мүмкін деген болжам бар. Оның әлемді дүрліктіру әрекетін ешкім қайталай алмайтынына барлық сарапшылар сенімді. 34 жасында Корей Халықтың Демократиялық Республикасының ең жоғары басшысы атанды. Солтүстік Корея ядролық және алыс қашықтықтағы зымыран бағдарламасын дамыту Ким Жоң Уннің атағын әлемге жайды.

2016 жылы 38 жастағы Жури Ратас Эстонияның билік басына келді. Оның билікке келуіне қолдаушылық еткендері Балтық елдерінің орыс тілді аз ұлттары болды. Бұл ел 1991 жылы Кеңес Одағынан алғашқылардың бірі болып өз тәуелсіздігін жариялаған болатын. Кремль Эстония респубилкасын 1991 жылы қыркүйекте ресми дербес ел деп мойындаған.

Шындығында, көшбасшылық тұлғаның қалыптасуына отбасынан бастап, одан кейінгі кезеңдердегі орталардың қай-қайсысының да әсері мол болатыны сөзсіз. Соның ішінде бұған адамның жастық шағы, жасөспірім кезеңі де үлкен рөл атқарады.

Көшбасшылық - бұл адамдарды жинап алға қойылған мақсатқа бағыттау. Көшбасшы мен Басшы мағынасы бір емес. Басшы – бұл  жұмысты беруші және сол жұмыстарға жауап беруші. Жақсы басшы  орындалған жұмсысты реттеп қабылдап отырады. Ал,  Көшбасшы  адамдарды жандандырады, мақсатқа жетуде  болашақты көр қасиеті арқылы  адамдарды ортақ мақсатқа бағыттайды.

      Сіздің көшбасшылық қасиеттеріңіз төмендегілерге тәуелді:

       · Сіздің мінезіңіздің сипаттамалары, туа біткен, жүре біткен

       · Өмірдегі жағдайлар, өзіңізді көрсететін жерлер

       · Сіздің ішкі жан дүниеңіз және зейініңіз адамдарға әсер етеді

 Көшбасшылық адамның мінезі негізінде құралады.  Көшбасшы болу үшін  сізге  өзіңіздің дамуыңызға , жұмыстағы құлшысыңызға көп көңіл бөлу керек.

 Көшбасшылық – бұл талант. Оны дамытпасаң ол өшеді. Әдетте шын көшбасшы болып адам 30-35 жаста өмірілік тәжірибе жинағанда болады.

Қазіргі күні ғылымда көшбасшылық мəселесіне қатысты сан алуан түрлі теориялар жасалып, оның тиімділігін қамтамасыз ететін факторлар тізімі анықталған. Алайда осыған қарамастан, ғылымның түрлі салалары аталған мəселені ары қарай зерттеп келу

XXI ғасыр – озық технологиялар мен білім ғасырында ең маңызды басымдылықтардың бірі - басшы болу. Ал нағыз басшы болу үшін көшбасшылық қасиеттерді иемдену керек. Көшбасшылық қасиеттерді иемдену деген адамдарды жинап, оларды билей білу, ал бұл мансап пен өмірдегі табыстың кілті.  Көшбасшыны топтың арасында атын атамай-ақ байқауға болады. Аталмыш адамдардың өздері топтан ерекшеленеді. Нағыз көшбасшы, біріншіден, қиял-елесі дамыған адам болуы шарт. Оның себебі, адам алдына қойған мақсатқа жептес бұрын, нәтиженің қандай болатынын елестете білу керек. Ал алдына қойған мақсатына жету үшін ақыл мен парасат керек, олар адамға сенімділік әрі күш-қуат береді. Екіншіден, көшбасшы батыл болуы керек. Ол өзінің  талаптарының орындалу мүмкіндігіне сенімді болып, сенімділігін топ мүшелеріне жеткізе алуы керек. Үшіншіден, көшбасшының талым - тартылысқа түсе алу қабілеті [1].

Көшбасшы магнит іспеттес болуы шарт, ол - барлығы тартылатын орталық фигура. Айта берсең, бұл аяғы жоқ тізім секілді, өйткені, көшбасшы - барлық жағымды, қажет және маңызды қасиеттерді өзінің бойына сіңіре алған, өмір жолында тәжірибені мол жинаған тұлға.   Менің ойымша, адамның бойындағы көшбасшы бола білу қасиеті де, басқа адамдарды өз сөзіне көндіре алу қабілеті де генетикаға байланысты қалыптасады . Мысал ретінде патша билігінің қан арқылы баласына өтуін қарастыруға болады.

Орта ғасырлардағы биліктің атадан балаға берілуі, яғни патша әулетінің тұқым қуалап бірінен соң бірі ат тізгінін өз әулетінің қолында ұстап қалуы тікелей билік пен генетиканың өзара байланысын көрсетеді. “Алып анадан туады” демекші , жақсы атадан жаман баланың туылуы өте сирек жағдай. Сол сияқты билікке деген икемділік, ойдың ұшқырлығы,парасат, қулық пен ораторлық қасиеттер ата тегімен таралады. Мысалы, Джон Кеннеди мен оның әкесі - әлемге әйгілі тұлғалар. Екеуі де батыстың билік тізгінін бірінен соң бірі икемді әрі нәтижелі ұстай білді.Егер баласының бойында әкесіне тән көшбасшылық қасиеттері болмаса, әрбір қоғам басшысына қажетті ұстанымдар мен қабілеттерді қалыптастыруға не дамытуға болады. Әлемге әйгілі Демосфен сынды тарихи тұлғаны еске түсірер болсақ, адам қолынан шынымен де көп нәрсе келетініне көз жеткіземіз. Негізі, көшбасшыны топ ішінде сайламаса да, ол өзінің алғыр қасиеттерімен көзге оңай түседі. [1].

Назарларыңызға Көшбасшылыққа 5 қадамды ұсынамын:

1. Көшбасшылық – көпке берілмейтін сирек дарын.
Адамдардың көпшілігі көшбасшы болып туылу керек деп есептейді.

Бұл олай емес. Не десе де көшбасшы болып туылу міндетті емес, бара-бара үйренуге болады. Жақсы ұйымдастырушы болу талабы бар адамдардың саны біз ойлағандағыдан анағұрлым көп. Басқа да дағдылар сияқты көшбашылық та көп уақытты, жаттығуларды қатемен жұмыс істеуді талап етеді. Адамдарды көшбасшы ететін басты қасиет – өзгелерге қамқор бола білу. Бұл бірегей қасиет еместігімен келісесіз ғой. Екінші қасиет – мақсаттылық, миссияны сезіну. Көшбасшы бір мақсатты көздейді және қалай қарай жүру керек екендігін нұсқайды. Өзгелер оның артынан ере ме, әлде оны аңди ма, міне ендігі мәселе осында... [2].
 2. Көшбасшыда міндетті түрде харизма болу керек.
Ия, көптеген көшбасшыларда харизма қасиеті бар, яғни ерекше бір жеке қасиеттер мен беделге ие. Алайда дұрыстап зерттеп келгенде, сәтті басшылардың көпшшілігі ондай еместігі анықталады. Дүниежүзіне белгілі тұлғалардың көбісінің өзіндік кемшіліктері мен проблемалары бар екен. Сізді харизмалық және тартымды қылатын сіздің ісіңіз бен миссияңыз. Керісінше емес, дәл осылай. Әрине харизмалық көшбасшы нәтиже алу үшін азырақ ресурс жұмсайды. Бірақ басқарудың әкімшілік жүйесі де жақсы нәтижелер әкеледі, әсіресе техникалық өндірістерде. [2].

3. Тиімді басқару бақылауға, күштеуге және манипуляцияларға негізделеді.
Бірақ... ең тиімді басқару жеке мысалға, жандандыра білуге, сыйлайстыққа және тез шешім қабылдай білуге негізделеді. Көшбасшылық өткеннен гөрі болашаққа жұмыс жасайды. «Көшбасшы дегеніміз – өзіңіз баруға жүрексінетін жаққа оның артынан еріп кететіндей адам». Көшбасшының негізгі қызметтері – Құтқар және Сақта, Тамақтандыр және Қорға, Дауды шеш және Бағытта (А. Калабин). Және де бұлар адамның негізгі сезімдеріне негізделеді: өзін-өзі сақтау және тірі қалу. Адамдар көшбасшының соңынан оның көзқарасы мен мақсатын бөлісіп, сонымен келісетіндіктен ереді... Жақсы көшбасшы адамдардың бұрыңғыдан да жақсаруына көмектеседі. Ол қызметкерлерді жұмыс жасауға еліктіретіндей, оларды ұстап тұратындай жұмыс атмосферасын жасайды. [2].
 4. Көшбасшы – жоғары лауазымды, атақты адам болуы керек.
Нағыз көшбасшылық лауазымға қарамайды. Оның негізінде – қызмет, тиімділік және мүмкіндіктер. Көпшілігіміз көшбасшы роліне бір адамды қолдан тағайындап, ал бұл адамдарды моральсыздандырып, кәсіпке зор нұқсан келтіргенінің куәсі болдық. Ең жақсы компаниялар қаншалықты мүмкін болса, сонша көшбасшыны айқындап, оларды дамытуға тырысады. Мысалға сүйенген табиғи басқаруды жүзеге асырады. Олар көшбасшыны тағайындамайды. Олар көшбасшылардың өздерінің жоғарыға мүмкіндік береді. [2].
 5. Жақсы көшбасшылар басқа адамдарға қарағанда білімнің жоғарғы дәрежесіне
Дипломдардың саны мен сапасының және көшбасшылық қасиеттердің дәрежесі арасында ешқандай да байланыс жоқ. Адамдарды басқару ісіне келгенде ең жақсы мұғалім – тек тәжірибе, ең жақсы қозғалтқыш күш – ерік. Формалды білім нан табуыңызға мүмкіндік береді. Өзін-өзі шыңдау Сізге ақша әкеледі, ал ерік – билік береді деген сөз бар. Бизнестің ең атақты гурулары мен саясаткерлердің кейбірі тіпті университетті де бітірмегендігі белгілі. Олар «бизнес-метептерде жоқ әлемнің керемет моделдерін құрады» деп есептеген (П. Друкер). Оқу – ол ережелерді зерттеу. Тәжірибе – ерекшеліктерді зерттеу. Ұлы көшбасшылар өз ережелерін орнатады [2].

Жастар арасындағы көшбасшылықты дамымуға көптеген іс шаралар жүргізілуде. Солардың ішінде әрбір мекен орталықтарында жүргізілетін шараларды айтып кеткен жөн. Мысалға алатын болсақ, елімізде жыл сайын әр түрлі мекемелер жастра арасында көшбаслышықты дамытуға көңіл бөледі. Мысалы, Түркістан қаласында МКТУ универсиеті ұйымдастырған жоба бар. Мына сілтемеге назар аударайық:

«26-ші ақпанда Туркестан қаласындағы  Ахмет Ясауи атындағы ХҚТУ  «Көшбасшылық дағдыларды дамыту» тақырыпта жастар форумы өтті. Осы форумға «Мирас» университетінен президент кеңесшісі, ф.ғ.к. Османова Р.А., х.ғ.к., профессор  Жаналиева Р.Н., аға оқытушы Байгушова А.Н. және 40-қа жуық студенттер қатысты.  Одан басқа, Шымкент қаласының «Назарбаев зияткерлік мектебі», М.Әуезов атындағы ОҚМУ, ОҚМПИ, Кентау қаласының «Дарын» мектебінің өкілдері қатысты. «Global Shapers Community — Қазақстан», «AIESEC Kazakhstan», «Y-PEER Kazakhstan» секілді Қазақстандағы халықаралық жастар ұйымдарының лидерлері форум спикерлері ретінде қатысты.

Форум қатысушылары күн тәртібіне қойылған мәселелерді талқылады. Көшбасшы жастар «Мансапқа қалай жете аламыз?», «Шетелде мемлекет имиджін қалыптастырудағы жас көшбасшылардың рөлі», «Жастарға үздік көшбасшы болуға не кедергі келтіреді?», «Осындай жастар ұйымдарының мүшесі қалай бола аламын?», «Жастар және Тұрақты даму мақсаттары: ТДМ-на жетудегі жастардың рөлі», «Сұхбаттасуды жемісті өткізудің жолдары», «Резюме жазу және көпшілік алдында сөйлеу», «Шетелде алынған тәжірибенің жастар болашағына қосар үлесі», «Жастар және көшбасшылық. Көшбасшылық дағдыларды қалай дамыта аламыз?», «Жастар және еріктілер қозғалысы; ұлттық және жаhандық дәрежедегі волонтерлік қозғалыстар», «Тимбилдинг және «тең-теңіне» қағидаты бойынша білім беру: Қазақстандағы «тең-теңіне» білім беру» секілді тақырыптарды қозғады.

Студенттер  осы форумнан өте жақсы әсер алып, көшбасшылық дағдылары мен құзреттіліктерін арттырды.» [3].

Жобаның негізгі мақсаты жастар арасында көшбасшылқты ояту және оны барынша дамыту. Бұл шараалр өз кезегінде жастар арасындағы патриотизмді оятып қана қоймай, олардың жаңа ой жасап, соны дамытуға деген үлестеріне үлкен мотивация береді.

Адамдардың көшбасшының артынан ілесуіне не себеп болады? Неліктен адамдар кей көшбасшылардың үндеуіне үн қатпай, ал басқалардың ізінен қалмайды? Теорияшыл көшбасшылар мен тиімді түрде артынан ілескен адамдары бар іскер көшбасшылардың айырмашылығы неде? Себебі нақты адамның жекелеген және ерекше қасиетінде.

Адамдарды өзіне тартатын және сол арқылы маңызды істер шешетін адамдар санатынан болу үшін шынайы көшбасшыға керек қасиеттерді өз бойыңыздан іздедіңіз бе?  Менің айтқалы отырғаным келесі: егер сіз уақыт бөліп, ішкі дүниеңізде өзіңіз қалағандай, тіпті ешкімге айтпаған ең батыл армандарыңызды орындайтын, қаншалықты дәрежеде керекті қасиеттеріңізді өз бойыңыздан табалар едіңіз?  Бұл әркім өзіне қоюға тиіс шынайы сұрақ және әркім оған шынайы жауап беру керек! Егер толық деңгейде өзінің шынайы әлеуетін жүзеге асырғысы келсе.

 «Қазақстан - біздің ортақ үйіміз, біздің өзіміз де, біздің бабаларымыз да осы жерді мекен етеді. Егер біз өзіміздің өмірімізді сынауды білер болсақ, оны жасампаздықпен жаңғыртып, бой көрсеткен әрбір талшыбықты мәпелеп өсіріп отырмасақ, онда біз өзімізді нағыз патриот деп санай алмас едік» деген Елбасы Н.Ә. Назарбаевтың сөзі мемлекетіміздің келешегінің тұтқасын ұстайтын жас ұрпақты осы бастан Отанына, атамекеніне шын берілгендік рухында тәрбиелеуден артық борыш жоқ екендігін көрсетеді. Отансүйгіштік қасиетті қалыптастыруға әсер ететін факторлар – ұлттық сезім, ұлттық мақтаныш, ұлттық сана, игі дәстүрлер, ұлттық парыз, бірлік және міндет. Ұлттық  мақтаныш бұл өзімізге және барша халыққа мақтаныш болып отырған Мәншүк апамыздың ерліктері [4].

Барлық шарықтау мен құлдыраулар көшбасшылықпен анықталады.  Ал ол қасиеттер шынымен іште қалыптасады.  Егер  ішіңізде сіз қалағандай көшбасшы болсаңыз,  өмірде де дәл сондай көшбасшыға айнала аласыз.  Адамдар сіздің артыңыздан еруді қалайтын болады.  Ал бұл жағдай орнаған кезде, сіз әлемдегі адам жасай алатын бар мәселені шеше алатын адамға айналасыз.  Өз тарихын білу - ұлттық сана-сезімнің ажырамас бөлігі, ол этникалық тұтастықтың сақталуы мен оның келесі буындарда жалғасын табуда маңызды.  Қазіргі ұрпақтың    өз халқымен бірлігін сезінушілігі және өзін оның күллі тарихи жетістіктерінің тікелей мирасқоры  мен  нақты сақтаушысы әрі жалғастырушысы  ретінде  сезінуінің мәні зор болмақ.

Қиын өмірлік қиын жағдайларда көшбасшының қалай әрекет ететіндігі оның мінезі туралы көп нәрсе айтады.  Күйзеліс мінез-құлықты қалыптастырмайды, алайда оны айқындап ашады. Үлкен қиыншылық – жолайрыққа апаратын,  адамды таңдау үстіне қоятын,  өзгерісті сәт: не мінез-құлық көрсету не мәмілеге келу.  Әр кез адам, жағымсыз салдарға апарса да,  мінез-құлықты таңдаса, өзін шыңдай түседі.  Мінез-құлықты жан-жақты дамыту мен нығайту – бұл көшбасшылық қана емес, жеке қасиеттерді дамытатын біздің негізгі шартымыз.

 Сурет 1. Power Point бойынша жасалынды.



Ескерту: мәліметтер автордың өз ойы бойынша құрастырылды, ұсынылды.

Көшбасшының тағы бір ерекшеліктердің бірі – алдына мақсат қойып, оған жете алуы. Ол өзінің нені нақты қалайтынын жақсы білуі керек және оны іске асыру үшін керекті қадамдарды алдын ала жоспарлай алуы қажет. Ол мақсаттар жұмысқа, қарым-қатынастарға, өзін-өзі дамытуға немесе материалды нысандарға бағытталса да, ең бастысы үдеріс әр уақытта бірдей жүреді. Белгілі бір мақсатқа жету үшін көшбасшыға мәселелерді шешіп, соған сәйкес шешімдер шығару керек. Болашаққа мақсаттарды құру мен оларды орындауға бағытталған адамның ұмтылысы оның бойында керекті қасиеттерді сіңіртеді, белгілі бір әрекеттерге ынталандырады. Сондай-ақ ол неғұрлым тезірек тиісті шешім қабылдаса, соғұрлым оның жұмысы өнімді болады [5].

Көшбасшылықтың фундаменталды қағидаларының бірі ұйым ішінде басқалардан өзіне деген жақсы қарым-қатынас пен жақсы жұмыс орнын күтуі болып табылады. Егер бұл күтулер жиі орындалып тұрса, онда оның нәтижелері де жақсы болады. Ол күтулердің орын алмауы мен әр кездегі сенімсіздік нәтижесінде адам бойында жағымсыз сезімдер туады. Көшбасшының тағы бір оң қасиеті – оның қайсарлығы болып табылады.

Көшбасшының іс жүргізу бағыттары

Көшбасшы жұмысы үш бағыт бойынша жүруі тиіс:

● Тапсырма қажеттілігі – негізгі мақсаттың орындалуын қамтамасыз ету;

● Топ қажеттіліктері – топты белгілі бір тапсырманы орындау үшін құру, сақтау мен ынталандыру, топтық жұмысты марапаттау;

● Жеке қажеттіліктер – әрқайсысының жеке қажеттіліктерін анықтау және олардың арасындағы татулықты сақтау;

Егер көшбасшы жұмысын осы үш элементке негіздесек, онда оның басты мақсаты нақты жағдай шартында қойылған мақсатқа жету үшін адамдар арасындағы ең жақсы балансқа жету болып табылады.

Көшбасшының орындайтын функциялары.

Егер көшбасшы төменде көрсетілген үш функцияны орындап жүрсе, онда оны көшбасшы деп толығымен атауға болады:

● Бағыттаушы;

● Ұйымдастырушы;

● Ынталандырушы.

Бағыттаушы рөлдің негізін қарастыратын болсақ, көшбасшы іскерлік тапсырмаларды қойған және қабылдаған кезде, анықтағанда, жұмыстың ой мен стиліне аса мән беруі қажет. Көшбасшы қойылған мақсатқа жету үшін топты біріктіріп, топтық жұмысты жақсы бақылай алу керек. Бұл Ұйымдастырушы рөлінің негізі. Ынталандыру рөлі ретінде қойылған тапсырмалардың маңыздылығын түсінуін, өзінің ісін сыртқы дүниемен қатынас кезінде қорғауы қарастырылады. Егер көшбасшы өзінің рөлін сәтті атқарғысы келсе, бұл үш рөлді бір-біріне ажыратып қолдана алмайды [5].

Жоғарыда аталғаннан түйіндесек, көшбасшы белгілі бір жеке қасиеттер жинағынан құрылуы қажет, оның бір бөлігі туылғаннан берілсе, екінші жартысы күндегі жұмыс барысында қалыптастыра алады. Көшбасшылықтың негізінде басқару мен әсер ету жатыр. Әсер етудің астарында бір индивидтің екінші индивидтің мінез-құлқына, әрекеті мен сезіміне өзгеріс енгізе алуы жатыр.

Тұлғаның әлеуметтік даму барысында қоғамда адам өзін тұлға ретінде сезінеді. Бұл тәрбие, білім және өзін-өзі тәрбиелеу жағдайында, адам өздігінен алдына мақсаттар белгілеп, оған жетуде өзінің бедел-сезімін түсінеді, қоғамдағы өз орнына сенімді.

Жеке адамды дамытудағы басты факторлардың бірі — тәрбие. Тәрбие балалардың жеке және дербес ерекшеліктеріне, дайындығы мен дәрежесіне лайық іске асырылып тәрбие адамдардың іс-әрекетін ұйымдастырады.

Өскелең ұрпақты әлеуметтендіру мәселесі әрқашан да мемлекеттің білім беру саясатының басым бағыттарының бірі болып қала береді. Бұған дейінгі кезеңде тұлға қалыптастырудың біртұтас үдерісіндегі тәрбиенің маңызын жете бағаламау жастардың белгілі бір бөлігінің моральдық санасы мен мінез-құлқындағы жағымсыз салдарға алып келгені мәлім. Бұл жасөспірімдер мен жастар арасындағы қылмыстың, нашақорлықтың, ішімдік құмарлықтың және басқа да асоциалды мінез-құлықтың өршіп отырғандығынан көрініс табуда. Қазіргі таңда Қазақстанның болашақ дамуы тұлғаны табысты әлеуметтендіру мәселесіне жеткілікті көңіл бөлінбейінше мүмкін еместігі айдан анық.

Жаңа қоғамда жаңаша азамт тәрбейелеуге көшбасшылық **ұғым** мен   стилдер жастарға көптеген көмегін тигізеді. Жастардың көшбасшылығын дамытуға әсер етудің ерекше түрі жауапты міндеті бар жастар немесе міндеті жоқ  жастар.  Көшбасшылықты дамыту бойынша жүргізілетін жұмыс жастарды бір-бірімен серіктестікке тартып, рефлексия мен өзін –өзі бағалауға қатыстыратын  тапсырмаларды қамтиды . Мұндай іс-шаралар мектебімізде жиі өткізіліп тұрады, мысалы: оқушылар арасында пікірталастар, сауалнамалар, көшасшылқ сабақтар, жастар арасындағы коучинктер, жастарды зеріттеу жүмыстары , тәжірибе алмасу жұмыстары көптеп жүргізіліп отырады. Жастар дамыту жұмыстарын жүргізу барысында рефлексияны, жоспар құруды , кеңес беруді  біртіндеп  жүзеге асыру әдісі арқылы қолдау таба алады.Алғашқы қадам  – әрбір жастар  үшін  маңызды шеімдерді талап ететін  құндылықтар мен  мәселелерді анықтау.

### Америкалық психолог Дейл Карнегидің жастарға әркезде айтқан ойлары

1. Мақтау мен әділ бағалаудан бастаңыз.  Егер жұмыс күнін қызметкерлеріңіздің жұмысын мақтаудан бастасаңыз, адамдардың көңілін көтересіз. Осының арқасында қызметкерлер жұмыс сапасын одан да жоғарылатуға ұмтылады [6].

2. Қателіктер жөнінде бетпе-бет кездесіп айтыңыз. Сын бетпе-бет әңгімелесуде көбінесе жақсы қабылданбайды. Ал егер сіз адамды көпшіліктің алдында сынасаңыз, ол тек оған ыңғайсыздық туғызып қана қоймай, Сізді қатал, түсіне алмайтын адам ретінде көрсетеді. Сынды тек бетпе-бет қана айту керек. Осындай жағдайда ғана қысылмай сөйлесуге болады. Сонымен қатар, сын сыпайы түрде айтылу керек [6].

3. Бір адамды сынаудың алдында, өз қателіктеріңіз туралы айтыңыз. Егер басқа да адамдардың кателесетіні жайлы білгенде, жетілу үшін адамға оңайға түседі. Бұл Сізді адамгершілігі бар, сенуге болатын адам ретінде көрсетіп, қызметкерлерді Сізге құлақ асуды мәжбүрлейді [6].

4. Бұйрық берудің орнына, идеяларды әкелетін сұрақтарды қойыңыз. Егер адам өз идеясын іске асырса, ол одан да жақсы жұмыс істейді. Ал егер біреудің тапсырмасы болса, ол оны тек жай орындау үшін ғана істейді [6].

5. Компаниядан кететін адамның абырой-беделін сақтауға көмектесіңіз. Адамнның компаниядан жай ғана шығып кетпей, бағалы қызметкер ретінде кеткендігі жақсы. Бұл, қызметкерге абыройын сақтауға көмектеседі. Сондықтан да жұмыстан шығып кеткен қызметкерлерге түсіністікпен қараңыз [6].

6. Кішігірім жетістігі үшін де мақтаңыз. Жұмыстың әрбір кішігірім жақсаруын байқасаңыз бұны мақтап, жақсы сөз айтқаныңыз жөн. Бұл қызметкерді жігерлендіріп, істеген ісін одан да жақсы көруге алып келеді. Жұмысты одан да жақсы істеу үшін қанаттандырады [6].

7. Басқа адамға жақсы абырой-бедел беріңіз, ол осыған лайықты болу үшін талаптана бастайды. Қызметкерге оның бойындағы қырлары компанияға қажет туралы ой салыңыз. Бұл қырлардың оның бойында болса да, болмаса да. Егер қызметкерде осындай сенім пайда болса, ол жұмысын одан әрі жақсартып, осы қырлар оның бойында пайда болады[6].

8. Қателікті  түзету  оңай екендігін көрсетіңіз. Жақсы сөздер және қолдау, қателіктерді түзетуді жеңілдетеді. Бұл адамды жігерлендіреді[6].

9. Сіз ұсынған жұмысты істеу қызметкерлеріңіз үшін  бақыт болатындай жағдайға жетіңіз. Сіздің ұсынысыңыз барлығына тиімді болады деп түсіндіріңіз. Бұл олардың жұмысты одан әрі жақсартуға, жақсы нәтижеге алып келеді. Адамдарды бақытты етсеңіз, Сіз оларға ұнай бастайсыз, осының арқасында олар өз жұмыс сапасын одан әрі көтеруге ұмтылады. Бақытты адамдар көбінесе үлкен жетістіктерге жетеді[6].

10. Сіз көшбасшы ретінде әріптестеріңізді көшбасшы болуға дайындағаныңыз жөн.Бұны ізбасарыңызды дайындап жүрмін деп ойлаңыз. Егерде Сіз өз жұмысыңызды дұрыс жасасаңыз, нәтижесінде Сіз жоғарылайсыз. Сіздің позицияңызбен не болады? Сіз өз командаңызды дайындағаныңыз жөн. Сіз кеткенде олар өздеріне көшбасшы болуы керек [6].

Көшбасшылық– кең, ауқымды ұғым. Бұл сөзді естігенде ойымызға елбас-шысы болу деген ұғым оралады. Қоғамда елбасылар санаулы ғана адамдар болады. Сондықтан көшбасшы(лидер) дегенде түрлі саяси партиялардың, қоғам дық ұйымдардың, мемлекеттік органдардың басшылығында жүретін озық ойлы, іскер, білімді азаматтарды айтуымыз керек. Ондай көшбасшылар қоғам да көп болуы керек, сонда оларға қоғамдық сұраныс болады. Сұраныс болған соң оларды мемлекеттік мекемелер оқытып жəне тəрбиелеп шығаруы тиіс.

Американдық психолог Дейл Карнеги: «Сіз көшбасшы ретінде әріптес- терініңді көшбасшы болуға дайындағаныңыз жөн. Бұны ізбасарыңызды дайындап жүрмін деп ойлаңыз. Егерде сіз өз жұмысыңызды дұрыс жасасаңыз, нәтижесінде сіз жоғарлайсыз. Сіз өз командаңызды дайындағаныңыз жөн. Кеткенде олар өздеріне көшбасшы болуы керек»

Көшбасшы ретінде кездесетін әрбір сынақ, өзіңізбен күресу арқылы жүреді. Ерлік үрейдің жоқ болуын білдірмейді. Негізінде ол қорқыныш тудыратын нәрсемен күресу болып табылады. Ерлік жай ептілікті ғана емес, дұрыс әрекет етуді де білдіреді. Ерлік бір сәттегі қабылдаумен және тамаша ойдың келе қалуымен емес, қағидалармен жұмыс істейді. Егерде сіз өзіңіздің мықтылығыңызды және оған себепші болатын сенімділігіңізді қашан көрсету керектігін білетін қасиетке ие болмасаңыз, ешқашан тиімді көшбасшы бола алмайсыз! Көшбасшыға тән ерлік артынан ерушілеріне өз ісіне адал болуға дем береді. «Ерлік жұқпалы, - дейді уағыздаушы Билли Грэм. Батыр адам өзінің мықтылығын көрсеткен кезде, қасындағылардың да омыртқасына салмақ түсіп, қатаяды». Кез-келген адам ерлік көрсеткен сайын, басқалары да мықты бола бастайды. Ал көшбасшының ерлік көрсетуі, қоршағандарға дем беріп, рухын көтереді [7].

Көшбасшылық феномені – бұл саяси психологиядағы өте бір ерекше нәрсе. Біріншіден, бұл ең жарқын және сондықтан ең көрінетін проблемалардың бірі. Жалпы алғанда, саяси ғылым үшін – өзі зерттелмейтін, саясаттың дәл сол «адами факторында» осы биліктің нақты көрінісі.

Бұл нақты көріністің екі мағынасы бар. Бір жағынан, бұл саяси-психологиялық өлшемдегі билік – бұл билейтін адамның өзіне бағындыра білу қабілеті, яғни, көшбасшының, саяси институттың немесе режимнің кейбір потенциясы. Басқа жағынан, билік, дәл сол саяси-психологиялық өлшемде – бұл «төменгілердің» «жоғарылардағыларға» бағынуға дайын болуы. Осылай көшбасшылықтың феноменін бір медалінің екі жағы пайда болады: «жоғарыдағылардың» қабілеті және «төмендегілердің» дайын болуы және осы компоненттердің әрқайсысының «өзіндік» салмағы көптеген жағдайларға, нақты айтқанда, әрбір жеке жағдайға байланысты. Көшбасшылық феноменінің зерттелуі аталған компоненттерді біріктіріп және өзара әсерлесуде қарастыруға мүмкіндік береді.

[Екіншіден](http://www.netref.ru/referat-kz-azasha-referattar-sajti-esimshe-kosemshe-tji-etisti.html), көшбасшылық феномені – саяси психологияның ең белсенді зерттелетін мәселесі. Дәл мұнда теориялық жалпылаудың зерттеулерінің, концепцияларының және мүмкіндіктерінің негізгі массиві жинақталған. Дәл мұнда мәселенің тарихына тұрақты назар пайдалы және өнімді,бұрын жүргізілген зерттеулерге тереңдетілген жол жүріс пайдалы. Көшбасшылық феноменін зерттеуде, саяси психологияның басқа бөлімдеріне қарағанда, алдын ала жалған концепцияларды жеке ысырып тастап, қысқаша қосып және жалпылап бар жетістіктерді қосып, шығаратындай «соңғы талдау» әлі де жоқ.

Үшіншіден, бұл саяси психологтар үшін ең өнімді және рақымды мәселе. Онымен айналысу кең топтың қызығушылығын қамтамасыз етеді және бір сәтте, саясаткерлердің өзінің жағынан сұранысты тудырады. Яғни, бір сәтте сирек қосылысты туғызады – және, беділікті және ақшаны. Айтылғанның бәрі де жоғары назарды аударадыбұл берілген ғылымдағы мәселеге де, берілген кітапқа да көрінеді.

Шынайы анализдің жоқтығы мен таза бейнеленуі себебінен, көшбасшылық феноменінің зерттелуінің тарих алдысын өткеріп тастайық. Оның саяси-психологиялық анализінің мүмкіндіктерінің негізгі жазба тарихының ең жоғары жетістігі болып табылады. Бірақ Х1Х ғасырдың аяғы – ХХ ғасырдың басына дейін көшбасшылыққа қарастырылған әдіс-тәсілдер тек жинақы, тар бейнелеу сипатта болды. Анализ ХХ ғасырдың жетістігіне айналды. Түрлі теориялар мен теоретиктер толығымен, нақтылап көшбасшылықтың табиғатын түсіндіруге тырысты және осы феноменнің табылуына байланысты факторларды анықтауға тырысты. Жалпыланған түрде осындай теориялардың бірнеше тобын бөлуге болады.

Берілген топ теориялары – ежелгілердің қатарыда. Тек қысқаша олардың бастауларын атап өтейік. Бізге белгілі, көшбасшылықтың саяси-психологиялық белгілерінің көбі мәдениетпен детерминацияланған. Ежелгі мысырлықтар өз патшасына келесі: «құдайға тән белгілерді» жазған аузынан шыққан «биліктік сөздер», «жүректегі түсіністік», «ал оның тілі – әділеттің қоры». Гомердың «Илиадасы», ежелгі гректердің ойынша қажет төрт қасиетті ашты: әділет (Агамемнон), даналық (Нестор), қулық (Одиссей), даңқтылық (Ахилл). Бірақ көшбасшылардың әрекет ету модельдері және көшбасшылық «белгілердің» «жиынтығы» уақыт өтісімен талай рет өзгерген.

Ең қызықтысы,1979 жылы АҚШ Мемлекеттік Департаментінде қолданбалы мақсаттарда қабылданған көшбасшылық әрекетті зерттеу, қазіргі саяси көшбасшының ең маңызды белгілер, бюрократиялық, пікірдің туралығы, бөтен ойды тыңдай білу қабілеті, белсенділік, өсу қоры және әзіл-ысқақтың бар болуы табылады. Қызықтысы, интеллектуалдық қабілеттер көшбасшы үшін шешуші деп саналмайды.

М. Вебер есептеуінше, «саясаткер» үшін үш қасиет шешуші болып табылады: қызуқандылық, жауапкершілік қасиеті және көз қырағылығы. Қызуқандылық – істің мәнісіне бағыт түсінігінде, іске өте берілгендікте. Көз қырағылығы, әсіресе, ішкі тұрақтылыққа ие және шындық әрекеттеріне берілуге салқындылықпен заттар мен істерге, адамдарға қашықтық қажет бар мәселе – бір жанның ішіне ыстық қандылықты да, салқын көз қырағылықты да енгізу».

Сонымен қатар, «батырлар» және «белгілер» теориялары көшбасшыға қажетті қабілеттер қатарын және жоқтастарын көбейтуде. Белгілі дәрежеде, бұл бұрынғы, бейнелік тәсілдердің инерциясы.

Д. Мак-Грегорудың айтуы бойынша **көшбасшылық**көшбасшының өзінің сипаттарымен, оның ізбасарларының ұстанымдары, қажеттіліктері және сипаттарымен, ұйымның сипаттарымен және әлеуметтік, экономикалық, саяси ортамен анықталады.

Менеджер мен көшбасшының фүнкциялары әр түрлі болады. Лидер қозғалыс бағытын анықтайды, менеджер таңдалған бағыттың қозғалыс жоспары мен графигін жасап шығарады.

Лидер қызметкерлер құрамын негіздейді, менеджер адамдардың атқарушылығын және орындалып жатқан жұмыс тлаптарының сақталуын қадағалайды.

Лидер жоспардың орындалу барысында адамдарды ынталандырады, менеджер аралық мақсаттарға қол жеткізуді қадағалайды.Көшбасшы жаңа жұмыс жоспарларын түзе бастайды; менеджер қол жеткізілген нәтижелерді хаттайды, өзінің қосымша басымдықтары негізінде дегеніне жетеді [8].

Лидер беделінің көтерілуіне жұмысқа кедергі жасамайтын адамдардың әлсіздігіне шыдау қасиеттеріде себеп  болады. Бедел ұзақ уақыт жиналып, бір мезетте жоғалуы мүмкін  және мұның басты себебі іс әрекетсіздік пен сақтанудың  шектен тыстығы.  Негізінде беделді лидер табиғатынан жетекші болады. Бірақ мұндай болмаса не істеу керек? Мүмкін, істің басына уақытша жақсы білімді маманды қою керек шығар. Ал бұл үшін таңдауда қателеспеу үшін лидер қасиеттерін білу керек. Мұндай қасиеттердің үш тобы бар: Жеке, кәсіби, ұйымдастырушылық және іскерлік.

1. Жеке қасиетке бірінші кезекте барлық уақытта қоғамдық мораль нормаларын сақтауды ескеретін шыншылдықты және тәртіптілікті  сонымен қоса қоғамға қатынаста әділеттілікті қояды. Жетекші өз бағынушыларын түсінуге тырысуы,  оларды жеке тұлға ретінде қабылдауы, сыйға лайықты екендерін түсінуі,  олардың жүріс тұрысын түсінуі, адамгершілігі мол адамдарға қамқорлық жасай білуі, олардың қызығушылықтарын ескере әріптестік қарым қатынас құруға тырысуы  керек. Қазргі жаңашыл лидер өз кемшіліктеріне қарсы белсенділігі  күресу керек, өзіне өмірге және жұмысына қатысты жағымды қасиеттерді қалыптастыруы керек.
2. Кез келген менеджер лидер үшін кәсіби қасиеттердің ерекше маңызы бар. Бұл құзыреттілік және тағы басқа білімнің арнайы жүйесі және практикалық дағдылар. Олар арнайы және  басқарушы болып бөлінеді. Бұл- жалпы, техникалық, экономикалық, құқықтық, ақпараттық, психологиялық мәдениет. Басқада жағдайлар қажет. Ең бастысы жаңашыл жетекшіні  ішкі  және сыртқы шынайы жақсы білімі, фирманың және өз бөлімінің мақсатын түсіне білуі, мәселені тани білуі және ондағы маңызды жақтарды бөле білуі ерекшелеп тұрады.

Ұйымдастырушылық қабілетінің негізін құрайтын жоғарыда аталып өтекен анықталған адамдық қасиеттің тізімі бар. Бұл қасиеттер жұмысшының  жұмыс тәжірибесінен тәуелсіз қалыптасуы  мүмкін, сондықтан да адам жас кезінен ақ басқарушы жетекші болуы мүмкін.  Қорынытындыда менеджер жұмысының  тиімділігін көрсететін жағдайларға тоқталсақ болады. Олардың бірі өзіне және басқарушының өз  іс әрекетін,  бағынушылардың іс әрекетін ұйымдастыру білігіне немесе  оның оларға қатынасына тәуелді болады. Сөйтіп  іс әрекеттің тиімді болуына  іс әрекетті жоспарлау, істердің маңыздысын  және жеделділерінің тізімін дұрыс анықтау, операцияның бір ізді жүзеге асуы, таңдалған шешімдердің саны  жағымды әсер етеді. Менеджр жұмысының тиімділігін артыруға бағынушылардың мүмкіндіктерін, олардың білімдерін, қолдана білу, әріптестерге сену олармен ашық сөйлесе білу қабілеті де әсер етеді. Менеджер жұмысының тиімділігіне кері әсер ететіндер: маңызды сұрақтарға шешім қабылдауда және талқылауда  менеджрдің әріптеестерін сыиламау, ұжым жұмысының нәтижесін өзінікі етіп иемдену. Бірақ кейбір жағдайларда жетекші жұмысының тиімділігі бағынушылар іс әрекетіне тәуелді  болады. Мысалы, егер жұмысшылар белгілі бір сұрақты дұрыс қарастыра білмесе немесе өздері шешімді қабылдауға  қорқса, онда олар бастыққа жиі барып  кеңес алады, яғни бастықты оданда маңызды жұмыстардан бөледі. Дәл осы жағдай жұмысшылардың өз міндеттерін  білмеуінен және өз мүмкіндіктерінен тыс  жұмыс алуында көрінеді. Көбіне бұл жоспарлай білмегендіктен болады. Жетекшілер үшін  қиындықтар бағынушылардың өз мәселелерін дұрыс жеткізе білмеуінен және жетекшілерден бағыт — бағдар күтулерінен де туындайды.

Лидердің психологиялық портреті саяси лидерлердің психологиялық биографиясы негізінде жасалады. Ол бір жағынан әртүрлі халықтардың социологиялық ерекшеліктерін және олардың саясаттағы кәріністерін есепке алады. Лидердің психологиялық портреті саяси лидерлік психолгияны сипаттайды. Осы ретте «лидерліктің белгілері» концепциялары да пайдаланылады. Лидердің психологиялық тұлғалық белгілерінің жиынтығы 100 ден асатыны белгілі. Лидерлерді классификациялағанда бұлар қажет. Лидердің басшыдан айырмашылығы бар. Басшы ресми түрде ұжымды және ұйымды басқаратын адам. Қазіргі кезде мемлекеттік дәрежедегі саяси лидер феноменінің маңызы артып келеді. Бұл мәселе қазіргі кезде өте өзекті. Дегенмен лидер анықтамасы әр автор әр түрлі береді [9].

 Лидерлік дегеніміз–әрқашанда қорғап қалуға керекті белгілі бір мәртебе, позиция, адамдардың іс-әрекетіндегі, саяси процестегі аяқ астынан болатын нәрселерді бастан өткере білу. Саяси қызмет және саяси қатынас өзінің табиғаты жағынан әрқашанда мақсатты, ұйымдасқан сипатта болады. Осыдан барыпқоғамдық идеяны жүргізуге қабілетті, қоғам сезініп, білетін нәрсені білдіретін, ұжымдық сананың иесі және ұжымдық әрекетті ұйымдастырушы болатын лидерге деген қажеттілік туындайды. Қоғам ұжымдық ерік-жігер мен мақсатты бейнелейтін беделдің болуын объективті түрде талап етеді. Лидерлік саясаттың шығармашылық мазмұнынан тура туындайды. Лидер саясаттың және қоғамның бүкіл саяси жүйесінің ядросы болып табылады. Лидерлік ғаламдықтан бастап жекелеген саяси топқа дейін саяси жүйені ұйымдастырудың барлық деңгейінде пайда болады, қалыптасады және қызмет етеді.

**Лидер болу үшін не керек?**Ең бастысы, бұл көбінде жоқ жеке биік мәнсапты орынды иеленуге тілек соған сәйкес міндеттерді, жауапкершілікті өз мойнына алуға дайындығы. Танымал лидер магиялық білік сияқты қажетті уақытта, кажетті жерге пайада бола біледі деп есептелген. Бұндай қасиет аспаннан түспейді, бірақ белгілі бір мағынада бұл Құдайдың берген таланты. Бірақ талант еңбексіз ешнәрсеге  жарамсыз.  Сондықтан лидер ешқандай тосқауылдарға қарамастан алға өз мақсатына жетуге тырысуы керек.

Нәтижесінде жоғары деңгейдегі лидерлікке үміткер 35- жасына дейін  топтың жетекшісі ретіндегі әр түрлі қызметті жүзеге асырған  айтарлықтай тәжірибені жинақтау қажет. Батыстың  мамандары анықтағандай мұндай жетілулер 5-7 жылға созылады және  мақсатқа бағытталған кәсіби мамандықтың шарықтауы  27-28 жаста басталады.    Лидер болып өмір сүру оңай емес. Олардың өз жолында үлкен қиындықтар кездеседі, олардың айтуынша ең басты қиындықтар бағынушылырға жетекшілік жасау [10].

Ғалымдардың  пікірлерінше, өз бойында туа біткен қасиеттерді ұштастыратын адам ғана қайырымды халықтың басшысы бола алады: «бұл адамның мүшелері мүлдем мінсіз болуы тиіс, бұл мүшелердің күші өздері атқаруға тиісті қызметті аяқтап шығу үшін мейлінше жақсы бейімделген болуы керек; жаратылысынан өзіне айтылғанның бәрін жете түсінетін, айтылған сөзді сөйлеушісіне ойындағысын және істің жай-жағдайына сәйкес ұғып алатын болуы керек; өзі түсінген, көрген, есіткен және аңғарған нәрселердің бәрін жадында жақсы сақтайтын, бұларды ешнәрсені ұмытпайтын болуы керек; әйтеуір, бір заттың кішкене ғана белгісін байқаған заматта сол белгінің ишаратын іліп әкетерліктей алғыр да аңғарымпаз ақыл иесі болу шарт; өткір сөз иесі және ойына түйгеннің бәрін айдан-анық айтып бере алатын тілмар болу шарт; өнер-білімге құштар болу, оқып үйренуден шаршап шалдықпай, осыған жұмсалатын еңбектен қиналып азаптанбай, бұған оңай жететін болу керек; тағамның, ішімдік ішуге, сұқ-сұбқат құруға келгенде қанағатшыл болу керек.

Жалпы лидерлік саяси салада саяси басқару негізінде түсініледі. Қайырымды халықтың басшысы болу үшін тек лидерлік қасиет қана емес, мемлекет те көшбасшылық қасиет танытуы тиіс. Мемлекет, ұлттың лидерлігі қазіргі теорияда жеке қарастыратын нысан болып табылмайды. Осы түсінікке сипаттама беруде лидерлікті ұстап қалу және иеленудегі заңдылықтарды айқындаймыз. Ал жалпы мемлекет лидерлігін зерттеуде әлемдік ұйымдастырушылық-қызмет құрылымын, оның тенденцияларын, әлемдік қауымдастықтың тұрақты дамуына қатер туғызатын жағдайларын қарастырамыз.

Қорытынды

Қазақстанның нағыз патриоттары мен көшбасшыларын тәрбиелеу ел келешегінің қажетіне жарайтын , өзіндік идеясы бар ,шешім жасай алатын , айрықша пікірі бар, азаматтардың шығуына себеп болады .

Еліміздің, қоғамның алдында өкениетті 30 елдің қатарына кіру мақсатында , барынша дамытушылық жұмыстар атқарылып жатқан кезеңде , патриоттық азаматтар мен көшбасшылардың рөлі зор болмақ

Көшбасшылықтың фундаменталды қағидаларының бірі ұйым ішінде басқалардан өзіне деген жақсы қарым-қатынас пен жақсы жұмыс орнын күтуі болып табылады. Егер бұл күтулер жиі орындалып тұрса, онда оның нәтижелері де жақсы болады. Ол күтулердің орын алмауы мен әр кездегі сенімсіздік нәтижесінде адам бойында жағымсыз сезімдер туады. Көшбасшының тағы бір оң қасиеті – оның қайсарлығы болып табылады

Ел егемендігін алып, демократия кең өрістей бастаған қоғамда, әлемдік қауымдастыққа ұмтылып, бәсекелестік өмір сүрудің басты шартына айналған бүгінгі өзгермелі дүние жағдайында адамның мәні мен әлеуметтік рөлі  жаңа сипатқа ие болып отыр. Соған сай рухани құндылықтар әлемі де түбегейлі жаңарып, адамның ақыл-ой қуаты мен интеллектуалдық әлеуетін қалыптастырудағы білімнің маңызы туралы қағидалар түбірімен өзгерді. ХХІ ғасырдың оқыту жүйесінде меңгерілетін білімнің түпкі нәтижесі ең тұғырлы мәселеге айналды. Сондықтан жалпы білім беретін мектеп қабырғасындағы әрбір пән оқушыны дара тұлға ретінде жетілдіруге, оның шығармашылық қабілеттерін дамытуға алғы шарт жасауы қажет деген қағида берік орнықты.

Қазіргі таңда білім саласында жүргізіліп жатқан реформаның басты мақсаты — жастарды ой-өрісінің жаңашыл, жан-жақта қалыптсқан жеке тұлға тәрбиелеу. Бұл мақсатқа жетудің жолдарын шешу-бүгінге күннің ең басты талабы. Ел тағдыры, оның келешекке кемелді ел болуы мектептің қандай негізде құрылуына байланысты.

Ұлы данышпан Әл-Фарабидің «Адамға ең бірінші білім емес, тәрбие берілуі керек, онсыз берілген білім — адамзаттың қаса жасуы. Ол келешекте оның барлық өміріне апат әкеледі» деген сөзі көрегендік. Осы қағиданы басшылыққа ала отырып, біз бүгінгі заман талабыны сай тәрбие білім жүйесімен жұмыс істеп келеміз.

Парасатты да саналы адамзат болу үшін бүгінгі таңдағы жас ұрпақтың білімі терең, әрі жан-жақты болуы тиіс. Елбасының 2030 жылға арналған бағдарламасында ұрпаққа білім, тәрби берудің, оны дамытудың ерекшеліктері айтылған. Тәрбие жүйесінде, жеке тұлғаның жақсы қасиеттерін қалыптстыруда мектептің алатын орны ерекше. Мектептің тәрбие жұмысы бойынша өзекті мәселесі: мектептегі тәрбие жұмыстарын, жаңа технологияларды пайдалана отырып, дамыту. Жан-жақты сана-сезімі дамыған, құқықтық мәдениеті қалыптасқан, рухани-адамгершілік, дені-сау, патриоттық сана сезімі жоғары, әлеуметтік белсенді жеке тұлғаны тәрбиелеуге жағдай жасау.

Әдебиеттер

1. Көшбасшы болу оңай ма? <https://massaget.kz/blogs/15916/>
2. Көшбасшылыққа 5 қадам [https://www.facebook.com/abriscenter/posts/1552975098269090:0](https://www.facebook.com/abriscenter/posts/1552975098269090%3A0)
3. Жастар форумы <http://miras.edu.kz/university/index.php/kz/about-kz/news-kz/601-molodezhnyj-forum-razvitie-navykov-liderstva-kz>
4. Жастардың көшбасшылық қасиеттерін қалыптастыру - патриоттық, тәрбиенің басым бағыттарының бірі <https://baq.kz/kk/news/aimaktik_bak_muragat/regmedia-40396>
5. Көшбасшы [https://kk.wikipedia.org/wiki/Қатысушы:Раушан123456/Көшбасшылық\_және\_басқару\_түрлері](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D2%9A%D0%B0%D1%82%D1%8B%D1%81%D1%83%D1%88%D1%8B%3A%D0%A0%D0%B0%D1%83%D1%88%D0%B0%D0%BD123456/%D0%9A%D3%A9%D1%88%D0%B1%D0%B0%D1%81%D1%88%D1%8B%D0%BB%D1%8B%D2%9B_%D0%B6%D3%99%D0%BD%D0%B5_%D0%B1%D0%B0%D1%81%D2%9B%D0%B0%D1%80%D1%83_%D1%82%D2%AF%D1%80%D0%BB%D0%B5%D1%80%D1%96)
6. Дейл Карнегидің көшбасшылық туралы ойлары [http://el.kz/kz/news/archive/дейл-карнегидің-көшбасшылық-туралы-ойлары](http://el.kz/kz/news/archive/%D0%B4%D0%B5%D0%B9%D0%BB-%D0%BA%D0%B0%D1%80%D0%BD%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D0%B4%D1%96%D2%A3-%D0%BA%D3%A9%D1%88%D0%B1%D0%B0%D1%81%D1%88%D1%8B%D0%BB%D1%8B%D2%9B-%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%8B-%D0%BE%D0%B9%D0%BB%D0%B0%D1%80%D1%8B)
7. Шынайы көшбасшыға тән адамгершілік қасиеттер <https://studlib.info/pedagogika/479785-ta1179-yryby-shynayy-k1257-shbasshy1171-a-t1241-n-adamgershilik-1179-asietter/>
8. Ұйымдағы басшылық және көшбасшылық <https://baribar.kz/student/17217/uyymdaghy-basshylyq-zhane-koeshbasshylyq/>
9. Лидердің психологиялық портреті, теориялары <https://www.bigox.kz/sayasi-liderlik-zhane-onyn-tipteri>
10. **Лидер болу үшін не керек?** <https://www.tarbie.kz/32344>

Құрастырған: Матжанова З.