

## АКСЕЛЕРАТОРЫ И ИНГИБИТОРЫ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА-ВОСПИТАТЕЛЯ<sup>1</sup>

**Валентин Иванович Петрушин,**  
*доктор педагогических наук, профессор, Москва*

Профессия педагога-воспитателя — одна из самых важных общественных профессий. Так, по крайней мере, считали мыслители Древней Греции, которые ставили её на второе место после политики, ибо, как писал Аристотель, «судьбы империй зависят от воспитания молодёжи».

Профессию педагога часто сравнивают с работой садовника, бережно возделывающего вверенный ему сад и возвращающего в нём драгоценные плоды Природы. Предполагается, что садовник умен и опытен и многое знает, как следует обращаться с тем или иным растением.

Всё то же самое остаётся верным и при переходе к антропологическому измерению проблемы. С той лишь поправкой, что для того, чтобы уметь развивать детей, педагог сам должен находиться в состоянии постоянного развития и движения к общественно значимым целям.

• *общепрофессиональные компетенции* • *сильные и слабые стороны педагога* • *план достижений* • *цели* • *осознание реальности* • *ресурсы*

### Представления о педагоге

По достижении физического развития, которое заканчивается к 18–22 годам, в жизнь молодого человека вступают в силу новые факторы развития, связанные с его психологическим, социальным и духовным созревaniem.

В этом развитии можно увидеть ряд последовательных этапов, каждый из которых оказывается связанным

<sup>1</sup> Работа выполнена при поддержке РФФИ (проект № 17-06-00161 «Теоретические и методические основы обеспечения профессионального роста педагога-воспитателя в образовательной организации»).

с решением конкретных задач, с движением от одной цели к другой, переходом от одного жизненного стиля к другому. Такие этапы жизненного пути довольно легко и просто прослеживаются в процессе получения общего, среднего и высшего образования, в процессе которого каждый год становится некоторой вехой на жизненном пути. Но и по окончании учебного заведения этот феномен пространственно-временного целевого движения должен продолжаться и не прекращаться в течении всей жизни.

В соответствии с требованиями ФГОСа педагог-воспитатель должен обладать набором общепрофессиональных компетенций, которые могли бы ему помочь реализовать общественную миссию — способствовать успешности социализации подрастающего поколения. Эти компетенции лежат в сфере того, что он как профессионал должен **знать**, **уметь** и чем **владеть**.

1. Из области педагогики — основные мировые и отечественные педагогические системы, их движущие силы, представленные в работах Коменского, Ушинского, Песталоцци, Монтесори, Вентцеля, Сухомлинского и Макаренко.
2. Из области психологии — основные отечественные и зарубежные концепции развития личности. Из отечественных — изложенные в работах Платонова, Божович, Петровского, Асмолова. Из зарубежных — Фрейда, Берна, Эриксона, Маслоу, Грейвза.
3. Из области культуры — основные виды искусств и их жанры.
4. Из области спорта — идеи современного коучинга, раскрывающего практику планирования и достижения жизненно значимых целей, в том числе и тех, которые не связаны со спортом.

Чем должен **владеть** педагог-воспитатель?

1. Навыками организации и сплочения детского коллектива.

2. Методами организации и проведения коллективных диспутов и дискуссий для решения проблем коллектива.

3. Навыками убеждения, ответами на возражения и приёмами разрешения конфликтов.

Что должен **уметь** педагог-воспитатель?

1. Проводить психологическое обследование воспитанников, используя для этого методы наблюдения, анализ продуктов деятельности, психологическое тестирование, выявляющее особенности характера и личности его воспитанников.
2. Логично, ясно и убедительно излагать мысли.
3. Планировать свою жизнь и жизнь воспитанников на несколько лет вперёд, ставить для этого цели и определять этапы их достижений.
4. Анализировать и делать практические выводы из полученных результатов наблюдений и размышлений.

Все эти умения и знания, необходимые для деятельности педагога-воспитателя, можно рассматривать как акселераторы (ускорители) психологического и духовного созревания как его самого, так и его воспитанников. Самый сильный стимул для личностного развития и усиления мотивации для достижения желаемого будущего, желания иметь в распоряжении ресурсы и соответствующие черты характера — *яркость видения желаемой цели*.

В одном из шуточных определений руководителя производственного коллектива его деятельность сравнивали с экскаватором — «сам копает и другим насыпает». Применительно к случаю образования это означает, что педагог-воспитатель, развивая себя, развивает воспитанников как каждого по отдельности, так и весь коллектив в целом.

Поэтому желательно, чтобы педагог-воспитатель до начала работы с детьми имел бы собственную программу личностного и профессионального роста, расписанную хотя бы на один год вперёд. Без такой программы у педагога-воспитателя его собственная программа работы с детьми будет неясной, расплывчатой и неопределённой. Также ему желательно иметь и ориентировочную программу развития вверенного им коллектива. Эта программа должна состоять из набора мероприятий, ведущих к конкретной цели развитого коллектива. На выходе из программы психологическое тестирование должно показать прирост ценных личностных качеств у каждого воспитанника.

\* \* \*

В практике современного нейролингвистического программирования (НЛП), разработанного Бендером и Гриндером, перемещение из одной жизненной ситуации в другую (из точки А в точку Б) сопровождается личностными изменениями, которые принято называть трансформациями. Был один человек, с плохими привычками и манерами — стал другим — без плохих привычек и с хорошими манерами. Наглядный пример такой трансформации — пьеса Бернарда Шоу «Пигмалион», в которой профессор Хиггинс трансформировал уличную продавщицу цветов Элизу Дуллитл в воспитанную леди.

В реальной психологической практике последовательность формирования новых привычек поведения, достижение новых жизненных целей и перехода на новый стиль жизни прослеживается в алгоритме выполнения специально подобранных упражнений, которые постепенно меняют старый стереотип поведения на новый.

Следует отметить, что во многих случаях этот процесс может оказаться достаточно болезненным. Ещё И.П. Павлов говорил о том, что смена привычного стереотипа жизни на какой-то другой — основной источник отрицательных эмоций. Любой стресс при ближайшем его рассмотрении представляет собой удар по состоянию привычного жизненного комфорта, образа мыслей или представлений.

Первый шаг на пути движения к поставленной цели начинается с анализа текущей ситуации и выявления ресурсов.

В практике современного коучинга, разработанного в рамках НЛП, это делается при помощи так называемого SWOT-анализа.

Аббревиатура SWOT означает: Strengths — сильные стороны, Weakness — слабые стороны, Opportunities — возможности, Threats — угрозы.

Нахождение сильных и слабых сторон, выяснение дополнительных возможностей, которые могут увеличить силу и мощь имеющихся ресурсов, определение помех и угроз, которые могут помешать достижению целей, — всё это есть те необходимые мыслительные операции, которые педагог-воспитатель реализует при обдумывании и прокладывании маршрута (дорожной карты) к поставленным целям, сначала к собственным, а затем и к целям воспитанников.

К сильным сторонам личности педагога, если говорить об этом в самых общих чертах, психологи относят высокую самооценку, позитивное мироощущение и целеустремлённость, любовь к детям и знание методов воспитания.

К слабым — прокрастинацию, плохое здоровье, низкий уровень профессиональных знаний, коммуникативных навыков и организаторских способностей. Эти качества личности для педагога-воспитателя могут стать угрозами-ингибиторами в работе с детьми.

Для адекватной практики постановки самой цели в современном менеджменте разработана методика SMART.

Аббревиатура расшифровывается как: Specific — конкретный, Measurable — измеримый, Achievable — достижимый, Relevant — значимый, Time

bound — *ограниченный во времени*. Ценность этого подхода заключается в том, что с его помощью профессиональные и личностные недостатки характера, мешающие достижению поставленных целей, могут быть успешно выявлены и преодолены.

*Конкретность и ясность цели* достигаются при помощи точных ответов на вопрос «ЗАЧЕМ?»

Достигнув цели, какие результаты я получу? Это именно то, в чём я нуждаюсь больше всего? От чего мне придётся отказаться и что, возможно, потерять, и захочу ли я это сделать ради достижения поставленной цели? Стоит ли игра, как говорили в старое доброе время, свеч?

*Измеримость цели* предполагает количественное и качественное измерение достигнутого результата. Какими мыслями, чувствами, действиями, событиями и поступками я смогу подтвердить, что моя цель достигнута? Измеримость часто предполагает цифровое измерение достигнутого результата. Например, если человек хотел похудеть к лету, то его результат будет выражаться в количестве потерянных килограммов. Если человек наметил улучшить спортивную форму, то его результаты должны быть измеримы в количестве времени, затрачиваемого им в беге на ту или иную дистанцию.

*Достижимость цели*. Цель должна быть реальной. Нереальные цели приводят к напрасной трате усилий и времени. Честные ответы на такие вопросы, как: «Реальна ли эта цель? Смогу ли я её достичь с моими нынешними ресурсами?» Например, желание 18-летней девушки, никогда не танцевавшей, стать классической балериной вряд ли будет реально достижимо.

*Значимость цели* — проверяется сравнением поставленной цели с другими, не менее значимыми. Например, как изменится моя жизнь после достижения цели? Какие выгоды я приобрету, достигнув цели? Какую це-

ну я должен буду заплатить за обладание тем, что я хочу иметь? Как это может сказаться на моём здоровье, на отношениях в семье и с рабочим коллективом?

*Ограничения во времени*. Специалисты по тайм-менеджменту рекомендуют ставить жёсткие сроки выполнения планов и достижения целей. В этом случае работа по достижению цели протекает наиболее динамично. Особо большое значение придаётся понятию Deadline — финальной точки, к которой надо успеть выполнить всё то, что необходимо для достижения цели.

Развивая, таким образом, самого себя и воспитанников, педагогу-воспитателю важно помнить, что он одновременно двигается к собственным целям, помогая двигаться к целям воспитанников и одновременно с этим содействовать достижению целей всего коллектива. Прообраз такого руководства — дирижирование оркестром, в котором гармонично взаимодействуют цели дирижёра, отдельных оркестрантов и всего коллектива в целом.

Хорошие акселераторы в развитии коллектива — групповые дискуссии, конкурентные вызовы со стороны внешних коллективов и организаций, угроза его расформирования в случае поражения и недостижения поставленной цели.

Целый ряд рекомендаций разработан психологами при решении задач планирования целей. Наибольшую известность получил метод мозгового штурма (брейн-сторминг).

## Планирование

При разработке плана достижения целей самое пристальное внимание должно уделяться процессу планирования. В тайм-менеджменте, в предмете, который специально занимается поиском оптимальных путей достижения целей, на этот счёт приводится много интересных и убедительных примеров.

Известный американский писатель в области личностного развития Брайан Трейси часто приводит такой пример.

Согласно исследованию, проведённому в Гарвардской бизнес-школе в 1979 году, группе студентов задали следующие вопросы: Ставили ли они перед собой чёткие письменно оформленные цели на будущее и составляли ли план по их достижению?

Оказалось, что только 3% ответили — «Да, у меня есть такие цели и я записываю их». 12% ответили, что «Да, у меня есть такие цели», но они не записывали их. 84% опрошенных студентов не имели никаких конкретных целей.

Через 10 лет эти же студенты были опрошены снова. Оказалось, что 13% студентов, которые имели цели, но не записывали их, зарабатывали в среднем в 2 раза больше тех студентов, которые не имели никаких целей. Самым удивительным оказалось то, что 3% студентов, которые имели цели и записывали их, имели доход в 10 раз больше, чем оставшиеся 97% вместе взятых. Единственное различие между этими тремя категориями заключалось в чёткости постановки целей и их фиксации.

Эти впечатляющие данные впоследствии были широко растиражированы многими спикерами и журналистами, однако впоследствии выяснилось, что это исследование и его результаты были придуманы самим Б. Трейси. В реальности подобного исследования не проводилось. Последующие исследования в области тайм-менеджмента в общем подтвердили точку зрения, что планирование целей и результатов даёт большие преимущества тем, кто его использует в жизнедеятельности.

Основное психологическое различие между теми, кто добивается успеха, и теми, кого относят к категории «неудачников», заключается в различии точки нахождения так называемого «локуса контроля» — то есть такой гипотетической точки, исходя из которой человек объясняет причины поведения. Успешные люди имеют внутренний локус контроля. Это проявляется в том, что они сами определяют цели и настойчиво идут к ним на протяжении всей жизни.

У неуспешных людей локус контроля внешний, поражения и неудачи, причины недостижения целей они объясняют внешними причинами и считают себя жертвами неблагоприятных обстоятельств.

Общие правила успешного планирования выглядят следующим образом:

1. Мечты превращаются в цели по мере их конкретизации.
2. Цели и промежуточные этапы обязательно фиксируются и записываются на бумаге.
3. Определяются приоритеты главных и второстепенных задач.
4. Жёстко определяется срок, к которому цель должна быть достигнута.
5. Определяются санкции (наказание) за недостижение цели к сроку.
6. Обосновываются выгоды и поощрения в случае достижения промежуточных и главных целей.

Постановка и разработка целей проводится с двух сторон — с дальнего горизонта и с ближнего.

С дальних горизонтов:

- Жизнь в целом — с 20 лет к 50 годам.
- Ближайшие 10 лет жизни.
- Предстоящий год жизни.
- Ближайший месяц.
- Ближайшая неделя.
- Завтрашний день.

С ближнего горизонта:

- Завтрашний день.
- Ближайшая неделя.
- Месяц.
- Полгода.
- Год.
- 5 лет.
- 10 лет.
- К 50 годам.

Ещё один вариант планирования, способствующий акселерации движения к цели, связан с методом трёх задач, которые необходимо решить в обозримом будущем.

Методика «Три задачи», которые необходимо выполнить на:

- ближайший день;
- на ближайшую неделю;
- на месяц;
- на полгода;
- на год.

Важный аспект в достижении целей — ведение дневника и составление самоотчётов в делах, сделанных за день, за неделю. Яркий пример предельно бережного отношения к времени — личность выдающегося отечественного учёного-биолога А.А. Любищева, который хронометрировал каждый день жизни по минутам в течение многих лет. Его жизнь и творчество представлены в книге Д. Гранина «Эта странная жизнь» (Москва, 1974).

Успешность деятельности педагога-воспитателя в полной мере будет реализовываться при условии чёткого осознания им миссии, которая определяет стиль его взаимоотношений с окружающим миром и наполняет смыслом его собственное существование.

Для прояснения миссии педагогу-воспитателю важно самому себе ответить на некоторые вопросы, через которые он может прояснить — что служит для него значимым в жизни, какими ценностями он руководствуется, какие таланты собирается реализовать, в чём видит смысл вклада в жизнь близких людей и мира.

1. В каких ситуациях и при каких условиях я действую наиболее эффективно?
2. В каких ситуациях и при каких условиях я действую наименее эффективно?
3. Что я по-настоящему люблю делать на работе и в жизни?
4. Что я по-настоящему люблю делать в свободное время?
5. Каковы мои естественные таланты и способности... (например, чувство прекрасного,

умение дружить, игра на музыкальном инструменте, аналитические способности).

6. Если бы у меня были неограниченные ресурсы и полная уверенность в успехе, то что бы я выбрал(а) и чем бы я стал(а) заниматься?

7. Представьте, что ваша жизнь — это большое путешествие, в котором вы главный герой. Как бы вы могли описать цель этого путешествия? Закончите следующее предложение описанием того, что вы делаете в этом жизненном путешествии, для кого это делаете и какова цель/замысел путешествия.

8. Представьте, что вы празднуете 100-летие. Кто окружает вас в этот день? Кто вы для этих людей? Что вы хотели бы услышать о себе и о ваших жизненных достижениях в этот день?

9. Каков мой самый значимый вклад в жизнь наиболее важных людей в жизни?

10. Есть ли что-то, что мне обязательно следует сделать или изменить в жизни, даже если я игнорировал(а) эти мысли много раз и откладывал(а) эти цели «до лучших времён»? Что это могут быть за цели?

Определив и прояснив миссию, педагог-воспитатель может задавать вопросы воспитанникам, в которых он их ставит перед необходимостью ставить, анализировать и достигать желаемые цели жизни.

### Постановка целей

1. Чего вы хотите достичь?
2. Какие достижения вы хотите получить в результате нашей встречи?
3. В какой временной промежуток вы хотите добиться желаемого?
4. Как вы узнаете о том, что получили желаемое?
5. Каким будет результат вашей будущей работы?

6. Каковы будут промежуточные шаги на пути к этой цели?
7. Как вы видите свой успех?
8. Достаточно ли вы контролируете цель, умеете ли влиять на неё?
9. Можешь ли вы определить этапы пути к цели?
10. Чего бы вы хотели добиться в ближайшем будущем?
11. Когда бы вы хотели достичь цели?
12. Ваша цель достижима и позитивна? Она бросает вызов?
13. Каким образом вы будете добиваться этой цели?

### Осознание реальности

14. Что происходит сейчас? (Что, где, когда, кто, сколько, как часто?)
15. Если вашу цель считать за 100%, в какой точке сейчас от 0 до 100 вы находитесь?
16. Что нужно добавить к существующей ситуации, чтобы на 20% приблизиться к 100?
17. От чего в настоящее время зависит дальнейшее развитие событий?
18. На что именно, как и в какой степени влияете лично вы?
19. Кто ещё влияет на ситуацию?
20. Кто ещё знает о вашем желании достичь цели?
21. Какие действия вы уже предпринимали?
22. Какие опасения вы испытываете в связи с ситуацией?
23. Какие причины не позволили сделать больше?
24. Какие препятствия вы видите на пути к намеченному?
25. Есть ли какие-то внутренние препятствия?
26. Какие ресурсы могут вам понадобиться?
27. Кого ещё затрагивает то, что происходит с вами (прямо и косвенно)?
28. Если у вас что-то не получается, как вы себя при этом чувствуете?
29. Что происходит с теми людьми, которых это тоже касается?
30. Как это отражается на остальных?
31. Что вы делали раньше, чтобы улучшить ситуацию?
32. Каких результатов вы достигли?
33. Чего вам не хватало в этой ситуации?
34. Какими возможностями вы обладаете и при этом не пользуетесь ими?
35. Что мешает двигаться вперёд?

36. Что происходит на самом деле (используете ли интуицию)?

### Создание и поиск ресурсов

37. Что вы можете сделать, и какие возможны препятствия?
38. Какие условия для получения желаемого были бы идеальными, какие — совершенно неприемлемыми?
39. Что из этих перечней можно обеспечить, появление чего предупредить, что усилить или ослабить?
40. От кого зависит реализация наиболее ценных вариантов?
41. Каковы их реалистичность и мера ответственности за их воплощение в жизнь?
42. Как между собой связано всё то, о чём вы говорили?
43. Что в описанном — причина, что — следствие, а что существует или происходит независимо друг от друга?
44. Что и почему здесь главное, а что — второстепенное?
45. От кого и почему зависит решение каждой из обозначенных вами задач?
46. Как может указанный вами человек выполнить данное ему поручение?
47. Какими ресурсами должен располагать тот, кто будет в состоянии реально реализовать этот замысел?
48. Какими полномочиями нужно обладать для решения этой задачи?
49. К каким затратам, ограничениям, испытаниям должен быть готов тот, кто берётся довести эту работу до конца в сложившихся условиях?
50. Почему именно этот человек несёт ответственность за получение результата и в чём именно это выражается?
51. Составьте список всех альтернатив, ведущих к полному или частичному решению задачи.
52. Что если... (время, деньги, связи, новые люди)? Какая из возможностей даст лучший результат?
53. Какую из возможностей вы могли бы испробовать прямо сейчас?

- 54. Какое из рассматриваемых действий наиболее приятно для вас?
- 55. Каковы достоинства и недостатки внесённых в список альтернатив?
- 56. Вы бы хотели предложить какие-то другие варианты?

#### То, что нужно сделать

- 57. И что конкретно следует сделать?
- 58. Какие действия вы выбираете?
- 59. Что, кому, когда и в какой последовательности надо делать для реализации намеченного?
- 60. В какой степени выбранное обеспечивает достижение намеченного?
- 61. Для достижения ваших целей что нужно делать обязательно, что желательно, а без чего можно вполне обойтись?
- 62. Имеются ли какие то внутренние или внешние факторы, противодействующие выполнению намеченного?
- 63. Какие шаги можно предпринять для их устранения?

- 64. Кто ещё должен знать о планах?
- 65. Какая необходима поддержка?
- 66. Как вы можете оценить уверенность в выполнении намеченного (от 1 до 10)? Что препятствует оценке 10?
- 67. Как я могу помочь вам?
- 68. Что можно предпринять, чтобы приблизиться к оценке 10?
- 69. До какой степени это соответствует вашим стремлениям?
- 70. По каким критериям вы оцениваете успех?
- 71. Когда примерно вы хотите начать и закончить каждый из этапов действия?
- 72. Что может помешать двигаться дальше?
- 73. Что вы предпримете, чтобы преодолеть эти внутренние и внешние помехи?
- 74. В какой поддержке вы нуждаетесь и от кого?
- 75. Что я могу сделать, чтобы поддержать вас?

Вопросы разработаны на основе рекомендации Академии Стратегического коучинга (Монреаль, Канада). **НО**