МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ТОБОЛЬСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ ИМ. Д.И. МЕНДЕЛЕЕВА (ФИЛИАЛ) ТЮМЕНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА
Кафедра педагогики, психологии и социального образования

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ
В ГЭК И ПРОВЕРЕНО НА ОБЪЕМ ЗАИМСТВОВАНИЯ
и.о. заведующего кафедрой
канд. ист. наук, доцент
_____ С.Р. Муратова
15.06 _____ 2017 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

ФОРМИРОВАНИЕ ГИБКИХ НАВЫКОВ У БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ В ВОСПИТАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ ВУЗА

44.04.01 Педагогическое образование
Магистерская программа «Методология и методика социального воспитания»

Выполнил работу
Студент (ка) 2 курса
очной формы обучения
Мигуля Марина Геннадьевна

Научный руководитель
канд.пед.наук, доцент
Черкасова Ирина Ивановна

Рецензент
канд.пед.наук, доцент
Эйхман Татьяна Павловна

г. Тобольск, 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....3
ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ВУЗЕ, НАПРАВЛЕННОГО НА ФОРМИРОВАНИЕ ГИБКИХ НАВЫКОВ У СТУДЕНТОВ
1.1. Сущность, структура понятия гибких навыков.....7
1.2. Проблемы формирования гибких навыков в воспитательной работе27
1.3. Условия и механизмы успешного формирования гибких навыков в воспитательной работе.....32
ГЛАВА II. ОПЫТНО – ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ ГИБКИХ НАВЫКОВ В ВОСПИТАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ ВУЗА
2.1. Методики изучения гибких навыков у будущих педагогов и их проявление в воспитательном процессе вуза.....39
2.2.Анализ влияния гибких навыков студентов на их профессионально-практическую деятельность.....40
2.3. Разработка методических рекомендаций по формированию гибких навыков у студентов в воспитательном процессе вуза.....59
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....66
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....68
Приложения.....77

ВВЕДЕНИЕ

Стратегические цели и задачи развития общества и государства ставят высокую планку для педагогического образования, призванного подготовить современного учителя, готового отвечать на вызовы завтрашнего дня. Федеральный государственный образовательный стандарт общего образования, Профессиональный стандарт педагога, выстроенный в рамках структуры педагогической деятельности, требуют, по выражению Е.А. Ямбурга очень сильной гуманистической позиции учителя. В Профессиональном стандарте педагога представлены профессиональные компетенции, которыми должны владеть педагоги, а, значит, и выпускники педагогических вузов. Но какие компетенции носят стратегический характер?

Европейская организация экономического сотрудничества и развития опубликовала в 2015 году результаты длительного исследования «Навыки для развития общества. Сила эмоциональных и социальных навыков». Результаты этого исследования убедительно доказали, что эмоциональные и коммуникативные качества личности определяют жизненный успех ничуть не меньше, чем академическая успеваемость.

В зарубежной образовательной практике эмоциональные и коммуникативные качества рассматриваются как softskills, или «мягкие», гибкие навыки, которые дополняют hardskills – технические/ «твердые»/профессиональные навыки. В последнее время в связи со всеобщей компьютеризацией и цифровизацией появилась еще одна группа ключевых навыков – digitalskills – цифровые навыки.

Осознание значимости softskills кардинально изменило всю систему высшего образования за рубежом. Отечественная же система образвания, к сожалению, пока заточена на формирование hardskills компетенций. Именно эта проблема была обозначена Германом Грефом на пресс-конференции «Сбербанк делится знаниями»как самая острая для российского высшего образования. По мнению американских исследователей, от 75 до 85% профессионального успеха зависит от softskillsи только 25-15% – от hardskills.

Особую роль гибкие навыки играют в педагогической деятельности, зачастую выполняя, по сути, роль hardskills. Профессия учителя является публичной, что актуализирует такие умения, как: работа в команде; умение презентовать себя и свои идеи; способность выстраивать отношения с различными субъектами образования; готовность проявлять лидерские качества и др. Педагог также должен не только сам обладать гибкими навыками, но и уметь развивать их у школьников.

С точки зрения компетентностного подхода, проблема формирования педагогической компетентности находит свое отражение в работах следующих исследователей: С.Ю. Каргопольцевой, А.В. Тиссен, М.П. Свиткиной, А.К. Марковой, М.Н. Дудиной и др.

Но если на формирование hardskills направлены практически все учебные предметы, то softskills развиваются, чаще всего, стихийно. Большую роль здесь призвана сыграть воспитательная деятельность. В результате возникает **противоречие** между возможностями воспитательного процесса в вузе в развитии у будущих педагогов гибких навыков (softskills) и недостаточным осмыслением и использованием данных возможностей в практической деятельности.

Объект исследования – процесс воспитания в вузе, направленный на формирование гибких навыков у студентов.

Предмет исследования – содержание и способы формирования гибких навыков у будущих педагогов в воспитательном процессе вуза.

Цель исследования – разработать и опытно-экспериментальным путем проверить результативность содержания и способов формирования гибких навыков у будущих педагогов в воспитательном процессе вуза.

Гипотеза исследования - процесс формирования гибких навыков у будущих педагогов в вузе будет более эффективным, если:

- определена сущность, структура и совокупность гибких навыков у будущих педагогов в вузе;

- разработаны содержание и способы формирования гибких навыков у будущих педагогов в процессе воспитания, включающие тренинги, внеаудиторную работу, мини-исследования, творческие проекты, лекции, упражнения.

- выявлены и апробированы организационно-педагогические условия, способствующие формированию гибких навыков у будущих педагогов в вузе: специальная подготовка педагогов, применение современных форм и методов обучения, объединение усилий преподавателей и приглашенных специалистов мотивация студентов для участия в системе работы по формированию гибких навыков.

Задачи исследования:

1. Рассмотреть сущность, структуру и проблемы формирования гибких навыков в воспитательной работе.

2. Выявить условия и механизмы формирования гибких навыков у будущих педагогов.

3. Предложить комплекс методик для изучения гибких навыков у будущих педагогов.

4. Апробировать содержание и способы формирования гибких навыков у будущих педагогов воспитательном процессе вуза и проверить их результативность.

5. Разработать методические рекомендации по формированию гибких навыков у студентов в воспитательном процессе вуза.

Теоретико-методологической основой исследования являются идеи компетентностного подхода в образовании, в частности, выделение ключевых, базовых и специальных компетенций (А.П. Тряпицына, О.А. Акулова, Н.Ф. Радионова и др.), особенности педагогической деятельности, процесса профессиональной подготовки современного педагога, отраженные в работах М.А. Галагузовой, Ю.Н. Галагузовой, А.В. Мудрика, Л.М. Митиной, В.Д. Шадрикова, В.А. Сластенина, И.И. Черкасовой, Т.А. Ярковой и др.

Методы исследования: анализ психолого-педагогической литературы, синтез, обобщение, анкетирование, опрос, наблюдение, тестирование, опытно-экспериментальная работа.

Опытно-экспериментальная база исследования:Тобольский педагогический институт им. Д.И. Менделеева (филиал) ТюмГУ, студенты 2-4 курсов.

Научная новизна исследования: рассмотрен потенциал воспитательного процесса в вузе, направленного на формирование гибких навыков студентов, необходимые для успешной будущей педагогической деятельности.

Теоретическая значимость исследованиязаключается в развитии методики воспитательной работы в вузе в рамках профессиональной педагогики за счет описания возможностей интерактивных форм и методов в развитии гибких навыков у студентов педагогического вуза.

Практическая значимость исследования: разработанные содержание и способы развития гибких навыков у студентов могут быть использованы преподавателями в воспитательной работе вуза.

Апробация работы. Результаты исследования были представлены на VII Региональной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных «Молодёжь в социокультурном пространстве» (Тобольск, 2015) X всероссийской (с международным участием) научно-практической конференции «Педагогика и психология в интегрированном пространстве науки и практики» (Тобольск, 2016), XI всероссийской (с международным участием) научно-практической конференции, посвященной 70-летию кафедры педагогики (Тобольск, 2017).

Структура:работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы, состоящего из 70наименований.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ВУЗЕ, НАПРАВЛЕННОГО НА ФОРМИРОВАНИЕ ГИБКИХ НАВЫКОВ У СТУДЕНТОВ

1.1. Сущность, структура понятия гибких навыков

Большинство людей думают, что успех в профессиональной деятельности зависит только от их профессиональной подготовки. Однако далеко не всем людям хватает уровня профессионализма, а именно убедить других о том, что он является

профессионалом в своем деле. В этом случае человеку необходимо эффективно преподнести себя на рынке труда, а также управлять этой эффектностью. Человек успешный – не обязательно тот, который владеет огромным багажом энциклопедических знаний. В жизненной практике успешные люди, как правило, прекрасно достигают вершин успеха с помощью своей харизмы, определенных качеств, которые позволили завоевать авторитет. Известно, что выпускники педагогического вуза чаще всего предпочитают поиск работы не по специальности, в силу этих причин выступают следующие: страх работать с учащимися, неуверенность в своих силах. Отмечаем, что многие выпускники успешно овладевают целым набором компетенций, столь необходимый для будущей профессиональной деятельности. Дело заключается в том, что образовательная программа не предусматривает развитие личностных качеств, установок, социальных навыков и менеджерскими способностями, называемых гибкими навыками. Подробнее рассмотрим определение гибких навыков с различных подходов: с точки зрения качества личности, компететностного подхода, определения неспециализированных надпрофессиональных навыков, с точки зрения природы эмоционального интеллекта.

Если обратиться к изучению гибких навыков у педагогов, то мы наталкиваемся на работы педагогов, посвященные изучению его личностных особенностей, влияющих на их эффективность работы. Так, в работах А.К Марковой отражено, что современный педагог должен обладать профессиональными знаниями, умениями, психологическими и педагогическими знаниями, специальными психологическими установками, некоторыми личностными особенностями.

Гибкие навыки, по мнению А.В. Деникина и С.А. Гаврикова, определяют особенности личности педагога, поэтому на начальном этапе становления карьеры соискатели стремятся исследовать на собеседовании его умения эффективно решать профессиональные задачи, противостоять стрессовым ситуациям, то есть, те качества, которые будут действительно применяться в будущей профессиональной деятельности. Такие жизненные наблюдения позволяют сделать вывод о том, что

важно будущему специалисту быть не только достаточно компетентным, но и достаточно «харизматичными», уверенными в силах решать профессиональные задачи [19, с.52].

В отличие от твердых умений, которые характеризуют человека техническим набором компетенций, гибкие навыки помогут успешно адаптироваться к сложившимся условиям в профессиональной деятельности, выполнять конкретные задачи, будут широко применяться на должности и отрасли. Е.А. Волкова в своей работе пишет, что гибкие навыки необходимы для того, чтобы всецело выполнять должностные обязанности [70, с. 86].

К системе профессиональных качеств в педагогической деятельности Г.В. Ахметжанова относит следующие: интегративные качества личности будущего педагога, предпосылки для эффективной педагогической работы, общий показатель профессиональной компетентности педагога и готовность к самосовершенствованию [4, с. 45].

Психологическими механизмами, обеспечивающими развитие субъектной позиции, по определению О.Л. Картешкиной выступают: самопознание; выбор жизненных и профессиональных ценностей и целей; овладение способами прогнозирования, планирования, программирования, принятия решений и осуществления действий в конкретных жизненных и профессиональных ситуациях; наличие развитой рефлексии. Благодаря этим психологическим механизмам происходит становление педагога как саморазвивающейся личности [28, с.97].

Человек, который решил связать свою жизнь с профессией педагога, должен быть гуманистом, обладать высоким духовным уровнем культуры, видеть себя защитником прав человека [48].

Л. Бурман относит к гибким навыкам диалогические умения, учитывающие специфику основных компонентов структуры диалогической деятельности, а именно:

– мотивационные: умение стимулировать положительную мотивацию познавательной деятельности, мотивировать необходимость диалога в учебном

процессе, вызывать и закреплять интерес к диалогу, желание отстаивать собственную позицию в диалоге;

– коммуникативные: умение контактировать с людьми, быть гибким в общении, слушать, доступно, внятно и убедительно излагать собственный взгляд в диалоге и др.;

– организаторские: умение организовать диалог, управлять дискуссией, координировать действия и высказывания участников диалога, мобилизовать внимание собеседника, организовывать столкновения взглядов, предупреждать конфликтные ситуации в споре;

– гностические: умение моделировать диалог, структурировать учебную информацию в форме диалога, обобщать и критически оценивать факты, активизировать приемы логического мышления, адаптировать информацию к возможностям аудитории и тому подобное;

– креативные: умение генерировать идеи, в обычном видеть необычное, предвидеть результат общение и характер ответной реакции на свои требования, оригинально интерпретировать содержание учебного материала;

– эмоциональные: умение эмоционально воздействовать на собеседника, определять и адекватно моделировать психологическое состояние собеседника по внешним признакам, создавать творческий микроклимат на занятии и др.;

– оценочные: умение делать выводы, подводить итоги диалога, анализировать результат совместной беседы, оценивать собственные познавательные возможности в диалоге и др. [7, с. 11-12].

Л. Василевская-Скупая среди гибких навыков выделяет коммуникативные умения, которые подразделила на четыре группы: информационные, интерактивные, перцептивные и творческие. К информационным умениям автор относит вербальный и невербальный способ взаимодействия, обеспечивает функционирование механизма передачи и приема информации просветительского содержания: организация речи, владение профессиональной терминологией, осуществление речевого воздействия, владение языком дирижерских жестов, мимики, пантомимики [8, с. 23].

Ю.В. Голованова, занимаясь исследованием интерактивных умений специалистов, выявила среди них такие умения, которые проявляются в установлении и поддержании обратной связи в общении, в организации творческой деятельности, установлении педагогического контакта с учениками, применении различных стратегий и приемов межличностного взаимодействия [12, с. 285].

По мнению М.И. Дьяченко, перцептивными коммуникативными умениями предопределяется восприятие субъектов, умение слушать собеседника, понимать его внутренние переживания и мотивы, учитывать индивидуальные особенности [21, с. 46].

Творческие коммуникативные умения объединяет создание творческой среды для учащихся (например, при использовании методики кейс-стади), владение собственным эмоциональным состоянием, умение управлять диалоговым взаимодействием между учителем и учениками [13, с. 275].

В.Д. Шадриков относит к гибким навыкам необходимые черты характера человека, такие как: хорошие манеры, оптимизм, здравый смысл, чувство юмора, сопереживание, умение сотрудничать и договариваться. Автор, считает, что вышеперечисленные положительные качества являются столь важными в различных ситуациях [63].

А.И. Липкина относит к гибким навыкам ситуационную осведомленность (интуицию), критичность, и умение предугадать ход событий, чтобы решиться на ответ, который даст положительный результат для всех заинтересованных сторон [38, с. 72].

А.А. Аронов отмечает важным в профессиональной деятельности умение адаптироваться к любым сложившимся ситуациям, подстраиваться под самые трудно сложившиеся события. Автор приводит в качестве таких ситуаций переход на другое место работы (изменение коллектива, подопечных, подстраивание под его сложившиеся устои и т.д.), изменение вида деятельности [2, с. 41].

Умение быть дипломатичными и уважительно относиться к другим людям, даже если есть разногласия, уровень воспитания в профессии также является одним из ключевых гибких навыков. В.И. Андреев считает, что профессионалу в любой

ситуации следует следить за своими манерами поведения, даже будучи огорченным негативными сложившимися событиями [1, с. 87].

В.Г. Каменская считает, что сотрудники с хорошими коммуникативными способностями умеют четко формулировать цели, организовывать свою команду, определять необходимость руководства над командой или идти на компромисс [26].

Моральная профессиональная готовность педагога к педагогической деятельности, по мнению Е.И. Игнатьева, И.С. Лукина, М.Д. Громова, предполагает осмысленную реализацию гуманистической позиции в профессиональной деятельности. Педагог должен быть подготовлен к развитию личности ребенка, ее свободы и талантов, самобытности, самоценности, индивидуального личного опыта [25, с. 74]. К социальным потребностям авторы относят следующие качества: интуицию, эмпатию, способность быстро ориентироваться и умение своевременно оказать социально-психологическую помощь, умение противостоять стрессу, внутренним агрессивным проявлениям, самоконтроль и рефлексию [25, с. 78].

Педагог, по мнению П.А. Шептенко, должен обладать личностными важными качествами, такими как: доброта, любознательность, общительность, взаимодействие с людьми, интерес к работе, старательность, умение найти выход из любой ситуации, нервно-психическая устойчивость, умение сглаживать конфликт [66].

Так же, к числу важных профессиональных качеств педагога А.М. Москаленко относит и коммуникативные качества, которые показывают умение и навыки общения с людьми [46, с. 67].

М.В. Кларин в своих работах приводит нас к следующей мысли, что вне зависимости от того, какая педагогическая технология применяется в работе с детьми, педагог постоянно взаимодействует с людьми, общается и помогает в трудных ситуациях, и именно от умения правильно найти контакт с человеком зависят положительные результаты его профессиональных трудов [29, с. 49].

В контексте реализации личностных особенностей А.В. Григорьев и А.О. Богатырко к коммуникативным качествам относят умение находить контакт в общении с человеком, способность социального педагога на профессиональном

уровне взаимодействовать с клиентом, способность социального педагога влиять на другого человека. Несомненно, уровень коммуникативных способностей напрямую отражает результативность работы с проблемными аспектами [16, с. 124].

Вопросом формирования умений и навыков общения занимались Л. Барановская, Л. Бурман, Л. Василевская-Скупая, А. Заречная, А. Канюк,Кручек, А. Москаленко, В. Наумов, Ю. Палеха, Л. Савенкова и др. Их исследования доказывают, что умение общаться включает в себя навыки как вербальной (словесной), так и невербальной коммуникации. Умение общаться также включает в себя эрудированность и кругозор, знание правил этикета, умение контролировать собственное эмоциональное состояние, уважение к собеседнику, доброжелательность, навыки активного слушания и многое другое [7; 8; 27; 34; 46; 49; 53].

В. Наумов выделяет обобщенные умения общения: оценочные; умение входить в контакт; прогностически-регулятивные; творчески-коммуникативные; умение контроля и самоконтроля; организаторские умения [49, с. 47].

К необходимым моментам педагогического общения А.В. Деникин относит такие умения: принятие и оценка друг друга в процессе педагогического общения; обмен информацией между субъектами педагогического общения; взаимодействие в совместной деятельности; взаимооценка социально-педагогических отношений в педагогическом коллективе; осознание позитивного и негативного, справедливого и несправедливого в педагогическом общении; умение выходить из «тупиковых» ситуаций с достоинством; осознание прекрасного [18, с. 15].

Л. Савенкова утверждает, что система коммуникативных умений включает: владение педагогическим контактом, вербальными и невербальными средствами общения; ориентировка в его ситуации; установления и поддержания обратной связи; построения и реализации плана общения; социальной перцепции; создание творческого самочувствия; использование «приспособлений»; завоевание инициативы [53, с. 8].

В. Кручек к системе коммуникативных способностей относит умения: интерактивные (выявление доброжелательности и благосклонности; уместное

применение этикетных правил; соблюдение норм и правил коллектива; умение слушать партнера; предоставление обратной связи; ориентировка в изменяющихся условиях; прогнозирование поведения партнера; умение прийти к компромиссу; убеждение; сохранение внутренней автономии в ситуации общения; управление собственным эмоциональным состоянием; навык самопрезентации; инициировка общения); перцептивные умения (адекватная оценка поведения партнера; дифференцировка невербального поведения партнера; умение внимательно относиться к партнеру; эмоциональная идентифицировка себя с другими; установление эмоциональных контактов; избегание стереотипного восприятия партнера) [34, с. 8-9].

Е.Л. Канюк определила умения иноязычного делового общения будущих социальных работников в процессе профессиональной подготовки, которые систематизировала на основе функций общения: информативно-коммуникативные (четко выражать мысли, формулировать вопросы, анализировать, обобщать, аргументировать предложения и др.); интерактивные (устанавливать контакт с собеседником, непринужденно начинать, поддерживать и заканчивать разговор, правильно выбирать стратегию взаимодействия в зависимости от ситуации, адекватно оценивать коммуникативную ситуацию и предвидеть ее дальнейшее развитие и др.);перцептивные (адекватно оценивать эмоциональное состояние и настроение партнера и свое собственное, контролировать коммуникативное поведение, создавать благоприятный климат общения и др.) [27, с. 9].

Профессионально главные качества педагога определяют индивидуальную характеристику специалиста и таким образом, через наличие тех или иных качеств, выявляется специфика его профессиональной деятельности. К таким качествам В.В. Столин относит нравственные качества, а именно: моральные принципы и нормы, которые отражают отношение к человеку и общечеловеческие ценности; нравственные чувства (проявление уважения к человеку и его достоинствам, стремление помочь и поддержать); проявление чувств долга, совести и чести, формирующие нравственные ценности [58, с. 47-56].

Необходимо учитывать и педагогическую направленность личности – это особенности развития, которые способствуют воспитанию личности и характеризуют ее предрасположенность к успешной педагогической деятельности. Педагогическая направленность проявляется в интересах, мотивах, ценностях и целях [43, с. 26].

Не менее важными качествами считают Г.А. Гарбузов, Е.В. Исаев, И.И. Захаров и социально-перцептивные качества, характеризующиеся восприятием и объективной оценкой других людей и самих себя [11, с. 134].

Л.М. Митина к перцептивным качествам педагога относит педагогическую наблюдательность – способность видеть динамику проявления своих способностей и способностей личности [46, с. 67].

Л.А. Регуш и А.В. Орлова к более качественной профессиональной деятельности специалиста относят его эмоциональные качества, которые характеризуют переживания педагога при решении социальных проблем, оказывающих влияние на его профессиональную деятельность. К таким качествам относят эмоциональную устойчивость – способность специалиста к саморегуляции, самообладанию. Является важным условием эффективной педагогической деятельности, так как помогает «владеть собой» в разных психологических ситуациях и позволяет принять правильное, взвешенное, обдуманное решение и способствует достижению поставленных целей в работе, эмпатия – умение отзываться на переживания личности, сопереживать вместе с ним. Способность к сопереживанию социального педагога позволяет ему с душой относиться к человеку, лучше понимать его проблему и внутренний мир. Эмпатия помогает правильно подобрать и применять в педагогической работе методы и средства взаимодействия, которые помогут достичь положительных результатов в деятельности [51, с. 123-130].

И.А. Зимняя выделяет несколько навыков, необходимых для успешной работы педагога:

– профессиональную саморефлексию – фокусирование внимания на самом себе, определение точек профессионального роста, вдохновения и изменения себя к лучшему;

– регулирование эмоций - умение управлять своими эмоциями, особенно негативными, на работе (например, гнев, разочарование, смущение);

– уверенность в себе – условие движения вперед;

– умение противостоять стрессу, держать свои эмоции под контролем (бытует мнение, что эмоции все же необходимо выплескивать в другой обстановке – занятия экстремальными видами отдыха, «излить душу» близкому человеку и т.д.);

– настойчивость и упорство – умение достигать поставленных целей, несмотря на какие – либо мешающие обстоятельства;

– терпение – умение не торопить события про выполнении долгосрочных целей;

– восприимчивость – навык постановки самого себя на место другого, сопереживать другим [24, с.167].

М.А. Галагузова, Ю.Н. Галагузова, Г.Н. Штинова, Е.Я. Тищенко в своих исследованиях выявили наиболее важные личностные характеристики, которыми должен обладать педагог, к ним относит: идеалистичность, ответственность, гуманистичность, кооперативность, этичность, ответственность, моральность, понимание других, эмоциональную теплоту, тактичность, жизнерадостность, дружелюбность, настроенность на других [56, с. 78-90].

Л.А. Головей считает, что важной характерной чертой педагога является умение положительно относиться самому к себе, давать высокую положительную оценку своей деятельности. Данная характеристика называется «Я-образ», особенностью которой является высокий уровень адаптивности педагога, малая степень внушаемости и умение принять другого человека таким, какой он есть на самом деле [52, с.22; 52, с.67].

Альтруистические возможности предполагают самообразование педагога и умение помочьдругому человеку, который попал в беду. Ведущим фактором, который стимулирует повышение уровня профессиональной культуры педагога,

является благотворительность, милосердие и стремление расширить свой спектр добрых поступков [44, с. 59].

Проанализировав понятие гибких навыков педагога, трудно выявить наиболее значимые мнения, поскольку взгляды на данное определение существенно различаются, тем не менее они все значимы в педагогической профессиональной деятельности. Мы видим, что все качества должны развиваться уже на начальной стадии выбора профессии, именно поэтому перед учеными, на сегодняшний день стоит ряд препятствий, которые затрудняют правдоподобно оценить качества педагога. Например, «Как и чем измерить доброту или альтруизм человека и его гуманность?». Отсюда возникает предположение о том, что в профессиональной деятельности педагога формировать нужно такие качества личности, как гуманистические, толерантные, альтруистические, креативные, коммуникативные, эмоционально-волевые и организаторские – это те качества личности, которые можно оценить, измерить и выявить.

Если обратиться к Федеральным государственным образовательным стардартам высшего образования (далее – ФГОС ВО), то обнаруживаем, что в нем с частой периодичностью встречается такое понятие как «педагогическая компетентность», которая подразумевает овладение студентами высшего образованиями общими и профессиональными компетенциями. Однако, при изучении стандарта при подготовке будущих педагогов мы не нашли информации о том, что будущему педагогу необходима и личностно-психологическая подготовка к будущей профессиональной деятельности. Последствия практического отсутствия должной педагогико-психологоческой подготовки студентов в большинстве случаев заключаются в том, что молодые педагоги чаще всего после первого года преподавания «уходят» в другую профессиональную сферу, поскольку не способны справиться с первыми проблемами на педагогическом поприще. Следовательно, у будущих педагогов необходимо формировать не только общие и профессиональное компетенции, но и специальные психолого-педагогические навыки, именуемые в современной литературе как «softskills» - гибкие навыки.

В работе В. Шипилова нами были найдены данные о softskills и hardskills. По его мнению, softskills содержит определение социально-психологических навыков – коммуникативных, лидерских, командных, публичных, «мышленческих» навыков и др. К hard-skills автор относит профессиональные навыки и умения, которые могут понадобиться в непосредственной работе, при выполнении должностных обязанностей. В. Шипилов обращает наше внимание третью сторону вопроса – личности, которая содержит совокупность личностных черт и установок по отношению к окружающим людям, поражениям, успеху, целям и т.д. Следовательно, никакие навыки не спасут человека, если он не будет готов как «личность» [70]. Приведя примеры, сразу можем сказать, что у чрезмерно злого директора никогда не получится развивать любовь к работе у сотрудников. Стоит обратить внимание на то, что отношение и установки к вещам – первично, а навыки – вторичны.

Таким образом, мы можем построить «треугольник развития, отраженный на рисунке 1.

Рис. 1. Треугольник развития

Деятельность будущего педагога - это тесная взаимосвязь между доверием и людьми, установлению взаимопониманию и взаимоответственности. Итак, рассмотрим, какими навыками должен обладать современный педагог в понимании разных исследователей.

Известна фраза инвестиционного банкира Феликса Рохатина «Большинство сделок на 50% состоит из эмоций и на 50% из экономических соображений». Этим эпиграфом Ю. Малиновская начинает свое повествование о softskills. Этот исследователь считает, что мягкие навыки трудно измерить, отследить, проверить и продемонстрировать наглядно, однако в большей части именно эти навыки используются чаще всего. Из исследований автора, где отражены результаты выбора наиболее важных качеств, способствующих успеху человека в карьере, отражены следующие «мягкие» навыки: честность в отношениях со всеми, дисциплина, умение ладить с людьми, поддержка, высокая трудоспособность (по убыванию)[40].

Н.В. Жадько относит к гибким навыкам следующие:

– самоуправление навыков: способность принимать важные решения, ответственность, самостоятельность, умение определять свою миссию в жизни, формулировать цели, чтобы мотивировать себя для ее достижения, управлять своим временем;

– познавательные умения: рефлексивные и критического мышления и написания, выявление манипулирования, убеждения, обучения и презентаций, взаимодействие с аудиторией;

– навыки общения: обеспечить обратную связь и реагировать на критику, обсуждать те или иные происходящие процессы;

– социально-эмоциональные навыки: умение работать в команде, общение и взаимодействие с коллегами [22, с.35-36].

В.П. Давыдов, П.И. Образцов и А.И. Уман считают, что гибкие навыки у специалистов трудно измерить, поскольку они характеризуют отношения с другими людьми и то, насколько ответственно человек подходит к исполнению своих должностных обязанностей и к жизненным процессам [17, с. 25-26].

По мнению Е.В. Милетовой, гибкие навыки сосредоточены на общении и взаимодействии с людьми, то есть насколько эффективно мы работаем с другими, и для этого автор предлагает вести внутренние диалоги [45, с. 151].

К гибким навыкам Г.С. Архипова относит степень принятия себя как личности, управление своими эмоциями, степень реакции на неблагоприятные

ситуации. При условии внутреннего совершенства, можно достичь успеха в построении карьеры, конкурировать на рынке труда [3, с. 852].

Позиции А.В. Коржуева и Н.Н. Антонова, отражают мнение о том, что педагог проявляет себя как субъект в процессе выбора и проектирования своего профессионального и жизненного пути посредством профессионального саморазвития, самоопределения и творческого самосовершенствования [30, с. 42].

По мнению Ю. Малиновской к качествам наиболее эффективных менеджеров относит вербальную коммуникацию, умение управлять временем и стрессом, способность принимать решения, ответственность за решение проблем, мотивацию, делегирование, умение видеть будущее своей организации, управление конфликтами [40].

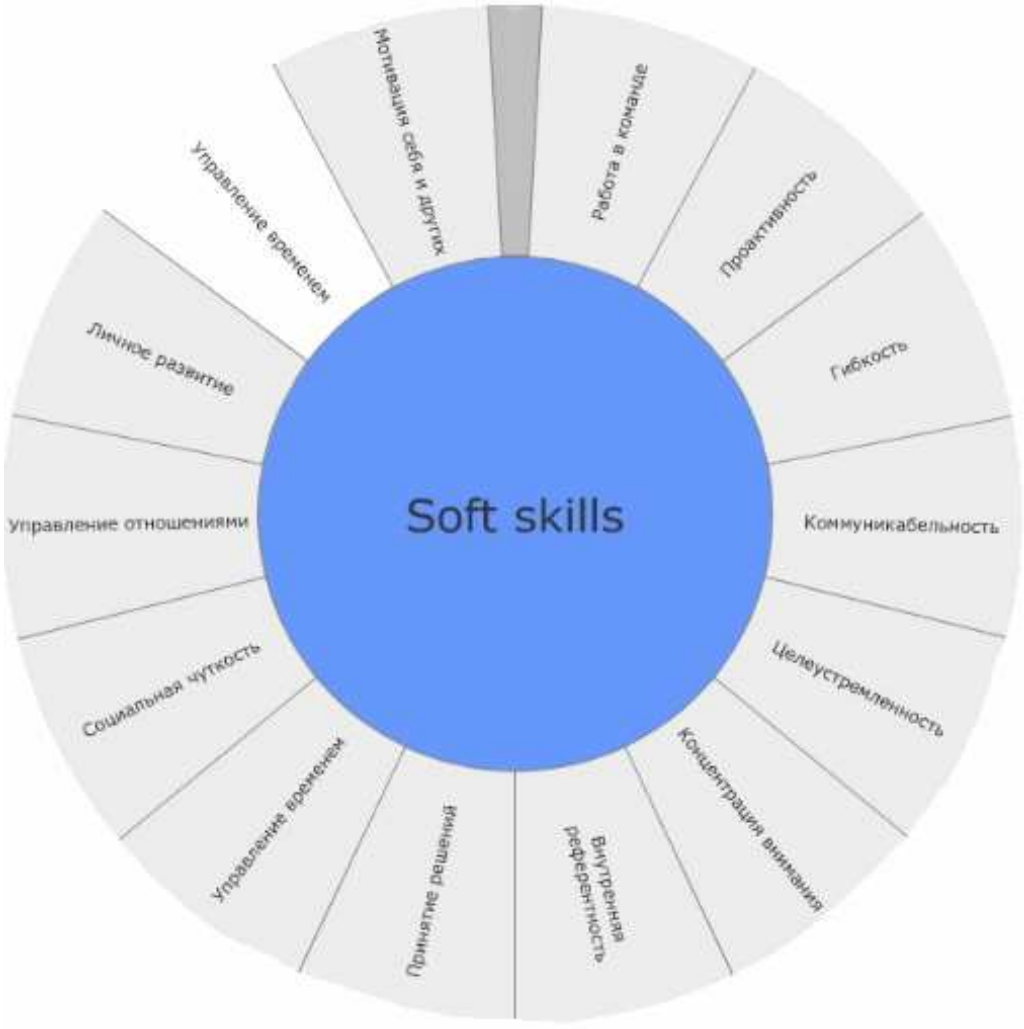

Рис. 2. Колесо компетенций softskills

Университет Кентукки к спискам необходимых для специалиста «мягких» навыков относит коммуникативные способности, вежливые манеры, готовность быстро подстраиваться к любым условиям, честность, оптимистичный настрой, опрятную внешность, надежность, отзывчивость, готовность прийти на помощь, организаторские навыки, желание работать, целеустремленность.

Обращаясь к темам лидерства, можно встретить такое понятие как «эмоциональный интеллект». Люди, обладающие данным качеством, не обязательно владеют профессиональными навыками и умениями, но могут принимать весьма ответственные решения, делегировать. Без должных «мягких» навыков (softskills) невозможно прийти к масштабности успеха.

Современная российская система образования, по нашему мнению, учит всего лишь только не делать ошибок. Однако, многие выпускники боятся учится, ошибиться, отстаивать собственную точку зрения, принимать рациональные решения, анализировать ситуации. Поэтому для многих молодых людей обучение в вузе является ношей. К тому же, в российской системе образования, не отводится достаточного времени педагогам для развития коллектива, тогда как на западе успешные компании давно внедрили систему обучения персонала, наставничество, они считают, что без персонального развития невозможен карьерный рост.

Считается закономерностью, что далеко не все люди обладающие большим багажом интеллектуальных знаний, достигают вершин успеха: множество примеров об успешных «троечниках» и «гениях», жалко проживающих свою жизнь и неспособных разобраться в себе. Наукой тоже был исследован этот и феномен, и представители психологии вынесли свой вердикт – успех напрямую зависит от эмоционального интеллекта. Эмоциональный интеллект – это способность человека одновременно применять эмоциональное восприятие и мышление. Эмоциональный интеллект позволяет человеку справиться со своими страхами, сомнениями и двигаться вперед. В отличии от умственного интеллекта, который приобретается генами, эмоциональный интеллект нельзя точно измерить и развивается в течение всей жизни. Гибкие навыки, как отмечает в своем исследовании Л.В. Шаульская, синоним «человеческие качества». Этим термином автор описывает такие

личностные атрибуты человека, которые свидетельствуют о высоком уровне эмоционального интеллекта [67, с. С. 177].Д. Гоуман – один из основоположников теории эмоционального интеллекта считает важным обладание способностью распознанию эмоций, намерений, мотивации, а также управление своими эмоциями в целях решения практических задач. Исследователь убеждает, что без должного уровня эмоционального интеллекта весьма трудным будет построение карьеры. К эмоциональному интеллекту относят следующие составляющие: понимание своих эмоций и чувств (адекватная самооценка своих возможностей, уверенность в себе, оценка ситуации); зависимость от эмоций и чувств; управление эмоциями и чувствами (самостоятельное принятие решений, смягчение отрицательных эмоций, стрессоустойчивость, приспособление, инициативность); понимание эмоций и чувств других людей (умение улавливать их настроение, отличать искренние и лживые эмоции, прислушивание к чувствам других людей, удовлетворение их потребностей, способность разрешать конфликты, гибкость общения), использование эмоций для повышения эффективности мышления (вызов «правильных» эмоций, создание позитивного настроя для других, способность рассматривать позитивные и негативные стороны ситуации. Следовательно, эмоциональный интеллект, как гибкий навык, позволяет человеку эффективно действовать с внешним миром, добиваться своих целей [15, С.6].

Мы рассмотрели определение гибких навыков с различных подходов: с точки зрения компетентностного подхода, определения неспециализированных надпрофессиональных навыков, с точки зрения природы эмоционального интеллекта. В таблице 1 отразим несколько точек зрения по этому поводу.

Таблица 1

Понятие гибких навыков в литературе

№ п/п	Фамилия, инициалы автора или название источника	Что относит к гибким навыкам
Качества личности человека		
1.	О.Л. Картешкина	Самопознание; выбор жизненных и профессиональных ценностей и целей;

		овладение способами прогнозирования, планирования, программирования, принятия решений и осуществления действий в конкретных жизненных и профессиональных ситуациях; наличие развитой рефлексии.
2.	Л. Бурман	Диалогические умения, мотивационные навыки, стимуляция познавательной деятельности, интерес к диалогу, желание отстаивать собственную позицию в диалоге; - коммуникативные навыки, организаторский способности, гностические, креативные, эмоциональные и оценочные умения
3.	Л. Василевская-Скупая	Информационные (вербальные и невербальные), интерактивные, перцептивные и творческиекоммуникативные умения
4.	Ю.В. Голованова	Установление и поддержание обратной связи в общении, организация творческой деятельности, установление педагогического контакта с учениками, применение различных стратегий и приемов межличностного взаимодействия
5.	М.И. Дьяченко	Восприятие субъектов, умение слушать собеседника, понимать его внутренние переживания и мотивы, учитывать индивидуальные особенности
6.	В.Д. Шадриков	Хорошие манеры, оптимизм, здравый смысл, чувство юмора, сопереживание, умение сотрудничать и договариваться
7.	А.И. Липкина	Ситуационная осведомленность (интуиция), критичность, умение предугадать ход событий
8.	А.А. Аронов	Умение адаптироваться к любым сложившимся ситуациям, подстраиваться под самые трудно сложившиеся события
9.	В.Г. Каменская	Организация команды, определение необходимости руководства над командой или идти на компромисс
10.	Е.И. Игнатьева, И.С. Лукина, М.Д. Громова	Интуиция, эмпатия, способность быстро ориентироваться и умение своевременно оказать социально-психологическую помощь, умение противостоять стрессу, внутренним агрессивным проявлениям, самоконтроль и рефлексия
11.	П.А. Шептенко	Доброта, любознательность, общительность, взаимодействие с людьми, интерес к работе,

		старательность, умение найти выход из любой ситуации, нервно-психическая устойчивость, умение сглаживать конфликт
12.	А.В. Григорьев и А.О. Богатырко	Умение находить контакт в общении с человеком, способность социального педагога на профессиональном уровне взаимодействовать с клиентом, способность педагога влиять на другого человека
13.	В. Наумов	Умения общения: оценочные; умение входить в контакт; прогностически-регулятивные; творчески-коммуникативные; умение контроля и самоконтроля; организаторские умения
14.	А.В. Деникин	Принятие и оценка друг друга в процессе педагогического общения; обмен информацией между субъектами педагогического общения; взаимодействие в совместной деятельности; взаимооценка социально-педагогических отношений в педагогическом коллективе; осознание позитивного и негативного, справедливого и несправедливого в педагогическом общении; умение выходить из «тупиковых» ситуаций с достоинством; осознание прекрасного
15.	В. Кручек	интерактивные (выявление доброжелательности и благосклонности; уместное применение этикетных правил; соблюдение норм и правил коллектива; умение слушать партнера; предоставление обратной связи; ориентировка в изменяющихся условиях; прогнозирование поведения партнера; умение прийти к компромиссу; убеждение; сохранение внутренней автономии в ситуации общения; управление собственным эмоциональным состоянием; навык самопрезентации; инициировка общения); перцептивные умения (адекватная оценка поведения партнера; дифференцировка невербального поведения партнера; умение внимательно относиться к партнеру; эмоциональная идентификация себя с другими; установление эмоциональных контактов; избегание стереотипного восприятия партнера
16.	Л.А. Регуш и А.В. Орлова	Эмоциональная устойчивость – способность специалиста к саморегуляции, самообладанию,

		эмпатия, способность к сопереживанию
17.	И.А. Зимняя	Профессиональнаясаморефлексия, регулирование эмоций, уверенность в себе, умение противостоять стрессу, держать свои эмоции под контролем, настойчивость и упорство, терпение, восприимчивость,
18.	М.А. Галагузова, Ю.Н. Галагузова, Г.Н. Штинова, Е.Я. Тищенко	Идеалистичность, ответственность, гуманистичность, кооперативность, этичность, ответственность, моральность, понимание других, эмоциональная теплота, тактичность, жизнерадостность, дружелюбность, настроенность на других
Компетентностный подход		
19.	ФГОС ВО	Общие и профессиональное компетенции
20.	В. Шипилина	Коммуникативные, лидерские, командные, публичные, «мышленческие» навыки
21.	Ю. Малиновская	Честность в отношениях со всеми, дисциплина, умение ладить с людьми, поддержка, высокая трудоспособность; вербальные коммуникации, умение управлять временем и стрессом, способность принимать решения, ответственность за решение проблем, мотивацию, делегирование, умение видеть будущее своей организации, управление конфликтами.
22.	Н.В. Жадько	Самоуправление навыков: способность принимать важные решения, ответственность, самостоятельность, умение определять свою миссию в жизни, формулировать цели, чтобы мотивировать себя для ее достижения, управлять своим временем; Познавательные умения: рефлексивные и критического мышления и написания, выявление манипулирования, убеждения, обучения и презентаций, взаимодействие с аудиторией; Навыки общения: обеспечить обратную связь и реагировать на критику, обсуждать те или иные происходящие процессы; Социально-эмоциональные навыки: умение работать в команде, общение и взаимодействие с коллегами
23.	Г.С. Архипова	Степень принятия себя как личности, управление своими эмоциями, степень реакции

		на неблагоприятные ситуации
24.	Университет Кентукки	Коммуникативные способности, вежливые манеры, готовность быстро подстраиваться к любым условиям, честность, оптимистичный настрой, опрятную внешность, надежность, отзывчивость, готовность прийти на помощь, организаторские навыки, желание работать, целеустремленность
Эмоциональный интеллект		
25.	Д. Гоуман	понимание своих эмоций и чувств (адекватная самооценка своих возможностей, уверенность в себе, оценка ситуации); зависимость от эмоций и чувств; управление эмоциями и чувствами (самостоятельное принятие решений, смягчение отрицательных эмоций, стрессоустойчивость, приспособление, инициативность); понимание эмоций и чувств других людей (умение улавливать настроение других, отличать искренние и лживые эмоции, прислушивание к чувствам других людей, удовлетворение потребностей других людей, способность разрешать конфликты, гибкость общения), использование эмоций для повышения эффективности мышления (вызов «правильных» эмоций, создание позитивного настроя для других, способность рассматривать позитивные и негативные стороны ситуации

Мы считаем определения гибких навыков с точки зрения подхода как качества личности Л. Бурмана, В. Кручек, компетентностного подхода – Н.В. Жадько более полными, что и определит содержание нашей работы, описанной в следующем параграфе.

1.2. Проблемы формирования гибких навыков в воспитательной работе

В настоящее время в системе высшего образования уделено особое внимание формированию общих и специальных компетенций у будущих выпускников. Как же на самом деле обстоят дела с формированием гибких навыков в воспитательном

процессе вуза и с какими проблемами сталкиваются выпускники при трудоустройстве рассмотрим в этом параграфе.

Нами была найдена небольшая часть литературы по этой теме, но все же отметим несколько важных моментов.

На основании работы И.И. Черкасовой и Т.А. Ярковой отмечено, что мировой опыт развития будущих специалистов направлен на развитие у них «твердых» и «гибких» навыков в неразрывном единстве, однако, было показано в ходе исследовательской деятельности авторов, что большая часть преподавателей недостаточно готовы развивать эти навыки в образовательном процессе, несмотря на востребованность их в профессиональной деятельности [62, с. 223].

Как считает Э.Н. Коротков, состояние дел в области подготовки высококвалифицированных специалистов, темпы и глубина преобразований не в полной мере удовлетворяют потребности личности, общества и государства. Глобализация, изменение технологий, переход к постиндустриальному периоду развития и информационному обществу, утверждение приоритетов устойчивого развития и другие, присущие современной цивилизации черты обусловливают повышение требований к современному педагогу, поэтому столь необходимы изменения в качественной подготовке будущих педагогов [31, с. 45].

Образование, обучение общим и профессиональным компетенциям - это, несомненно важное условие подготовки специалиста, поскольку эти знания находят применение в личной и профессиональной деятельности. Но способен ли современный вуз удовлетворить потребности в обеспечении творческими, инициативными кадрами?

М.И. Меерович и Л.И. Шрагинав своей работе отразили проблему демотивированных педагогов, работающих в вузе, так он считает, что практически весь преподавательский состав имеет одинаковый уровень заработной платы, к тому же, превышая ненамного прожиточный минимум, установленный по регионам РФ. Автор признает, что необходимо поощрятьпедагогов дополнительными стимулирующими выплатами (премиями) за эффективные инновационные и творческие разработки [42, с. 61].

Из данного опыта известно, что нашей стране такая система поощрения работает весьма эффективно, к примеру, известный конкурс «Учитель года России» проводится на протяжении 20 лет, победители которых награждаются очень ценными призами и подарками, также существует система грантовой поддержки.

Однако, сложившаяся финансово-экономическая ситуация в стране привела к тому, что была снижена заработная плата работникам системы образования, как школьным учителям так и педагогам высшей школы, что привело к постоянному росту дефицита преподавательских и учительских кадров, поскольку существуют организации с более прибыльной перспективой для работника.

О.Л. Марачковская считает, что очень мало уделено внимания формированию гибких навыков у будущих специалистов в воспитательном процессе вуза, поскольку происходит постоянное «натаскивание» знаний обучающегося в высшей школе путем организации монотонных лекций, долгого конспектирования, изредка решаются практические задачи, тем самым не уделяется внимание развитию важных профессиональных качеств как коммуникации, сотрудничество в группе и в парах, инициативность, взаимопомощь, умение подать себя и т.д. [41, с. 280].

В. Лавренко выделяет такую проблему как негибкость учебных программ. Эта проблема касается относительности выбора усвоения учебных дисциплин, чаще случается такое, что студенты вынуждены усваивать дисциплины, не соответствующие его интересам и потребностям. Из-за чего возникают проблемы с успеваемостью, в данном случае необходимо находить компромиссы, строить индивидуальный план усвоения программы, в этих условиях снизится уровень обучающихся не окончивших профессиональные учебные заведения [36].

М.А. Лямзин предлагает внедрить в систему воспитательного процесса независимые исследования, поскольку они помогают формировать самостоятельного инициативного специалиста в будущем. Автор убеждает коллег увеличить количество внеклассных мероприятий в воспитательном процессе вуза, а также объединить их с обязательными учебными планами, интегрируя их с усвоением важных учебных дисциплин. Противоречием на начальных этапах профессионализации является несоответствие между личностными возможностями

и требованиями профессии, что актуализирует самоопределение в системе отношений педагога к себе, людям и профессии в устойчивой позиции [39, с. 64].

П.К. Кобелева в своей работе поднимает проблему креативности современного педагога, поскольку большинство работающих педагогов, по ее мнению, интересует в основном, финансовый аспект. Переход от централизованной экономики к рыночной образовал несоразмерное распределение доходов в работающих слоях населения. Несмотря на отток педагогических кадров в связи со снижением их заработной платы, государство словно не замечает проблему. Все прекрасно знают слова Д.И. Медведева, что преподавать идут только по призванию, а для зарабатывания финансовых средств есть множество прекрасных мест, например, бизнес. Низкая зарплата учителей в большинстве случаев никак не будет способствовать улучшений работы в педагогической в сфере, а количество появлений инновационных креативных разработок будет минимально. Однако, поддержка креативности педагогов будет способствовать поддержке современного образования в России, определять ее дальнейшую судьбу [11, с.15].

Что касается развития коммуникативных умений как гибкого навыка у педагогов, отмечаем, что молодой педагог иногда не в силах найти общий язык с учащимися. Причиной такого явления является неподготовленность выпускника вуза к установке межличностных педагогов с подопечными, к сожалению, нет специальных курсов по подготовке к общению с учащимися общеобразовательных школ. Другая причина – отсутствие авторитета учителя в классах, чаще всего авторитет приобретается только со временем, как педагог проходит «временную проверку» как среди коллег, так и в непосредственной работе с учащимися. В этой связи стоит проблема развития коммуникативных навыков и педагогов и улучшать их необходимо заблаговременно, прежде чем допустить молодого педагога к работе, организовав для будущих учителей специальные курсы (тренинги) по улучшению коммуникативных навыков. К сожалению, развитие именно коммуникативных навыков не предусмотрено в общих компетенциях выпускника педагогического вуза, и включение отдельных дисциплин по их развитию не рассчитано.

Педагогические работники испытывают двойные нагрузки в связи с тем, что их труд, даже в стабильные времена отличается высокой эмоциональной загруженностью. Отрицательно окрашенные психологические состояния педагога снижает эффективность воспитания и обучения детей, повышают конфликтность во взаимоотношениях с воспитанниками, родителями, коллегами, способствуют возникновению и закреплению в структуре характера и профессиональных качествах негативных черт, разрушают психическое здоровье.

Если обратимся к умению педагога организовывать учебную и внеучебную деятельность учащихся, то и в этом случае будущие педагоги и ходе прохождения педагогической практики сталкиваются с тем, что этого умения как раз не хватает. Зачастую учащиеся, особенно в старших классах не воспринимают молодого педагога-практиканта как полноценного педагогического работника, отказываясь выполнять данные будущим педагогом задания [11, с.103]. Во избежание таких случаев практиканту необходима предварительная подготовка по организационной деятельности.

В одной из статей посвященных разработке тренингов для педагогов обнаружили следующую фразу «уверенность в себе – залог успешной педагогической деятельности». Перед молодыми педагогами обычно встает проблема, как научиться позитивновзаимодействовать в группе, работая на общий результат. Поскольку у педагога стоит задача – не только давать знания, но и развивать положительную оценку своих возможностей, способностей у обучающихся, которые помогут им порождать знания, необходимые при решении различных проблемных ситуаций в личной, общественной и профессиональной деятельности. Уверенный учитель может вырастить уверенного в себе человека.

Подытожим, что проблема формирования гибких навыков у будущих педагогов стоит очень остро, поскольку их решение не предусмотрено в профессиональном стандарте педагогического работника.

1.3. Условия и механизмы успешного формирования гибких навыков в воспитательной работе

По мнению В.И. Долговой, воспитательная работа в вузе представляет собой единый процесс взаимодействия и сотрудничества педагогов и студентов, совместной творческой деятельности для развития умений принимать решения, решать сложные профессиональные проблемы, делать нравственно обоснованный выбор [20, с. 34].

Е.М. Котова считает эффективной задачей в сфере воспитательной работы со студентами в вузе создавать условия для их активной жизнедеятельности, гражданского самоопределения и самореализации, удовлетворения их потребностей в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии, овладения ими профессиональными знаниями, умениями и навыками работы с различными категориями клиентов в будущей практической деятельности в социальных службах. Поэтому особую значимость приобретает совершенствование профессиональной подготовки специалистов путем внедрения инновационных технологий обучения, которые основываются на активном межличностном взаимодействии [32, с. 275].

А. Степанова определяет профессиональную подготовку социальных педагогов как процесс и результат овладения ценностями социально-педагогической деятельности, профессионально необходимыми умениями и навыками, профессионально важными личностными качествами, которые являются основой формирования готовности к профессиональной социально-педагогической деятельности [57, с. 12].

М.А. Галагузова предлагает рассматривать профессиональную подготовку социальных педагогов в контексте социального образования. Оно имеет многоуровневый и многоаспектный характер, является процессом и результатом формирования, путем усвоения системы знаний, умений и навыков, готовности к профессиональной деятельности в сфере социального воспитания, социальной защиты, поддержки, коррекции и реабилитации клиентов, которые находятся в сложной жизненной ситуации [10, с. 23].

Выбор методов и форм зависит не только от содержания дисциплин и конкретных условий, в которых протекает учебно-воспитательный процесс, а также от степени подготовленности педагога к данной работе. Среди наиболее приемлемых организационных методов и форм учебно-познавательной деятельности студентов на фоне создания атмосферы всеобщей работы, благоприятных условий для усвоения знаний и целостного развития личности студента Ю.А. Павлова выделяет:

– активные сравнительно новые и нетрадиционные методы и формы (моделирование, ролевые игры, микропреподавание, «мозговой штурм», диалоги, беседы);

– терминологическую практику, проектную деятельность и пр.;

– применение средств визуальной наглядности с помощью мультимедийных средств;

– организация общения с педагогической общественностью, ведущими специалистами в области педагогики в естественной педагогической среде;

– подготовка студентов к дебатам, круглым столам, «мозговым штурмам», инсценировкам, презентациям проектов, в процессе которых они приобретают опыт принятия профессиональных решений;

– использование фронтальных опросов студентами друг друга по проверке усвоенной основных понятий, парных проектов на заданную тему и др. [50, с. 115; 65, с. 114].

О.П. Сергеенкова в работе по педагогической психологии отметила, что еще в школьный период педагог учит учеников рассуждать в ходе каких-либо операций, поэтому на уровне высшего образования такой метод в профессиональной деятельности не должен терять актуальности, поскольку объяснения закрепляют не только навыки и умения, но и обучают будущего выпускника не бояться совершать каких-то действий в решении профессиональных задач. Чем шире спектр развития навыков, тем больший уровень профессионализма проявляет человек [55, с.45].

Среди всего разнообразия существующих в настоящее время методик проведения внеклассной работы В.В. Краевский отмечает те из них, которые

условно можно назвать тренирующими, инновационными, ориентированными на обучаемого. Такие мероприятия активизируют творческие способности студентов, развивают у них конструктивные умения, удовлетворяют потребности каждого обучаемого в самостоятельности и инициативе, индивидуальном профессиональном почерке. Среди такой работы автор выделяет проектно-исследовательскую деятельность, которая предопределяет преобразование или создание новых условий формирования гибких навыков [33, с. 43]. Такая работа, как считает В.И. Загвязинский, с обучающимися позволяет создать образовательно-воспитательную среду, сформировать активную, самостоятельную и инициативную позицию будущего учителя путем вовлечения их в проектно-исследовательскую деятельность, развить конструктивные умения и навыки работы [23, с. 47].

А.И. Левко предлагает развивать коммуникативные навыки путем вовлечения студентов в работу на интерактивных и дистанционных площадках, где бы они смогли активно обсуждать вопросы профессионального (практического) характера, формировать собственную позицию [37, с.89].

М.И. Дьяченко предлагает в учебно-воспитательном процессе вуза разработать и внедрить в реализацию план работы со студентами по развитию гибких навыков: для студентов второго курса предлагаются мероприятия по развитию мыслительных навыков, пропагандистских навыков, политинформатора, лектора, ознакомление с педагогической деятельностью на практике, для третьего курса автор предлагает студентам для практики элементы решения педагогических ситуаций, для четвертого курса предлагается развитие организаторских способностей,приобщение к опыту научно-исследовательской работы, способностям критического анализа, предложениям рациональной деятельности [21, с.120] .

В. Лавренко считает, что гибкие навыки можно развивать путем введения исследовательских элементов, что будет существенно при освоении профессии [36].

Рефлексивное погружение студента в педагогическую профессию, по мнению Н.В. Кузьминой, активизирует его субъектные качества, такие как инициативность, избирательность, самостоятельность, ответственность. Поэтому автор выделяет

следующие гибкие навыки, на которые следует обратить внимание в воспитательном процессе будущих педагогов:

– разностороннее личностное развитие, опирающееся на его способности и дарования, освоение базовых основ культуры;

– самоопределение, самообразование с твердыми и устойчивыми убеждениями, жизненной позицией;

– добровольность, стремление к самодеятельности и творчеству;

– коллективность, сотрудничество [35, с. 68].

Таким образом, полноценное использование педагогического потенциала при подготовке будущих педагогов создает прочную основу для формирования у студентов гибких навыков, которые будут ими использованы в процессе активной профессиональной деятельности.

Как показал анализ литературы, в настоящее время существуют два подхода к формированию гибких навыков. Первый – это обучать им непосредственно, вводя в учебный план специальные курсы. Такой подход больше характерен для зарубежных университетов. Например, в Гарвардском и Стенфорском университетах есть курс тимбилдинга (командообразования). Второй подход – использовать потенциал изучаемых дисциплин, что характерно для российских вузов, именно данный опыт и был описан нами выше.

Однако, как показал анализ литературы, чаще всего предлагаемые авторами условия и механизмы развития гибких навыков лежат в области учебного процесса. Не разделяя учебный и воспитательный процесс, рассматривая его как взаимосвязанное целое, мы, в рамках данного исследования, пытаемся изучать потенциал воспитательного процесса, реализуемого во второй половине дня, в рамках внеучебной воспитательной работы в вузе и неформального образования.

При этом возникают вопросы не только о том, «чему учить» (каков наиболее востребований «набор» гибких навыков, каким должно быть содержание), но и «как учить». Как показали беседы со студентами, необходимо изменить способы взаимодействия преподавателей и студентов, форматы и технологии. Традиционные формы уже не интересны для нового поколения студентов. Их привлекает

геймификация, e-learning, m-learning, социальное обучение. При проектировании форм взаимодействия со студентами в процессе развития гибких навыков важно учитывать ряд современных тенденций. Во-первых, реализовать переход от передачи знаний к их созданию. Доступность и высокая скорость обмена знаниями зачастую позволяет быть более успешным не тому, кто больше знает, а тому, кто быстрее и лучше ищет, идентифицируя, анализируя и создавая информацию. Во-вторых, переход от привычной схемы преподаватель-студенты к взаимодействию преподаватели-студенты, создавая коллаборации и работая в команде. В-третьих, переход от узкой специализации к кросс-функциональному обучению. Наконец, желательно, как показывает, использовать различные сочетания: работа в аудитории, e-learning, проекты (практические, социальные и др.) и симуляции, с целью максимального вовлечения студентов. Кроме того, в процессе развития гибких навыков во внеучебной деятельности могут быть использованы такие традиционные формы, как: студенческое самоуправление, волонтерские программы, социальные проекты, конференции, тренинги и др.

Рассмотренные способы и механизмы формирования гибких навыков в воспитательном процессе вуза легли в основу опытно-экспрементальной работы.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕI

Анализ научной литературы позволяет сделать вывод, что во время обучения в высшем учебном заведении важной задачей профессиональной подготовки будущих социальных педагогов является формирование гибких навыков, что должно быть неотъемлемой частью подготовки специалистов.

На основе анализа литературы и практической педагогической деятельности можно выделить следующие направлениясовершенствования системы подготовки специалистов с целью повышения их конкурентоспособности на рынке труда:

1)включение формирования гибких навыков как важного компонента подготовки высококвалифицированных специалистов;

2) внедрение системы непрерывного мониторинга потребностей работодателей в определении компетентности специалистов в целях обеспечения содержания высшего образования в целях обеспечить государственный заказ;

3) переориентировка содержаниявоспитательного процесса в вузе таким образом, чтобы формировать гибкие (социально-эмоциональные и когнитивные) навыки

4) разработка инструментария для изучения степени сформированности гибких навыков.

ГЛАВА II. ОПЫТНО – ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ ГИБКИХ НАВЫКОВ В ВОСПИТАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ ВУЗА

2.1. Методики изучения гибких навыков у будущих педагогов

Цель исследования – изучение особенностей формирования гибких навыков у будущих педагогов в воспитательном процессе вуза.

Для достижения поставленной цели нами были сформулированы основные задачи исследования:

1. Выбрать методики изучения гибких навыков у обучающихся в системе высшего образования;

2. Провести изучение гибких навыков у будущих педагогов в процессе реализации воспитательной функции вуза, а также произвести анализ влияния этих навыков на профессионально-практическую деятельность;

3. Разработать методические рекомендации по формированию гибких навыков у студентов в воспитательном процессе вуза.

Решение поставленных задач стало возможным благодаря использованию таких методов, как:

• обобщение литературных источников,

• анкетирование студентов,

• педагогическое тестирование.

Обобщение данных научно-методической литературы. В процессе исследовательской работы посредством обобщения литературных источников нами были выбраны методы изучения гибких навыков у будущих педагогов.

Метод опроса. С помощью данного метода мы собирали первичную информацию о состоянии развития гибких навыков у исследуемых групп студентов. Опрашивали также педагогов, имеющих непосредственное их влияние в воспитательной работе данных групп обучающихся.

Педагогическое анкетирование производили с целью измерения, проводимого для определения гибких навыков на констатирующем и контрольном этапе эксперимента. Ориентируюсь на возрастные особенности студентов, мы использовали следующие методики.

1. Диагностика коммуникативных и организаторских способностей, разработанная В.В. Синявским и В.А. Федорошиным, позволяющей выявить уровень выраженности данных свойств и качеств личности, всецело влияющих на качественную работу будущего педагога (Приложение 1).

2. Диагностика «Уверенность в себе» Райдаса, позволяющий исследовать типы поведения у испытуемых (Приложение 2)

3. Диагностика Е. Жарикова и Е. Крушельницкогопоможет нам исследовать такой гибкий навык у обучающихся лидерские качества (Приложение 3)

4. Тест К. Томаса предназначен для изучения стиля поведения в конфликте. Мы считаем, что в работе будущих педагогов нередки такие случаи, особенно в мире социального воспитания современных детей, поэтому данная методика по нашему мнению, станет одной из важнейших при изучении гибких навыков у будущих педагогов (Приложение 4).

5. Диагностика П. Прядеинана изучение степени ответственности, как важного гибкого навыка будущих педагогов (Приложение 5).

Для объективной интерпретации полученных данных применялись методы математической обработки. Нами были использованы: определение среднего значения и корреляционный анализ результатов.

Исследование было проведено на базе Тобольского педагогического института им. Д.И. Менделеева (филиал) Тюменского государственного университета с обучающимися 2-4 курсов по педагогическому направлению.

В ходе эксперимента мы также наблюдали за сформированностью гибких навыков. Поквартальная система учета позволить нам всецело оценить влияние формирующих мероприятий на развитие гибких навыков у будущих педагогов в течение длительного периода исследования. Исследуемые нами гибкие навыки (ответственность, лидерские качества, коммуникативные и организаторские

способности), как правило, очень сильно отражаются на результативности работы будущего педагога

По итогам констатирующего эксперимента мы разработали систему мероприятий для развития гибких навыков в воспитательном процессе вуза (Приложение 11). Их эффективность оценивали посредством постоянной фиксации общей успеваемости студентов (в каждый период аттестации).

2.2.Анализ влияния гибких навыков студентов на их профессионально-практическую деятельность

Для того чтобы проанализировать влияние гибких навыков на профессионально-практическую деятельность будущих педагогов нами был проведен констатирующий, формирующий и контрольный эксперимент в исследуемых нами группах.

Цель констатирующего эксперимента: изучить степень проявления важнейших гибких навыков у обучающихся.

Исходя из цели, вытекают следующие задачи:

1. Констатировать проявляемые у обучающихся следующие гибкие навыки: ответственность, лидерские качества, коммуникативные и организаторские способности, стиль поведения в конфликте.
2. Изучить успеваемость исследуемых групп посредством изучения оценок по балло-рейтинговой системе.

Реализацию цели мы успешно осуществили благодаря последовательному поэтапному обоснованию поставленной нами гипотезы.

Изучили гибкие навыки у будущих педагогов по методикам, краткие характеристики которых даны в Приложении 1.

На первом этапе работы получили следующие результаты по шкалам опросника для диагностики коммуникативных и организаторских способностей (рис. 3-4).

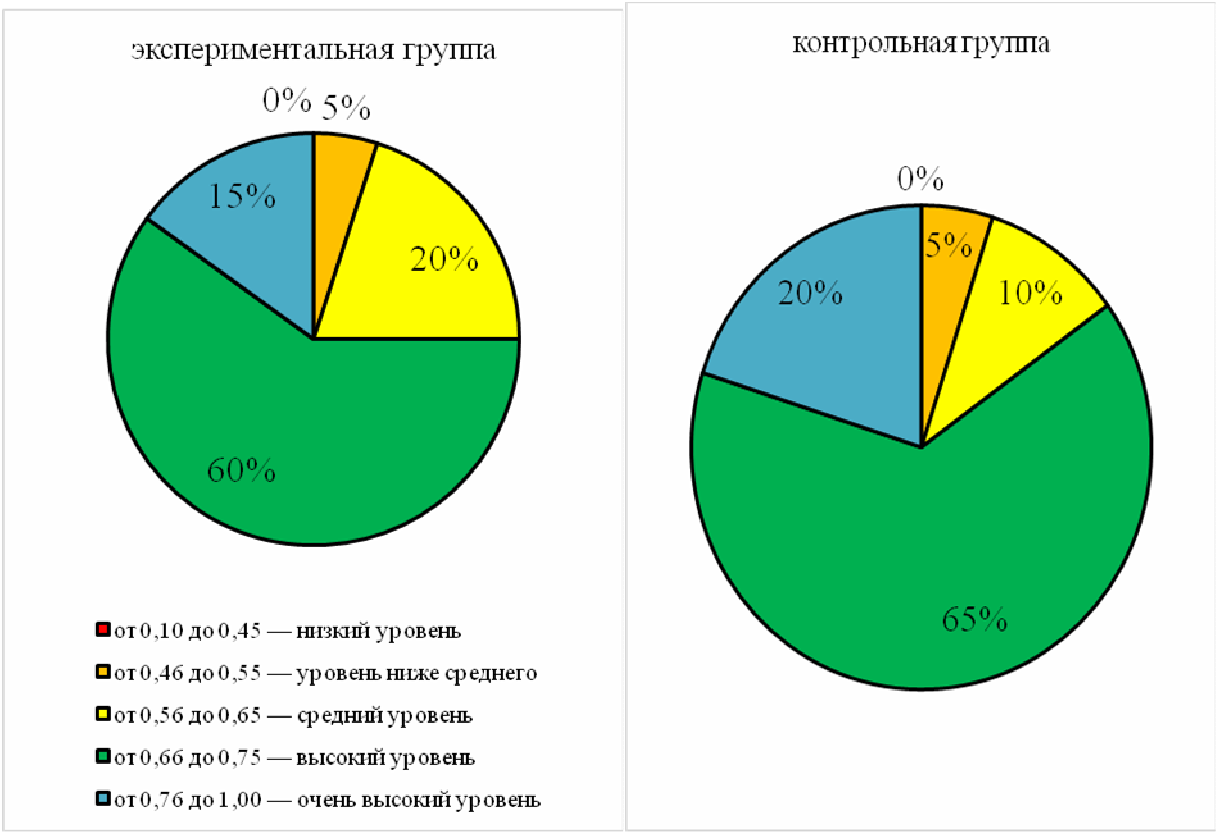

Рис. 3. Коммуникативные способности студентов из экспериментальной и контрольной групп

Коммуникативные способности, мы считаем как один из ярких проявлений гибких навыков у будущих педагогов, поэтому использование данной методики весьма целесообразно.

В этой части исследования мы увидели, что для двух исследуемых групп будущих педагогов характерен высокий уровень коммуникативных способностей, в сторону увеличения значения высокого и очень высокого уровня у контрольной группы (разница 5%). Наблюдения на занятиях также показали, что ребята из исследуемых групп проявляют достаточно хорошую активность на семинарских занятиях, достаточно грамотно отвечают на поставленные вопросы.

Определим характер организаторских способностей в экспериментальной и контрольной группах (рис.4.)

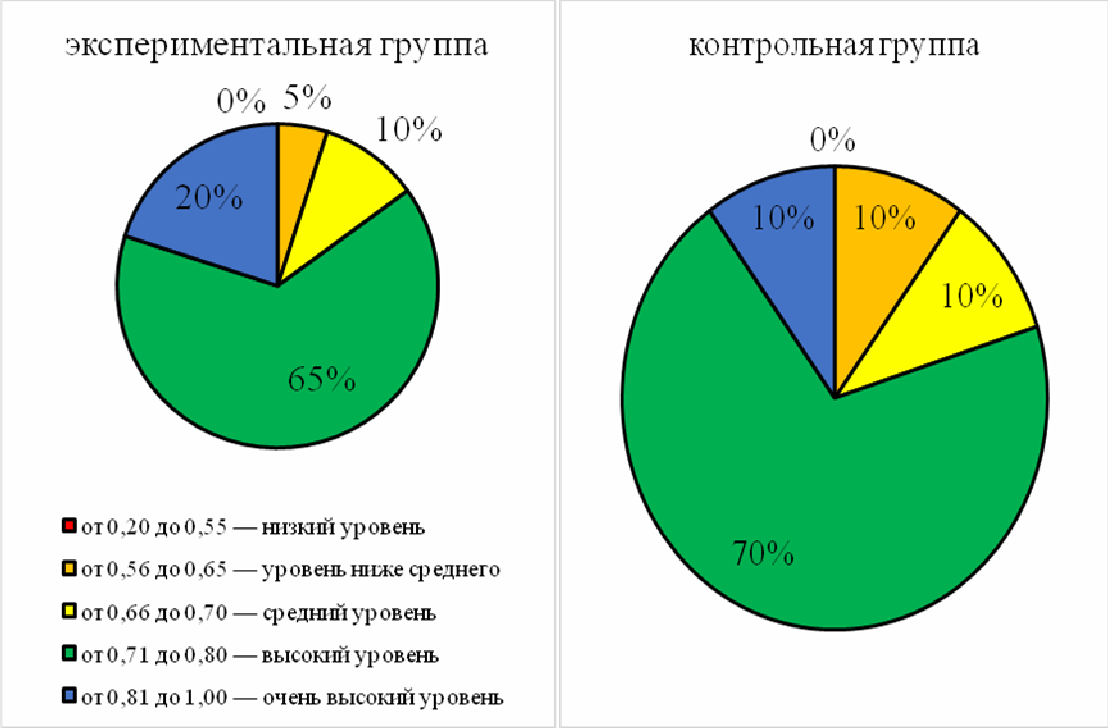

Рис. 4. Организаторские способности студентов из экспериментальной и контрольной групп

Организаторские способности также являются одной из важнейших черт гибких навыков, поскольку данное качество характеризует качественное выполнение студентом своих обязанностей, в том числе и учебно-профессиональных. Нами было получено, что высокий уровень способностей наиболее высок в целом у контрольной группы (5%). Считаем, что умение организовывать учебную и внеучебную деятельность, а также находить общий язык с одногруппниками и преподавателями взаимосвязаны между собой.

Рассмотрим такое качество личности как «уверенность в себе», мы считаем, что от степени уверенности в выполнении учебно-практической деятельности зависит эффективность проделанной работы и результативность. По сути, это качество является необходимым условием личностного и профессионального развития будущего педагога. Как правило, по жизненным наблюдениям, наибольшей привлекательностью учащихся обладает тот педагог, который уверенно располагает своим педагогическим инструментарием.

Для диагностики «уверенности в себе» воспользуемся» методикой Райдаса, которая содержит исследование типа поведения испытуемых в тех или иных

жизненных ситуациях. В Приложении 6 представлен результат тестирования обучающихся. На рис. 5 сравнили полученные результаты по группам.

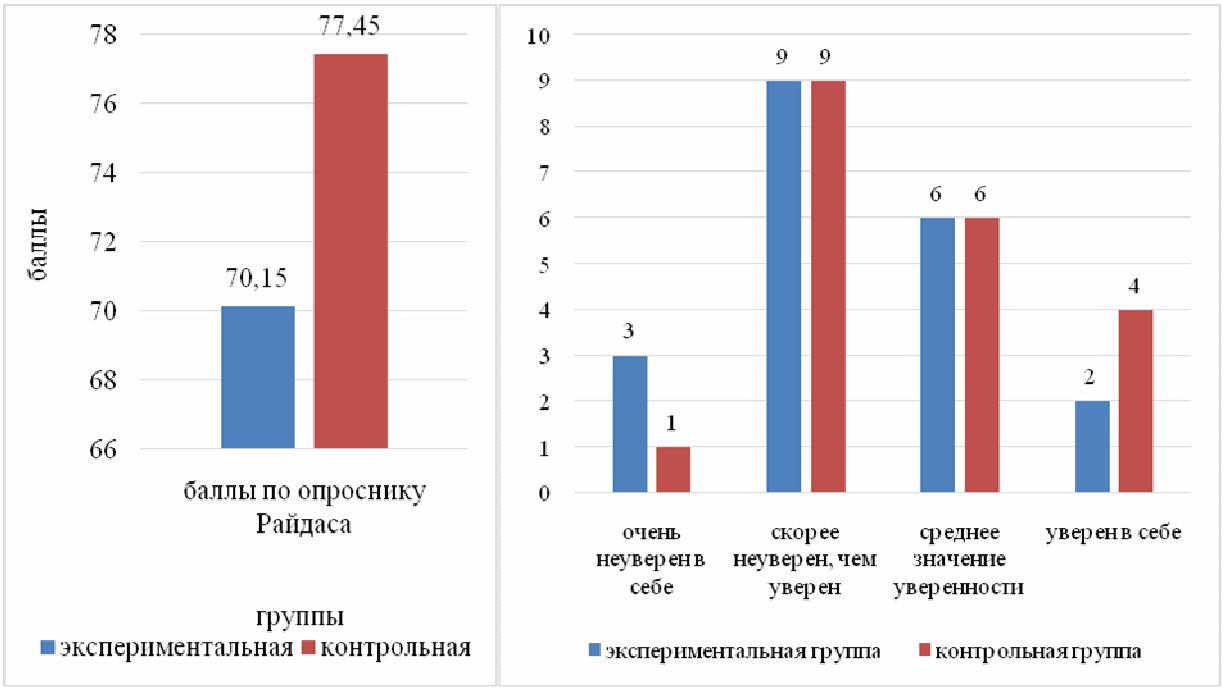

Рис. 5. Результаты анкетирования по методике Райдаса на констатирующем этапе, n=40

Нами было получено, что в исследуемых группах (контрольная и экспериментальная) преобладают обучающиеся со здоровой адекватной самоуверенностью, однако в контрольной группе данный показатель несколько выше у контрольной группы (разница составляет 7,3 баллов). В группах не обнаружено испытуемых с очень низкой уверенностью в себе (набравших баллов от 0 до 24 баллов). Однако, в экспериментальной группе есть 3 человека которые считают себя скорее неуверенными в себе, чем уверенными (против 1 человека в контрольной группе). Со средним значением уверенности в себе обнаружено в экспериментальной и контрольной группах по 9 человек. С более высоким порогом уверенности (от 73 до 96 баллов)обнаружено 6 респондентов в экспериментальной группе и столько же в контрольной группе. Чрезмерная самоуверенность характерна для 4 респондентов из контрольной группы, и 2 респондентов из экспериментальной. Сравнивая полученные результаты с данными, которые обнаружены нами на сайте опросников bbf.ru, получили, что соотношения результатов полученные в исследуемых группах, имеют вполне обыденный характер в соотношении 17,4% (крайняя неуверенность)/77,1% (здоровая

самоуверенность)/5,6% (чрезмерная самоуверенность). Следовательно, мы постараемся разработать рекомендации для экспериментальной группы в целях работы над уверенностью в себе.

Проанализируем лидерские качества у испытуемых путем использования диагностики Е. Жарикова и Е. Крушельницкого (Приложение 7)

Получили, что в экспериментальной группе у 15% испытуемых лидерские качества выражены слабо, в контрольной группе таковые также слабо выражены у 10% опрошенных. У 55% в экспериментальной группе и у 45% в контрольной группе обнаружена средняя выраженность лидерства. Лидерские качества наиболее присущи 20% испытуемым в экспериментальной группе и 40% в контрольной группе. В 10% в обеих группах определена склонность к диктату (рис. 6).

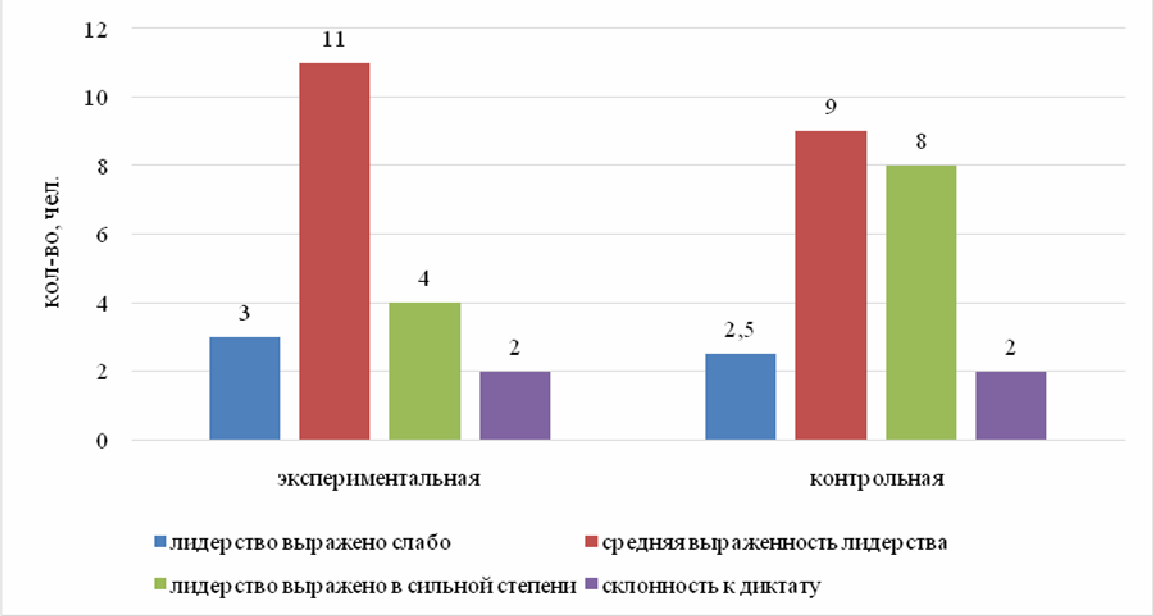

Рис. 6. Исследование лидеских качеств у испытуемых на констатирующем этапе, n=40

Следующим этап нашей работы на констатирующем эксперименте стало изучение стиля поведения в конфликте с помощью использования теста К. Томаса. Несомненно, у каждого человека возникают те или иные проблемы в общении с коллегами, а также детьми. Будущие педагоги на данном этапе выбирали в опроснике те утверждения, которые характеризовали его поведение в конфликте.

Затем в специальном бланке – ключе отметили совпадения, полученные совпадения по графам «соперничество», «приспособление», «компромисс»,

«избегание», «сотрудничество» складывались в количество баллов, таким образом можно охарактеризовать стиль поведения в большинстве конфликтных ситуаций (Приложения 8,9)

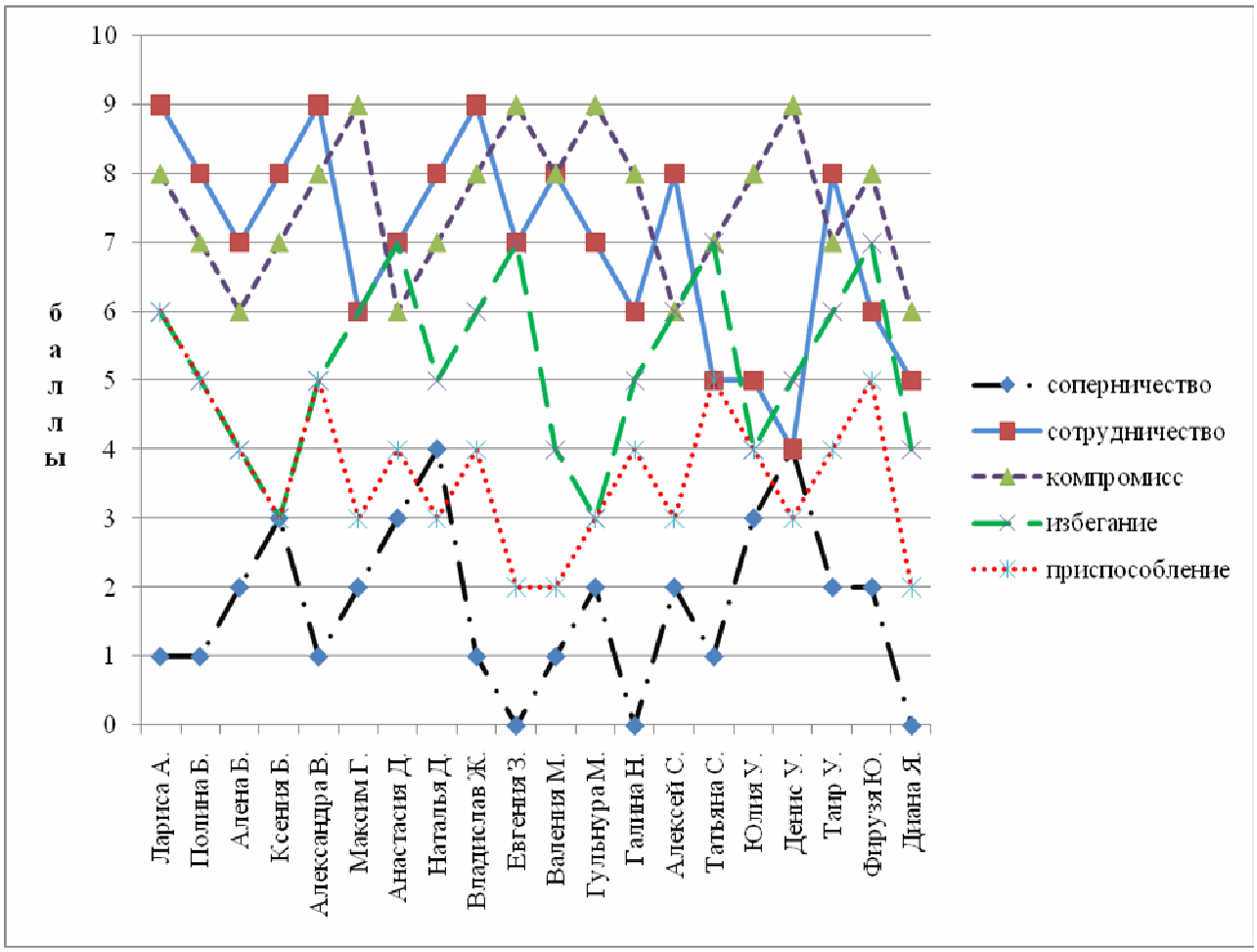

Рис. 7. Результаты опроса «Стиль поведения в конфликте» в экспериментальной группе, n=40

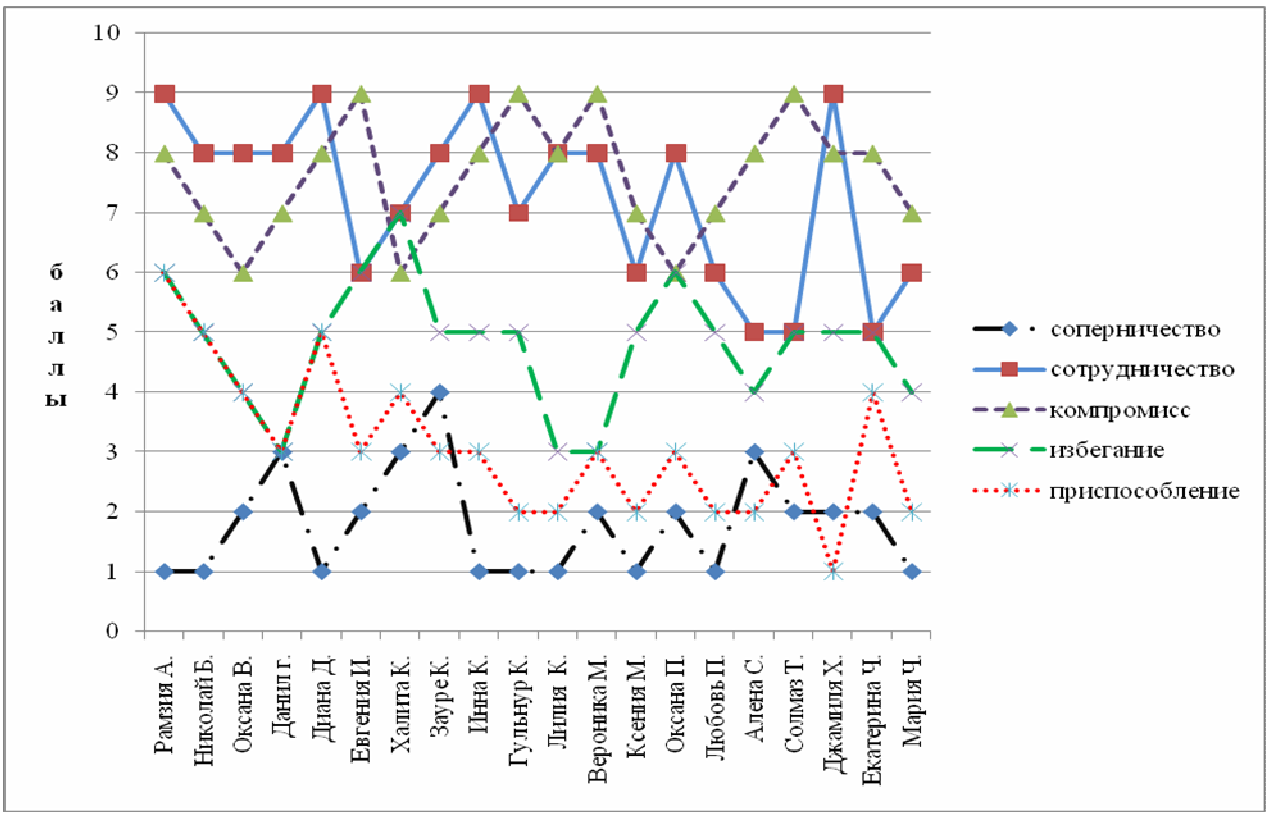

Рис. 8. Результаты опроса «Стиль поведения в конфликте» в экспериментальной группе, n=40

Как показано на рис. 7 и 8, стиль поведения в конфликте всех испытуемых из двух исследуемых нами групп носит характер «компромисс», «сотрудничество», нередки случаи и «избегания».

В профессиональной деятельности важно обеим сторонам конфликта оказаться в выигрыше, удовлетворяются интересы всех сторон, в форме поведения «компромисс» участники конфликта иногда жертвуют интересами во имя другого человека.

Изучим степень ответственности будущих педагогов, для этого используем метод диагностики П. Прядеина. Как известно, степень ответственности по отношению к учебной и практической деятельности влияет на будущую профессиональную карьеру, поэтому использование этой части исследования является весьма целесообразным. Результаты индивидуального опроса представлены в приложении 10.

Черты невыраженности ответственности определены у 10% испытуемых (Алены Б и Ксении Б)в экспериментальной группе, у 5% испытуемых в контрольной

группе (Алена С.). Ситуативное проявление ответственности обнаружено у 25% опрошенных в экспериментальной группе и у 20 % участников в контрольной группе. Выраженность характеристики ответственности присуща для 65% опрошенных в экспериментальной группе и для 75% участников анкетирования в контрольной группе (рис. 9).

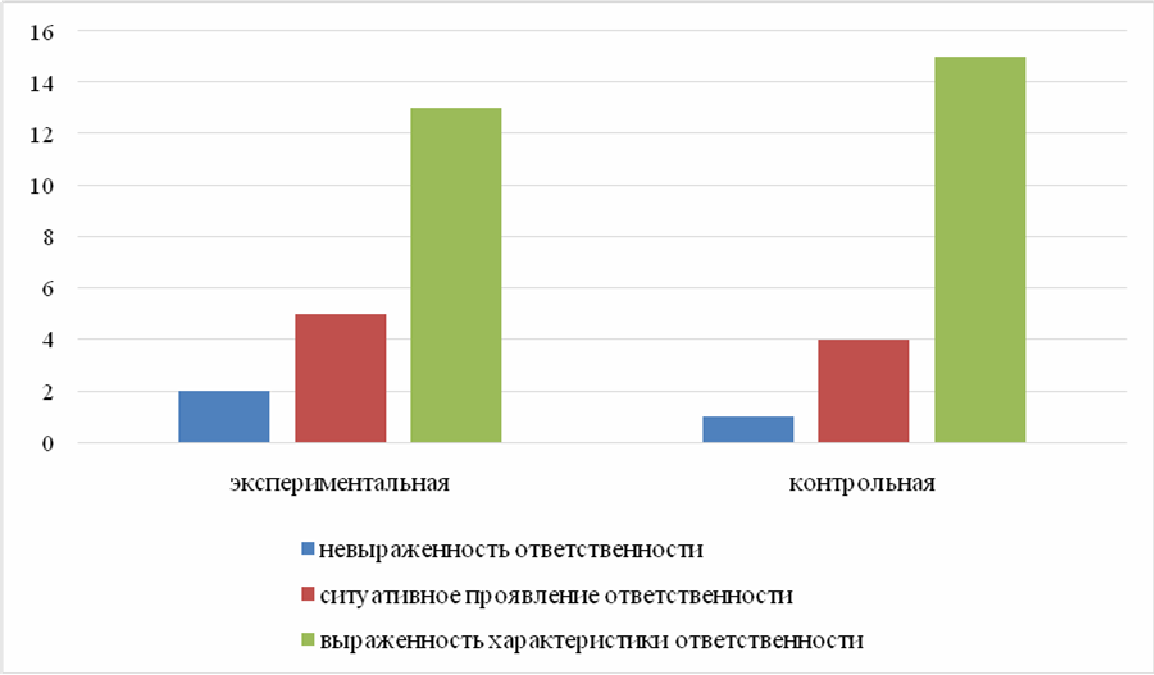

Рис.9. Изучение степени ответственности в экспериментальной и контрольной группах, n=40

Если обобщить полученный результат в среднем по группам, то обнаружим, что степень ответственности в экспериментальной группе в среднем равна 25, 95 б., в контрольной группе этот показатель равен 27,6 баллам. Следовательно степень ответственности в контрольной группе несколько выше, чем в экспериментальной.

Для того чтобы произвести необходимые изменения в будущей педагогической деятельности, мы разработали специальную программу для обучающихся с целью развития у них следующих гибких навыков: коммуникативные и организаторские способности, уверенные действия в учебной и практической деятельности, лидерство, решение проблем, ответственность к выполнению учебно-профессиональных обязательств.

Нашу программу по развитию гибких навыков мы разделили на 5 блоков, на проведение которых отведено по 72 часа (Приложение 11).

1. Тренинги развития коммуникативной компетентности и организаторских способностей. Цель: Формировать, развивать, тренировать наблюдательную сензитивность по отношению к вербальным, невербальным и проксемическим (пространственным временным) проявлениям человека и группы в актуальной ситуации общения, развивать тот или иной сенсорный канал: зрение, слух, тактильность, чувствительность и т.д.; тренировать быструю ориентировку в ситуации, отдельную перцепцию, навыки воздействия и взаимодействия, навыки делового и межличностного общения (72 часа).

2. Тренинги уверенности в себе и самоутверждения. Цель: формировать, развивать, тренировать уверенное поведение в межличностных отношениях и конфликтных ситуациях, самоутверждение; навыки преодоления депрессии; социальную компетентность; самоанализ; открытое выражение чувств и желаний. Тренинг включает в себя упражнения на открытость и откровенность, развитие умения говорить «нет»

3. Тренинги командообразования. Цель: формирование активной жизненной позиции. Тренинг включает работу по мобилизации группы на совместное решение задачи, а также тренировку в осознании собственных поведенческих моделей; закрепление навыков диалогового стиля общения в практике лидера, развить его эмпатические возможности.

4. Готовность к решению проблем и умение разрешать конфликты. Цели: помочь участникам преодолеть внутренние барьеры и страхи перед кризисной ситуацией, умение мобилизоваться в состоянии конфликта; потренироваться в использовании рефрейминга в состоянии конфликта; потренироваться в использовании рефрейминга для получения объемной картины действительности и возможности представить альтернативу проблеме; стимулировать изменение отношений к конфликтной ситуации как пример одного из стилей решения конфликта - избегание (уход). Проверить эффективность этого метода.

5. Тренинг по формированию ответственности. Цель: интегрировать группу за счет осознания коллективной ответственности. Тренинг проводится с помощью использования метода сказкотерапии и группового обсуждения и анализа.

Необходимые ресурсы: достаточно большое помещение для проведения тренинговых занятий, флип-чарт/доска, реквизиты для «оформления» действий сказок; одинаковый набор для каждой команды: клей, куски картона и цветной бумаги, проволока, 2-3 куска пластилина разных цветов, ножницы, 2 воздушных шарика, коробка спичек, 5 трубочек для коктейля.

Выстроили календарный график проведения этапов формирующего эксперимента, который отразили в Таблице 2.

Таблица 2

Календарный график проведения этапов формирующего эксперимента

№п/П	Дата проведения	Название подблока	Содержание мероприятия	Длительность проведения мероприятия
1. Коммуникативные и организаторские способности				
1.	сентябрь, 2015	Тренинги развития коммуникативной компетентности и организаторских способностей	Тренинговые упражнения, направленные на знакомство. Лекция «Секреты преуспевания».	4 часа
2.	сентябрь, 2015		Тренинговые упражнения, направленные на сплочение группы. Лекция «Найди себя».	4 часа
3.	сентябрь, 2015		Лекция «Искажения образа «Я», Тренинговые упражнения,направленные на развитие наблюдательской сенситивности. Лекция «Позитивная литература».	4 часа
4.	сентябрь, 2015		Тренинговые упражнения, направленные на развитие способности понимания состояний, свойств и качеств отношений людей и групп. Лекция «Будь честен».	4 часа
5.	сентябрь, 2015		Упражнения, направленные на личностную поддержку участников тренинга. Лекция «Как отдавать в долг».	4 часа
6.	октябрь, 2015		Упражнения, направленные на личностную поддержку участников тренинга. Лекция «Умей отдавать».	4 часа
7.	октябрь, 2015	Тренинг эффективного взаимодейств	Включение участников в работу. Упражнения на открытость и откровенность, спонтанное выражение	4 часа

		ия и развития организаторских способностей	чувств и желаний. Лекция «Создайте достойное окружение вокруг себя». Рефлексия.	
8.	октябрь, 2015		Включение участников в работу. Упражнения на развитие умения сказать «нет». Лекция «Любите себя». Рефлексия	4 часа
9.	октябрь, 2015		Включение участников в работу. Контакт-тренинговые упражнения. Лекция «Станьте родной матерью для себя». Рефлексия	4 часа
10.	октябрь, 2015		Включение участников в работу. Упражнения на конструктивное преодоление конфликтов в межличностных отношениях и конфликтных ситуациях. Лекция «Установление близких и доверительных взаимоотношений с самым главным человеком в своей жизни». Рефлексия.	4 часа
11.	ноябрь, 2015		Включение участников в работу. Упражнения, направленные на развитие умения конструктивно выражать критику по отношению к людям. Лекция «Критика это не для меня». Рефлексия	4 часа
12.	ноябрь, 2015		Заключительное занятие. Лекция «Освобождение от страхов и сомнений». Тренинговое упражнение мастер-класс «Карта сокровищ». Рефлексия	4 часа
2.Тренинг уверенности в себе и самоутверждения				
13.	декабрь, 2015	Тренинг 1уверенности в себе и самоутверждения	Упражнения на открытость и откровенность, спонтанное выражение чувств и желаний. Лекция «Создайте достойное окружение вокруг себя».	4 часа
14	декабрь, 2015		Включение участников в работу. Упражнения на развитие умения сказать «нет». Лекция «Любите себя». Рефлексия	4 часа
15.	декабрь, 2015		Включение участников в работу. Контакт-тренинговые упражнения. Лекция «Станьте родной матерью для себя». Рефлексия	4 часа
16.	январь, 2017		Включение участников в работу. Упражнения на конструктивное преодоление конфликтов в межличностных отношениях и конфликтных ситуациях. Лекция «Установление близких и доверительных взаимоотношений с самым главным человеком в своей жизни». Рефлексия.	4 часа

17.	январь, 2017		Включение участников в работу. Упражнения, направленные на развитие умения конструктивно выражать критику по отношению к людям. Лекция «Критика это не для меня». Рефлексия	4 часа
18	январь, 2017		Заключительное занятие. Лекция «Освобождение от страхов и сомнений». Тренинговое упражнение мастер-класс «Карта сокровищ». Рефлексия	4 часа
3. Лидерские качества				
19.	февраль,2017	Тренинг командообразования	Мобилизация группы на совместное решение задачи. Сказка в шесть кадров.	1 час
20.	февраль,2017		Мне необходима помощь!	1 час
21.	февраль,2017		Путешествие Незнайки	1 час
22.	февраль,2017		Сотворчество	1 час
4. Умение разрешать конфликты				
23.	март, 2017	Готовность к решению проблем и умение разрешать конфликты	«Ерунда – катастрофа»	1 час
24.	март,2017		Паспорт проблемы.	1 час
25.	март,2017		Метод «Шести шляп»	
5. Ответственность				
26.	апрель,2017		Ответственность и полномочия	1 час
27.	апрель,2017		Выбор за вами	1 час

На контрольном этапе эксперимента произвели повторное анкетирование по методикам, указанных при описании результатов констатирующего этапа эксперимента (рис. 10-11).

Продиагностировали измененияkоммуникативных и организаторских способностей у контрольной и экспериментальной групп (рис. 7, приложение Ж).

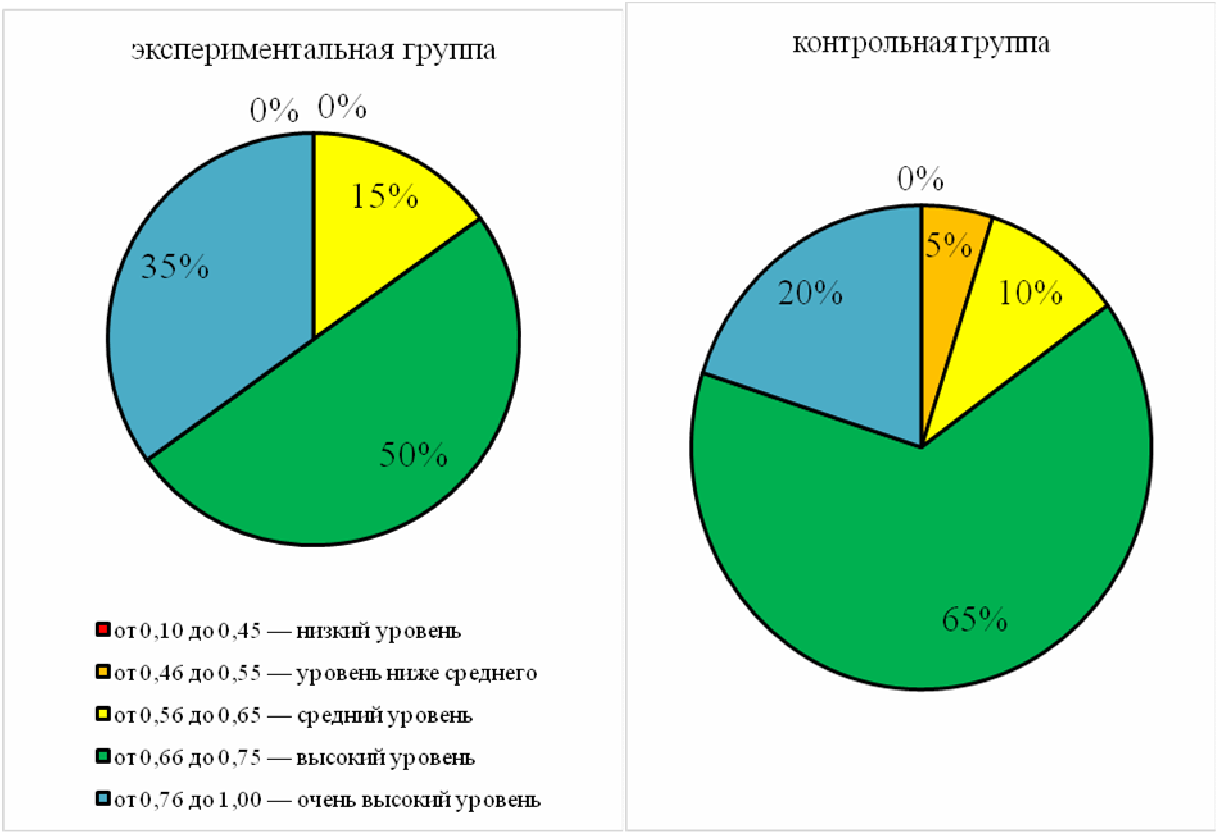

Рис. 10. Коммуникативные способности студентов из экспериментальной и контрольной групп на контрольном этапе, n=40

В этой части исследования мы увидели на рис. 10, что для экспериментальной группы будущих педагогов характерно изменение очень высокого и высокого уровня коммуникативных способностей в сторону увеличения на 5% (с 3 до 4, с 12 до 13 человек соответственно), в контрольной группе значения остались прежними. Наблюдения на формирующем этапе эксперимента показали наглядное возрастание коммуникативных способностей у испытуемых:гораздо активнее проявляют себя на учебных занятиях, отвечая на проблемные вопросы преподавателей, и выполняя устные задания.

Определим характер организаторских способностей в экспериментальной и контрольной группах (рис.11.)

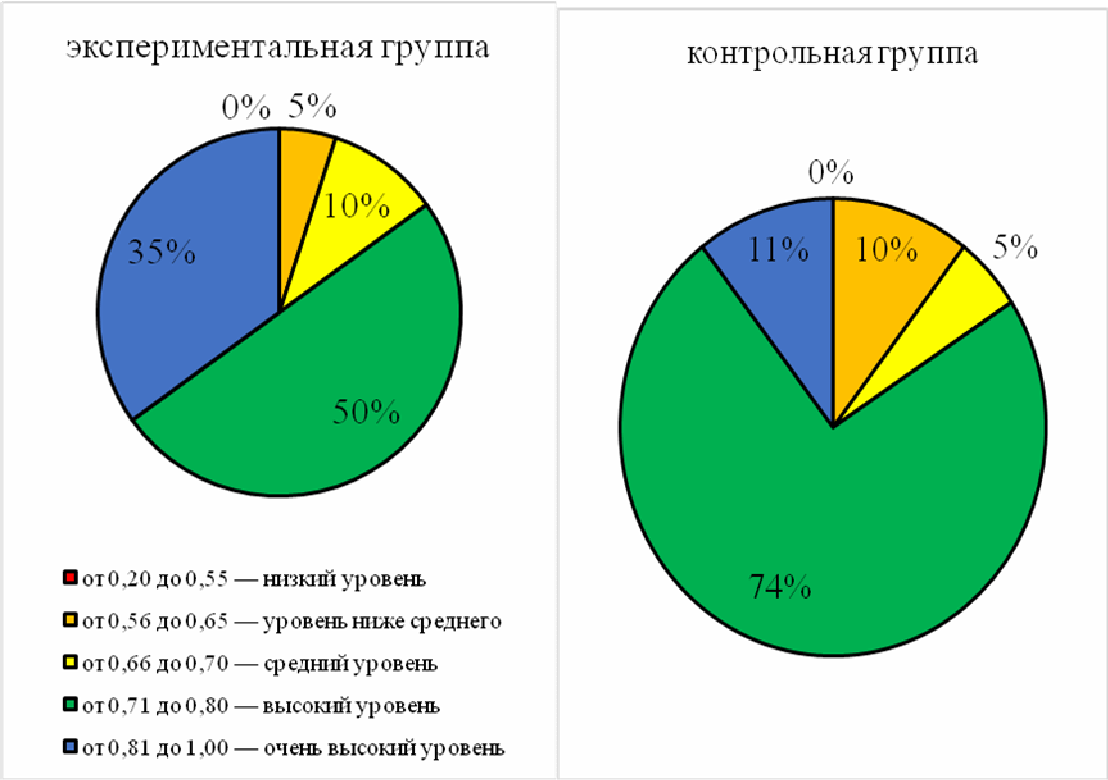

Рис. 11. Организаторские способности студентов из экспериментальной и контрольной групп на контрольном этапе, n=40

По сравнению с констатирующим этапом эксперимента было увеличено количество респондентов экспериментальной группы с очень высокими организаторскими способностями на 15% (с 4 до 7 человек), уменьшилось количество обучающихся со средним уровнем организаторских способностей на 15% (с 13 до 10 человек).

В контрольной группе было снижено количество обучающихся со средним уровнем организаторских способностей на 5%, кол-во обучающихся с уровнем ниже среднего осталось на прежнем уровне (10% - 2 человека), увеличилось количество обучающихся с очень высоким уровнем организаторских способностей на 5% (с 2 до 3 человек).

Понаблюдаем, как произошли изменения у обучающихся по такому гибкому навыку как «уверенность в себе». Анкетирование происходило по методике, которую использовали на констатирующем этапе эксперимента.

Произведем повторное исследование типа поведения испытуемых в тех или иных жизненных ситуациях. В Приложении 12 представлен результат тестирования обучающихсяпохарактеристике их качества – «уверенность в себе». На рис.12

сравнили полученные результаты по группам.

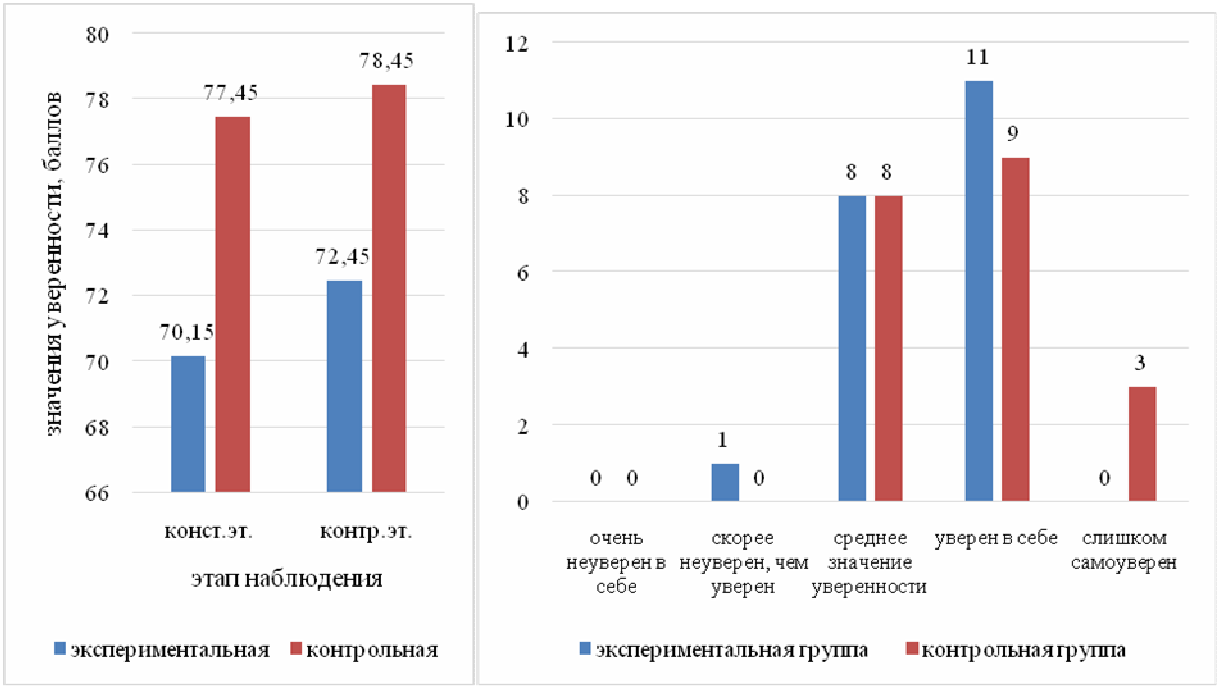

Рис. 12. Результаты анкетирования по методике Райдаса на исследование гибкого навыка – уверенность в себе как качества личности на контрольном этапе, n=40

В ходе изучения такого гибкого навыка с точки зрения качеств личности человека «уверенность в себе» извлекли рост уверенности испытуемых в контрольной и экспериментальной группе в целом, однако, сравнивая с рис.5, у экспериментальной и контрольной группах произошел рост количества обучающихся с высоким значением уверенности в себе на 25 и 15% (с 6 до 11, с 6 до 9 человек в группах соответственно), на 10 и 5 % в обоих группах снизилось количество обучающихся со значением «слишком самоуверен в себе» - с 2 до 0, с 4 до 3 человек в испытуемых группах соответственно).

Произвели математическую обработку полученных данных и отметили, что средний показатель значения уверенности у обеих групп показал увеличение на 2,3 в экспериментальной группе и на 1,0, следовательно, формирующая работа по повышению уверенности ребят в профессиональной деятельности, проводимой в экспериментальной группе, дала положительное изменение изучаемого гибкого навыка.

Проанализируем изменения в формировании лидерских качеств у испытуемых путем использования диагностики Е. Жарикова и Е. Крушельницкого (Приложение 13)

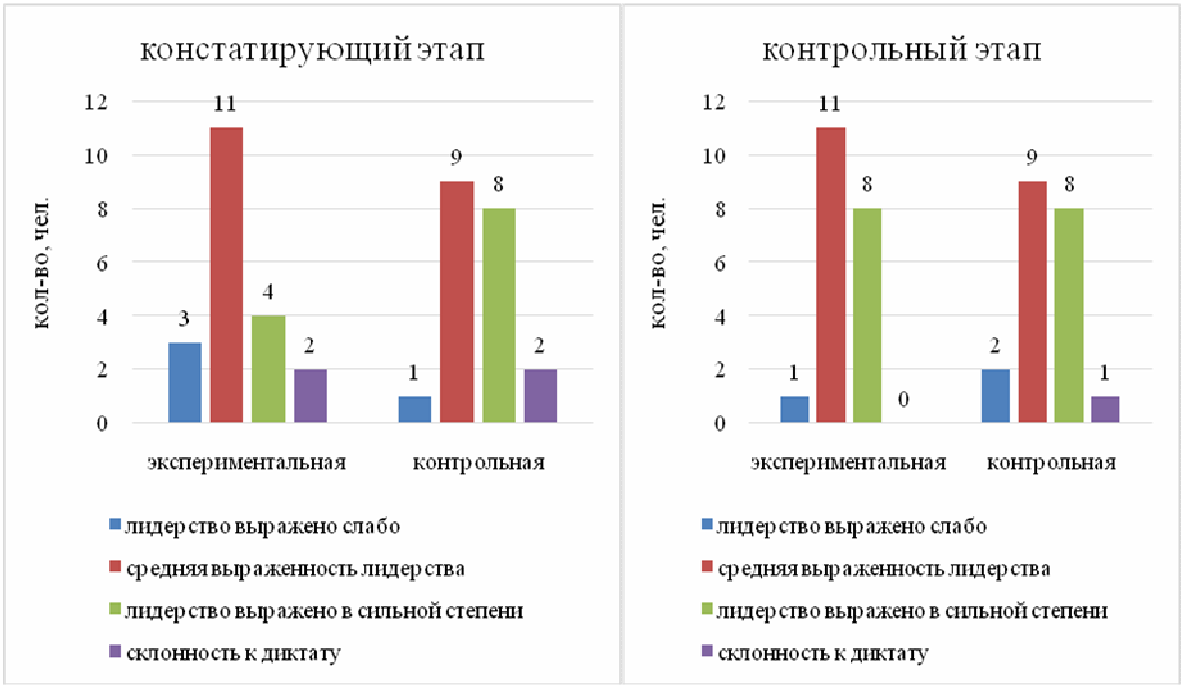

Рис. 13. Исследование лидерских качеств у испытуемых на контрольном этапе, n=40

Так, на рис. 13 отобразили следующее: произошел рост обучающихся с сильно выраженной характеристикой лидерства на 20% (с 4 до 8 человек), уменьшилось испытуемых со слабо выраженным лидерством на 5 % (с 3 до 1 человека), количество обучающихся со склонностью к диктату не зафиксировали в экспериментальной группе. В контрольной группе обнаружено уменьшение количества испытуемых с характеристикой «склонность к диктату» на 20% (с 2 до 1 человека, 40% от всей группы испытуемых), произошло увеличение количества испытуемых с характеристикой «лидерство выражено слабо» на 50% (с 1 до 2 человек).

Произвели повторное изучение стиля поведения в конфликте с помощью использования теста К. Томаса, результаты которого отобразили на рис. 14-15 (Приложения 14,15).

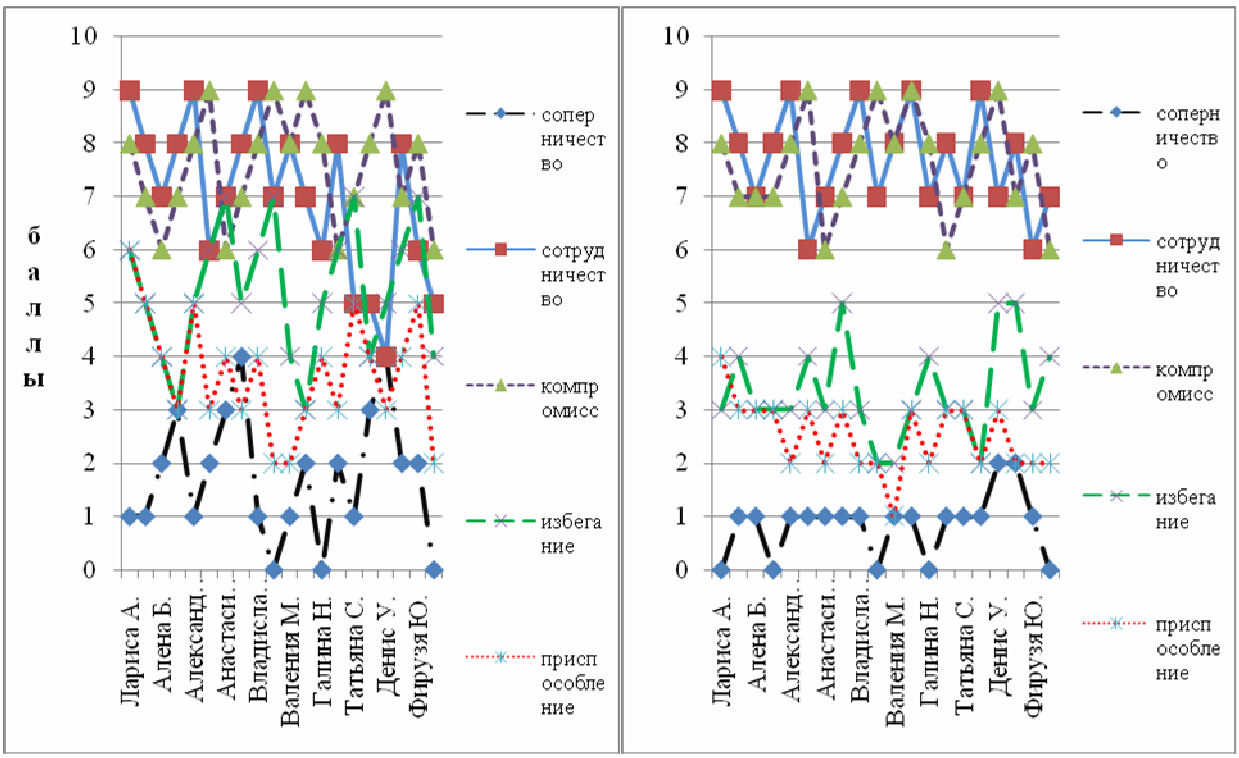

Рис. 14. Результаты опроса «Стиль поведения в конфликте» в экспериментальной группе на контрольном этапе эксперимента, n=20

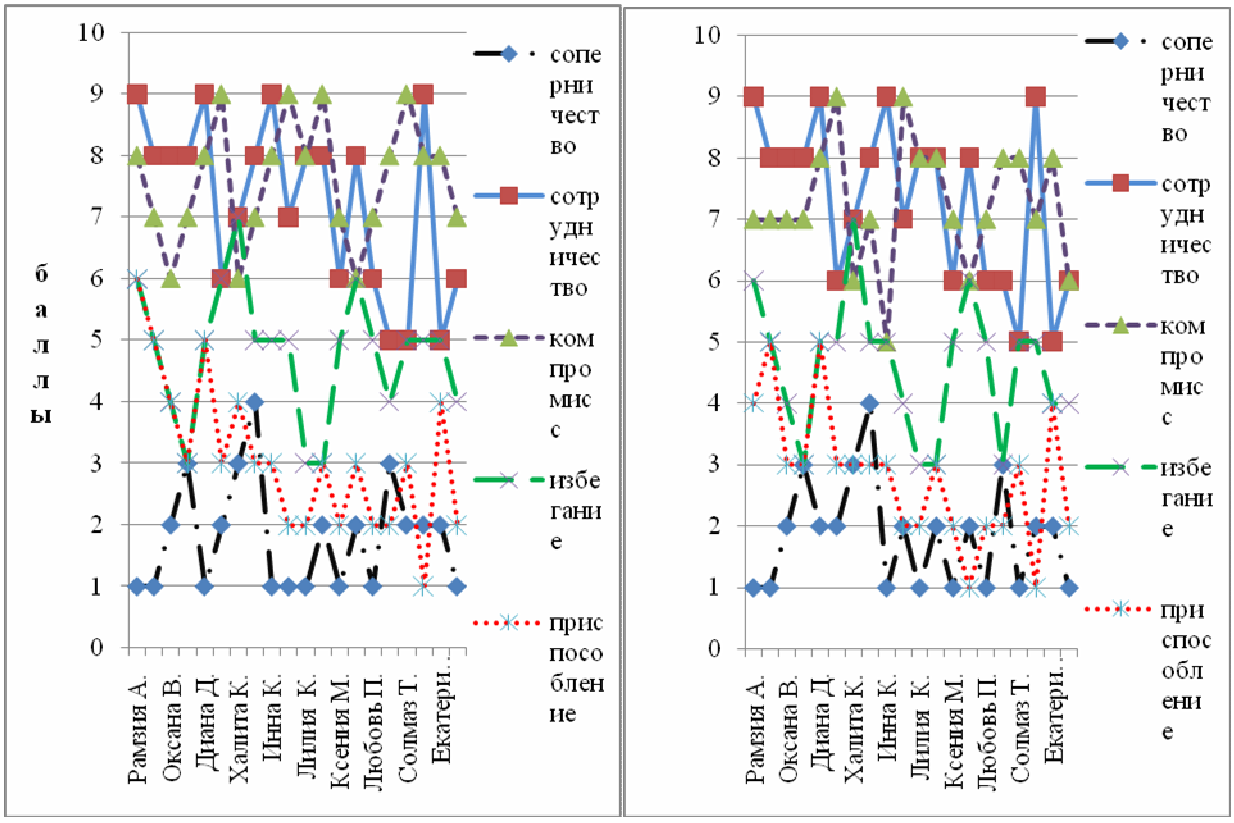

Рис. 15. Результаты опроса «Стиль поведения в конфликте» в контрольной группе на контрольном этапе эксперимента, n=20

Как показано на рис. 14 и 15 стиль поведения в конфликте всех испытуемых вэкспериментальной группе носит характер «компромисс», «сотрудничество» с

преобладающими значениями от 5 до 9 баллов. Обучающиеся стали в более редких случаях применять прием избегания в конфликтных ситуациях (изменения максимальных значений с 7 до 5 баллов проявления стиля).

В контрольной группе не произошло резких изменений в применениях стиля поведения в конфликте, преобладающий стиль поведения в конфликте у данной группы

Произвели повторное изучение степени ответственности у испытуемых по методике диагностики П. Прядеина. Результаты индивидуального опроса представлены в приложении 16.

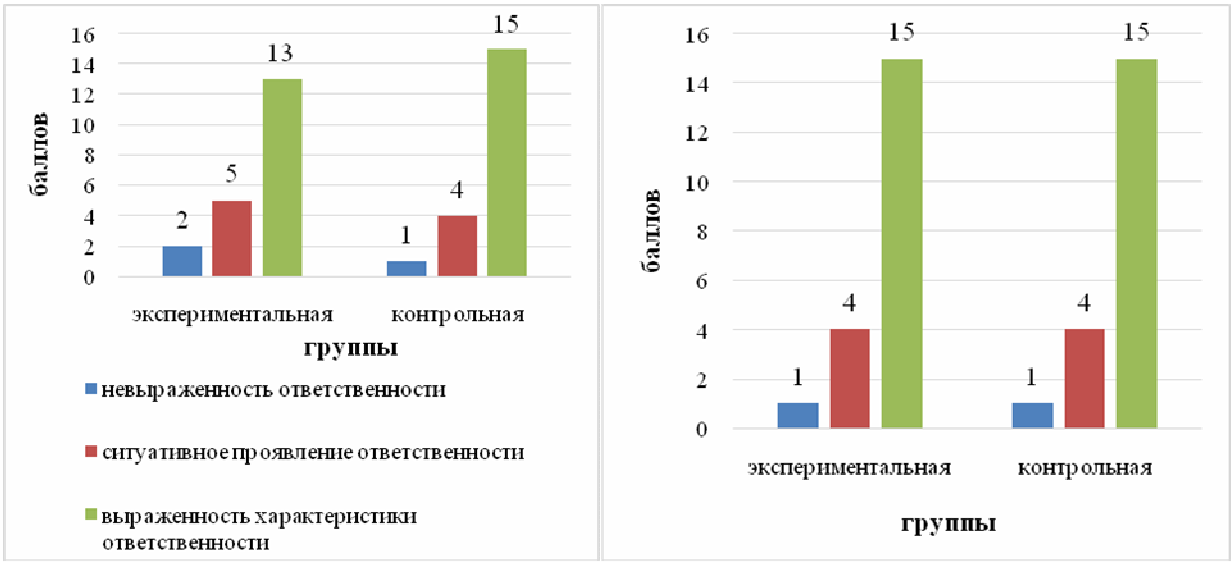

Рис.16. Изучение степени ответственности в экспериментальной и контрольной группах на контрольном этапе эксперимента

На рис. 16, отражено, что произошло увеличение респондентов с выраженными характеристиками ответственности на 10% (с 13 до 15 человек), снизилось количество респондентов с ситуативным проявлением характеристики ответственности с 5 до 4 человек (на 5%), следовательно, работа по формированию личностного качества студентов как гибкого навыка оказала весьма положительное влияние на экспериментальную группу.

2.3. Разработка методических рекомендаций по формированию гибких навыков у студентов в воспитательном процессе вуза

На сегодняшний день подготовка будущих специалистов – педагогов имеет особую систему – реализация ФГОС высшего образования, а следствие этого – разработка учебных программ с необходимыми списками компетенций, которые необходимо развивать у будущих педагогов. Однако, данные нормативы не предусматривают развитие у обучающих каких-либо социально-значимых качеств, которые бы помогли выпускнику в будущем справляться с педагогической деятельностью. В связи с этим мы бы хотели предложить для реализации наши разработки методических рекомендаций по формированию гибких навыков у студентов в воспитательном процессе вуза.

Для того, чтобы начать работу по формированию гибких навыков у студентов, мы предлагаем открыть психологическую и методическую службу в стенах высшей школы, и производить в ней регулярную работу со студентами. Несомненно, включение в данную работу опытных педагогов не только преподающих в ТПИ им Д.И. Менделеева (филиала) ТюмГУ, но и коллег, преподающих в школах, также позволит будущим педагогам получить бесценный опыт в обучении и воспитании детей.

Наша работа по формированию гибких навыков у студентов будет иметь комплексный и творческий характер, в котором будет осуществляться практическое обучение будущих специалистов эффективным методам и приёмам работы с детьми.

Цель: разработать рекомендации по формированию гибких навыков у студентов в воспитательном процессе вуза.

Задачами организации системы по формированию гибких навыков будут являться следующие: выработка системы, нахождение доступных и эффективных средств для формирования гибких навыков у будущих педагогов.

– Выработка системы оказания помощи каждому студенту на основе диагностики, формы работы;

– Включение каждого студента в личностный поиск тех проблем, которые необходимо решить;

– Формирование инновационной направленности в деятельности педагогического коллектива, проявляющемся в систематическом изучении,

обобщении и распространении педагогического опыта по формированию гибких навыков у будущих педагогов;

– Повышение уровня психологической подготовки будущих педагогов;

– Обогащение педагогического процесса новыми технологиями, формами в обучении, воспитании и развитии ребенка;

– Оказание научно-методической помощи студенту на основе индивидуального и дифференцированного подхода;

– Оказание консультативной помощи в организации совершенствованиясоциально-значимых качеств у студентов»

Основными критериями эффективности работы по формированию гибких навыков у студентов, являютсяследующие:

– Системность соответствия целей и задач по содержанию и формам работы со студентами;

– Дифференциация;

– Поэтапность работы по формированию гибких навыков.

Многие специалисты, особенно начинающие, нуждаются в квалифицированной помощи со стороны более опытных коллег, директора школы, методиста, специалистов различных областей знания. В настоящее время эта потребность возросла в связи с переходом на вариативную систему образования, необходимостью учитывать многообразие интересов и возможностей обучающихся.

Мы хотели бы предложить для реализации систему работы по формированию гибких навыков. Так в основу работы с учащимися вуза может быть заложена мотивация студентов к достижению промежуточных и конечных целей, создание проблемных ситуаций, самопознание путем использования различных диагностических тестов (например, «Потребность в общении», «Стиль руководства», «Конфликтная личность», «Уровень коммуникабельности», «Умение использовать рабочее время» и т.д.), фиксация индивидуальной образовательной траектории развития гибких навыков, выполнение студентами различных задач с точки зрения формирования гибких навыков (умение управлять, обосновать

принятые решения, провести инструктаж, проанализировать предлагаемые решения и т.д.).

Поскольку гибкие навыки предусматривают развитие специализированных качеств, то мы бы хотели направить нашу работу на развитие успешного педагога, умеющего ориентироваться, оценивать ситуацию, принимать решения, но и в собственном внутреннем мире, а также в мире людей.

Для развития гибких навыков мы хотели предложить следующие блоки:

1) развитие когнитивных навыков (критическое мышление, развитие связей «ученик-учитель», проектное мышление, включающего умения предвидеть и целеполагать, принимать решения в условиях недостатка времени – скорость обработки информации, творческий подход к решению задач);

2) развитие деятельностных способностей (лидерские качества, организаторские и коммуникативные навыки, в том числе вербальные и невербальные, написание грамотных и убедительных текстов, визуализация информации, взаимодействие с учащимися и коллегами);

3) развитие личностных способностей (навык публичных выступлений, грамотное изложение мыслей, умение увлечь аудиторию интересными и полезными делами, само презентация; работа в команде, способность к мотивированию других, «видеть» других людей, самоорганизация.

Традиционные занятия в условиях вуза стали неинтересны обучающимся, в связи с этим, мы предлагаем в системе воспитательной работы вуза изменить формат и технологии взаимодействия педагогов с обучающимися вуза (обучающие игры, круглый стол, защита социальных, практических, учебных, инновационных проектов, социальное обучение, кейс-стади и многие другие). Уместной формой работы считаем привлечение в работу перспективных педагогов в городе, как показала подобная практика в ТПИ им.Д.И. Менделеева в 2017 году, организация мастер-классов от победителей конкурса «Учитель года» на городском и муниципальном уровне, способствует развитию у будущих педагогов творческого поиска в предпрофессиональной деятельности и наглядно представляет образ успешного учителя, к которому должны стремиться все выпускники.

Современный педагог не обязательно должен обладать энциклопедическими знаниями, поэтому мы считаем важным научить будущих педагогов ориентироваться в большом потоке увеличивающейся в геометрической прогрессии с каждым днем информации, развивая навыки быстрого поиска, идентификации, анализа и создания информации.

Приведем использование некоторых форм и тематик при совершенствовании гибких навыков у студентов в таблице3.

Таблица 3

Некоторые формы работ со студентами педагогических вузов с целью развития гибких навыков

№п/п	Вид работы	Тематика
1.	Внеаудиторная работа	(«Должна ли школа быть 12-летней?», «Первоочередные реформы школы», «Нужны ли школе отметки?», «Частное образование: за и против»
2.	Мини исследования	«Прогнозирование как важнейший метод управленческой деятельности учителя», «Проблема ответственности учителя в управлении учебно-воспитательным процессом»
3.	Конкурсы	«Лучшая разработка занятия»; «Лучшая инновационная программа»; «Лучшая мультимедийная презентация»
4.	Исследовательское проектирование	(«История становления педагогического управления», «Новая парадигма управления учебно-воспитательным процессом», «Педагогическая коммуникация и педагогическое управление»
5.	Творческие проекты	Сценарий фестиваля «Народная мудрость о воспитании», сценарий литературного вечера «Классики педагогики об учителе», комплекс интеллектуально развлекательных материалов (ребусы, кроссворды, загадки) на тему педагогического общения
6.	Ролевой проект	«Этический кодекс взаимодействия с ребенком», драматические постановки «По страницам классических произведений» и др.
7.	Деловые и имитационные игры	«Стратегия образовательной деятельности школы» (2 часа); «Оптимизация коммуникативного взаимодействия в образовательном учреждении» (2 часа); «Четыре стиля» (1 часа), «День директора» (2 часа), «Ключи» (2 часа), «Родительское собрание» (2 часа) «Ситуация на уроке в школе» и др.

8.	Групповые упражнения	«Мгновенная реакция», «Коллективная история»; «Сказочный мешок»

ВЫВОД ПО II ГЛАВЕ

Подводя итоги по проведенной опытно-экспериментальной работе, мы получили следующие результаты.

При исследовании коммуникативных способностей было обнаружено по итогам контрольного эксперимента изменение количества респондентов из экспериментальной группы с высоким и очень высоким уровнем коммуникативных навыков на 5% соответственно (отношение показателя ко всей группе испытуемых), при неизмененных показателях контрольной группы по итогам анализа контрольного этапа работы.По сравнению с констатирующим этапом эксперимента было увеличено количество респондентов экспериментальной группы с очень высокими организаторскими способностями на 15% (с 4 до 7 человек), уменьшилось количество обучающихся со средним уровнем организаторских способностей на 15% (с 13 до 10 человек).

Зафиксировали рост испытуемых с высоким уровнем уверенности испытуемых в экспериментальной группе на 25%, в контрольной группе этот показатель равен 15%. В обеих группах снизилось количество обучающихся со значением «слишком самоуверен в себе» – на 5% в контрольной группе и на 10% – в экспериментальной.

При анализе лидерских качеств получили положительные изменения на 20% от всей группы испытуемых (40% от всей группы) в экспериментальной группе данной характеристики после проведения формирующего этапа эксперимента

Анализ поведения в конфликте показал, что в экспериментальной группе он носит характер «компромисс», «сотрудничество» с преобладающими значениями от 5 до 9 баллов, в отличие от контрольной группы, где одновременно преобладают три стиля поведения в конфликте – «компромисс», сотрудничество», «избегание».

Такой гибкий навык как ответственность в экспериментальной группе с ярко выраженными признаками характерен для 75% опрошенных из экспериментальнойгруппы, тогда как в контрольной группе это значение (75% прошенных) не изменилось на начало и конец проведенного наблюдения.

По итогам опытно-экспериментальной работы были разработаны методические рекомендации для педагогов высшей школы по улучшению системы воспитательной работы, направленной на формирование гибких навыков у будущих педагогов, включающих формы работы и примерную тематику занятий.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ научной литературы позволяет сделать вывод, что во время обучения в высшем учебном заведении главной задачей профессиональной подготовки будущих педагогов является формирование и усвоение ими таких знаний, которые бы формировали неспециализированные профессиональные навыки, отвечающие за успешное участие в рабочем процессе, что должно быть неотъемлемой частью подготовки специалистов.

Проблема формирования гибких навыков связана с тем, что иное не предусмотрено в профессиональном стандарте педагогического работника, в связи с чем программа обучения выпускников педагогического вуза не предусматривает целенаправленное развитие у них softskills.

Внедрение системы непрерывного мониторинга потребностей работодателей в определении компетентности специалистов позволит переориентировать содержание воспитательного процесса в вузе таким образом, чтобы сформировать одновременно и твердые, и гибкие навыки. Для данного процесса необходима разработка специального инструментария с учетом имеющихся условий, учитывая при этом механизмы взаимодействия и сотрудничества педагогов и студентов, совместной творческой деятельности.

Мы изучили возможность формирования гибких навыков у будущих педагогов в процессе реализации воспитательной функции вуза, а также проанализировали влияние этих навыков на профессионально-практическую деятельность. С помощью методик исследования, изучили такие гибкие навыки как ответственность, лидерские качества, коммуникативные и организаторские способности на констатирующем этапе эксперимента. С целью развития гибких навыков в воспитательном процессе вуза для студентов 2-4 курсов была разработана и проведена система формирующих мероприятий в течение двух лет исследований. Их эффективность оценивали посредством постоянной фиксации развития гибких навыков студентов на определенных этапах исследования. При исследовании коммуникативных способностей было обнаружено по итогам контрольного

эксперимента положительное изменение количества респондентов из экспериментальной группы с высоким и очень высоким коммуникативным уровнем коммуникативных навыков. Было увеличено количество респондентов экспериментальной группы с очень высокими организаторскими способностями на с 4 до 7 человек, уменьшилось количество обучающихся со средним уровнем организаторских способностей с 13 до 10 человек.

Зафиксировали рост испытуемых с высоким уровнем уверенности испытуемых в экспериментальной группе с 6 до 11 человек, тогда как в контрольной группе этот показатель возрос с 6 до 9 человек. При анализе изменения такого гибкого навыка как лидерские качества получили положительные изменения с 4 до 8 человек в экспериментальной группе с характеристикой «лидерство выражено в сильной степени» после проведения формирующего этапа эксперимента. Анализ поведения в конфликте показал, что в экспериментальной группе он носит характер «компромисс», «сотрудничество» с преобладающими значениями от 5 до 9 баллов, в отличии от контрольной группы, где одновременно преобладают три стиля поведения в конфликте – «компромисс», сотрудничество», «избегание». Такой гибкий навык как ответственность в экспериментальной группе с ярко выраженными характеристиками возросло с 13 до 15 человек. Следовательно, работа по формированию личностных качеств студентов как гибких навыков (коммуникативные и организаторские способности, уверенность в себе, лидерские качества, стиль поведения в конфликте, ответственность) оказали весьма положительное влияние на экспериментальную группу.

По результатам опытно-экспериментальной работы были разработаны методические рекомендации для педагогов высшей школы по улучшению системы формирующей работы гибких навыков у будущих педагогов, включающих формы работы и примерную тематику занятий.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Андреев В.И. Диалектика воспитания и самовоспитание творческой личности: Основы педагогики творчества / В.И. Андреев. – Казань: Логос, 2009. – 236 с.
2. Аронов А.А. Наследие А.С. Макаренко: что перечеркнуто временем / А.А. Аронов // Мир образования – образование в мире. – 2014. – № 2. – С. 40-44.
3. Архипова Г.С. Основные аспекты конкурентоспособности будущего специалиста и пути ее формирования / Г.С. Архипова // В мире научных открытий. – 2014. - № 1.2 (49). – С. 851-860.
4. Ахметжанова Г.В. Проектирование многоуровневой педагогической системы формирования готовности личности к педагогической деятельности: автореф. дис. … д-ра пед. наук: 05.07.00 / Г.В. Ахметжанова. –Тольятти, 2002. – 145 с.
5. Бодров В.А, Психология профессиональной профригодости / В.А. Бодров.- М. – ПЕР СЕ, 2001. – 56 с.
6. Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала / Е.А. Борисова. - Питер, 2002. – 35 с.
7. Бурман Л.В. Дидактические условия формирования диалогических умений у студентов высших учебных педагогических заведений: автореф. дис. ... пед. наук: 13.00.04 / Л.В. Бурман. – Екатринбург, 2009. – 23с.
8. Василевская-Скупая Л.П. Формирование коммуникативных умений будущих учителей музыки в процессе профессиональной вокально-хоровой подготовки: автореф. дис. … пед. наук : спец. 13.00.04 / Л. П. Василевская-Скупа. – СПб., 2012. – 24с.
9. Верхние Н.М. Профессиональная компетентность социального работника как составляющая его профессиональной подготовки / Н. М. Верхние // Научный вестник Ужгородского национального университета. – 2009. – № 16. – С. 114-117.
10. Галагузова М. А. Социальная педагогика: курс лекций / Галагузова М. А. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2015. – 416 с.

11. Гарбузов Г.А.Содержание специалистов ОУ / Г.А. Гарбузов, Е.В. Исаев, И.И. Захаров. – М.: Академия, 2009. – 115 с.
12. Голованова Ю.В. Инновационные элементы и возможности дистанционно-модульного образования как способ создания гибкого мобильного специалиста / Ю.В. Голованова // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2016. – № 2 (35). – С. 284-290.
13. Голованова Ю.В. Кейсовые технологии: проблемы и пути их применения в системе высшего образования / Ю.В. Голованова // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2016. – № 3 (36). – С. 274-285.
14. Головей Л.А Специалисты и их сформированность в ОУ / Л.А. Головей. – СПб.: Питер, 2010. – 235 с.
15. Гоулман, Д. Эмоциональный интеллект / ДэниелГоулман; пер. с англ. А.П. Исаевой. – М.: АСТ: АСТ МОСКВА; Владимир: ВКТ, 2009. – 478 с.
16. Григорьева А.В. Индивидуально-образовательный маршрут студента как механизм реализации личностно-ориентированного обучения / А.В. Григорьев, А.О. Богатырко // Вестник Уральского государственного университета путей сообщения. – 2014. – № 1 (21). – С. 123-130.
17. Давыдов В.П. Методология и методика психолого-педагогического исследования: учебное пособие для вузов по специальностям 031000 «Педагогика и психология» и 031300 «Социальная педагогика» / В.П. Давыдов, П.И. Образцов, А.И. Уман. – М.: Логос, 2006. – 128 с.
18. Деникин А.В. Методология психолого-педагогических исследований / А.В. Деникин // Мир образования – образование в мире. – 2013. – № 2. – С. 11-17.
19. Деникин, А.В. Парадигмы современного образования / А.В. Деникин, С.А. Гаврикова // Мир образования – образование в мире. – 2012. – № 1. – С. 51-55.
20. Долгова В.И. Социально-психологические механизмы воспитательной деятельности ВУЗа / В.И. Долгова // Проблемы социальной психологии личности. – 2014. - №2(21). – С.34-38.

21. Дьяченко М.И. Психология высшей школы / М.И. Дьяченко. - 2-е изд-ие. – Минск: БГУ им. В.И. Ленина, 2009. – 322 с.
22. Жадько Н.В. «Мягкий» навык как единица содержания интенсивного профессионального и бизнес обучения / Н.В. Жадько // Научные исследования в образовании. – 2011. - №8. – С.34-38.
23. Загвязинский, В.И. Педагогической творчество учителя / В.И. Загвязинский. – М.: Педагогика, 1987. – 344с.
24. Зимняя И.А. Педагогическая психология / И.А. Зимняя. – Ростов-н/Д: Феникс, 2007. – 480 с.
25. Игнатьев Е.И. Психология / Е.И. Игнатьев, И.С. Лукин, М.Д. Громов. – М.: Знание. – 2009. – 344 с.
26. Каменская В.Г. Социально-психологические основы управленческой деятельности: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / В.Г. Каменская. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 160с
27. Канюк Е.Л. Формирования умений иноязычного делового общения будущих социальных работников в процессе профессиональной подготовки: автореф. дис. … канд. пед. наук: 13.00.04 / О.Л. Канюк. – Тернополь, 2009. – 24 с.
28. Картешкина О.Л. Предмет «технология карьеры» как составная часть педагогической модификации профессиональной подготовки / О.Л. Картешкина // Дальневосточный аграрный вестник – 2008. – № 2 (6). – С. 95-98.
29. Кларин М.В. Педагогическая технология в учебном процессе / М.В. Кларин. - М.: Знание, 2012. – 203 с.
30. Коржуев А.В. Поисково-исследовательская деятельность в педагогике / А.В. Коржуев, Н.Н. Антонова. – М.: Книжный дом «Либроком»,2012. – 200 с.
31. Коротков Э.Н. Технология проблемно-деятельностного обучения в вузе / Э.Н. Коротков. – М.: ВПА, 1990. – 172 с.
32. Котова Е.М. Реализация игровых организационно- коммуникативных проектов квазипрофессиональной деятельности / Е.М. Котова // Мир образования – образование в мире. – 2014. – № 1. – С. 275-278.

33. Краевский, В.В. Соотношение педагогической науки и педагогической практики / В.В. Краевский. – М.: Знание, 1977. – 64 с.
34. Кручек В.А. Формирование коммуникативных умений студентов высших аграрных учебных заведений в процессе изучение психолого-педагогических дисциплин подготовки автореф. дис. на соискание наук. степени канд. мед. наук : спец. 13.00.04 / В.А. Кручек. – К., 2004. – 16 с.
35. Кузьмина Н.В. Формирование педагогических способностей / Н.В. Кузьмина. – СПб: Литера, 2001. – 233 с.
36. Лавренко В. 5 навыков, формирующиеся в вузе [Электронный ресурс] / Режим доступа: https://www.science-community.org/ru/node/170362 (дата обращения 19.03.2017)
37. Левко А.И. Социальная педагогика: учеб. пособие / А.И. Левко. – Мн.: УП «ИВЦ Минфина», 2013. – 341 с.
38. Липкина А.И. Критичность и самооценка / А.И. Липкина. – М., ИНФРА, 2008. – С.71-84.
39. Лямзин М.А. Проектирование образовательных технологий в вузе на основедеятельностного подхода / М.А. Лямзин // Преподаватель высшей школы: от проектировочной деятельности − к проектировочной компетентности: сборник научных статей по материалам Международной заочной научно-практической конференции. – Воронежский государственный университет, 2014. – С. 64-68.
40. Малиновская Ю. Оценка компетенций: hard и softskills / Ю. Малиновская / URL: http://funhr.ru/оценка-компетенций-hard-и-soft-skills/
41. Марачковская О.Л. Проблемы профессионально-личностной готовности будущих педагогов в вузе / О.Л. Марачковская // Педагогика XXI века: стандарты и практики материалы международной научно-практической конференции: в 2 частях. – 2016. – С. 280-284.
42. Меерович М.И.Технология творческого мышления: Практическое пособие / М.И. Меерович, Л.И. Шрагина. – М.: Наука педагогики, 2013. – 221с.

43. Мельничук И.М. Теория и методика профессиональной подготовки будущих социальных работников средствами интерактивных технологий в высших учебных заведениях: автореф. дис. … канд. пед. наук : спец. 13.00.04 / И. М. Мельничук. – Тернополь, 2011. – 42 с.
44. Методы и технологии работы социального педагога: учеб. пособ. / С.П. Архипова, Г.Я. Майборода, А.В. Тютюнник. – М.: Издательский дом «Слово», 2011. – 496 с.
45. Милетова Е.В. Тренинг «командная крепость» как способ формирования навыков коммуникативного профессионального взаимодействия / Е.В. Милетова // Профессиональная коммуникация: актуальные вопросы лингвистики и методики. – 2017. – № 10. – С. 150-154.
46. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в социально-экономических условиях /Л.М. Митина // Вопросы психологии. – 2012. – №.1 – С.26-31
47. Москаленко А.М. Развитие умений педагогического общения в системе последипломного образования: автореф. дис. … канд. пед. наук : спец. 13.00.04 / А. М. Москаленко. – Киев, 2001. – 23 с.
48. Мудрик А.В.Социальная педагогика / А.В. Мудрик. – М.: Академия, 2010. – 167 с.
49. Наумов В.П. Подготовка будущих учителей к руководству общением школьников / В.П. Наумов // Дифференцированная подготовка учителя к воспитательной работе с учащимися: межвуз. сб. науч. тр. – 2013. – С. 46-51.
50. Павлова Ю.А. Психолого-педагогические условия формирования умений и навыков / Ю.А. Павлова. -. М.: Педагогика, 2008. – 299 с.
51. Педагогическая психология: учебное пособие / под ред. Л.А. Регуш, А.В. Орловой. –Спб.: Питер, 2011. – 416 с.
52. Практикум по социальной педагогике / Под ред. Головей Л.А., Рыбалко Е.Ф. – СПб.: Питер, 2011. – 256 с.

53. Савенкова Л.А. Теоретико-методические основы подготовки будущих педагогов к профессиональному общения: автореф. дис. … канд. пед. наук: спец. 13.00.01 / Л.А. Савенкова. – М., 1998. – 27 с.
54. Сеитова Р.С. Роль учебных тренингов в формировании коммуникативной компетентности будущих педагогов // Областные Алтынсаринские педагогические чтения «Современные тенденции развития непрерывного образования: опыт, проблемы и перспективы». – Ч. 1. – г. Костанай, 2008. – С. 75-80.
55. Сергеенкова О. П. Педагогическая психология / О.П. Сергеенкова. – М.: Педагогическая наука, 2011. – 322 с.
56. Социальная педагогика: курс лекций (введение в профессию «социальный педагог», основы социальной педагогики, основы социально-педагогической деятельности): учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / М.А. Галагузова, Ю.Н. Галагузова, Г.Н. Штинова, Е.Я. Тищенко. – М.: ВЛАДОС, 2011. – 416 с.
57. Степанова О.А. Введение в специальность: учебно-методическое пособие для студентов дневной и заочной формы обучения специальности «Социальная педагогика» факультета психологии, истории и социологии / Степанова О. А. – М.: ЧП Трифонов А.М., 2012. – 120 с.
58. Столин В.В. Педагогическая деятельность специалистов в ОУ / В.В. Столин // Вопросы психологии. – 2012. – №4. – С.23-32
59. Тряпицына А.П. Подготовка педагогический кадров и задачи современной школы / А.П. Тряпицына // Вестник герценовского университета. – СПб.: РГПУ им. А. И. Герцена. – 2010. – № 11(85). – С. 16-18.
60. Федеральный государственный образовательный стандарт Среднего профессионального образования по специальности 031001 Правоохранительная деятельность [приказ: принят Минобрнауки РФ. Думой 28 сент. 2009 г.: по состоянию на 5.06.2014 г.] / – М.: Минобрнауки РФ, 2014. – 15 с.

61. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273–ФЗ (ред. от 07.05.2013) «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] / Режим доступа – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_149753/ (дата обращения 30.10.2013)
62. Черкасова И.И. Формирование гибких навыков у студентов в условиях реализации профессионального стандарта педагога /И.И. Черкасова Т.А. Яркова. // Вестник Тюменского государственного университета. Гуманитарные Исследования. – Тюмень, 2016. – С.222-234
63. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В.Д. Шадриков– М.: Наука, 2012. – 325с.
64. Шарифуллина Г.П. Новое время - новые подходы / Г.П. Шарифуллина // Профессиональное образование. Столица. – 2007. – № 5. – С. 30-31.
65. Шептенко П.А. Методика и технология работы социального педагога / П.А. Шептенко, Г.А. Воронина. – М.: Академия, 2002. – 204 с.
66. Шипилов В. Перечень навыков soft-skills и способы их развития / URL: http://www.cfin.ru/management/people/dev_val/soft-skills.shtml
67. Shaulska L.V. The development of soft skills in the provision of competitiveness of graduatesL.V. Shaulska, G.V. Sereda, M.Y. Shkurat// ЭкономическийвестникДонбасса. - 2015. - №4 (42). - С.177-181.
68. Softskills и Hardskills — в чем разница? URL: http://www.mental-skills.ru / synopses/6981.html
69. Tyre P. Is your child a «group problem solver?» The PISA test will decide / P. Tyre // Scientific American. July 14, 2015.
70. Voylokova E.A. Developing social and personal competencies of future specialists in the educational process at a higher school institution / E.A. Voylokova // Человекиобразование. – 2010. – № 1. –С.85-87.

Приложения

Приложение 1

Опросник «Коммуникативные и организаторские способности»

1. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли Вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего мнения?
3. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причиненное Вам кем-то из Ваших товарищей?
4. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Есть ли у Вас стремление к установлению новых знакомств с разными людьми?
6. Нравится ли Вам заниматься общественной работой?
7. Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время с книгами или за каким-либо другим занятием, чем с людьми?
8. Если возникли какие-либо помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вы отступаете от них?
9. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?
10. Любите ли Вы придумывать и организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли Вы включаетесь в новую для Вас компанию?
12. Часто ли Вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?
13. Легко ли Вам удается устанавливать контакты с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли Вы добиваться, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?
15. Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обязанностей, обязательств?
17. Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли в решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли Вас окружающие люди и хочется ли Вам побыть одному?

20. Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?
21. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удается закончить начатое дело?
23. Испытываете ли Вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли Вы участвовать в коллективных играх?

Продолжение приложения 1

26. Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших товарищей?
27. Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди малознакомых Вам людей?
28. Верно ли, что Вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли Вы, что Вам не доставляет особого труда внести оживление в малознакомую Вам компанию?
30. Принимаете ли Вы участие в общественной работе в школе?
31. Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?
32. Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято Вашими товарищами?
33. Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомую Вам компанию?
34. Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у Вас много друзей?
38. Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
39. Правда ли, что Вас пугает перспектива оказаться в новом коллективе?
40. Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Обработка результатов и интерпретация

Коммуникативные способности - ответы "да" на следующие вопросы: 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37; и "нет" на вопросы: 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39.

Организаторские способности - ответы "да" на следующие вопросы: 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38; и "нет" на вопросы: 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40.

Подсчитывается количество совпадающих с ключом ответов по каждому разделу методики, затем вычисляются оценочные коэффициенты отдельно для коммуникативных и организаторских способностей по формуле:

$$К = 0{,}05 \cdot С,$$

где К - величина оценочного коэффициента

С – количество совпадающих с ключом ответов.

Оценочные коэффициенты может варьировать от 0 до 1. Показатели, близкие к 1 говорят о высоком уровне коммуникативных и организаторских способностях, близкие к 0 - о низком уровне. Первичные показатели коммуникативных и организаторских способностей могут быть представлены в виде оценок, свидетельствующих о разных уровнях изучаемых способностей.

Продолжение приложения 1

Таблица 1

Коммуникативные умения:

Показатель	Оценка	Уровень
0,10-0,45	1	I – низкий
0,46-0,55	2	II - ниже среднего
0,56-0,65	3	III – средний
0,66-0,75	4	IV – высокий
0,76-1	5	V - очень высокий

Таблица 2

Организаторские умения:

Показатель	Оценка	Уровень
0,20-0,55	1	I – низкий
0,56-0,65	2	II - ниже среднего
0,66-0,70	3	III – средний
0,71-0,80	4	IV – высокий
0,81-1	5	V - очень высокий

Анализ полученных результатов.Испытуемые, получившие оценку 1, характеризуются низким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей.

Испытуемым, получившим оценку 2, коммуникативные и организаторские склонности присущи на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, чувствуют себя сковано в новой компании, коллективе; предпочитают проводить время наедине с собой, ограничивают свои знакомства; испытывают трудности в установлении контактов с людьми и при выступлении перед аудиторией; плохо ориентируются в незнакомой ситуации; не отстаивают свои мнения, тяжело переживают обиды; проявления инициативы в общественной деятельности крайне снижено, во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.

Для испытуемых, получивших оценку 3, характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они стремятся контактам с людьми,

не ограничиваю круг своих знакомств, отстаивают своё мнение, планируют свою работу, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Коммуникативные и организаторские склонности необходимо развивать и совершенствовать.

Испытуемые, получившие оценку 4, относятся к группе с высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей.

Продолжение приложения 1

Они не теряться в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, занимаются общественной деятельностью, помогают близким. Друзьям, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Всё это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям.

Испытуемые, получившие высшую оценку - 5, обладают очень высоким уровнем проявления коммуникативности и организаторских склонностей. Они испытывают потребность в коммуникативности, организаторской активности и осознанно стремятся к ней. Быстро ориентируются в трудных ситуациях, непринужденно ведут себя в новом коллективе, инициативны. Предпочитают в важном деле или в создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивают своё мнение и добиваются, чтобы оно было принято товарищами; могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать разные игры, мероприятия. Настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребность в коммуникации и организаторской деятельности.

Приложение 2

Тест «Уверенность в себе»

Другое название данного теста - тест Райдаса. Здесь предлагается 30 утверждений, описывающих различные типы поведения. По каждому утверждению надо отметить степень соответствия:

5 — «очень характерно для меня, описание очень верное»,
4 — «довольно характерно для меня — скорее да, чем нет»,
3 — «отчасти характерно, отчасти не характерно»,
2 — «довольно не характерно для меня — скорее нет, чем да»,
1 — «совсем не характерно для меня, описание не верно».

Текст опросника

1. Большинство людей, по-видимому, агрессивнее и увереннее в себе, чем я.
2. Я не решаюсь назначать свидания и принимать приглашения на свидания из-за своей застенчивости.
3. Когда подаваемая еда в кафе меня не удовлетворяет, я жалуюсь на это официанту.
4. Я избегаю задевать чувства других людей, даже если меня оскорбили.
5. Если продавцу стоило значительных усилий показать мне товар, который не совсем мне подходит, мне трудно сказать ему «нет».
6. Когда меня просят что-либо сделать, я обязательно выясняю, зачем это.
7. Я предпочитаю использовать сильные аргументы и доводы.
8. Я стараюсь быть в числе первых, как и большинство людей.
9. Честно говоря, люди часто используют меня в своих интересах.
10. Я получаю удовольствие от общения с незнакомыми людьми.
11. Я часто не знаю, что лучше сказать привлекательной (ому) женщине (мужчине).
12. Я испытываю нерешительность, когда нужно позвонить по телефону в учреждение.
13. Я предпочту обратиться с письменной просьбой принять меня на работу или зачислить на учебу, чем пройти через собеседование.
14. Я стесняюсь возвратить покупку.
15. Если близкий и уважаемый родственник раздражает меня, я скорее скрою свои чувства, чем проявлю раздражение.
16. Я избегаю задавать вопросы из страха показаться глупым.
17. В споре я иногда боюсь, что буду волноваться и дрожать.
18. Если известный и уважаемый лектор выскажет точку зрения, которую я считаю неверной, я заставлю аудиторию выслушать и свою точку зрения.
19. Я избегаю спорить и торговаться о цене.
20. Сделав что-нибудь важное и стоящее, я стараюсь, чтобы об этом узнали другие.
21. Я откровенен и искренен в своих чувствах.

22.Если кто-то сплетничает обо мне, я стремлюсь поговорить с ним об этом.

Продолжение приложения 2

23.Мне часто трудно ответить «нет».
24.Я склонен сдерживать проявления своих эмоций, а не устраивать сцены.
25.Я жалуюсь на плохое обслуживание и беспорядок.
26.Когда мне делают комплимент, я не знаю, что сказать в ответ.
27.Если в театре или на лекции мне мешают разговорами, я делаю замечание.
28.Тот, кто пытается пролезть в очереди впереди меня, получит отпор.
29.Я всегда высказываю свое мнение.
30.Иногда мне абсолютно нечего сказать.

Ключ

1. Найти сумму баллов для вопросов, не отмеченных звездочкой (номера 3, 6, 7, 8, 10, 18, 20, 21, 22, 25, 27, 28, 29).

2. Найти сумму для отмеченных звездочкой вопросов (номера 1, 2, 4, 5, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 23, 24, 26, 30).

3. Прибавить к первой сумме число 72 и вычесть вторую сумму.

Интерпретация

0 - 24: очень неуверен в себе;
25 - 48: скорее не уверен, чем уверен;
49 - 72: среднее значение уверенности;
73 - 96: уверен в себе;
97 - 120: слишком самоуверен.

Приложение 3

Опросник «Лидерские качества»

Инструкция: *Вам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ "Да" или "Нет". Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь.*

1. Часто ли Вы бываете в центре внимания окружающих?
2. Считаете ли Вы, что многие из окружающих Вас людей занимают более высокое положение, чем Вы?
3. Находясь на собрании людей, равных Вам по положению, испытываете ли Вы желание высказывать своего мнения, когда это необходимо?
4. Когда Вы были ребенком, нравилось ли Вам быть первым, лучшим?
5. Испытываете ли Вы удовольствие, когда Вам удается убедить кого-то в чем-то?
6. Случается ли, что Вас называют нерешительным человеком?
7. Согласны ли Вы с утверждением: "Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей"?
8. Испытываете ли Вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить на Вашу активность?
9. Теряли ли Вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?
10. Доставляет ли Вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются Вас?
11. Стараетесь ли Вы занимать за столом (на собрании, в компании и т. п.) такое место, которое позволяло бы Вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?
12. Считаете ли Вы, что производите на людей внушительное впечатление?
13. Считаете ли Вы себя мечтателем?
14. Теряетесь ли Вы, если люди, окружающие Вас, выражают несогласие с Вами?
15. Случалось ли Вам по собственной инициативе заниматься организацией рабочих, спортивных и других команд и коллективов?
16. Если то, что Вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то Вы:

а) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-то другого,

б) возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.

17. Какое из двух мнений Вам ближе:

а) настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем,

б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.

18. С кем Вы предпочитаете работать?

а) с покорными людьми,

б) с независимыми и самостоятельными людьми.

Продолжение приложения 3

19.Стараетесь ли Вы избегать острых дискуссий?
20.Когда Вы были ребенком, часто ли Вы сталкивались с властностью Вашего отца?
21.Умеете ли Вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с Вами не согласен?
22.Представьте себе такую сцену, во время прогулки с друзьями по лесу Вы потеряли дорогу. Приближается вечер и нужно принимать решение. Как Вы поступите?
а) дадите возможность принять решение наиболее компетентному из вас,
б) просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.
23.Есть такая пословица: “Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе”. Справедлива ли она?
24.Считаете ли Вы себя человеком, оказывающим влияние на других?
25.Может ли неудача в проявлении инициативы заставить Вас больше никогда этого не делать?
26.Кто, с Вашей точки зрения, истинный лидер?
а) самый компетентный человек,
б) тот, у кого самый сильный характер.
27.Всегда ли Вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?
28.Уважаете ли Вы дисциплину?
29.Какой из следующих двух руководителей для Вас предпочтительнее:
а) тот, который все решает сам,
б) тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.
30.Какой из следующих стилей руководства, по Вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором Вы работаете?
а) коллегиальный
б) авторитарный
31.Часто ли у Вас создается впечатление, что другие злоупотребляют Вами?
32.Какой из следующих “портретов” больше напоминает Вас?
а) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет,
б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.
33.Как Вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с Вами не согласны?
а) промолчите,
б) будете отстаивать свое мнение.
34.Подчиняете ли Вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?
35.Возникает ли у Вас чувство тревоги, если на Вас возложена ответственность за важное дело?
36.Что бы Вы предпочли?
а) работать под руководством хорошего человека,

Продолжение приложения 3

б) работать самостоятельно без руководителя.

37.Как Вы относитесь к утверждению: “Для того, чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов”?
а) согласен
б) не согласен
38.Случалось ли Вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, не исходя из собственной потребности?
39.Считаете ли Вы свои организаторские способности хорошими?
40.Как Вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?
а) опускаете руки,
б) появляется сильное желание их преодолеть.
41.Делаете ли Вы упреки людям, если они этого заслуживают?
42.Считаете ли Вы, что Ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?
43.Как Вы поступите, Если Вам предложат реорганизовать Ваше учреждение?
а) введу нужные изменения немедленно,
б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.
44.Сумеете ли Вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?
45.Согласны ли Вы в утверждением: “Для того, чтобы быть счастливым, надо жить незаметно”?
46.Считаете ли Вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?
47.Кем Вы предпочли бы стать?
а) художником, поэтом, композитором, ученым,
б) выдающимся руководителем, политическим деятелем.
48.Какую музыку Вам приятнее слушать?
а) могучую и торжественную,
б) тихую и лирическую.
49.Испытываете ли Вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?
50.Часто ли Вы встречали людей с более сильной волей, чем Ваша?

Оценка результатов тестирования: Где не указаны варианты, ответы а) да, б) нет. Сумма баллов за Ваши ответы подсчитывается с помощью ключа к опроснику: 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает 1 балл, в другом случае – 0 баллов.

Продолжение приложения 3

Интерпретация:

Если сумма баллов оказалась менее **25 баллов**, то качества лидера выражены **слабо**.

Если сумма баллов в пределах от **26** до **35 баллов**, то качества лидера выражены **средне**.

Если сумма баллов оказалась от **36** до **40 баллов**, то лидерские качества выражены **сильно.**

Если сумма баллов более **40 баллов**, то данный человек, как лидер, **склонен к диктату.**

Приложение 4

Тест «Стиль поведения в конфликте»

Инструкция: выберите в каждом номере то утверждение, которое является наиболее типичным для вашего поведения.

Опросник

1. А. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
Б. Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба не согласны.
2. А. Я стараюсь найти компромиссное решение.
Б. Я пытаюсь уладить дело, учитывая интересы другого и мои.
3. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
Б. Я стараюсь успокоить другого и сохранить наши отношения.
4. А. Я стараюсь найти компромиссное решение.
Б. Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.
5. А. Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.
Б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать напряженности.
6. А. Я пытаюсь избежать возникновения неприятностей.
Б. Я стараюсь добиться своего.
7. А. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.
Б. Я считаю возможным уступить, чтобы добиться другого.
8. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
Б. Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.
9. А. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.
Б. Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.
10. А. Я твердо стремлюсь достичь своего.
Б. Я пытаюсь найти компромиссное решение.
11. А. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.
Б. Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.
12. А. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.
Б. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
13. А. Я предлагаю среднюю позицию.
Б. Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему.

Продолжение приложения 4

14. А. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.

Б. Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности.
15.А. Я стараюсь не задеть чувств другого.
Б. Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.
16.А. Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего.
Б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
17.А. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
19.Б. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
20.А. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.
Б. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.
21.А. Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.
Б. Я стремлюсь к лучшему сочетанию выгод и потерь для всех.
21.А. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.
Б. Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.
22.А. Я пытаюсь найти позицию, которая находится посредине между моей позицией и точкой зрения другого человека.
Б. Я отстаиваю свои желания.
23.А. Я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого.
Б. Иногда я представляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
24.А. Если позиция другого кажется ему очень важной, я постараюсь пойти навстречу его желаниям.
Б. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.
25.А. Я пытаюсь доказать другому логику и преимущества моих взглядов.
Б. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.
26.А. Я предлагаю среднюю позицию.
Б. Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.
27.А. Я избегаю позиции, которая может вызвать споры.
Б. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

Продолжение приложения 4

28.А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
Б. Улаживая ситуацию, я стараюсь найти поддержку у другого.
29.А. Я предлагаю среднюю позицию.
Б. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий
30.А. Я стараюсь не задеть чувств другого.

Б. Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы с другим заинтересованным человеком могли добиться успеха.

Ключ

№	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
1				А	Б
2		Б	А		
3	А				Б
4			А		Б
5		А		Б	
6	Б			А	
7			Б	А	
8	А	Б			
9	Б			А	
10	А		Б		
11		А			Б
12			Б	А	
13	Б		А		
14	Б	А			
15				Б	А
16	Б				А
17	А			Б	
18			Б		А
19		А		Б	
20		А	Б		
21		Б			А
22	Б		А		
23		А		Б	
24			Б		А
25	А				Б
26		Б	А		
27				А	Б
28	А	Б			
29			А	Б	
30		Б			А

Продолжение приложения 4

Оценка результатов: подсчитайте, сколько раз ваши ответы попали в каждую колонок таблицы-ключа. Количество баллов, набранных по каждой шкале, дает представление о выраженности у вас тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях.

Для описания типов поведения людей в конфликтных ситуациях К. Томас считает применимой двухмерную модель регулирования конфликтов,

основополагающими измерениями в которой являются кооперация, связанная с вниманием человека к интересам других людей, вовлеченных в конфликт, и напористость для которой характерен акцент на защите собственных интересов. Соответственно этим двум основным измерениям К. Томас выделяет следующие способы урегулирования конфликтов:

1) ***соревнование (конкуренция)*** как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому;

2) ***приспособление***, означающее в противоположность соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради другого;

3) ***компромисс;***

4) ***избегание,*** для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей;

5) ***сотрудничество,*** когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

К. Томас считает, что при избегании конфликта ни одна из сторон не достигает успеха; при таких формах поведения, как конкуренция, приспособление и компромисс, или один из участников оказывается в выигрыше, а другой проигрывает, или оба проигрывают, так как идут на компромиссные уступки. И только в ситуации сотрудничества обе стороны оказываются в выигрыше.

Приложение 5

Опросник «Степень ответственности»

Инструкция к вопроснику

Вам предлагается последовательно ответить на ряд утверждений, касающихся некоторых сторон Вашей личности и характера. При ответах важна Ваша первая реакция. В вопроснике нет хороших и плохих утверждений. Каждое из них имеет право на существование. За одну минуту Вы должны дать 5- 6 ответов. Свои ответы заносите в протокол в виде цифр.

Ответ «безусловно, нет» оценивается в 1 балл.

Ответ «нет» оценивается в 2 балла.
Ответ «чаще нет» оценивается в 3 балла.
Ответ «когда как» оценивается в 4 балла.
Ответ «чаще да» оценивается в 5 баллов.
Ответ «да» оценивается в 6 баллов.
Ответ «безусловно, да» оценивается в 7 баллов.
Приступая к ответам, помните о том, что на всю работу отпускается не более 15-20 минут. Следите за тем, чтобы каждому порядковому номеру утверждения строго соответствовал ответ в его цифровом выражении.
Постарайтесь, как можно реже прибегать к нейтральному ответу «когда как», оцениваемому в 4 балла. Заранее Вам благодарны за искренние ответы и четкую работу.

Вопросник

1. Я хорошо выполняю задание, даже если оно не проверяется и не контролируется.
2. Я берусь за ответственное задание из-за желания участвовать в коллективном мероприятии.
3. Ответственность – это подотчетность за свои дела, поступки и действия.
4. Моя ответственность способствовала успешному выполнению коллективных дел.
5. Я ощущаю чувство удовольствия, когда от меня зависит успех ответственного дела.
6. Я склонен поступать по принципу: «семь раз отмерь – один раз отрежь».
7. Неуверенность в себе мешает проявлению моей ответственности.
8. О том, что я ответственный человек, знают многие.
9. Я могу отказаться от собственной выгоды ради успеха общего дела.
10. Ответственность – это поручительство за кого-либо.
11. Я жертвовал личными делами во имя общественных, для завершения совместных ответственных дел.
12. Выполнение совместной серьезной и ответственной работы доставляет мне радость, удовольствие и удовлетворение.
13. Я предпочитаю выполнять задания самостоятельно, а не под контролем.
14. Быть ответственным – значит временно утрачивать свою свободу.

Продолжение приложения 5

15. Выполняя какую-нибудь работу, я не успокаиваюсь, пока не будет сделано все, даже отдельные мелочи.
16. В своем поведении я ориентируюсь на общепринятые правила и нормы.
17. Ответственность - это обдуманность выбора и предвидение его последствий.
18. Если судьба ответственного дела зависит от меня, я берусь за его завершение.
19. Это счастье, когда люди доверяют тебе осуществление ответственного дела.
20. Вне зависимости от ситуации и внешних обстоятельств я могу реализовать себя в ответственном деле.
21. Порой у меня нет сил закончить начатое дело.

22.Я люблю трудные и ответственные задания.
23.Принимая решение, я часто руководствуюсь чувством долга.
24.Ответственность – это одна из форм проявления активности человека.
25.Я пойду против отдельных членов коллектива, своих знакомых, если они мешают выполнению ответственного дела, не способствуют достижению результата.
26.Я испытываю радость, если при выполнении ответственного задания меня окружают верные товарищи.
27.Прежде чем высказать мнение, я стараюсь убедиться в своей правоте.
28.Выполняя ответственное дело, я задумываюсь о возможности его выполнения без помощи окружающих.
29.Окружающие считают, что дело будет выполнено, если за него берусь я.
30.Зачастую я берусь за общественные дела и отказываюсь от собственных интересов и планов.
31.Ответственность – это усердие человека в порученном деле.
32.Я бы с удовольствием работал на таких производствах, где от моих результатов зависел бы успех общего дела.
33.Я склонен предаваться радостному волнению при возможности испытать себя в ответственном деле.
34.К выполнению ответственных заданий я приступаю сразу, не откладывая их в «долгий ящик».
35.Реализация ответственной работы связана с обидой знакомых и близких из-за того, что я не уделяю им достаточно внимания.
36.Участвуя в коллективной работе, я предпочитаю быть простым исполнителем.
37.Моя ответственность зачастую диктуется материальными соображениями.
38.Ответственность – это своеобразная закабаленность, зависимость человека.
39.Моя ответственность способствовала развитию уверенности в себе и своих силах.

Продолжение приложения 5

40.Я зачастую испытываю чувство страха перед тем, как взяться за ответственное дело.
41.Ко многим делам я относился бы более ответственно, если бы с меня строго спрашивали.
42.Я никогда не опаздывал на свидание, учебу или работу.
43.Если поручения оказываются трудными, то я отказываюсь от них.
44.Я берусь за ответственные поручения с учетом дальнейшего поощрения, повышения, награды и т.п.
45.Ответственность – это наказание не только за деятельность, но и за бездеятельность.
46.Завершение ответственных дел способствовало укреплению моей самооценки.
47.Мной овладевает злость и раздражение, если меня постигает неудача в ответственном деле.
48.Я не берусь за серьезные дела при неблагоприятных предсказаниях гороскопа.
49.У меня не бывает таких мыслей, которые бы я хотел скрыть от окружающих.

50.Без достаточного контроля со стороны проверяющего я могу отложить порученное мне дело.
51.Многое из того, что делаю, я довожу до конца лишь для того, чтобы избежать наказания, осуждения, порицания.
52.Ответственность – это своеобразная озабоченность человека.
53.Моя ответственность способствовала продвижению по службе.
54.После неудачи в ответственном деле у меня возникло чувство страха при необходимости выбора нового.
55.Я мог бы быть более ответственным человеком, но иногда обстоятельства оказываются выше меня.
56.Я никогда и никого не обманывал, не говорил неправды.
57.Порой в мыслях я совершаю важные и ответственные поступки, а на практике не решаюсь сделать то, что задумал.
58.Я стремлюсь быть ответственным потому, что не хочу лишних осложнений.
59.Ответственность – это потеря свободы выбора.
60.Моя ответственность повлияла на развитие волевых качеств.
61.Конфликты, возникающие при выполнении ответственных заданий, вызывают у меня гнев и раздражение.
62.Моя ответственность часто остается незамеченной окружающими людьми.
63.У меня нет и никогда не было дурных привычек.
64.Даже мелкие неудачи при выполнении ответственных заданий выбивают меня из колеи.

Продолжение приложения 5

65.Я берусь за ответственные дела, чтобы на меня обратили внимание.
66.Ответственность – это средство утверждения себя, самоутверждения своего «Я».
67.Ответственные действия и поступки способствовали улучшению личного благополучия.
68.Я начинаю нервничать и бываю раздражен, если другие люди не выполняют обещанного.
69.Как правило, моя ответственность наталкивается на косность и непонимание других людей.
70.Я никогда не откладываю на завтра то, что должен сделать сегодня.

1. Протокол к вопроснику

Ф.И.О. _____

Дата _____

ДЭ		МС		КО		РП		ЭС		РИ		ТР	
1	4	2	3	3	6	4	4	5	5	6	5	7	5
8	6	9	4	10	6	11	5	12	5	13	6	14	2
15	6	16	2	17	3	18	6	19	6	20	6	21	4

22	4	23	5	24	4	25	3	26	7	27	7	28	6
29	5	30	5	31	5	32	3	33	4	34	5	35	4
	25		19		24		21		27		29		21
ДАЭ		МЭ		КОСВ		РС		ЭА		РЭ		ИС	
36	2	37	3	38	3	39	5	40	5	41	4	42	5
43	1	44	3	45	3	46	6	47	5	48	1	49	3
50	2	51	5	52	3	53	2	54	2	55	3	56	4
57	5	58	6	59	4	60	6	61	5	62	4	63	1
64	4	65	4	66	7	67	5	68	5	69	4	70	4
	14		21		20		24		22		16		17

Ключ к вопроснику

Подсчитайте сумму баллов в каждом из соответствующих разделов, характеризующих различные аспекты ответственности.

1. ДЭ - динамическая эргичность.

Продолжение приложения 5

Эргичность субъекта характеризуется самостоятельным, без дополнительного контроля, неоднократно подтвержденным на практике, тщательным выполнением трудных и ответственных заданий. Другими словами, эргичность характеризовалась со стороны поведенческой активности.

2. ДАЭ - динамическая аэргичность.

Об аэргичности субъекта судят по нерешительности и необязательности субъекта, по отказу от реализации трудных и ответственных заданий, по низкой помехоустойчивости, т.е. по поведенческой пассивности.

3. МС- мотивация социоцентрическая.

Под социоцентричностью понимается социально значимая мотивация, выраженная в выполнении ответственных дел из-за желания быть среди людей, коллектива, общества, мотивация, связанная с чувством долга, преобладанием общественных интересов над личными интересами.

4. МЭ-мотивация эгоцентрическая.

Эгоцентрическая составляющая рассматривается с позиции личностно значимой мотивации, выраженной в желании обратить на себя внимание в процессе реализации ответственных дел, получить поощрение, вознаграждение, избежать личных осложнений, возможного наказания.

5. КО-когнитивная осмысленность.

Под осмысленностью понимается схватывание стержневой основы ответственности, ее сути, глубокое и целостное представление качества.

6. КОСВ - когнитивная осведомленность.

Осведомленность характеризуется поверхностным пониманием ответственности, рассмотрение какой-то одной стороны, составляющей качества неспецифического, общего характера.

7. РП - результативность предметная.

Предметный параметр связан с результатами субъекта при выполнении коллективных дел, его самоотверженностью и добросовестностью.

8. РС - результативность субъектная.

Субъектная переменная характеризуется завершением ответственных дел, связанных с личностным благополучием, самореализацией, с развитием различных сторон и качеств личности.

9. ЭС - эмоциональность стеническая.

Положительные эмоции и их появление при выполнении ответственности дел.

10. ЭА-эмоциональность астеническая.

Отрицательные эмоции при необходимости выполнения, в ходе реализации и при неуспехе в ответственном деле.

11. РИ - регуляторная интернальность.

Продолжение приложения 5

Об интернальности судят по его самостоятельности, самокритичности и независимости при выполнении ответственных дел, по способности субъекта брать ответственность на себя.

13. РЭ - регуляторная экстернальность.

Реализация ответственных дел при экстернальной регуляции ставит в зависимость от других людей и внешних обстоятельств, т.е. экстернальность характеризовалась с позиции переложения ответственности на других людей и обстоятельства.

13ТР - трудности.

14. ИС - искренность.

Сумма баллов от 25 до 35 говорит о выраженности характеристики ответственности; от 16 до 24 - о нейтральности, ситуативном проявлении ответственности; от 5 до 15 - о не выраженности ответственности, безответственности субъекта.

Приложение 6

Результаты анкетирования по опроснику «Уверенность в себе по методике Райдаса

	Направление подготовки «39.03.02. – Социальная работа» (экспериментальная группа)	Результат	Направление подготовки «39.03.02 – Социальная работа» (контрольная группа)	Результат
1	Лариса А.	78	Рамзия А.	73
2	Полина Б.	63	Николай Б.	59
3	Алена Б.	47	Оксана В.	66
4	Ксения Б.	45	Данил г.	90
5	Александра В.	83	Диана Д.	89
6	Максим Г.	58	Евгения И.	101
7	Анастасия Д.	59	Халита К.	67
8	Наталья Д.	95	Зауре К.	57
9	Владислав Ж.	61	Инна К.	69
10	Евгения З.	79	Гульнур К.	84
11	Валения М.	49	Лилия К.	69
12	Гульнура М.	111	Вероника М.	100
13	Галина Н.	55	Ксения М.	101
14	Алексей С.	100	Оксана П.	55
15	Татьяна С.	72	Любовь П.	69

16	Юлия У.	89	Алена С.	47
17	Денис У.	48	Солмаз Т.	89
18	Таир У.	60	Джамиля Х.	111
19	Фирузя Ю.	91	Екатерина Ч.	93
20	Диана Я.	60	Мария Ч.	60
	Среднее	70,15		77,45

Приложение 7

Результат опросника «Лидерские качества»

	Направление подготовки «39.03.02. – Социальная работа» (экспериментальная группа)	Результат	Направление подготовки «39.03.02 – Социальная работа» (контрольная группа)	Результат
1	Лариса А.	34	Рамзия А.	34
2	Полина Б.	27	Николай Б.	31
3	Алена Б.	20	Оксана В.	31
4	Ксения Б.	24	Данил г.	37
5	Александра В.	35	Диана Д.	38
6	Максим Г.	29	Евгения И.	37
7	Анастасия Д.	20	Халита К.	34
8	Наталья Д.	37	Зауре К.	29
9	Владислав Ж.	34	Инна К.	22
10	Евгения З.	40	Гульнур К.	36
11	Валения М.	34	Лилия К.	32
12	Гульнура М.	41	Вероника М.	42
13	Галина Н.	35	Ксения М.	38
14	Алексей С.	39	Оксана П.	33
15	Татьяна С.	33	Любовь П.	34
16	Юлия У.	35	Алена С.	20
17	Денис У.	45	Солмаз Т.	38

18	Таир У.	35	Джамиля Х.	42
19	Фирузя Ю.	39	Екатерина Ч.	40
20	Диана Я.	34	Мария Ч.	35

Приложение 8

Результат прохождения опросника в экспериментальной группе «Стиль поведения в конфликте»

Фима, Фамилия	Соперничество	сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
Лариса А.	1	9	8	6	6
Полина Б.	1	8	7	5	5
Алена Б.	2	7	6	4	4
Ксения Б.	3	8	7	3	3
Александра В.	1	9	8	5	5
Максим Г.	2	6	9	6	3
Анастасия Д.	3	7	6	7	4
Наталья Д.	4	8	7	5	3
Владислав Ж.	1	9	8	6	4
Евгения З.	0	7	9	7	2
Валения М.	1	8	8	4	2
Гульнура М.	2	7	9	3	3
Галина Н.	0	6	8	5	4
Алексей С.	2	8	6	6	3
Татьяна С.	1	5	7	7	5
Юлия У.	3	5	8	4	4
Денис У.	4	4	9	5	3

Таир У.	2	8	7	6	4
Фирузя Ю.	2	6	8	7	5
Диана Я.	0	5	6	4	2

Приложение 9

Результат прохождения опросника в контрольной группе «Стиль поведения в конфликте»

	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
Рамзия А.	1	9	8	6	6
Николай Б.	1	8	7	5	5
Оксана В.	2	8	6	4	4
Данил г.	3	8	7	3	3
Диана Д.	1	9	8	5	5
Евгения И.	2	6	9	6	3
Халита К.	3	7	6	7	4
Зауре К.	4	8	7	5	3
Инна К.	1	9	8	5	3
Гульнур К.	1	7	9	5	2
Лилия К.	1	8	8	3	2
Вероника М.	2	8	9	3	3
Ксения М.	1	6	7	5	2
Оксана П.	2	8	6	6	3
Любовь П.	1	6	7	5	2
Алена С.	3	5	8	4	2

Солмаз Т.	2	5	9	5	3
Джамиля Х.	2	9	8	5	1
Екатерина Ч.	2	5	8	5	4
Мария Ч.	1	6	7	4	2

Приложение 10

Результат прохождения опросника «Степень ответственности»

	Направление подготовки «39.03.02. – Социальная работа» (экспериментальная группа)	Результат	Направление подготовки «39.03.02 – Социальная работа» (контрольная группа)	Результат
1	Лариса А.	27	Рамзия А.	25
2	Полина Б.	26	Николай Б.	24
3	Алена Б.	15	Оксана В.	34
4	Ксения Б.	14	Данил г.	30
5	Александра В.	31	Диана Д.	29
6	Максим Г.	23	Евгения И.	32
7	Анастасия Д.	19	Халита К.	24
8	Наталья Д.	32	Зауре К.	23
9	Владислав Ж.	29	Инна К.	33
10	Евгения З.	27	Гульнур К.	35
11	Валения М.	28	Лилия К.	28
12	Гульнура М.	35	Вероника М.	30
13	Галина Н.	24	Ксения М.	31
14	Алексей С.	31	Оксана П.	31
15	Татьяна С.	30	Любовь П.	18

16	Юлия У.	33	Алена С.	15
17	Денис У.	16	Солмаз Т.	27
18	Таир У.	23	Джамиля Х.	28
19	Фирузя Ю.	31	Екатерина Ч.	26
20	Диана Я.	25	Мария Ч.	29
	Среднее	25,95		27,6

Приложение 11

Тренинг развития коммуникативной компетентности и организаторских способностей

Тренинговая программа предназначена для тех, кто работает с людьми и хочет повысить уровень личностного развития.

Режим работы: Тренинг рассчитан на 72 часа, 18 встреч по 4 часа.

Условия для проведения программы:

13.Помещение для проведения тренинговых занятий должно позволять расставлять стулья по кругу.

14.Небольшие листы бумаги или картона с булавками для именных табличек («бейджики»).

15.Комната должна быть достаточно просторной, чтобы кроме круга и стульев было еще пространство для подвижных игр и упражнений.

Содержание основных блоков программы

Формировать, развивать, тренировать наблюдательнуюсенситивность по отношению к вербальным, невербальным и проксемическим (пространственном временным) проявления человека и группы в актуальной ситуации общения, развивать тот или иной сенсорный канал: зрение, слух, тактильность, чувствительность и т.д.

Тренинг включает в себя:

13. Упражнения, направленные на развитие наблюдательской сенситивности.
14. Упражнения, направленные на развитие способности понимания состояний, свойств, качеств и отношений людей и групп.
15. Упражнения, направленные на личностную поддержку участников тренинга.
16. Упражнения, ориентированные на получение обратной связи.

Режим работы: 6 сессий по 4 часа.

Итого: 24 часа.

Продолжение приложения 11

1-я сессия

Основное содержание – социально-психологические этюды и игры, направленныена снятие психологических зажимов, активизацию умения сориентироваться в ситуации выработки приемлемой модели поведения.

2-я сессия

Основное содержание – лекционные фрагменты, психогимнастические игры, направленные на тренировку наблюдательской сенситивностипо отношению к вербальным (запоминание содержания, его изменения, установление «авторства» мысли, идеи, своеобразия композиции высказывания и аргументации), невербальным (внешний облик, мимика, жестикуляция, позы, вегетативные изменения, микроэкспрессия глаз (зрачка), паралингвистические компоненты звучащей речи и т.д.) и проксемическим (пространственно-временным (фиксации дистанции взаимодействия пространственного расположения, перемещений, ритма движения)) проявления человека и группы в актуальной ситуации общения, на

развитие того или иного сенсорного канала: зрения, слуха, тактильной чувствительности и т.д.

4-я сессия

Основное содержание – лекционные фрагменты, социально-психологические игры, направленные на созидательное взаимодействие с другими людьми, расширение границ осознания, осознание и сосредоточенности «здесь и сейчас», усиление внимания к своим и чувствам других, развитие творческого подхода к решению проблем.

Продолжение приложения 11

5-я сессия

Основное содержание – лекционные фрагменты, психологические игры, упражнения, этюды, направленные на раскрытие более полного представления участников о своей уникальности, обогащение сознания позитивными, эмоционально окрашенными образами, связанными со всеми сторонами личности, увеличение «устойчивости» личности, «площади» ее опоры на себя.

6-я сессия

Основное содержание – лекционные фрагменты, социально-психологические игры, направленные на развитие речевых и неречевых способов взаимодействия и общения, развитие умений давать и принимать обратную связь в необычной форме и проявления своей личности и индивидуальности.

Программа

№	Тема	Кол-во чт/ч	Кол-во пр.ч.
1	Представление ведущего. Организационные вопросы. Главные правила. Включение участников в работу. Тренинговые упражнения,	1	3

	направленные на знакомство. Лекция «Секреты преуспевания». Рефлексия.		
2	Включение участников в работу. Тренинговые упражнения, направленные на сплочение группы. Лекция «Найди себя». Рефлексия	1	3
3	Включение участников в работу. Лекция «Искажения образа «Я», Тренинговыеупражнения,направленные на развитие наблюдательной сенситивности. Лекция «Позитивная литература». Релаксация	1	3
4	Включение участников в работу. Тренинговые упражнения, направленные на развитие способности понимания состояний, свойств и качеств отношений людей и групп. Лекция «Будь честен». Рефлексия.	1	3
5	Включение участников в работу. Упражнения, направленные на личностную поддержку участников тренинга. Лекция «Как отдавать в долг». Рефлексия	1	3
6	Включение участников в работу. Упражнения, направленные на личностную поддержку участников тренинга. Лекция «Умей отдавать». Рефлексия	1	3

Итого: 24 ч.

Продолжение приложения 11

2 Блок

Тренинг эффективного взаимодействия и развития организаторских способностей

Цель: формировать, развивать, тренировать быструю ориентировку в ситуации, отдельную перцепцию, навыки воздействия и взаимодействия, навыки делового и межличностного общения.

Включает в себя:

1. Упражнения на согласие и сотрудничество.
2. Упражнения на разрешение и управление конфликтом.
3. Упражнения на эмоциональные состояния.
4. Деловую игру.
5. Дискуссии

Режим работы: 6 сессий по 4 часа.

Итого: 24 часа.

1-я сессия

Основное содержание – лекционные фрагменты, психогимнастические игры, направленные на освоение активного стиля общения, совершенствование умений

эффективного общения, формирование стиля доверительного общения, отработка навыков понимания окружающих людей.

2-я сессия

Основное содержание – лекционные фрагменты, социально-психологические игры, упражнения, способствующие формированию отношения к конфликтам как к новым возможностям самосовершенствования и творчества, адекватного реагирования на различные конфликтные ситуации, отработка навыков «Я» высказываний, тренировка навыков взаимопонимания и позитивного утверждения

Продолжение приложения 11

3-ясессия

Основное содержание – лекционные фрагменты, психодиагностические упражнения, направленные на снятие внутренней напряженности, приобретение навыков избавления от обиды и других негативных эмоций, а также умения уменьшать преувеличенную значимость страха для человека

4-я сессия

Основное содержание – лекционные фрагменты, деловая игра, направленная на развитие творческого, профессионального мышления, умения быстро и продуктивно принимать нестандартное решение в той или иной сложившейся ситуации, коллективную выработку решений, реализацию функций делового общения, умения находить компромисс, управлять своим и (не своим) эмоциональным состоянием, проявление личностных качеств участников.

5-я сессия

Основное содержание – лекционные фрагменты, деловая игра, направленная на формирование дискуссионной культуры, выработку объективности рассуждений, отстаивание своих убеждений, сохранение спокойствия в различных ситуациях, корректность поведения, умение аргументировать, подчеркивать значимость мнений оппонентов, реагировать не на эмоции, а на мысли и предложения, умение не показывать неприязнь, не комплексовать по поводу ошибок

6-я сессия

Основное содержание – лекционные фрагменты, тренинговые упражнения, способствующие развитию умения самостоятельно и ответственно принимать решение, самостоятельно анализировать возникающие подходы и идеи, совершенствоваться в искусстве убеждения, отстаивать свою точку зрения.

Продолжение приложения 11

Программа

№	Тема	Кол-во чт/ч	Кол-во пр.ч.
1	Включение участников в работу. Упражнения на согласие и сотрудничество. Лекция «Стань таким, каким ты хочешь». Рефлексия.	1	3
2	Включение участников в работу. Упражнения на разрешение и управление конфликтом. Лекция «Развитие воли». Рефлексия	1	3
3	Включение участников в работу. Упражнения на эмоциональные состояния. Лекция «Заставь себя быть богатым». Рефлексия	1	3
4	Включение участников в работу. Деловая игра. Лекция «Стань магнатом». Рефлексия.	1	3
5	Включение участников в работу. Дискуссия. Лекция «Стань яркой личностью». Рефлексия	1	3
6	Включение участников в работу. Дискуссия. Лекция «Закон успешного человека» Рефлексия	1	3

Итого: 24 часа.

3 Блок

Тренинг уверенности в себе и самоутверждения

Цель: формировать, развивать, тренировать уверенное поведение в межличностных отношениях и конфликтных ситуациях, самоутверждение; навыки преодоления депрессии; социальную компетентность; самоанализ; открытое выражение чувств и желаний.

Тренинг включает в себя:

1. Упражнения на открытость и откровенность, спонтанное выражение чувств и желаний.
2. Упражнения, направленные на развитие умения говорить «нет».

3. Контакт-тренинговые упражнения.
4. Упражнения на конструктивное преодоление конфликтов в межличностных отношениях и конфликтных ситуациях.
5. Упражнения, направленные на развитие умения конструктивно выражать критику по отношению к людям.

Продолжение приложения 11

Режим работы: 6 сессий по 4 часа.

Итого: 24 часа

1-я сессия

Основное содержание – лекционные фрагменты, социально-психологические игры, упражнения, направленные на развитие умения открыто и искренне выражать собственные чувства и желания, ценить и уважать чувства и желания другого, распознавать чувства и желания в самих себе и других.

2-я сессия

Основное содержание – лекционные фрагменты, тренинговые упражнения, способствующие выработке умения говорить «нет».

3-я сессия

Основное содержание – лекционные фрагменты, психологические игры и упражнения, этюды, тренирующие контактное поведение, умение строить межличностные отношения, самостоятельно определять свой круг друзей и знакомых.

4-я сессия

Основное содержание – лекционные фрагменты, психодиагностические игры и упражнения, направленные на выработку умения находить компромисс, альтернативу агрессивному и неуверенному исходам.

5-я сессия

Основное содержание – лекционные фрагменты, психологические упражнения, направленные на развитие умения конструктивно выражать критику по отношению к людям.

6-я сессия

Основное содержание – лекционные фрагменты, социально-психологические игры и упражнения, тренирующие уверенное самоутверждение.

Продолжение приложения 11

Программа

№	Тема	Кол-во чт/ч	Кол-во пр.ч.
1	Включение участников в работу. Упражнения на открытость и откровенность, спонтанное выражение чувств и желаний. Лекция «Создайте достойное окружение вокруг себя». Рефлексия.	1	3
2	Включение участников в работу. Упражнения на развитие умения сказать «нет». Лекция «Любите себя». Рефлексия	1	3
3	Включение участников в работу. Контакт-тренинговые упражнения. Лекция «Станьте родной матерью для себя». Рефлексия	1	3
4	Включение участников в работу. Упражнения на конструктивное преодоление конфликтов в межличностных отношениях и конфликтных ситуациях. Лекция «Установление близких и доверительных взаимоотношений с самым главным человеком в своей жизни». Рефлексия.	1	3
5	Включение участников в работу. Упражнения, направленные на развитие умения конструктивно выражать критику по отношению к людям. Лекция «Критика это не для меня». Рефлексия	1	3
6	Заключительное занятие. Лекция «Освобождение от страхов и сомнений». Тренинговое упражнение мастер-класс «Карта сокровищ». Рефлексия	1	3

Итого: 24 часа

Тренинг командообразования

Цели тренинга по командообразованию – формирование активной жизненной позиции

Блок 1.

Мобилизация группы на совместное решение задачи.

Сказка в шесть кадров.

Цель: отработать с группой сразу несколько умений (взаимодействие с партнером, структурирование текста, использование мимики и жестов); рассмотреть на практике и проанализировать стиль межличностных отношений в группе и ответственность лидера за их эффективность; попрактиковаться в работе над групповой задачей, эффективно используя вклад каждого члена команды.

Ресурсы: Желательно, чтобы каждая подгруппа могла поработать в уединении, а потому нужны либо смежные с учебным кабинетом помещения, либо большое пространство, позволяющее подгруппам работать автономно, не мешая друг другу. Могут понадобиться бумага и ручки для каждой группы. Хорошо также, если тренер подготовит для показа итогов работы элементы сценической одежды (шапки, шляпки, куски ткани, жакеты, юбки), парики – хотя бы минимальный реквизит. Это сделает показ более эффектным и интересным

Время: 46-60 минут.

Ход упражнения:

Суть задания такова: берется известная сказка и определяются ее сюжетные узлы, т.е. места действия, которые наиболее важны и являются сюжетообразующими. Возьмем, к примеру, «Красную шапочку». В ней мы обнаруживаем шесть таких узлов:

1. Мама отправляет Красную Шапочку к Бабушке.
2. Красная Шапочка встречается в лесу с Волком.
3. Волк попадает в дом Бабушки.
4. Волк съедает бедную Бабушку.
5. Волк пожирает Красную шапочку.
6. Охотники убивают Волка и освобождают персонажей (торжество справедливости).

Теперь вы должны будете сыграть сказку. Но играть ее нужно особенным образом: без движений и слов.

Представим сказку как серию рисунков к ней или фотографий, т.е. каждая иллюстрация – это застывшая сцена, остановленный фрагмент действия. Тогда, увидев картинки одну за другой по порядку, мы как будто прочтем всю сказку от начала до конца.

Продолжение приложения 11

«– Скажите, пожалуйста, наши сцены будут играться в движении?

– Нет!

– Мы можем общаться, между собой разговаривать, спорить?

– Нет!

– Как же зритель сможет разобраться, в том, что происходит на сцене, каковы взаимоотношения героев?»

Тут-то и начинается совместное размышление.

1. Даже в стоп-кадре, который мы будем называть английским словом «фриз» (заморозка), мы можем сохранить иллюзию движения. Для этого ваши фризы должны быть динамичными – как будто еще секунду назад персонажи двигались и застыли на пике действия! Все позы, жесты должны быть максимально выразительными.
2. Мимика – вот второй ваш помощник. Нейтральное, ничего не выражающее лицо не несет зрителю информации. Эмоции героя, его отношение к происходящему мы обязаны выразить лицом-маской.
3. Мизансцена, т.е. картинка, которую выстроит группа, должна быть внятной и четкой. Для этого всегда нужно помнить о зрителе.

Старайтесь «работать на зал», а не спиной. Следите за тем, чтобы исполнители не перекрывали друг друга.

Используйте правильно все пространство площадки тренинга, не скучиваясь в одном месте и не оставляя пустыми края сцены.

Прежде чем начать работу над постановкой картин, предлагаем участникам следующий порядок работы.

1. Обсуждаем количество сюжетных узлов-картинок в сказке.
2. Определяем количество действующих лиц.
3. Выясняем, кто из героев действует на протяжении всех сцен, а кто появляется лишь в части из них. При необходимости решаем, кто из участников тренинга будет играть несколько ролей в разных сценах.

Продолжение приложения 11

4. Все те, кому не досталось ролей, все равно участвуют в картинке-фризе. Они исполняют роль зверей, деревьев, предметов и т.д.
5. Выстраиваем кадры-фризы по очереди, один за другим. Запоминаем мизансцены. Шлифуем мимику,жесты. Отрабатываем четкость и быстроту перехода от сцены к сцене.
6. После 20-30 минут репетиций приглашаем группу (или группы) на сцену. Про команде «фриз!» участники застывают в первом кадре сцене. Вместе со зрителями (это группы, ожидающие своей очереди) обсуждаем картинку. Пытаются определить, какую роль исполняет каждый из актеров. Обращаем внимание на выразительность и точность мизансцен. По хлопку ведущего группа перестраивается на следующую картинку. Вновь команда «фриз!» и разбор.
7. Когда показ закончен, аплодисментами благодарим группу за спектакль и приглашаем на площадку следующую группу с ее вариантом сказки без слов.

Завершение. На самом деле это упражнение универсально. Работая с тренинговой группой, в рамках этого задания вы можете рассматривать эффективность невербального общения, можно использовать «Сказку в шесть кадров» для развития и тренировки спонтанности и творческого воображения. В рамках лидерского тренинга нас, естественно будет больше всего интересовать то, как участники решали проблемы коммуникации, как (подспудно, без всякого нажима с нашей стороны!) группа работала как команда, насколько эффективным было групповое взаимодействие.

Мне необходима помощь!

Цель: потренироваться в осознании собственных поведенческих моделей; закрепить навыки диалогового стиля общения в практике лидера, развить его эмпатические возможности; потренироваться в «отзеркаливании» собеседника, пристройке.

Ресурсы: флип-чарт/доска.

Время: зависит от числа участников и их готовности к диалогу.

Ход упражнения.

Группа разбивается на подгруппы в 3-5 человек.

На доске или флип-чарте записаны роли: друг, начальник, партнер, подчиненный, сосед, дальний знакомый, коллега по работе.

Ведущий просит каждую подгруппу задуматься над тем, как одна и та же информация трансформируется в различные ситуации, применительно к различным людям, в зависимости от формы высказывания.

Насколько мы успешны в том, что можно было бы назвать уместным поведением, - в реакциях, адекватных той ситуации, месту, в которых мы оказались, людях, с которыми мы общаемся?

- Мне необходима помощь! – обращаетесь вы к различным людям и получаете в ответ...

Давайте проверим, как каждый их перечисленных на доске/флип-чарте людей может отреагировать на вашу просьбу. Построим работу следующим образом:

- в каждой подгруппе определите для себя, о каком виде деятельности будет идти речь, в какой помощи вы нуждаетесь;

- каждый попытается представить себе (можно сделать необходимые пометки) как будет развиваться сцена-диалог с каждым из героев, указанных в нашем списке;

Продолжение приложения 11

- следующий этап заключается в том, что в группе проигрываются все варианты диалога со всеми героями.

Каждый из участников подгруппы может поучаствовать в импровизированной сцене-диалоге, предъявив товарищам свое видение ситуации и разыграв с партнером свой вариант развития сцены;

- последний этап – обсуждение. Чтобы сделать его эффективным и конкретным, раздаем каждой подгруппе листок с наводящими вопросами:

Насколько варианты, которые были заранее подготовлены вами, вписываются в общее представление группы о том, как может развиваться ситуация?

Считаете ли вы свои предложения оптимальными после того, как познакомились с мнениями других участников команды?

Считаете ли вы свой вариант развития сюжета более примиренческим, более агрессивным, более нейтральным, более интеллигентным, чем варианты, предложенные товарищами? Говорит ли выбранный вами способ реакции о стиле вашего поведения в реальной обстановке?

Что в реакцияхи предложениях товарищей по группе показалось вам неприемлемым? Что сталонеожиданностью? С чем вы готовы безоговорочно согласиться?

Завершение. Приглашаем все группы соединиться в форум. Предлагаем участникам упражнения самостоятельно определить, что являлось для них главным в проведенном мероприятии, в чем его польза и потенциал. Поощряем высказывания перед общим форумом. Подводим итог выступлениям.

Путешествие Незнайки

Цели: способствовать мобилизации внимания участников и их участию в решение групповой задачи; интегрировать группу за счет осознания коллективной ответственности и включенности в совместную командную

деятельность; потренироваться в выработке совместной стратегии и тактики успеха, развить лидерские качества в членах команды,
проверить их готовность взять на себя ответственность за решение задачи, возможность эффективно работать и общаться с партнерами по команде.

Ресурсы: набор карточек с материалами игры, флип-чарт, маркеры для записи, секундомер (идеальный вариант – большие настенные часы с секундной стрелкой).

Время игры: 1 час.

Ход игры

К игре необходимо подготовить карточки из плотной бумаги. На каждой карточке помещаем данные ниже фрагменты информации (каждый абзац текста соответствует отдельной карточке):

- Что такое боб?
- С какой скоростью ехал Незнайка от Огурцовой реки в Солнечный город?
- Незнайка ехал от Огурцовой реки в Солнечный город со скоростью в один грих.
- Что такое нюш?
- Сколько бобов в одном часе?
- Между бульваром Васильков и Солнечным городом 120 михов.
- Что такое мих?
- 1 боб=2 лизам.
- Незнайка ехал от бульвара Васильков до Солнечного города со скоростью 0,8 грих.
- Сколько михов в одном километре?
- Что такое лиз?
- Между Цветочным городом и Солнечным городом 1500 нюш.
- Боб – это единица времени.

- В 1 километре 10 михов (1 км=10 мих).

- От Огурцовой реки до Цветочного города расстояние в 500 нюш.

- Мих – это единицаизмерения расстояния.

- Какое расстояние между Цветочным городом и Солнечным городом?

- Незнайка всегда ведет машину с постоянной скоростью.

- В 1 часе 2 боба.

- Незнайка проехал расстояние от Огурцовой реки до Солнечного города за время в одну пятую боба.

- 1 нюш=10 михам.

- Какое расстояние между Солнечным городом и бульваром Васильков?

- Что такое грих?

- Какое расстояние между Огурцовой рекой и Цветочным городом?

- Незнайка ехал из Цветочного города к Огурцовой реке со скоростью 25 нюш/лиз.

- 1 грих=25 нюш/лиз.

Маршрут путешествия Незнайки – прямое шоссе от Цветочного города через бульвар Васильков и Огурцовую реку до Солнечного города.

Тренер объявляет команде, что ей предстоит в течение 40 минут решить некую логическую задачу. Задача записывается на доске в виде вопроса: Сколько времени заняла поездка Незнайки от Цветочного города до Солнечного города.

Чтобы найти ответ, игрокам придется обменяться информацией, так как каждый из членов команды получает лишь отдельный фрагмент условия задачи (если игроков меньше, чем карточек, то некоторые игроки могут получить несколько карточек). После того, как будет дан старт, можноначинать обмениваться информацией. Запрещается лишь передавать карточки из рук в руки, собирать их в одном места Или у одного человека. Карточка, полученная каждым игроком, остается с ним до конца игры!

По ходу игры можно делать записи, ходить, обсуждать задачу и т.д. Через 40 минут представитель команды должен сообщить тренеру ответ.

Сотворчество

Цели: способствовать мобилизации внимания и творческой фантазии у участников в ходе решения групповой задачи; интегрировать группу за счет осознания коллективной ответственности и включенности в совместную командную деятельность.

Ресурсы: доска/флип/чарт и маркеры, одинаковый набор для каждой команды: клей, куски картона и цветной бумаги, проволока, 2-3 куска пластилина разных цветов, ножницы, 2 воздушных шарика, коробка спичек, 5 трубочек для коктейля. Время: 40 минут.

Ход игры.

Каждая команда усаживается за стол, на котором разложены необходимые материалы. Тренер объясняет задачу: через 30 минут группа должна представить товарищам из других групп плод своего коллективного творчества. Что за произведение будет выставлено на вернисаже – решать группе. Важно лишь, чтобы в этом творческом акте участвовала вся команда, решение принималось коллегиально, и в работе были использованы все выложенные на стол материалы! Дать название полученному произведению – дополнительная задача, стоящая перед коллективом творцов.

Через 30 минут все группы выносят работы на установленные в центре комнаты столы, и участники команд могут посмотреть и оценить творчество товарищей.

Завершение.

- Какие работы представляют на ваш взгляд, наибольший интерес?

- Что вы думаете по поводу названий произведений коллективного творчества? - Как происходила групповая работа? Обсуждение ролей, взятых на себя или навязанных группой.

Продолжение приложения 11

Стиль работы лидера и группы. Механизм принятия коллективного решения. Распределение ролей на этапе реальной работы по созданию произведения.

- В чем, на ваш взгляд, это задание проявило «плюсы» и «минусы» коллегиального решения и совместного творчества? Приведите конкретные примеры и запишите их в два столбика.

Обсудите представленные на доскерезультаты.

Блок 2

Готовность к решению проблем и умение разрешать конфликты

«Ерунда – катастрофа»

Цели: помочь участникам преодолеть внутренние барьеры и страхи перед кризисной ситуацией, умение мобилизоваться в состоянии конфликта; потренироваться в использовании рефрейминга в состоянии конфликта; потренироваться в использовании рефрейминга для получения объемной картины действительности и возможности представить альтернативу проблеме; стимулировать изменение отношений к конфликтной ситуации как пример одного из стилей решения конфликта - избегание (уход). Проверить эффективность этого метода.

Ресурсы: не требуются.

Время: 20-60 минут.

Группа разбивается на подгруппы (5-6 человек). В каждой подгруппе предлагаем участникам рассказать реальную историю конфликта (семейного, служебного, с друзьями и т.д.) Затем подгруппа формирует дуэты или трио, которым предстоит представить небольшую инсценировку конфликта, о котором шла речь. Каждая актерская «единица» покажет один из выбранных ею сюжетов в двух вариантах: как катастрофу и как ничего не значащую единицу. (Или наоборот: ерунда приобретает внезапно катастрофические последствия и размах.)

Продолжение приложения 11

После краткой репетиции идет активное обсуждение. Важно услышать мнение рассказчиков, которым представилась возможность воочию увидеть два способа

отношения к проблеме, узнать их впечатления об инсценировке. Изменила ли сцена остроту отношения к конфликту?

Если да, то как: усилила или ослабила его? Не кажется ли им, что проблема, озвученная и представленная на площадке товарищами, выявила какие-то новые особенности самой ситуации конфликта, объяснила поведение его реальных участников?

Завершая встречу, стоит обсудить с группой материалы представленные ниже.

Паспорт проблемы.

Цели: отработать умение продуктивно действовать и принимать конструктивные решения в кризисной ситуации; провести упражнение на анализ конфликта; проработать стратегию решения конфликта, разобраться в преимуществах и недостатках различных стратегий, проверить, какая из стратегий поведения в конфликте характерна для каждого из участников, оценить ее эффективность; потренироваться в определении четких целей деятельности, в выработке индивидуальной совместной стратегии и и тактики успеха.

Ресурсы: бланки на всех участников, ручки.

Время: около часа.

Ход игры.

Эта игра активно закрепляет тот теоретический материал, который предложен выше в «Заметках на полях», и касается различных способов восприятия конфликта и поведения в кризисной ситуации.

Продолжение приложения 11

Данное задание иное по типу работы: оно индивидуальное, а не групповое. Педагогу стоит позаботиться о создании рабочей атмосферы, достаточного места для комфортной и сосредоточенной работы каждого участника тренинга.

Мы просим членов жюри сосредоточиться каждому на той актуальной конфликтной ситуации, которую они сами представляют на нынешний момент как проблему, требующего решения.

Чтобы разобраться в межличностном конфликте (именно этот тип конфликта будет материалом для работы), необходимо четко представить себе, с чем мы имеем дело. Составив паспорт проблемы, мы сможем разработать пути ее решения. Кроме того, ответы на поставленные вопросы помогут определить, какой вид направленности преобладает в нас. Психологи утверждают, что их три: направленность на себя, на других людей и на задачу (процесс или на результат).

Итак, каждый их участников получает бланк, на заполнение его дается 30 мин. В конце упражнения группа может собраться вместе и озвучить проблемы эмоционального, интеллектуального или иного свойства, которые проявились в ходе работы над заданием.

Бланк упражнения «Паспорт проблемы»

1. Сформулируйте и запишите, в чем, на ваш взгляд, состоит суть конфликта _____

2. Разложите конфликт на составляющие:

- что происходит (процесс, действие, поведение сторон) _____

Продолжение приложения 11

- к чему это приводит (чьи и какие потребности нарушены)_____ _____

- чувства по этому поводу (ваша эмоциональная реакция на угрозу потребностям и на развитие конфликта)_____

_____

_____3. Определите, что для вас более важно?:

А) защита собственных потребностей, принципов, ощущение личностного комфорта или _____

Б) сохранение хороших отношений со второй стороной.

4. Какой стиль поведения в конфликтной ситуации вы предпочитаете? (уход, приспособление, принуждение, компромисс, сотрудничество).

5. Если, используя выбранный мною стиль поведения, проблема будет разрешена, конфликт снят, то: Я_____;

Другая сторона _____.

(сформулируйте, какие конкретные результаты ожидаются, какова будет эмоциональная доминанта в ощущениях обеих сторон по завершению конфликта, как прогнозируются отношения между сторонами)

1. Я смогу сказать, что проблема, конфликт разрешены, когда (если) _____.

Блок 3. Подготовка к переговорам

Метод «Шести шляп». Метод позволяет последовательно рассмотреть шесть аспектов переговорного процесса с позиции команды и построить гипотезу относительно проявления этих шести аспектов у партнера.

Лидер организует обсуждение, результаты которого заносятся в таблицу.

Продолжение приложения 11

«Шляпа»	Позиция команды	Гипотеза о позиции партнера по переговорам
Красная	Какие у членов команды чувства, переживания в связи с подготовкой к переговорам? Какие чувства членов команды связаны с партнером по переговорам? Есть ли явные тревоги, страхи, напряженное ожидание чего-	Какие чувства, возможно, испытывает партнер по отношению к команде и ее членам (есть ли информация об этом)?

	либо?	
Белая	В чем конкретно заключается интерес команды к партнеру? Предложения команды (тезисно)	В чем заключается интерес партнера к команде? Гипотеза о встречных предложениях (тезисное изложение)
Желтая	В чем конкретно заключаются сильные стороны позиции команды?	В чем заключаются сильные стороны позиции партнера по отношению к команде и внешней среде?
Черная	В чем заключается слабость позиции команды по отношению к партнеру и внешнему миру?	В чем заключаются слабость позиции партнера по отношению к команде и внешнему миру?
Зеленая	Если переговоры зашли в «тупик», что можно сделать (перечень возможных приемов и стилей поведения, позволяющих команде выйти из тупика)	Если команда будет применять выделенные методы выхода из «тупика», какова возможная реакция партнера на это? (для каждого выделенного приема)
Синяя	Чему может научить команду опыт ведения переговоров с данным партнером?	Чему может научить команда данного партнера?

Блок 4. Ответственность и полномочия

Часто люди не могут реализоваться потому, что им не хватает полномочий. Им проще ждать, что это сделает кто-то другой, а потом жаловаться. В этом блоке работа строится на сказкотерапии, которая помогает помнить о том, что у нас всегда есть выбор.

Не хочу ветчины!

Два человека работали на стройке.В обеденный перерыв они обычно садились на обочине и доставали свои бутерброды.Один человек развернул сверток с едой, в предвкушении потер руки сказал:

Продолжение приложения 11

- Прекрасно! Я так проголодался! Курица, бутерброды с сыром и тунцом, чипсы, фрукты...

Второй взглянул на свои бутерброды и тяжело вздохнул.

- О Господи, опять эта ветчина! Как она мне надоела! Уже третий раз за неделю бутерброды с ветчиной. Видеть ее больше не могу!

- Да не переживай ты так, - стал утешать его друг. – Если ты не хочешь ветчины, просто скажи жене, чтобы она делала тебе бутерброды с чем-нибудь другим!

Человек казалось, был в замешательстве.

- О чем ты? – Сказал он. – Я не женат, я делаю себе бутерброды сам.

Мораль. Если хотите, чтобы нечто было сделано, - сделайте это сами. Но потом не жалуйтесь, если что-нибудь сделано не так!

Размышления

Эту короткую историю можно использовать при изучении многих тем: личные полномочия, принятие ответственности, вера в свои способности, творческое мышление и способность взглянуть на ситуацию с другой точки зрения.

- Что вы можете сравнить с «бутербродом с ветчиной», которую вы уже не можете увидеть?

- Что бы вы хотели получить вместо него?

- Какие действия вы можете контролировать?

- Что удерживает вас от изменений?

- Как вы можете произвести изменения?

- Можно ли обвинить вас в том, что вы критикуете всех, кроме себя?

Выбор за вами

Я страшно устала от непрерывных разговоров с раздраженными директорами о нерадивых сотрудниках компании.

Продолжение приложения 11

Они, очевидно, не хотят никаких «полномочий» и никакой ответственности, я больше не могла выносить нескончаемых жалоб сотрудников, утверждающих, что все вокруг невыносимы, кроме них самих. И тогда, чтобы немного отдохнуть и восстановить силы, я отправилась в местный буддистский центр на семинар, запланированный на выходные.

Потом я была там много раз. Но это был мой первый визит. О буддизме я не знала почти ничего, и еще меньше о том центре недалеко от Йорка, куда

направлялась. Поэтому я сделала все необходимые приготовления: написала завещание, сменила дома все замки и оставила адрес центра всем членам семьи, и друзьям на случай, если пропаду без вести или меня продадут в рабство.

Приехав в центр, я была совершенно очарована покоем, тишиной и конечно огромной территорией.

Раньше здесь было частное поместье с большим особняком эпохи короля Георга и 15 гектарами прекрасных холмов, озер и полей.

Итак, в субботу утром я подъезжала на своей машине к величественным мраморным колоннам, украшавшим вход в особняк. Других машин не было видно. Подъехав к самому входу, я стала нервничать. Где припарковать машину? Конечно, не у самого входа. Это было бы слишком неприлично. Наверное, здесь есть специальная парковка для «гостей на выходные», для «тех, кто не понимает, куда он попал», и других «дилетантов» вроде меня.

Где привратник, в своей обычной белой куртке, который бы проводил меня куда следует? Не было также никаких указателей, табличек или объявлений, не было даже правил или указаний, которых я привыкла ожидать в таких ситуациях.Пока я предавалась этим размышлениям, меня заметил молодой послушник, одетый в традиционное бордово шафранное одеяние буддистских монахов.

Продолжение приложения 11

Он как раз направлялся в расположенный неподалеку сад. Монах подошел к своей машине и с улыбкой спросил:

- Здравствуйте. Вам помочь?

- Да. Я приехала на семинар, - ответила я. - Скажите, где я могу припарковать машину?

Юноша задумчиво потрогал подбородок и оглядел свободное пространство вокруг моей машины....

- Э-э-э... дайте подумать...

Я поняла, что машину здесь ставить нельзя.

Затем он повернулся и посмотрел в другом направлении, качая головой.

- Может быть...

Я решила, что лучше уехать, пока меня не оштрафовали за парковку в неположенном месте.

Наконец, монах снова посмотрел на меня и уверенно указал как раз на то место, где стояла моя машина.

- Может быть, здесь?

Такого я не ожидала и совершенно растерялась.

- О, вы уверены? Здесь можно парковаться? Я не знаю... Я здесь в первый раз..., стала бормотать я.

- Да, здесь вполне можно припарковаться, - сказал юноша, дружелюбно улыбаясь, - но если здесь вам не нравится, с той стороны здания тоже есть место для парковки.

- Может быть, лучше мне оставить машину там? Или все-таки здесь?? Понимаете, я здесь в первый раз. – снова заговорила я.

Монах засмеялся.

- Можно поставить машину здесь. Можно с той стороны. Как хотите – выбор за вами.

Продолжение приложения 11

Потом он поднял свою лопату и сказал: Простите, мне нужно работать, надеюсь, вам у нас понравится.

Я поблагодарила его, а затем долго и неподвижно наблюдала, как он уходит. Выбор за вами? Что имел ввиду? Почему он просто не сказал мне куда ехать? Ведь это было проще. А теперь, если я припаркую машину в неположенном месте, это будет на его совести.

Наконец, после долгих серьезных раздумий, я решила оставить машину там, где она стояла, взяла свои вещи и пошла ко входной двери. По пути я увидела этого монаха – он вскапывал землю в саду и был полностью поглощен своей работой. А я

все думала – вот человек, который действительно понимает, что такое ответственность и полномочия....

Мораль. Если вы приняли верное решение – это был ваш выбор.

Размышления.

Эта история прекрасно иллюстрирует реальное значение полномочий. Другими словами, каждый из нас сам отвечает за собственные действия. Не нужно рассчитывать, что решения будет принимать кто-то другой.

- Как вы сами и другие люди в вашей организации понимаете термин «полномочия»?

- Как вы воспринимаете полномочия - с радостью или со страхом?

- Какие полномочия есть у вас или у кого-то другого?

- Каким образом вы сами или другие люди – можете брать на себя больше ответственности за собственные действия?

Приложение 12

Результаты анкетирования по опроснику «Уверенность в себе по методике Райдаса

	Направление подготовки «39.03.02. – Социальная работа» (экспериментальная группа)	Результат	Направление подготовки «39.03.02 – Социальная работа» (контрольная группа)	Результат
1	Лариса А.	78	Рамзия А.	74
2	Полина Б.	63	Николай Б.	75
3	Алена Б.	66	Оксана В.	77
4	Ксения Б.	53	Данил г.	91
5	Александра В.	83	Диана Д.	89

6	Максим Г.	58	Евгения И.	97
7	Анастасия Д.	73	Халита К.	69
8	Наталья Д.	95	Зауре К.	57
9	Владислав Ж.	75	Инна К.	69
10	Евгения З.	79	Гульнур К.	84
11	Валения М.	48	Лилия К.	69
12	Гульнура М.	90	Вероника М.	100
13	Галина Н.	55	Ксения М.	96
14	Алексей С.	89	Оксана П.	56
15	Татьяна С.	90	Любовь П.	71
16	Юлия У.	89	Алена С.	49
17	Денис У.	49	Солмаз Т.	94
18	Таир У.	60	Джамиля Х.	94
19	Фирузя Ю.	91	Екатерина Ч.	93
20	Диана Я.	65	Мария Ч.	65
	Среднее	72,45		78,45

Приложение 13

Результат опросника «Лидерские качества»

	Направление подготовки «39.03.02. – Социальная работа» (экспериментальная группа)	Результат	Направление подготовки «39.03.02 – Социальная работа» (контрольная группа)	Результат
1	Лариса А.	37	Рамзия А.	35
2	Полина Б.	28	Николай Б.	32
3	Алена Б.	20	Оксана В.	35
4	Ксения Б.	28	Данил г.	37
5	Александра В.	35	Диана Д.	38
6	Максим Г.	31	Евгения И.	37
7	Анастасия Д.	26	Халита К.	34

8	Наталья Д.	39	Зауре К.	29
9	Владислав Ж.	34	Инна К.	25
10	Евгения З.	40	Гульнур К.	36
11	Валения М.	34	Лилия К.	32
12	Гульнура М.	40	Вероника М.	40
13	Галина Н.	39	Ксения М.	38
14	Алексей С.	39	Оксана П.	35
15	Татьяна С.	33	Любовь П.	34
16	Юлия У.	35	Алена С.	24
17	Денис У.	40	Солмаз Т.	38
18	Таир У.	35	Джамиля Х.	41
19	Фирузя Ю.	39	Екатерина Ч.	40
20	Диана Я.	34	Мария Ч.	35

Приложение 14

Результат прохождения опросника в экспериментальной группе «Стиль поведения в конфликте»

Фима, Фамилия	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
Лариса А.	0	9	8	4	4
Полина Б.	1	8	7	4	3
Алена Б.	2	7	7	4	3
Ксения Б.	0	8	7	3	3
Александра В.	1	9	8	5	5
Максим Г.	1	6	9	4	3
Анастасия Д.	3	7	6	3	2

Наталья Д.	2	8	7	5	3
Владислав Ж.	1	9	8	3	4
Евгения З.	0	7	9	4	2
Валения М.	1	8	8	4	1
Гульнура М.	2	9	9	3	3
Галина Н.	0	7	8	4	2
Алексей С.	1	8	6	3	3
Татьяна С.	1	7	7	3	5
Юлия У.	1	9	8	4	2
Денис У.	2	7	9	5	3
Таир У.	2	8	7	5	2
Фирузя Ю.	1	6	8	3	2
Диана Я.	0	7	6	4	2

Приложение 15

Результат прохождения опросника в контрольной группе «Стиль поведения в конфликте»

	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
Рамзия А.	1	9	7	6	4
Николай Б.	1	8	7	5	5
Оксана В.	2	8	7	4	3
Данил г.	3	8	7	3	3
Диана Д.	2	9	8	5	5
Евгения И.	2	6	9	5	3

Халита К.	3	7	6	7	3
Зауре К.	4	8	7	5	3
Инна К.	1	9	5	5	3
Гульнур К.	2	7	9	4	2
Лилия К.	1	8	8	3	2
Вероника М.	2	8	8	3	3
Ксения М.	1	6	7	5	2
Оксана П.	2	8	6	6	1
Любовь П.	1	6	7	5	2
Алена С.	3	6	8	3	2
Солмаз Т.	1	5	8	5	3
Джамиля Х.	2	9	7	5	1
Екатерина Ч.	2	5	8	4	4
Мария Ч.	1	6	6	4	2

Приложение 16

Результат прохождения опросника «Степень ответственности»

	Направление подготовки «39.03.02. – Социальная работа» (экспериментальная группа)	результат	Направление подготовки «39.03.02 – Социальная работа» (контрольная группа)	Результат
1	Лариса А.	27	Рамзия А.	27
2	Полина Б.	26	Николай Б.	24
3	Алена Б.	24	Оксана В.	35
4	Ксения Б.	15	Данил г.	32

5	Александра В.	31	Диана Д.	29
6	Максим Г.	23	Евгения И.	32
7	Анастасия Д.	28	Халита К.	24
8	Наталья Д.	32	Зауре К.	23
9	Владислав Ж.	29	Инна К.	35
10	Евгения З.	26	Гульнур К.	35
11	Валения М.	28	Лилия К.	28
12	Гульнура М.	35	Вероника М.	31
13	Галина Н.	28	Ксения М.	31
14	Алексей С.	33	Оксана П.	31
15	Татьяна С.	30	Любовь П.	18
16	Юлия У.	33	Алена С.	15
17	Денис У.	16	Солмаз Т.	27
18	Таир У.	23	Джамиля Х.	29
19	Фирузя Ю.	31	Екатерина Ч.	27
20	Диана Я.	27	Мария Ч.	30
	Среднее	27,25		28,15