

**4 ТАҚЫРЫП.  
ӨЗ-ӨЗІН ТАНУ ЖӘНЕ ӨЗ  
МҮМКІНДІКТЕРІН ТАНУ**

- 1. Менің қабілеттерім мен күшті жақтарым**
- 2. Мен кіммін – оқырманмын ба немесе тыңдаушымын ба?**
- 3. Мен қалай үйренемін?**

---

**Көптеген адамдар өздері туралы, әсіресе өздерінің қабілеттері туралы бәрін білемін деп ойлайды.**

Әдеттегідей, олар қателеседі. Негізінен олар өзінің неге қабілетсіздігін ғана біледі. Ал нәтижеге күшті қабілеттері, дарыны, қасиеттері мен бейімделулерін дамыту арқылы қол жеткізуге болады.

Өз қабілеттері мен күшті жақтарын тек бір әдіспен ғана анықтауға болады - яғни, *нәтиженің талдануы* (немесе, басқаша айтқанда, *кері байланыс*) арқылы. Әр жолы маңызды шешім қабылдағанда немесе батыл әрекет жасағанда, қолыңызға қалам мен қағаз алып, неге қол жеткізуді көздейтініңізді жазыңыз. Тоғыз-он ай өткеннен кейін, жағдайдың нақты дамуы мен өзіңіздің болжамдарыңызды салыстырыңыз.



# Нәтижелерді талдау бірнеше қорытынды жасауға мүмкіндік береді:

**Бірінші** және ең маңызды қорытынды: **күшті жақтарыңызға көңіл аудару керек.** Сіздің қабілеттеріңіз толықашылатын және барынша көп нәтиже көрсететін жұмыс орнын іздеңіз.

**Екінші** қорытынды: өз қабілеттеріңізді жетілдіру керек. Нәтижелерді талдау сізге қай қабілеттеріңізді дамыту керектігін және қандай білім алу керектігін, сонымен қатар қай қабілеттеріңіз бен біліміңіз ескіргендігін және қайсысы ерекше назар аударуыңызды талап ететіні туралы мәлімет береді.

**Үшінші** қорытынды: кері байланыс талдауы интеллект менмендігі қауіпті жағдайларға алып келетін қызмет ету саласын тез анқытауға мүмкіндік береді. Көптеген жұмысшалар, әсіресе тар шеңбердегі бірінші дәрежелі мамандар басқа мамандардың білімін елемейді немесе олардың өз саласындағы хабардарлығы олардың басқа пәндер туралы білімін алмастырады деп ойлайды.

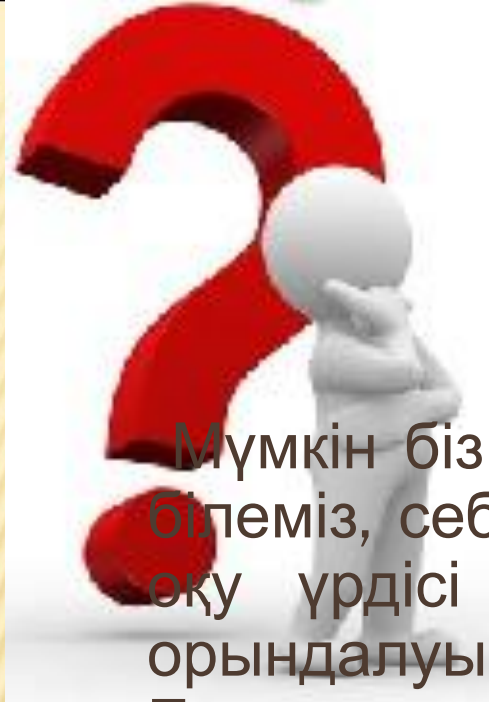
# МЕНИҢ ЖҰМЫС ІСТЕУ СТИЛІМ

«Мен қалай жұмыс істеймін?» Бұл сұрақ әсіресе ойлау жүйесімен жұмыс істейтін адамдар үшін қабілеттіліктері мен күшті жақтары сынды сұрақтан кем болмайтындай маңызды. Мүмкін, ол одан да маңыздырақ.

Таң қаларлық жайт, көптеген адамдар өздерінің берілген тапсырманы қалай орындайтыны туралы аз біледі. Сонымен қатар, әр адамның әр түрлі жұмыс істейтіні туралы көп адамдар біле бермейді. Өз жұмыс істеу стилін білмей тұра, адам басқаға еліктейді, ал бұл жүз пайыздық сәтсіздікке әкеледі.







Мүмкін біз жұмыс істеудің әр түрлу стилі туралы аз білеміз, себебі адамзаттың барлық тарихи кезеңінде оқу үрдісі кез-келген тапсырма тек бір әдіспен орындалуы керек деген тұжырымнан қалыптасқан. Егер де сыныпта 40 оқушы болса, оқытушыда кім қалай жұмыс істейтінін анықтауға уақыт жетпейді. Сондықтан да оқытушы әр тапсырманың әр оқушымен бірдей жәрежеде және бірдей уақытты орындалғанын талап етуге мәжбүр. Әр жұмыс тек бір әдіспен орындалады деген дүниежүзілік модельмен әр адам жетілетіні тарихи қалыптасқан.

---

Күшті жақтары сияқты әр **адамның өз жұмыс істеу стилі** бар. Ал ол немен анықталады – табиғи дарындылықпен бе әлде тәрбиемен бе? Жұмыс істеу стилі *тұлғамен* байланысты болғандықтан, жұмыс істеу стилі адамда «туа біткен» болады, дәл сол сияқты бір саладағы қабілеттілігі мен басқа да салалардағы қабілетсіздігі де туа біткеннен байқалады. Стилді түзетуге болады, алайда түбегейлі өзгертуге боламайды. Біз алдында айта кеткендей, адамның қандай да бір салаға **қабілеттігі мен бейінділігі** болса, егер де адамда өз стилінде жұмыс істеуіне мүмкіндік болса ол жақсы нәтижеге ие болады, дәл сол сияқты өте жақсы нәтиже кепілдердерілген.

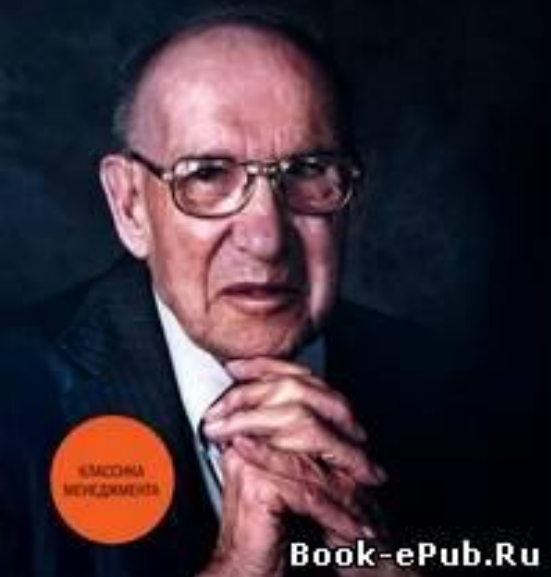
- 
- Алдымен өзіңіздің кім екеніңізді айқандап алу керек – оқырман немесе тыңдаушы (яғни, сіздің есте сақтау қабілетіңіз қандай екенін – көру есі, немесе таңдау есі )
  - Кейбір адамдар оқи есте сақтайтынын, ал кейбір адамдардың естіп есте сақтайтынын бәрі біле бермейді. Кейбіреулері екі әдіспен де есіне сақтай алады, алайда ондай адамдар аз. Солай бола тұрса да көптеген адамдар өздерінің қай типке жататынын айта алмайды.



ПИТЕР ДРУКЕР

МЕНЕДЖМЕНТ

Вызовы XXI века



□ П.Друкерден мысал: Эйзенхауэр өзінің көру есі таңдау есіне қарағанда жақсы жұмыс істейтінін білген жоқ. Ол Еуропада бас қолбасшы болған кезде оның адъютанттары пресс-конференцияның әр сұрағы генералға алдын-ала *жазбаша күйде* іс шараның басталуынан аз дегенде жарты сағат бұрын берілгенін бақылап отырады. Эйзенхауэр сұрақтарды есіне сақтап жауап беруге дайын тұратын. Ол президент болған кезде оның екі бастамашыларының- Франклин Д. Рузвельт и Гарри Трумэннің – ерекше жоспарланбаған пресс-конференцияларда бұл қабілеттерін шебер қолдана білуі. Рузвельттің тыңдау есі соншалықты жақсы дамығандақтан, ол барлық материалдарды оған алдымен оқылғанын талап ететін, тек содан кейін ғана ол оларды қарап шығатын.

□ Трумэн президент болған кезде оған сыртқы саясат пен әскери сұрақтар (ол ешқашан қызықпаған сұрақтар) бойынша білімі жеткіліксіз екенін білгеннен кейін ол өз үкіметінің ең жақсы мүшелерін, генерал Маршалл (1880-1959) мен Дин Ачезонды (1893-1971) өзіне осы пәндер бойынша сабақ беруін сұрады. Маршалл мен Ачезон дәрістерін ауызша оқыды- әрқайсысы қырық минуттан, - содан кейін президент өз сұрақтарын қоятын. Эйзенхауэр президент болған кезде өзінің ең танымал екі бастамашыларының дәстүрлерін жалғастыруды жөн көрді. Нәтижесінде оған журналистердің қойған сұрақтарын зейіні жетіп ұғынған жоқ. Бұл *тыңдау есінің болмауының* ең ауыр жағдайы емес.



- Бәріне белгілі сөз бар:  
Мың рет естігенше, бір  
рет көрген жақсы. Егер де  
осы оймен қосылсаңыз,  
онда сіз визуалсыз.



- Визуал- қоршаған ортаны көру мүшесімен, яғни көзбен көріп танитын адам. Мұндай адамдар кітапты оқи отырғанда оны тек есіне сақтай қоймай, сонымен қоса кітаптағы қажетті абзацты да таба алады.
- Визуалды формаларды қабылдау ерекшелігі бір адамдар бір адамдар ауызша айтылғын ақпаратты нашар қабылдайды, көбінесе ол ақпаратты ұмытып қалады. Сондықтан визуалды маңызды ақпаратты бергенде оны жазбаша күйде берген жөн. Визуал бір рет көрген көрнекті суретті ешқашан ұмытпайды.
- Егер де сіз ең ұлы өнерді музыка деп санайтын адамдардың қатарына жататын болсаңыз, онда сіз-аудиалсыз.

□ Аудиал- қоршаған ортаны есту мүшелерімен жақсы танып, қабылдайтын адамдар. Бұл адамдар кез-келген өлең жолдарын тез есіне сақтайды, әңгімелермен түсіндірмелерді ауызша айтқаннан жақсы есіне сақтайды. Аудиалға ақпаратты бергенде негізгі сұрақтардың тізімін қағаз бетіне жазып беруге болмайды. Ақпаратты аудиал түсініп, есіне сақтауы үшін ақпаратқа ауызша түсініктеме беру қажет, тізімі (немесе ақпаратты кез-келген күйінде) оқып шығуға болады. Аудиалмен қарым-қатынаста болғанда сіздің оған сөйлеу екпініңіздің, сөйлеу акцентіңіздің де маңызы зор.

□ Егер де бірдеңені танып-білу үшін сізге ол затты қолмен ұстап, иіскеп, дәмін көру болса, онда сіз кинестиксіз.



- *Кинестик-* қоршаған ортаны тактильді формада ерекше қабылдайтын адам. Ол адамға компьютердің не екенін түсіндіру үшін оған оны іс жүзінде көрсету керек, оны қолмен ұстатып, жеке бөліктерге бөліп, оны қайта құрастырып, бұзып, жөндеу керек, басқа ешқандай түсіндірудің қажеті жоқ.
- Кинестикке қандай бір тапсырма бергенде оны өзгертуге қажет затқа жақындатып не істеу керек екенін түсіндіру керек: мына жерден алып тастау керек, мына жерге қосу керек, мынау ана түсте болу керек, деген сияқты түсіндірсе оның түсіну мүмкіндігі жоғары.



# ТЕМПОРАЛЬДІ МӘДЕНИЕТТІҢ ТҮРЛЕРІНІҢ СИПАТТАМАЛАРЫ КЕЛЕСІ КЕСТЕДЕ КЕЛТІРІЛГЕН:

## Сипаттамалар

монохрониктер	полихрониктер
Жұмыс уақытының басы мен аяғының белгілі шегі бар жұмыс жоспары бар кестелер мен сызбаларды жақсы көреді	Уақытты қолданудың мәнін түсінеді-уақытты бағалы ресурс ретінде қарастырады
Келісім мен кестелердегі жазбаларда орындауда тиянақты және жауапкершілікпен орындайды	Көп жұмыс істейді, жұмысты берілген уақытта орындай алмайды
Бір түрдегі бөгде қызметтерді оңай орындай алады	Өздерін ұжымдық жұмыстарда жақсы көрсете алады / Топтағы қызметтерді үйлестіруге қабілетті
Азғантай айырмашылықты есептемегенде жұмыс уақыты мен демалыс уақытын айқын анықтай алады Уақытты қолдануда автономды / Шешімді қабылдай алуға негізделген әрекеттерді еркін орындаудың жоғарғы дәрежесіне ие	
Көңіл аударудың төменгі жылдамдығынан көптеген тапсырмаларды орындау кезінде шиеленушіліктер пайда болады	Зейін қоюдың төменгі дәрежесінен үлкен көлемдегі жұмысты белгіленген уақытта орындауда шиеленушіліктер пайда болады

# МЕН ҚАЛАЙ ҮЙРЕНЕМІН?

---

- Өзің туралы тағы бір маңызды білуге қажет **нәрсе** – ол сенің ***үйрену стилің***. Мұнда көру есі мен есту есіне қарағанда бәрі қиынырақтау. Барлық жерлерде мектептерде үйренудің тек бір және бәріне бірдей әдісі бар екені анық.
- Көптеген бірінші дәрежелі жазушылар, мысалы Уинстон Черчилль мектепте нашар оқыған және өздерінің мектептегі кездерін есіне де алғысы келмейді.



- Альфред Слоун – *General Motors* ірі компанияға айналдырған, ал 60 жылдан кейін дүние жүзіндегі ең жетілдірілген өндірістік бірлестікке айналдырған адам, - компанияны қысқа эмоциялық жиналыстар арқылы басқарған. Жиналыс біткеннен кейін Слоун өз кабинетіне кіріп, сол жиында болғандардың біреуіне хат жолдаған. Ол хатта жиналыста болған негізгі сұрақтар мен проблемаларды жаза отырып, қабылданған шешімдерді талдап, сол жиында қозғалған, бірақ шешімін таппаған тақырыптарды таңдап, ашып жазған. Бұл түрдегі хаттарды Слоун мына түрдегі хатта жазған: «Егер де жиналыстан кейін мен бірден үстелге отырып біздің жиналыста қозғалған мәселелерді ойланып, сол туралы өз ойларымды қағаз бетіне көшірмесем, онда олар туралы ертесіне мүлдем ұмытып кетемін».



- Үйренудің оннан астам әдістері бар. Біреулер көптеген шимай қағаздарды жаза отырып үйренеді, мысалы Бетховен, Альфред Слоун. Шынын айтқанда, барлық өз-өзін дайындау элементтерінің ішінде **үйрену амалына ие болу оңай**. «Сіз қалай үйренесіз?» деген сұраққа көптеген әңгімелесушілер жауапты біліп тұрады. Бірақ «Сіз алған біліміңізді қалай қолданасыз?» деген сұрақ көп адамдарды тұйыққа әкеліп тірейді. Міне осы алған білімді қолдану жұмыстың тиімділігіне әкеледі – ал өз білімін қолданбау иемденушіні өнімсіз еңбекке әкеледі.

- Кейбіреулер біреуге тәуелді адам ретінде жақсы жұмыс істейді. Ең айқын үлгі болатын адам – ол екінші дүниежүзілік соғыстың батыры, американдық генерал Джордж Патгон (1885-1945). Ол американдық танк әскерлерін Еуропада басқарған. Бірақ та оны Еуропадағы американдық әскерлердің бас қолбасшысы етіп тағайындау туралы ұсыныс түскен кезде, сол кездегі АҚШ бас штабының бастығы, генерал Джордж Маршалл былай деген: «Патгон – американдық әскеріндегі ең жақсы орындаушы, дегенмен ол дүние жүзіндегі ең жаман бас қолбасшы болады».