

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
Отрокская средняя общеобразовательная школа

ПРАКТИКУМ

**«КАК СТАТЬ
УСПЕШНЫМ»**

ПЕДАГОГ - ПСИХОЛОГ: ВАСЮТИНА Т.Н.

2021-2022

Задачи:

1. познакомить учащихся с целями и задачами занятия;
2. познакомить учащихся с понятием «успешность» с точки зрения Р. Бендлера, Э. Берна;
3. научить учащихся составлять «формулу успешности».

Оборудование и материалы: тетрадь для факультативов, ручки, фломастеры, бейджи, компьютеры, Интернет

Ход занятия:

1. Организационный

1. Упражнение «Мое имя»

Учащиеся по кругу называют свое имя и для каждой буквы, составляющей его, называют положительное качество. Например, «Меня зовут Любовь. Это значит Ласковая, с Юмором, Боевая, Общительная, Верная, Ъ – мягкая».

Упражнение начинается с учителя. Свои имена ученики записывают на бейджи.

2. Основная часть.

1. Анкетирование

Предварительно подготовленные два учащихся проводят анкетирование «От чего зависит успешность ученика?» (ознакомить с инструкцией проведения анкетирования, и обработки анализом результатов. Учащимся исследовательской группы необходимо провести анкетирование среди учителей и родителей) Приложение №1. *Обработывают результаты в ходе урока и в конце занятия знакомят учащихся с результатами исследования(диаграммы по ответа на каждый вопрос)*

2. Успешность с точки зрения Р. Бендлера, Э. Берна.

Мы все читаем книги, смотрим телевизор, общаемся с достаточно большим количеством людей. Наверняка каждому из нас известны люди, которых называют «везунчиками» и говорят, что «они родились в рубашке». Для этих представителей человечества жизнь вроде бы не составляет труда, им хорошо в этом непростом мире. Им всегда везет, обстоятельства всегда складываются благоприятно для них. Они никогда не жалуется на нехватку денег, им достаются самые красивые женщины и самые мужественные мужчины. Они достигают тех должностей, которые хотят. Они всегда выглядят веселыми и беззаботными. Они всегда УСПЕШНЫ.

Но мы также знаем людей, которым в этой жизни не везет – большей частью или всегда. Они призваны в этот мир не радоваться, а отбывать наказание. Они работают в «поте лица своего», да только хлеб их всегда скуден, а уж на то, чего хотелось бы, денег никогда не хватает. В лучшем случае они могут надеяться, что повезет в будущем. Поэтому они всегда покупают не то, что хотят, а то. На что есть деньги, и потом еще переживают, расставшись с деньгами и сомневаясь: «А стоило ли?». Мир воюет против них. Никогда они не достигают желанных должностей – всегда какой-нибудь (нехороший) человек перехватывает желанное место. Это дает им повод завидовать ему. Впрочем, завидуют они всем и во всем: у того жена красивее, у этой муж зарабатывает, те лучше отремонтировали квартиру, вон уже третью машину за год меняет, а я только вторую, сосед вон сколько зарабатывает, дети у нее воспитаннее, ей класс лучше дали, а у меня...

Подобные люди пребывают в вечном раздражении, все не по ним. Это НЕУДАЧНИКИ.

Вот такие небольшие зарисовки. Изучением причин того, почему одни люди успешны, а другие нет, в психологии занимались представители различных направлений. Рассмотрим две точки зрения на понятие «успешность».

НЛП (Р. Бендлер, В. Сатир): в зависимости от стиля поведения и общения все люди делятся на две категории – «ПРИНЦЫ» и «ЛЯГУШКИ».

«ПРИНЦЫ»:

- Чувствуют, что они уникальны, ни на кого не похожи, что других, точно таких же, как они, в мире не существует;
- Независимы: не навязывают себя другим, но и остальным не позволяют это делать;
- Самостоятельны: не подгоняют себя под требования и нормы окружающих, но и последних не переделывают под свои стандарты;
- Принимают себя такими, какие есть: не тратят время, обижаясь на родителей, которые их такими уродили, и на бога, который это допустил; не жалеют себя, таких несчастных;
- У них могут быть разные способности, либо отсутствовать многие из них, но их внимание обращено на имеющиеся и на то, как эффективнее их применить. Для них вообще характерно слово «ЭФФЕКТИВНОСТЬ»
- Они могут ошибаться и терпеть поражение, но никогда не потеряют самоуважение и чувство собственного достоинства. «Можно все потерять, но ведь и можно, предприняв соответствующие усилия, все восстановить».
- Они не боятся проявлять свои чувства.
- Признают за собой и за другими определенные права.
- Ответственны, но не стараются решать проблемы вместо других людей.
- Не стремятся убежать от своего прошлого и «закрывать глаза» на будущее.
- Делают то, к чему лежит их душа. Это не означает, что все, чем они занимается, приносит им удовольствие. Они могут дисциплинировать себя «сейчас» в ожидании удовольствия в будущем. Тем не менее, если им все-таки приходится выполнять работу, которая не слишком нравится, они пытаются внести в нее изменения.
- Они умеют радоваться и наслаждаться всем.
- Они не замыкаются на своих проблемах,

«ЛЯГУШКИ»:

- Живут в ощущении своей беспомощности и зависимости от окружающих.
- Им всегда кто-то или что-то мешает жить.
- Они никогда не живут в настоящем.
- Все их силы расходятся на переживание собственной неуспешности или хамства окружающих, но отнюдь не на анализ происходящих непосредственно с ними событий.
- Их раздражает, что мир живет не по их правилам, и они стремятся этот мир переделать. Поэтому они пытаются манипулировать людьми, заставляя их делать то, что они не хотят делать, но, по их представлениям, должны.
- Их мир – мир чувств, но они переживают их в себе.
- Они всячески сопротивляются всему новому.
- Они считают, что весь мир должен заботиться о них. Они не любят самостоятельно принимать решения.

- Они чрезмерно зависимы от мнения окружающих.

Трансактный анализ (Э. Берн): «Каждый из нас уникален и неповторим. Мы все прошли индивидуальный путь развития. У нас была особая семейная атмосфера со своими традициями воспитания. Мы все рождены для того, чтобы добиться успеха и реализовать себя. К 5-6 годам у каждого формируются базовые установки, которые проявляются в самооценке и оценке других на протяжении всей жизни человека. Тот, кто воспринимает себя позитивно, более успешен в общении, деятельности и т.п.

Возможны 4 вида психологических установок на общение с окружающими.:

1). «я ОК – ты ОК» (у меня все хорошо – у тебя все хорошо). Эта установка позволяет конструктивно сотрудничать, ценить себя и других. При данной установке человек способен решить все проблемы.

2). «я ОК – ты не ОК». Эта установка характерна для тех, кто не добрал внимания и ласки в детстве, кого обижали. Человек с такой установкой перекладывает ответственность за свои трудности на других. У таких людей затруднено конструктивное сотрудничество, т.к. по их мнению все поступают не так.

3). «я не ОК – ты ОК». эта установка возникает из мнения, что все выросли в хороших здоровых семьях, а мне не повезло. Личность испытывает бессилие по сравнению с другими, избегает тесных контактов с окружающими, либо нуждается в симбиотической связи с сильными.

4). «я не ОК – ты не ОК». эта установка близка к ненормативной, вызывает чувство безнадежности, потерю интереса к жизни. Люди с такой установкой легко раздражаются, подвержены депрессиям, непредсказуемы.

Надо отметить, что редко кто придерживается одной из этих установок. Как правило, всегда имеется большая или меньшая доля одной из них. Чаще доминирует какая-то одна установка. Важно поверить, что эту установку можно изменить. Важно укрепить в себе состояние «я ОК – ты ОК»

3. Успешный человек в современном обществе.

Работа в группах в течении 30 минут. Для групповой работы необходимы компьютеры и наличие Интернета (для поиска информации об успешных людях)

Задания:

- Каким вы представляете себе успешного человека? (Группа создает образ (рисунок, описание) образ успешного молодого человека, успешной современной леди. Информационная справка об успешных знаменитостях). Приложение №2
- Почему одни люди становятся успешными, а другие нет? (составить перечень возможных условий для достижения успеха, использование конкретных примеров из жизни успешных людей) Приложение №3
- Может ли неудачник стать успешным человеком? Что для этого нужно? (разработать памятку для неудачника «Как стать успешным» программе Publisher (дополнительная подготовка ученика по работе с данной программой)

Каждая группа представляет результаты совместной работы. В ходе их выступления педагог (подготовленный ученик) дополняет информацией. После все выступлений участников групповой работы, учащиеся исследовательской группы сообщают результаты анкетирования.

III. Заключительный этап.

Рефлексия: закончите предложение «Чтобы стать успешным человеком надо...»

Литература и Интернет-источники:

1. Сверч Л.П. « Как стать успешным» программа элективного курсы для 10-11 классов. Г. Иркутск
2. Анн Л. Психологический тренинг с подростками. –СПб.: Питер, 2003, 272 с.
3. Гуткин М.С., Лернер П.С., Михальченко Г.Ф. Твоя профессиональная карьера: учеб. для 8-9-ых классов общеобразовательных учреждений –М.: Просвещение, 2005
4. Абульханова - Славская К.А. Стратегия жизни - М., 1991.
5. Азаров Ю.П. Радость учить и учиться. - М., 1990.
6. Успешность женской карьеры
<http://www.womanbum.ru/index2.php?cid=9&id=358>
7. Критерии педагогической успешности <http://library.sibstu.kts.ru/paradigma/2/5.htm>
8. 10 критериев успешности менеджера
http://www.iteam.ru/publications/human/section_47/article_819/
9. Профессиональная успешность <http://www.vashakomanda.ru/article14.htm>
10. Успешность <http://www.sunhome.ru/psychology/1745>
11. Психологический анализ понятия «Успешность»
<http://www.rpmonitor.ru/rms/detail.php?ID=5947>

Приложение №1

Блан анкеты «От чего зависит успешность ученика»

Статус (нужное подчеркнуть)	Учитель Родитель Ученик
	Варианты ответов
Зачем ты учишься?	
Могут ли все учиться только на «4» и «5»?	
Помогают ли тебе родители (родные) в учебе?	

Приложение №2

Успешность: профессиональная успешность и критерии успешности.

Основываясь на опыте работы и общения со специалистами из различных профессиональных сфер, можно сказать, что в последние годы в России выделяются четыре позиции относительно вопроса **профессиональной успешности** у представителей разных полов. Рассмотрим подробно каждую из этих точек зрения.

Половая принадлежность работника как фактор его **профессиональной успешности** сейчас активно обсуждается в деловом мире, теории и практике управления. Основываясь на опыте работы и общения со специалистами из различных профессиональных сфер (банковской, образовательной, производственной, туристической, транспортной, сферы власти и т. п.), можно сказать, что в последние годы в России выделяются четыре позиции относительно данного вопроса:

1. мужчина эффективнее женщины как в управлении, так и в исполнительской деятельности;
2. женщина эффективнее мужчины;
3. мужчина и женщина равным образом эффективны в профессиональной деятельности, но имеют разный деловой стиль, и их эффективность зависит от многих других условий;
4. половая принадлежность работника не имеет никакого влияния на эффективность труда и **профессиональную успешность**.

Рассмотрим каждую из этих точек зрения.

Первая точка зрения. Мнение о том, что мужчина в деле более эффективен, нежели женщина, является довольно распространенным, причем придерживаются его не только мужчины, но и женщины. Аргументы в поддержку данной позиции называются следующие:

- мужчина имеет более логичное и дисциплинированное мышление, нежели женщина;
- мужчина строит деловые отношения на основе объективных критериев (полезности, сотрудничества, необходимости), а женщина — на основе субъективных критериев (симпатии, интуиции, настроения);
- мужчина имеет более высокую стрессоустойчивость, нежели женщина, способен сохранять самообладание и принимать решения в напряженных, неопределенных и опасных ситуациях;
- мужчина имеет большую эмоциональную и физическую выносливость, нежели женщина, может более длительное время эффективно работать;
- мужчина имеет значительно больше времени, которое он может посвятить работе и карьере, нежели женщина, поскольку он не отвлекается на длительный срок в связи с материнством и семейными обязанностями.

Особенно критично оцениваются такие черты женского характера, как эмоциональная неустойчивость, субъективность в оценке и непрогнозируемость поведения, а в отношении женщин-руководителей — склонность либо к гиперопекающему, материнскому стилю управления, либо к излишне авторитарному, жесткому стилю, направленному на подавление и тотальный контроль за деятельностью подчиненных.

Следует заметить, что позиция, согласно которой мужчина в работе оценивается как более эффективный, нежели женщина, разделяется и многими мужчинами-психологами. Например, анализируя проблему эффективности управленческого труда, Р. Л. Кричевский приводит такие факты наблюдений, отраженные в зарубежной литературе:

1. наличие у мужчин лидерского потенциала и его отсутствие у женщин;
2. проявление у мужчин большей активности, амбициозности и стремления к доминированию, нежели у женщин.

Признавая некоторую неопределенность в оценке вопроса о **профессиональной успешности** и сравнительной деловой эффективности мужчин и женщин, Кричевский делает следующий вывод: «Ну, а вообще говоря, пока что трудно сказать, кто более эффективен в должности руководителя: мужчина или женщина. Слишком невысок, даже если и не прибегать к официальной статистике, процент женщин-руководителей сравнительно с представительством на этом посту сильной половины рода людского. И к тому же не знаю, согласится ли со мной читатель или нет, изначальная ориентация женщины, на мой взгляд, — все-таки скорее на эмоциональный климат в семье, нежели на менеджмент в социальной организации».

Обратимся к рассмотрению **второй точки зрения**, сторонники (точнее, сторонницы) которой утверждают, что в работе женщина может быть эффективнее и успешнее мужчины. При этом называются два необходимых и взаимоисключающих друг друга условия для того, чтобы женщина вышла вперед.

Во-первых, женщина может стать эффективнее мужчины, если она в своей работе сможет развить и использовать сугубо женские качества, которые не так ярко присутствуют у мужчин и которые связаны с межличностным общением:

- интуицию;
- способность к изолированной политике в деловых отношениях;
- женское обаяние;
- умение тонко подстраиваться в коммуникативных взаимодействиях.

Кроме того, как показал кризис 17 августа 1998 г., в неопределенных и нестабильных условиях для сохранения своего места работы женщина способна проявить большую гибкость и уступчивость, нежели мужчина. Она легче и без особых эмоциональных проблем переходила на более низкий должностной статус, уходила в другую профессиональную сферу, обращалась за помощью в трудоустройстве, нежели мужчина. В результате она чаще сохраняла возможность работы и заработка, а мужчина чаще оставался без работы и средств к существованию.

Во-вторых, утверждается, что женщина может стать успешнее мужчины, если она, наоборот, откажется от женского стиля в деловом общении, разовьет у себя и начнет использовать сугубо мужские качества: решительность, стрессоустойчивость, объективность, дисциплинированность, преданность делу, трудоголизм. Следует заметить, что, формируя в себе мужские черты характера, женщина часто проявляет мужской стиль делового общения и поведения даже более ярко и напряженно, нежели мужчина. Она становится более решительной, эмоционально устойчивой к стрессу, объективной, дисциплинированной, преданной своему делу и отдающей большую часть своего жизненного времени работе, нежели ее коллега-мужчина.

Особенно это характерно для эмансипированных деловых женщин, имеющих выраженную конкурентную установку относительно мужчин. Энергию, азарт и мотивацию, ведущие их к успеху, они черпают в противопоставлении себя мужчинам, стремлении доказать им свою **успешность**, что они — умнее и сильнее мужчин.

Третья точка зрения, проявляющаяся в сравнительной оценке эффективности мужчины и женщины в деловой сфере, содержит утверждение, что мужчина и женщина имеют одинаковую эффективность, но разные **критерии успешности**.

1. Мужчина в своей работе больше направлен на предметно-содержательные аспекты труда, конкуренцию на рынке, а также на получение прибыли.
2. Женщина предпочитает межличностное общение и социально-психологические стороны работы (организацию позитивной атмосферы в коллективе, построение корпоративной культуры в организации, разработку средств поддержки и развития персонала).

Четвертая точка зрения в дискуссии, кто в работе более эффективен, мужчина или женщина, проявляется в зачеркивании фактора пола в его возможности влиять на успешность профессиональной деятельности работников. Утверждается, что не имеет значения, кто конкретно

работает, мужчина или женщина, главное, чтобы работник обладал профессиональными знаниями, опытом, дисциплинированностью и преданностью компании.

Отмечается также, что при наличии высоко развитого интеллекта, энергии и активности, высокого уровня трудовой мотивации и организованности происходит как бы «обмен» психологическими характеристиками между мужчинами и женщинами, обычно считающимися сугубо мужскими или сугубо женскими. А именно: в своей работе одаренные мужчины, не утрачивая мужского стиля, начинают проявлять такие традиционно женские качества, как умение общаться, интуицию, политическое «чутье» и внимание к человеческому фактору. Женщины, соответственно, не отказываясь от женского стиля деятельности, становятся решительными, амбициозными и стремятся к лидерству и успеху.

Каждая из описанных выше точек зрения о влиянии пола работника на его **успешность**, распространенных в отечественной деловой практике, аргументированна и имеет право на существование. Особенно если учесть, что возникновение этих позиций в общении служащих и руководителей связано с их индивидуальным профессиональным опытом, то можно говорить о следующих **критериях успешности** и тенденциях в выборе точки зрения на «фактор пола».

1. Если деловой мужчина уверен в себе и чаще встречает в своей работе успешных женщин-профессионалов, то, как правило, он придерживается третьей или четвертой позиции.
2. Если же мужчина испытал излишне директивный стиль управления, несправедливо негативную оценку со стороны женщины-руководительницы или пережил тяжелый конфликт в работе с женщиной-коллегой, то он выражает первую точку зрения. Более того, при поиске новой работы он стремится избежать ситуации, в которой ему бы пришлось работать под началом женщины-руководительницы или в коллективе, состоящем только из женщин.
3. Так же и женщина. Если на своем профессиональном пути она встретила достойных мужчин-руководителей или мужчин-коллег, имеющих высокую квалификацию и не отрицающих ее способности успешно трудиться, она лояльно относится к мужчине и стремится к сотрудничеству с ним.
4. Если же в своей работе она столкнулась с мужским шовинизмом, негативной оценкой своего труда только по половому критерию успешности, то она стремится во что бы то ни стало конкурировать с мужчинами и провозглашает, что женщина всегда и везде более эффективна, нежели мужчина.

И последнее замечание. Очевидно, что менее выраженная **профессиональная успешность** женщин связана не столько с их детородной функцией, сколько с тем, что женщины имеют более низкую самооценку и более низкий уровень притязаний, нежели мужчины. Женщины чаще смиряются с более низким должностным положением, с меньшей заработной платой за труд, одинаковой с мужчиной, с меньшими карьерными перспективами и более жесткой критикой со стороны руководства.

Следует специально отметить, что различия в степени агрессивности поведения мужчин и женщин связаны не столько с особенностями их биологической природы, сколько с тем, что в период взросления женщины чаще подавляют свою агрессивность. В тех условиях, в которых женщины уверены в своей правоте и не боятся наказания, они становятся не менее агрессивными, нежели мужчины.

Мужской стиль поведения понятен и предсказуем — это активный, умный и сильный стиль. Женский стиль поведения в настоящее время непонятен. Поэтому женщина сама должна решить, какой на работе и в жизни она будет — сильной или слабой, умной или подчеркнута глупой, активной или пассивной. Следовательно, женский стиль поведения менее предсказуем, нежели мужской.

Для взрослых мужчин и женщин характерно, что математическая и формальная логика больше развита у мужчин, а вербальная логика — у женщин. В общении женщины имеют больший словарный запас, нежели мужчины, проявляют больше активности и ясности в изложении своих мыслей.

В межличностных отношениях мужчины чаще проявляют экстраверсию, а женщины — дружелюбие, мужчины ориентируются на критерий социальной справедливости, а женщины, чаще проявляя эмпатию, — на заботу о других. Причем в течение своей жизни мужчины учатся чувствовать другого человека (обучаются эмпатии), а женщины, наоборот, «разучиваются», поскольку она мешает психологической адаптации.

Поведение мужчин в стрессовой ситуации характеризуется тем, что они не концентрируются на проблеме, пытаясь переключиться на другую деятельность или физическую активность. Женщина чаще фокусируется на проблеме с целью все тщательно обдумать, с чем и связана ее большая уязвимость к стрессу, нежели у мужчины.

Мужчины имеют более развитую способность к пространственной ориентировке, нежели женщины, что одни исследователи связывают с гипотезой о функциональной асимметрии мозга, а другие — с социальными условиями воспитания.

Таким образом, мы видим, что четких, проверенных специальными исследованиями различий между **успешностью** мужчин и женщин совсем не много. При этом можно с уверенностью говорить именно о доминирующем влиянии социального, а не биологического фактора на различия в критериях успешности мужчин и женщин, **профессиональная успешность** и **успешность** мужчин или женщин вообще, зависит от их пола в меньшей степени, а в большей от их стиля поведения в конкретных ситуациях в которых им приходится жить и работать.

Приложение №3

1. Формула успеха: ХОЧУ-МОГУ-НАДО.

Правильный выбор профессии позволяет человеку полностью реализовать собственный потенциал, избежать разочарования, оградить себя и свою семью от нищеты и неуверенности в завтрашнем дне. Какой выбор можно считать правильным?

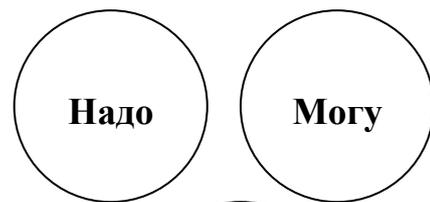
Во-первых, будущая работа должна быть в радость, а не в тягость.

Во-вторых, необходимо обладать набором профессионально важных качеств для этой работы: интеллектуальных, физических, психологических.

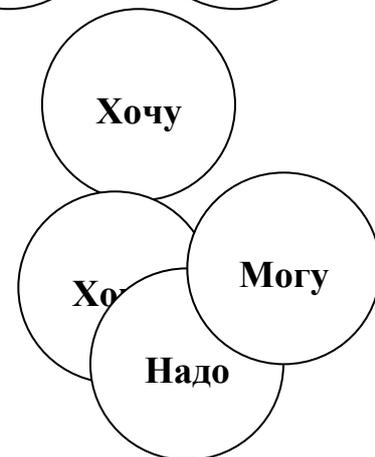
В-третьих, эта профессия должна пользоваться спросом на рынке труда.

Можно представить эти условия в виде трех окружностей – «ХОЧУ», «МОГУ», «НАДО». Предположим, что кому-то из вас нравится считать звезды в ночном небе. И это у него прекрасно получается. Но почему-то никто не торопится оплачивать такой труд. «ХОЧУ» и «МОГУ» совпадает, а вот надо лежит в стороне. Возможны и другие варианты:

1. Желания, возможности самого человека и требования рынка труда далеки друг от друга. Можно быть уверенным, что этот человек не станет профессионалом, а его труд не будет востребован.



2. Желания, возможности и требования рынка пересекаются, хотя не совпадают. Можно прогнозировать большую профессиональную успешность, чем в первом случае.



3. Все факторы совпадают. Можно уверенно говорить о том, что этот человек будет получать удовольствие от своей работы, делать ее лучше других и всегда будет в цене.

