

Год личной эффективности / Внутриличностный интеллект

{ знаю, понимаю, управляю собой

Ключевые идеи из 12 книг о развитии
эмоционального интеллекта, силы воли
и управлении привычками



«Монолит»
Днепр — 2019

[Ознакомиться более детально на сайте издательства «Монолит-Bizz»](#)

УДК 304.5
ББК 60
С50

Знаю, понимаю, управляю собой. Внутриличностный интеллект / сост. ООО «Смарт Ридинг». — Днепр: Монолит, 2019. — 240 с. (Серия «Год личной эффективности»)

ISBN 978-617-577-173-0

12 книг в одной о том, как понять и изменить образ мышления, развить силу воли и полезные привычки, управлять эмоциями. Все эти ценнейшие знания из 12 бестселлеров тщательно отобраны и сгруппированы в одном сборнике под общим названием:

«Внутриличностный интеллект. Знаю, понимаю, управляю собой»

Аудиоверсия:

Код для скачивания:  по адресу: bit.ly/2OZhn6W

© Составление и оформление ООО «Смарт Ридинг», 2019

© ООО «Издательство “Монолит”», 2019

Все права защищены, в том числе право частичного или полного воспроизведения в любой форме.

Правовую поддержку издательства обеспечивает компания Web-protect



ISBN 978-617-577-173-0

[Ознакомиться более детально на сайте издательства «Монолит-Bizz»](#)

■ Знать, понимать, управлять собой

Проект «Год личной эффективности» — серия из четырех сборников, в каждый из которых входит 10–12 саммари самых ценных книг по личному развитию и личной эффективности. Все эти книги — безусловный мастрид, достойный занять важное место в системе знаний человека, настроенного на рост, и способный обеспечить для этого сильную основу.

Еще совсем недавно считалось, что интеллект у человека один, и каждому из нас либо посчастливилось им обладать, либо нет. Теперь же психологи и исследующие человеческий мозг ученые выделяют до 35 видов интеллекта, каждый из которых может быть развит у конкретного индивида в той или иной степени. Более того, каждый поддается осознанному развитию, а в системе разные виды интеллекта развиваются лучше, усиливая друг друга.

Мы используем подход, основанный на линиях интеллекта (спасибо вдохновившему нас Кену Вилберу). Каждый сборник проекта «Год личной эффективности» поможет вам усилить одну из граней интеллекта.

Сборник № 1 (уже вышел) — «Когнитивный интеллект. Эффективно учусь, использую техники и инструменты».

Сборник № 2 (перед вами) — «Внутриличностный интеллект. Знаю, понимаю, управляю собой».

Сборник № 3 (выйдет осенью 2019 года) — «Социальный интеллект. Понимаю, сопереживаю и продуктивно взаимодействую с другими».

Сборник № 4 (выйдет до конца 2019 года) — «Экзистенциальный интеллект. Ищу, осознаю, следую большим смыслам».

Чтение одного саммари займет у вас полчаса, остальное время вы сможете использовать для практики.

Полезного чтения!
Команда Smart Reading

[Ознакомиться более детально на сайте издательства «Монолит-Bizz»](#)

Содержание

01

Кэрол Дуэк

Образ мышления. Новая психология успеха. Как научиться использовать свой потенциал 11

Чем «застывший» образ мыслей отличается от «подвижного»?

Образ мышления чемпиона

Образ мышления лидера в бизнесе

Групповое мышление

Корпоративный тренинг

Личные отношения

Хулиганы и их жертвы

Родители и дети

Учителя и ученики

Тонкости «подвижного» образа мыслей

Как развить «подвижный» образ мыслей?

02

Дипак Чопра, Рудольф Танзи

Совершенный мозг. Как использовать мозг для достижения здоровья, счастья, успеха, духовного роста 27

Раскрыть свои возможности

Мозг развивается

Развеиваем пять мифов о мозге

Герои совершенного мозга

Создание реальности

Где живет счастье?

Осознанный выбор образа жизни

Просветленный мозг

03

Ангела Дакворт

Твердость характера. Как развить в себе главное качество успешных людей 49

Слагаемые успеха

Из чего состоит твердость характера

Как развить твердость характера

04

Сьюзан Кейн

Интроверты. Как использовать особенности своего характера 63

Интроверсия — что это?

Как экстраверсия стала культурным идеалом

Миф о харизматическом лидерстве

Когда совместная работа мешает творчеству

Темперамент — это судьба?

За пределами темперамента

Значение крутости преувеличено

О мышлении и дофамине

Мягкая сила

Что делать, если нужно быть экстравертом?

Как разговаривать с людьми другого типа

Как воспитывать «тихих» детей в мире, который их не слышит

05

Келли Макгонигал

Сила воли. Как развить и укрепить 89

Что такое самообладание

Инстинкт силы воли

Самоконтроль похож на мышцу

Хорошим можно быть плохими

Почему мы принимаем желание за счастье

Эффект «какого черта»

Экономика сиюминутных наслаждений

Сила воли заразна

Пределы силы «Я не буду»

06

Маршалл Голдсмит, Марк Рейтер
Триггеры. Формируй привычки — закаляй характер 109

Изменить то, что не менялось годами
 Почему измениться так трудно
 Сигналы к действию
 Раздвоение личности
 Запускаем изменения
 Как идти вперед
 Сила структуры

07

Стивен Гайз
Мини-привычки. Маленькие шаги к большим результатам 131

Как работает мозг
 Мотивация против силы воли
 Стратегия мини-привычек
 Восемь шагов к большим изменениям
 Восемь правил мини-привычек

08

Дэвид Хокинс
Отпусти: практика конструктивной работы с эмоциями 151

Механизмы сдерживания эмоций
 Практика отпускания негативных эмоций
 Анатомия эмоций

09

Джулия Кэмерон
Путь художника 171

12 недель, чтобы разбудить художника

10

Марк Леви
Гениальность на заказ. Легкий способ поиска нестандартных решений и идей 193

Что такое фрирайтинг
 Все должно быть естественно
 Принципы фрирайтинга
 Как прочистить мозг
 Игры разума
 Пишем для других

11

Джим Лоэр, Тони Шварц
Жизнь на полной мощности. Управление энергией — ключ к высокой эффективности, здоровью и счастью 215

Энергия — главная ценность
 Тренировка и практика

12

Джек Кэнфилд, Марк Виктор Хансен, Лес Хьюитт
Цельная жизнь 233

Стратегия № 1. Ваше будущее зависит от ваших привычек
 Стратегия № 2. Фокус-покус!
 Стратегия № 3. Видите ли вы всю картину в целом?
 Стратегия № 4. Создайте баланс
 Стратегия № 5. Как выстраивать идеальные отношения
 Стратегия № 6. Фактор уверенности
 Стратегия № 7. Просите о том, чего хотите
 Стратегия № 8. Упорное постоянство
 Стратегия № 9. Решительные действия
 Стратегия № 10. Жизнь ради цели

01

Кэрол Дуэк

Образ мышления

Новая психология успеха
Как научиться использовать
свой потенциал

Mindset. The New Psychology of Success. How we can learn
to fulfill our potential
Carol S. Dweck

[Ознакомиться более детально на сайте издательства «Монолит-Bizz»](#)

Краткое содержание:

- Чем «застывший» образ мыслей отличается от «подвижного»?
- Образ мышления чемпиона
- Образ мышления лидера в бизнесе
- Групповое мышление
- Корпоративный тренинг
- Личные отношения
- Хулиганы и их жертвы
- Родители и дети
- Учителя и ученики
- Тонкости «подвижного» образа мыслей
- Как развить «подвижный» образ мыслей?

Автор:

Кэрол Дуэк — всемирно известный психолог, доктор философии, профессор Стэнфордского университета, один из ведущих мировых экспертов в области мотивации. Открыла и смогла научно доказать влияние образа мышления на личность и ее способность к обучению и развитию. Научные интересы Кэрол Дуэк лежат в первую очередь в сфере формирования гибкого сознания, которое позволяет человеку жить с постоянной установкой на рост, не испытывать отчаяния в моменты неудач и поступательно развиваться, достигая все больших успехов.

Читать, чтобы:

- увидеть разницу между «застывшим» и «подвижным» типом мышления;
- перестать оценивать свою жизнь с позиций успеха или неудачи;
- начать использовать свой опыт для постоянного роста и приобретать новые знания и способности, достигая все лучших результатов.

■ Чем «застывший» образ мыслей отличается от «подвижного»?

Испокон веков философы спорили о том, являются ли особенности личности человека врожденными и неизменными в течение жизни или они постоянно меняются и развиваются. Исследования, проводимые автором в течение тридцати лет, показали, как ответ на этот вопрос влияет на повседневную жизнь каждого человека.

Убежденность в том, что ваши характеристики «высечены в камне», свидетельствует о том, что у вас преобладает «застывший» образ мышления, который заставляет вас постоянно самоутверждаться и доказывать себе и окружающим, что вы — умный и достойный член общества. Каждая ситуация оценивается таким человеком с позиции «Добьюсь ли я успеха или потерплю неудачу? Буду выглядеть умным или глупым? Буду принят или отвергнут? Буду ощущать себя победителем или неудачником?».

Люди с «подвижным» образом мышления верят, что особенности личности являются только отправной точкой и их можно и нужно развивать, вкладывая усилия и опираясь на помощь окружающих. Это не означает, что такие люди считают, будто каждый может стать Эйнштейном или Бетховеном, однако они убеждены, что невозможно заранее знать свой потенциал и предугадать, к каким славным достижениям могут привести годы упорного труда.

Интересно, что эксперты не прочили яркого будущего ни Марселю Прусту, ни Элвису Пресли, ни Чарльзу Дарвину. Люди с «подвижным» образом мышления понимают, что необходимо время для раскрытия всего потенциала человека. Например, НАСА, рассматривая заявки на прием в астронавты, отвергала тех, у кого в резюме отражалась история одного успеха, и отбирала тех кандидатов, которые продемонстрировали способность преодолеть серьезные провалы в карьере. Один из исследователей, на которых ссылается Двек, изучил истории 120 выдающихся музыкантов, спортсменов и ученых. Большинство из них в детстве не выказывали никаких признаков будущих достижений, и только заинтересованность, трудолюбие, преданность делу и поддержка со стороны привели их к вершине успеха.

Люди с «подвижным» образом мышления чувствуют себя лучше всего, когда они испытывают свои силы и преодолевают трудности. Люди с «застыв-

шим» образом мыслей процветают, когда все находится под их контролем. Если они вдруг перестают чувствовать себя умными и талантливыми, то сразу теряют интерес. Человеку с «застывшим» образом мыслей нужно всегда ощущать себя совершенством, для людей с «подвижным» образом мышления важны процесс узнавания нового, преодоление трудностей и движение вперед.

Почему человеку с «застывшим» образом мыслей так важно быть безукоризненным прямо сейчас? Потому что он считает, что одна оценка измеряет его личность и способности раз и навсегда. Веря в неизменность своих характеристик, люди оказываются в ситуации, когда их оценивают негативно, а их «застывший» образ мыслей отнимает способность справляться с неудачей. Если верить, что человек постоянно развивается, то неудачи не превращают его в неудачника, а становятся очередными ступенями для развития.

Люди с «застывшим» образом мыслей убеждены, что раз у тебя есть талант или способности, то прилагать усилия к их развитию уже не стоит. Усилия — это для тех, кто обделен способностями. С точки зрения человека с «подвижным» умом старания достойны восхищения, они «включают» твои способности и превращают их в достижения. «Подвижный» образ мыслей позволяет людям ценить то, что они делают, независимо от результата. Многие люди с «подвижным» складом ума достигают вершин успеха, осознанно и не стремясь к нему, а просто занимаясь любимым делом.

Джон Макенроу, первая теннисная ракетка мира, в течение четырех лет обладал «застывшим» образом мышления. Он считал, что спортивный талант определяет все и если ты успешен, то ты лучше других людей. А вот Майкл Джордан, великий баскетболист с «подвижным» образом мышления, утверждал, что он такой же, как все остальные смертные, и достиг успеха в результате напряженных тренировок.

Конечно, неудача всегда переживается болезненно, но она не определяет твою личность. Это лишь проблема, с которой надо справиться и из которой стоит извлечь полезный урок. Люди с «застывшим» складом ума, вместо того чтобы работать над преодолением неудачи, «работают» над своей самооценкой, пытаются ее поднять, сравнивая себя с теми, кто оказался еще хуже. Еще один способ «подправить» самооценку людей с «застывшим» образом мыслей — это поиск оправданий своего провала или перекладывание вины на других. Тот же Макенроу объяснял свои проигрыши тем, что

было то слишком жарко, то холодно, то его недотренировали, то перетренировали. Учиться на ошибках можно только тогда, когда ты их признаешь.

Автор наблюдала за школьниками, у которых появились плохие оценки. Ученики с «застывшим» образом мыслей объясняли плохую успеваемость тем, что они «глупые», что им попался предвзятый учитель и т. п. Ребята с «подвижным» складом ума тоже переживали сложности с учебой, но их реакция проявлялась в том, чтобы заниматься усерднее. Школьники с «застывшим» образом мыслей заявляли, что их основная цель в школе — учиться приемлемо с минимальными усилиями. Интересно, что студенты с «застывшим» образом мышления при подготовке к тесту зазубривают материал, в то время как студенты с «подвижным» умом стараются понять тему и разобраться в своих ошибках.

Если каждый человек обладает потенциалом роста, как мы можем придать ему уверенности для достижения результата?

По итогам теста одну группу студентов похвалили, сказав, что они «способные умники», а другую — отметив, что «ребята отлично поработали». Затем оказалось, что «способные умники» не захотели выполнять более сложное задание, испугавшись, что они с ним не справятся и все увидят, что они не такие уж и умные. Студенты, которых похвалили за «усилия», с удовольствием взялись за сложную задачу. Для них возможная неудача означала только, что надо больше стараться или изменить стратегию решения, они не думали, что неудача каким-то образом отражает уровень их интеллекта.

Если у вас «застывший» образ мыслей, то вы более других страдаете от стереотипов — как позитивных, так и негативных. Когда вас все считают математическим гением, вы боитесь совершить ошибку и потерять это почетное звание. Если же на вас навешивают негативный ярлык, например, «женщины не способны заниматься математикой и естественными науками», то вы в глубине души считаете, что это, наверно, так и есть. Люди с «подвижным» складом ума не верят в постоянство своих характеристик, и поэтому если они в чем-то отстают от других, то просто будут стараться догнать. Попадающим под действие стереотипа людям с «застывшим» складом ума часто кажется, что они «не вписываются» в ту или иную среду. «Подвижный» образ мыслей позволяет человеку разглядеть суть предрассудка и уверенно противостоять ему.

Образ мышления чемпиона

Автор отстаивает точку зрения, что для спортсменов образ мыслей важнее, чем физические данные и талант. Интересно, что Майкла Джордана не сразу приняли в баскетбольную команду университета. Он невероятно переживал — и тренировался значительно больше других. И даже когда он уже превратился в спортивную легенду, его изнурительные тренировки продолжали изумлять фанатов баскетбола. Сам Майкл Джордан говорит, что «закаленность ума и сердца гораздо важнее физических преимуществ». Мы привыкли думать о спортивных чемпионах как о супергероях от рождения. Изучив жизненные истории многих звезд американского спорта, автор пришла к выводу, что это самые обычные люди, которые вовсе не считали, будто они рождены для побед. Они много и упорно тренировались, научились не терять концентрации в стрессовых ситуациях и преодолевать себя в нужный момент.

Для спортсменов с «подвижным» образом мышления успех состоит в способности полностью выложиться, приобрести новые навыки и улучшить уже имеющиеся. Они получают не меньшее удовольствие от процесса, чем от результата. Они не страдают от неудачи, если знают, что сделали все возможное, и извлекают уроки на будущее. Спортсмены с «застывшим» образом мыслей рассматривают успех как демонстрацию собственного превосходства. Они надеются, что талант приведет их к победе, а если не получится, то виноваты окружающие или обстоятельства. Такие спортсмены не умеют принимать ответственность за свои поступки.

В командных видах спорта атлеты с «застывшим» образом мыслей тоже хотят быть суперзвездами, а не просто членами команды. «Звезда» может помочь одержать победу, но только усилиями всей команды выигрываются чемпионаты. Великими атлетами становятся только спортсмены с «подвижным» образом мышления, ключевыми инструментами которых являются внутренняя мотивация, самосовершенствование и ответственность.

Образ мышления лидера в бизнесе

Директора компаний регулярно сталкиваются с необходимостью выбора: признавать свои недостатки и преодолевать их или создать такую атмосферу, в которой у них недостатков «нет и быть не может»? Стоит ли выбирать

краткосрочную стратегию роста компании, которая быстро увеличит стоимость акций и представит директора героем в глазах Уолл-стрит, или лучше закладывать основы для долгосрочного здоровья и роста компании, рискуя потерять расположение этой самой Уолл-стрит?

Консультанты из компании McKinsey & Co утверждают, что привести компанию к успеху могут только «talанты». Следуя их совету, компания Enron принимала на работу выпускников престижных университетов, платила им большие деньги и стимулировала всех сотрудников действовать «талантиво». Другими словами, в Enron преобладал «застывший» образ мыслей, который, как мы уже знаем, не позволяет людям признавать свои ошибки и корректировать их. Как отмечает Малькольм Гладуэлл, в атмосфере культуры «прирожденного таланта» человек боится пошатнуть свой образ и лучше будет обманывать, чем публично признает свои ошибки.

Автор обращается к исследованию факторов, которые позволяют компании из просто хорошей превратиться в исключительную. Для этого были отобраны одиннадцать компаний, чьи акции сильно подскочили в цене и продолжали стоять дорого на протяжении как минимум пятнадцати лет. Было установлено, что ключевым фактором успеха является лидер, стоящий во главе компании. Он обладает «подвижным» образом мышления, верит в способность своих сотрудников к росту, честно признает свои ошибки и просчеты и двигает компанию вперед, основываясь на фактах, а не на фантазиях о своем «таланте».

Лидеры с «застывшим» умом живут в мире, где они принадлежат к «высшим слоям», а все остальные — «низший класс». Они должны постоянно подтверждать свое превосходство, и компания служит для этого платформой. Таким «гениям» не нужна эффективная команда, так как они могут блистать только в среде посредственностей.

В важные моменты выбора лидеры с «застывшим» образом мыслей принимают решения, позволяющие им «выглядеть хорошо», в ущерб долгосрочному благополучию компании. В своих просчетах они винят окружающих, презирают нижестоящих, покрывают свои ошибки, сокрушают критиков, пренебрегают интересами «маленького человека» и окружают себя льстецами и подхалимами. Жертвами таких боссов становятся, как правило, наиболее компетентные сотрудники, так как они представляют наибольшую угрозу для начальника с «застывшим» складом ума.

В мире лидеров с «подвижным» складом мышления все по-другому: эти руководители верят в человеческий потенциал, способность к развитию и эффективность командной работы. В качестве примера Двек рассказывает о стиле управления Джека Уэлча, легендарного президента General Electric. Когда Уэлч принял управление компанией в 1980 году, она стоила 14 миллиардов долларов. Спустя двадцать лет ее стоимость оценивалась в 490 миллиардов. Уэлч всегда прислушивался к мнению рабочих, он их уважал, растил и учился у них. Он не считал себя супергероем и признавал, что достижения компании являются плодом коллективных усилий. Уэлч был убежден, что истинная уверенность в себе означает не титул, не дорогой костюм и престижный автомобиль, а открытость к переменам, восприимчивость к новым идеям и готовность к самосовершенствованию. Его привлекала возможность роста компании, а не собственная значимость. Он покончил со «звездами» и вознаграждал успешную работу команды, а не индивидуальные заслуги.

■ Групповое мышление

Групповое мышление возникает, когда в группе все начинают думать одинаково. Никто не выражает несогласия, никто не критикует. Групповое мышление происходит от «застывшего» образа мыслей в результате безграничной веры в гений руководителя. Групповое мышление может привести к катастрофическим последствиям, как, например, неудачное вторжение американцев в Залив Свиней с целью свергнуть Фиделя Кастро. Вера в успех президента Кеннеди была так велика, что ни один советник не выступил против непродуманной операции. Черчилль же, предохраняя себя от ложного чувства безопасности, возникающего благодаря групповому мышлению, создал специальный отдел, который должен был сообщать ему все самые неприятные новости.

Групповое мышление возникает также в ситуации, когда начальник с «застывшим» образом мыслей наказывает несогласных и возможная критика остается невысказанной.

Например, президент Chrysler не терпел критически мыслящих сотрудников. Поэтому никто ему не возразил, когда он сказал, что автомобиль более округлой формы похож на «летающую картошку», и Chrysler со своими «квадратными» машинами терял все большую долю рынка.

■ Корпоративный тренинг

Тысячи часов и миллионы долларов тратятся на обучение менеджеров тому, как стать эффективными наставниками для своих сотрудников. Успех обучения зависит от образа мышления менеджеров и руководителей. Управляющие с «застывшим» складом ума не верят в возможность личностного роста и ищут уже сформировавшийся «талант». Зачем заниматься наставничеством, если служащий все равно не может измениться, и зачем интересоваться мнением сотрудников о себе, если и я тоже не меняюсь? Менеджеры с «подвижным» образом мыслей считают, что способности — это только исходная точка, и вкладывают силы и время в обучение своих сотрудников и в собственное развитие. Они замечают позитивные сдвиги в работе коллег и приветствуют критику в свой адрес.

■ Личные отношения

В личной жизни всех людей случаются разочарования и разбитые сердца. Однако у одних остаются раны на всю жизнь, а другие быстро «вылечиваются» и двигаются дальше. Оказывается, люди с «застывшим» образом мышления, будучи отвергнутыми в любовных отношениях, убеждены, что им был вынесен приговор на всю жизнь: они непривлекательны и недостойны любви. Они чувствуют себя оскорбленными и мечтают о мести.

Человек с «подвижным» образом мыслей, пережив разрыв любовных отношений, пытается разобраться и понять, что пошло не так, простить и забыть. Благодаря «подвижному» складу ума такой человек не чувствует себя «приговоренным» на всю жизнь, а наоборот, старается узнать что-то новое о себе и об отношениях, чтобы использовать это знание в будущем.

Люди с «застывшим» образом мыслей верят в волшебную любовь наподобие той, что приключилась со Спящей Красавицей или Золушкой. Пары с «подвижным» складом ума не ожидают чуда, а знают, что длящиеся отношения являются результатом совместных усилий и преодоления разногласий. Самым разрушительным фактором для отношений является мнение, что раз нам приходится работать над отношениями, то значит, с ними что-то всерьез не в порядке. Кроме того, люди с «застывшим» образом мыслей убеждены, что проблемы в их отношениях являются результатом недостатков характера. Говоря о конфликтах в отношениях,

они имеют тенденцию винить в конфликте недостатки характера своего партнера. При этом они сердятся и испытывают к нему отвращение. Как только человек с «застывшим» складом ума начинает видеть недостатки своего партнера, он разочаровывается в самих отношениях. Люди с «подвижным» образом мышления видят все изъяны своих партнеров, признают, что каждый из них несовершенен, и продолжают на этой основе строить взаимоотношения.

■ Хулиганы и их жертвы

Отторжение происходит не только в любовных отношениях, но и в школьной жизни. Есть подростки, над которыми смеются и издеваются. Их жизнь превращается в ежедневный кошмар, который приводит к депрессии и приступам ярости. Издевательство над слабыми является отражением оценочных действий. Более сильные подростки дают оценку слабым, считая их менее достойными личностями. При этом задиры и хулиганы, унижая слабых, получают заряд для подкрепления собственной самооценки и повышают свой социальный статус. Окружающие могут считать их крутыми, влиятельными или веселыми. Другие могут их бояться. В любом случае они отличаются «застывшим» образом мыслей, вселяющим в них уверенность, что люди делятся на «высших» и «низших».

Жертвы издевательств, у которых преобладает «застывший» образ мыслей, могут в глубине души соглашаться с тем, что они неполноценны, и это приводит либо к депрессии и самоубийствам, либо к мести в виде насильственных действий в отношении своих мучителей.

■ Родители и дети

Каждое слово родителя несет в себе послание о том, как дети должны думать о себе. Оно может быть направлено на развитие «застывшего» склада ума и сообщать: «У тебя есть некие постоянные свойства, и я им выношу оценку». Или это может быть сообщение, развивающее «подвижный» образ мышления: «Ты — развивающаяся личность, и я буду помогать тебе развиваться». Если ребенка похвалить и сказать ему: «Ты так быстро все выучил! Ты такой способный!» или «Посмотрите на его рисунок — это же будущий Пикассо!», то ребенок на самом деле слышит

совсем другое: «Если я не выучу что-то быстро, то у меня нет способностей» или «Мне лучше не браться за более трудные рисунки, а то они увидят, что я не Пикассо». Родители думают, что высказывая похвалу в отношении ума и таланта своих детей, они навсегда вселяют в них чувство уверенности в себе. По теории автора, все как раз наоборот. Двек уверена, что родительская похвала в отношении интеллекта или способностей ребенка вредит его мотивации и будущей деятельности. Такая похвала приводит к тому, что дети начинают сомневаться в своих способностях, как только сталкиваются с первыми трудностями. Лучшее, что родители могут сделать для детей — это привить им любовь к решению сложных задач, научить исправлять собственные ошибки, получать удовольствие от труда, искать новые пути решения и учиться на протяжении всей жизни.

Означает ли это, что мы не можем с восторгом хвалить наших детей, когда они этого заслуживают? Совсем нет. Просто мы должны им показать, что мы ценим не их ум или талант, а их усилия, занятия, настойчивость, планирование, которые привели к высокому результату. В нашей похвале должно содержаться сообщение, что навыки и достижения являются не непременно следствием врожденного таланта, а результатом старательного, последовательного и настойчивого обучения.

Иногда проблема заключается не в том, что ребенок мало старается, а в том, что он прилагает слишком много усилий — но в ошибочном направлении. Такие дети упорно трудятся, однако делают это не из-за любви к науке, а ради высоких оценок, наград, поступления в престижные школы и в конечном счете ради доказательства своей состоятельности родителям. Родители в этой ситуации должны научиться отделять свои амбиции и желания от потребностей ребенка и создавать такие условия, чтобы ребенок мог с удовольствием учиться тому, что ему действительно интересно.

Когда ребенок сталкивается с неудачей, первая реакция родителя — защитить и подкрепить самооценку своего чада, найдя безболезненное для самолюбия объяснение неудачи. Однако такой подход, по мнению Двек, помогая справиться с сиюминутным разочарованием ребенка, вредит ему в долгосрочной перспективе. Дети нуждаются в откровенной и конструктивной критике. Двек полагает, что если ребенку не объяснять, что его провал вызван недостатком собственных усилий, то со временем он станет негативно воспринимать любую критику, совет или наставничество, считая, что они подрывают его достоинство.

Учителя и ученики

Великие учителя верят в развитие таланта и интеллекта, их завораживает процесс обучения. Учителя с «застывшим» образом мыслей создают атмосферу, в которой процветает навешивание «ярлыков». Едва ознакомившись с отчетом об успеваемости своих учеников, они уже знают, кто «способный», а кто «дурак». Такие учителя не будут тратить время на «дураков», считая их безнадежными. Талантливые учителя с «подвижным» образом мышления проявляют интерес и заботу о каждом ученике, они верят в их обучаемость и способствуют полному раскрытию их потенциала. При этом учителя, посвящающие многие часы своего времени худшим из учеников, вовсе не святые. Они просто сами любят учиться, а обучение других — замечательный способ узнавания нового о людях, своем предмете, себе и жизни.

Тонкости «подвижного» образа мыслей

«Подвижный» образ мыслей — это вера в то, что люди могут развивать свои способности. И речь не только о количестве усилий. Важно понимать, что развитие способностей — это процесс, включающий в себя не только упорную работу, но и поиск разнообразных путей решения задачи и обращение к помощи со стороны. Также надо помнить, что упорный труд не является самоцелью, он должен приводить к искомому результату — достижению, прогрессу, обучению. И дети должны осознавать связь между процессом и результатом — тот факт, что именно участие в процессе привело к новым знаниям. «Подвижный» образ мышления не равнозначен лозунгу «Ты все можешь». Перед учениками нужно ставить только реальные цели и помогать им обзаводиться навыками и ресурсами, необходимыми для их достижения.

Как развить «подвижный» образ мыслей?

Двек признается, что разделила всех людей на тех, у кого «подвижный» склад ума, и тех, у кого «застывший», для простоты изложения. На самом деле в каждом человеке сосуществуют оба образа мышления, один из которых проявляется в большей степени в зависимости от конкретной ситуации. Сознательно или подсознательно наш разум постоянно наблюдает за происходящим и интерпретирует события. Иногда в процессе интерпре-

тации происходит сбой, и тогда мы реагируем на происходящее с преувеличенным чувством гнева, беспокойства или собственного превосходства.

Образ мышления придает направление процессу интерпретации. При «застывшем» образе мышления внутренний монолог сфокусирован на оценке: «это значит, что я неудачник», или «это значит, что я лучше их», или «это означает, что мой партнер — эгоист». Люди с «подвижным» образом мышления тоже постоянно наблюдают за происходящим и дают интерпретацию событиям, но они в большей степени настроены на конструктивные действия: «какой урок я могу вынести из этой ситуации?», или «как я могу стать лучше?», или «как мне помочь своему партнеру сделать это лучше?».

Когнитивная психотерапия обучает человека контролировать свои суждения и придавать им более разумный и уравновешенный характер. Однако она не превратит «застывший» образ мышления в «подвижный». Для этого Двек предлагает посещать специальные семинары, где участникам объясняют, что наш мозг, как мускул, растет и становится тем сильнее, чем чаще им пользуются, что каждый человек может учиться, что надо быть терпеливым и много трудиться, что надо перестать бояться трудностей, критики и неудач. Важно не просто настроить себя на «подвижный» образ мышления, но и разработать конкретный план действий и придерживаться его.

Для самостоятельного освоения «подвижного» образа мыслей Двек рекомендует несколько простых шагов.

- Во-первых, надо признаться самому себе, что ты обладаешь «застывшим» образом мышления.
- Во-вторых, надо научиться распознавать ситуации, стимулирующие проявление твоего «застывшего» образа мыслей.
- Затем своему «застывшему» образу мыслей надо дать имя и обращаться с ним как со своим вторым «я», вести с ним диалог, объяснять ему суть «подвижного» склада ума и наблюдать, как он заставляет тебя думать, чувствовать и действовать в сложных ситуациях.

Многие люди с преобладанием «застывшего» образа мыслей уверены, что не они, а мир вокруг них должен измениться. Они чувствуют, что имеют право на лучшую работу, лучший дом, лучшего супруга. Мир должен признать их превосходные качества и оценить по достоинству. Однако при продвижении по работе их обходят стороной. Их «застывший» склад ума

подсказывает, что так происходит потому, что начальник видит в их талантах угрозу для себя. Если же они настроятся на «подвижный» образ мыслей, то начнут задумываться, как стать более эффективными на работе, как узнать больше о той сфере, где работают, как строить отношения в коллективе и помогать своим коллегам развиваться. По мере развития «подвижного» образа мыслей человек перестанет видеть в коллегах соперников и обнаружит, что люди ему помогают и поддерживают. Постепенно он научится постоянно находиться в состоянии «подвижного» образа мышления независимо от сложности ситуации.

Двек подчеркивает, что переход от «застывшего» образа мыслей к «подвижному» — процесс сложный и длительный. Это не освоение нескольких трюков, а приобретение нового видения мира. Это переход от принципа «Суди, и судим будешь» к принципу «Учись и помогай учиться». Это постоянная приверженность идее роста и развития, которая требует времени, усилий и поддержки.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

