

ПСИХОЛОГИЯ ВОСПИТАНИЯ



О.М. Новосадова, Е.О. Пятаков

Как не стать невостребованным специалистом, еще учась в школе.

Советует работодатель

Новосадова Ольга Михайловна — директор по персоналу ООО «Технологии и Системы Защиты». Общий стаж работы в кадровых службах различных организаций, в том числе крупных: с численностью персонала до нескольких тысяч человек, — 32 года. Сегодняшняя работа включает три основных направления: юриспруденцию, психологию и управление персоналом. Признается, что ей нравятся все: «Я люблю работать с людьми». Регулярно посещает форумы молодежи на ВВЦ, выставки вакансий. Считает, что нужно обязательно работать с колледжами, техникумами и вузами — так формируется внешний резерв. Как руководитель службы персонала, делится с молодыми людьми опытом и знаниями, накопленными в компании. Одновременно интересуется опытом студентов, с удовольствием принимает их на практику и стажировку. Личное кредо: во-первых, «Любить людей больше, чем власть над людьми». Во-вторых, «Думать о себе — как это просто; вот не думать — это посложнее». В-третьих, «Помогай другому». В-четвертых, «Только вперед!» В-пятых, «Всегда развивайся, расти. Стремись к профессиональному росту, служебный рост настанет».

Пятаков Евгений Олегович — в недавнем прошлом — педагог-психолог с опытом работы в различных детских учреждениях. В настоящее время редактор научно-методических журналов «Школьные технологии» и «Вестник практической психологии образования». Постоянный автор журналов «Школьный психолог», «Народное образование», «Социальная педагогика» и др. Творческое кредо — поменьше абстрактных теорий и умозрительных рассуждений, побольше практики и здравого смысла.

От редакции: уважаемые коллеги. Мы живем в странное время, когда на рынке труда, на который выходят наши вчерашние выпускники, слышится многоголосый «плач Ярославны». И что самое странное — слышится он с обеих «сторон баррикад». «Плачут» работодатели (в первую очередь, специалисты по поиску и адаптации персонала): «Где же они, вменяемые, активные, работоспособные выпускники вузов и училищ? Почему на одного достойного приходится толпа самодовольных, некомпетентных, ленивых бездарей “с корочками”». «Плачут» и вчерашние студенты: «Ну почему нас — таких замечательных и умных, с дипломами — никто не берет работать на “теплые” места?» Конечно, во многом проблемы на рынке труда можно списать на объективные факторы — «демографическую яму», кризис 90-х годов прошлого века, отставание школьного и институтского образования от потребностей производства и бизнеса. Однако этим проблема не исчерпывается. Современные работодатели часто жалуются не на плохие знания и технические навыки студентов, а на их отношение к жизни и к работе. Слишком эгоистичны, слишком много хотят — легко, быстро и сразу. И это — не просто извечное «брюзжание старичков в адрес молодых». Налицо — широкое распространение среди молодежи неадекватных, деструктивных психологических установок. Такие установки не исчезают после того, как молодой человек просто «перебесится». Они сидят слишком глубоко. Их приходится долго и мучительно осознавать, а после — изживать «потом, кровью и слезами». На это уходят многие годы, и не все успевают вовремя изменить свое отношение к жизни, чтобы успеть ее наладить. Что же делать, чтобы подобное не происходило? Ответ очевиден: воспитывать у молодых людей адекватные конструктивные психологические установки и отношение в жизни в целом. И начинать не тогда, когда «на носу» окончание вуза, а в школе. Как минимум — средней. Конечно, многие родители, педагоги, школьные учителя как-то пытаются «учить жизни» детей. Но часто — им не хватает аргументов, фактов. Нет авторитета, на который можно сослаться. Цель этой статьи, уважаемые коллеги, — помочь вам решить эту проблему хотя бы отчасти. Представляем Вам выдержки из интервью с Новосадовой Ольгой Михайловной — директором по персоналу строительной компании «Технологии и Системы Защиты» с численностью до 300 человек. Свою сегодняшнюю должность она занимает почти 9 лет. А в службе персонала она работает 32 года. Все это время непосредственно — не через призму научных теорий и лабораторных экспериментов — наблюдает процессы, которые происходят с молодежью на рынке труда. Мало того, часто страдает от этих про-

цессов. Например, потому, что с каждым годом находить реальных молодых профессионалов, да и просто — работающих и ответственных молодых людей становится все труднее. А закрывать вакансии в своей компании надо. И такая ситуация — везде. Ольге Михайловне есть, чем поделиться с нами — педагогами и психологами. И хотя многое из того, что она сказала, нам «в общем и целом» известно, ее слова, аргументы и жизненные примеры придадут особый вес нашим собственным словам, сделают их не теоретическими и умозрительными, а практическими и жизненными для наших подопечных — юношей и подростков.

Вопрос №1. Ольга Михайловна, прошу Вас, по возможности, дать несколько конкретных советов классным руководителям и школьным психологам, как им строить беседу со школьниками о том, к чему им надо готовиться в реальной жизни, что делать уже сейчас, чтобы преуспеть. А главное, чего не стоит делать ни в коем случае. Причем я опускаю вопросы, связанные с получением хорошего образования. Об этом сейчас говорят все. Между тем, «образованцев» с «крутыми корочками», которые никому не нужны из-за своей лени и эгоизма, — у нас хватает. Во главу угла я ставлю развитие качеств личности, которые помогут молодому человеку добиться успеха в будущем, как в работе, так и в личной и социальной жизни. Скажу даже жестче и без обиняков: попробуйте дать сильные пробивные аргументы, используя которые педагог сможет не просто вяло и безуспешно дискутировать с подростками, которым «типа, ничего по жизни не надо, им и так хорошо, лишь бы в Интернете жить не мешали». Желательны такие доводы, которые, скажем по-простому, «выбивали бы дурь из молодых лоботрясов», пробуждали в них острое чувство тревоги за свое будущее. Хотелось бы, чтобы после Ваших аргументов и советов легкомысленные подростки, во-первых, поняли, что так дальше жить нельзя. Во-вторых, почувствовали, что им дали в высшей степени убедительный довод в пользу того, чтобы начать что-то менять в своей жизни прямо сейчас. В-третьих, уяснили для себя, что конкретно им нужно делать и куда бежать.

Могу даже для затравки предложить тему разговора: как уже в самом начале карьеры не стать тем, от кого отворачиваются все работодатели.

Тут, наверное, стоит сразу сказать ученикам, что уже сейчас — в средней школе — можно с уверенностью сказать, кто из них, вероятнее всего, готовит себе подобную печальную участь (сам того не понимая), а кто — нет. Это видно по тому, кто как себя ведет, как рассуждает о жизни, каких принципов придерживается. И тут же можно порадовать тех, кто встал на путь, ведущий к профессиональной невостребованности: «У вас еще не все потеряно. Если вы начнете кое-что менять в своей жизни сейчас, то ситуацию можно исправить. Как это сделать — об этом мы и поговорим».

Начать развитие темы можно издали. Например, так: «Ребята, представим, что Вы рекрутеры. Ваш обычный типичный рабочий день выглядит так (и это встречается в реальности — сплошь и рядом): целый день вы проводите собеседования, чтобы закрыть простенькую вакансию. Вам требуется молодой человек с высшим образованием. Возможно, даже без опыта работы. Главное — умный, ответственный, стремящийся учиться чему-то новому. Зарплата вполне приличная, есть хорошие перспективы роста. И вот через ваш кабинет целый день идет поток молодых кандидатов — выпускников вузов и студентов старших курсов, но в конце дня вы понимаете, что даже на ваши простые требования не подходит никто. Вы сидите, схватившись за голову, и думаете: **«Господи! Откуда столько ленивых, самодовольных неучей? Где брать нормальных ребят? И что будут делать те, кого сейчас все (как и я) отсеивают сходу, просто поговорив пять минут? И откуда их столько берется?»**

После этого Вы резко меняете ракурс и, обращаясь к зрителям, говорите: **«А отсюда. Из таких же классов, как ваш.** С такими же ребятами. Проще говоря, уже сейчас многие из вас готовят себе судьбу специалистов, невостребованных на рынке труда. Но это еще можно исправить, и мы будем обсуждать — как».

Наверное, тут же можно задать серию жестких вопросов. Например: «У кого есть домашние обязанности? Кто участвует в волонтерской работе? Как вы проводите свободное время?».

Уже по этим ответам можно дать оценку: «Ты — молодец. Встал на правильный путь. А ты — кандидат на то, чтобы стать “вечным странником в поисках лучшей доли”, как только родители перестанут тебя кормить и обеспечивать. А они не станут делать это вечно. Да и не смогут».

После этого можно дать реальную обоснованную оценку тем мнимым преимуществам, которые якобы уже имеют некоторые ребята. Например, они умеют «шарить» в Интернете, но только — в развлекательных целях. Умеют шутя найти сотню потенциальных деловых партнеров, а вот вести переговоры и выстраивать деловые отношения — нет.

Можно перечислить популярные «гибельные» установки: **«А чего сразу я? Мне что, делать больше нечего? Взрослые — отсталые дураки, потому, что плохо “шарят” в современных “фишках”, я круче и все смогу».** И объяснить, почему эти установки именно «гибельные».

Впрочем, я, похоже, немного увлекся. Прошу простить. Слово Вам, Ольга Михайловна.

Ответ №1: Евгений, Вы уже почти все сказали сами. Мне остается добавить совсем немного. Что бы я посоветовала педагогам, когда они будут говорить с детьми о будущих перспективах? Ну, во-первых, безусловно, взывайте к человеческой личности, призывайте ребят к самоуважению. Приводите примеры известных семей (из русской классики, семей Сталина, Брежнева, политиков, артистов и других публич-



ных людей), когда молодые бездельники пропивали-проедали-прогуливали состояния, заканчивая жизнь «под забором». Приводите примеры молодых, добивающихся успеха трудом (артисты, балерины, музыканты, Морозовы, Мамонтовы, Третьяковы, Боткины, Менделеев, наши учёные и многие другие). Как говорили раньше, «я ответственно заявляю», что бездельника и лоботряса не возьмут на работу, так как везде надо трудиться¹. А уж в другую страну — тем более. Там нужны только трудолюбивые, с хорошо работающей головой, не отказывающиеся от задач, а ищущие работу. Чем больше знаний, умений, навыков будет у человека, тем он будет лучше востребован в социуме. Образно говоря, чем лучше развита корневая система у растения, тем крепче растение. Даже у моркови есть вспомогательные корни помимо основного.

Во-вторых, нужно всё время говорить о детской талантливости и обязанности развивать эти таланты (мальчики гордятся физическим состоянием — пусть также пестуют свой интеллект²; девочки холят волосы или что-то другое — пускай и умом занимаются — красивые и глупенькие на рынке невест долго не продержатся, так как через несколько лет придут другие молодые и красивые³). В спину всегда кто-то дышит — и это отлично.

Вот пример: приходит ко мне на собеседование кандидат на должность прораба. У него документы в полном порядке — высшее строительное образование, множество удостоверений о повышении квалификации и т. д. Разговариваю о работе, о семье, о его планах и пожеланиях. Речь скудная, словарный запас ограниченный, цели исключительно «желудочно-кишечные». Кстати, нам был нужен прораб, а не профессор или искусствовед. Прошу его подождать, иду к руководству. Говорю, что, на мой взгляд, этот человек нам не подходит из-за своей ограниченности и неразвитости. Прошу специалистов-строителей продолжить собеседование, узнать его профессиональные знания. Может быть, этот человек великолепно знает стройку? Не скрываю своих сомнений. Наши специалисты потом говорят, что он очень плохо разбирается в профессии. А документы были в полном порядке — на это ума хватило. Нет, не будет он в хороших организациях работать — себя развивать надо!

Другой пример: нужен менеджер, руководитель проектов. Если вижу на собеседовании, что кандидат себя не развивает, как будет развивать целое направление?! Иногда задаю вопросы: «Что будете делать с

неограниченным количеством материальных возможностей? Как этим богатством распорядитесь?». По ответу можно понять уровень мышления соискателя. Прошу написать краткую схему своих представлений о работе. Заодно и узнаем, владеет ли кандидат письмом, может ли формулировать свои мысли, системно мыслить, структурировать и анализировать, прогнозировать отдалённые последствия.

И бродят толпы таких соискателей (никто, ничто и имя его никак...) на рынке труда, я их называю «бомжами».

Как же не попасть в эту категорию? Только разумный, осмысленный труд, понимание своих способностей, расширение своего горизонта, стремление к профессиональному росту через общее развитие. Мы ведь ценим врача-виртуоза, гения IT, классного строителя, прекрасного архитектора или музыканта?! Вот и надо стремиться стать суперпрофессионалом в своей отрасли!!! Чтобы не говорили: «В его прошлом было прекрасное будущее». Ну, и где это блестящее будущее? Оно стало сереньким, никчёмным настоящим? **Ужас!!!**

В-третьих, вот иногда на собеседование приходит кандидат с хорошим образованием, знания прекрасные, опыт впечатляющий — всё хорошо. Не берём!!! Личностные качества плохие: неуживчивый, строптивый, агрессивный, нацелен только на свои личные планы, нигде долго не работал, не умеет работать в команде, плохо отзывается о людях, все у него плохие. Один он — белый и пушистый. Категорически не берём такого специалиста в коллектив — у нас отличная команда, не будем портить лицо нашей фирмы. Этот кандидат не вписывается в нашу организационную структуру, будет попирает наши нравственные ценности.

И бродит такой человек по рынку труда, не понимая, почему его, такого замечательного, не берут на работу⁴. А ты люби людей, спрашивай с себя строже, не ищи причины неудач в окружающей среде, в людях, в обстоятельствах. Работай над собой, ведь тебе нравится быть лучше?!!

В-четвертых, я всегда внимательно расспрашиваю на собеседовании об увлечениях, домашних обязанностях, ответственности перед близкими людьми. Очень часто сожалею, что у того или иного кандидата были пробелы в воспитании ещё в детстве — выпустили в жизнь с деформированными представлениями

¹ А вместе с новейшими технологиями, облегчающими решение традиционных задач, приходят новые задачи, сложность которых нашим предкам и не снилась. Так что в целом сложность жизни работы со временем не уменьшается (прим. ред.).

² В современном мире осталось крайне мало престижных и хорошо оплачиваемых профессий, где достаточно только грубой физической силы. И число их неумолимо сокращается (прим. ред.).

³ Один педагог и учёный, много лет занимавшийся организацией молодежных походов и археологических экспедиций, говорил, что он не верит в «сказки» про девушек — красивых и глупых и некрасивых, но умных. Исходя из своего опыта он утверждал, что если красивая — то уже умная. Или, по крайней мере, имеет для этого все предпосылки. Причина и красоты, и ума — хорошие здоровые гены. Вывод: если ты красива, но глупа — это, скорее всего, твоя вина, а не беда. Когда-то ты сама сделала неправильный выбор. Исправляй ситуацию, пока не поздно (прим. ред.).

ми, неправильной системой координат. И вот уже взрослый человек, с дипломами, профессиональными знаниями переходит с работы на работу, меняет города и страны, семьи, а результат плачевный. Точка отсчёта — сам человек. Он сам плохо ко всем отношениям, с пренебрежением, с неоправданными амбициями, вот и его никто терпеть не может.

В-пятых, очень часто сталкиваюсь с непомерными амбициями молодых специалистов, пребывающих в уверенности о высочайшем своём превосходстве над другими людьми. А на самом деле этот молодой человек может только быстро нажимать на клавиши клавиатуры. На самом деле — эти «спецы» не разбираются в сути вопросов. Не умеют выстраивать **долгосрочных** деловых отношений. Искусство общения — очень важный момент коммуникативных навыков. Закладывается и развивается в детстве, совершенствуется всю жизнь.

Хочется отметить, что в социуме сегодня витает превосходство молодых над старшим поколением из-за разницы в знаниях компьютерных программ. А выключи электричество, в чём твоё превосходство?! У нас как-то «полетел» Интернет, Суперджоб не работал, а надо было срочно искать кандидатов. Молодёжь в грусти и печали сидела, сложив ручки, а я подумала о других возможностях, претворила эти пути в жизнь, нашла нужных кандидатов. Для этого и надо развивать свои возможности, чтобы мыслить широко и нестандартно.

Извините за сравнение, но вот были степные народы в древности: выскочили из степи, награбили и скрылись. Созидания нет, поэтому проели награбленное, дальше надо грабить. История показала — тупиковый это путь.

Конечно, хочется сразу получить плоды от прутика-яблоньки, но чудес таких не бывает. Будем несколько лет ухаживать за саженцем, только потом будут результаты.

Очень хорошо, если педагог предложит какому-нибудь самоуверенному ученику мысленно поменяться местами с кем-нибудь, побывать на месте того или иного человека. Иногда особо амбициозным можно предложить «порулить», создать документ, разработать программу, провести занятие. И чтобы это занятие было интересное и впечатляющее. Пусть попробует, а вы оцените «по всей строгости» и прокомментируете его же словами.

Например, несколько лет назад менеджер по персоналу, проработав короткое время в нашей организации, стала очень настойчиво требовать перевода на высокую должность. Я согласилась, но предложила ей разработать документы для этой позиции. На первом же **положении** весь пыл и священное негодование испарились. Ещё я говорила, что если она будет куда-нибудь переходить, то высокую позицию она не подтвердит, нет соответствующих знаний и опыта. Потом эта сотрудница ещё долго просила прощения за своё поведение, понимая правоту моих слов.

Объясните ребятам, что если молодой человек серьёзно начинает думать о будущем, значит, он взрослеет. Ведь маленькие дети не знают будущего времени, не понимают слова «завтра», живут немногим прошлым и настоящим.

Ещё стоит сказать, что необходимо с подросткового возраста задумываться о своих возможностях, о путях реализации, саморазвитии. Надо чаще думать о будущем, но не в области сказочных представлений, а в реальной системе координат. Мы же видим результаты после месяца тренировок, вот и себя надо развивать изо дня в день.

Иногда на собеседовании сталкиваюсь с таким инфантилизмом у взрослых людей, что только диву даёшься! И такие кандидаты бродят по рынку труда, переходят с работы на работу, не постигая смысл происходящего с ними. Нельзя пребывать на облаках, всё равно к холодильнику будешь спускаться.

Отмечайте, что нужно постоянно переводить себя из области «сказки братьев Гримм» (в их наивном, адаптированном для маленьких детей варианте) в реальную жизнь. Это не значит, что не надо мечтать. И задачи ставить перед собой грандиозные, но понимать, что без труда никакой талант не будет востребован.

Очень грустно видеть только диплом после окончания вуза. В нашем кадровом сообществе ценится молодой специалист, который времени зря не теряет в учебном учреждении, пусть немного, но работал⁵. По крайней мере, стремился претворить полученные знания в жизнь.

Особо отметьте, что жизнь всё расставляет по своим местам: никакое родство или знакомства не заменят ум, трудолюбие, надёжность и дружелюбие. Даже в фирме собственных родителей надо работать, а не бить баклуши.

⁴ Хуже того: этот человек находится в своеобразной «ловушке молчания»: когда он был еще ребенком, ему открыто говорили: «Ты отвратительно поступаешь! Так нельзя!» Но он отмахивался и даже внушал себе: «Я — классный. Это вы — отстой!» С этой защитной установкой, забитой глубоко в подсознание, но постоянно дающей о себе знать окружающим, — человек и вышел «в люди». Пошел искать работу. А во взрослой жизни ситуация уже другая. Среди взрослых людей не принято объяснять, почему я, например, после первого же разговора отказываюсь иметь с тобой дело. А тем более — брать на работу. И рекрутеры не звонят не понравившемуся кандидату. Не объясняют, что не взяли его на работу потому, что он вел себя на первичном собеседовании самоуверенно и вальяжно, и что от этого недостатка стоит избавиться. Нет, чудеса, конечно, случаются. И иногда бывает так, что кто-то берется «по доброте душевной» объяснить уже взрослому человеку, в чем он не прав. И тот вдруг прозревает. Но такие чудеса происходят крайне редко и не со всеми. Рассчитывать на них всерьез не стоит (прим. ред.).



Вопрос №2: Спасибо, Ольга Михайловна. А теперь перейдем ко второму вопросу. Положим, нам удалось выполнить предыдущую задачу. И мы сумели доходчиво объяснить нашим юным подопечным, что «маяться дурью» (чем они сейчас и занимаются) — плохо. Что уже сейчас нужно искать себе дело, которое будет развивать полезные в жизни навыки, знания, умения.

Но тогда возникает закономерный вопрос, опять же, к Вам: **а каким конкретно может быть это полезное дело?.. Чем конкретно заняться?.. Где это дело искать?..**

От себя выскажу предположение: может, это волонтерство? Командный спорт? Работа в научных кружках? Подработка? Общественная деятельность в собственной школе? Помощь в детдомах и домах престарелых?..

Если можно, дайте максимально большой «веер» типовых вариантов с кратким обоснованием — чем конкретно это полезно. Так, чтобы подросток мог взять этот «веер» и начать искать по порядку — что из предложенного есть в его городе (поселке, деревне) и куда ему бежать, чтобы тот или иной вариант хотя бы попробовать.

Ответ №2. Евгений, поскольку второй Ваш вопрос тесно переплетается с первым, отвечая на него, мне придется в чем-то повториться..

Итак, разговаривая с подростками, всегда необходимо делать акцент на развитие их личности. Необходимо уходить от разговоров, связанных только с биологическими потребностями, так как мы — биосоциальные системы. Необходимо постоянно говорить человеку о необходимости формировать самого себя.

В религиозных кругах можно сослаться на текст Библии: «А создадим человека», — говорит Всевышний. К кому Он обращается? Есть комментарии, что Он обращается к каждому из нас, чтобы мы сами себя и создавали.

Ключевые слова, которые стоит тут использовать, это: думать, анализировать, систематизировать, структурировать, прогнозировать отдаленные по-

следствия. Размышляя о последствиях поступков, слов, действий, мы формируем социальную ответственность. Нужно постоянно говорить, что взрослый человек — это ответственный человек.

Любовь к Творцу невозможна без познания Его, а познание возможно только через изучение творений и законов.

Одновременно — нужно всё время показывать красоту познания, гармонию мира. Учителя-предметники пусть включаются в эту работу. Усиливают междисциплинарные связи. Делают акцент на общее развитие детей. Любому ребёнку нравится чувствовать себя растущим, умным, развивающимся. Тем более, если окружающие постоянно отмечают его успехи, достижения, победы (в школе, кружках, олимпиадах, конкурсах и т. д.).

Впрочем, можно обсуждать проблемы, концентрируясь и на **прагматической стороне процесса**. Например, говорить, что человек, обладающий большими знаниями, опытом, навыками, инициативой, находится в более выгодном положении на рынке труда. Я развиваюсь — получаю удовольствие от познания и развития — да ещё и больше денег платят!

Кто работает на интересных, престижных работах? Тот, кто знает языки, умеет мыслить, трудиться. Это не получишь без упорного труда.

Но учёба не должна быть самоцелью, не должна становиться конечным пунктом, вершиной всей деятельности. Встречаются ребята — хорошо обучаемые системы. А вот работать они не могут, не хотят, не умеют. Их все годы в школе и вузе хвалили **за учёбу**, и никто даже не намекнул, что они должны потом применять полученные знания на практике. А своей природной потребности к созиданию у них, к сожалению, нет. Не развили.

Опять же, регулярно напоминайте простой факт: все дети бесконечно талантливы, надо только этот многогранный талант развивать. Как в саду: если не заниматься, всё зарастёт бурьяном и сорняками. Ведь это так здорово — развиваться. Если мы видим «вялотекущего» ребёнка, то, возможно, здесь медицинский вопрос: надо проверить щитовидную железу, надпочечники, обмен веществ и т. д.

⁵ Подтверждаю примером из личной практики. Как-то в начале 2000-х годов мне пришлось поработать рекрутером в кадровом агентстве, где от одного клиента поступил необычный заказ. Клиентом была главный бухгалтер московского представительства японской автомобильной компании. Она сказала, что ей нужна личная помощница. Требования: высшее экономическое образование, разговорный английский язык. **Обязательно** без опыта работы в бухгалтерии (чтобы не пришлось переучивать). **Обязательно** активная, ответственная, обучаемая, стремящаяся к освоению нового. Главный бухгалтер добавила, что встречаться лично с большим числом кандидатов ей некогда. Просила высылать резюме, из которых ей будет ясно, на какого кандидата стоит тратить время. Мне, как новичку в рекрутинге, задача сперва показалась нерешаемой: как показать в резюме высокие профессиональные качества кандидата, который никогда не работал? Выход удалось найти. Я стал спрашивать у кандидатов по телефону, участвовали ли они в каких-либо мероприятиях, связанных с экономическим образованием или английским языком (олимпиады, стажировки, конкурсы). Занимали ли призовые места. Эти сведения вносил в резюме в графу «дополнительная информация» и отправлял клиенту. Кандидата — единственного рассмотренного и принятого на работу — удалось найти в первый же день. Это оказалась девушка из среднеобеспеченной семьи, выпускница бюджетного вуза, которая во время учебы, в числе прочего, победила во внутривузовском языковом конкурсе и была награждена бесплатной полугодовой стажировкой в США (прим. ред.).

Дети очень рано проявляют свои способности в какой-то сфере: технической, гуманитарной, др. Рано проявляются лидерские качества. Если в средних классах подросток не может определиться, можно посоветовать учить иностранные языки, потом пригодится. И обращать внимание на общее развитие.

Педагоги, родители, воспитатели своим воодушевлением, энтузиазмом, стремлением постоянно развиваться — обязательно увлекут подростка. Если взрослым всё равно, то и ребёнок будет такой же. Но кто-то должен расшевелить человека?

У нас есть знакомый. Родился он и рос в глухой российской деревеньке. На первый взгляд, вершиной его карьеры могла бы стать должность тракториста высшей квалификации. А мальчик был способный. Пошёл в армию, там его командир уговорил после службы поехать в Москву, поступить на подготовительные курсы юридического факультета МГУ (!!!). Сейчас он — преуспевающий адвокат. Но как он учился, как догонял других студентов в общем развитии, как работал над собой, как развивал речь!!!!!!!!!!!! Это тема для отдельной «Педагогической поэмы».

Как я уже сказала, без общего развития не состоится человек. Следовательно, необходимо пользоваться культурными возможностями своего города (посёлка, деревни и т. д.).

У нас работает молодая женщина из Башкирии, её дети-школьники живут с бабушкой в маленьком городе. Но дети дополнительно учат английский язык, посещают кружки и секции. Думаю, что они будут победителями на рынке труда, тем более, что с детства приучаются трудиться. Кстати, их мама не только работает, но и учится по субботам в вузе. Мозг, как мышцы: будешь тренировать — накачаешь силу. Не тренируешь — всё атрофируется.

Так, у людей после переломов, когда снимают гипс, мышцы оказываются тонкими и дряблыми. И нужны долгие тренировки, чтобы привести конечности в порядок. Так и голова — надо постоянно тренировать.

Если ребёнок проявляет незаурядные способности, легко учится, его необходимо нагружать дополнительными занятиями или перевести в более сильную школу (если нет медицинских противопоказаний). Посильная нагрузка развивает человека (спросите любого спортсмена).

Еще возможность для саморазвития — иностранные языки, музыка, кружки, секции, музеи, выставки — практически везде можно найти занятия по душе.

Но **главное** — развивать в себе человеческое отношение к людям, миру, природе. Один из моих любимых девизов нашей HR-овской работы — **любить людей больше, чем власть над людьми.**

Всегда можно и нужно кому-нибудь помогать — это тоже большой ресурс для саморазвития.

Многое зависит от семьи, педагогов, окружения.

Учитель биологии водит желающих поступать в медицинский вуз на практику в больницу. Можно посещать медико-биологические НИИ, выставки, музеи, лекции, конференции, семинары, олимпиады, кружки и т. д. Можно выпускать газеты, готовить доклады, озеленять школу и классы, ставить спектакли, сажать цветы вокруг школы.

Для каждого учителя есть огромные возможности развития, дополнительных занятий со школьниками.

Можно общаться с ребятами из детских домов, приютов, с инвалидами. Волонтерских программ существует огромное количество. Можно наладить связь с ребятами из других городов — сегодня с помощью Интернета сделать это во много раз проще, чем, всего лет 15–20 назад. И общаться, общаться, учиться понимать другого человека, развивать свои лучшие качества.

Сейчас множество учебных курсов и программ по развитию командных качеств. Кстати, берут за свои занятия большие деньги, поскольку это очень непросто. Ведь основные клиенты — взрослые люди, чьи способности к изменению себя гораздо ниже, чем у детей — по чисто биологическим причинам, не говоря уже о психологических. Проще говоря, если не развивать способность к общению с другими людьми в детстве (бесплатно), то потом это умение тяжело развить (даже за деньги). И никакими команднообразующими семинарами полностью дело все равно не поправишь.

И последнее: если ничего в вашей местности (городе, посёлке, деревне и т. д.) нет, то надо организовать что-то самому. Сделай сам — игра такая. Интернет сейчас есть практически везде — вот и используйте его возможности.

Один наш знакомый много лет назад уехал из Москвы на Валдай из-за проблем со здоровьем. Стал преподавать химию и биологию в одной маленькой школе. Его ребята побеждают на московских олимпиадах и успешно поступают в вузы. Это пример увлеченности учителя.