

Подписано электронной подписью:
Вержицкий Данил Григорьевич
Должность: Директор КГПИ КемГУ
Дата и время: 2025-04-23 00:00:00
471086fad29a3b30e244c728abc3661ab35c9d50210dcf0e75e03a5b6fdf6436



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Кемеровский государственный университет»
Новокузнецкий институт (филиал)

Факультет психологии и педагогики
Кафедра педагогики и методики начального образования

Л.Я. Лозован

Психолого-педагогический практикум общения учителя музыки

*Методические указания по дисциплине
для обучающихся по направлению подготовки
44.03.05 Педагогическое образование
(с двумя профилями подготовки)
профиль Начальное образование и Музыка*

Новокузнецк
2018

Лозован Л. Я.

Психолого-педагогический практикум общения учителя музыки: метод. указ. к практ. занятиям по изучению дисциплины для студентов, обучающихся по профилю 44.03.05 Начальное образование и Музыка (заочная форма) / Л.Я. Лозован; Новокузнецк ин-т (фил.) Кемеров. гос. ун-та. – Новокузнецк; НФИ КемГУ, 2017. – 23 стр.

В работе изложены методические рекомендации для студентов практическим занятиям по дисциплине «Психолого-педагогический практикум общения учителя музыки»: темы семинарских занятий, вопросы для обсуждения, задания, тесты, вопросы к зачету.

Методические указания предназначены для студентов 4 курса факультета психологии и педагогики, обучающихся по профилю 44.03.05 Начальное образование и Музыка (заочная форма).

Рекомендовано
на заседании кафедры
педагогики и методики
начального образования
6 декабря 2018 года.
Заведующий кафедрой
О.Ю. Елькина



Лозован Л. Я., 2018
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего
образования «Кемеровский
государственный университет»
Новокузнецкий институт (филиал), 2018

Текст представлен в авторской редакции

ОГЛАВЛЕНИЕ	
ПРЕДИСЛОВИЕ	4
СЕМИНАР 1.1. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ И ПРИЁМЫ	5
ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЛОВОГО И ПАРТНЁРСКОГО ОБЩЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВЕ	5
(2 ЧАСА)	5
СЕМИНАР 1.2 ХАРЕКТРИСТИКА СУБЪЕКТА ОБЩЕНИЯ	6
(2 ЧАСА)	6
СЕМИНАР 1.3 ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ И ПРИЁМЫ	9
ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЛОВОГО И ПАРТНЁРСКОГО ОБЩЕНИЯ	9
В КОЛЛЕКТИВЕ (2 ЧАСА)	9
СЕМИНАР 1.4 ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ И ПРИЁМЫ	11
ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЛОВОГО И ПАРТНЁРСКОГО ОБЩЕНИЯ	11
В КОЛЛЕКТИВЕ (2 ЧАСА)	11
СЕМИНАР 2.1-2.2 ПОНЯТИЕ О ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ ВЛИЯНИИ И ЕГО ВИДЫ (2 ЧАСА)	12
СЕМИНАР 2.3 ВИДЫ МАНИПУЛИРОВАНИЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (2 ЧАСА)	14
СЕМИНАР 2.4 ПРИЕМЫ УДЕРЖАНИЯ ВНИМАНИЯ СОБЕСЕДНИКА И АУДИТОРИИ ВО ВРЕМЯ ПУБЛИЧНОГО ВЫСТУПЛЕНИЯ (2 ЧАСА)	16
СЕМИНАР 2.5-2.7 ТРЕНИНГИ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ УЧИТЕЛЯ МУЗЫКИ	18
С УЧАСТНИКАМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА (6 ЧАСОВ)	18
СЕМИНАР 3.1 КОММУНИКАТИВНЫЕ ОШИБКИ УЧИТЕЛЯ МУЗЫКИ (2 ЧАСА)	19
СЕМИНАР 3.2-3.3 РЕШЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ СИТУАЦИЙ (4 ЧАСА)	21
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЗАНЯТИЯМ	23

ПРЕДИСЛОВИЕ

Дисциплина «Психолого-педагогический практикум общения учителя музыки» является составной частью выборных дисциплин, реализуемых при подготовке студентов по направлению 44.03.05 «Педагогическое образование» профиль «Начальное образование и Музыка».

Дисциплина по очной форме обучения изучается на 4 курсе в 8 семестре (зачет. Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы (ЗЕ), 144 академических часа.

Курс взаимосвязан с дисциплинами «Педагогика начального общего образования» и «Коммуникативная культура педагога». Он представлен тремя разделами.

Цель первого раздела – ознакомление студентов с психологическими аспектами делового взаимодействия.

Второй раздел посвящен технологии организации делового и партнёрского общения в педагогическом коллективе.

Целью третьего раздела является ознакомление с особенностями коммуникативной культуры учителя.

В процессе изучения предмета используются интерактивные методы организации аудиторной работы студентов: тренинги, деловые игры, мозговые атаки, метод проектов, решение проблемных ситуаций.

СЕМИНАР 1.1. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ И ПРИЁМЫ ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЛОВОГО И ПАРТНЁРСКОГО ОБЩЕНИЯ В КОЛЛЕК- ТИВЕ (2 ЧАСА)

Вопросы для обсуждения:

1. Виды делового общения и их особенности.

Теоретический материал к занятию:

Общение (коммуникация)- это обмен сведениями, данными, знаниями, эмоциями, опытом, умениями, отношением к кому-либо или чему-либо, которые собеседник воспринимает как значимые, ценные;

В социальной педагогике под общением понимают способ выразить то или иное отношение к кому-либо или чему-либо.

При обсуждении сущности понятий «объект коммуникации», «субъект коммуникации», «коммуникативные способности» желательно опираться на следующие определения:

Объект коммуникации (общения) – человек, на которого направлена активность взаимодействия с ним субъекта общения.

Субъект коммуникации (общения) – человек, являющийся инициатором процесса общения.

Коммуникативные способности – это индивидуально-психологические свойства личности, определяющие ее готовность к общению.

Рассматривая структуру процесса общения, важно выделить в данном процессе следующие блоки: информативный, перцептивный, интерактивный.

Коммуникативный блок подразумевает владение средствами вербального и невербального общения с целью передачи информации.

Перцептивный – способность к восприятию, оцениванию и взаимопониманию людей.

Интерактивный блок – владение способами и приемами психологического воздействия и взаимодействия.

Функции общения:

Эмоциональное развитие.

Познание окружающего мира.

Усвоение норм общественного поведения.

Формирование самооценки.

Возможность самореализации.

Развитие коммуникативных способностей.

Классификации видов общения (по А. В. Петровскому):

1. В зависимости от используемых в общении средств:
 - материальное (общение при помощи объектов материального мира);
 - знаковое (общение при помощи различных знаков);
 - смысловое (знаковое общение с привлечением эмоций).
2. В зависимости от количества объектов коммуникации:
 - индивидуальное (общение с одним человеком);
 - межличностное (общение в небольшой группе людей);
 - социальное (общение в большой группе людей).
3. В зависимости от психологического содержания:
 - информирование (общение, целью которого является сообщение какой-либо информации);
 - убеждение (общение, целью которого является воздействие на систему мотивов, взглядов, ценностных установок другого человека);

- непосредственное побуждение к действию (общение, целью которого является побуждение другого человека к какой-либо деятельности).

Задание.

Придумайте и опишите примеры общения учителя с родителями обучающихся, когда общение можно классифицировать одновременно как: а) индивидуальное, знаковое, информирование; б) социальное, смысловое, убеждение.

Например: учитель просит ученика подать ему дневник, чтобы записать дисциплинарное замечание: «Максим, дай дневник! Ты постоянно нарушал дисциплину на уроке, и я вынуждена написать тебе замечание».

Этот пример общения можно классифицировать как общение смысловое, индивидуальное и непосредственное побуждение к действию.

СЕМИНАР 1.2 ХАРЕКТРИСТИКА СУБЪЕКТА ОБЩЕНИЯ (2 ЧАСА)

Вопросы для обсуждения:

1. Предпочитаемый уровень общения (по Э.Берну):
2. Модель восприятия
3. Жизненный сценарий

Теоретический материал к занятию:

A. *Примитивный (хамский) уровень общения*

Общая характеристика: собеседник воспринимается как *объект* общения, нужный для удовлетворения своих желаний и потребностей, либо мешающий их удовлетворению. Если нужный, то данным «объектом» нужно овладеть, если мешающий — его надо оттолкнуть.

B. *Манипулятивный уровень общения*

Общая характеристика: субъект, избирающий партнерство на этом уровне, по своему подходу к другому человеку близок к примитивному уровню, но по исполнительским возможностям приближается к конвенциональному уровню. Для него партнер — *объект* общения, соперник в игре, которую непременно надо выиграть. Выигрыш означает выгоду: если не материальную или житейскую, то, по крайней мере психологическую, которая заключается в том, чтобы надежно пристроиться к партнеру «сверху» и иметь возможность безнаказанно наносить ему «уколы». На манипулятивном уровне характерны интерес к слабым сторонам личности собеседника, закрытость собственного «Я» и двойственность занимаемой позиции в общении; внешне пристройка может быть любой, а внутренняя позиция — «родительская», контролирующая и управляющая.

C. *Стандартизированный уровень общения*

Общая характеристика: подлинного ролевого взаимодействия на этом уровне не происходит, собеседник не является для занимающего данный уровень *субъектом* общения. Общение здесь основывается на неких стандартах и представляет собой постоянное разворачивание партнерами своего «ролевого веера», т.е. контакта масок: «Маска нуля», «Маска безучастности», «Маска вежливости», «Маска любезности», «Маска тигра», «Маска зайца», «Маска клоуна».

Интерес к партнеру по общению проявляется как к носителю определенной социальной роли (как к пассажиру в транспорте, продавцу в магазине и т.д.), истинное «Я» скрыто маской, позиции — взаимодополняемые.

D. *Конвенциональный уровень общения*

Общая характеристика: уровень занимает среднее положение между высшими и низшими уровнями, т.к. на нем впервые появляется подлинный интерес к личности партнера, воспринимаемого как *субъект* общения, собственная открытость, но не полностью, а в рамках ситуации, в которой происходит общение; позиции — разнообразные, взаимодополняемые.

Это полноценное человеческое общение, при котором возникает забота о партнере, готовность встать на его место. Контакт на конвенциональном уровне требует от партнеров высокой культуры общения, умение держать диалог на данном уровне. Этот уровень оптимален для разрешения личных и межличностных проблем в человеческих контактах.

Е. Деловой уровень общения

Общая характеристика: общение на уровне будничного, но глубже и серьезнее, чем на конвенциональном, собеседник – *субъект* общения.

Общаясь на данном уровне, люди выносят из контактов не только определенные «плоды» совместной деятельности, но также исключительно стойкие чувства взаимной привязанности, доверия и теплоты. Или, напротив, почти неустрашимые антипатии друг к другу. Интерес к личности партнера возникает именно с точки зрения его деловых качеств, открытость достаточно большая, позиции в общении разные: от взаимодополняемых до конфликтных.

Ф. Игровой уровень общения

Общая характеристика: обладает полнотой и человечностью, характеризуется тонкостью содержания и богатством оттенков. На игровом уровне мы общаемся лишь с теми людьми, которых хотя бы немного уже знаем и с которыми нас связывает определенное чувство — если не взаимное, то, по крайней мере еще не омраченное обидами и разочарованиями.

В общении на игровом уровне партнеры «играют друг в друга», «отражаются друг в друге», подобно хорошим актерам. Используются различные виды пристроек.

Данный уровень характеризуется подлинным интересом к личности партнера, глубокой открытостью и разнообразием пристроек, что делает общение праздничным, интересным и продуктивным в плане взаимопонимания, взаимопознания.

Данный уровень эффективен в педагогическом общении, когда учитель играет роль рассеянного, нуждающегося в помощи знающих и добрых детей, как это делает Ш. А. Амонашвили.

Г. Духовный уровень общения

Общая характеристика: высший уровень человеческого общения. Партнер воспринимается как носитель духовного начала, и это начало пробуждает чувство, которое сродни благоговению. Соединяет в себе самые привлекательные черты игрового и делового уровней (живой интерес к личности партнера, взаимное побуждение к спонтанности, совместный поиск истины, благовидное стремление к единодушию и согласию). Духовность обеспечивается не отбором тем, а глубиной «диалогического проникновения» людей друг в друга, т.к. интерес к личности партнера — максимально глубокий, полная собственная открытость и взаимодополняемость позиций.

Модели восприятия

Зрительная модель восприятия (визуал)

Визуал, собираясь что-то сказать, перебирает и просматривает в памяти картинки, чтобы определить, что происходит в настоящий момент. У него преобладают быстрые, рисующие движения «от себя» выше груди, быстрый темп речи, психических процессов, более высокий по сравнению с людьми других типов тембр голоса.

Визуалы часто напрягают шею и плечи, потому что это помогает им делать воспринимаемые «картинки» четче яснее. Они чаще, чем другие, обращают внимание на краски и формы, замечают расположение предметов, порядок или беспорядок, внешнее оформление, легче ориентируются в незнакомом месте.

Для человека с визуальной системой восприятия характерны следующие слова и выражения: картинка, точка зрения, иллюминация, перспектива, видение, угол зрения, аспект, горизонт, иллюзия, экран, видеть, представлять, появляться, замечать, освещать, описывать, фокусировать, различать, иллюстрировать, прояснять, наблюдать, смотреть, показывать, просветлять, затемнять, четкий, блестящий, ясный, цветной, размытый, светящийся, большой, маленький, открытый, закрытый, изолированный, удаленный, гигантский, узкий, я вижу, о чем вы говорите, видеть в розовых тонах, пролить свет, быть на виду, показать в истинном свете, на первый взгляд и др.

Слуховая модель восприятия (аудиал)

Человек слухового типа, собираясь что-то сказать, прислушивается к своему внутреннему голосу. Он часто ведет внутренние диалоги, ему обычно трудно сделать выбор (внутренний голос постоянно ведет дискуссию, не зная, чему отдать предпочтение). Человек часто не доверяет своим

чувствам. Аудиалы гордятся своим голосом - их голоса обычно очень мелодичны и имеют хороший, четкий ритм. Дыхание сосредоточено в средней части груди, ниже, чем у визуалов. Для этих людей характерны «телефонные позы» (рука фиксирует область щеки или виска), умеренные жесты на уровне груди. Если у людей, предпочитающих слуховой вариант восприятия, возникают какие-то затруднения в жизни, они могут отвлечься, слушая пластинку или отправившись на концерт.

Характерные слова и выражения: тон, слово, крик, интонация, симфония, речь, шепот, аудиенция, голос, болтовня, монолог, диалог, музыка, ритм, мелодия, эхо, песня, слушать, усиливать, гармонизировать, говорить, рычать, молчать, звать, напевать, объявлять, спрашивать, выражать, обсуждать, излагать, кричать, звонить, говорящий, шумный, молчаливый, глухой, немой, болтливый, мелодичный, неслыханный, вокальный, говоря другими словами, задавать тон, медведь на ухо наступил, напрячь слух и др.

Кинестетическая модель восприятия (кинестетик)

Люди кинестетического восприятия, прежде чем что-то сказать, прислушиваются к своим внутренним ощущениям. Их глаза в это время смотрят вниз и вправо. Голос глубже, чем у представителей визуальной и аудиальной моделей восприятия, а расстояние при общении намного ближе. Они делают паузы в речи, давая себе время и возможность почувствовать, что происходит. Жестикуляция скупая ниже груди, жесты закрытые, «к себе». Наиболее часто употребляемые слова и выражения: тяжесть, дыхание, чувство, напряжение, нагрузка, вес, давление, удар, контакт, движение, температура, касаться, трогать, поражать, ощупывать, стучать, мять, брать, смягчать, сжимать, держать, ощущать, стабилизировать, шевелиться, чувствительный, крепкий, парализованный, душевный, холодный, раздраженный, ледяной, твердый, вялый, закоренелый, сентиментальный, невыносимый, чувствовать проблему, сдвигать камень, развязывать узел, вбивать клин, наложить лапу, воспользоваться случаем, стоять на земле и др.

Жизненный сценарий

Жизненный сценарий – это типичное для данного человека поведение и реагирование на события, происходящие с ним в жизни, основанное на отношении к себе и окружающим людям.

В отношении к себе и окружающим выделяют следующие позиции:

- ☞ я хороший (+) – позитивная Я - концепция
- ☞ они хорошие (+) – положительное восприятие окружающих людей
- ☞ я плохой (–) – негативная Я - концепция
- ☞ они плохие (–) – высокомерное, неуважительное отношение к окружающим, позиция превосходства над ними

В соответствии с этим выделяется 4 типа жизненных сценариев:

1 сценарий (я «+», они «+»)

Черты характера и проявления в общении: адекватная самооценка, уверенность в себе, оптимизм, доброжелательность, коммуникабельность, доверие к окружающим, ориентация в поведении и общении на нравственные ценности.

Основной принцип при выборе имиджа: нравится мне и не шокирует окружающих.

Типичная реакция на происходящие события (чаще всего такую реакцию можно отследить по первой фразе, которой человек отвечает на вопрос: Как дела?): "У меня все хорошо!"

2 сценарий (я «—», они «+»)

Черты характера и проявления в общении: заниженная самооценка, неуверенность в себе, комплекс неполноценности, самобичевание, пессимизм, мнительность, часто замкнутость, стремление остаться в тени, доброжелательность в общении, избегание конфликтов, приписывание себе чужой вины.

Основной принцип при выборе имиджа: не выделяться!

Типичная реакция на происходящие события: "У меня никогда ничего не получится!"

3 сценарий (я «+», они «—»)

Черты характера и проявления в общении: завышенная самооценка, самолюбование, чрезмерная самоуверенность, стремление выделиться любой ценой, раздражительность, вечный поиск виновных, подозрительность, мнительность, нежелание признавать свои ошибки, часто надменность.

Основной принцип при выборе имиджа: привлечь к себе внимание, выделиться, подчеркнуть свою индивидуальность во что бы то ни стало.

Типичная реакция на происходящие события: «Как много вокруг недругов!»

4 сценарий (я «—», они «—»)

Черты характера и проявления в общении: чувство безысходности, разочарования, озлобленность, недоброжелательность, агрессивность, недоверие к окружающим, безразличие к жизни.

Основной принцип при выборе имиджа: отсутствие заботы о своем имидже.

Типичная реакция на происходящие события: «Жизнь ужасна, стоит ли жить?!»

Задание.

Напишите эссе на тему "Общение и развитие личности ребенка" (В Эссе обязательна опора на теории личности Д.Б. Эльконина и Э. Эриксона)

СЕМИНАР 1.3 ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ И ПРИЁМЫ ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЛОВОГО И ПАРТНЁРСКОГО ОБЩЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВЕ (2 ЧАСА)

Вопросы для обсуждения:

1. Нравственные качества и базовые этические ценности делового человека.
2. Этические принципы и этикетные правила поведения в педагогической профессиональной среде.

Теоретический материал к занятию:

Базовые этические ценности делового человека

Содержание этики делового общения и ее особенности позволяют выделить базовые этические ценности делового общения, к числу которых относятся следующие.

1. Профессиональная компетентность и грамотность. От наличия и развитости данных этических ценностей у делового человека зависят его авторитет и значимость в обществе, доверие к нему со стороны социальных групп и отдельных лиц. Наличие профессионализма предполагает честность и корректность, проявляемые в практической работе, максимальную достоверность и надежность информации, которую специалист передает своим партнерам, а также доверительность отношений между адресатом и адресантом.

2. Личная ответственность за полученные результаты. Деловому человеку необходимо заботиться о здоровых корпоративных отношениях, о гражданской и нравственной ответственности за достоверность и корректность результатов своей профессиональной деятельности, добровольно и сознательно соблюдать перед коллегами по профессии нравственно чистые отношения.

3. Профессиональное достоинство, профессиональная совесть и долг, в полной мере отражающие личное отношение делового человека к своей профессии, должный уровень его профессионального сознания, мышления и отношение к своим партнерам. Современному бизнесмену должны быть присущи смелость и активность, способность рисковать, нестандартное мышление и конструктивное поведение.

4. Профессиональная честь, от которой во многом зависит выполнение профессионального, гражданского и человеческого долга в деятельности специалиста, в корпоративных отношениях, а также при определении места профессиональных этических норм в системе ценностей. Понятие чести тесно связано с конкретным положением человека в обществе, с социальным престижем, с родом его деятельности. Чувство чести как духовно-нравственная ценность, с одной стороны, выступает формой проявления нравственного самосознания и самоконтроля личности, с другой — одним из каналов воздействия общества и государства на нравственный облик и поведение специалиста в обществе.

В понятии о профессиональной чести выделяют следующие элементы:

- установившееся в общественной среде представление о том, что честно, нравственно, благородно, почетно, — словом, кодекс общественной нравственности;
- соответствие нравственного облика личности и ее поведения (действий) нравственному кодексу;
- признание этого соответствия со стороны других — общественного мнения о личности.

5. Преемственность в профессиональной деятельности, которая предполагает приумножение традиций, опору на исторические модели поведения делового человека, принятые в обществе. Деятельность специалиста должна строиться не только на использовании всей совокупности выработанных ранее методов и технологий, но и на соблюдении нравственных требований предшествующих поколений.

В деловом общении активным регулятором является мораль.

Мораль - (лат.moralis—касающийся нравов) —один из основных способов нормативной регуляции действий человека в обществе; одна из форм общественного сознания и вид общественных отношений.

Мораль включает в себя **моральные нормы, моральные принципы, нравственные идеалы.**

Моральные нормы - это социальные нормы, регулирующие поведение человека в обществе, его отношение к другим людям, к обществу в целом и к себе. Их выполнение обеспечивается силой общественного мнения, внутренним убеждением на основе принятых в данном обществе представлений о добре и зле, справедливости и несправедливости, добродетели и пороке, должном и осуждаемом, сознанием субъекта о достойном или недостойном, нравственном или безнравственном, что определяет и характер нравственных санкций.

Моральные принципы - одна из форм выражения нравственных требований, в наиболее общем виде раскрывающая содержание нравственности, существующей в том или ином обществе. К числу моральных принципов относятся: гуманизм - признание человека высшей ценностью; альтруизм - бескорыстное служение ближнему; милосердие - сострадательная и деятельная любовь, выражающаяся в готовности помочь каждому в чем-либо нуждающемуся; коллективизм - сознательное стремление содействовать общему благу.

Нравственные идеалы - понятия морального сознания, в которых предъявляемые к людям нравственные требования выражаются в виде образа нравственно совершенной личности, представления о человеке, воплотившем в себе наиболее высокие моральные качества. Нравственный идеал по-разному понимался в разное время, в различных обществах и учениях. Нравственный идеал, принятый общественным моральным сознанием, определяет цель воспитания, влияет на содержание моральных принципов и норм.

Специфика норм морали заключается в следующем:

- ее предписания носят универсальный, общечеловеческий характер и применяются в самых различных жизненных ситуациях,
- моральные нормы опираются на авторитет общественного мнения и на нравственные убеждения отдельного человека.

Нравственность- есть освоенная, внутренне принятая общественная мораль, регулирующая индивидуальное поведение личности, опирающаяся на мировоззренческие убеждения и чувство совести.

Нравственная культура - это единство внешней и внутренней культуры личности, одним из составных элементов которой является

Задание.

Составьте кластеры терминов к "Базовые этические ценности делового человека"

Основные принципы составления кластера

Кластер оформляется в виде грозди или модели планеты со спутниками. В центре располагается основное понятие, мысль, по сторонам обозначаются крупные смысловые единицы, соединенные с центральным понятием прямыми линиями. Это могут быть слова, словосочетания, предложения, выражающие идеи, мысли, факты, образы, ассоциации, касающиеся данной темы. И уже вокруг «спутников» центральной планеты могут находиться менее значительные смысловые единицы, более полно раскрывающие тему и расширяющие логические связи. Важно уметь конкретизировать категории, обосновывая их при помощи мнений и фактов, содержащихся в изучаемом материале.

СЕМИНАР 1.4 ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ И ПРИЁМЫ ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЛОВОГО И ПАРТНЁРСКОГО ОБЩЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВЕ (2 ЧАСА)

Вопросы для обсуждения:

1. Приемы формирования деловых отношений с коллегами.
2. Коммуникативная компетентность делового партнера.

Теоретический материал к занятию:

Формы делового общения и их особенности

Деловое общение это процесс взаимосвязи взаимодействия где происходит обмен деятельностью информацией опытом для достижения определенного решения конкретной реализации результата проблемы определенной цели.

Процесс делового общения реализуется в таких **формах**, как: деловая беседа, деловые совещания, деловые переговоры, публичные выступления, устные и письменные распоряжения, телефонные беседы, деловая корреспонденция, критика, информирование сотрудников и др.

Умелое деловое общение возможно на базе:

- знания основ психологии общения и теории коммуникаций: уметь разбираться в людях, строить оптимальные взаимоотношения с ними;
- соблюдения этики делового общения: использование в управленческой практике совокупности нравственных норм, правил и представлений, регулирующих поведение людей в процессе их производственной деятельности.

1. Средства воздействия друг на друга участников делового общения

А. Язык – система знаков, служащая средством человеческого общения, мыслительной деятельности, способом выражения самосознания личности.

Язык существует и реализуется через речь.

Б. Знаки – это любой материальный объект (предмет, явление, событие), который выступает в качестве указания и обозначения и используется для приобретения, хранения, переработки и передачи информации.

Знаки бывают:

- специально производимые для передачи информации (интенциональные);
- непреднамеренно выдающие эту информацию (неинтенциональные), например, дрожащие руки, оговорки во время выступления и т. д.

По характеру содержания общение бывает:

- неформальным (светское, быденное, бытовое),
- формальным (деловым), имеющим цель организации и оптимизации того или иного вида предметной деятельности: управленческой, производственной, научной, коммерческой и т. п.

2. Намерения собеседников в деловом общении: дать, получить нужную информацию или обменяться ею; договориться по интересующему собеседников вопросу; убедить партнера в правильности принимаемого решения, выгоды избранного способа

действия и пр.; установить контакт, деловые отношения, соблюдая при этом определенный статус и роли.

3. Формы взаимодействия и конечный речевой продукт общения:

Цели собеседников	Формы взаимодействия	Разновидности текстов
Дать необходимую информацию	Письменный монолог	Инструкция, доклад, справка, положение, персональное резюме, автобиография, сопроводительное письмо
Получить информацию	Устный (письмен.) диалог	Собеседование, интервью, беседа
Договориться по интересующему вопросу	Устный диалог. Письменный монолог	Переговоры, договор. протокол о намерениях, контракт
Обменяться информацией.	Устный полилог	Собрание, дискуссия, конференция
Убедить (воздействовать).	Устный / письменный Монолог/ диалог	Реклама, аннотация, презентация.
Организовать деятельность подчиненных	Устный / письменный монолог/ диалог	Указ, приказ, распоряжение, заседание
Конечные цели делового общения: взаимопонимание, деньги, дело, деятельность, результат, продуктивное сотрудничество		

4. Элементы делового общения: говорить, в том числе комплименты, хорошо публично выступать, проводить деловые беседы, умело давать устные распоряжения; читать, в том числе владеть техникой скорочтения; писать, в том числе деловые письма; слушать, владеть искусством эффективного слушания; вести переговоры, в том числе переговоры без поражений; знать приемы психотехники в работе с клиентами и конкурентами.

СЕМИНАР 2.1-2.2 ПОНЯТИЕ О ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ ВЛИЯНИИ И ЕГО ВИДЫ (2 ЧАСА)

Вопросы для обсуждения:

1. Убеждение, структура убеждения, способы аргументации, психологическая техника убеждающего воздействия, психотехнический алгоритм убеждения, условия эффективности убеждающего воздействия.
2. Риторические методы аргументации.
3. Работа с возражениями, воздействие внушающего и манипулятивного характера: их специфика и механизмы.

Теоретический материал к занятию:

Технология убеждения

Технология убеждения состоит из шести последовательных шагов.

1-й шаг. Выявление проблемы, интереса партнера.

1. Выявление проблемы, интереса человека для себя.

Постарайтесь понять, что хочет ваш партнер. Чем ему лично интересно ваше предложение. Именно ему, а не вам.

2. Вербализация (облечение в слова, произнесение вслух) проблемы, интереса.

Проблема, интерес собеседника должны быть высказаны словами. Лучше, если это сделает сам собеседник. Например: «Надо мне как-то решить эту проблему.». Но высказать его интерес можете и вы: «Насколько я понял, тебе нужно (ты хочешь).».

3. Подтверждение проблемы, интереса.

Если проблему назвали вы, ждите от собеседника подтверждения, например: «Да, ты меня правильно понял», или уточнения его проблемы. Если проблему назвал собеседник, подтвердите: «Да, я тебя понимаю».

2-й шаг. Предложение варианта решения проблемы.

Предложение должно быть конструктивным, логично обоснованным. Оно должно звучать доказательно. Не поленитесь продумать его заранее. И может быть даже прорепетировать, проговорить, подобрать слова. Особенно если проблема сложна и болезненна. И неосторожно сказанное слово может разрушить все ваши усилия.

Например, если разговор касается конфликтных взаимоотношений или вам приходится трогать какие-нибудь «больные мозоли» или стереотипы вашего собеседника, аудитории.

3-й шаг. Предложение вариантов выбора.

Здесь возможно два варианта.

Оптимально — предложение вариантов **выбора в рамках положительного решения**. То есть, как бы подразумевая, что партнер согласен с вашим предложением, вы даете ему на выбор варианты. Например, куда мы поедem отдыхать: Турция, Европа, Канары.? Или как мы разъедемся с родителями: возьмем ипотеку, снимем квартиру, разменяем имеющееся жилье.? Такой ход психологически более комфортен и имеет больше шансов на успех, чем выбор между «да» и «нет».

Но бывает, что вариант решения проблемы вы предлагаете абсолютно конкретный, однозначный. Например, проголосовать за определенную партию, создать семью или развестись, продать бизнес. Здесь просто нет вариантов выбора в рамках положительного решения. Тогда предлагайте партнеру **выбор между вашим вариантом и другими, заведомо неприемлемыми**. Неприемлемость этих других вариантов собеседнику надо обязательно доказать. А выбор он пусть делает сам.

4-й шаг. Работа с вопросами и возражениями.

После того, как изложено предложение, важно отнестись ко всем возражениям собеседника как к вопросам. Более того, надо перефразировать эти возражения, сформулировать их как вопросы. Лучший результат беседы — когда вы лишь подводите собеседника к выводу, который он делает сам.

5-й шаг. Реализация выбора.

Это конкретное действие с партнером, реализующее ваш выбор. Этот шаг может быть сделан сразу после принятия решения.

6-й шаг. «Прививка».

Суть его в том, чтобы подготовить партнера к тому, что его будут разубеждать в правильности сделанного им выбора. Разубеждать может кто угодно: родители, друзья, коллеги, случайные прохожие, слухи, Интернет-собеседники. Вы не можете полностью застраховаться от того, что на решение вашего собеседника будут пытаться влиять другие люди. Однако вы можете предупредить его о том, что так, скорее всего, будет. Скажите ему, что у разных людей разное мнение, разная ситуация. Разные интересы, далеко не всегда совпадающие с его и вашими интересами. Что многие любят давать советы, не будучи компетентными в сути дела. Разумеется, он может всех выслушать. Но пусть принимает решение сам.

Задание 1.

1. Используя представленный теоретический материал, предложите свое решение ситуаций затрудненного делового общения, применяя технологию убеждения.

№ ситуации	Предполагаемая причина возникновения в общении затруднения	Ваши действия для ликвидации возникшей проблемы

--	--	--

1. *Вы ведете родительское собрание. Обсуждаете с родителями предстоящий в мае выпускной праздник для ваших четвероклассников. Посреди обсуждения встает мама одного из детей класса и, ничего не объясняя, молча направляется к выходу из класса. В процессе обсуждения с ее мнением никто из родителей не хотел соглашаться.*

2. *Вы выступаете с докладом на заседании методического объединения школ города. Через 4-5 минут коллеги преслали Вас внимательно слушать и стали разговаривать между собой.*

Задание 2.

Используя представленный теоретический материал, предложите свое решение ситуаций затрудненного делового общения.

Вы обсуждаете с коллегой предстоящее мероприятие для родителей школьников, которое вам обоим поручили провести. Коллега настаивает на подготовке к мероприятию по его плану. Вы настаиваете на компромиссном варианте, не соглашаясь работать полностью по плану коллеги. Но тот настаивает на своем плане, аргументируя это тем, что его план менее трудозатратный. Вас в его плане не устраивает то, что при этом результатом будет не очень интересное для родителей мероприятие.

СЕМИНАР 2.3 ВИДЫ МАНИПУЛИРОВАНИЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (2 ЧАСА)

Вопросы для обсуждения:

1. Виды манипулирования и способы противостояния внушающему и манипулятивному воздействию.

Теоретический материал к занятию:

Манипуляции – скрытое управление поведением человека, совершаемое ради какой-либо выгоды того, кто управляет. Человека, который в своих интересах управляет поведением другого помимо его воли, называют *манипулятором*.

Постоянное манипулирование опасно тем, что приводит к разрушению личности человека, основные душевные силы которого направлены на управление другими. А объекту манипулирования его положение невыносимо из-за чувства подавления личности, роли игрушки в чьих-то руках.

Виды манипуляторов:

- активные манипуляторы (эти люди не в силах положиться на себя, им лучше сделать ответственным за все другого человека, того, кем можно управлять и кого можно контролировать; некоторые манипуляторы, желая или не находя любви окружающих, пытаются добиться власти над другими людьми силой хитрого ума);
- пассивные манипуляторы (некоторые люди настолько боятся заслужить чье-то неодобрение, что стараются угодить всем, или же когда им не хватает сил справиться с жизненными трудностями, человеку удобнее занять пассивную позицию «Делайте со мной, что хотите!»);
- соревнующиеся манипуляторы (такие люди воспринимают жизнь как постоянный турнир, а себе отводят роль бойца; для них важна постоянная битва, деловые партнеры рассматриваются как соперники или враги, реальные или потенциальные);
- безразличные манипуляторы (эти люди играют в безразличие и индифферентность; стараются устраниваться от контактов).

Знание основных причин манипулирования и стратегической линии поведения манипуляторов позволяет не только распознавать их среди окружающих, но и предвидеть их поступки и, следовательно, избежать участи их жертв.

Способы манипуляции	Способы защиты
1. Навязывание роли. Угадав желания человека, манипулятор начинает навязывать роль Незаменимого Работника, Бескорыстной Сотрудницы, Всеми Обожаемого, Неотразимой и т.п. Например, «Верочка, мы все прекрасно знаем, что если вы этого не сделаете, это никто не сделает...»	Отказ от роли «К сожалению, люди любят преувеличивать...»
2. Вас делают другом. Манипулятор доверительно рассказывает о себе, а затем обращается с какой-нибудь обременительной просьбой: «Я вижу, вы мне так сочувствуете... вот спасибо... я думаю, вы не откажетесь...»	Не проявлять дружеского участия в разговоре с малознакомым человеком, не замечать намеков
3. Доброжелатель. Чрезвычайно любезно и доброжелательно расспрашивает о личных делах, трудностях, затем обращается с просьбой, в которой после такого разговора трудно отказать	Не быть откровенным с человеком, которого вы не считаете другом, и не считать себя обязанным делать то, о чем просит участливый человек
4. «Дружим против общего врага». Манипулятор доверительно сообщает о том, как плохо высказался о вас руководитель или коллега. Он возбуждает неприязнь к «недоброжелателю», подталкивая в определенных действиях	Задайте себе вопрос: «С чего это вдруг он стал открывать мне глаза?»
5. Вас делают соратником по общему делу. Например, посетитель доверительно, с расчетом на понимание и сочувствие, посвящает вас в свой замечательный проект реорганизации работы фирмы. И тут же просит именно его бумаги показать директору в первую очередь	Подумайте: «А мое ли это дело?» Не поддавайтесь пафосу собеседника, отдавайте себе отчет в том, насколько вы сами считаете этот проект первоочередным
6. Туманные намеки. Манипулятор не высказывает прямо свою бестактную просьбу, а ходит вокруг да около	Прервать его высказывания вопросом: «Вы это о чем?»
7. Берет измором. Манипулятор с обворожительной улыбкой снова и снова повторяет одну и ту же просьбу, выполнить которую вы не можете или не хотите	«Заезженная пластинка» Каждый раз в ответ на просьбу следует повторять: «Рад бы вам пойти навстречу, но ничего не могу сделать»

Можно выделить приемы, которыми пользуются недобросовестные работники, чтобы уклониться от выполнения задания или избежать ответственности:

- не закончив одного дела, напрашиваются на какое-либо другое;
- стараются доказать руководителю, что в задании не было указаний на то, что сейчас требуется;
- заявляют, что некоторое время назад начальник говорил совсем обратное;
- заявляют, что у них мало прав для выполнения этого задания;
- заявляют, что им «не помогают»; это дает возможность уклоняться от ответственности;
- доказывают, что поручаемое задание не входит в их обязанности и что этим должен заниматься кто-нибудь другой;
- стараются всегда быть обиженными – можно будет оправдаться тем, что в такой обстановке невозможно работать;
- заявляют, что поручаемая им работа им не по плечу («я не могу все знать», «я не профессор»);
- обвиняют начальника в том, что его никогда нельзя понять или с ним невозможно работать;

- берут задания без указания срока их выполнения; потом трудно будет обвинить их в срыве и невыполнении задания;
- используют выражения типа «первый раз слышу», «звонил, не дозвонился», «заходил, но вас не было», «искал, но не нашел», «а мне никто не говорил», «а почему я?», «не слышал», «не знаю», «я ему сказал, но он не сделал» и т.д.

Задание.

Проанализируйте диалог учителя и завуча школы. Перечислите ошибки, допущенные оппонентами во время диалога. Выявленные ошибки представьте в виде списка в таблице.

(В таблице приведен пример формулировки выявленной ошибки. Просьба избегать переписывания фраз собеседников! При формулировании допущенных ошибок опирайтесь на теоретический материал к семинару)

Участник	Допущенные в деловом общении ошибки
Учитель	1. Использует приемы манипулирования собеседником 2. 3. И т.д.
Завуч	1. 2. 3. И т.д.

Диалог в учительской после уроков. Беседуют двое: Анна Ивановна – учитель начальных классов, Тамара Ивановна – завуч школы по начальному образованию.

А.А.: - Тамара Ивановна, здравствуйте, Вы должны решить мою проблему! Я не знаю, что мне делать с родителями Иванова, которые категорически не хотят ходить на родительские собрания и игнорируют мои дисциплинарные записи в дневниках!

Т.И.: - Анна Ивановна, вы же видите, что я сейчас занята! Почему вы решили, что я сейчас все брошу и начну заниматься Вашими проблемами с родителями?!

А.А.(нервно поглядывая на часы и постукивая пальцами по столу) - Ну Вы же завуч, это Ваша работа – учителям помогать!

Т.И.(раздраженно): Если Вы не можете найти подход к родителям, так это уже говорит о Вашей педагогической некомпетентности. Вы об этом не задумывались, перед тем как говорить об этом во всеуслышание? Или это можно вынести на обсуждение на педсовете?

А.А. (испуганно): - Да я и не говорю, что не могу к ним подход найти. Я просто хотела Ваш совет получить, Вы же такая мудрая! Я Вами с первых дней моей работы в школе восторгаюсь!

Т.И.(с иронией): - Что, все 8 лет так-таки и восторгаетесь? Это чем же я вас так пленила?

А.А. (с благоговением): - Ой, да у Вас так все хорошо получается: и успеваемость у детей хорошая, и дисциплина, и родители к Вам прислушиваются, и подарки Вам на праздники носят!

Т.И.: - Какие еще подарки? Это на что Вы, милочка, намекаете? Чем за коллегами следить, лучше идите и делайте свою работу как положено! Завтра же предо мной должен лежать Ваш отчет о проделанной работе с родителями неуспевающих учеников!

А.А.: - До свидания.

СЕМИНАР 2.4 ПРИЕМЫ УДЕРЖАНИЯ ВНИМАНИЯ СОБЕСЕДНИКА И АУДИТОРИИ ВО ВРЕМЯ ПУБЛИЧНОГО ВЫСТУПЛЕНИЯ (2 ЧАСА)

Вопросы для обсуждения:

1. Установления контакта с аудиторией на различных стадиях делового общения.

Теоретический материал к занятию:

Приемы удержания внимания:

- **логическая организация речи** (последовательность, непротиворечивость, обоснованность). Слушателей привлекает такое построение изложения, по ходу которого возникают вопросы, а ответы на них рождаются в процессе совместного поиска или последующего изложения. Поддержанию внимания аудитории способствует проблемная ситуация в речи, подача фактов или идей в противопоставлении.

- **новое содержание**. Если выступление не содержит ничего нового, оно не только остается без внимания, но и вызывает у слушателей ощущение скуки, досады или даже раздражения. Поэтому важнейшее условие поддержания внимания к выступлению — его содержательность, т. е. новая, неизвестная слушателям информация или оригинальная интерпретация известных фактов, свежие идеи, анализ проблемы.

- **изложение должно быть доступным**, что во многом обусловлено культурой речи оратора. Включение терминов, способы определения понятий продумываются заранее. Сделать выступление понятным и доходчивым помогает использование примеров и наглядных пособий, художественных средств языка, рациональное сочетание теоретических положений с фактами, паузы для осмысления услышанного.

- **разнообразные приемы изложения**. Диалогизация речи, вопросно-ответный ход, обращение к слушателям настолько эффективны, что способны спасти положение даже в том случае, когда аудитория начинает скучать.

- **драматизация речи**: эмоциональное и наглядное изображение относящихся к теме событий.

- **сопереживание**, возникающее, когда оратор увлеченно описывает события, затрагивающие чувства и интересы аудитории. В зале при этом возникает заинтересованная тишина.

- **доверительность**, когда оратору удастся связать предмет речи с собственным опытом, собственными размышлениями.

- **экспрессия привлекает внимание**, делает выступление зрелищным, доставляет эстетическое удовольствие. Разумеется, жесты хороши только тогда, когда они естественны.

- **убежденность и эмоциональность оратора**. Если он искренен, эти качества не только удерживают внимание слушателей на проблеме, но и позволяют ему заразить собравшихся своим отношением к ней. Восточная мудрость гласит: «Ты, говорящий, никого не убедишь, когда нет в сердце у тебя того, что сходит с языка».

- **умеренный темп речи**, такой, чтобы слушатели успевали следить за ходом мыслей оратора, усваивать сказанное, записывать, если есть необходимость.

- **паузы**. Именно во время пауз идет осмысление сказанного, появляется возможность задать вопрос, мобилизуется внимание.

- **постоянный зрительный контакт** позволяет следить за реакцией слушателей и управлять их вниманием. Если вместо этого оратор смотрит куда-то вдаль, разглядывает носки своих ботинок или уткнулся в записи, он и не заметит, что слушатели «отключились» и его выступлению грозит провал.

- **переключение внимания слушателей**, это мобилизует его, оно как бы получает толчок. Переключение внимания происходит, например, когда оратор умело завершает один вопрос или тему, а затем называет следующий.

- **демонстрация наглядных пособий**, предложение что-то записать, ответить на вопрос, сделать несложное вычисление, сопоставить два мнения — словом, любая работа слушателей.

- **диалог с аудиторией** инициирует все виды внимания. В некоторых случаях помогает прямое указание на то, что рассматриваемый вопрос очень важен, пригодится в дальнейшем и т. п. Этот прием стимулирует волевое внимание, однако злоупотреблять им, конечно, не стоит.

Задание.

Продумайте свое публичное вступление перед аудиторией на свободную тему, используя не менее 4 приёмов организации внимания аудитории.

СЕМИНАР 2.5-2.7 ТРЕНИНГИ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ УЧИТЕЛЯ МУЗЫКИ С УЧАСТНИКАМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА (6 ЧАСОВ)

Вопросы для обсуждения:

1. Тренинги для развития педагогической наблюдательности, эмпатии, расширения диапазона словесных воздействий.

Теоретический материал:

Сущность и назначение тренинга

Тренинг рассматривается как способ, точнее, совокупность различных приемов и способов, направленных на развитие у человека тех или иных навыков, умений, личностных качеств. Тренинг является многофункциональным методом для психологических изменений отдельной личности или группы с целью ее развития и гармонизации. Тренинг представляет собой совокупность отобранных и систематизированных методов воздействия, которые используются для коррекции поведения, развития личности, формирования навыков самопознания, самосовершенствования.

Специфическими чертами тренинга являются: наличие постоянной группы и определенная ее пространственная организация; обязательное соблюдение ряда принципов и правил групповой работы; ориентация на психологическую поддержку участников; атмосфера закрепощенности, доброжелательности, свободы общения.

Цели тренинга конкретизируются в частных задачах: создание благоприятных условий для развития личности; развитие способности адекватного и наиболее полного познания себя и других людей; диагностика и коррекция личностных качеств и умений, снятие барьеров, мешающих реальным и продуктивным действиям; изучение индивидуальных приемов межличностного взаимодействия для повышения его эффективности; приобретение коммуникативных умений и навыков; овладение тактиками и стратегиями конструктивного поведения в конфликтах; коррекция поведения, формирование и развитие социальных установок, необходимых для успешного взаимодействия с людьми в разных сферах жизнедеятельности; формирование профессионально значимых качеств и умений; развитие эмпатии, рефлексии, толерантности и пр.

Достоинством тренинга, как формы проведения практических занятий, является высокая эффективность использования времени для самораскрытия, самоанализа и саморазвития личности, а разнообразные методические приемы тренинга (ролевые игры, дискуссии, упражнения, анализ конкретных ситуаций и др.).

Тренинг имеет следующие преимущества: возможность получения обратной связи и поддержки от людей, имеющих общие проблемы или переживания с конкретным участником группы; здесь происходит принятие ценностей и потребностей других людей; в группе человек чувствует себя принятым и принимающим, пользующимся доверием и доверяющим, окруженным заботой и заботящимся, получающим помощь и помогающим; наблюдая происходящие в группе взаимодействия, участники могут идентифицировать себя с другими и использовать установившуюся эмоциональную связь при оценке собствен-

ных чувств и поведения; группа может облегчить процесс самоисследования и самораскрытия; тренинг привлекает участников своей эффективностью, конфиденциальностью, внутренней открытостью, комфортной психологической атмосферы.

Требования к организации тренинга:

Размер группы

Оптимальным количеством в группе считается 10-15 человек.

Оптимальная продолжительность тренинга. Продолжительность тренинга зависит от: целей (например, если вы хотите добиться значительных результатов, продолжительность тренинга должна быть не менее 3-х дней); возможностей ведущего тренинг.

Структура тренинга:

Все тренинги состоят из одних и тех же этапов.

Введение (5% рабочего времени). Это этап, в который входит краткое представление целей и задач тренинга. Цели и задачи тренинга всегда объявляет педагог.

1 этап. Знакомство (5% рабочего времени).

2 этапа - «Знакомство» и «Ожидания».

3 этап. Принятие правил группы (5% рабочего времени)

4 этап. Оценка уровня информированности (5-10% рабочего времени).

5 этап. Актуализация проблемы (10% - 30% рабочего времени).

6 этап. Информационный блок (20% - 40% рабочего времени).

7 этап. Приобретение практических навыков (20% - 60% рабочего времени).

Тренинг считается эффективным в том случае, если он достиг поставленной цели. Поэтому очень важно при подготовке тренинга четко осознавать его цели и задачи.

Задание.

Составьте картотеку тренингов, направленных на развитие педагогической наблюдательности, эмпатии, расширения диапазона словесных воздействий.

СЕМИНАР 3.1 КОММУНИКАТИВНЫЕ ОШИБКИ УЧИТЕЛЯ МУЗЫКИ (2 ЧАСА)

Вопросы для обсуждения:

1. Показатели коммуникативной культуры учителя.
2. Психологические барьеры в системе учитель-ученик, вызванные коммуникативными ошибками учителя

Теоретический материал:

Сущность барьеров в педагогическом общении и причины их возникновения

Педагогическое общение является важной составляющей педагогического процесса.

Для организации эффективного педагогического общения педагог должен обладать необходимой системой коммуникативных навыков и умений, а также социально-психологической компетенцией. Довольно часто, при организации педагогического общения, возникают трудности, которые называют барьерами.

Психологические барьеры- психические состояния, проявляющиеся в неадекватной пассивности личности, что препятствует выполнению ею тех или иных действий.

Возникновение барьеров педагогического общения связано в первую очередь с тем, что педагог – это, прежде всего, человек, который как элемент коммуникации обладает определенными психологическими особенностями и внутренними индивидуальностями.

Адекватность восприятия и передачи учебной информации во многом зависит от наличия или отсутствия барьеров в педагогическом общении. В том случае, если имеются барьеры, то передаваемая педагогом информация может быть искажена, потеряв ее первоначальный смысл, а в ряде случаев она и вовсе может не дойти до учащихся.

Барьеры педагогического общения – это ряд факторов, которые являются причинами конфликтов в общении или способствуют их возникновению. По своей природе барьер в педагогическом общении – это своеобразное психологическое препятствие адекватной передачи учебной информации от педагога к детям.

Основными причинами возникновения барьеров в педагогическом общении являются:

- Возникновение в процессе общения отрицательной эмоциогенной ситуации, которая негативно сказывается на эмоциональном и психологическом состоянии педагога.
- Затруднения у педагога в действиях с предметом познания.
- В случае, если педагог слабо владеет необходимой учебной информацией, возникает эмоциональное напряжение в процессе педагогического общения.
- Возникновение противоречий между достигнутым знанием и его принятием со стороны ученика. (Возникает в том случае, если переданная учебная информация воспринимается и понимается учащимися, но при этом в силу разных причин они отказываются принимать это знание).
- Отрицательная реакция на негативную оценку достигнутого результата.

Основные виды барьеров педагогического общения

По своей природе барьеры общения принято разделять на два основных вида:

1. *Коммуникативные барьеры* общения – возникают в том случае, когда собеседники не понимают и не воспринимают речь друга, в силу различных причин.
2. *Психологические барьеры* – возникают, когда собеседники не могут понять друг друга в силу различных психологических проблем.

Например, негативное первое впечатление, стеснение и т.д. Барьеры педагогического общения имеют психологическую природу. Речь педагога не может быть искажена или не понятна детям, потому что к кандидатуре педагога предъявляются определенные требования и изначально к чистоте речи предъявляются высокие требования.

Перцептивные ошибки учителя, приводящие к возникновению ПБ (перцепция – восприятие, понимание и оценка человека человеком):

- эффект ожиданий (поведение ребенка не соответствует ожиданиям учителя, н-р, не соответствует стереотипу «хорошего ученика»)
- эмоционально-эстетический стереотип (внешняя привлекательность ученика располагает к нему учителя)
- проецирующее восприятие (учитель переносит на ученика свои личностные качества)
- инерционное восприятие (формирование в результате частых контактов образа ученика, ориентированного на вчерашний день)
- инфантильное восприятие (формирование образа врага из «нехороших детей»)
- доминирование учителя в диалоге с учащимися (злоупотребление длительными и громогласными высказываниями, навязывание собственного мнения и готовых решений, нетерпимость к инакомыслию, нежелание до конца выслушать и понять собеседника, стремление поставить несогласного на место, злоупотребление замечаниями, сковывающими речевую деятельность воспитанников).

Принято выделять следующие **виды барьеров педагогического общения:**

1. Барьер боязни детского коллектива (класса, группы). Данный барьер характерен для начинающих педагогов, которые хорошо владеют учебным материалом, но их пугает сама мысль контакта с детьми.
2. Барьер отсутствия контакта. Заключается в том, что педагог действует «автономно» от детского коллектива, в то время как необходимо быстро и оперативно организовать взаимодействие с детьми.
3. Барьер сужения функций общения. Состоит в том, что педагог сводит процесс общения с детьми исключительно к темам обучения и совершенно упускает из вида значимость социально-личностной функции педагогического общения.

4. Барьер негативной установки на детский коллектив. Данный барьер может сформироваться у педагога заочно, до того, как он познакомится с детьми. На формирование мнения влияют отзывы других педагогов, которые имели неудачный опыт взаимодействия с классом (группой).

5. Барьер прошлого негативного опыта основан на том, что педагог ранее не смог выстроить эффективные взаимоотношения с детьми, и настроен уже на то, что у него не получится и далее установить контакт с каким-либо детским коллективом.

6. Барьер несовпадения установок, основан на том, что педагог приходит в детский коллектив с интересным замыслом, а дети воспринимают его равнодушно. Такое отношение вызывает у педагога гнев или раздражение.

7. Барьер боязни педагогических ошибок заключается в том, что педагог боится опоздать на урок, оговориться, показаться глупым, не уложиться во время занятия и т.д.

8. Барьер подражания основан на том, что молодой педагог еще не выработал собственную установку поведения, и он подражает манерам другого педагога. Механический перенос чужого стиля общения на собственную педагогическую индивидуальность невозможен.

Способы преодоления барьеров в педагогическом общении

Для предупреждения и преодоления барьеров в педагогическом общении необходимо придерживаться следующих правил:

- При организации процесса педагогического общения необходимо, чтобы разум доминировал над эмоциями.
- Использовать многообразие видов и форм общения.
- Это же касается и установлению взаимоотношений с детьми, следует подбирать к каждому свой индивидуальный подход.
- Осознавать значимость педагогического общения, не только как основного фактора передачи знаний и умений, но и как фактора развития и становления личности ребенка.
- Не допускать в процесс общения отрицательных эмоций – гнев, раздражение, недовольство и т.д. Педагогу необходимо уметь держать свои эмоции под контролем.
- Ориентироваться на положительные качества детей при выстраивании взаимоотношений с ними. Это обяжет быть их лучше и соответственно уважительно относиться к педагогу, дорожить его расположением, стремиться к общению.
- Научиться «вставать» на место ребенка в процессе общения.
- Не преувеличивать свои заслуги и не демонстрировать знаки превосходства.

Позитивные перцептивные установки учителя, способствующие гармонизации отношений между учителем и учеником: сопереживание и благожелательность, доверительное общение, эмпатийное слушание, понимание и прогнозирование развития личности ребенка, личностное общение.

Задание.

Приведите пример диалога педагога с воспитанником, в процессе которого педагог демонстрирует одну из перечисленных установок общения: эмпатийное слушание, личностное общение

СЕМИНАР 3.2-3.3 РЕШЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ СИТУАЦИЙ (4 ЧАСА)

Вопросы для обсуждения:

1. Анализ ситуаций общения.
2. Технология управления межличностными конфликтами.

Теоретический материал:

Алгоритм решения педагогической ситуации

Ситуация: склонив набок голову и высунув от старания язык, ребенок на уроке выпарывает свое имя на крышке парты, даже не заметив приближение учителя.

Первый этап «стоп!» - направлен на оценку учителем ситуации и сознание собственных эмоций. Этот этап необходим для того, чтобы не навредить ребенку поспешными действиями и не осложнить отношения с ним. Рекомендуется спросить себя: «Что я сейчас чувствую?» «Что я сейчас хочу?» «Что я делаю?», после чего можно переходить ко второму этапу.

Второй этап - анализ мотивов и причин поступка ребенка, на основе оценивая вербального и невербального поведения ребенка. Например.....назло, скука, опробовал нож, не может само-реализоваться

Третий этап - постановка педагогической цели.

— Что я хочу получить в результате своего педагогического воздействия?

Стыд будет стимулом в том случае, когда педагогическое воздействие будет направлено не против личности ребенка, а против его поступка. Если ребенок будет четко осознавать, что он сам хороший, но в этот раз поступил не очень хорошо, тогда у него через чувство стыда от того, что он — такой хороший — мог позволить себе недостойный поступок, появится желание действительно больше никогда так не делать. Поэтому, ставя перед собой педагогическую цель, нужно задуматься над тем, как в каждом конкретном случае показать ребенку одновременно, что Вы его принимаете таким, какой он есть, понимаете его, но в то же время не одобряете его действий, т.к. они не достойны такого замечательного ребенка.

Четвертый этап - выбор оптимальных средств для достижения поставленной педагогической цели и ответ на вопрос — «Каким образом достичь желаемого результата?».

Мастерство педагога проявляется в умении не заставить ребенка поступить как нужно, а в умении создать такие условия, чтобы ребенок мог сделать правильный выбор.

Пятый этап — практическое действие педагога.

Успех его будет зависеть от того, насколько верно он смог реализовать предыдущие стадии.

Шестой этап — анализ педагогического воздействия и позволяет оценить эффективность общения педагога с детьми. Он дает возможность сравнить поставленную цель с достигнутыми результатами, на основе чего можно объективно определить эффективность работы педагога и сформулировать новые перспективы.

Задание.

Разрешите педагогические ситуации, воспользовавшись алгоритмом, представленным в таблице:

Возможные мотивы поступка ребенка	Постановка педагогической цели	Действия педагога

1. В школе введена сменная обувь. Ребята, придя на занятия, переобуваются, кладут обувь в специальные мешочки, которые из-за нехватки места в раздевалке, вешают сбоку парты в своем классе. Двое учащихся 4-го класса тайком переобувались во время урока. Некоторые стали подражать им. Чтобы пресечь это, учитель.....

2. В первом классе, после нескольких дней занятий, посреди урока встает одна из учениц класса и просит учителя: «Можно мне пересест от Миши? Он плохой». «И мне пересест, и мне...» - сразу же начинают просить еще несколько ребят.

3. Школа-интернат, где дети из неблагополучных семей. Урок изобразительного искусства в 4-м классе должна вести молодая, недавно пришедшая в эту школу, учительница. Она заходит в кабинет и видит: ее приветствуют дети, все до одного разрисованные мелом в вертикальную полосу.....

4. Идет урок чтения. Дети отвечают на вопросы учителя по пройденной теме. Один из мальчиков, отвечая на вопрос педагога, начинает петь свой ответ, а не говорить ...

5. Учитель заходит в класс в начале урока и видит грязные следы обуви на стене рядом с доской. Дети притихли, стыдливо опустив голову

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЗАНЯТИЯМ

1. Кузовлева, Н.В. Психология педагогической деятельности [Электронный ресурс]: Учебно-наглядное пособие. Часть 2. Педагогическая деятельность/ Н.В. Кузовлева, В.П. Кузовлев, А.О. Кошелева. - Елец: ЕГУ им. И.А. Бунина, 2011. – 56 с. [Электронный ресурс]. - URL:

http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view&book_id=271864

2. Рамендик, Д. М. Психологический практикум [Текст] : учебное пособие для вузов / Д. М. Рамендик, О. В.Одинцова. - Изд. 2-е ; стер. - Москва : Академия, 2009. - 192 с.

3. Аминов, И.И. Психология делового общения : учебник для студентов вузов / И.И. Аминов. - 7-е изд., стер. - М. : Юнити-Дана, 2012. - 287 с. То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=117115