



# «Личностный потенциал в образовательной организации и способы его развития»

Дрожжина Наталья Петровна  
Залюбовская Виктория Андреевна  
Шелехова Анна Владимировна

## Личность это

Системное качество индивида, формирующееся в совместной деятельности и общении. Возникновение личности как системного качества, обусловлено тем, что индивид в совместной деятельности с другими индивидами изменяет мир и посредством этих изменений преобразует и себя, становясь личностью.

(А.Н. Леонтьев)



# Потенциал это

Потенциал (лат. potentia – сила, возможности) – совокупность имеющихся средств.

(психологический словарь)





# Личностный потенциал

- ▶ не сами способности/ресурсы, а способность использовать свои/ресурсы
- ▶ ЛП: не сами способности/ресурсы, а способность использовать свои/ресурсы
- ▶ Ресурсы: важно не СКОЛЬКО, а ДЛЯ ЧЕГО
- ▶ ЛП не предсказывает поведение, а предсказывает возможности и перспективы поведения



## Зачем нужен ЛП?

- ▶ для психологического благополучия, здоровья,
  - ▶ целедостижения, личностной зрелости, гибкости,
  - ▶ более гармоничных отношений с другими людьми
  - ▶ успешности образовательной деятельности
- 



# Задание 1: «Образование и выбор»

1 этап (разделите лист на две части, занесите информацию в соответствующие строки):

- что, где воспитанники вашей ОО могут выбирать;
- что, где выбирают педагоги в ОО

6 мин.



## Задание 1: «Образование и выбор»

2 этап: по каждой ситуации выбора определите, мнимый это выбор или реальный? Если реальный, то переносите стикер в нижнюю часть листа.

6 мин.





# Задание 1: «Образование и выбор»

3 этап: подумайте и запишите, какие еще ситуации выбора мы можем создавать для воспитанников, для педагогов.

6 мин.



# Задание 1: «Образование и выбор»

4 этап (индивидуально): ответьте на вопрос: что из того, что было бы хорошо изменить, могу сделать лично я исходя из своей профессиональной роли в своей образовательной организации?

4 мин.

# ВЫБОР

**ВОЗМОЖНОСТЬ,  
СВОБОДА, ЦЕННОСТЬ**  
Реализация возможностей!  
Изменение!  
Деятельность, активность!



*Предоставлять  
возможности*

*Задачи  
педагогического  
коллектива  
образовательной  
организации:*

**РИСК, ВЫЗОВ,  
ЖЕРТВА**

Много альтернатив...  
Неопределенность...  
Ответственность...



*Поддерживать в поиске  
решения, помогать в  
реализации*



# ЗАЧЕМ?



ПРЕДОСТАВЛЯТЬ ВОЗМОЖНОСТЬ ВЫБОРА участникам образовательного процесса (воспитанникам, педагогам, родителям)

# ПРЕДОСТАВЛЯТЬ ВОЗМОЖНОСТЬ ВЫБОРА — ЗАЧЕМ?



Те, у кого выбор есть,  
чувствуют себя счастливее  
(вне зависимости от  
уровня материального  
благополучия)

# ПРЕДОСТАВЛЯТЬ ВОЗМОЖНОСТЬ ВЫБОРА — ЗАЧЕМ?



Те, кому регулярно предоставляют выбор (в т.ч. в процессе обучения), учатся с большим удовольствием, проявляют большую активность и ощущают свое влияние на дело, которым занимаются

# ПРЕДОСТАВЛЯТЬ ВОЗМОЖНОСТЬ ВЫБОРА — ЗАЧЕМ?



Те, кто воспринимают свои действия как результат собственных выборов, чувствуют за них ответственность, потребность за свои решения и поступки отвечать

# ПРЕДОСТАВЛЯТЬ ВОЗМОЖНОСТЬ ВЫБОРА — ЗАЧЕМ?



Те, кто считают  
жизненные  
обстоятельства и  
события результатом  
собственной активности,  
более довольны  
качеством своих  
выборов

# ПРЕДОСТАВЛЯТЬ ВОЗМОЖНОСТЬ ВЫБОРА — ЗАЧЕМ?



Те, кто выбирает чаще,  
лучше распознают  
ситуации выбора в  
жизни; являются более  
лично­стно гибкими и  
живут с ощущением  
большей внутренней  
свободы

# ПРЕДОСТАВЛЯТЬ ВОЗМОЖНОСТЬ ВЫБОРА — ЗАЧЕМ?



Те, кто регулярно практикуются в выборе в мелочах, оказываются более психологически готовы к совершению значимых («судьбоносных») выборов и делают их более качественно

# ПРЕДОСТАВЛЯТЬ ВОЗМОЖНОСТЬ ВЫБОРА — ЗАЧЕМ?



Те, кто имеют возможность регулярно выбирать, лучше справляются с неопределённостью и более склонны опираться на самих себя в сложных, проблемных ситуациях



# ПРАКТИЧЕСКИЕ СЛЕДСТВИЯ

- ▶ Создавать возможности для выбора в повседневной жизни (и учебной деятельности) жизненно необходимо
- ▶ Движение в логике «малых шагов» и «малых усилий» – эффективно, если оно регулярное
- ▶ Способность совершать выборы – не врожденная; ее можно и нужно развивать (важное условие при этом – наличие такой способности и опыта у того, кто развивает!)
- ▶ Чем чаще человек практикуется в совершении выбора – тем выше его качество
- ▶ Чем выше качество выборов – тем выше качество жизни (и наоборот)



# ПОДДЕРЖИВАТЬ В ПОИСКЕ РЕШЕНИЯ, ПОМОГАТЬ В РЕАЛИЗАЦИИ – КАК?

- Развивать системную рефлекссию (способность рассматривать ситуацию с разных сторон, смотреть на себя как бы со стороны)

Примеры из опросника «Дифференциальный тест рефлексивности» (Леонтьев, Осин, 2014):

- Я обычно задумываюсь о причинах того, что со мной происходит
- Анализируя собственные действия, я узнаю о себе что-то новое
- Изучение других людей помогает мне лучше понимать самого себя
- Часто полезно остановиться, чтобы лучше понять ситуацию в целом
- В случае конфликта полезно попытаться увидеть ситуацию глазами оппонента

# ПОДДЕРЖИВАТЬ В ПОИСКЕ РЕШЕНИЯ, ПОМОГАТЬ В РЕАЛИЗАЦИИ – КАК?

**Оптимизировать распределение ресурсов  
(не расходовать их на малозначимые  
ситуации)**

## **Распределение ресурсов в образовательном процессе**

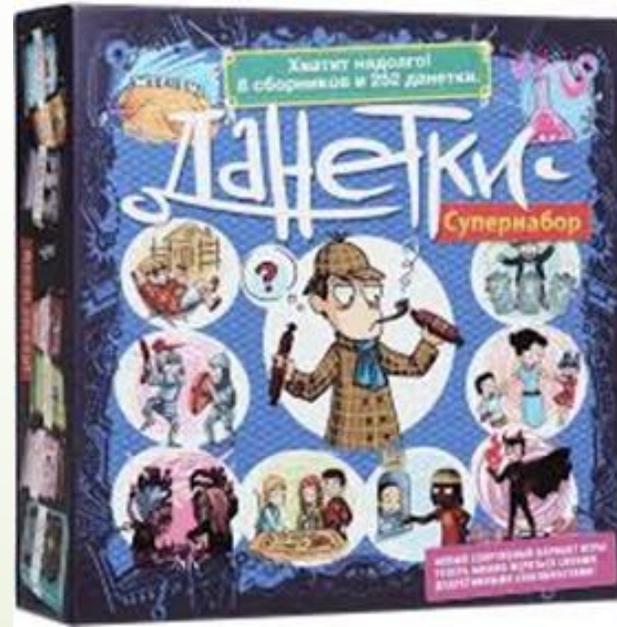
какие процессы и решения должны находиться вне зоны ответственности и выбора воспитанников/родителей?

ответственность за какие блоки образовательного процесса может быть отдана воспитанникам/родителям частично или в зависимости от обстоятельств?

что можно полностью отдать на откуп педагогам/родителям? ответственность за что делегировать?

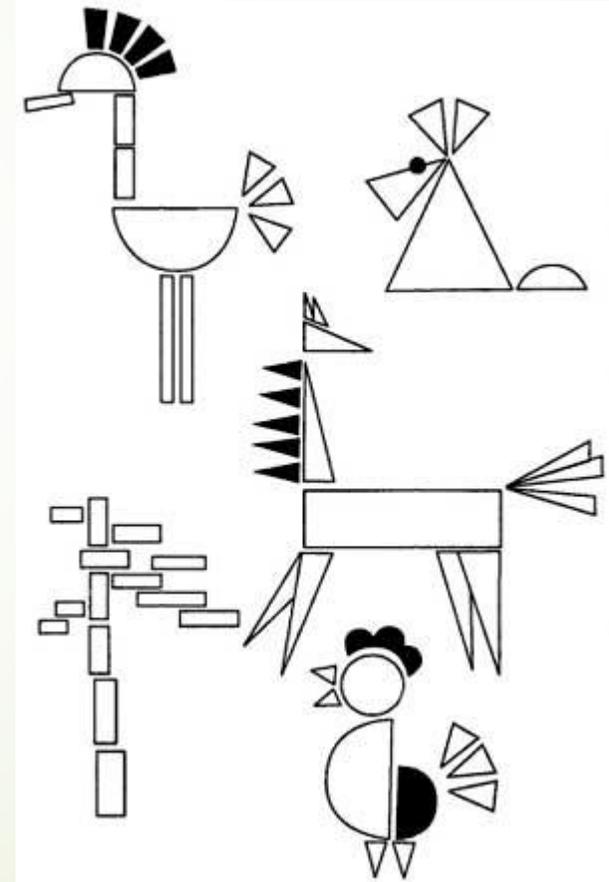
# ПОДДЕРЖИВАТЬ В ПОИСКЕ РЕШЕНИЯ, ПОМОГАТЬ В РЕАЛИЗАЦИИ – КАК?

Регулярно задавать вопросы на проблематизацию и переформулирование текущей ситуации, развивать навыки критического мышления, решения нестандартных и творческих задач



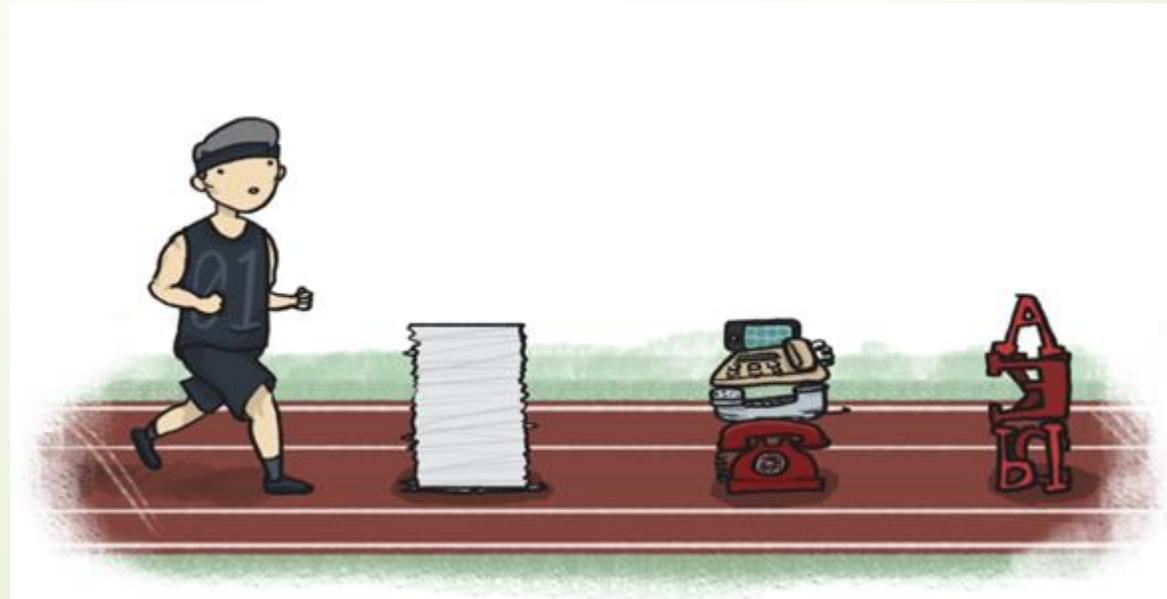
ПОДДЕРЖИВАТЬ В ПОИСКЕ РЕШЕНИЯ,  
ПОМОГАТЬ В РЕАЛИЗАЦИИ – КАК?

Развивать  
креативность



# ПОДДЕРЖИВАТЬ В ПОИСКЕ РЕШЕНИЯ, ПОМОГАТЬ В РЕАЛИЗАЦИИ – КАК?

Развивать личностную гибкость (действия не по шаблону, регулярная смена форматов и алгоритмов деятельности)





# ПОДДЕРЖИВАТЬ В ПОИСКЕ РЕШЕНИЯ, ПОМОГАТЬ В РЕАЛИЗАЦИИ – КАК?

Задавать вопросы про ценности и смыслы,  
лежащие в основе выбора:

желаемый образ СЕБЯ => смещать акцент с  
альтернатив – на себя как субъекта выбора,  
рассматривать выбор во временной перспективе:

не «ЧТО мне выбрать?» – а «Каким буду Я, если  
выберу это?»;

«Каким Я хочу стать благодаря этому выбору?»



ПОДДЕРЖИВАТЬ В ПОИСКЕ РЕШЕНИЯ,  
ПОМОГАТЬ В РЕАЛИЗАЦИИ – КАК?

Довольствоваться хорошим – а не искать  
самое лучшее («оптимизация» против  
«максимизации»)



# ПОДДЕРЖИВАТЬ В ПОИСКЕ РЕШЕНИЯ, ПОМОГАТЬ В РЕАЛИЗАЦИИ – КАК?

Использовать различные психотехники по работе с выбором (для облегчения «созревания» выбора – НО не для достижения конкретного результата: решения!)

- Моделировать «точку Рубикона» (упражнение с бросанием жребия)
- Выделять на выбор время (можно лишь создать условия для появления решения, НО нельзя ускорить его появление усилием воли)
- Соотноситься с контекстом: «Что есть правильно именно для меня и именно сейчас?»
- Квадрат Декарта



ЧТО БУДЕТ,  
ЕСЛИ ЭТО  
ПРОИЗОЙДЕТ?

ЧТО БУДЕТ,  
ЕСЛИ ЭТО  
НЕ ПРОИЗОЙДЕТ?

ЧЕГО НЕ БУДЕТ,  
ЕСЛИ ЭТО  
ПРОИЗОЙДЕТ?

ЧЕГО НЕ БУДЕТ,  
ЕСЛИ ЭТО  
НЕ ПРОИЗОЙДЕТ?



## ПОДДЕРЖИВАТЬ В ПОИСКЕ РЕШЕНИЯ, ПОМОГАТЬ В РЕАЛИЗАЦИИ – КАК?

В случае «неудачного» выбора – сместить акцент с того, почему это плохо, на то, чему эта ситуация смогла научить =>

превращение «ошибки» в опыт, ресурс личности



## Задание 2

Работа в командах

10 мин





КАКОЕ ЛИЧНОСТНОЕ КАЧЕСТВО ПОЗВОЛИЛО  
ГЛАВНОМУ ГЕРОЮ

ВЫЖИТЬ И СТАТЬ ЭФФЕКТИВНЫМ  
В ЭТОЙ НЕПРОСТОЙ СИТУАЦИИ?

# Как работает жизнестойкость: «ЩИТ» ИЗ жизнестойких убеждений

**ПРОБЛЕМА**



**1. Щит «на входе»**



**2. Возможность  
удержать удар**



**3. Если удар  
«пропущен» -  
справиться**



# ПОТЕНЦИАЛ ЖИЗНЕСТОЙКОСТИ

- **Ситуация:** угроза, давление
- **Задача:** сохранение (как сохранить себя в трудных жизненных обстоятельствах?)
- **Если задача выполнена:** сохранение/укрепление себя
- **Если задача НЕ выполнена:** травма
- **Развиваем:** мужество
- **Личностные ресурсы:** витальность, устойчивость к нагрузкам, стратегии совладания, готовность к изменениям + посттравматический рост



# ЖИЗНЕСТОЙКОСТЬ: ТЯГОСТЬ ИЛИ ПОТЕНЦИАЛ?

Жизнестойкость:

- преобразование источников стресса из угрозы катастрофы в возможности для развития (С. Мадди)
- система убеждений о себе, мире, отношениях с ним, которые позволяют НАРАСТИТЬ здоровье и эффективность деятельности в условиях стресса

Развивается в детстве



# ДЛЯ ЧЕГО ЖИЗНЕСТОЙКОСТЬ НУЖНА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ОРГАНИЗАЦИЯМ?

Жизнестойкий человек...

- ▶ Чаще активно меняет ситуацию, реже испытывает стресс и эмоциональное выгорание
- ▶ Чаще остается здоровым соматически и психически, реже болеет
- ▶ Чаще преодолевает неудачи и трудности, не «опускает руки», когда не получилось то, чего он ждал

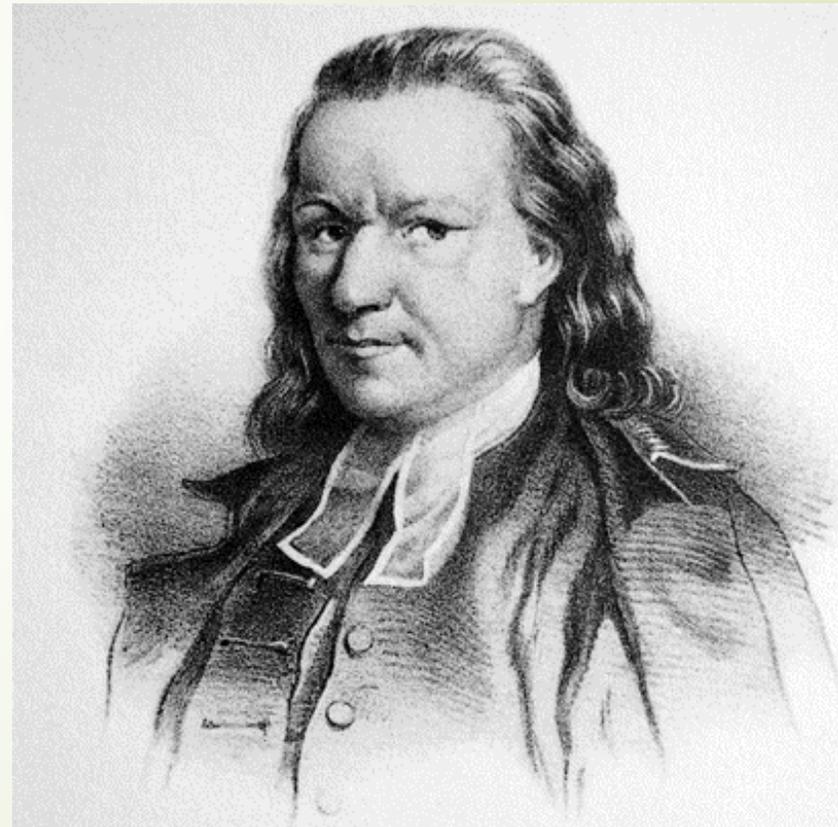
*Как это может помочь развитию Вашей школы / образовательной организации?*

*Кому, в первую очередь, нужна жизнестойкость, чтобы организация становилась более эффективной? Почему?*



<b>ЖИЗНЕСТОЙКОСТЬ</b>	<b>АНТИЖИЗНЕСТОЙКОСТЬ</b>
<b>Вовлеченность</b> Активность, интерес, следование за ценностями	<b>Пассивность</b> Подавление, избегание проблем
<b>Контроль</b> Ощущение контроля, влияния на происходящее в жизни	<b>Бессилие</b> Отсутствие ощущения контроля, «выученная беспомощность»
<b>Принятие риска</b> Готовность обучаться на своих ошибках и опыте	<b>Опрометчивость</b> Авантюризм, безрассудство

**Спокойствия**, чтобы не  
делать выбор там, где  
можно не выбирать,  
**мужества**, чтобы  
совершать выборы  
там, где выбирать  
нужно, и **мудрости**,  
чтобы отличить одно от  
другого!



Карл Фридрих Этингер