**Көшбасшылық және өзін-өзін дамыту мәселесі**

Көшбасшы - қоғамға, ұйымға немесе топқа ықпал етуге қабілетті тұлға. Халықтың немесе белгілі бір әлеуметтік топтың мақсат-мүддесін толық сезініп, қорғай білетін, бойына саяси қайраткерге лайықты қасиеттерді жия білген адам көшбасшы ретінде танылады.

Көшбасшыға алғырлық, ақылдылық, қажырлылық, ұйымдастырушылық, жауапкершілік, іскерлік т.б. қасиеттер мен қабілеттер тән. Көшбасшылық – топтағы табиғи әлеуметтік-психологиялық процесс. Көшбасшы тек қана ізбасарларын бағыттап отырмайды, сонымен қатар оларды артынан еріткісі келеді, ал ізбасарлары тек қана көшбасшының айтқанымен жүрмей, оның артынан ергісі келеді.

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 жұмысты реттеп қабылдап отырады. Ал, Көшбасшы адамдарды жандандырады, мақсатқа жетуде болашақты көру қасиеті арқылы адамдарды ортақ мақсатқа бағыттайды. Көшбасшылық деген (ағылшынның.leader – деген сөзінен алынған жетекші, алғашқы, алдынғы) деген мағынаны білдіреді. Көшбасшы – белгілі бір топтағы беделі жоғары, өзгелерге әсер ету мүмкіндігі бар, басқарушы тұлға.

Көшбасшы және көшбасшылықтың мақсаттары мен міндеттері

Көшбасшының мақсаты - өзінің әдістері мен қабілеттерін табу және талдау, өз мүмкіншіліктерін анықтау, өзгеше әрекет етуді үйрену. Өз жеңісіңе сенуіңізге ешқандай негіз болмаса да, жеңіске жететініңізге сенгеніңіз жөн. Көшбасшылық - ең әуелі, өз бірегейлігіңді ұғыну.

Ал жастар арасындағы көшбасшы көбінесе, басқа адамдарға қажетті және құнды қасиеттерге ие адамдар көшбасшы болып таңдалады. Жастардың негізгі құндылықтарының бірі - уақытты қызықты өткізу. Қарым-қатынас, кей кезде ешқандай мақсат көздемейтін, карым-қатынас процессі мақсат ретінде танылады. Сол коммуникациялар кезінде жас жігіттер мен бойжеткендер құрдастарынан өз маңыздылығын растап, өз статусын анықтайды. Олар үшін қолдау өте маңызды, себебі, көптігінде өзіндік құндылықтар жүйесі қалыптаспаған. Олардың құндылықтар жүйесі жиі бұқаралық ақпарат құралдарының, интернеттің, құрдастары мен ұқсағысы келген адамдармен араласу әсерімен қалыптастырылған.

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.

Адамдарды басқару бойынша адамдар екі типке бөлінеді:

· «ойыншылар»

· «ашықтар»

«Ойыншылар» сыртқа жақсы әсер қалдырады, бірақ еш одан пайда жоқ. Олардың өз көзқарастары мен пікірлері жоқ және олар оны пайдаға орай тез өзгертіп отырады. Олардың өз пайдаларын ойлауы арқасында осы жақсы әсердің арқасында өзгелерге шығын жатқанын жасырып қалады. Бұл өз рөлдерімен маскаларын әрқашанда өзгертіп отыратын «ойыншылар» деп аталады. «Ойыншылар» карьера қуған және ешкімге дер бермейтін, өз мақсатын ған көздеген адамдар.

«Ашықтар» бұл ұжым көзқарасымен әрекет ететін көшбасшылар. Олар «ойыншылардың» толықтай қарама-қарсы түрі. Бұл адамдар нағыз көшбасшылар болып есептеледі және бұл адамдар ұжыммен шын қарым-қатынас құрады. «Ашықтар» қоршаған ортаның үлкен беделіне ие болады. Мұндай адамдар «Ойыншыларға» қарағанда аздау болады.

Көшбасшы адамдарды артынан ерту үшін, өзгелерге әсер ету үшін, өнеге болу үшін белгілі тұлғалық қасиеттер жиынтығына ие болуы керек. Біздің жастар арасынан шыққан көшбасшылар - мыңдаған адамдардың жүрегінде намыс алауын лапылдатқан ұл-қыздарымыз қаншама, бесіктен белі жаңа шыққан, үйлерінде өнегелі тәрбие алған, өзгелерге еліктеу нысаны болған жастарымыз әр-уақытта да.

Саяси көшбасшылық - саяси іс-әрекетті жүзеге асыруда халықтың немесе белгілі бір әлеуметтік топтың мүддесін толық сезініп, қорғай білетін, бойына саяси қайраткерге лайықты қасиеттерді жия білген адам жатады. Ол алға қойған мақсатқа жету үшін қаланың, аймақтың, мемлекеттің көлемінде адамдардың күш-жігерін біріктіріп, белсенді ықпал ете алады. Соңғы кезде бұл ұғым мағынасы кеңейе түсті. Өйткені саяси көшбасшыға басқарушы қызметті ресми түрде атқармайтын, бірақ саяси өмірде беделді, аты шыққан адамдарды жатқызып жүр. Қазір саяси көшбастаушылар деп қоғамдық-саяси ұйымға, қозғалысқа, мемлекетке әрдайым және шешуші ықпал ететін тұлғаны айтады.

Көшбасшылық – ерлер мен әйелдерді бір мақсатқа жетелейтін қасиет, сонымен қатар сенімділік ұялататын мінез-құлық.

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. Жағымсыз салдарға апарса да адам мінез-құлықты таңдаса, өзін шыңдай түседі. Мінез-құлықты жан-жақты дамыту мен нығайту – бұл көшбасшылықты қана емес, жеке қасиеттерді дамытатын біздің негізгі шартымыз. Адам мінез-құлық жайлы не білу керек?

Кез-келген адам өз мінез-құлқымен өзін тұлғамын деп айта алады, бірақ оның қаншалықты рас екенін ісі арқылы білуге болады.

Дарын – сый болса, мінез-құлық сіздің өз таңдауыңыз. Біз таңдау жасаған кезде, мінез-құлықты да қалыптастырамыз – қиыншылықпен күресу не қуысқа тығылу, оңай ақша табу не оның толық құнын төлеу.

Мінез-құлық адамдармен қарым-қатынаста жетістікке әкеледі. Әр кез көшбасшылық басқа адамдарды тартуды білдіреді. Егер сіз босаң мінезді екеніңізді адамдар білетін болса, ешқашан сіздің артыңыздан ермейді.

Көшбасшылар мінез-құлықтың шегінен ары аса алмайды. Сіз жетістікке жете салып, басын жоғалтқан дарынды адамдарды көріп пе едіңіздер? Оның кілті – мінез-құлықта жатыр.

Өзіңіз айтқан сөздер мен істеріңіз бір-біріне қаншалықты сай келеді? Қандай да бір істі соңына дейін апарамын деген сөзіңізде қаншалықты тұрасыз? Егер балаларыңызға концерттік орындауға дейін немесе футбол басталғанға дейін бір затты істеуге уәде берсеңіз, не істейсіз? Сіздің қол алысуыңызға заң жүзінде рәсімделген келісім шарт ретінде сене алады ма? Нағыз мінез-құлық дегеніміз – ішкі жан-дүниеңіздің кең болуы.

Екінші қасиет. Харизма: бірінші қалыптасқан әсер, бәрін шеше алады!

Мен ешқашан қай қызметте болмасын, сынауға қарағанда мақтаудың әсерінен жақсы жұмыс істейтін, көбірек үлес қосатын адамды көрмеппін. © Дэн Рэйланд, көшбасшыларды дамыту жөніндегі вице-президент, INJOY корпорациясы

Харизма дегеніміз – адамдарды өзіңізге тарту қабілеті. Адамның басқа мінез-құлқы сияқты оны да дамыта алады. Басқаларға өзіңізді тартымды қылу үшін не істеу керек?

Өмірді сүю. Адамдар өмірді сүйетін көшбасшыларды жақсы көреді. Егер адамдарды тартқыңыз келсе, кіммен араласқанды жөн көрсеңіз, соған ұқсас болуға тырысыңыз. Сіз араласқысы келетін адам қандай? Ұрысқақ па? Айтқанынан қайтпайтын қырсық па? Түңіліп жүретіндер ме? Әрине, жоқ. Олар өміріне риза, позитив, наразылық танытпайды. Ең бастысы өмірді сүйеді!

Әр адамға жоғары баға қою. Бұл адамдарға бере алатын ең жақсы нәрсе, сонымен бірге оларды өздеріңізге тартудың тағы бір жолы. Бұл жақсы нәтижеге әкеледі. Бұны автор адамдарға бестік бағаны қою дейді. Джак Визельдің айтуы бойынша «Өз күшімен миллионер болған жүз адамды зерттеу барысында, олардың жалғыз ортақ қасиетін анықтады. Іскер кісілердің барлығы басқа адамдардың тек жақсы қасиетін көре алатындығы»

Адамдарды үміттендіру. Француз генералы Наполеон Бонапарт көшбасшыларды былай сипаттаған «үмітпен жүретіндер» деп. Егер сіз қоршағандарды осы нұрмен бөлей алсаңыз, онда адамдарды магнит тәрізді тартасыздар.

Тәжірибеңізбен бөлісу. Адамдарды артыңыздан ілестіре жүріп, оларға өзіңізде бар тәжірибені айта жүріңіз. Сіздің біліміңіз, даналығыңыз, тіпті күнделікті өмірдегі жайттар олардың да игілігіне жарасын. Харизма жайында сөз болғанда, әр адам өзін басқа біреудің орнына қоя білу керек. Шынайы харизма, өзін ойлау емес, өзгелерлің қамын ойлайтын көшбасшыларға тән қасиет! Назарды өзіңізге емес, басқа адамдарға бұру. Бұл – харизма!

Оқытушылар оңай нәрсені алып, оны қиындатады, ал қарым-қатынас жөніндегі мамандар қиын нәрсені алып, оны оңайлатады. © Джон Максвелл

Мына төрт негізгі ұстанымдарды орындасаңыз, тиімді коммуникатор боласыз:

1. Ойыңызды ықшамдаңыз.

Қарым-қатынас – сіздің айтатын сөзіңіз ғана емес, оны қалай айту да маңызды. Ең тиімді қарым-қатынас – ол қарапайымдылық. Адамды еліктіріп алу үшін қатты сөздер мен қиын сөйлемдердің қажеті жоқ. Егер адамдармен дұрыс қарым-қатынас орнатқыңыз келсе, қарапайымдылыққа ұмтылыңыз. Наполеон Бонопарт өзінің хатшыларына: «Ширақ болыңдар, ширақ болыңдыр, ширақ болыңдар!» деп қайталай беретін.

2. 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? Коммуникатор болам десеңіз, тыңдаушыларыңызға қарай істі бағыттаңыз.

3. Адамдарға шындықты көрсетіңіз.

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

4. Қарсы реакцияны күтіңіз.

Тыңдаушыларыңызға көп мәлімет беру арқылы олармен қарым-қатынастамын деген қате түсінік. Әрдайым олармен сөйлескенде, бірдеңе сезінуіне, есте сақтауына, істеуіне мүмкіндік беріңіз.

Басқа адамдармен қандай деңгейде араласасыз? Шыныменде араласа білу сіз үшін маңызды ма? Адамдарға шабыт сыйлап, мотивация бере аласыз ба? Сіздің адамдарыңыз түсініп, қабылдап, жүзеге асыра алатындай асқақ армандарыңыз бен жарқын болашағыңызды суреттей аласыз ба? Бірге-бір араласа отырып, ол адаммен шынайы контакт орната аласыз ба? Ал топпен ше? Егерде сіздің тереңде жатқан асқақ армандарыңызды адамдарға түсіндіре алмасаңыз, онда сіз олармен дұрыс қарым-қатынас орнатпағандығыңызда. Қарапайымдылық! Осыны ұмытпағайсыз!

5. Біліктілік: егер сіз өзіңізде оны ашсаңыз, адамдар сізге келеді.

Біз жоғарғы білікті адамдарға сүйсіне қараймыз, іскерліктің ұсталары болсын, әлемдік деңгейдегі спортшылар болсын немесе іскер бизнесмендер болсын. Алайда басқаларды біліктілік жағынан басып озу міндетті түрде Майкл Джордан немесе Билл Гейтс болу қажет емес. Егер шынымен біліктілік қасиетін дамытқыңыз келсе, мыналарды істеуіңіз керек:

Әр күн сайын біліктілігіңізді көрсету. Бірдеңені күткенде, жауапты адамдар қол қусырып отырмайды, өздерін көрсете бастайды. Бірақ шынайы құзырлы адамдар бір қадам алда жүреді. Олар өз ниеттерін көрсетіп қана қоймай, кез-келген жағдайға дайын екенін көрсетеді.

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 болады. Ал не себепті істеу керек екендігін білетін адам әр кез бастық болады.

Кез-келген шаруаны ойдағыдай асыратын болыңыз. Бастаған ісін соңына дейін апармайтын адам білікті бола алмайды. Көшбасшы ретінде біз адамдарымыздан істі аяғына дейін істейтінін күтеміз. Ал өз кезегінде олар бізден дәл осыны және бұдан да жоғарғы нәтижені күтеді.

Сізден күтілетін нәрседен көбірек істеңіз. Шындығында, білікті адамдар күтілуге тиіс нәтижеден асып түсетін істер жасайды. Көшбасшылар өзінің жұмысын аяқтап, басқа қосымша жұмысты істеулері міндетті. Тіпті сирек емес, күнделікті.

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

Қиын жұмыс кезіндегі сіздің психологиялық дайындығыңыз қалай? Іске бар ынтаңызбен және мүмкіндігіңізбен қимылдайсыз ба? Әлде сіз кейде жақсы ғана жұмыс істей аласыз ба? Сіз кімсіз: ойшыл, қызметкер әлде сенім артуға болатын ойыншысыз ба?

Жеке стандарттарыңыз қаншалықты жақсы болса, сіз де оншалықты жақсы боласыз!

Ерлік: ерлігі бар адам, көп адамға тең.

Ерлік – адамдық қасиеттердің ең бастысы немесе қалған қасиеттердің бар болуына кепілдік беретін қасиет! © Уинстон Черчиль, британдық премьер-министр

Істеріңіз қиын шешімдерді талап еткенде, шынайы ерлік туралы мынаны білуіңіз керек:

Ерлік сіздің ішіңіздегі күрестен басталады. 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 шешім қабылдаумен немесе 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 білкті көшбасшы бола алмайсыз!

Көшбасшыға тән ерлік артынан ерушілеріне өз ісіне адал болуға дем береді. «Ерлік жұқпалы, — дейді Билли Грэм. Батыр адам өзінің мықтылығын көрсеткен кезде, қасындағылардың да омыртқасына салмақ түсіп қатаяды». Кез-келген адам ерлік көрсеткен сайын, басқаларды да мықты қыла бастайды. Ал көшбасшының ерлік көрсетуі қоршағандарға дем беріп, рухын көтереді.

Сіздің өміріңіз сіздің ерлігіңізге пропорционалды түрде кеңейіп тереңдей түседі. Бринтандық дін маман Джон Генри Ньюмен айтқандай: «Өмірім соңына жетті ме деп қорықпаңыз, ол әлі басталмады ма деп қорқыңыз». Ерлік өмірді жақсы бастауға ғана емес, жарқын болашағыңызға да зор мүмкіндік береді. Қорқыныш дегенді жеңе біліңіздер.

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. 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. Екінші жағынан, басқарудың харизматикалық жүйесі анағұрлым нәзік келеді, өйткені оның төрінде бір тұлға тұрады. Бұл тұлғаға бірдеңе бола қалса, барлық жүйе құлдырайды.

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.

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. Яғни, мысалға сүйенген табиғи басқаруды жүзеге асырады. Олар көшбасшыны тағайындамайды. Олар көшбасшылардың өздерінің жоғарыға өрмелеуіне мүмкіндік береді. Адамдар өздері сыйлайтын, өзіне үлгі тұтатын, оған еліктеп жіне одан бір нәрсе үйрене алатын адамға қарай тартылады.

5. Жақсы көшбасшылар басқа адамдарға қарағанда білімнің жоғарғы дәрежесіне ие. 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.

Тірек сөздер: іс-әрекет субъектісі, тұлғалық жетілу, тұлғалық өсу, өзін-өзі дамыту, жауапкершілік, өзін-өзі таныстыру, өзін-өзі көрсету, өзін-өзі дәлелдеу, өзіндік өсу, өзін-өзі белсенділендіру, өзін-өзі өсіру, өзін-өзі жетілдіру.

Қазіргі кезеңдегі қоғамның дамуы психологияға ерекше қызығушылықтың өсуіне әсер етті. Тоталитаризм заманы қайырылмасқа кетті. Нағыз демократияға алыс болғанымен, адамдар өздерін еркін сезіне бастады, мақсат-мүдделерін айқындап , оған бір табан жақындады.

Ғылымда адамға субъект ретінде қарау алдыңғы орындарға қойыла бастады. Соңғы кездері басылымдарда тұлға психологиясының әр түрлі аспектілеріне және оның қалыптасуына байланысты көптеген қызықты мәліметтер пайда бола бастады. Психологтарды, педагогтарды, философтарды, ең алдымен: «Адам өзін қалай қалыптастырады? Белсенділігін қалай арттырады? Өмірлік мақсатты таңдау немен байланысты? Дамыған қоғамдағы адамға не қымбат?» деген сұрақтар көбірек қызықтырады.

«Адам өзінің өмірлік іс-әрекетінің субъектісі, өз өмірбаянының, өз тағдырының авторы». Бұл дәлелді сезіну - психологияда үлкен өзгерістер жасады, бірқатар ерекше ізденістер туындады, іс жүзінде көрсетуге тікелей жол ашты. Еш нәрсе жоқтан пайда болмайды. Субъективтілік идеясын С.Л.Рубинштейн [1], Б.Г.Ананьев [2], А.Н.Леоньтев [3] және тағы басқа ғалымдар қарастырған. Бұл идеяның негіздері қарапайым: егер адам белсенділік көрсетсе, өмірлік мақсаттарын айқындап, жоспарларын жүзеге асыруына мүмкіндігі мол. Л.С.Выготский [4] 1926 жылы жазған «Педагогикалық психологиясында» мынаны атап көрсеткен: адамды тәрбиелеуге болмайды, ол - өзін-өзі тәрбиелейді, ал айналасындағылар, оған тек тұлға ретінде қалыптасуына қажетті материал береді.

Дамыту - бұл ересек адамдардың ықпалымен оқу-тәрбие жұмыстарына, өзін-өзі дамыту үрдісіне жағдай жасап, барлық субъектілердің қатысуымен іске асатын үдеріс.

Өзін-өзі дамыту, өсіру, жетілдіру, шамасы, өзіндік дамудың дәлме-дәл кескіні болар. Себебі, адам өз бетінше жақсы болуға ұмтылады, идеалға жақындауға тырысды, өз бойында жақсы қасиеттер пайда болуы үшін еңбектенеді, оқып-үйреніп, түрлі істермен айналысады, сол айналысу барысында, оның бойында көптеген жақсы қасиеттер пайда болады. Басқа сөзбен айтсақ, өзін-өзі дамыту - тұлғаның өсу кезінде оның қабілеттерінің, сапасының өсуіне де саналы түрде басшылық ету үрдісі.

Алайда кейбір адамдарға өзін-өзі жоққа шығару жағдайы - өзінің ештеңеге қауқарсыз екенін, керексіздігін, төмендігін дәлелдеу жағатыны да кездеседі.

«Тұлғаның өсуі» деп аталатын өзін-өзі дамытудың позитивті бағытына көңіл бөліп көрейік. Парапсихологияда, эзотерикада (эзотерика - құпия ілім) тұлғаның өсуі рухани тәжірибе ретінде қарастырылады, сананың өсуіне жоғары ілімді игеру арқылы қол жеткізуге болатыны алға тартылады. Бұл үшін парапсихологиялық қасиеттерді оятатын арнайы құралдарды, болашақты болжау қасиетін, телепатияны, телекинезді пайдаланады.

Ал шетелдің көрнекті психологтары К.Юнг бойынша тұлғаның өзін-өзі дамытуында даралық өсуге, жеке еркіндікке көңіл бөлінсе [5], А.Адлер бойынша ортаны басқаруға басқалардан артық, басым болу жолында білген-түйгенді бір арнаға ғана бағыттауға басым көңіл бөлінеді. А.Адлердің ойынша тұлғаның ішкі күштерінің өзін-өзі дамыту үдерісі әлеуметтену мен тұтастылыққа жету барысында атқарылады, мақсатқа бағытталған шығармашылық ұмтылысына байланысты [6].

Гештальттерапияда Ф.Перлз бойынша өз-өзіне сенімділік, өзін жағдайға байланысты реттеп, қажетті арнаға бағыттау көзделеді [7].

К.Роджерс [8], А.Маслоу [9], секілді гуманист-психологтардың пікірінше, адам - өзінің өмір жолын, рухани дамуын өзі қалыптастыратын біртұтас, ерекше тұлға. Тұлғаның өсуі өзі жеке, автономды болуы, толысуы, психологиясының сау болуының (К.Роджерс) немесе өзінің алдына биік мақсаттар қойып, соны орындауға ұмтылуының (А.Маслоу) арқасында мүмкін болады. Адам - белгілі бір мөлшердегі жауапкершілікті өзіне жүктеп, өзінің жан-жақты дамуына жағдай жасап, тығырықтан шығатын жолды тауып, өмірінің мақсат-мүддесін анықтай білуі керек. Мұны күшпен көндіру немесе әдейілеп ұйымдастыру мүмкін емес, сол себепті, өзін-өзі дамытуға мүмкіншілік жасап, тұлғаға бұл үрдіс кезінде көмек көрсетуде, бұрын жақсы нәтиже берсе де, қалыптасқан жолды әдейілеп таңуға болмайды [9].

Егер, біз өздігінен дамуға адам өмірінің барысында уақытта және кеңістікте өрістейтін өзгеше нысан ретінде қарасақ, оның бір мағыналы емес, жан-жақты екенін аңғарамыз. Бұл жерде өзіндік дамуды сипаттайтын жүйелі қимылдан өзіндік тануды сипаттайтын нысанды айыру өте қиын.

Мұның көптеген себептері бар, басты себептерінің бірі - бұлардың көптеген түрлерінің болуы. Өзіндік дамудың түрлерін мынадай сөздермен сипаттауға болады: өзін-өзі таныстыру, өзін-өзі көрсету, өзін-өзі дәлелдеу, өздігінен өсу, өз жоспарын жүзеге асыру және т.б. Бұл сөздерді біріктіріп тұрған «Өзін-өзі» - деген сөз, осы қимылдардың бәрін адам өзімен байланыстырады, өзіндік «Мен» деген сөз және адамдардың іс-әрекеттері тек өздеріне тән, жеке-дара болады.

Өзіндік дамудың қай түрлері маңызды? Олар:

өзін-өзі дәлелдеу, өзіндік өсу, өзін-өзі белсенділендіру.

Өзін-өзі дәлелдеу - бұл өзіңді тұлға ретінде таныту.

Өзіндік өсу - бұл өзіңді мақсатыңа жеткізуге тырысу.

Өзін-өзі белсенділендіру - бұл өзіңнен бір күш-қуатыңды, шамаңды

тауып, оны өмірде пайдалану.

Осы түрлер өзіндік өсудің нысанын бейнелей алады және олар бір-

бірімен өте тығыз байланыста.

Қазіргі кезде өзін-өзі дәлелдеу психология ғылымында өзекті мәселелердің бірі болып отыр. Оның философиялық, жалпы психологиялық қырларына зерттеу жүргізілуде, әсіресе жасөспірім шақта өзін-өзі дәлелдеудің негативті бағытқа бет бұрып кету мәселелері алаңдатып, осы мәселені кеңінен зерттеуге түрткі болды. Негативті бағытты ашып айтсақ, бұл есірткіге тәуелділік, темекі шегу, арақ ішу, заңға қайшы әрекеттерге бару.

Өзін-өзі дәлелдеу дегенге ғылыми анықтама беретін болсақ: «Өзін-өзі дәлелдеу - бұл өзіндік өсу аясында адам өзінің бір қасиеттерін, мінез-құлқын, белгілі бір жағдайларда өзін-өзі қалай ұстауын ашып, оны растайтын ерекше іс-әрекет».

Осы әрекеттердің түп-тамыры өзін-өзі дәлелдеу қажеттілігінен туындайды, ал ол адаммен қатар өмір сүретін, тірі табиғат өкілдері арасында өмір сүру үшін күрестегі алғашқы қажеттілік барысында түзіледі. Өзін-өзі дәлелдеу жалпы адамзатта 3 түрлі кейіпте болады: барлығына ұқсас болу, бәрінен жақсы болу, бәрінен жаман болу (бұл негативті әсерге бой алдырса). Алғашқы екі кейіп өзін-өзі дәлелдеу деп пайымдаймыз, ал үшіншісі - өзін-өзі жоққа шығару.

Өзін-өзі дәлелдеу түрлі басқа да негіздермен, атап айтқанда, өзін-өзі тану, өзін-өзі дамыту, өзін-өзі белсенділендірумен тығыз байланысты. Өзін-өзі дәлелдеу нәтижесі бірден көзге көрінеді. Ол адамға өзінің қажеттілігін, пайдалылығын сездіреді, өз өмірі мен іс-әрекеттерінің мәнді, мағыналы екенін сезінеді, «Мен ешкімнен кем емеспін» нұсқауы орындалады, өзін барлық қиындықтарды шеше алатын, керемет бір өзгеше адам ретінде қабылдайды.

К.Роджерстің пікірінше, тұлғаны дамытудың негізгі бағыты - өзіне деген сенімді нығайту мен өзін-өзі сыйлау қабілетін қалыптастырудың нәтижесінде субъект «мінсіз Менге» ұмтылады [8]. Қазіргі тәжірибеде К. Роджерстің «тұлғалық өсу тобының» әдісі қолданылады. Ондағы қарым-қатынас барысында адамдың адаммен қатынастарын құру үшін қатысушылар бір-бірінің алдында ашылып, өздерінің сезімдері туралы айтады, мәндік мағыналарды іздейді, өмірлік таңдаудың еркіндігін алуға ұмтылады және ол үшін жауап береді. Неғұрлым білікті және қабілетті болу үшін осының барлығы шектеулі рухани әлеуетті ашуға көмектеседі.

Тұлғалық жетілуге теріс әсер ететіндер - өзгерістен қорқыныш, қорғаныс механизмдері, өз ағзасына сенбеушілік, конформизм. Тұлғалық жетілуді түсіндіруде А.Маслоудың [9] зерттеулеріне сүйенеміз: өсу – яғни әлеуеттіліктен қалмау деп түсінеміз. Немесе «тұлғалық өсу» деп А.Маслоудың қол жеткізген негізгі қажеттіліктері негізінде «жоғары» қажеттіліктерді қанағаттандыруды айтамыз.

Тұлғалық жетілуде өзін-өзі белсенділендірудің маңызы зор. А.Маслоудың анықтамасы бойынша, өзін-өзі белсенділендіру – бұл әркімнің өзіне берілген міндетін орындау, өзіне берілген қасиетті пайдалану арқылы айналасына әсер етуі. Өзін-өзі белсенділендіруге қажеттіліктен адамның өз өмірінің мәнін іске асыру мүмкіндігі туындайды [9].

Сонымен, өзін-өзі белсенділендіру үрдісінде адам болмысының екі бағыты тоғысады: өзіндік тану мен өзіндік өсу. Өзін-өзі тану арқылы, адам өзінің қажеттілігін мойындату үшін өз дарынын, қабілетін, мүмкіндіктерін барынша аша түседі және соларды пайдаланады.

Өзін-өзі белсенділендірудің қандай амал-әдістері бар? А.Маслоу оның 8 түрлі жолын бөліп көрсетеді:

Өз-өзін дамытудың негізгі шарттарын талқылайық:

1. Ең алдымен сіз өмірге құштар болуыңыз керек.

Онсыз да белгілі нәрсе ғой деп ойларсыз. Алайда, өзіңізге сұрақ қойып көріңізші: өмірге құштарсыз ба? Өмірге құштарлық дегенді әркім әрқалай түсінеді. Сіз өмір сүргім келеді дей тұра, темекі шегіп, ішімдік ішіп, майлы, ауыр тамақты күнде жеп, денсаулығыңызға зиянды әрекеттер жасайсыз делік. Бұл жерде сіздің сөзіңіз ісіңізбен сәйкес келмейді. Сонымен қатар, сәл нәрсеге ызаланып, күйіп-пісіп, жүйкесі тозып жүретін адамды да өмірге құштар деп атау қиын. Осы туралы жақсылап ойланыңыз. Ал мақсат-мұраттарын саралап, армандай білетін, денсаулығын күтетін адамды өмірге құштар деп ойланбастан айта аласың. Неге десеңіз, ол мейлінше ұзақ өмір сүріп, өмірдің бар қызығын көру үшін денсаулығын мұқият күтеді.

2. Таңдау.

Өмір жолында бізге жиі таңдау жасау керек болады. Әдетте, ең қиын таңдау – ілгері жүру немесе артқа шегіну. Алдымызға келетін кез келген таңдаудан біздің дамуымызға игі әсер ететін мүмкіндікті анықтап, пайдалану керек дегіміз келеді.

3. «Мен».

Сіз болашақ зәулім ғимараттың фундаментісіз. Ал сол фундаментті құю тек өзіңіздің қолыңызда. Әрине, оған сыртқы факторлар әсер етеді. Алайда, жоғарыда айтқанымыздай, барлығы сіздің қабылдауыңызға байланысты. Жаныңызға жақын дүниелерді анықтап, солармен жұмыс істеңіз.

4. Енді дамудың өзіне келсек.

Шығармашылыққа жақынсыз ба? Сурет саласыз ба? Тоқуды, тігуді ұнатасыз ба? Музыкалық аспапта ойнайсыз ба? Есеп шығара аласыз ба? Спортпен шұғылданасыз ба? Немесе басқа бірдеңемен айналысқанды ұнатасыз ба, соны анықтап, сол салада дамуға тырысыңыз. Себебі, егер сіз сүйікті іспен айналыссаңыз, сол саланың білікті әрі сапалы маманына айналасыз. Жаман кәсіп жоқ – аспазшы болсын, суретші болсын, шын қаласаңыз биік белестерге шыға аласыз.

5. Өмірде өз орнын табу көбіне қиынға соғады.

Дегенмен, бұған өте қатты ұмтылу керек. Аталған шарттар бір-бірімен тығыз байланысты болғандықтан, бірін елемей кетуге болмайды. Сондықтан, бар жігеріңізді жинап, өміріңізді қолға алыңыз.

Бүкіл болмысымен бастан өткеру.

Өмір әрқашан таңдау үрдісінен тұрады: алға жылжу немесе кейіншегіну; жеке таңдаулар: өтірік айту немесе шындықты айту, ұрлық істеу немесе ұрламау және т.б., бір сөзбен айтқанда, өсуді таңдау мүмкіндігі.

Адамның өзін-өзі тыңдай білу қасиеті, яғни өзгенің пікіріне емес, өз пікіріне сүйену.

Адал болу қасиеті, өзіне жауапкершілік ала білу қасиеті.

Ерікті болу қасиеті.

Өз мүмкіндіктерін өзектендіру нысаны және оның қорытындысы.

Қатты күйзеліс, әп-сәттегі рахат сәттеріне кепілдік беруі мүмкін емес, оны іздеп әуре болудың да қажеті жоқ.

Адамның өз психологиялық патологиясын табуы, одан қорғануы және оны жоюға күш салуы.

Сонымен, қорыта келгенде, өзіндік даму қиын, күрделі, жан-жақты үрдіс екенін көрдік. Тұлғаны өзін-өзі дамытудағы басты мақсат — адамның өз қарымы мен қабілетін мейлінше толыққанды жүзеге асыру арқылы өзін таныту және жеке қасиетін ашу мүмкіндігі. Алайда, бұл қасиеттерді басқа адамдардың қатысуынсыз қалыптастыру қиын. Сондықтан қазіргі кезде аталған қасиеттердің дамуына білім беру жүйесінің, әсіресе жоғары оқу орындарындағы оқу-тәрбие үдерісінің ықпалының жоғары екені сөзсіз.

Қолданған әдебиеттер тізімі:

1. Рубинштейн С.Л. Бытие и сознание человека и мир. – Киев, 2003.
2. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. — СПб.: Питер, 2001.
3. Леонтьев А.Н. Проблемы развития психики. – М., 1981.
4. Выготский Л.С. Педагогическая психология – М., 1990.
5. Юнг К. Конфликты детской души. – М., 1995.
6. Адлер А. Индивидуальная психология. – История зарубежной психологии, Тесты//Под.ред. П.Я.Гальперина, А.Н.Ждан. – М.,1986.
7. Перлз Ф. Опыт психологии самопознания. – М.,1993.
8. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека. – М., 1994.
9. Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики. – СПб., 1997.
10. Франкл В. Психотерапия на практике. – СПб.,1999.
11. https://massaget.kz/kyizdarga/psihologiya/25325/

Құрастырған: Мұхамадьярұлы. М