

Д. Е. Торшина

# ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОСОЗНАННОСТЬ

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ



Д. Е. Торшина

# ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОСОЗНАННОСТЬ

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

Москва  
Знание-М  
2023

УДК 159.9(075.3)

ББК 88.8

Т61

Печатается по решению редакционно-издательского совета ГБОУ ИРО Краснодарского края. Протокол № 3 от 23.08.2023.

**Рецензент:**

*Куренная Е. В.* — кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики и психологии факультета педагогики, психологии и коммуникативистики ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», г. Краснодар

**Торшина, Диана Евгеньевна.**

Т61      Профессиональная осознанность : методическое пособие / Д. Е. Торшина. — Москва : Знание-М, 2023. — 80 с.

ISBN 978-5-00187-489-8

DOI: 10.38006/00187-489-8.2023.1.80

Данное методическое пособие адресовано руководителям, заместителям руководителей, методистам и педагогам учреждений дополнительного образования. На основе анализа и обобщения научной литературы кратко изложены основные аспекты организации сопровождения профессионально-личностного развития молодого педагога, а также представлен содержательный материал для проведения как групповых тренинговых мероприятий, так и самостоятельного рефлексивного анализа, основанного на принципах методики трансформационного (преобразующего) обучения.

Методическое пособие представляет практическую значимость для административных и педагогических работников учреждений дополнительного образования, имеющих цель организации процесса сопровождения профессионально-личностного развития педагога.

**УДК 159.9(075.3)**

**ББК 88.8**

**ISBN 978-5-00187-489-8**

© Торшина Е. В., 2023

© Знание-М, 2023

## Оглавление

<b>Введение</b> .....	5
<b>Глава 1. Теоретическая часть</b> .....	8
Особенности периода начала профессиональной деятельности...8	
Личностные конструкты как смыслообразующий вектор профессионально-личностного развития педагога .....	11
<b>Глава 2. Практический блок</b> .....	15
Введение .....	15
Ценностно-смысловые образования педагога как вектор успеха. Инструкция к действию .....	15
Установки — внутренний компас .....	16
Как избавиться от негативных установок?.....	18
Мое представление о профессиональном будущем .....	20
Про ресурсы .....	21
Чек-ап профессиональных достижений.....	23
Компетенции современного педагога .....	28
SMART-целеполагание.....	32
Фокус-карта достижения цели.....	34
Когнитивные искажения .....	37
Техники принятия решений .....	51
Модель Каору Исикавы «Рыбий скелет».....	51
Техника «предсмертного» анализа «Pre-mortem» .....	56
Техника анализа проблемной ситуации «Цель — ценность».....	59
<b>От автора</b> .....	63
<b>Приложение</b> .....	64
Проработка негативных установок.....	64
Про ресурсы.....	65
Колесо компетенций.....	66

SMART-целеполагание.....	67
Фокус-карта достижения целей.....	68
Предотвращение рисков.....	69
Трекер привычек.....	70
Модель Каору Исикава «Рыбий скелет».....	71
Техника анализа проблемной ситуации «цель — ценность».....	72
<b>Список литературы .....</b>	<b>73</b>

## Введение

Утверждение об изменчивости и динамичности мира и воздействии данных процессов на все сферы нашей жизни приобрело статус аксиомы. Нам стоит обратить пристальное внимание на вызовы современной реальности, являющиеся характерными чертами нового ТАСИ-мира. Данный акроним включает в себя такие ключевые определения, как «турбулентный», «случайный», «хаотичный», «враждебный». Под словом «турбулентный» следует понимать «экспоненциальное увеличение скорости разнонаправленных изменений». В слово «случайный» зашифрованы непредсказуемость, неопределенность и неуправляемость. Под «хаотичным» подразумевается подмена и опрокидывание ценностей, разрушение правил и логики. Наконец, «враждебный» означает ощущение опасности, искажение информации.

Вся система образования давно находится в состоянии глубоких трансформационных преобразований с сопутствующим набором характерных черт ТАСИ-мира. Меняются требования к профессиональным компетентностям педагогических работников, к качеству предоставляемых образовательных услуг, к содержательному наполнению образовательного процесса и используемым педагогом методам, приемам и технологиям.

Новая действительность формирует острую необходимость постоянного самоопределения педагогических работников, а также построения персональных траекторий собственного профессионального роста и пролонгированного трансформационного преобразования актуализирующихся под воздействием вызовов времени надпредметных компетенций, таких как эффективная коммуникация, креативность, осознанность, стрессоустойчивость, умение решать проблемы, ораторское искусство, умение работать в команде, адаптивность и т. д.

Сложность формирования и совершенствования представленного пула надпрофессиональных компетенций заключается в том,

что данные направления не являются ключевыми в рамках реализации программ общего, среднего или высшего образования. Следовательно, это те компетенции, которые формируются у педагога в процессе самостоятельного осознания потребности в изменениях и желании саморазвиваться. Безусловно, развитие надпредметных компетенций начинающего специалиста эффективнее происходит в специально созданных условиях, нежели в рамках персональных поисков и проб.

В данном методическом пособии представлен опыт организации процесса сопровождения профессионально-личностного развития молодых педагогов дополнительного образования в рамках работы краевой и муниципальной стажировочных площадок, основанных на принципах *методики трансформационного (преобразующего) обучения* (рис. 1).

Данная методика характеризуется реализацией трехаспектного подхода, стимулирующего реальные изменения в поведении начинающего специалиста. Это значит, что молодой педагог, благодаря своему опыту и приобретенным знаниям, в процессе организованного сопровождения изменяет свой взгляд на *причины* профессиональных ситуаций (*психологическая трансформация*); озарения, инсайты радикальным образом меняют его систему *ценностей и убеждений* (*ценностная трансформация*); а наблюдения, применение в профессиональной деятельности полученных знаний, экспериментирование, поиск и внедрение личных инноваций меняют его *образ действий* (*поведенческая трансформация*).

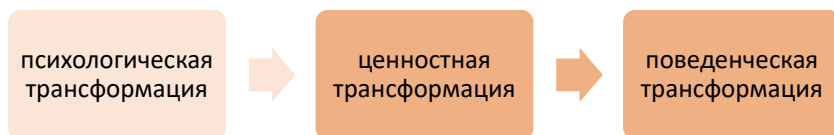


Рис. 1. Методика трансформационного обучения

Таким образом, в процессе организованного сопровождения профессионально-личностного развития молодого педагога дополнительного образования запускается цепочка трансформационных изменений, воздействующих сначала на знания, затем на умения, корректируя, как следствие, профессиональное поведение специалиста.

Опыт реализации инновационного проекта, направленного на профессиональное становление педагогических работников на основе дефицитарного подхода, суть которого заключалась в выявлении и визуализации профессиональных дефицитов педагогов и дальнейшем поступательном их восполнении, показал, что данная модель представляется в некотором роде однобоко, поскольку превращает процесс самосовершенствования в механическую процедуру, лишенную осознанности и внутренней побуждающей к трансформации силы (мотивов).

Экспериментальная часть исследования позволила выявить следующую закономерность: можно долгое время диагностировать профессиональные дефициты, разрабатывать индивидуальные образовательные траектории, записывать педагога на различные образовательные сессии, курсы повышения квалификации, семинары и т. д., но, если у специалиста нет собственной визуализированной потребности их восполнить, результата проделанная работа не даст.

Начинающий специалист должен понимать, для чего ему нужно посещать те или иные образовательные мероприятия, какую пользу (а мне нравится больше понятие — «выгоду») он получает от этих образовательных встреч, какие собственные профессиональные потребности перекрывает. И в то же время невозможно вооружить группу готовыми кейсами, как инструкцией к жизни, но вполне реально научить критически мыслить, прогнозировать, анализировать информацию, принимать взвешенные решения, основанные на анализе возможностей и рисков, научить самостоятельно искать и применять на практике знания, тем самым *формируя обновленный набор профессиональных привычек молодого педагога*, ориентированного на непрерывное профессиональное самосовершенствование.



## ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

### Особенности периода начала профессиональной деятельности

Первые месяцы работы для молодого педагога самые тяжелые. Период профессиональной адаптации педагога характеризуется переживанием нормативного кризиса профессионального становления, выражающегося в кризисе профессиональных ожиданий. Молодые специалисты, приступая к самостоятельной трудовой деятельности, сталкиваются с кардинальными изменениями профессиональных ситуаций развития: новый разновозрастной коллектив, другая иерархическая система отношений в нем, новые социально-профессиональные ценности, иная социальная роль и принципиально новый вид ведущей деятельности.

Фактором образования кризисных явлений выступает психологическая неудовлетворенность, вызванная несовпадением собственных ожиданий, связанных с профессиональной деятельностью, и реальной профессиональной действительностью. Молодые педагоги, приходя в учреждение дополнительного образования, встречаются с рядом профессиональных трудностей, обусловленных отсутствием практического опыта в разработке собственной дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы (типовые программы отсутствуют), самостоятельного набора детей в объединения в сжатые сроки, заполнении информационных карточек в автоматизированной системе «Навигатор дополнительного образования», продвижении предлагаемых образовательных услуг, коммуникации с родительской и профессиональной общественностью и т. д., что, в свою очередь, еще более осложняет течение кризисного периода.

Особого внимания также заслуживает тот факт, что в систему дополнительного образования иногда приходят специалисты без педагогического образования, то есть их профессиональные ожидания

строились на основании тех профилей деятельности, в рамках которых происходил их профессиональный выбор. Исходя из этого, мы сталкиваемся с такими проблемами, как отсутствие базового понимания содержания педагогической деятельности, а также четко сформированных представлений о системе образования в целом, что способствует ненормативному прохождению кризиса профессионального становления.

Переживание кризиса профессионального становления (*кризис профессиональных ожиданий*) выражается в неудовлетворенности организацией труда, его содержанием, должностными обязанностями, условиями работы и зарплаты, а также межличностными отношениями в педагогическом коллективе. Кроме того, этот период сопровождается осознанием своей профессиональной некомпетентности. Реальное выполнение профессиональных функций вызывает серьезные трудности: обнаруживается недостаточное знание методики преподавания, низкий квалификационный уровень, неумение строить взаимоотношения с отдельными учащимися, родителями.

Накапливающийся дискомфорт от возникающих профессиональных затруднений в адаптационный период, а также от внутренних противоречий педагога дополнительного образования чаще всего и является причиной ухода начинающего специалиста из профессии.

В свою очередь, Н. О. Садовникова и Т. Б. Сергеева рассматривают профессиональные кризисы специалиста как *точку бифуркации*, характеризующуюся трансформационными изменениями в процессе переживания (преодоления) профессиональных затруднений различного генеза, прохождение которой знаменуется конструктивными или же деструктивными изменениями, что, в свою очередь, и «предопределяет дальнейшую траекторию развития личности в профессии, обеспечивает переход на следующую стадию профессионального становления или приводит к стагнации, профессиональной деградации».

Л. М. Митина также фокусирует внимание на том, что «для понимания сущности профессионального развития педагога важно знать, какие противоречия способны нарушить нормативный ход

профессионального становления» и каковы возникающие перспективы снятия деструктивных последствий проявившихся противоречий при их эффективном разрешении.

Распространенными противоречиями современного молодого педагога являются:

- между практическими навыками, имеющимися у педагогов, и необходимостью трансформации в соответствии с меняющимися требованиями и нормами, предъявляемыми к профессиональной деятельности;
- между динамикой профессиональных задач, требованиями к педагогической профессии и внутренней готовностью педагога к их осуществлению;
- между стремлением начинающего педагога дополнительного образования к профессиональному самосовершенствованию и отсутствием организованной методической поддержки, раскрывающей потенциальные возможности педагогов в рамках образовательных учреждений.

В разрешении кризисных противоречий выделяют две стратегии преодоления кризисов:

- 1) инициативную — характеризующуюся проявлением активности, целенаправленностью действий, ответственностью за принятые решения и поступки;
- 2) ситуативную — характеризующуюся пассивностью личности, стихийностью, слабостью и неустойчивостью внутренних познавательных, эмоциональных и волевых установок.

В случае если молодому педагогу не удастся справиться с кризисом как естественным сопровождением профессионального роста, могут возникать разнообразные личностные и профессиональные деформации, то есть нарушение гармоничности личности за счет угасания позитивных установок на деятельность и усиления негативных отношений к себе или другим людям.

Таким образом, мы видим, что для разрешения имеющихся у молодых педагогов противоречий, представленных выше, но не

ограничивающихся данным набором, существует потребность в организации специальных комфортных условий для профессиональной адаптации начинающих специалистов, способных повлиять на нормативное вхождение в профессию молодого педагога. По мнению исследователей, положительным эффектом, способствующим выходу из кризисных состояний, обладают создаваемые профессиональные сообщества под руководством (ведением) опытных наставников-тьюторов. Именно в среде единомышленников у молодого педагога появляется уверенность в том, что ему окажут поддержку.

Основываясь на современных исследованиях в рамках ресурсного подхода, можно утверждать, что с целью минимизации воздействия деструктивных последствий, возникающих в процессе течения кризисных периодов у начинающих специалистов, важным аспектом является формирование рефлексивных компетенций педагога, направленных на поиск ответов на вопрос «зачем?», в процессе чего у педагога визуализируются профессиональные ценности, внутренние мотивы, установки, ожидания, что в совокупности позволяет сформулировать миссию — как *смыслообразующий вектор профессионально-личностного развития* молодого педагога. Без ответа на вопрос «зачем?» путь профессионального становления приобретает стихийный, неустойчивый характер.

### Личностные конструкты как смыслообразующий вектор профессионально-личностного развития педагога

В рамках нашего исследования обратимся к теории личностных конструктов Дж. Келли, основоположника современной когнитивной ориентации в психологии личности. В своей работе «Психология личностных конструктов» (1955) Келли рассматривает человека не как индивида, реагирующего на раздражающие внешние

сигналы, а индивида, стремящегося «исследовать, понять, интерпретировать, предвидеть и контролировать мир своих личных переживаний для того, чтобы эффективно взаимодействовать с ним».

Дж. Келли, изучая поведение личности, утверждал, что каждый индивид опирается на некий свод догматических образований, формирует собственный классификационно-оценочный эталон (основанный на персональном опыте), в контексте которого и строит свои представления о настоящем и будущем. Личностный конструкт, по мнению автора, представляет собой «идею или мысль, которую человек использует, чтобы осознать или интерпретировать, объяснить или предсказать свой опыт».

Ключевым моментом, требуемым особого рассмотрения, является тот факт, что мы ощущаем и «расшифровываем» окружающую действительность через призму собственного опыта, сформированных паттернов, установок, когнитивных искажений. Мы старательно выводим «жизненные гипотезы» и ищем им подтверждение и доказательства, полностью оперируя тем набором «инструментов», который имеем. Стоит отметить, что личностные конструкты как осознанные ценностно-смысловые представления могут быть не только позитивными, то есть определять то, что по восприятию человека хорошо, но и негативными, то есть занимать на субъективной ценностной шкале отрицательные значения, быть как бы «отрицательными ценностями». Но в то же время Дж. Келли считал, что любой личностный конструкт поддается трансформации в процессе замещения негативного восприятия на положительное и наоборот, что, в свою очередь, также подтверждается многочисленными трудами из области когнитивно-поведенческой психологии.

В контексте нашего исследования, исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что педагогический работник на момент прихода в профессию имеет устоявшееся представление о профессиональной деятельности (которое не всегда соответствует объективной реальности), а также сформированные личностные конструкты, которыми оперирует при принятии решений, анализе деятельности

и прогнозировании своего профессионального будущего. Личностные конструкты, характеризующиеся своей уникальностью, могут нести как развивающий эффект, так и разрушающий, деструктивный. Но при создании благоприятных условий существует возможность воздействия на процесс трансформационных преобразований.

Приходя в профессию после окончания вуза, специалист сталкивается с реальностью, чаще всего не соответствующей сформированным представлениям о трудовой деятельности. Именно на этом этапе профессионального пути *важно визуализировать смыслообразующие точки*, выражающиеся в сформулированной миссии, ценностях и ориентирах. Подобная выкристаллизованная система ценностных ориентаций педагога позволит определить профессионально-личностную перспективу как «вектор» собственного развития и в то же время послужит важнейшим источником внутренних побуждающих ресурсов.

Рассмотрим оценочный аспект ценностно-смысловых образований в отношении восприятия личностью окружающей действительности. По мнению Ю. А. Шерковины, «ценности являются основой формирования и сохранения в сознании людей установок, которые помогают индивиду занять определенную позицию, выразить свою точку зрения, дать оценку. Таким образом, они становятся частью сознания». Стоит отметить, что многие психологи считают, что именно *установки*, аккумулирующие в себе весь жизненный опыт, позволяют человеку сформировать мгновенную оценку на любую ситуацию. Полярность установок также определяет характеристику эффекта данной мгновенной оценки, он может быть как положительным, так и отрицательным.

Под ценностями же часто понимали те установки, которые определяют личностную структуру, причем установки особого рода — те, которые воспринимаются как «стандарты», нормы, являющиеся основой для выбора, совершаемого человеком. В свою очередь, ценностные ориентации представляют собой особые психологические образования, всегда составляющие иерархическую

систему. Невозможно представить себе ориентацию личности на ту или иную ценность как некое изолированное образование, не учитывающее ее приоритетность, субъективную важность относительно других ценностей, то есть не включенное в систему.

Здесь мы можем сразу подметить такое свойство системы личностных конструктов, как подвижность или динамичность, и это, по сути, отличает систему конструктов от системы ценностей личности, которая более стабильна и устойчива. Но это и неудивительно: личностные конструкты отражают ценностные представления, а не отождествляются с ними.

## ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКИЙ БЛОК

### Введение

В данном блоке представлены готовые материалы для проведения групповых тренингов, стажировочных площадок для молодых педагогов дополнительного образования, мастер-классов, семинаров и т. д. на основе методики трансформационного обучения с целью активизации потребности начинающих специалистов в профессионально-личностном саморазвитии.

Все материалы практической части представлены в повествовательной форме и могут быть использованы как основа для разработки педагогом-наставником персональных технологических карт тренинговых мероприятий и для индивидуального рефлексивного анализа в процессе чтения данного пособия.

### Ценностно-смысловые образования педагога как вектор успеха. Инструкция к действию



Существует ряд факторов, которые негативно влияют на наше профессионально-личностное развитие.

Подумайте, что бы вы отнесли к сдерживающим факторам? Может быть, это лень как нежелание что-либо менять в своей жизни, страхи (достаточно обширное понятие, включающее в себя страх неудачи, страх осуждения со стороны окружающих, страх «чистого листа»



и т. д.), недостаток времени, недостаток информации, отсутствие мотивации?

Согласитесь, что каждый из этих пунктов в большей степени похож на отговорки и причины для того, чтобы оставаться в состоянии эфемерного спокойствия, нежели выходить из зоны комфорта.

## Установки — внутренний компас

Более серьезной причиной нашего стояния на месте являются так называемые установки. Неслучайно они представлены на плакате в виде коробки с надписью «Подарок на всю жизнь». Эта коробка незримо присутствует с нами на протяжении всего нашего пути, и с каждым годом она способна увеличиваться в размерах, тем самым доставляя нам все больший и больший дискомфорт.

Вспомните, сколько раз вы слышали:

*«У тебя не получится!»*

*«Не стоит пытаться, ты не достигнешь результата!»*

*«Прекрати мечтать о глупостях!»*

Вы даже и не представляете, сколько подобного добра находится в ваших персональных «подарочных» коробках. И пришло время провести ревизию и избавиться от лишнего. Давайте заглянем внутрь вместе и подумаем, где и когда мы получаем негативные установки в подарок.

Вы не ошибетесь, если решите, что они родом из детства: очень многое закладывается именно в период нашего взросления («*надо делиться*», «*будь лапочкой, не расстраивай маму*», «*зачем тебе заниматься танцами, ты все равно не научишься танцевать*», «*за что не возьмешься, вечно не доводишь до конца*», «*ты как всегда, что из тебя вообще нормального может вырасти*» и до бесконечности), затем школа, где нужно быть ребенком в соответствии с эталонными представлениями учителя, социальное окружение...

Установки поджидают нас на каждом шагу. Даже став взрослым, встречая преграды и трудности, мы продолжаем культивировать в своей голове все новые и новые установки, объясняя тем самым свои неудачи.

*Установки — наш внутренний компас.* Именно благодаря им мы принимаем решения, совершаем поступки и делаем выбор. Это своего рода свод правил, который регламентирует нашу жизнь. Но, как мы выяснили ранее, эти правила-догмы не всегда несут положительный заряд.



Нами движут негативные и позитивные установки. Негативные, подобно якорю, прибивают нас к полу и заставляют стоять на месте без лишних телодвижений, убеждая нас, что мир вокруг враждебен и, что бы ты ни начал делать, у тебя ничего путного не выйдет.



Зайка на картинке под действием негативных установок сладко спит в состоянии «анабиоза». Задумайтесь, сколько раз вы отказывались от появившихся возможностей и предпочитали подождать другого, более подходящего случая, говоря себе: «я не готов, что-то сейчас решать» или что-то в том же духе.

Есть такое устойчивое выражение — «Никогда-нибудь» — это про синдром отсроченной жизни. Нам кажется, что для исполнения задуманного еще не пришло время (*«поеду в отпуск в следующем году», «еще немного поднакоплю и куплю то, что мне действительно хочется», «не буду спешить и менять работу, еще не пришло время»* и т. д.). Поверьте, оно (подходящее время) не придет никогда. Это как бег хомячка в колесе — нет конечной точки у подобного маршрута. Всегда найдется причина, по которой стоит все в очередной

раз отложить. Задумайтесь: «никогда-нибудь» — это действительно то, чего вы заслуживаете или желаете?

Позитивные установки, в свою очередь, окрыляют нас на великие дела. Благодаря им мы можем достигать серьезных результатов, подвижные и подгоняемые одной силой мысли. Поэтому очень важно всегда искать положительные стороны в любых неприятных или непонятных ситуациях.

Успех — это уверенность в том, что у тебя все получится! Только так, и никак иначе! Мы сами формируем эту реальность, и самое важное — формировать ее с мыслью о том, что все возможно и все непременно произойдет так, как хочется именно вам.

Задумайтесь: когда-то люди и подумать не могли о том, что полет на Луну — это вполне себе осуществимая идея, а мы уже приближаемся к космическому туризму; раньше стационарный телефон был не у каждого, а теперь мы имеем возможность в любую секунду связаться с человеком даже на другом материке. Сколько всего ранее невозможного стало обычным делом в нашем настоящем? Лишь только потому, что кто-то верил в то, что все возможно! И еще один немаловажный факт — нельзя останавливаться, встретив преграды и неудачи на своем пути. Не опускайте руки! Верьте в себя!

## Как избавиться от негативных установок?

Стоит сразу оговорить, что процесс нейтрализации негативных установок достаточно длительный и требующий регулярной проработки. Но если вы в моменте возникающего влияния негативной установки будете вспоминать об упражнении, описанном ниже, и выполнять его даже мысленно, то эффект будет.

Можете начертить свою таблицу или заполнить готовую в приложении. Выберите любой подходящий вам вариант. Но лучше, конечно, завести на этот случай рефлексивную тетрадь и выполнять все описанные упражнения в ней.



Итак, наша задача — в первый столбец под названием «Негативные установки» записать все те вещи, которые всплывают в вашей памяти («у тебя не получится», «ты не засуживаешь эту должность», «я плохой специалист» и т. д.), эти мысли необязательно должны быть связаны только с трудовой профессиональной деятельностью. Пишите все! Если вы любите систематизировать, можно разделить негативные установки на сферы «Семья», «Деньги», «Работа», «Отдых» и т. д. Дайте себе время, освободив от каких-либо дел, и приступайте к заполнению. Не стоит выполнять это упражнение стоя на остановке в ожидании транспорта. Тут нужна сосредоточенность и направленность внутрь себя.

Когда вы решите, что справились с первой задачей, переходим ко второму столбцу — «Нейтрализатор». Здесь ваши негативные установки нужно представить в формате со знаком плюс. Перефразировать, наполнив положительным контекстом. Превратить в аффирмацию. Это очень важно. Именно в этом и кроется смысл данного упражнения.

Негативная установка	Нейтрализатор
<p>Я не могу зарабатывать деньги на своих знаниях.</p>	<p>Я достаточно много знаю из различных областей. Мои знания собраны из многих источников. Я трачу на это очень много своего времени. Мои знания систематизированы и опробованы в жизни и дают хороший результат. Это работа, которая должна приносить деньги.</p>
<p>У меня нет единомышленников.</p>	<p>Вокруг много талантливых и интересных людей, у каждого из которых можно многому научиться. Нужно больше общаться с окружающими, чтобы понять интересы друг друга, и окажется, что мы увлечены общими идеями.</p>

Рис. 2. Пример нейтрализации негативных установок

В построении нейтрализующих высказываний избегайте частицы «не». Например, если мы произнесем: «я не буду болеть», наш мозг, не фиксируя в сознании данную частицу, получит фразу с антиэффектом: «я буду болеть», поэтому лучше использовать другие формы, такие как «я буду здоров».

А далее, когда вы обозначите нейтрализующие негативные установки утверждения, важно еще и поверить в них. Знакомы с эффектом плацебо? Тут действуют те же правила. Нужно верить в то, что ты написал. А для этого чаще обращайтесь к своей тетради и регулярно зачитывайте все те нейтрализующие утверждения, которые вы записали. Вечером перед сном самое подходящее время! Уже через месяц вы заметите результат.

## Мое представление о профессиональном будущем

А сейчас закройте глаза и представьте себя через 5, 10, 15, 20 лет. Где вы? Чем занимаетесь? Нравится ли вам увиденная картина? Кто находится рядом? Постарайтесь детально рассмотреть себя и окружение вокруг вас. Нравится ли вам то, что вы видите? Если нет, то пришло время начать меняться, лишь только в ваших руках ваша собственная жизнь!



А для того, чтобы понимать, куда двигаться, есть прекрасное упражнение — «Машина времени». Представьте себе ситуацию, в которой вы стали обладателем большой суммы денег (обозначьте ее для себя), вам больше не нужно думать о том, на что и как жить. Теперь вы живете в свое удовольствие. Какая ваша жизнь? Чем она

наполнена? Где вы и чем занимаетесь? Позвольте вашему подсознанию и воображению нарисовать идеальную картину своего будущего. Уверена, что первое, о чем вы подумали, — «я буду много путешествовать!» Отличный план! Но должно быть что-то еще, какое-то дело, которое будет доставлять невероятное удовольствие, дело вашей жизни!

На этом этапе могут возникнуть трудности, и у меня есть вариант, как себе в этом упражнении помочь. Пойдем от обратного. Решите, чем вы точно не хотите заниматься, что сейчас в повседневной жизни не устраивает вас и что стоило бы непременно поменять. Как только вы сепарируетесь от привычной и такой родной реальности, мысль об идеальном будущем обозначится значительно быстрее.

А сейчас сделайте паузу, закройте глаза и детально представьте хотя бы один день идеальной жизни. Запишите все, что увидите. Какие эмоции вы испытывали в тот момент? Что нужно сделать для того, чтобы это стало реальностью?

## Про ресурсы

И теперь, понимая то, что вам действительно хочется, начинайте планировать свои действия. Но важно помнить: на все, что вы планируете совершить, нужны ресурсы. И в момент планирования этапов достижения поставленной цели необходимо позаботиться о себе и проанализировать, где и откуда вы будете черпать силы. Ведь без энергии далеко не уйдешь.

Бывают такие моменты, когда чувствуешь себя словно выжатый лимон. Ничего не радует. Хочется только под одеяло и чтобы весь мир не приставал к тебе с глупыми вопросами. Однажды поймала себя на мысли, что у меня на физическом уровне просто нет сил общаться с людьми, которые мне дороги. Хотелось молчать и аккумулировать иссякающую энергию. Знакомо?



Тогда возьмите ручку и просто начните писать. Итак, разделите лист вертикальной линией посередине и в верхней части первый столбец обозначьте знаком «+», а второй — «-».

Для того чтобы заполнить эту таблицу ваших ресурсов, перефразируйте вопросы, указанные в рефлексивном листе на «что мне доставляет удовольствие?» и «что вызывает раздражение?» и запишите честный ответ.

Отключайте мозг, не старайтесь анализировать, ваше подсознание справится без вас. Записывайте все, что приходит вам в голову. И когда вы закончите, внимательно посмотрите на появившиеся записи. От того, что вас раздражает, старайтесь избавляться, продумайте план, как можно минимизировать воздействие тех событий, которые вытягивают из вас силы. Еще более внимательно отнеситесь к ресурсным состояниям со знаком «+», добавляйте в ваш еженедельный план мероприятия, которые приносят вам успокоение и силы. Таким образом вы найдете баланс и вам хватит сил на великие дела.

### PRO-ресурсы



Рис. 3. Схема ресурсов

*Из личного опыта.* Когда стала анализировать заполненные столбцы, была весьма удивлена. Большинство пунктов, приносящих ресурсы, — это моменты, связанные с природой, выездами, даже простое созерцание неба попало в этот перечень. Значит, для поддержания ресурсного состояния мне необходимы короткие выходы на улицу. Так и делаю. Иногда сижу с чашкой кофе на скамейке в обеденный перерыв и наблюдаю за проплывающими облаками. А в течение года планирую хотя бы одну поездку куда-нибудь за город, где есть горы, лес и реки.

А отнимают энергию (в моем случае) бессмысленные разговоры, в которых ты вынужден изображать заинтересованность. Визуализировав болевые ситуации, я осознанно начала их избегать, купировать на этапе возникновения. Это как с установленными в телефоне приложениями — какие-то «жрут» много энергии и неэффективны. Такие нужно идентифицировать и безжалостно удалять!

## Чек-ап профессиональных достижений

Еще немного о «ревизии». Мы склонны обесценивать тот опыт, который имеем, а профессиональные или личностные заслуги и во все не считаем заслугами как таковыми.

Как часто вы задаете себе вопросы: «что я вообще умею?», «чего достиг?». Первый ответ, любезно подбрасываемый нашим сознанием, чаще всего звучит как «ничего». Но это величайшее заблуждение. Вы удивитесь, построив ментальную карту, как много всего вы умеете и уже достигли. Предлагаю провести чек-ап ваших достижений.

*Чек-ап* — это глубокий анализ ваших способностей и компетенций.

Подобно тому, как вы наводите порядок в своих вещах, так и в своих навыках стоит выстроить систему и провести ревизию.



А еще максимально важно вести «похвальный лист» заполняя свои достижения, чтобы в минуты грусти перечитывать и гордиться собой. Но это немного другая история.

Данный анализ ваших «заслуг» мы проведем, взяв за основу технологию создания интеллект-карт.

**Интеллект-карта** (ментальная карта, mindmap, майнд-карта) — древовидная схема, которая изображает некие объекты (например, идеи, задачи, тезисы) и связи между ними. Этот инструмент помогает структурировать и визуализировать различную информацию, а также сам процесс мышления, генерации идей.

Чтобы разобраться более детально в вопросе использования данного инструмента, очень рекомендую прочитать книгу Тони Бьюзена «Интеллект-карты. Полное руководство по мощному инструменту мышления».



Итак, возьмите лист бумаги, ручку, отключите внутреннего критика и приступайте к созданию вашей ментальной карты. А для тех, кто любит работать на компьютере, существуют удобные и функциональные электронные ресурсы. Например: *Mindomo*, *MindMeister*, *Coggle*.

В центральную часть листа записываем ключевую мысль, то, что нас реально беспокоит и что мы планируем анализировать. Предлагаю порассуждать о профессиональных достижениях и мечтах. Поэтому ключевая мысль звучит как «Мой профессиональный путь». Но вы в своих ментальных картах вполне можете использовать другие формулировки.

Мой профессиональный путь

Далее выводим первую «ветвь» — навыки. Договариваемся, что под этим понятием понимаем имеющиеся профессиональные компетенции, навыки и умения. Не сдерживайте себя, пишите все, что приходит в голову, даже если этот навык кажется вам не очень существенным. Отключите режим оценки и анализа, это тоже очень важно. Пишем все, что вспоминается. Скромность здесь не союзник. Более того, эта ментальная карта может добавляться новыми данными по мере их «всплывания» в вашей памяти (через час, день, месяц...).

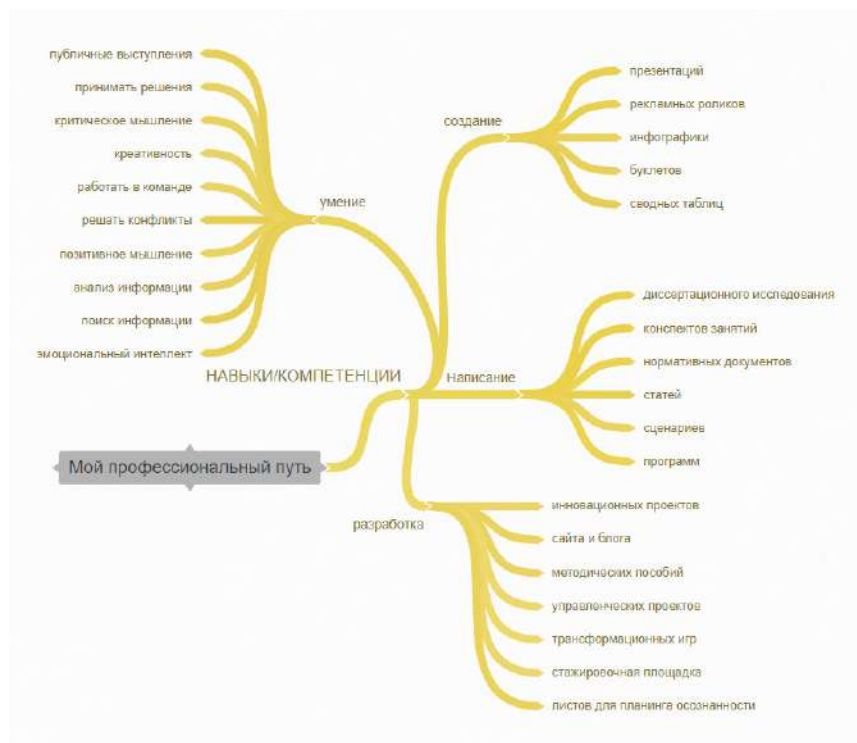


Рис. 4. Ментальная карта. Навыки

Забудьте про длинные развернутые предложения, здесь они тоже не нужны. Одно-два слова более чем достаточно. Эта карта только для вашего пользования, она должна быть понятна конкретно вам. Экспериментируйте с цветовой гаммой, добавляйте картинки, не сдерживайте себя в творческом порыве.

Затем может появиться «ветвь» — сфера интересов.

Необязательно каждый пункт этого направления будет пересекаться с вашей профессиональной деятельностью. Это нормально. Возможно, фиксируя возникающие мысли, вы сделаете открытие для самих себя, увидев, что каждое из записанного можно классифицировать в какую-то группу. Например, в моем случае сферой интереса является психология. Очевидно, что было бы неплохо интегрировать интересующие меня области в мою профессиональную жизнь и развиваться в этом направлении более серьезно.

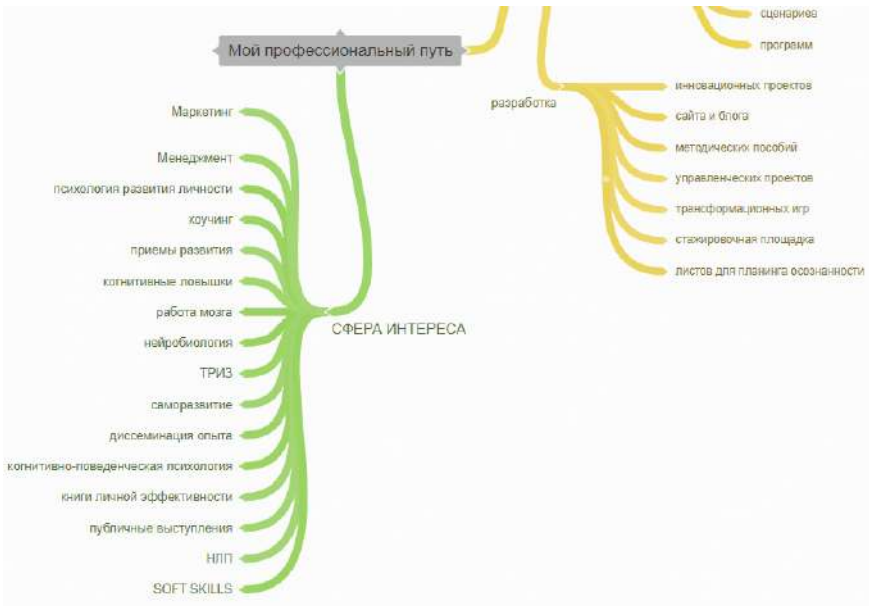


Рис. 5. Ментальная карта. Сфера интересов

В вашей ментальной карте может быть неограниченное количество «ветвей». И называться они могут так, как вам нравится и хочется. Представленный материал в большей степени образец и отправная точка для вашего свободного поиска своей идеальной карты. Но отмечу, что важно все-таки внести еще один пункт — мечты (желания, цели).

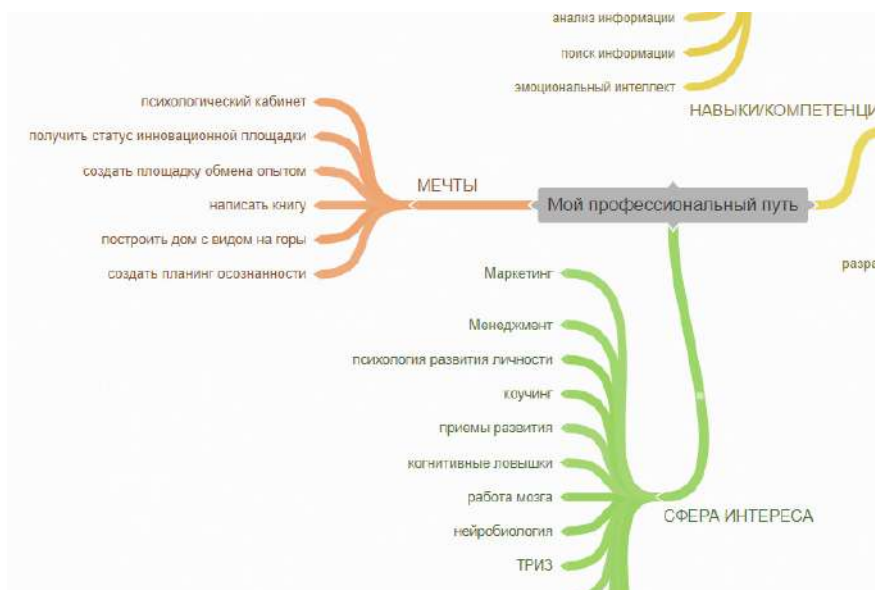


Рис. 6. Ментальная карта. Мечты

Только, прописывая их, не забывайте о том, что здесь нас поджидают некоторые опасности в виде вирусных мечтаний, когда мы чужое выдаем за свое, а также подмена истинных скрытых потребностей. И сейчас, на секунду отвлекаясь от основной мысли повествования, напомним про прием «Пять почему» или «Пять зачем».

Например: «Хочу победить в конкурсе профессионального мастерства».

— Почему?

— *Чтобы мои коллеги поняли, что я профессионал.*

— *Почему?*

— *Мне кажется, что меня недооценивают и не воспринимают всерьез. А я хочу, чтобы ко мне относились с уважением и с моим мнением считались.*

— *Почему?*

— *Я хочу, чтобы меня заметили и впустили в «свой круг».*

И таким образом мы можем выяснить, что истинным желанием является вовсе не стремление победить в конкурсе, а стать частью коллектива. И в таком случае план действий по достижению желаемого результата будет отличаться от того, который мы наметили изначально.

Итак, мы рассмотрели ответы на вопросы: «что нам мешает?», «чего я действительно хочу?», «где взять ресурсы?», «что я уже умею?», «о чем мечтаю?» — и теперь переходим к поиску ответов на вопрос: «на развитие каких компетенций мне нужно направить силы, чтобы достичь желаемого?».

## Компетенции современного педагога

Мне хочется верить, что ваши представления об идеальном будущем все-таки связаны с педагогической сферой, поэтому следующая часть про базовый набор компетенций, необходимый для успешной профессиональной деятельности.

Компетенции педагога подобны надстройкам в компьютере: существуют «жесткие» программные коды — от них в целом зависит работа системы. Но также присутствуют встроенные вспомогательные алгоритмы, отвечающие за визуализацию контента, эффекты и персонализацию.

С этой позиции навыки педагога также можно разделить на две категории: профессиональные компетенции (жесткие навыки) и над-профессиональные компетенции (гибкие навыки).

К профессиональным компетенциям педагога дополнительного образования относятся:

**hard skills** — «как профессионально-трудова характеристика совокупности знаний, умений, навыков и способов деятельности педагога для решения задач обучения, воспитания и развития обучающихся»;

**skills methodical** — «как владение педагогом различными методами обучения, знание дидактических методов, приемов и умение применять их в процессе обучения, знание психологических механизмов усвоения знаний и умений в процессе обучения».

К надпрофессиональным компетенциям относятся:

**soft skills**, представляющие собой проекцию личностных характеристик педагогической деятельности, определяющие продуктивность реализации профессиональных качеств педагога, его профессиональный стиль вне зависимости от предметной направленности;

**self skills** — как группа особых компетентностей, связанных с самоопределением и инициативными самостоятельными действиями педагога, его самоорганизацией, а также с осмыслением им своих собственных познавательных интересов, выстраиванием индивидуальной образовательной траектории.

Профессиональные компетенции развиваются дискретным образом в формате образовательной триады: неформального, формального и информального обучения педагога. Такое обучение носит характер ознакомления с новыми педагогическими технологиями, приемами, методиками, расширения знаний из области педагогики, психологии, а также смежных дисциплин, изучения нормативно-правовой базы системы дополнительного образования и т. д.

В свою очередь, надпрофессиональные компетенции расширяют границы профессионального мастерства, выделяют индивидуальные черты каждого из нас. Именно надпрофессиональные компетенции на сегодняшний день выдвигаются вперед по своей значимости. Следовательно, и мы направим на них свой пристальный взор.

Давайте порассуждаем, какими же компетенциями должен обладать современный педагог. Вы удивитесь, насколько обширным будет этот список, это ораторское искусство, критическое мышление, креативность, стрессоустойчивость, эмоциональный интеллект, умение решать проблемы, тайм-менеджмент, коммуникативные навыки и т. д.

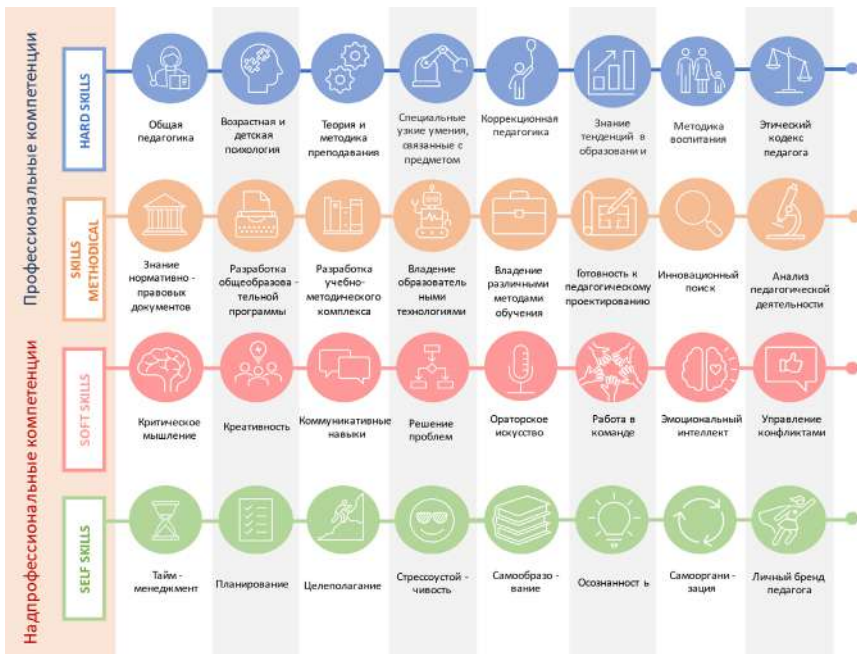


Рис. 7. Компетенции современного педагога



В ходе разбора современных компетенций необходимо выделить для себя 8 более значимых и востребованных. И внести наименования в колесо баланса.

Далее необходимо оценить уровень сформированности того или иного навыка по 10-балльной шкале, раскрасив ячейки в каждом цветовом поле. Затем определить маркером так называемый «желаемый» уровень, тем самым определяя «зону ближайшего развития».

Это упражнение помогает провести самоанализ сформированности профессиональных компетенций и понять, какие навыки нуждаются в проработке. Для объективности картины можно обратиться за помощью к коллеге или знакомому, попросив того дать свою оценку вашим компетенциям.

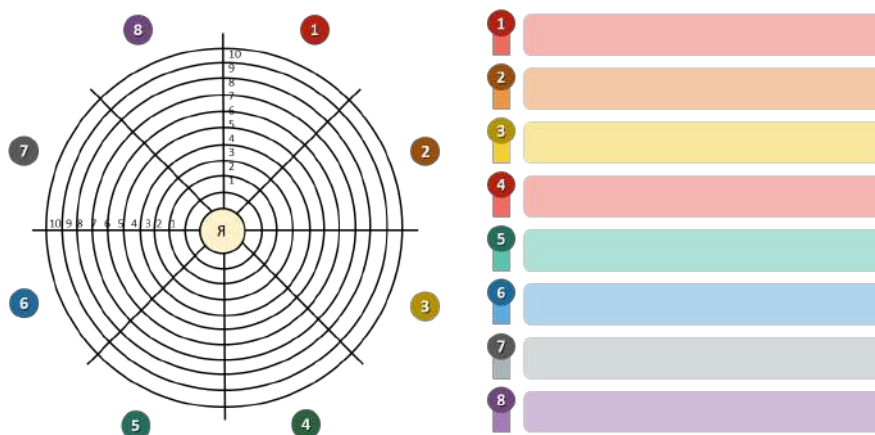


Рис. 8. Колесо баланса



## SMART-целеполагание

И в тот момент, когда ваши профессиональные мечты, требующие развития компетенции, определены, переходим к формулировке цели. Отличным инструментом-помощником выступает SMART-целеполагание.

Любая цель должна быть конкретной, измеримой, достижимой, актуальной и иметь сроки.

**Specific** — отвечает на вопросы «что?», «где?», «когда?», «как?» и «зачем?».

**Measurable** — имеет конкретные измерения в виде сроков, объемов, желаемых показателей и т. д.

**Achievable** — достижения слегка превышают то, что кажется реальным сегодня.

**Relevant** — желанно лично для вас.

**Time-bound** — привязано к определенным срокам.

Важным дополнением в SMART-целях является то, что они должны вдохновлять вас и, безусловно, о них нужно помнить. А чтобы не забывать о поставленной цели, можно запланировать себе некое вознаграждение по результатам ее реализации.

Также полезно различать два вида целей: с фокусом на результат и фокусом на процесс.

У первого типа целей есть существенный недостаток — это подход «все или ничего». Если вы не дотянулись до цели совсем чуть-чуть, вы будете чувствовать некую неудовлетворенность собой. При этом причиной неудачи могут быть факторы, на которые вы не в состоянии повлиять. Поэтому не ставьте себе глобальных целей. Лучше маленькими шажками добиваться серьезных результатов. Как говорится, тише едешь — дальше будешь!

Давайте рассмотрим пример SMART-цели:

Слабая цель. Пример:

Я собираюсь разработать методическое пособие.

SMART-цель. Пример:

*Конкретная.* Я собираюсь разработать методическое пособие о применении педагогических технологий объемом не менее 60 страниц.

*Измеримая.* Я закончу писать 60 страниц за 6 месяцев.

*Достижимая.* Я буду писать по 10 страниц в месяц.

*Актуальная.* Я всегда мечтал разработать свое собственное методическое пособие.

*Ограничена по времени.* Я начну писать завтра, 1 сентября, и закончу 28 февраля.

Что получилось:

Я собираюсь разработать методическое пособие о применении педагогических технологий объемом не менее 60 страниц за 6 месяцев и закончить его 28 февраля. Для этого я буду писать по 10 страниц в месяц.

Теперь ваша очередь! Потратьте несколько минут на постановку SMART-цели, которая приблизит вас к желаемому.



Рис. 9. SMART-цели

Конвертировав мечты в SMART-цели, переходим к следующему этапу — этапу достижения поставленных целей. И здесь важно продумать каждый шаг. В этом вам поможет фокус-карта.

## Фокус-карта достижения цели

Алгоритм работы с этим инструментом достаточно прост. Есть такой прием «съесть слона». Любая большая задача всегда пугает и кажется недостижимой, поэтому важно ее разделить на небольшие куски («стейки») и «съесть» по кусочку за раз.

Например, записываем в фокус-карту основную SMART-цель:

*«К 31 мая 2023 года систематизировать все «листы осознанности» по материалам стажировочной площадки в планинг с расшифровкой и дополнением к каждому листу».*



Рис. 10. Фокус-карта достижения цели

Цель объемная. Поэтому ее важно разделить на шаги-действия. В представленной в фокус-карте этих шагов 10, но у вас их может быть больше или меньше. Но не стоит дробить цель на большое количество сегментов (шагов), поскольку это на подсознательном уровне может вызвать отторжение из-за кажущегося существенным объема работы.

Обратите внимание, что шаги-действия — это составные части вашего плана достижения поставленной цели. То есть вы представляете себе ситуацию, при которой вам удалось достичь желаемого,

и, как будто оборачиваясь назад, фиксируете основные пункты, которые вам потребовалось осуществить, отвечая на вопрос «что нужно сделать, для того чтобы реализовать задуманное?».

Шаги-действия ранжируются по своей первостепенности и важности, а затем фиксируются в пустые ячейки. Стоит отметить, что на моменте анализа записанных действий важно также подумать о возможных рисках (форс-мажорных обстоятельствах), способных внести корректировки в ваш план.

Давайте рассмотрим на примере представленной выше фокус-карты.

Первый шаг — «Продумать содержание». Риском может послужить желание внести в планинг материал, который актуален конкретно для автора без учета мнения целевой аудитории. Это приведет к тому, что пособие не будет актуально для читателей и время на его разработку будет потрачено впустую.

Сразу же продумываем решение на данную вероятную ситуацию — определить целевую аудиторию, для которой разрабатывается данное пособие, провести опрос (выбираете формат) с целью уточнения реальных потребностей и интересов (отличным инструментом для проведения опросов целевой аудитории являются Google или Яндекс-формы. Все ответы респондентов систематизируются в таблице, что облегчает процесс анализа полученных данных).



*Рис. 11. Возможные риски и пути их предотвращения*

Таким образом, ваша фокус-карта наполняется не только основными шагами-действиями, но и еще контрдействиями, предвосхищающими гипотетическую неудачу. А далее переходим к реализации. Помните: цель у нас ограничена по времени, следовательно, можно ограничить время и на каждый этап, основываясь на трудоемкости каждого из действий.

По факту завершения (реализации) шага закрашиваем ячейку в треке достижения. Тем самым мы визуализируем процесс приближения к намеченному результату и мотивированно продолжаем двигаться по выверенному плану.

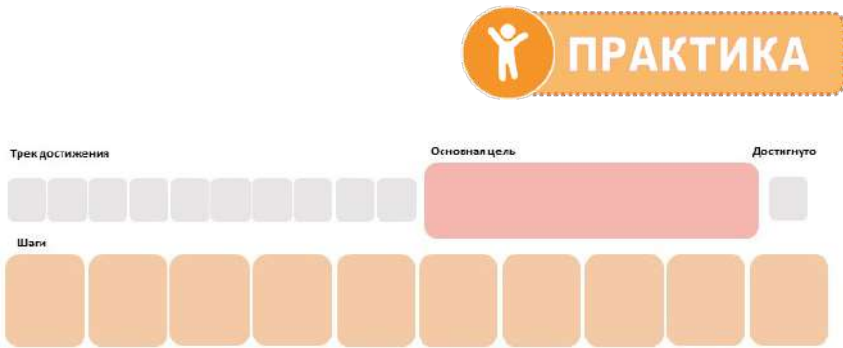
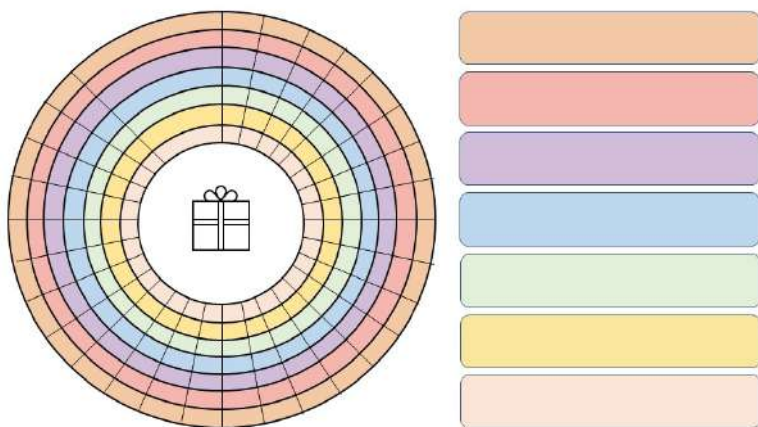


Рис. 12. Фокус-карта

Помните, что достичь результата можно только при прикладывании усилий. Тело не накачаешь в своих фантазиях, только систематические упражнения и соблюдение режима дадут эффект. Первое время вспомогательным инструментом может быть для вас трекер привычек.



*Рис. 13. Трекер привычек*

## КОГНИТИВНЫЕ ИСКАЖЕНИЯ

Верите ли вы в гороскопы?

Даже если и не очень, то, вероятнее всего, не переключаете радио, когда слышите подобные предсказания: «У Козерогов сегодня во второй половине дня появятся необычные идеи. Скорее всего, вы отнесетесь к ним достаточно скептически, но чуть позже вы увидите в них невероятный потенциал для дальнейшего воплощения в жизнь».

Забавно то, что в момент прослушивания подобного сообщения у нас не возникает мысли о том, скольких же Козерогов касается это предсказание, какого они возраста (от 0 до 99 лет). А что, если заменить этот знак зодиака, скажем, на Стрельца, какова вероятность того, что для него эта информация также будет актуальна. Но мы не задумываемся об этом, ведь нашему мозгу кажется, что этот «персонально» рассчитанный гороскоп достаточно точно характеризует предстоящий день.

У этого явления есть научно обоснованное название — когнитивное искажение (ловушка), а если быть точнее — *эффект Барнума*.

Заключается этот эффект в том, что «люди крайне высоко оценивают точность таких описаний их личности, которые, как они предполагают, созданы индивидуально для них, но которые на самом деле неопределенны и достаточно обобщенны, чтобы их можно было с таким же успехом применить и ко многим другим людям».

На эффекте Барнума основаны нумерология, хиромантия, гадания, предсказания, некоторые психологические тесты и т. д. И работают они, потому что нам очень хочется обмануться.

Вы должны знать, что мы ежедневно сталкиваемся с когнитивными ловушками, хотя и не всегда догадываемся об этом, и эффект Барнума — один из достаточно безобидных вариантов.

Скрытая опасность когнитивных искажений заключается в том, что они уводят нас от вдумчивого, взвешенного решения, побуждая действовать быстро и опрометчиво. Поэтому очень важно научиться распознавать ловушки и не поддаваться их воздействию. Это значительно упрощает жизнь, в том числе и профессиональную.

Если вы вдруг решили, что когнитивные ловушки не про вас, то спешу разочаровать — это врожденная особенность нашего мозга. Дело в том, что наш мозг предпочитает находиться в состоянии перманентного энергосбережения. Поэтому мы так легко отвлекаемся на просмотр картинок, листание ленты в социальных сетях, просмотр смешных видеороликов вместо того, чтобы заниматься чем-то более серьезным (написанием курсовой, подготовкой к контрольной и т. д.)

### Наш мозг

- предпочитает быстрые решения минуя анализ, ведь анализ требует серьезных энергозатрат;
- воспринимает только то, что ему понятно, а непонятное сразу отбрасывает, как нечто неважное;
- ввиду ограниченных возможностей нашей памяти запоминает обобщения и отдельные ярко выраженные признаки, отмечая остальное;
- выстраивает картину мира, основываясь на имеющихся данных прошлого опыта (не тратя силы на дополнительный анализ), а пробелы заполняет стереотипными конструкциями.

Но все не так безнадежно, как может показаться. Осознавая данные особенности нашего мозга, можно многие моменты контролировать и корректировать. Вопрос в силе мотивации. Вспомните: когда уже все сроки прошли и завтра нужно сдавать реферат, контрольную, курсовую или что-то другое не менее важное, мы вполне в состоянии взять себя в руки и выполнить работу, не отвлекаясь. А зная о существовании когнитивных искажений, можно минимизировать их воздействие на наше сознание.

Рассмотрим ряд самых распространенных когнитивных искажений.

У каждого из нас хотя бы раз бывали такие ситуации, когда проходящие мимо коллеги (друзья, незнакомые люди и т. д.), мельком глянув в нашу сторону, улыбались или начинались смеяться, ну или просто что-то начинали сразу обсуждать. Очень неприятные ощущения. И реакция соответствующая. Сразу в голове начинает крутиться огромное количество мыслей от: «со мной что-то не так» — до: «бессовестные люди... не стесняясь, выражают свое пренебрежение». За какие-то считанные секунды наше сознание любезно предоставило тысячу и одну причину оскорбиться



происходящим и обвинить окружающих в несуществующих грехах. И происходит это потому, что, отменяя аргументы здравого смысла, мы попадаем в когнитивную ловушку «**персонализация**».

1

*Персонализация* — когнитивное искажение, при котором люди склонны переоценивать свою значимость и многое принимать исключительно на свой счет. Чужое поведение обычно рассматривается как следствие собственных действий или поступков. В результате те, кто склонен к персонализации, взваливают на себя ответственность за внешние обстоятельства, хотя на самом деле от них ничего не зависело.



Чтобы нейтрализовать воздействие данной когнитивной ловушки, нужно принять тот факт, что мир не вращается вокруг нас. Чаще всего никто ни на что вовсе не обращает никакого внимания.

Обычно при разборе этого искажения я привожу очень жизненный пример: представьте себе ситуацию, что вы едете в сторону моря и на противоположной стороне видите остановившийся автомобиль и мужчину, отошедшего на незначительное расстояние по нужде. Если гипертрофировать воздействие персонализации, то все мысли этого мужчины будут о том, что каждый увидевший его человек абсолютно точно еще несколько часов до окончания маршрута на курорт обсуждает с попутчиками увиденное, посмеивается над ним и осуждает. Ну разве не смешно? А теперь про реальность и про ваше отношение к подобной ситуации. Да, мы зафиксируем момент «остановки», но продолжим думать о том, что совсем скоро будем лежать на пляже и попивать коктейль. Зачем нам забивать голову размышлениями о каком-то постороннем человеке?

Это я таким заковыристым образом веду к тому, что мы сами внушаем себе мысль о пристальном внимании со стороны окружающих к нашей персоне, хотя всем, собственно говоря, абсолютно безразлично происходящее вне их круга интересов.

Также эффект персонализации коварен еще и тем, что в ситуации, когда критике подвергается нечто косвенно связанное с нами, мы подсознательно переносим это на свой счет.

Например, вы организовываете совместную поездку с друзьями, бронируете отель, выбираете маршрут и т. д., но по прибытии вас встречает проливной дождь, погода не располагает к тем прогулкам, которые были запланированы, она просто в целом портит все ваши планы. И огорчение ваших друзей, а может, даже какие-то комментарии в адрес погодных условий вы принимаете на свой счет, хотя вас конкретно они никак не касаются. На внешний выдуманный раздражитель появляется быстрая эмоциональная реакция: «Я же не виноват, в том, что идет дождь! Почему вы меня в этом обвиняете? Занимайтесь организацией поездки в следующий раз сами! Я и так потратил столько своего времени, а вы еще и недовольны!» И за доли секунды на пустом месте возникает конфликт.

Забавно, если рассмотреть подобную ситуацию в другом ключе, например, в квартире отключили горячую воду, вряд ли вы станете винить в этом себя, хотя это такое же не зависящее от вас явление, как и погода в первом случае. Отличие заключается в том, что в момент планирования совместного выезда вы неосознанно взяли на себя ответственность за организационные вопросы. И подсознательно при высказывании друзьями какого-либо недовольства в адрес погоды, маршрутов, гостиничного номера и т. д. оно будет рассматриваться вами как оценка конкретно ваших действий и вас лично.

Поэтому важно признать то, что:

- во-первых, оценивают не вас, а сложившиеся обстоятельства;
- во-вторых, вы не в состоянии контролировать явления, от вас не зависящие (дождь будет идти, хотите вы этого или нет,

выбранный гостиничный номер может отличаться от фотографий, представленных на сайте, и вы не могли предвидеть его несоответствия и т. д.).

В подобных ситуациях просто задайте себе вопрос: «Я в состоянии повлиять на ситуацию? Изменить ее?» Если ответ отрицательный, примите это как данность и не забивайте себе голову лишним самобичеванием.

2

**Катастрофизация** — привычка воспринимать любую мелкую неприятность как неотвратимое бедствие. Например, вы переживаете за сдачу экзамена, вам кажется, что у вас нет шансов его сдать и вообще из-за него вас выгонят с курса и вы не получите образование.

Бывают ситуации, когда мы наперед знаем, что «все пропало». Еще ничего не произошло, но мы уже в красках обрисовали себе все варианты развивающихся событий. В подобной ситуации мы заблаговременно программируем себя на неудачу. И в таком случае мысли о том, что нужно искать решение, чаще всего, не возникают (*Зачем? И так очевидно, что все уже предreshено, причем не в вашу пользу*).

В работе педагога нередко случаются конфликтные ситуации с последующими жалобами в министерство, в прокуратуру, да что уж там говорить — пишут даже президенту. Попадая в сети когнитивного искажения «катастрофизация», можно сразу же представить себе массу смертельных развязок, а еще и схлопотать срыв, удар или еще что-нибудь. Так себе перспективы.

Страх — это естественная реакция. Но важно помнить, что страх — это всегда про будущее, правильнее будет сказать, про гипотетическое будущее, которое может случиться или нет, и это зависит от многих факторов, на которые мы чаще всего в состоянии повлиять.

Главное — не поддаваться эмоциям. Эмоции перекрывают здравый смысл, и человек начинает совершать ошибки, усугубляющие положение.



Для того чтобы минимизировать воздействие данного когнитивного искажения, важно «остановиться», выдохнуть и со стороны посмотреть на происходящее. Не бывает безвыходных ситуаций, у любой проблемы есть решение. Поэтому важно проблему обозначить, выяснить, есть ли объективные причины для тревоги, действительно ли происходящее несет непоправимый характер и что нужно сделать для того, чтобы разрешить данную проблему.

Рассмотрим на примере жалобы в министерство.

*Ситуация.* Папа ребенка недоволен пропускным режимом в образовательном учреждении, его не пустили проводить сына до аудитории, в которой проходят занятия. Конфликт возник с охранником и педагогом, попросившими его выйти и ожидать ребенка на улице. Оскорбленный отец написал письмо в министерство, в прокуратуру и приемную президенту. Комбо!

Через несколько дней после происшествия пришел запрос по данной ситуации из прокуратуры.

Попадая под воздействие катастрофизации, можно представить себе, что события будут развиваться следующим образом: придут проверяющие, начнут допрашивать участников конфликта, педагог, охранник и руководитель будут прилюдно наказаны, может быть, даже кого-то потребуют уволить.

Воображение любезно нарисовало все предстоящие процедуры, картинка в голове проиграна, эмоции сделали свое дело, добавив реалистичности происходящему, и, чтобы не испытывать весь этот ужас (а может и хуже), лучше сразу написать заявление и уйти.

Под воздействием эмоций, вызванных представляющимся будущим, можно наворотить дел. Поэтому важно успокоиться и посмотреть на ситуацию со стороны.

– Ответьте себе на вопрос: *насколько действительно ужасна данная ситуация?*

Все здоровы, все живы, не происходит ничего такого, что могло бы повлиять на ваше состояние. Жалоба — это не конец света, это всего лишь бумажка.

– Анализируем дальше. *Что произошло?*

Для того чтобы не пустить папу в учреждение, была объективная причина, вы действовали по протоколу в рамках положения о пропускном режиме.

– *Что я могу сделать?*

В письменном виде дать объяснение произошедшему событию. По возможности переговорить с участником конфликта (папой ребенка), спокойно и доступно объясняя причины запрета входа посторонних в образовательное учреждение. Минимизировать последствия конфликта.

Катастрофизация съедает огромное количество наших ресурсов, лишая возможности потратить их на что-то с пользой для себя. Будьте жадиной — экономьте свои силы!

Вспомните, хоть одну ситуацию, в которой вам казалось, что выхода нет. Каковы были ваши чувства, эмоции и мысли? Но проблема разрешилась, и вы, оборачиваясь назад, понимаете, что ничего такого критичного, как показалось вначале, и не произошло, что со всем можно было справиться, что все вполне разрешаемо.

3

Безусловно, порой что-то идет не так, как хотелось, и предполагаемое сбывается, как будто по заданному сценарию, и можно услышать так хорошо знакомые фразы: «я же говорил», «я так и знал, что будет именно это». И это тоже воздействие когнитивного искажения — **«предсказание будущего»**.

Стоит, конечно, сказать, что предсказанием будущего как навыком мы пользуемся ежедневно. Выходя из дома на работу в 7:30, мы предсказываем, что к 8:30 будем на работе, что, садясь в маршрутное такси под номером 32, мы обязательно будем в запланированной

точке. Это все привычные для нас мыслительные операции, основанные на логике. Но иногда где-то происходит сбой — логика отключается и делаются совершенно нерациональные прогнозы.

«Меня не возьмут на эту работу, нет даже смысла проходить собеседование» — на чем основываются такие предсказания? Большой вопрос. Чем руководствовался человек, делая такие выводы? Известны ли ему условия принятия на работу, предъявляемые требования к кандидату, качества, необходимые работодателю, знает ли он о других кандидатах на эту должность? Вся эта рациональная часть отсеивается сама собой под действием когнитивного искажения. И человек, заранее лишая себя возможности, упускает свой шанс, так и не попробовав.

Здесь, конечно, стоит сделать акцент на возможных вторичных выгодах. Мы иногда придумываем отрицательные прогнозы, преследуя свои скрытые интересы. На примере описанной выше ситуации можно предположить следующие вторичные выгоды: нежелание выходить из зоны комфорта («посмотрите, я очень хочу расти, пробовать новое, но вынужден оставаться на прежнем месте работы, потому что там я не подхожу»), избегание ситуаций в которых есть вероятность быть отвергнутым (крайне неприятная история), и т. д.

Предсказания также могут строиться и на основе полученного травмирующего опыта. Возможно, когда-то (гипотетически) вам сказали, что вы не очень подходите на роль главного персонажа в школьной театральной постановке, или получили в свой адрес заключение о недостаточности своих знаний, чтобы претендовать на отличную отметку по предмету, да что угодно.

Полученный социальный опыт влияет на ход наших мыслей и принятие решений. Но единичная неудача — это не повод для того, чтобы перестать пробовать. Пробовать и верить в свои силы нужно всегда! Не бывает абсолютно одинаковых ситуаций, условия всегда разные — разное время, разный опыт, разное окружение! Следующая минута вашей жизни всегда будет отличаться от той, что была до нее.



В момент возникновения подобных нерациональных предсказаний проанализируйте ситуацию. Бывало ли что-то в моей жизни, похожее на то, что происходит сейчас? Какие прогнозы я делал тогда? Сбылись ли они? По какой причине это происходило?

Еще один классный инструмент нейтрализации когнитивного искажения — придумать и записать три варианта положительного развития событий. И для каждого из них продумать план действий (что необходимо сделать или не сделать для того, чтобы предсказанное могло сбыться).

Таким образом, в скором времени вы поймете, что вариаций у будущего великое множество и зависит оно от тех действий, которые мы совершаем. И предсказать все невозможно! Можно запланировать и достигать намеченного.

Еще одна когнитивная ловушка, на которую мне бы хотелось обратить ваше внимание, — «недооценка бездействия».

4

**Недооценка бездействия** — одно из когнитивных искажений, проявляющееся в тенденции людей недооценивать последствия бездействия в сравнении с действием с аналогичным результатом.

Смысл данного искажения заключается в том, что иногда мы склонны не принимать никаких действий, хотя могли бы повлиять на что-то. «Само как-нибудь рассосется» — вот девиз данной ловушки.

Недооценка бездействия может иметь следующее проявления:

- откладывание какого-либо дела (прокрастинация) вместо того, чтобы собраться и сделать все от начала и до конца;
- избегание разговоров — нужных, но вызывающих дискомфорт;

- нежелание высказать свою точку зрения в какой-либо ситуации;
- умалчивание, скрывание какой-либо информации и т. д.

Рассмотрим воздействие этого когнитивного искажения на примере возникающей конфликтной ситуации. Спор всегда возникает на стыке интересов двух сторон. Интерес — это и есть причина конфликта.

Например, конфликт двух детей в песочнице за лопатку и формочку. Предмет конфликта в данном случае — лопатка и формочка. Оба ребенка хотят обладать в один и тот же период одними и теми же объектами. Возникает борьба за желаемое. Только у детей все немного проще — стукнул, отобрал или вмешалась мама. Взрослые люди ведут себя в конфликтных ситуациях иначе. Для того чтобы разрешить конфликт, необходимо уметь вести переговоры, аргументировать свою позицию, договариваться.

Чаще всего мы склонны избегать конфликтных ситуаций, поскольку существует ряд сдерживающих факторов эмоционального характера — таких, как страх — страх того, что мы не сможем аргументированно убедить оппонента в своей правоте и борьба будет проиграна, что вызовет только дискомфорт; страх того, что окружающие, увидев нас в конфликтной ситуации, изменят мнение о нас с положительного на негативное; страх испортить отношения с человеком, с которым возникли трения, и т. д.

Взвесив все эти риски, человек может принять решение бездействовать, что, в свою очередь, может привести к тому, что будет упущен шанс, возможность, перспективы. Но эти «потери» выглядят несущественными по сравнению с тем, что человек получит, вступив в спор за отстаивание своего мнения. В этом и кроется большая ошибка. Нет ничего хуже упущенных возможностей.





Поэтому в любой ситуации действие лучше бездействия. Не упускайте возможности. Попадая под воздействие когнитивного искажения, необходимо проанализировать и оценить все возможные варианты и сделать взвешенный выбор. Есть отличная техника принятия решений «Квадрат Декарта» благодаря которой можно визуализировать последствия каждого шага.

Техника достаточно проста в использовании и заключается в поиске ответов на четыре ключевых вопроса, позволяющих максимально объективно посмотреть на возникающую проблему.

Давайте рассмотрим применение данной техники на примере возникшей дилеммы по поводу смены должности в образовательном учреждении с педагога дополнительного образования на методиста.

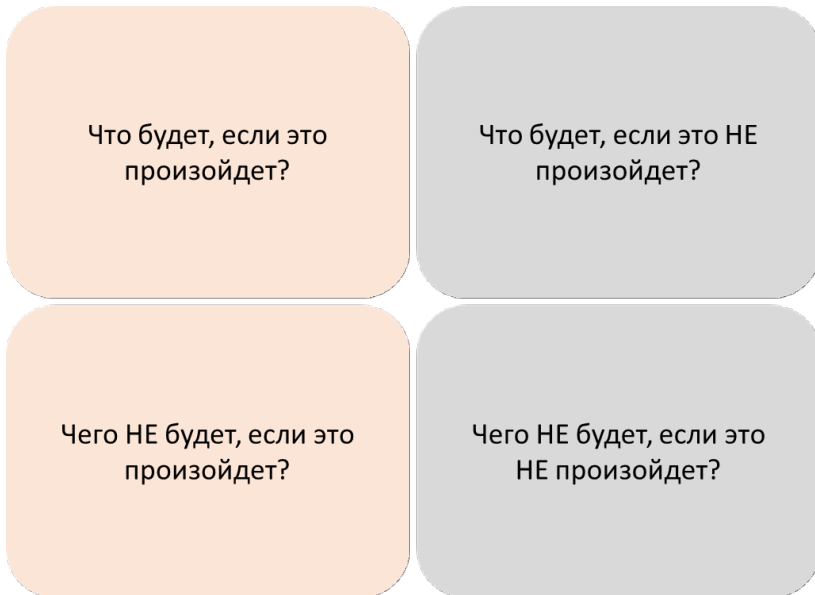


Рис. 14. Квадрат Декарта

Анализируя возникшую ситуацию, отвечаем на первый вопрос. Стоит отметить, что данное упражнение следует выполнять письменно, чтобы потом просмотреть записанные ответы еще раз и ничего не упустить. Итак:

***Что будет, если это произойдет?*** — данный вопрос предполагает поиск плюсов от достижения желаемого.

- Если я стану методистом, у меня появится возможность поддерживать педагогов и делиться своими знаниями.
- Если я стану методистом, то у меня появится новый фронт обязанностей, интересные проекты, я смогу реализовать свой потенциал.
- Если я стану методистом, это даст мне возможности для карьерного роста и т. д.

***Что будет, если это НЕ произойдет?*** — данный вопрос предполагает поиск плюсов от недостижения желаемого.

- Если я не стану методистом, я продолжу реализовывать дополнительную общеобразовательную программу, буду дальше вести педагогические часы.
- Если я не стану методистом, то смогу продолжить на практике применять новые находки и видеть результат роста детей.
- Если я не стану методистом, мой график работы не изменится.

***Чего НЕ будет, если это произойдет?*** — данный вопрос предполагает поиск минусов от достижения желаемого.

- Если я стану методистом, я перестану вести педагогические часы, я лишусь возможности педагогической практики, я не смогу реализовывать найденные новые инструменты в работе с детьми.
- Если я стану методистом, у меня изменится график работы и я не смогу выстроить гибкое расписание с большим количеством свободного времени, мне не будет хватать времени на мое обучение в вузе.

- Если я стану методистом, я не смогу принимать участие в конкурсах для педагогов и т. д.

***Чего НЕ будет, если это НЕ произойдет*** — данный вопрос предполагает поиск минусов от недостижения желаемого.

- Если я не стану методистом, я не смогу реализовать свой потенциал и развиваться в новом для себя направлении.
- Если я не стану методистом, я упущу возможность карьерного роста.
- Если я не стану методистом, то моя заработная плата не увеличится и т. д.

Таким образом, благодаря простой и универсальной технике «Квадрат Декарта» вы визуализируете все выгоды и риски, связанные с принятием того или иного решения, ранжируете ценностные ориентиры и на основе анализа планируете свои действия, делаете свой взвешенный выбор.

Представленные в данном разделе когнитивные искажения лишь малая часть существующих. Но я не ставила перед собой задачу описать каждое и предложить готовое решение по нейтрализации, для этого понадобится написать не одну книгу, да и этого, скорее всего, будет недостаточно.

Цель данной главы заключается в том, чтобы обозначить существующие влияния на наше мироощущение и принятие решений. Под воздействие какой когнитивной ловушки вы бы ни попадали, главное — помнить о том, что в первую очередь необходимо тщательно проанализировать условия возникающей проблемной ситуации, факторы, возможности, риски и варианты развития событий и только после этого принимать какие-либо решения. Поговорка «семь раз отмерь и один раз отрежь» — лучшее нейтрализующее решение для любого когнитивного искажения.

## Техники принятия решений

Ежедневно, ежечасно, ежеминутно мы принимаем решения. Они могут совершаться на автомате, без какого-либо глубокого анализа, мы можем даже и не заметить, что в данный момент одно решение предпочли другому. Выпить чашку кофе или чая, на обед заказать суши или пиццу, пройти пешком или поехать на такси. Но решения бывают разными: они могут быть как незначительными по силе своего воздействия на нашу жизнь, так и существенными. Поэтому важно научиться в серьезных ситуациях отключать режим автопилота и более ответственно относиться к вопросу принятия решений. Именно от наших решений, нашего выбора зависит то, как будет складываться наша жизнь. А жизнь требует вдумчивого, взвешенного анализа и плана действий.

Более того, под воздействием эффекта «прожектор», попадая в ситуацию, в которой необходимо принять решение, мы видим только «подсвеченные» участки. Такое явление можно сравнить с прожектором, направленным на актера на сцене. Видно и понятно только то, что освещено лучами света, а то, что остается за этим кругом, скрыто в тени. Так и в жизни: нельзя основывать свои выводы только на выхваченных светом вводных. Важно научиться передвигать прожектор и «освещать» картину целиком.

Ну а теперь перейдем к техникам, которые способны помочь нам в различных жизненных ситуациях, увидеть проблемы со всех сторон, охватить множество аспектов и не дать нам возможности совершить необдуманного действия.



### Модель Каору Исикавы «Рыбий скелет»

Данная техника подходит как для коллективного, так и индивидуального рассмотрения проблем и поиска их решения. Она

представляет собой графическую систематизацию факторов, которые влияют на возникшую проблемную ситуацию.

Для построения диаграммы можно использовать онлайн-ресурс MindOnMap с готовой древовидной структурой или воспользоваться схемой в приложении.

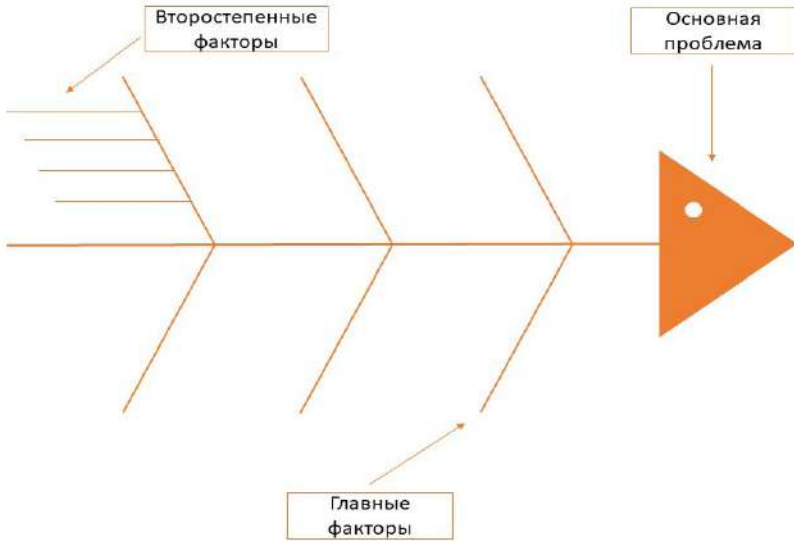


Рис. 15. Модель «Рыбий скелет»

В первую очередь необходимо обозначить возникшую проблему. Главная формулировка записывается в «голове» нашей схемы.

Рассмотрим работу по данной технологии на примере реализации инновационного проекта. Существует проблема: нерегулярное посещение стажировочной площадки молодыми педагогами города.

В рамках мозгового штурма задаем вопрос: «Почему возникла данная проблема?» Ответы на этот вопрос будут факторами-причинами первого порядка. На схеме они обозначены как основные «ребра» нашей схемы.

- Низкая мотивация.
- Плохая система оповещения.
- Воздействие руководителя.
- Содержание представляемого материала.
- Неудобное время.
- Формы проведения.

Образец заполнения представлен на рисунке.

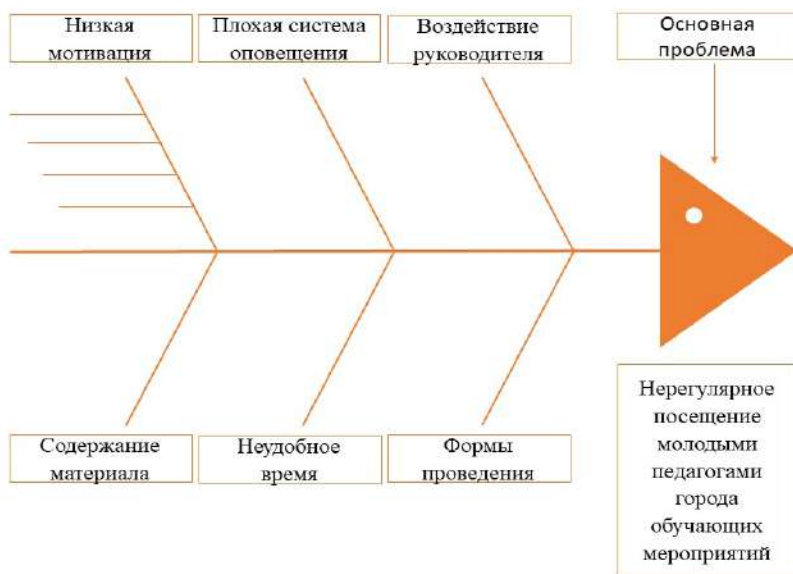


Рис. 16. Модель «Рыбий скелет». Заполнение схемы

Количество факторов может быть как больше, так и меньше представленных на схеме. Для более глубокого понимания возникшей проблемы можно провести опрос среди заинтересованных лиц и целевой аудитории.

Далее — тем же способом выявляем второстепенные факторы-причины, задавая вопрос «почему?» к каждому фактору первого порядка.

***Фактор «Низкая мотивация»***

*Почему у молодых педагогов низкая мотивация для посещения мастер-классов?*

Низкая мотивация может быть причиной того, что педагоги не осознают важности преподносимого материала для собственного профессионально-личностного развития.

При детальном рассмотрении проблемы можно расширить вопросы до третьего порядка. То есть задать вопрос: почему молодые педагоги не осознают важности данного материала? Ответы на данные вопросы станут основой для разработки плана действий, направленных на решение и предупреждение возникновения проблемных ситуаций.

***Фактор «Плохая система оповещения»***

*Почему система оповещения о предстоящих встречах не приносит ожидаемого результата?*

Скорее всего, письма-вызовы приходят с опозданием в учреждения, при обработке писем секретарь не уделяет им должного внимания, без особых пометок их упускают из вида.

***Фактор «Воздействие руководителя»***

*Почему руководители образовательных учреждений против посещения педагогов обучающихся встреч?*

Руководители боятся, что их молодого педагога переманят в другое учреждение. Возможно, нет возможности отправить педагога на обучение ввиду плотного графика работы и отсутствия замены на его педагогические часы.

***Фактор «Содержание представляемого материала»***

*Почему содержание проводимых мастер-классов не интересно педагогам?*

Ввиду того, что все педагоги реализуют программы различной направленности, им не подходит материал, который не относится к их основному виду деятельности.

***Фактор «Неудобное время»***

*Почему назначенное для проведения обучающих мероприятий время не подходит педагогам?*

Обозначенное время совпадает с рабочим, и нет возможности перенести или отменить занятия без ущерба для реализации программы.

**Фактор «Формы проведения»**

*Почему формат проведения обучающих встреч не дает ожидаемого эффекта?*

Возможно, из-за того, что он перенасыщен теоретической частью, а практическая часть выражена слабо. Не хватает интерактивной практико-ориентированной работы каждого участника встречи.

Таким образом, ответив на вопрос «почему» по каждому из обозначенных пунктов выявленных факторов, мы получаем полную картину причин возникновения проблемной ситуации. И следующим шагом на основе полученных ответов вырабатываем план действий.



Рис. 17. Заполненная модель «Рыбий скелет»



Разработчики данной техники предлагают акцентировать внимание на факторы второго порядка как первопричину проблем. Второе — Исикава рекомендует внедрять изменения постепенно, поскольку работать сразу над несколькими областями качественно сложно. Поэтому важно по завершении графической диаграммы провести ранжирование по степени значимости каждого из обозначенных пунктов. Более того, в ходе анализа может оказаться, что не на все области мы способны повлиять. Их стоит обозначить как категорию риска и держать в голове.



### Техника «предсмертного» анализа «Pre-mortem»

Каждый из нас хоть раз терпел крах в каком-либо деле, что-то шло не по плану, и все рушилось прямо на глазах. А после, анализируя происходящее, находилась тысяча и одна причина, по которой это все произошло.

«Знал бы куда упадешь — соломинку бы подложил» — не раз мы слышали такое выражение, обращаясь к ситуации «задним» умом. А «разбор полетов» после какого-либо события с фиксацией недочетов — это вообще классическая история для системы образования. Но зачем ждать неудачу, если можно ее предвосхитить?

Описываемая техника — это как раз про «досрочное вскрытие» и поиск отклонений-патологий, которые в совокупности приведут к провальному итогу.

Термин «pre-mortem» («предсмертный») ввел американский психолог Гэри Кляйн в рамках своей теории принятия решений. Ученый предложил методiku, при которой логично задуматься о причинах неудачи в любом деле не после того, как все уже произошло, а до того момента, как начать реализовывать свой план.

Давайте рассмотрим принципы работы данной техники на примере подготовки к выступлению с мастер-классом.

Так же, как и при работе с предыдущим инструментом, мозговой штурм может быть организован не только с группой, но и индивидуально. Вам понадобятся листы бумаги и карандаши, можете захватить клейкие стикеры и маркеры, но это больше для визуального эффекта.

Логичнее всего графическую модель работы с техникой «премортем» моделировать в формате интеллект-карты. Это позволит увидеть ситуацию целиком и не упустить детали.

Наша первоочередная задача — представить, что запланированное мероприятие пошло не по плану. Необходимо накидать максимальное количество возможных неудач, а лишнее отсеется в процессе.

Итак, начнем.

- Слушатели не пришли.
- Отключили свет.
- Не запустилась презентация.
- Отсутствовал презентер, спикер был вынужден постоянно отвлекаться на переключение слайдов.
- Слушателям неинтересно, они скучали и смотрели в свои телефоны.
- Голос выступающего дрожал, и было понятно, что он нервничает.
- Текст выступления был слишком перегружен терминологией.
- В презентации было много текста, который было невозможно рассмотреть с последних рядов.
- Выступающего было плохо слышно и т. д.

Чем больше вы накидаете вариантов неудачи, тем более подготовлены вы будете к своему выступлению. Поэтому не сдерживайте себя в предложении шероховатостей пока еще не состоявшегося мероприятия.

Далее необходимо предложить варианты решения возникших форс-мажорных обстоятельствам. Заранее подготовиться и учесть то, что может пойти не так. То есть, чтобы избежать ситуации, при которой слушатели не пришли или их было слишком мало, необходимо продумать систему приглашения на данное мероприятие, выбрать инструмент, через который будет происходить информирование, чтобы быть уверенным, что все, кого пригласили, обязательно дойдут. Можно использовать онлайн-форму, как при подтверждении бронирования с индивидуальной рассылкой, основанной на данных при регистрации на ваш мастер-класс. Обозначенные пункты-решения лучше сразу внести в ваш чек-лист подготовки, чтобы ничего не забыть.

Что можно сделать при отключении света? Подготовьте несколько практических интерактивов, которые сразу можно будет запустить с группой в случае возникновении подобной ситуации. Более того, эти заготовки могут быть использованы вами и в том случае, если вы почувствуете, что аудитория устала или нужен небольшой перерыв, который взбодрит группу.

Не запустилась презентация? На эти случаи я всегда сохраняю свой материал в различных форматах: pdf-файл, обычные картинки. Если вы любите видео в своих презентациях, в таком случае они должны быть сохранены отдельно на вашей флешке и скопированы на компьютер перед выступлением. Ну и про звук тогда не забудьте. Бывают ситуации, когда оказывается, что его просто нет. Будьте готовы быть суфлером или же сразу включите режим субтитров.

И так по каждому пункту возможных неудач нужно подыскать и подготовить «соломинку». Чем больше нестыковок вы учтете в процессе работы в данной технике, тем проще окажется само выступление.



## Техника анализа проблемной ситуации «Цель — ценность»

Как было написано выше, чем точнее в любой проблемной ситуации проведен анализ, тем больше шансов принять верное решение с минимальными рисками.

Следующая техника предполагает семифакторный анализ проблемной ситуации через фиксацию «хорошо спланированного результата» и включает в себя постановку цели, определение признаков цели, условий, средств, ограничений, последствий и визуализации ценностей. Каждый из пунктов раскрывается путем поиска ответов на вопросы, обозначенные на рисунке.

ЦЕЛЬ	Чего я хочу?
ПРИЗНАКИ ЦЕЛИ	Как я узнаю, что добился цели?
УСЛОВИЯ	Где? С кем? Когда?
СРЕДСТВА	Что мне нужно? Какие ресурсы понадобятся для того, чтобы добиться цели?
ОГРАНИЧЕНИЯ	Что мне может помешать?
ПОСЛЕДСТВИЯ	Что произойдет/не произойдет, если я достигну желаемого?
ЦЕННОСТЬ	На сколько важен для меня этот результат?

Рис. 18. Проблемная ситуация «Цель — ценность»

Итак, рассмотрим применение данной техники на примере проблемы, связанной с трудностями набора обучающихся в объединение.

Кейс: Дополнительная общеобразовательная программа «Ладочки» имеет художественную направленность и ориентирована на развитие актерских способностей у детей младшего школьного возраста. В течение года наблюдалась сохранность контингента, дети активно участвовали в конкурсах, школьных спектаклях и постановках. Но в начале учебного года наблюдались трудности с набором детей, пришлось приложить много усилий, чтобы укомплектовать группы.

1. **Цель.** Большой эффективности вы достигните, если при обозначении цели воспользуетесь методикой SMART-целеполагания, но для наброска в общих чертах допустима обычная формулировка. Представляем идеальный конечный результат и формулируем цель: обеспечить полный набор групп к началу следующего учебного года.

2. **Признаки цели.** Я буду уверен, что поставленная цель достигнута, если к 1 сентября нового учебного года у меня будут сформированы группы в соответствии с моим комплектованием, подготовлен пакет документов на каждого обучающегося.

3. **Условия.** На данном этапе анализа проблемной ситуации необходимо ответить на следующие вопросы: «где?», «с кем?» и «когда?». Итак, «где?». Для того чтобы обеспечить набор детей, необходимо продумать, где продуктивнее всего организовать раздачу флаеров, брошюр, разложить информационные буклеты, обозначить место, где существует возможность провести рекламные беседы с целевой аудиторией. Например, обозначить круг близлежащих образовательных учреждений и именно там начинать разворачивать приемную кампанию.

«С кем?» Во-первых, определяемся с группой поддержки, кто может вам помочь в решении поставленной задачи. К кому обратиться за помощью и кто те люди, которые вам нужны для успешной

реализации плана. А второй ответ на данный вопрос подразумевает и определение целевой аудитории, то есть если нам необходимо организовать набор детей младшего школьного возраста, мы понимаем, что это еще та возрастная категория, где решения принимают в большей степени родители, чаще мамы, которые провожают и встречают своих детей. Значит, свои силы необходимо направить именно на данную категорию.

И последний вопрос — «когда?». Определяем стратегически правильное время для начала проведения рекламной кампании. Можно рассмотреть возможность участия вашего творческого коллектива на мероприятии по случаю «последнего звонка», именно там будет находиться ваша целевая аудитория, которая сможет увидеть результаты вашей работы и заинтересоваться направлением. На этот случай у вас уже должны быть заготовлены раздаточные рекламные материалы. Но за летний период желающие могут отсеяться по объективным причинам, это нужно также держать в уме. Поэтому можно запланировать выходы с рекламой на мероприятия пришкольных лагерей в летний период. И в конце лета сделать акцент на первых родительских сборах.

**4. Средства.** Важно также рассчитать, какие ресурсы и средства вам понадобятся для достижения поставленных задач. Здесь мы принимаем решение о том, каким образом готовится рекламная продукция (печатается ли самостоятельно или разрабатывается дизайнером и печатается в типографии). Планируем, через какие источники будет распространяться данная рекламная продукция (сайт, специальные социальные платформы, через вахтера в школе, через классных руководителей и т. д.). Чем детальнее будут продуманы все возможные варианты и необходимые средства, тем легче будет реализовать задуманное.

**5. Ограничения.** Здесь важно понимать, что может стать причиной неудачи (плохая погода, занятость родителей, низкое качество рекламных буклетов, неудачное время проведения первых пробных занятий и т. д.). Прописав все возможные риски и связанные с ними

неудачи, важно также продумать решения на каждый из пунктов, чтобы в случае, если вы с ними действительно столкнетесь, быть готовыми заменить план.

**6. Последствия.** В этот пункт можно интегрировать описанную выше методику «Квадрат Декарта».

**7. Ценность.** Данному пункту следует уделить особое внимание, хотя на первый взгляд может показаться, что он не играет ключевой роли в решении возникшей проблемной ситуации, но это не так. Именно осознание ценности конкретно для вас и станет движущей мотивационной силой в реализации намеченного в предыдущих пунктах плана. Осознавая, что действительно важно конкретно для вас и чего вы хотите достичь, каких результатов добиться и что это вам принесет, вы визуализируете значимость направленных усилий и ресурсов. Согласитесь, в формулировках «я делаю это потому, что мне так сказали» и «я делаю то, что мне нравится и интересно, и это принесет мне удовлетворение» абсолютно разный эмоциональный посыл и, как следствие, совершенно разное отношение к решению проблемы.

И в завершение данной главы хотелось бы отметить, что безвыходных, критических ситуаций не бывает — всегда есть выход, есть решение. Важно научиться «отключать» эмоциональную составляющую, возникающую в каждой проблемной ситуации, и начинать размышлять логически в контексте «проблема — эмоция — решение». Переходите сразу к обсуждению именно возможных решений, задавая себе вопросы: «как я могу это исправить?», «что мне нужно сделать для того, чтобы минимизировать или исключить последствия?». Не тратьте ресурсы на пустые эмоциональные терзания. Просто выберете инструмент, подходящий конкретно вам, и приступайте к осознанному решению возникших трудностей.

## От автора

Дорогой читатель!

В конце это методического пособия мне бы хотелось обратиться с напутствием! Профессиональный путь педагога (а тем более молодого специалиста) не всегда прост: новые задачи, новые роли, первые профессиональные трудности, первые разочарования и в то же время на каждом шагу нас встречают новые открытия и свершения. Выбранная нами профессия многогранна и прекрасна, хоть порой кажется, что это не так.

В этом пособии мне хотелось провести красной нитью основную мысль — что в наших силах менять пространство вокруг себя, создавать, созидать и трансформировать.

Поверьте в свои силы, именно от нас зависит то, каким будет дополнительное образование завтра, ведь «большое путешествие начинается с маленького шага». Не останавливайтесь на пути вашего профессионального роста! Развивайтесь! Ищите ответы! И знайте: вы не одни в своих переживаниях, трудностях и радостях, есть место, где вам всегда рады и готовы помочь!

Присоединяйтесь к нашему профессиональному сообществу!

*С уважением,  
Директор МБОУ ДО ДМЦ  
Торшина Диана Евгеньевна*



## Проработка негативных установок

Негативная установка

Нейтрализатор

Негативная установка

Нейтрализатор

Негативная установка

Нейтрализатор

## PRO-ресурсы



Что отнимает у меня  
энергию?

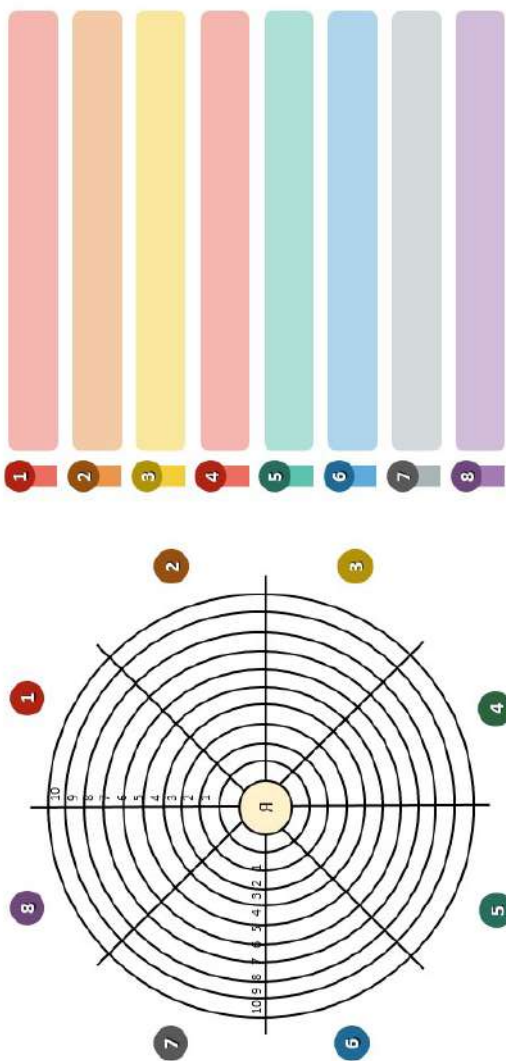
10 horizontal blue rounded rectangular boxes stacked vertically, intended for writing down energy drains.



Что придает мне  
энергию?

10 horizontal orange rounded rectangular boxes stacked vertically, intended for writing down energy sources.

# Колесо компетенций



## SMART-целеполагание

- S**  
Specific *Конкретная*
- M**  
Measurable *Измеримая*
- A**  
Achievable *Достижимая*
- R**  
Relevant *Актуальная*
- T**  
Time-bound *Ограничена по времени*
- Основная цель*



## Предотвращение рисков

Возможный риск

Пути предотвращения рисков

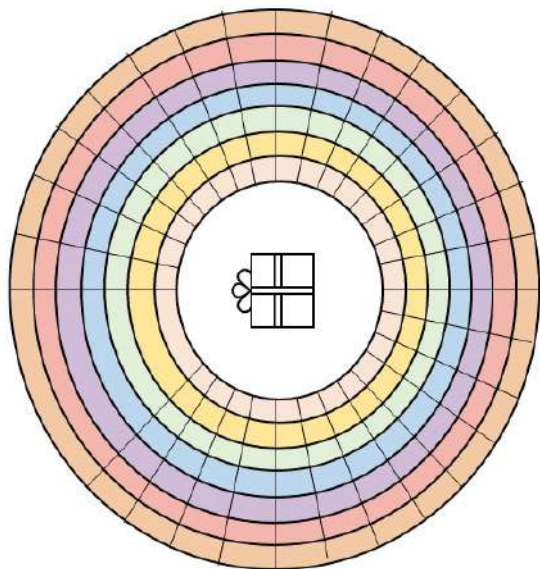
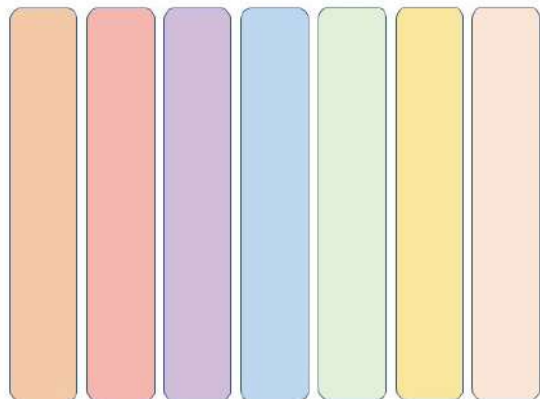
Возможный риск

Пути предотвращения рисков

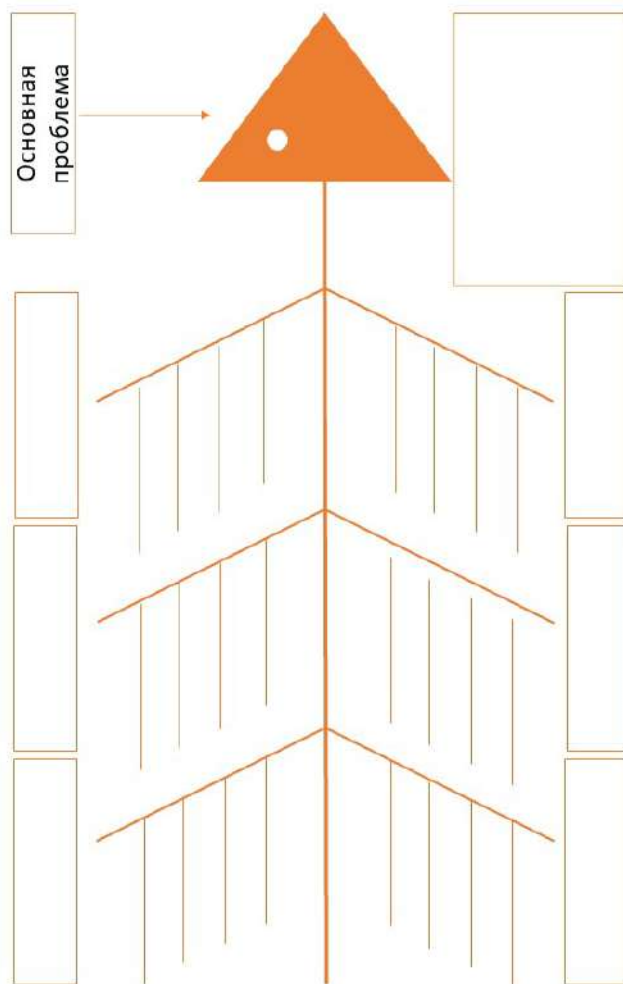
Возможный риск

Пути предотвращения рисков

# Трекер привычек



**Модель Каору Исикавы  
«Рыбий скелет»**





Приложение 9

ЦЕЛЬ	Чего я хочу?	
ПРИЗНАКИ ЦЕЛИ	Как я узнаю, что добился цели?	
УСЛОВИЯ	Где? С кем? Когда?	
СРЕДСТВА	Что мне нужно? Какие ресурсы понадобятся для того чтобы добиться цели?	
ОГРАНИЧЕНИЯ	Что мне может помешать?	
ПОСЛЕДСТВИЯ	Что произойдет/не произойдет, если я достигну желаемого?	
ЦЕННОСТЬ	На сколько важен для меня этот результат?	

## Список литературы

1. New insights from TALIS 2009 [Текст] : teaching and learning in primary and upper secondary education. — Paris : OECD, cop. 2010. — 326 с.
2. Soft-skills в преподавании социогуманитарных дисциплин : учебное пособие / Министерство науки и высшего образования РФ, Астраханский государственный университет; сост.: И. С. Бочарникова [и др.]. — Астрахань : ИД «Астраханский ун-т», 2019. — 83 с.
3. The NMC Horizon Report: 2017 Higher Education Edition. Adams Becker, S., Cummins, M., Davis, A., Freeman, A., Hall Giesinger, C., and Ananthanarayanan, V. (2017). NMC Horizon Report: 2017 Higher Education Edition. Austin, Texas: The New Media Consortium.
4. Актуальные проблемы профессионального педагогического и технологического образования [Текст]: материалы 2-й международной научно-практической конференции, 21 ноября 2012 года / М-во образования и науки РФ, Международная акад. наук пед. образования, ФГБОУ ВПО «Шадринский гос. пед. ин-т», Центр непрерывного технологического образования, Фак. технологии и предпринимательства ; [редкол.: Сериков Г. Н., Абильмажин Ж. Т., Андонова С. А.]. — Шадринск : Шадринский Дом печати, 2012. — 352 с.
5. Асмолов, А. Г. Стратегия социокультурной модернизации образования: на пути к преодолению кризиса идентичности и построению гражданского общества / А. Г. Асмолов // Вопросы образования. — 2008. — № 1. — С. 65–86.
6. Атлас новых профессий [Текст] / [П. Лукша и др.]; под ред. П. Лукши; Агентство стратегических инициатив, Московская шк. упр. Сколково. — Москва : Олимп-Бизнес, 2015. — 216 с.
7. Атлас новых профессий 3.0: / [Дмитрий Судаков, Евгений Виноградов, Дарья Варламова и др.] ; под редакцией Дарьи Варламовой и Дмитрия Судакова. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 455 с.

8. Аудит личностных качеств и профессиональных компетенций педагога ДОО [Текст]: диагностический журнал / сост. Ю. А. Афонькина. — Волгоград : Учитель, 2014. — 92 с.

9. Батаршев, А. В. Система психолого-педагогического сопровождения профессионально-личностного развития педагога / А. В. Батаршев // Человек и образование. — № 1 (42). — 2015. — С. 16–21.

10. Бережная, И. Ф. Педагогическое проектирование индивидуальной траектории профессионального развития будущего специалиста [Текст]: монография / И. Ф. Бережная. — Воронеж : Научная книга, 2012. — 219 с.

11. Борисова, Я. С. Проблема профессионального выгорания: российский и зарубежный опыт / Я. С. Борисова // Тезисы XLVI Научно-практической конференции студентов «Мир культуры глазами молодых исследователей» [20–23 апреля 2021 года] : сборник тезисов: в 2 частях. Ч. 1. — Пермь : Пермский гос. ин-т культуры, 2021. — С. 130–133.

12. Введенский, В. Н. Профессиональная компетентность педагога [Текст]: пособие для учителя / В. Н. Введенский; департамент образования администрации Ямало-Ненецкого авт. окр., Ямало-Ненецкий окруж. ин-т повышения квалификации работников образования. — Санкт-Петербург : Просвещение, 2004. — 158 с.

13. Гасаненко, Е. А. Soft skills activity. Practice: учебное пособие / Е. А. Гасаненко, О. А. Лукина; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Магнитогорский государственный технический университет имени Г. И. Носова». — Магнитогорск : Изд-во Магнитогорского гос. технического ун-та, 2021. — 46 с.

14. Горюнова, Л. В. Подготовка молодого педагога к формированию индивидуальной профессиональной траектории: теоретические аспекты и практика реализации: монография /

Л. В. Горюнова, Е. С. Тимченко, М. Б. Файн; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Южный федеральный университет», Академия психологии и педагогики. — Ростов-на-Дону : Изд-во Южного федерального ун-та; Таганрог : Изд-во Южного федерального ун-та, 2021. — 136 с.

15. Желязкова-Тя, Т. К. Модели дифференциации формального, неформального и информального образования / Т. К. Желязкова-Тя // Педагогика и психология образования. — 2018. — № 4. — С. 20–36.

16. Золотарева, А. В. Дополнительное образование детей: теория и методика соц.-пед. деятельности / А. В. Золотарева. — Ярославль : Академия развития, 2004. — 303 с.

17. Золотарева, А. В. Современные проблемы дополнительного образования детей [Текст]: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению 050100 Педагогическое образование / А. В. Золотарева; М-во образования и науки Российской Федерации, Ярославский гос. пед. ун-т им. К. Д. Ушинского. — Ярославль : Изд-во ЯГПУ, 2014. — 411 с.

18. Ивонина, А. И. Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft-skills и hard skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников / А. И. Ивонина, О. Л. Чуланова, Ю. М. Давлетшина // Вестник евразийской науки, 2017. — № 1 (38). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-napravleniya-teoreticheskikh-i-metodicheskikh-razrabotok-v-oblasti-upravleniya-rol-soft-skills-i-hard-skills-v-professionalnom>

19. Ивонина, А. И. Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft-skills и hard skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников / А. И. Ивонина, О. Л. Чуланова, Ю. М. Давлетшина // ИНТЕРНЕТ-ЖУРНАЛ НАУКОВЕДЕНИЕ. — № 1. — 2017. — 90 с.

20. Индивидуальная траектория карьерного развития будущего специалиста педагогического профиля (методология, теория и практика): монография / С. В. Панина [и др.]. — Москва : Изд-во Современного гуманитарного ун-та, 2010. — 142 с.

21. Кулюткин, Ю. Н. Ценностно-смысловые ориентиры современного образования: Проблем. очерки / Ю. Н. Кулюткин. — СПб. : СпецЛит, 2002. — 96 с.

22. Митина, Л. М. Личностно-профессиональное развитие учителя: стратегии, ресурсы, риски [Текст]: [монография] / Л. М. Митина. — Москва; Санкт-Петербург: Нестор-История, 2018. — 454 с.

23. Митина, Л. М. Психология профессионально-карьерного развития личности: [монография] / Л. М. Митина. — Москва; Санкт-Петербург : Нестор-История, 2019. — 394 с.

24. О Стратегии социально-экономического развития Краснодарского края до 2030 года : Закон Краснодарского края от 21.12.2018 № 3930-КЗ.

Реализация современных управленческих и организационно-экономических механизмов в системе дополнительного образования детей Кемеровской области: сборник нормативных документов / Департамент образования и науки Кемеровской области, Государственное автономное учреждение дополнительного образования «Областной центр дополнительного образования детей» ; составители: Е. Г. Абрамова [и др.]. — Кемерово : Изд-во КРИПКИПРО, 2019. — 109 с.

25. Резинкина, Л. В. Концептуальные основания и технологии проектирования муниципальной системы непрерывного образования взрослых: диссертация ... доктора педагогических наук : 13.00.01 / Резинкина Лилия Владимировна. — Великий Новгород, 2016. — 356 с.

26. Рогов, Е. И. Мотивация в управленческой деятельности [Электронный ресурс] : электронный учебник / Е. И. Рогов. — Ростов-на-Дону : Пед. ин-т ЮФУ, 2011. — 1 электрон. опт. диск CD-ROM.

27. Современный педагог: гуманитарные технологии — компетентность — профессиональный потенциал: методические материалы для проведения тренингов педагогического состава образовательных учреждений / Российский гос. пед. ун-т им. А. И. Герцена; [И. В. Гладкая и др.]. — Санкт-Петербург: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2007. — 143 с.

28. Сопровождение непрерывного профессионального развития кадров сферы дополнительного образования детей [Текст]: учебное пособие / М-во образования и науки Российской Федерации, ФГБОУ ВПО «Ярославский гос. пед. ун-т им. К. Д. Ушинского»; [науч. ред. А. В. Золотарева]. — Ярославль : Ярославский гос. пед. ун-т им. К. Д. Ушинского, 2014. — 313 с.

29. Социальное пространство профессионального развития личности: [монография] / О. А. Маркиянов, Н. В. Кошелева, А. И. Орлов; М-во образования и науки Российской Федерации, Федеральное агентство по образованию, Федеральное гос. образовательное учреждение высш. проф. образования «Чувашский гос. ун-т им. И. Н. Ульянова». — Чебоксары : Изд-во Чувашского ун-та, 2006. — 188 с.

30. Стародубцева, Е. В. Консультационное сопровождение профессионального развития педагогов в условиях непрерывного образования: диссертация ... кандидата педагогических наук: 13.00.01 / Стародубцева Елена Викторовна. — Нижний Новгород, 2012. — 243 с.

31. Стеклянных, В. Ю. Формирование soft skills на основе практики осознанности : учебное пособие / В. Ю. Стеклянных; Министерство науки и высшего образования РФ, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Норильский государственный индустриальный институт». — Норильск : НГИИ, 2020. — 95 с.

32. Торшина, Д. Е. Эффективная модель тьюторского сопровождения профессионально-личностного развития молодого педагога в учреждении дополнительного образования / Д. Е. Торшина // Молодой ученый. — 2020. — № 10 (300). — С. 148–151.

33. Торшина, Д. Е. Краевой инновационный проект «Модель управления качеством деятельности педагогов в организации дополнительного образования, как условие эффективного внедрения профессионального стандарта» / Д. Е. Торшина. — Краснодар, 2016. — 87 с.

34. Торшина, Д. Е. HR-аналитика как условие принятия эффективных управленческих решений в системе дополнительного образования / Д. Е. Торшина // Молодой ученый. — 2020. — № 11 (301). — С. 188–193.

35. Фатеев, В. А. Концептуальные основы формирования субъектной позиции будущего учителя в процессе реализации личностно-ориентированного подхода в обучении / В. А. Фатеев // Сибирский педагогический журнал — № 3. — 2009. — С. 24–35.

36. Формирование soft skills для реализации успешной профессионально-образовательной траектории студентов: сборник научных статей / Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение города Москвы «Московский колледж управления, гостиничного бизнеса и информационных технологий «Царицыно»; под общ. ред. Н. А. Самариной. — Москва : Буки Веди, 2019. — 105 с.

37. Харавина, Л. Н. Сопровождение личностно-профессионального развития молодого педагога : диссертация ... кандидата педагогических наук: 13.00.08 / Харавина Любовь Николаевна. — Ярославль, 2011. — 238 с.

38. Хлебунова, С. Ф. Персонифицированная модель повышения квалификации: проблемы, перспективы профессионального развития педагога [Текст]: учебное пособие / С. Ф. Хлебунова, Т. Н. Щербакова, Е. Е. Алимова; Гос. бюджетное образовательное учреждение доп. проф. образования Ростовской обл. «Ростовский ин-т повышения квалификации и проф. переподгот. работников образования». — Ростов-на-Дону : Изд-во РИПК и ППРО, 2012. — 187 с.

39. Юдина, И. А. Проектирование развивающей среды на основе информационного взаимодействия в условиях неформального дополнительного образования педагогов: диссертация ... кандидата педагогических наук: 13.00.08 / Юдина Инна Анатольевна. — Владивосток, 2012. — 192 с.



*Учебное издание*

**Торшина Диана Евгеньевна**

# **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОСОЗНАННОСТЬ**

*Методическое пособие*

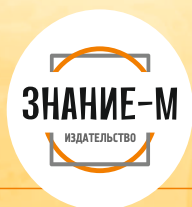
Издано в авторской редакции  
Компьютерная верстка: Елена Семенова

Издательство «Знание-М»

---

Подписано в печать 17.07.2023. Формат 60x84/8.  
Бумага офсетная. Гарнитура «Times». Печать цифровая.  
Усл. печ. л. 4,65. Заказ № 9678. Тираж 26 экз.  
Отпечатано с готового оригинал-макета в типографии  
«Дизайн-бюро Школы креативных индустрий»  
355038, г. Ставрополь, пр. Кулакова, 2

Издано в научных и учебных целях.



book-best.ru

БК vk.com/cnzlogos

logos.book@mail.ru

Смыслим в издательском деле!

Наши книги в Интернет-магазине [www.litres.ru/logos](http://www.litres.ru/logos)

ISBN 978-5-00187-489-8

