

год начала подготовки 2018

АНО ВО «Российский новый университет»

**Елецкий филиал Автономной некоммерческой организации высшего
образования «Российский новый университет»
(Елецкий филиал АНО ВО «Российский новый университет»)**

кафедра прикладной экономики и сферы обслуживания

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля)

Тренинг педагогического общения
(наименование учебной дисциплины (модуля))

44.03.02 Психолого-педагогическое образование
(код и направление подготовки/специальности)

Психолого-педагогическое консультирование
Направленность (профиль)

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля) рассмотрена и утверждена на заседании кафедры 12 февраля 2018 г., протокол № 6.

Заведующий кафедрой прикладной экономики и сферы обслуживания
(название кафедры)

к.п.н., доцент Гнездилова Н.А.

(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы, подпись заведующего кафедрой)

Елец
2018 год

1. НАИМЕНОВАНИЕ И ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины «Тренинг педагогического общения» является:

- Обеспечение профессионального образования, способствующего реализации системного подхода в подготовке обучающихся к будущей профессиональной деятельности.
- Формирование у обучающихся систематизированных профессионально значимых и необходимых бакалавру психолого-педагогического образования знаний о фазах коммуникации, коммуникативных стилях, изучение общения как процесса установления и развития контактов между людьми;
- Изучение учебной дисциплины направлено на развитие у обучающихся навыков овладения методологическими, теоретическими, методическими основами компетентности, толерантности личности будущего педагога-психолога в коммуникативных актах общения.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП БАКАЛАВРИАТА

Учебная дисциплина Тренинг педагогического общения относится к дисциплинам по выбору вариативной части учебного плана (Б1.В.ДВ.02.02).

Учебная дисциплина содержательно и логически связана с другими учебными дисциплинами, изучаемыми обучающимися:

- предшествует освоению данной дисциплины: Основы возрастной физиологии и гигиены;

- после изучения данной дисциплины изучается: Психология развития и возрастная психология, Социальная психология, Психология дошкольного, младшего школьного и подросткового возраста, Выпускная квалификационная работа (бакалаврская работа).

Дисциплина изучается на заочной форме обучения на 1 курсе в 1, 2 семестрах.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОП

В результате освоения дисциплины обучающийся должен овладеть следующими компетенциями:

ПК-27. Способность эффективно взаимодействовать с педагогическими работниками образовательных организаций и другими специалистами по вопросам развития детей.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОП

Компетенция	Показатели (планируемые) результаты обучения
ПК-27 Способность эффективно взаимодействовать с педагогическими работниками образовательных организаций и другими специалистами по вопросам развития детей.	Владеть: - навыками организации работы с педагогами как участниками учебно-воспитательного процесса; В1(ПК-27) - способами и приемами оказания психологической помощи участникам образовательного процесса в предупреждении и устранении затруднений в межличностном взаимодействии; В2(ПК-27) - способностью эффективно взаимодействовать с педагогическими работниками и другими специалистами образовательных организаций; В3(ПК-27) - средствами эффективного взаимодействия с педагогами, родителями, специалистами смежных профессий; В4(ПК-27) способностью эффективно взаимодействовать с педагогическими работниками и другими специалистами образовательных организаций. В5(ПК-27) знаниями о структуре системы специального и инклюзивного образования. В6(ПК-27)

	<p style="text-align: center;">Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовывать взаимодействия субъектов образовательного процесса в различных формах с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся; У1(ПК-27). - организовывать совместную деятельность и межличностное взаимодействие участников образовательной среды; У2(ПК-27). - эффективно взаимодействовать с педагогами, родителями, специалистами смежных профессий; У3(ПК-27). - психологически и поведенчески подстраиваться под партнера по общению, проводить тренинговую работу в образовательных учреждениях; У4(ПК-27) - эффективно взаимодействовать с педагогами, родителями, специалистами смежных профессий. У5(ПК-27) - психологически и поведенчески подстраиваться под партнера по общению, проводить тренинговую работу в образовательных учреждениях. У6(ПК-27) <p style="text-align: center;">Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы организации деятельности психолога по участию в междисциплинарном и межведомственном взаимодействии специалистов при решении профессиональных задач; З1(ПК-27). - содержание психологической готовности специалиста к выполнению своих профессиональных обязанностей в образовательной организации; З2(ПК-27). - особенности организации профилактики в совместной деятельности с педагогами и другими специалистами; З3(ПК-27). - сущность и психолого-педагогические основы общения как процесса установления контакта между преподавателем и обучаемым; З4(ПК-27) - состояние психолого-педагогической помощи детям с ОВЗ (сеть учреждений, традиции и инновации в общем и специальном образовании). З5(ПК-27) особенности организации профилактики в совместной деятельности с педагогами и другими специалистами. З6(ПК-27)
--	--

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Дисциплина предполагает изучение 2 раздела, 6 тем. Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 часа).

Общий объем учебной дисциплины

№	Форма обучения	Семестр/ сессия, курс	Общая трудоемкость		в том числе контактная работа с преподавателем						СР	Контроль	
			в з.е.	в часах	Всего	Л	С	КоР	зачет	Конс			экзамен
1.	Заочная	1 сессия 1 курс	1	36	4	4						32	
		2 сессия 1 курс	2	72	8		6	1,7	0,3			60,3	3,7
ИТОГО			3	108	12	4	6	1,7	0,3		92,3	3,7	

Распределение учебного времени по темам и видам учебных занятий заочная форма

№№	Наименование разделов, тем учебных занятий	Всего часов	Контактная работа с преподавателем					СР	Контроль	Результаты обучения
			Всего	Л	С	КоР	Зач			
<i>Раздел 1: Особенности коммуникации</i>										
1.	Общение как	16	2	2				14		В1(ПК-27)

	процесс установления и развития контактов между людьми									У1(ПК-27) У2(ПК-27) 31(ПК-27) 32(ПК-27) 33(ПК-27) 34(ПК-27)
2.	Коммуникация как акт общения	18	2		2				16	В2(ПК-27) У2(ПК-27) У3(ПК-27) 32(ПК-27) 33(ПК-27) 34(ПК-27)
<i>Раздел 2: Командообразование</i>										
3.	Социально-психологический тренинг как метод активного социального обучения.	18	2		2				16	В3(ПК-27) У3(ПК-27) У4(ПК-27) 32(ПК-27) 33(ПК-27) 34(ПК-27)
4.	Виды тренингов: организация, содержание, формы, методы работы в тренинге.	18	4	2	2				14	В4(ПК-27) У3(ПК-27) У4(ПК-27) 32(ПК-27) 34(ПК-27)
5.	Участники тренинговых групп как субъекты активного общения.	16							16	В5(ПК-27) У5(ПК-27) У6(ПК-27) 31(ПК-27) 33(ПК-27) 34(ПК-27)
6.	Организация тренинга коммуникативных умений и профессионально педагогического общения.	16,3							16,3	В6(ПК-27) У5(ПК-27) У6(ПК-27) 34(ПК-27) 35(ПК-27) 36(ПК-27)
7.	Разное	5,7	2			1,7	0,3		3,7	
Итого:		108	12	4	6	1,7	0,3		92,3	3,7

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ

№ п/п	Наименование раздела, темы учебной дисциплины	Содержание раздела, темы
1	2	3
1.	Общение как процесс установления и развития контактов между людьми.	Сущность понятия. Компоненты педагогического общения. Функции педагогического общения. Принципы гуманизации взаимодействия. Ситуация как структурная единица педагогического общения. Индивидуальные стили педагогической деятельности. Соотношение типического и индивидуального в деятельности учителя. Влияние педагогической ситуации на проявление личностных качеств учителя. Виды стилей деятельности учителя. Психологические механизмы и приемы противостояния манипулированию. <i>Литература:</i> Обязательная: 1-2. Дополнительная: 1-8.
2.	Коммуникация как акт общения.	Коммуникативные знания, умения, навыки, компетентность личности, фазы коммуникации, коммуникативный стиль, толерантность личности. Практические рекомендации. Предпосылки

		успеха в педагогическом общении. Техника педагогического общения. Литература: Обязательная: 1-2. Дополнительная: 1-3.
3.	Социально-психологический тренинг как метод активного социального обучения.	Понятие и сущность педагогического воздействия. Стратегии педагогического воздействия. Технология эффективного воздействия. Виды педагогического воздействия. Теория ролей. Литература: Обязательная: 1-2. Дополнительная: 1-4
4.	Виды тренингов: организация, содержание, формы, методы работы в тренинге.	Повышение профессионального мастерства, психологической компетентности тренера. Создание атмосферы сотрудничества тренером с администрацией. Методы, формы, содержание проведения тренингов с педагогическим коллективом и администрацией. Литература: Обязательная: 1-2. Дополнительная: 1-8.
5.	Участники тренинговых групп как субъекты активного общения.	Ведущий как руководитель, тренер и участник коммуникации: задачи и содержание работы, требования к руководителю, характер его работы. Психологическое обеспечение деятельности педагога. Индивидуальная работа психолога с учителем. Групповые формы работы с педагогами. Роль психолога как ведущего в тренинге. Литература: Обязательная: 1-2. Дополнительная: 1-8.
6.	Организация тренинга коммуникативных умений и профессионально педагогического общения.	Структура отношений в коллективе. Социально-психологическая структура и ее блоки. Виды коммуникативности как психологических подструктур педагогического коллектива. Литература: Обязательная: 1-2. Дополнительная: 1-8.

Планы семинарских занятий

Тема 1. Коммуникация как акт общения

1. Коммуникативные знания, умения, навыки, компетентность личности, фазы коммуникации, коммуникативный стиль, толерантность личности.
2. Практические рекомендации.
3. Предпосылки успеха в педагогическом общении.
4. Техника педагогического общения

Тема 2. Виды тренингов: организация, содержание, формы, методы работы в тренинге

1. Повышение профессионального мастерства, психологической компетентности тренера.
2. Создание атмосферы сотрудничества тренером с администрацией.
3. Методы, формы, содержание проведения тренингов с педагогическим коллективом и администрацией.

Тема 3. Участники тренинговых групп как субъекты активного общения

1. Ведущий как руководитель, тренер и участник коммуникации: задачи и содержание работы, требования к руководителю, характер его работы.
2. Психологическое обеспечение деятельности педагога.
3. Индивидуальная работа психолога с учителем.
4. Групповые формы работы с педагогами.
5. Роль психолога как ведущего в тренинге.

Тема 4. Организация тренинга коммуникативных умений и профессионально педагогического общения

1. Структура отношений в коллективе.

2. Социально-психологическая структура и ее блоки.
3. Виды коммуникативности как психологических подструктур педагогического коллектива.

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Контроль самостоятельной работы студента осуществляется в форме:

изучения:

- первоисточников,
- дат и событий,
- терминологии.

ответов:

- на вопросы для самопроверки,

подготовки:

- сообщений,
- рефератов,
- презентаций.

решений:

- заданий,
- тестов.

6.1. Задания для приобретения, закрепления и углубления знаний.

6.1.1 Основные категории учебной дисциплины для самостоятельного изучения:

1. Общение как процесс установления и развития контактов между людьми.

Общение – сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека (Психологический словарь).

Деловое общение – процесс взаимосвязи и взаимодействия, в котором происходит обмен деятельностью, информацией и опытом, предполагающий достижение определенного результата, решение конкретной проблемы или реализацию определенной цели. Деловое общение можно определить как совокупность нравственных норм, правил и представлений, регулирующих поведение и отношения людей в процессе их производственной деятельности.

Специфика делового общения обусловлена тем, что оно возникает на основе и по поводу определенного вида деятельности, связанной с производством какого-либо продукта или делового эффекта. При этом стороны делового общения выступают в официальных статусах, которые определяют необходимые нормы и стандарты (в том числе и этические) поведения людей.

Деловое общение можно разделить на прямое (непосредственный контакт) и косвенное (когда между партнерами существует пространственно-временная дистанция). Прямое деловое общение обладает большей результативностью, силой эмоционального воздействия и внушения, чем косвенное, в нем непосредственно действуют социально-психологические механизмы. В целом ДО отличается от обыденного тем, что в его процессе ставятся цель и конкретные задачи, которые требуют своего решения. В обычном общении чаще всего не ставятся конкретные задачи, не преследуются определенные цели. Такое общение можно прекратить (по желанию участников) в любой момент. В деловом общении взаимодействие с партнером невозможно прекратить без потерь для обеих сторон.

Деловое общение реализуется в различных формах: деловой беседе, деловых переговорах и совещаниях, публичных выступлениях. Принципы реализации форм делового общения и психологические особенности его участников, их умение и возможность влиять на партнера, способность добиваться эффективных результатов подробно рассматриваются далее.

Структура общения

Социальная психология в структуре общения выделяет три взаимосвязанные части: коммуникативную, интерактивную и перцептивную.

Коммуникативная сторона общения (или коммуникация), состоит в обмене информацией между общающимися индивидами.

Интерактивная сторона заключается в организации взаимодействия между общающимися индивидами, т.е. в обмене не только знаниями, идеями, но и действиями.

Перцептивная сторона общения означает процесс восприятия и познания друг друга партнерами по общению и установление на этой основе взаимопонимания.

Конечно, в реальной действительности каждая из этих сторон не существует изолированно от двух других, и выделение их возможно лишь для анализа, в частности для построения исследований. Все обозначенные здесь стороны общения выявляются в малых группах, т.е. в условиях непосредственного контакта между людьми.

Рассматриваемое в единстве этих трех сторон общение выступает как способ организации совместной деятельности и взаимоотношений включенных в нее людей.

2. Коммуникация как акт общения.

Коммуникативная сторона общения в узком смысле слова – это обмен различными представлениями, идеями, интересами, настроениями. В широком же смысле коммуникация рассматривается как информация, увязанная с конкретным поведением собеседников.

Это значит, что, *во-первых*, общение – это отношения, как минимум, двух индивидов, взаимное информирование каждого из которых предполагает налаживание совместной деятельности. Особую роль для каждого участника общения играет значимость информации при условии, что она не просто принята, но и понята, осмыслена.

Во-вторых, обмен такой информацией обязательно предполагает психологическое воздействие на партнера.

В-третьих, коммуникативное влияние как результат обмена информацией возможно лишь тогда, когда все говорят на одном языке, так как всякий обмен информацией возможен лишь при условии, что знаки и, главное, закрепленные за ними значения известны всем участникам коммуникативного процесса. Мысль никогда не равна прямому значению слов, только принятие единой системы значений обеспечивает возможность партнеров понимать друг друга. Но, даже зная значения одних и тех же слов, люди не всегда понимают их одинаково: тому причиной социальные, политические и возрастные особенности.

В условиях человеческой коммуникации могут возникать специфические коммуникативные барьеры. Они могут возникать из-за отсутствия понимания ситуации общения, вызванной не просто различным языком, на котором говорят участники коммуникативного процесса, но различиями более глубокого плана, существующими между партнерами. Это могут быть социальные, политические, религиозные, профессиональные различия, которые порождают различное миропонимание.

В результате несоблюдения вышеперечисленных нюансов возникают коммуникативные барьеры, которые могут носить социальный и психологический характер.

Во время совместной деятельности люди обмениваются между собой разными идеями, интересами, настроениями, чувствами. При всяком рассмотрении человеческой коммуникации с точки зрения теории информации фиксируется лишь формальная сторона дела: как информация передается, в то время как в условиях человеческого общения информация не только передается, но и формируется, уточняется, развивается. Общение нельзя рассматривать лишь как отправление информации какой-то передающей системой или как прием ее другой системой, так как, в отличие от простого движения информации между двумя устройствами, в общении двух индивидов каждый является активным субъектом: взаимное информирование их предполагает налаживание отношений в совместной деятельности. Каждый участник коммуникативного процесса предполагает активность также и в своем партнере. Направляя ему информацию, необходимо ориентироваться на него, т.е. анализировать его цели, мотивы и т.д., «обращаться» к нему. Поэтому в коммуникативном процессе происходит активный обмен информацией. Здесь особую роль играет ее значимость, так как люди не просто общаются, но и стремятся при этом выработать общий смысл. Это возможно лишь при условии, что информация не просто принята, но понята, осмыслена. Суть коммуникативного процесса не просто взаимное информирование, а совместное постижение предмета общения.

Обмен информацией сводится к тому, что посредством систем знаков партнеры могут повлиять друг на друга, следовательно, обмен информацией предполагает воздействие на поведение партнера, т.е. знак изменяет состояния участников коммуникативного

процесса. Коммуникативное влияние, которое здесь возникает, есть ни что иное, как психологическое воздействие одного коммуниканта на другого с целью изменения его поведения. Эффективность коммуникации измеряется тем, насколько удалось это воздействие. При обмене информацией происходит изменение самого типа отношений, который сложился между участниками коммуникации.

Информация, исходящая от коммуникатора, может быть двух типов: побудительная и констатирующая.

Побудительная информация выражается в приказе, совете, просьбе. Она рассчитана на то, чтобы стимулировать какое-то действие. Стимуляция, в свою очередь, может быть различной. Прежде всего, это может быть *активизация*, т.е. побуждение к действию в заданном направлении. Далее, это может быть *интердикция*, т.е. побуждение, не допускающее определенных действий, запрет нежелательных видов деятельности. Наконец, это может быть *дестабилизация* – рассогласование или нарушение некоторых автономных форм повеления или деятельности (призыв деятельность или поступок совершить по-другому, рассогласованно).

Констатирующая информация выступает в форме сообщения, она имеет место в различных деловых системах и не предполагает непосредственного изменения поведения, хотя косвенно способствует этому. Сам характер сообщения может быть различным: мера объективности может варьировать от нарочито «безразличного» тона изложения до включения в текст сообщения достаточно явных элементов убеждения. Вариант сообщения задается коммуникатором, т.е. тем лицом, от которого исходит информация.

Передача любой информации возможна лишь посредством знаковых систем. Некоторые используются в коммуникативном процессе, и соответственно им можно построить классификацию коммуникативных процессов. При грубом делении различают вербальную (используется речь) и невербальную (неречевые знаковые системы) коммуникации, использующие различные знаковые системы. Соответственно возникает и многообразие видов коммуникативной процесса.

3. Социально-психологический тренинг как метод активного социального обучения.

В отечественной психологии сложилась традиция обозначать те виды тренинга, объектом воздействия в которых являются качества, свойства, умения, способности и установки, проявляющиеся в общении, социально-психологическим тренингом. Это понятие ввел в обиход М. Форверг.

Под социально-психологическим тренингом в самом широком смысле понимается практика психологического воздействия, основанная на методах групповой работы. В ходе СПТ происходит овладение определенными социально-психологическими знаниями и коррекция поведения личности, формируются навыки межличностного взаимодействия, развиваются рефлексивные способности (например, способность анализировать ситуацию и собственное поведение), умение гибко реагировать на ситуацию и быстро перестраиваться в различных условиях. В процессе тренинга возможно изменение стереотипов, имеющих у участников группы и мешающих им справляться с нестандартными обстоятельствами профессиональной деятельности.

Специфическими чертами тренингов, совокупность которых позволяет выделять их среди других методов практической психологии, являются:

- соблюдение ряда принципов групповой работы;
- нацеленность на психологическую помощь участникам группы в саморазвитии, при этом такая помощь исходит не только (а порой и не столько) от ведущего, сколько от самих участников;
- наличие более или менее постоянной группы (обычно от 7 до 15 человек), периодически собирающейся на встречи или работающей непрерывно в течение двух-пяти дней (так называемые группы-марафоны);
- определенная пространственная организация (чаще всего – работа в удобном изолированном помещении, участники большую часть времени сидят в кругу);
- акцент на взаимоотношениях между участниками группы, которые развиваются и анализируются в ситуации "здесь и теперь";
- применение активных методов групповой работы;
- объективация субъективных чувств и эмоций участников группы относительно друг друга и происходящего в группе, вербализованная рефлексия;
- атмосфера раскованности и свободы общения между участниками, климат психологической безопасности.

В рамках этих черт существует огромное количество модификаций конкретных

форм тренингов, сильно разнящихся между собой по целому ряду признаков.

Работа тренинговой группы отличается рядом специфических принципов, большое внимание которым уделяется в психологической литературе. Вот перечень основных:

- Принцип активности
- Принцип исследовательской творческой позиции
- Принцип объективации (осознания) поведения
- Принцип партнерского (субъект-субъектного) общения

Соблюдение этих принципов в процессе тренинга является важнейшим условием его эффективности.

Также эффективность тренинга будет зависеть от подготовки ведущего (тренера). Высококвалифицированный тренер должен иметь психологическое, педагогическое или специализированное образование в области проведения тренингов; он должен пройти курс обучения данному виду тренинга, а также пройти супервизию с опытным тренером.

Более того, каждый тренер должен отработать свою собственную, индивидуальную структуру тренинга, а не использовать уже подготовленные “шаблоны”.

Эффективность тренинга во многом зависит не только от адекватности осуществляемой тренером диагностики, но и того, насколько большим арсеналом средств он обладает для достижения той или иной цели. Поэтому тренеру необходимо овладеть новыми техниками и методиками.

4. Виды тренингов: организация, содержание, формы, методы работы в тренинге.

Тренинг – система упражнений по овладению техникой организации взаимодействия. Педагогический тренинг направлен на формирование прогностических, информационных, коммуникативных, аналитических, конструктивных, организаторских других умений и навыков, необходимых педагогу-воспитателю для успешного осуществления педагогической деятельности.

Педагогический тренинг проводится, как правило, в зависимости от потребности и сложности решаемых проблем. Овладение основами коммуникативной культуры требует педагогического мастерства и соблюдения ряда условий:

- серьезного отношения к выполнению предлагаемых упражнений;
- постоянного критического самоанализа своих умений;
- систематической, последовательной, индивидуальной работы над собой.

Групповые тренинговые формы работы с педагогами

Наблюдения за работой более опытных коллег, анализ уроков и воспитательных мероприятий используют в организации социально-психологических тренингов, ролевых и деловых игр, групповых дискуссий для формирования психологической компетентности педагогов.

Интересен *социально-психологический тренинг* (СПТ) как групповой метод, который обеспечивает: «интеграцию», развитие социально-психологической компетентности, шлифовку навыков поведения, развитие «социальной теплоты», регулировку внутригрупповых отношений и самоактуализацию.

На формирование целей СПТ влияют:

1) концепция человека; 2) личные потребности тренируемых; 3) теоретические и методические средства тренинга;

4) уровень квалификации тренера.

В работе с педагогами акцент предпочтительно делать на смысловой, а не технической (формальной) стороне общения, что может привести к усилению манипулятивных способностей. Главными результатами тренинга могут стать формирование устойчивой мотивации к развитию и формирование *способности к проектированию и конструированию эффективных средств общения*.

Проведение СПТ предполагает не только знание и владение наборов психотехнических процедур, но и понимание того, *что происходит в группе с каждым ее участником*.

Каждое действие ведущего группы СПТ должно быть осмыслено и соотнесено с общим контекстом его работы. Тем и отличается ведущий от участника группы, что он в любой момент осознает, что, как и зачем он делает. Мы опишем два основных направления деятельности консультанта в группе: работу с личностью и работу с группой.

Глубокое осознание себя, осмысление своих особенностей, проявляющихся в общении, является одновременно *и сутью, и эффектом СПТ*. Понимание своего «Я» может происходить на нескольких уровнях:

осознание, как оно воспринимается другими, каким оно представляется в

межличностных ситуациях (каким меня видят другие?);

осознание собственных стратегий и тактик, применяемых в общении длительное время (каким я воспринимаю себя?);

осознание мотивов, лежащих в основе того или иного стиля поведения (почему я общаюсь именно так?);

осознание того, как на протяжении его жизни складывались присущие ему способы поведения (каковы глубинные причины, лежащие в основе моего поведения?).

Такая поэтапность в понимании своего «Я», лежит в основе построения программы тренинга. Работа с «Я» участников ведется в течение всего тренинга. Практически все процедуры тем или иным образом направлены на осмысление ими своих особенностей. Сначала педагоги излагают фактическую информацию о себе, о своих сильных и слабых сторонах. Далее участники могут быть откровенны, затрагивая такие темы, как внутренние позиции, отношения, планы на будущее. Проговаривая вслух эти внутренние содержания, участник смотрит на них как бы глазами других, получает обратную связь.

Три фазы развития группы:

Фаза ориентации и зависимости. Участники ориентируются в ситуации. Настрой на первых занятиях у большинства участников - заинтересованный, у некоторых - скептический. На этой фазе группа находится в зависимости от ведущего, от которого ждут совета, инструкции. настроены на получение готовой информации, прямых рекомендаций, обсуждаются зачастую несущественные вопросы.

Фаза конфликта. Проявляется тенденция к соперничеству, идет кристаллизация ролей. Преобладающие эмоции - враждебность, напряженность, тревога. Часто встречается открытая конфронтация с консультантом. Иногда группа выбирает себе в качестве объекта агрессии одного из участников (девианта) и вымещает на нем агрессию. Чем сильнее конфронтация ведущего с группой, тем более глубокой и будет работа на следующих этапах.

Фаза сотрудничества и целенаправленной деятельности. Формируется чувство принадлежности к группе, осознание всеобщего «мы», искренность в выражении чувств. Участники открыто рассказывают о своих проблемах.

Анализ ситуаций - стимулирует обращение к опыту других, стремление к приобретению теоретических знаний для получения ответов на обсуждаемые вопросы. Используются ситуации двух видов: «здесь и теперь» - что и почему произошло в группе или с ее отдельными участниками; «там и тогда»

Ролевая игра - метод, суть которого заключается в «разыгрывании ролей». Участники играют роли, позволяющие им полностью выразить свои реальные чувства и мысли. Осознание приводит к действию, а его выполнение приводит к расширению осознания самого себя.

Психодрама— метод групповой работы, в котором участники исполняют роли, моделирующие жизненные ситуации с личностным смыслом для участников. Цели — устранение неадекватных эмоциональных реакций, отработка умений социальной перцепции, углубленное самопознание.

Проективное рисование — метод групповой работы, дающий основание для диагностики и интерпретации затруднений в общении, работать с мыслями и чувствами, которые участник не осознает по тем или иным причинам. Рисование развивает и усиливает чувства, воспитывает художественный вкус.

Психогимнастика - вспомогательный метод работы в группе, при котором участники проявляют себя и общаются без помощи слов и может обеспечивать следующие цели: диагностическую, коррекционную, социометрическую, активизирующую и/или релаксационную.

Музыкотерапия - между участниками возникают взаимопонимание и доверие, интенсифицируется групповая динамика. Использование музыки в любом виде (записи на магнитофоне, прослушивание пластинок, пение) может снять напряжение и усталость.

Не всегда психологу удается организовать и провести социально-психологический тренинг в соответствии с теми требованиями, которые предъявляются к нему как к методу обучения общению. Вместе с тем участие психолога в подготовке и проведении педагогических советов, психолого-педагогических консилиумов, семинаров по психологической проблематике позволяет ему использовать различные методы, активизирующие работу педагогов.

Методы проигрывания и анализа конкретных ситуаций (с использованием видеоаппаратуры), *микрореподавание*, при котором учитель проводит мини-урок (10-15

мин) для специально подготовленных учителей или учеников. В основе этих методов лежат бихевиориальные принципы научения.

Цель работы психолога - создать условия для изменения поведения педагога, чтобы оно было более эффективным. Для этого при проведении каждого мини-урока ставятся конкретные и достижимые цели

Тренинг может проходить в различных формах, в том числе и игровой.

5. Участники тренинговых групп как субъекты активного общения.

Психологи, работающие в образовании, участвуют в проектировании и конструировании педагогической деятельности, моделируют ситуации, благоприятные для профессионального и личностного роста, самопознания и саморазвития педагогов. Психолог не оценивает, не судит, не экспертирует. Его основные задачи: создать условия для психологической поддержки педагога; помочь педагогу в решении профессиональных и личностных проблем; решить в случае необходимости проблему эмоционального напряжения педагога; дать рекомендации администрации, методистам при приеме педагога на работу, при продвижении, формировании рабочих групп, увольнении, т. е. принять активное участие в кадровой политике учреждения.

Первые 5 лет работы в ОУ - это время адаптации к условиям работы в ней.

Молодому специалисту необходимо помочь на старте педагогической деятельности достаточно знает, но мало умеет. У педагога с таким стажем еще не сформированы профессионально значимые качества. На 1-м этапе профессионализации педагог сосредоточен на себе, на своих возможностях. Он недавно закончил вуз, ему легче перенести ситуацию оценки. Он открыт восприятию нового в себе и в окружении, склонен к самоизменениям.

В следующие 6-10 лет работы педагога - происходит стабилизация профессиональной деятельности, формирование профессиональной позиции. Педагог совершенствует арсенал методов и приемов обучения. Уменьшается количество конфликтов, связанных с потребностью педагога самоутвердиться в глазах коллег и учащихся, год от года повышается его профессиональная значимость. На этом этапе психологу важно помочь педагогу в осмыслении ресурсов (позитивных возможностей) и ограничений, наметить методы совершенствования профессионального мастерства.

Педагоги со стажем работы 11-15 лет зачастую начинают переживать так называемый «педагогический кризис», который связан с осознанием того, что существует противоречие между желанием что-то изменить (методы работы, стиль общения с детьми и т. п.) и возможностями педагога. Учителя этой группы проявляют больший интерес к ученикам, умеют наладить конструктивные взаимоотношения с ними. Они реже, чем молодые учителя, используют требования, угрозы и наказания. Возможна стереотипизация профессиональной деятельности. С педагогами можно проводить рефлексивные тренинги, формирующие способность к восприятию нового, организовать мастерские.

16-20 лет работы в ОУ характеризуются вступлением в так называемый кризис «середины жизни». Это возраст предварительных жизненных итогов. Часто возникает несоответствие между:

Я-реальным (каким я себя представляю) и

Я-идеальным (каким бы я хотел быть). Возможно снижение профессионализма, с ним необходима работа по формированию защитных механизмов. Вместе с тем это время, когда педагог увлечен работой с детьми, предан своему делу.

Педагоги со стажем работы 21-25 лет имеют наиболее высокую оценку уровня сформированности профессионально значимых качеств. В психологическом смысле при своем возрасте 43-45 лет они могут целиком посвятить себя профессии, имея в своей семье уже самостоятельных детей, достигнув определенной стабильности в социально-экономическом плане. Однако учитель-мастер не всегда готов к контакту с психологом. К работе с таким педагогом надо подготовиться особенно тщательно: ознакомиться с его достижениями, знать его собственный опыт.

Педагог со стажем более 25 лет болезненно воспринимает желание специалистов прийти к нему на занятие, сделать предметом обсуждения его опыт, порой видя в этом желание ущемить его, обнаружить профессиональные ошибки. В таком возрасте возможно возникновение психологической болезни «синдром сгорания».

Ведущий тренинга, его личностные особенности, знания, умения являются средством развития как отдельной личности участника, так и группы в целом.

Позиция консультанта, его стиль и методы работы с группой не могут быть в

течение всего тренинга однообразными.

Они зависят от потребностей участников, групповой ситуации, уровня развития группы.

Функции ведущего в социально-психологическом тренинге:

Руководящая функция: задает программу обучения, правила, цели работы. Он также осуществляет методическое обеспечение занятий.

Экспертная функция: помогает участникам объективно оценить свое поведение, наглядно увидеть, как оно действует на других.

Аналитическая функция: обобщает и комментирует происходящее в группе.

Посредническая функция: организация групповых процессов, может вмешиваться, используя методы психологического воздействия, умение действовать в межличностном общении в доверительной манере, создает в группе эффективные коммуникации, учит быстро реагировать на возникающие ситуации.

Ведущий - образец поведения для участников. Подражание ведущему, особенно на начальных этапах, неизбежно.

Ведущий должен иметь психологическое образование, тренинговый опыт, участвовать в работе групп в качестве одного из остальных, так как высока вероятность профессиональной и личностной деформации в результате длительного общения с группами. Возраст - не менее 25 лет. Хорошо, если с группой работают два консультанта - мужчина и женщина. Это позволяет обогатить опыт участников и способствует продуктивности работы.

Кроме того, ведущие как бы задают своими отношениями модель взаимодействия в группе. Очень важны методические средства, которыми пользуется ведущий в своей работе.

6. Организация тренинга коммуникативных умений и профессионально педагогического общения.

Структура отношений в коллективе

Профессиональная деятельность педагогов такова, что достижение педагогических целей по отношению к тому или иному воспитаннику требует объединения их усилий и определенного взаимодействия. Поэтому, рассматривая деятельность педагогов в образовательном учреждении, мы должны говорить об определенной структуре отношений между педагогами, об их объединении на тренинге в *развивающуюся группу, имеющую признаки коллектива.*

В целом, когда мы говорим о психологической структуре любой группы людей, необходимо рассматривать ее в двух аспектах.

Первый аспект связан с рассмотрением структуры отношений, *второй* - с выделением подструктур, характеризующих развитие группы как коллектива.

Деловая структура педагогического коллектива включает прежде всего производственные связи педагогов, направленные на достижение целей педагогической деятельности и носящие как *формальный*, так и *неформальный* характер.

Выделяется два структурных «разреза» в отношениях между педагогами: деловой («официальный», «формальный», «ролевой», «внешний») и социально-психологический («неофициальный», «неформальный»). Последний отражает деловые отношения, но не прямо, а через призму потребностей и интересов членов коллектива, их психологии.

Смысл выделения этих двух структур становится понятным лишь в связи с функциями коллектива: если деловая структура вытекает из его производственных функций, то социально-психологическая структура скорее отражает социально-гуманитарные функции, потребности и интересы его членов, в том числе обусловленные их трудовой деятельностью.

Понятие «деловая структура» интерпретируется в двух планах: идеальном и реальном.

В идеальном плане деловая структура представляет собой *модель системы деловых связей и отношений*, целей и задач коллектива, которая фиксируется в уставах и должностных предписаниях, в инструкциях и правилах. Она адекватно может быть описана с помощью понятия «формальная структура».

Но в реальной жизни поведение членов коллектива и руководителей отклоняется от нее в ту или другую сторону.

Это происходит в результате персонификации социальных ролей, психологических особенностей членов коллектива, сложившейся системы межличностных отношений и ряда других факторов.

Социально-психологическая структура и ее блоки

Часть таких аномальных деловых отношений вообще не может быть предусмотрена инструкциями и включена в содержание ролей даже при самом детальном их проектировании: они зависят лишь от индивидуально-психологических особенностей педагогов и руководителя, возникают по поводу исполнения ими той или иной роли, допускаемых нарушений, личных притязаний и т. д.

Поэтому всю реально складывающуюся систему отношений нельзя назвать формальными отношениями. Часть их носит неформальный характер.

Социально-психологическая структура складывается из связей, психологических по своей природе. Она включает в себя симпатии и антипатии, уважение и пренебрежение, групповые цели, отношения к целям совместной деятельности, ее результаты. *Эту систему чувств, потребностей, интересов, ценностных ориентации и установок целесообразно назвать социально-психологической структурой коллектива.* Ее главный нерв, основной каркас состоит из межличностных отношений - отношений членов коллектива друг к другу.

В соответствии с названными группами функций можно выделить также два блока психологической структуры педагогического коллектива.

В каждой подструктуре, входящей в соответствующий блок, специфично проявляются такие общие качества развивающегося коллектива, как *интегативность* (мера единства, слитности, общности), *микроклимат*, определяющий самочувствие каждого педагога, *референтность* (принятие педагогами группового эталона), *лидерство* (выделение личностей, оказывающих существенное влияние на педагогический коллектив).

Первый блок отражает реализацию функции и имеет *подструктуры профессиональной направленности, организованности и подготовленности к совместной деятельности.*

Направленность группы, как считают социальные психологи, является важнейшей психологической подструктурой.

Она как бы пронизывает все остальные подструктуры. Групповая направленность определяет сплоченность группы, интегрируя направленность целей и мотивов деятельности личностей, образующих группу. Понятие профессиональной направленности неразрывно связано с отношением членов группы к профессиональной деятельности, в основе которых лежат профессионально-этические нормы. В профессиональной направленности прослеживается нравственная эталонность, когда образцом поведения для всех педагогов становятся нормы профессиональной этики.

Однако такая реализация своей производственной функции присуща далеко не всем педагогам. Поэтому в педагогических группах не всегда доминируют нормы, в которых забота о воспитанниках занимает достойное место.

Организованность группы состоит в реальной эффективной способности группы к самоуправлению. Управляя групповым сознанием, организованность характеризуется через общие качества: организационную интеграцию управленческих функций членов педагогического коллектива, их организационную сплоченность, эталонность, микроклимат, удовлетворенность педагогов организованностью деятельности, способность стимулировать активность педагогов.

Подготовленность к совместной деятельности предполагает готовность каждого не только к реализации своих ролевых функций, но и к взаимодействию в решении педагогических задач. В педагогической деятельности необходима совместимость всей группы педагогов, работающих для достижения общей цели, референтность в деловом микроклимате.

Реализация *социально-гуманитарной функции* предполагает удовлетворение самых различных потребностей, в получении определенного морального и эмоционального вознаграждения, общественного признания, в общении, дружбе, самореализации, отдыхе, в психологической защите. Эта функция определяет такие психологические подструктуры группы.

6.2 Задания для повторения и углубления приобретаемых знаний.

Задание 6.2.1. *31(ПК-27) Общение как процесс установления и развития контактов между людьми*

1. Выпишите основные понятия дисциплины и современные тенденции развития; выделите особенности общения педагога с классом.

Задание 6.2.2 32(ПК-27) *Коммуникация как акт общения*

1. Выделите составляющие коммуникативного акта, приведите примеры.

Задание 6.2.3 33(ПК-27) *Социально-психологический тренинг как метод активного социального обучения*

1. Выпишите основные виды тренингов и обоснуйте возможность их использования в образовательном процессе школы.

Задание 6.2.4 34(ПК-27) *Виды тренингов: организация, содержание, формы, методы работы в тренинге*

1. Предложите план организации тренинга для педагогов.

Задание 6.2.5 35(ПК-27) *Участники тренинговых групп как субъекты активного общения*

1. Предложите способ организации межличностного взаимодействия участников тренинговой группы.

Задание 6.2.6 36(ПК-27) *Организация тренинга коммуникативных умений и профессионально педагогического общения*

1. Выпишите коммуникативные умения предложите способы их совершенствования в ходе профессиональной деятельности педагога. Приведите примеры.

6.3. Задания, направленные на формирование профессиональных умений.

Задание 6.3.1. У1(ПК-27)

Разработайте практические рекомендации по профессиональному использованию знаний об особенностях профессиональной коммуникации педагогов.

Задание 6.3.2. У2(ПК-27)

Разработайте консультативную беседу с педагогами на тему «Коммуникация как акт общения».

Задание 6.3.3. У3, У4 (ПК-27)

Подготовьте доклад на тему «Общение как процесс установления и развития контактов между людьми».

Задание 6.3.4. У5, У6 (ПК-27)

Проведите в образовательном учреждении тренинг «Развитие межличностных взаимодействий» и оформите ее результаты в форме фото-отчета, мультимедийного сопровождения.

6.4. Задания, направленные на формирование профессиональных навыков, владений

Задание 6.4.1. В1(ПК-27)

Подготовьте презентацию и выступление «Организация тренинга профессионально педагогического общения»

Задание 6.4.2. В2(ПК-27)

Предложите педагогу методом самоанализа оценить у самого себя степень развитости педагогических способностей

Задание 6.4.3 В3, В4 (ПК-27)

Сбор «портфеля методик» для проведения мониторинга в образовательном учреждении по проблемемежличностного взаимодействия.

Задание 6.4.4 В5, В6(ПК-27)

Проведите совместно с педагогом самоанализ, составьте рекомендации и разработайте план и программу развития у него основных педагогических способностей.

Соотношение заданий с формируемыми показателями обучения

Формируемая компетенция	Показатели сформированности компетенции	Задания, направленные на: - приобретение новых знаний, углубления и закрепления ранее

		<i>приобретенных знаний; - формирование профессиональных умений и навыков</i>
<p>ПК-27 Способность эффективно взаимодействовать с педагогическими работниками образовательных организаций и другими специалистами по вопросам развития детей.</p>	<p>Владеть: -навыками организации работы с педагогами как участниками учебно-воспитательного процесса; В1(ПК-27) - способами и приемами оказания психологической помощи участникам образовательного процесса в предупреждении и устранении затруднений в межличностном взаимодействии; В2(ПК-27) - способностью эффективно взаимодействовать с педагогическими работниками и другими специалистами образовательных организаций; В3(ПК-27) - средствами эффективного взаимодействия с педагогами, родителями, специалистами смежных профессий; В4(ПК-27)</p>	<p>Задание 6.4.1 В1(ПК-27) Задание 6.4.2 В2(ПК-27) Задание 6.4.3 В3(ПК-27); В4(ПК-27) Задание 6.4.4 В5(ПК-27) В6(ПК-27)</p>
	<p>Уметь: - организовывать взаимодействия субъектов образовательного процесса в различных формах с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся; У1(ПК-27). - организовывать совместную деятельность и межличностное взаимодействие участников образовательной среды; У2(ПК-27). - эффективно взаимодействовать с педагогами, родителями, специалистами смежных профессий; У3(ПК-27). - психологически и поведенчески подстраиваться под партнера по общению, проводить тренинговую работу в образовательных учреждениях; У4(ПК-27)</p>	<p>Задание 6.3.1. У1(ПК-27) Задание 6.3.2 У2(ПК-27) Задание 6.3.3 У3(ПК-27); У4(ПК-27) Задание 6.3.4 У5(ПК-27); У6(ПК-27)</p>
	<p>Знать: - основы организации деятельности психолога по участию в междисциплинарном и межведомственном взаимодействии специалистов при решении профессиональных задач; З1(ПК-27). - содержание психологической готовности специалиста к выполнению своих профессиональных обязанностей в образовательной организации; З2(ПК-27). - особенности организации профилактики в совместной деятельности с педагогами и другими специалистами; З3(ПК-27). - сущность и психолого-педагогические основы общения как процесса установления контакта между преподавателем и обучаемым; З4(ПК-27).</p>	<p>Задание 6.2.1. З1(ПК-27) Задание 6.2.2 З2(ПК-27) Задание 6.2.3 З3(ПК-27) Задание 6.2.4 З4(ПК-27) Задание 6.2.5. З5(ПК-27) Задание 6.2.6 З6(ПК-27)</p>

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Средства оценивания в ходе текущего контроля:

7.1.1 Задания для оценки знаний

7.1.1.1 Тестовые задания (ПК-27)

1. Коммуникативная компетентность рассматривается:

- a. как сформированность мыслительных операций;
- b. свободное использование языковых средств;

год начала подготовки 2018

с. система внутренних ресурсов.

2. Основанием для различия видов общения является:

- a. средства коммуникации
- b. позиция партнёра по общению;
- c. психологическая дистанция.

3. Компетентность во всех видах общения заключается в достижении трёх уровней адекватности партнёров –

4. Общение имеет следующие составляющие:

- a. коммуникативно-диагностическую;
- b. коммуникативно-импровизационную;
- c. коммуникативно-исполнительскую;
- d. когнитивную коммуникативную компетентность.

5. Вербальная коммуникация использует:

- a. речь;
- b. жесты;
- c. интонацию;
- d. мимика.

6. Жесты-иллюстраторы – это:

- a. указатели;
- b. заместители слов или фраз в общении;
- c. свободные движения руками;
- d. целенаправленные движения руками.

7. Паралингвистическая система – это система:

- a. вокализации;
- b. включающая в речь паузы;
- c. определяющая темп речи.

8. Выделите активные методы группового обучения общению:

- a. дискуссионные;
- b. паралингвистические
- c. тренинг;
- d. диалоговые;
- e. игровые.

9. Назовите психологические игры

10. Чем сензитивный тренинг отличается от социально-психологического?

11. Определите цели социально-психологического тренинга:

- a. развитие и коррекция личности;
- b. диагностика умственного развития;
- c. изучение межличностных взаимодействий.

12. Основой тренинга решения личностных проблем является:

- a. теория жизненного пространства;
- b. учение И. П. Павлова;
- c. учение Джексона Леви Морено;
- d. учение Карла Роджерса.

№	Показатели сформированности компетенции	ФОС текущего контроля (тестовые задания)
1.	31(ПК-27).	1-12
2.	32(ПК-27).	1-12
3.	33(ПК-27).	1-12
4.	34(ПК-27).	1-12
5.	35(ПК-27).	1-12
6.	36(ПК-27).	1-12

7.1.2 Задания для оценки умений

7.1.2.1 Примерные темы сообщений (ПК-27)

Сообщения (устная форма) позволяет глубже ознакомиться с отдельными, наиболее важными и интересными процессами, осмыслить, увидеть их сложность и особенности.

1. Типы и виды общения.
2. Уровни и стороны общения.
3. Гуманизация обучения как основа педагогического общения.
4. Модели педагогического общения.
5. Содержание и структура педагогического общения.
6. Профессионально важные качества педагогического общения.
7. Состояния партнёров по общению.
8. Взаимодополняющие трансакции.
9. Трансакции без взаимного дополнения.
10. Социальные роли субъектов профессионально педагогического общения.
11. Модели поведения людей в трудных межличностных взаимоотношениях.
12. Виды поведения: подавление, манипулирование и деловое партнёрство.
13. Задачи и содержание работы тренера.
14. Требования к руководителю и характер его работы.
15. Знания, умения и качества личности, необходимые ведущему тренинговых групп для выполнения педагогических функций.
16. Стили руководства группой, варианты поведения при реализации каждого из них.
17. Специфика и характер проведения тренинга педагогического общения.
18. Оценка программы тренинга и обучения.
19. Методология и программы обучения педагогическому общению.
20. Формы и методы обучения педагогическому общению.
21. Формирование программы тренинга педагогического общения.
22. Разновидности конфликтов.
23. Стадии развития конфликтов.
24. Способы разрешения конфликтов.
25. Организация и этапы тренинга педагогического общения.
26. Упражнения и методы педагогического общения.
27. Моделирование педагогических ситуаций.
28. Возможности психологических игр.
29. Виды психологических игр.
30. Психологические игры в работе с детскими коллективами.
31. Подготовка к психологической игре.

год начала подготовки 2018

32. Имитационные игры.
33. Сущность ситуационных упражнений.
34. Ситуационные упражнения коммуникативного развития.
35. Рассмотрите упражнения и игры, составляющие основу тренинга коммуникативного развития
36. Рассмотрите упражнения и игры, составляющие основу тренинга лидерских качеств

№	Показатели сформированности компетенции	ФОС текущего контроля (тематика сообщений)
1.	У1(ПК-27)	1-36
2.	У2(ПК-27)	1-36
3.	У3(ПК-27)	1-36
4.	У4(ПК-27)	1-36
5.	У5(ПК-27)	1-36
6.	У6(ПК-27)	1-36

7.1.2.2 Темы рефератов (ПК-27)

№	Тема	Опорные слова для раскрытия темы
1.	Предмет и задачи педагогической этики.	Основа педагогической этики. Истоки педагогической этики. Развитие педагогической этики и ее деятели. Основа педагогической деонтологии.
2.	Личностные качества педагога.	Профессиональная направленность, педагогический такт, педагогическая рефлексия, профессиональное общение, педагогические умения. Общая культура педагога
3.	Педагогическое мастерство педагога.	Составные части мастерства педагога. Педагогическое творчество в учебно-воспитательном процессе. Категории мастерства педагога. Педагогические умения
4.	Нравственность в деятельности педагога	Нравственная деятельность педагога. Нравственные качества педагога. Нравственные чувства педагога
5.	Педагогика общения как инновация	Педагогика общения как новая отрасль научного знания, стоящая на стыке социальной психологии и гуманистической педагогики. История возникновения педагогики общения. Общение как психолого-педагогическое явление. Коммуникативная компетентность учителя.
6.	Общение как процесс установления и развития контактов между людьми	Роль общения в деловом взаимодействии. Типы и виды общения. Функции общения. Модели педагогического общения. Стили педагогического общения.
7.	Тренинг как метод и форма повышения коммуникативной компетентности учителя	Тренинг и педагогическое общение. Виды тренингов. Методология и программы обучения педагогическому общению. Организация тренингового занятия. Методы работы в тренинге. Нормы и принципы работы группы. Ведущий как руководитель, тренер и участник коммуникации

№	Показатели сформированности компетенции	ФОС текущего контроля (тематика рефератов)
1.	У1(ПК-27)	1-7
2.	У2(ПК-27)	1-7
3.	У3(ПК-27)	1-7
4.	У4(ПК-27)	1-7
5.	У5(ПК-27)	1-7
6.	У6(ПК-27)	1-7

7.1.2.3. Примерная тематика презентаций (ПК-27)

Презентация – набор слайдов в PowerPoint. Выступление по презентации не требуется и оценивается дополнительно.

Преподаватель каждый раз выбирает самостоятельно количество слайдов (в зависимости от количества учебных часов по дисциплине) от 10 слайдов и до 30 по одной

проблематике.

Название документа – ФИО студента (Иванов И.П.ppt);

Первый слайд – тема презентации, далее – сам материал. План, актуальность темы, введение, заключение и список литературы не являются составной частью презентации и

делаются студентом по собственному желанию.

Презентация в обязательном порядке включает следующие элементы:

- картинки и фото;
- графические элементы;
- классификации;
- таблицы;
- логические цепочки;
- схемы;
- выводы.

Ссылка при цитировании на источник в презентации обязательна. Все данные должны быть сопровождаемы годами.

Презентация на тему 1. Коммуникация как акт общения

1. Коммуникативные знания, умения, навыки, компетентность личности, фазы коммуникации, коммуникативный стиль, толерантность личности.
2. Практические рекомендации.
3. Предпосылки успеха в педагогическом общении.
4. Техника педагогического общения

Презентация на тему 2. Виды тренингов: организация, содержание, формы, методы работы в тренинге

1. Повышение профессионального мастерства, психологической компетентности тренера.
2. Создание атмосферы сотрудничества тренером с администрацией.
3. Методы, формы, содержание проведения тренингов с педагогическим коллективом и администрацией.

Презентация на тему 3. Участники тренинговых групп как субъекты активного общения

1. Ведущий как руководитель, тренер и участник коммуникации: задачи и содержание работы, требования к руководителю, характер его работы.
2. Психологическое обеспечение деятельности педагога.
3. Индивидуальная работа психолога с учителем.
4. Групповые формы работы с педагогами.
5. Роль психолога как ведущего в тренинге.

Презентация на тему 4. Организация тренинга коммуникативных умений и профессионально педагогического общения

1. Структура отношений в коллективе.
2. Социально-психологическая структура и ее блоки.
3. Виды коммуникативности как психологических подструктур педагогического коллектива.

№	Показатели сформированности компетенции	ФОС итогового контроля (тематика презентаций)
1.	У1(ПК-27)	1-4
2.	У2(ПК-27)	1-4

3.	У3(ПК-27)	1-4
4.	У4(ПК-27)	1-4
5.	У5(ПК-27)	1-4
6.	У6(ПК-27)	1-4

7.1.3 Задания для оценки навыков, владений, опыта деятельности

7.2.3.1 Задачи по дисциплине (ПК-27)

Задача 1. *Подберите систему релаксационных игр-упражнений для настроя на предстоящее общение*

Задача 2. *Составьте программу и подберите упражнения для саморегуляции*

Задача 3. *Подготовьтесь к самопрезентации в группе во время приветствия «Смотрите, кто пришел!» (форму презентации определяет студент)*

Задача 4. *Подготовьте (в любой форме) знаки внимания своему партнеру в групповом тренинге*

№	Показатели сформированности компетенции	ФОС итогового контроля (задачи по дисциплине)
1.	В1(ПК-27)	1-4
2.	В2(ПК-27).	1-4
3.	В3(ПК-27).	1-4
4.	В4(ПК-27).	1-4
5.	В5(ПК-27).	1-4
6.	В6(ПК-27).	1-4

7.2 ФОС для промежуточной аттестации

7.2.1 Задания для оценки знаний

Вопросы к зачёту (ПК-27)

1. Общение как процесс установления и развития контактов между людьми.
2. Коммуникативная сторона общения: понятие и характеристика.
3. Перцептивная сторона общения: понятие и характеристика.
4. Интерактивная сторона общения: понятие и характеристика.
5. Формы и модели общения.
6. Понятие, цели и функции профессионально-педагогического общения.
7. Содержание, средства и структура профессионально-педагогического общения.
8. Стили педагогического общения.
9. Уровни профессионально-педагогического общения.
10. Типы собеседников.
11. Манипуляции в профессионально-педагогическом общении.
12. Барьеры в профессионально-педагогическом общении.
13. Коммуникативный стиль: понятие и виды.
14. Коммуникативная толерантность.
15. Коммуникативная установка.
16. Понятие, специфические черты социально-педагогического тренинга.
17. Психолого-педагогические особенности тренинговой группы.
18. Виды тренинговых групп.
19. Ведущий как руководитель, тренер и участник коммуникации.
20. Технология подготовки социально-педагогического тренинга.
21. Технология организации социально-педагогического тренинга.
22. Технология проведения социально-педагогического тренинга.
23. Методы работы в тренинге.
24. Формы организации работы в тренинге.

№	Показатели сформированности компетенции	ФОС промежуточного контроля (вопросы к зачету)
1.	31(ПК-27).	1-24
2.	32(ПК-27).	1-24
3.	33(ПК-27).	1-24
4.	34(ПК-27).	1-24
5.	35(ПК-27).	1-24
6.	36(ПК-27).	1-24

7.2.2 Задания для оценки умений

В качестве фондов оценочных средств для оценки умений обучающегося используются задания, рекомендованные для выполнения в часы самостоятельной работы (раздел 6.2)

7.2.3 Задания для оценки навыков, владений, опыта деятельности

В качестве фондов оценочных средств для оценки навыков, владений, опыта деятельности обучающегося используются задания, рекомендованные для выполнения в часы самостоятельной работы (раздел 6.3).

8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Литература

а) Основная

1. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг: методология и технология [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.Э. Пахальян. — Электрон.текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 206 с. — 978-5-4486-0379-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/76798.html>
2. Смирнова Е.О. Общение дошкольников со взрослыми и сверстниками [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е.О. Смирнова. — Электрон.текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 134 с. — 978-5-4486-0251-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72546.html>

б) Дополнительная

1. Абдуллаева М.М. Психология общения [Электронный ресурс]: энциклопедический словарь/ Абдуллаева М.М., Абраменкова В.В., Аврамченко С.М.— Электрон.текстовые данные.— М.: Когито-Центр, 2011.— 600 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15298>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Афанасьева Е.А. Психология общения. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу «Психология делового общения»/ Афанасьева Е.А.— Электрон.текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 106 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19277>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
3. В.Н. Лавриненко Психология и этика делового общения: учебник для студентов вузов/ под ред. В.Н. Лавриненко. – 5-е изд., перераб.и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007 (Гриф)
4. Горянина В.А. Психология общения: Учебное пособие. – М.: Изд.центр «Академия», 2002. (Гриф)
5. Ефимова Н.С. Психология общения. Практикум по психологии: Учебное пособие – М.: ИНФРА-М, ИД ФОРУМ, 2009 (ГРИФ)
6. Лопушнян Г.А. Влияние толерантности на педагогическое общение [Электронный ресурс]: методическое пособие для учителей / Г.А. Лопушнян. — Электрон.текстовые данные. — Калининград: Балтийский федеральный университет им. Иммануила Канта, 2008. — 83 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/23831.html>

7. Панфилова А. Тренинг педагогического общения: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений/ А.П. Панфилова. – 2-е изд., испр. – М.: ИЦ «Академия», 2008. – 336с. (Гриф)

8. Титова Л.Г. Деловое общение: учебное пособие для студентов вузов/ Л.Г. Титова. – м.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006 (Гриф)

9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. ЭБС IPRbooks (АйПиАрбукс) <http://www.iprbookshop.ru>
2. Библиотека электронных ресурсов исторического факультета МГУ. <http://www.hist.msu.ru/ER/index.html> -
3. Российская государственная публичная библиотека <http://elibrary.rsl.ru/>
6. Информационно-правовой портал «Гарант» www.garant.ru
7. Информационно-правовой портал «КонсультантПлюс» www.consultant.ru
8. Российская государственная публичная библиотека <http://elibrary.rsl.ru/>
9. Электронно-библиотечная система (ЭБС), Издательство Юстицинформ// <http://e.lanbook.com/books/> -

10. ОБУЧЕНИЕ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Изучение данной учебной дисциплины обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 9 ноября 2015 г. №1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи», «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащённости образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ от 08.04.2014г. № АК-44/05вн, «Положением о порядке обучения студентов – инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья», утвержденным приказом ректора от 6 ноября 2015 года №60/о, «Положением о службе инклюзивного образования и психологической помощи» АНО ВО «Российский новый университет» от « от 20 мая 2016 года № 187/о.

Предоставление специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, подбор и разработка учебных материалов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья производится преподавателями с учетом их индивидуальных психофизиологических особенностей и специфики приема передачи учебной информации.

С обучающимися по индивидуальному плану и индивидуальному графику проводятся индивидуальные занятия и консультации.

Автор (составители): д.п.н., профессор  А.Ж. Овчинникова