



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И
ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

Педагогические условия формирования организационно-коммуникативных умений педагогов

**Выпускная квалификационная работа по направлению
44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Психология и педагогика образования личности»
Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:
83,68% авторского текста

Работа рекомендована к защите
«26» декабря 2022 г.

Зав. кафедрой ППО и ПМ


Корнеева Н.Ю.

Выполнил:

Студен группы ЗФ-309-187-2-1
Валиева Эльвира Рифкатовна

Научный руководитель:

д.п.н., профессор
Уварина Н.В.



Челябинск
2023

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Теоретическое обоснование проблемы формирования организационно-коммуникативных умений педагогов	8
1.1. Понятие организационно-коммуникативные умения в психолого-педагогической литературе	8
1.2. Организационно-коммуникативная составляющая педагогической деятельности	13
1.3. Педагогические условия формирования организационно-коммуникативных умений педагогов	20
Выводы по первой главе.....	35
Глава 2. Опытная-практическая работа по формированию организационно-коммуникативных умений педагогов	38
2.1. Констатирующий этап по выявлению уровня сформированности организационно-коммуникативных умений педагогов	38
2.2. Разработка программы формирования организационно-коммуникативных умений педагогов.....	47
2.3. Анализ результатов опытно-практической работы	63
Вывод по второй главе.....	68
Заключение.....	71
Список использованных источников.....	75
Приложение.....	84

ВВЕДЕНИЕ

Анализ социальных процессов, происходящих в современном российском обществе, показывает, что формируется инновационная культура взаимодействия всех его субъектов, предполагающая освоение технологий в различных сферах жизнеобеспечения и жизнедеятельности человека, обмен технологиями, изобретение новых знаний, генерацию идей, преобразование социума и каждой личности на принципах открытости, конвенциональности, прагматичности, конкурентности, адресности и организационно-коммуникативных умений. Предполагаемый результат преобразований как ориентир дальнейшего развития всех сфер жизни (в том числе образования и воспитания) – человек как потенциально активная, интенциональная, творческая, свободная личность, ориентированная на ценности, а не на потребности, на стремления, а не на влечения, ответственная за свою жизнь и принимаемые решения. Другой ориентир развития обусловлен влиянием мировых тенденций и внутренними процессами в российском обществе: гуманизацией отношений; формированием демократических институтов; нарастанием объема информации, необходимостью её переработки и коллективного переосмысления.

В связи с этим проблема формирования организационно-коммуникативных умений педагогов в условиях их преподавательской деятельности в общеобразовательной школе приобретает особую значимость.

Формирование организационно-педагогических умений педагога, выступает сложной совокупностью педагогических и организаторских знаний и практических умений. Педагогу недостаточно овладеть совокупностью определенных знаний, умений, необходимо формирование и развитие богатого внутреннего потенциала, выход на уровень проявления организационно-коммуникативных умений.

Анализ философской, психолого-педагогической, социологической литературы показал, что феномен организационно-коммуникативных умений

является объектом исследования философов, психологов, педагогов, социологов, лингвистов, культурологов, рассматривающих различные ее аспекты. Так, проблемы коммуникативной подготовки исследованы в работах Г.Н. Артемьевой, Е.Е. Боровиновой, И.А. Мартьяновой, А.А. Поздняковой, Е.В. Прозоровой, А.Н. Шамова и др.

Проблема формирования коммуникативно-речевой культуры личности изучена в исследованиях Б.Г. Ананьева, Л.П. Буевой, В.В. Васильевой, М.А. Викулиной, М.С. Кагана, В.В. Рыжова, А.Н. Шамова и др.

Важнейшее значение для понимания сущности организационных умений имеют психолого-педагогические исследования Л.С. Выготского, А.А. Бодалева, Е.В. Бондаревской, В.А. Кан-Калика, А.А. Леонтьева, В.А. Сластенина, В.А. Сухомлинского и др.

Достаточно глубоко исследованы закономерности формирования у педагогов коммуникативных умений и навыков в работах А.А. Вербицкого, И.А. Зимней, Г.М. Коджаспировой, Н.В. Кузьминой, А.А. Леонтьева, А.В. Мудрика, Н.Д. Никандрова, И.Л. Руденко, В.А. Сластенина, А.Н. Шамова др.

Проблема формирования организационно-педагогических умений преимущественно ранее рассматривалась только в аспекте овладения ею менеджерами образования. Соответственно, недостаточно исследований, посвященные проблеме выявления педагогических условий формирования организационно-педагогических умений педагогов.

Анализ научной и методической литературы позволил выявить **ключевую проблему исследования:** постоянно повышающиеся требованиями общества к организационно-коммуникативным умениям педагогов привели к необходимости выявления педагогических условий их формирования.

Таким образом, актуальность исследования позволили сформулировать **тему магистерской диссертации** следующим образом: «**Педагогические условия формирования организационно-коммуникативных умений педагогов**».

Объект исследования – организационно-коммуникативные умения педагогов.

Предмет исследования – формирование организационно-коммуникативных умений педагогов.

Цель исследования теоретическое обоснование педагогических условий и разработка программы формирования организационно-коммуникативных умений педагогов.

Задачи исследования:

1. Проанализировать теоретические подходы к проблеме организационно-педагогических умений.
2. Выявить психолого-педагогические условия формирования организационно-коммуникативных умений педагогов.
3. Провести экспериментальную работу по формированию организационно-коммуникативных умений педагогов.
4. Разработать программу формирования организационно-коммуникативных умений педагогов.

Гипотеза исследования предположим, что произойдут положительные изменения в уровне сформированности организационно-коммуникативных умений педагогов, при выявлении педагогических условий и разработки и апробации программы их формирования .

Положения, выносимые на защиту:

1. Под организационно-коммуникативными умения мы понимаем готовность личности к последовательному и упорядоченному выполнению действий с необходимыми грамотно отобранными средствами, минимальным расходом времени на достижение цели в процессе групповой деятельности, умения необходимые для полноценной реализации общения, межличностного взаимодействия, проявляющиеся в умении строить свое поведение в соответствии с задачами общения.

2. В рамках исследования были выявлены педагогические условия формирования организационно-коммуникативных умений педагогов: 1)

формирования коммуникативной компетентности педагогов в образовательной среде профессиональной образовательной организации; 2) создание доброжелательных отношений в педагогической среде профессиональной образовательной организации; 3) формирование самоорганизации и самообразования педагогов.

3. Разработанная программа формирования организационно-коммуникативных умений педагогов включает такие формы как: диспут, мастерской организатора, мозгового штурм, смысловая дискуссия, презентация, выпуск и реклама печатного издания (журнала), дебаты, информационный проект, творческая мастерская.

Научная новизна исследования заключается в:

- уточнении и упорядочении понятийного аппарата исследования
- выявлении педагогических условий формирования организационно-коммуникативных умений педагогов;
- выявлении форм и методов формирования организационно-коммуникативных умений педагогов;
- разработке программы формирования организационно-коммуникативных умений педагогов.

Исследования проводились в три этапа.

1 этап исследования: теоретический (2020 г.). На этом этапе был проведен анализ психолого-педагогической литературы по проблеме, определены цели, задачи, объект, предмет, гипотеза, методы и база исследования.

2 этап исследования: экспериментальный (2020-2021 гг.).

Проведение опытно-практической работы по формированию организационно-коммуникативных умений педагогов. На итоговом этапе эксперимента проанализированы итоговые результаты по уровням сформированности организационно-коммуникативных умений педагогов.

3 этап исследования: аналитический (2022 г.). Осуществлен анализ, систематизация и обобщение результатов экспериментальной работы, сформулированы основные выводы и рекомендации.

Теоретическая значимость исследования состоит в углублении понимания проблемы организационно-коммуникативных умений педагогов и выявлении педагогических условий их формирования.

Практическая значимость исследования состоит в том, что разработанная программа формирования организационно-коммуникативных умений педагогов может быть использована в работе педагога-психолога в профессиональной образовательной организации и будет способствовать повышению качества образовательного процесса.

Теоретико-методологические основы исследования: коммуникация как диалогический процесс передачи кодированной информации от субъекта к субъекту рассматривалась в работах Л.С. Выготского, А.А. Леонтьева, М.И. Лисиной др.; коммуникация как культурно специфическое явление, протекающее в общении людей, воспитанных в условиях одной социокультурной среды, представляющее собой факт культуры рассматривалась в работах Ж. Годфруа, М.С. Каган, В.И. Курбатов; проблемы формирования организационных умений в процессе профессионального образования исследуются в работах Е.А. Климова, Н.В. Кузьминой, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, Н.С. Пряжникова; управленческие и организаторские аспекты образовательного процесса изучали Ю.А. Конаржевский, А.М. Моисеев, М.М. Поташник, С.А. Репин, Т.И. Шамова и др.

Методы исследования: теоретические, в том числе изучение и анализ научной литературы (психологической, педагогической, учебно-методической); эмпирические, в том числе тестирование, наблюдение, количественный и качественный анализ полученных данных.

База исследования – ГБПОУ «Миасский геологоразведочный колледж» г. Миасс. В исследовании принимали участие 18 педагогов.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-КОММУНИКАТИВНЫХ УМЕНИЙ ПЕДАГОГОВ

1.1 Понятие организационно-коммуникативные умения в психолого-педагогической литературе

Рассмотрим подходы ученых к организаторским и коммуникативным умениям. Организаторские умения требуют планомерной коллективной работы, правильный учет возможности каждого, расстановки и распределение сил и средств, взвешенный расчет всех обстоятельств.

Организаторские умения стали предметом исследования психологической школы ЛИ. Уманского в 60-80-е годы XX века. Сам ученый раскрывает организаторскую деятельность как процесс «воздействия одного человека на группу людей с целью их объединения, психологического взаимодействия и сотрудничества в достижении единой цели» [72, с. 86].

Ф.В. Шарипов [80] понимает организаторскую деятельность как «процесс познания психологии людей и применения познанного в практике непосредственного воздействия на них и взаимодействия с ними в процессе трудовой деятельности, взаимодействие личности организатора (субъекта деятельности) и контактной группы — коллектива (объекта деятельности)» [80, с. 58].

На внешнюю (исполнительскую, практическую) и внутреннюю («психологически творческую») организаторские умения делит психолог В.А. Сластенин [67]. Он выделил особенности организаторской деятельности, которые зависят, во-первых, от внешних или внутренних факторах организатора, во-вторых, от социальной направленности. Первая особенность представляет собой диалектичность личности организатора и личностей группы, проявляется «во взаимных и противоречивых их воздействиях и влияниях, в их изменениях в ходе жизнедеятельности, в

единстве друг с другом и влияющими извне факторами» [67, с. 442]. Вторая особенность представляет «социальную значимость и опосредованность, определяющие социальную направленность деятельности организатора и организуемой группы (цели, мотивы, ценностные ориентации, групповые нормы)» [67, с. 445].

Психолог М.В. Сапоровская [32] исследует организаторские умения в двух аспектах. Первый рассматривает организаторские умения как процесс руководства человеком посредством действиями группы. Вторым аспектом, как «руководство собственными действиями в деле планомерного и упорядоченного выполнения определённых задач, которые перед ними ставит жизнь» [32, с. 46]. Организаторские умения – это «процесс, посредством которого осуществляется сплочённость и направленность группы людей или отдельного человека на сознательно упорядоченное выполнение различных задач» [4, с.36].

По мнению П.М. Керженцева [1], организатор должен обладать административными способностями, а именно умение заставлять других выполнять свои поручения, иметь твердый характер, инициативу, настойчивость, склонность к систематической плановой работе, энергию.

А.С. Макаренко [44] выделил следующие качества личности организаторской деятельности: ум, рассудительность, предприимчивость, умение прекрасно рассчитывать работу, при этом постоянно совершенствоваться, находить новые способы, хватки, смелость, сдержанность, способность «видеть каждого насквозь», энергичность, напористость, работоспособность, прекрасная память, «схватывать сразу много вещей».

В.А. Галеева [13] на основе изучения школьников выделяет следующие свойства способностей организатора: умение воздействовать на других, влиять на разные стороны психики товарищей, на их чувство, волю, способность быстро осмысливать, проникать в психическое состояние и осуществлять индивидуальный подход, «заражать» школьников

собственными чувствами, переживаниями. Успешное влияние организатора на товарищей автор объясняет речевым убеждением, внушением, интонацией.

Специфические свойства личности, по мнению Л.И. Уманского, образуют три группы компонентов. Первая группа – организаторское чутье (психологическая избирательность, психологический такт). Вторая – эмоционально- волевые качества (энергичность, требовательность, критичность). Третья группа – склонность к организаторской деятельности (устойчивой интерес, потребность и готовность к организаторской деятельности).

Анализируя структуру организационных умений Л.И. Уманский выделил три основных функции: интеграция, воспитание и обучение. Все эти функции проявляются в единстве и взаимообусловленности, выступая в разных сочетаниях при преобладании той или иной функции. Составил перечень необходимых качеств (компоненты организаторских способностей).

Его структура предполагает наличие таких качеств как: общественная энергичность, активность, практически- психологический ум, психологическая избирательность, критичность, психологический такт, общий уровень развития, инициативность, требовательность, склонность к организаторской деятельности, практичность ума, настойчивость, самообладание, самостоятельность, организованность наблюдательность, общительность, работоспособность. Данная структура является общепринятой в психологии способностей и находит свое призвание в психологии управления [75].

Обобщив вышесказанное под *организаторскими умениями* мы понимаем изъявленная готовность личности к последовательному и упорядоченному выполнению действий с необходимыми грамотно отобранными средствами, минимальным расходом времени на достижение

цели в процессе групповой деятельности, включающая когнитивный, операциональный и оценочно-рефлексивный компоненты.

Перейдем к характеристике коммуникативных умений.

С разных позиций и точек зрения, могут быть рассмотрены коммуникативные умения, но главным является то, что все они реализуются в общении. Любое общение реализуется посредством коммуникативных умений.

Сложность проблематики общения и большой интерес к ней со стороны науки выражается в разнообразии подходов к пониманию сущности общения. На основе анализа научной литературы нами были выделены следующие подходы:

1. Деятельность – средство общения людей;
2. Общение – самостоятельная человеческая деятельность;
3. Общение – атрибут других видов человеческой деятельностью условие их существования.

В современной науке можно встретить большое количество толкований понятия общения. Но мы остановились на определении, предложенном А.В. Батрашевым: «Общение – это сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностью совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятия и понимания другого человека» [5 с. 23].

Исходя из этого определения, мы можем заключить, что общение имеет три стороны своего проявления:

1. информативную (информационно-коммуникативную),
2. перцептивную (аффективно-коммуникативную)
3. интерактивную (регуляционно-коммуникативную).

Таким образом, мы можем обратить внимание на то, что коммуникативная составляющая прослеживается в составе всех сторон

общения. Коммуникативные умения буквально пронизывают общение и являются умениями, которые его обеспечивают.

Изучением коммуникативных умений занимались многие ученые. Так первые исследования, характеризующие коммуникативные качества, встречаются в трудах А.А. Бодалева и Б.Г. Ананьева. Данные авторы еще не выделяли понятия «коммуникативные умения», но в своих работах подробно описали качества, необходимые для общения и составляющие общения как психологического процесса.

Известные ученые А.С. Карпов, Е.Г. Кашина, О.И. Киличенко, Н.М. Косова, Е.Б. Орлова, Л.А. Савенкова, Е.В. Семенова, Т.Н. Шубкина и др. раскрывают коммуникативные умения как профессиональные качества педагогов. Т.М. Вотева, Т.А. Кривченко, Е.И. Пассов, С.И. Чаплинская и др. рассматривают коммуникативные умения как сугубо речевые. Т.М, Андреева, А.В. Батаршев, Ю.В. Бессметрная, Ю.В. Касаткина, А.А. Кидрон, С.Л. Рубенштейн, Б.М. Теплова понимают коммуникативные умения как элемент структуры коммуникативной способности. По мнению О.А.

Веселковой коммуникативные умения можно рассматривать как феномен коммуникативной культуры [2].

Другая группа ученых, таких как Я.Л. Коломенский, Н.А. Лемаскины, Л.Я. Лозован, М.Г. Маркина, А.В. Мудрик, Л.Р. Мунирова, А.А. Реан, Е.Г. Савина принадлежат к направлению, в рамках которого коммуникативные умения рассматриваются как группа умений, характеризующих личностные качества, необходимые для организации и реализации процесса общения [55].

В настоящем исследовании под *коммуникативными умениями* мы будем понимать личностные качества, необходимые для полноценной реализации общения, межличностного взаимодействия, проявляющиеся в умении строить свое поведение в соответствии с задачами общения, требованиями ситуации и особенностями собеседник, а также непосредственно в осознанных коммуникативных действиях [70].

В соответствии с каждой из сторон общения Г.М. Андреева выделяет 3 группы коммуникативных умений.

Первая группа умений, соответствующая непосредственно коммуникативной стороне общения, включает в себя цели, мотивы, средства и стимулы общения, умения четко излагать мысли, аргументировать, анализировать высказывания.

Вторая группа, соответствующая перцептивной стороне общения, включает в себя понятия рефлексии, саморефлексии, эмпатии, умения слушать и слышать, правильно интерпретировать информацию, понимать подтексты.

Третья группа, связанная с интерактивной стороной общения, включает такие понятия, как: соотношение рационального и эмоционального факторов в общении, самоорганизация общения, умение формулировать требование, умение вести беседу или собрание, увлечь за собой, умение поощрять и наказывать, умение общаться в конфликтных ситуациях [2].

Обобщая вышесказанное под **организационно-коммуникативными умениями** в данном исследовании будем понимать готовность личности к последовательному и упорядоченному выполнению действий с необходимыми грамотно отобранными средствами, минимальным расходом времени на достижение цели в процессе групповой деятельности, умения необходимые для полноценной реализации общения, межличностного взаимодействия, проявляющиеся в умении строить свое поведение в соответствии с задачами общения.

1.2 Организационно-коммуникативная составляющая педагогической деятельности

Педагогическая деятельность – это профессиональная активность педагога, в которой с помощью различных средств воздействия на обучающихся решаются задачи их обучения и воспитания. К видам

педагогической деятельности: обучающая, воспитательная, организаторская, пропагандистская, управленческая, консультационно- диагностическая, деятельность по самообразованию.

Практическая готовность педагога в структуре его профессиональной компетентности выражается во внешних (предметных) умениях - умениях педагогически действовать. К ним относятся *организаторские и коммуникативные умения*.

Организационно – коммуникативные умения педагога изложены в Профессиональном стандарте педагога.

Организаторская деятельность педагога обеспечивает включение обучающихся в различные виды деятельности и организацию деятельности коллектива.

Особое значение организаторская деятельность приобретает в воспитательной работе.

К организаторским умениям как общепедагогическим А.И. Щербаков относит мобилизационные, информационные, развивающие и ориентационные [23; 75].

Ключевые умения связанные с организационно- коммуникативной деятельностью педагогов представлены ниже:

– *Мобилизационные умения*, связаны с привлечением внимания обучающихся и развитием у них устойчивых интересов к учению, труду и другим видам деятельности; формированием потребности в знаниях и вооружением обучающихся навыками учебной работы и основами научной организации учебного труда; актуализацией знаний и жизненного опыта воспитанников с целью формирования у них творческого отношения к окружающему миру; созданием специальных ситуаций для проявления воспитанниками нравственных поступков; разумным использованием методов стимулирования, созданием атмосферы совместного переживания и т.п.

– *Информационные умения.* В процессе непосредственного общения с обучающимися информационные умения проявляются в способности ясно четко излагать учебный материал, учитывая специфику предмета уровень подготовленности обучающихся, их жизненный опыт возраст; логически правильно строить и вести конкретный рассказ, объяснение, беседу, проблемное изложение; органично сочетать использование индуктивного и дедуктивного путей изложения материала; формулировать вопросы в доступной форме, кратко, четко и выразительно; применять технические средства, электронно-вычислительную технику и средства наглядности; выражать мысль с помощью графиков, диаграмм, схем, рисунков; оперативно диагностировать характер и уровень усвоения обучающимися нового материала с использованием разнообразных методов; перестраивать в случае необходимости план и ход изложения материала.

– *Развивающие умения.* Создание проблемных ситуаций и других условий для развития познавательных процессов чувств и воли воспитанников; стимулирование познавательной самостоятельности и творческого мышления, потребности в установлении логических (частного к общему, вида к роду, посылки к следствию, конкретного к абстрактному) и функциональных (причины-следствия, цели-средства, качества-количества, действия-результата) отношений; формулирование и постановку вопросов, требующих применения усвоенных знаний, сравнений и самостоятельных умозаключений; создание условий для развития индивидуальных особенностей, осуществление в этих целях индивидуального подхода к обучающимся.

– *Ориентационные умения.* Направлены на формирование морально-ценностных установок воспитанников и научного мировоззрения, их отношения к труду, явлениям природы и общества, идеалов и других мотивов поведения; привитие устойчивого интереса к учебной деятельности и науке, к производству и профессиональной деятельности, соответствующей

склонностям и возможностям детей; организацию совместной творческой деятельности, имеющей своей целью развитие социально значимых качеств личности.

– *Познавательные умения и способности.* Глубокое знание психологии ребенка; умение отбирать для педагогического процесса необходимую информацию; контролировать свое поведение и деятельность. Они строятся на основе познавательных (гностических) умений: восприятия, внимания, мышления, воображения и памяти.

– *Конструктивные умения:* построения образа конечного результата деятельности; составление плана действий по достижению поставленной цели.

Коммуникативные и организаторские способности педагогов играют важную роль в тех видах деятельности, которые связаны с общением с людьми, с организацией коллективной работы. Чтобы заинтересовать и удержать внимание и контроль над группой людей, нужно обладать не только умственными способностями, но также коммуникативными и организаторскими [71].

Коммуникативная компетентность и коммуникативные умения являются базовыми, ими должен обладать психолог, да и человек, чья деятельность связана с общением (как активный субъект общения). Он должен взаимодействовать с различными людьми, отстаивать свою профессиональную позицию. Для этого необходимы знания основных закономерностей восприятия и понимания человека человеком, умения воспринимать другого человека как личность, умения слушать его и адекватно реагировать, способность влиять на других людей, умение разрешать конфликты, владение не только вербальными средствами общения, но и не вербальными (поза, мимика, жесты) и т.д. Все эти качества и умения, составляют ту часть профессиональной компетенции и мастерства педагогов, которая может быть названа его коммуникативной компетентностью [37].

Развитие коммуникативной сферы личности закладывается в детстве, но является наиболее успешным и развивается в юношеском возрасте, когда определенные коммуникативные предпосылки уже сформированы, заложена база для полноценного развития, но в тоже время существует потенциал для их дальнейшего улучшения и совершенствования.

Работу, нацеленную на оптимизацию общения, следует строить с учетом возраста, вида труда, пола, индивидуальных особенностей и специфики социализации. В школьном возрасте бывает достаточно обучения внимательно выслушивать товарища или взрослого, адекватно понимать переживания и мотивы поступков людей, следя за их невербальным поведением. В отношении же взрослых необходимо использовать приемы изменения базовых специальных установок их личности или ценностных ориентаций [41].

Развития коммуникативных способностей педагогов происходит одновременно с развитием мотивов вступления людей в общение и выделены пять мотивов развития коммуникативных способностей:

1. Ситуационно-проблемные – основная направленность личности при развитии коммуникативных способностей лежит в сфере разрешения какой-либо конкретной проблемы, или нахождения выхода из какой-либо конкретной ситуации.

2. Материальные – основная направленность личности при развитии коммуникативных способностей лежит в сфере получения материальной прибыли при реализации данных способностей. Основная потребность - материальная выгода.

3. Социальные – основная направленность личности при развитии коммуникативных способностей лежит в сфере успешности социальных взаимоотношений. Основная потребность - положительная социальная стабильность.

4. Профессиональные – основная направленность личности при развитии коммуникативных способностей лежит в сфере успешности профессиональной деятельности, она характеризуется наличием дальних целей. Основная потребность - профессиональная самореализация.

5. Духовные - основная направленность личности при развитии коммуникативных способностей лежит в сфере личностной самореализации и самосовершенствования [44].

Коммуникативные и организаторские способности педагогов тесно взаимосвязаны, тем не менее они не редко идут врозь: у человека может быть ярко выражена одна из них, а другая-и вовсе отсутствует. Организатор с высокими коммуникативными навыками будет в роли лидера, который способен сплотить и вести за собой людей. Организатор без коммуникативных навыков будет скорее диктатором, суровым надзирателем, он будет отличным производственным механизмом, но ввиду низкого развития коммуникативных навыков ему будет трудно строить взаимоотношения с окружающими людьми. Активный коммуникатор без организаторских способностей будет скорее болтуном с малой практической пользой, но такой человек будет душой компании, сможет легко выстраивать полезные межличностные взаимоотношения [15; 27].

Развитие коммуникативных способностей педагогов. Первый шаг в развитии коммуникативных способностей-это умение слушать. Лидеры и руководители должны прислушиваться к мнениям подчиненных и коллег, анализировать ситуации, решать конфликты. Слушание ценно тем, что поможет получить новые идеи. Способы устранения производственных и иных проблем станут более понятными, дадут возможность ощущать себя членом команды. Часто талантливые и творчески мыслящие люди из-за отсутствия организаторских и коммуникативных навыков не могут доносить свои идеи до окружающих людей, не могут заинтересовать участников команды. Очень часто степень владения навыками общения зависит от личных качеств человека [28].

Есть несколько качеств, необходимых педагогам для успешной коммуникации:

- рассудительность;
- решительность;
- отзывчивость;
- стрессоустойчивость;
- умение слышать других субъектов образовательного процесса.

В своей основе коммуникативные навыки влияют на построение деловых связей, эффективность работы, дают возможность обнаруживать проблемы на их ранних стадиях, решать их без недоразумений и сложностей. Богатство и разнообразие жизненного опыта человека положительно коррелирует с развитостью у него коммуникативных способностей. Люди, чьи профессии предполагают не только частое и интенсивное общение, но и исполнение в общении определенных ролей (актеры, врачи, педагоги, политики, руководители, юристы), нередко обладают более развитыми коммуникативными способностями, чем представители иных профессий.

Развитие организаторских способностей педагогов. Качества организатора должны быть присущи не только талантливому руководителю, но и успешному человеку любой специальности. Они включают в себя коммуникативные, лидерские способности и стремления, психологическую гибкость. Для эффективной работы важно, чтобы руководитель стремился: быть справедливым; быть объективным; заинтересовать сотрудника и мотивировать к работе; быть миротворцем и уметь решать конфликты [18].

Организаторская деятельность трудоемка, подразумевает умение работать в социально-экономических системах, учитывать эстетические, экономические отношения, возрастные особенности, оценивать профессиональные навыки и качества каждого члена коллектива, а также в умении формировать навыки коллектива как устойчивой и динамической системы.

Организаторские способности педагогов объединяются в три типа:

1. Организационная проницательность – умение предвидеть и грамотно руководить событиями, включающее: психологическую избирательность, практическую направленность интеллекта, психологический такт.

2. Эмоционально-волевая результативность – умение влиять, воздействовать на других людей волей, эмоциями. Она складывается из: энергичности, требовательности, самокритики

3. Склонность к организаторской деятельности – готовность к такой деятельности (от мотивации до профессиональной подготовленности).

Коллективная работа позволяет открыть больше новых возможностей, а коллективный подход – решать возникающие проблемы совместно. Существенный вред организаторской деятельности наносят выраженные карьеристские мотивы, показная активность, стремление к власти. Наличие таких мотивов искажает содержание и успешность организаторской деятельности [24].

Обобщая вышесказанное отметим, что: к организационно-коммуникативным умениям педагогов относятся:

– *организаторские умения*: способности организовать детский коллектив, сплотить его, а также способности правильно организовать свою собственную работу. Организация собственной работы предполагает умение правильно планировать и самому контролировать ее. У опытных педагогов вырабатывается своеобразное чувство времени – способность правильно распределять работу во времени, укладываться в намеченные сроки;

– *коммуникативные умения*: способности к общению с людьми, способность найти правильный подход к детям, установить с ними целесообразные, с педагогической точки зрения, взаимоотношения, наличие педагогического такта [29].

1.3 Педагогические условия формирования организационно-коммуникативных умений педагогов

Под «условием» в педагогике можно понимать содержательную характеристику компонентов, конституирующих систему обучения. В педагогической науке «условие» рассматривается как фактор, обстоятельство, ряд мер, от наличия которых зависит эффективность организации образовательного процесса [18]. Е.В. Яковлев рассматривает педагогические условия как «совокупность мер педагогического процесса, направленную на повышение его эффективности» [83, С. 158]. Н.В. Ипполитова под термином «педагогические условия» понимает «совокупность возможностей образовательной и материально-пространственной среды, воздействующих на личностные и процессуальные аспекты данной системы и обеспечивающие ее эффективное функционирование и развитие» [42, с.11].

Опираясь на вышесказанное, в данном исследовании под термином «педагогические условия» будем понимать целенаправленную организацию, комплекс мер образовательного процесса направленных на создание искомого качества личности.

В рамках данного условия мы будем рассматривать именно совокупность педагогических условий, так как они взаимосвязаны и взаимодополняют друг друга, способствуют успешному функционированию системы формирования культуры межнационального общения курсантов военных вузов войск национальной гвардии РФ [45].

Перейдем к характеристике выявленных педагогических условий.

Формирования коммуникативной компетентности педагогов в образовательной среде профессиональной образовательной организации.

Коммуникативная компетентность может рассматриваться как элемент механизма самоорганизации педагога, его адаптации в постоянно изменяющемся процессе взаимодействия с развивающейся личностью обучающегося. Вместе с тем коммуникативная компетентность может выступать как логическая связь в функциональной модели профессиональной деятельности педагога.

Научный интерес к пониманию сущности понятия «коммуникативная компетентность педагога» проявляют Б.Г. Ананьев, Н.В. Бордовская, А.А. Бодалев, Г.М. Дридзе, И.А. Колесникова, А.Н. Леонтьев, Л.М. Митина, А.К. Михальская, А.В. Мудрик, А.П. Сковородников, Л.В. Фарисенкова, Б.И. Хасан, В.А. Якунин и другие современные российские учёные.

Коммуникативная компетентность педагога характеризуется проявлением активности в установлении контактов; открытости, естественности и непринуждённости поведения; эмоциональной и психической зрелости; уверенности в себе и своих решениях; независимости мышления; уравновешенности; стремления и умения работать с людьми (детьми) в коллективе; готовности к сотрудничеству; способности сплачивать людей, оказывать им помощь и поддержку; адекватности в моделировании личности ученика, его психического состояния; владения речевыми техниками, невербальным инструментарием [47].

Коммуникативно компетентный педагог отличается определённым уровнем развития общей чувствительности к людям (социальная сензитивность), восприятия (социальная наблюдательность), памяти и мышления (понимания), представления и воображения, проявляющихся наиболее точно в рефлексивности, эмоциональной отзывчивости (эмпатии), самоконтроле и самореализации и т.д.

Структура личности педагога – профессионального коммуникатора – может быть представлена личностными качествами, предопределяющими коммуникативную направленность, а также наличием коммуникативных знаний, умений, техник:

– личностные качества: черты гуманистической направленности, уверенность в себе, отсутствие внутренней конфликтности, способность к рефлексии, эмпатии, критичности, способность проявлять в коммуникации (взаимодействии) дружелюбие и эмоциональную выразительность, активность, высокую степень самоконтроля, занимать лидирующую позицию и т.д.;

– коммуникативные знания о закономерностях построения межличностных отношений, о коммуникативных воздействиях (взаимодействиях), о возрастных особенностях и т.д.;

– коммуникативные умения адекватно воспринимать, понимать и принимать своеобразие личности, чувствовать другого, сопереживать, пользоваться механизмами коммуникативного воздействия (заражение, убеждение, внушение), инициировать благоприятный нравственно-психологический климат, «моделировать» собеседника, с помощью слова осуществлять психотерапию общения и т.д.;

– коммуникативные техники: риторические приёмы, приёмы спора, аргументации, речевая дисциплина, невербальный инструментарий и т.д [55].

Основная деятельность педагога – передача информации, культурных практик, способов их трансляции и создания инноваций, т.е. коммуникативная деятельность. Коммуникативная компетентность педагога – интегральная социальная характеристика его личностных и профессиональных проявлений, включающая механизмы адаптации, самоорганизации, саморегуляции в синергетическом аспекте на основе перцепции, эмпатии, толерантности [36].

Действие механизмов адаптации, самоорганизации, саморегуляции моделируется на основе знаний законов, правил, традиций построения межличностных отношений, умений адекватно воспринимать, понимать и принимать своеобразие личности, чувствовать другого, сопереживать, владеть механизмами убеждения, заражения, внушения, инициировать благоприятный психологический климат, «моделировать» собеседника, с помощью слова осуществлять психотерапию общения, а также использовать техники активного слушания, запоминания, ведения спора, аргументации, создания устных и письменных текстов, их произнесения, невербального воздействия и т.д.

Итак, надпрофессиональная коммуникативная компетенция становится одной из главных компетенций, необходимых высококвалифицированному

профессионалу в инновационном образовательном пространстве. Высокая квалификация сегодня с необходимостью означает умение осуществлять инновационную деятельность [19].

Американская социальная психология (Г. Лассуэл) называет 5 факторов «эффективной коммуникации»: «кто говорит, кому говорит, что говорит, как говорит, зачем говорит». Многие отечественные социальные психологи настаивают на разведении понятий «коммуникация» и «общение», вводят представления о субъект-субъектном и субъект-объектном типах взаимодействия, выделяя тем самым ценностно-смысловой аспект коммуникации, который приобретает системообразующее значение.

Понятие коммуникации превратилось в междисциплинарное психологическое понятие, стало категорией социальной, педагогической, клинической психологии.

В связи со становлением и утверждением антропологического подхода в отечественной психологии коммуникация стала базовым процессом, конституирующим само существование человека. В коммуникативном подходе В.И. Кабрина [30] в рамках антропологической психологии «коммуникация» – «универсальный информационно-энергетический смысло-творческий процесс». Учитывая признаки жизненного процесса как развития, автор вводит понятие транскомуникации и трактует его как процесс общения между инаковыми и разнорядковыми субъектами, как сверхдинамичный, смыслообразующий процесс гармонизации разноуровневых пространств существования человека [30].

Исходя из этого, предполагается, что именно такая коммуникация является онтологическим основанием инновационной деятельности, а коммуникативный потенциал субъектов в образовании лежит в основе определения системы коммуникативных и личностных компетенций участников образовательного процесса [30]. Само понятие коммуникативной компетентности в деятельности учителя выделяют Н.В. Бордовская, Л.М. Митина, А.К. Михальская, А.А. Реан, В.А. Якунин. Вместе с тем эти и

другие авторы оперируют при характеристике профессиональной деятельности учителя такими понятиями, как коммуникативность (Р.А. Парошина, В.А. Якунин), взаимодействие (Л.А. Шипилина), коммуникативные умения (Н.А. Леонтьев, В.А. Якунин), коммуникативность, коммуникативные качества, свойства личности (Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалев, В.А. Кан-Калик, В.Д. Лабунская, А.В. Мудрик), коммуникативные процессы (Г.М. Дридзе, А.А. Леонтьев).

Коммуникативная компетентность в исследованиях социальных психологов и педагогов рассматривается в связи с деятельностью людей и общением. Они подчеркивают, что общение есть не только взаимодействие людей в обществе, а в первую очередь - взаимодействие людей как членов общества, определяют общение как вид деятельности, рассматривают коммуникативную компетентность как способность к взаимодействию людей в процессе общения, в процессе передачи эмоционального и интеллектуального содержания [29; 41].

Коммуникативную компетентность понимают как совокупность коммуникативных умений, а именно: владение социальной перцепцией, понимание и моделирование личности ученика, его психического состояния по внешним признакам; умение «подавать себя» в общении с учащимися; оптимально строить свою речь в психологическом плане, т.е. умение речевого общения, речевого и неречевого контакта с учащимися. Коммуникативные знания, умения и навыки относят к универсалиям личности учителя наряду с такими свойствами, как педагогическая направленность, доброжелательность к людям, педагогическая подготовленность, организованность и др.

Коммуникативная компетентность является необходимым критерием оценки деятельности учителя. Ряд авторов рассматривают коммуникативную компетентность в связи с поведением человека, его психологическими свойствами и качествами, называют коммуникативную компетентность сквозной характеристикой человека, пронизывающей все подструктуры его

личности. Коммуникативные качества, свойства раскрывают отношение к людям, к себе и особенности взаимоотношений между людьми, что непосредственно характеризует сам процесс общения. Коммуникативная компетентность характеризуется определенным уровнем развития общей чувствительности к людям (социальная сензитивность), восприятия (социальная наблюдательность), памяти и мышления (понимания), представлений и воображения, проявляющихся наиболее полно в рефлексивности, эмоциональной отзывчивости (эмпатии), т.е. всех психических процессов [38].

Коммуникативное поведение учителей и преподавателей, имеющих высокие достижения в педагогической деятельности, характеризуется «высоким уровнем» развития интеллекта, большой общительностью и эмоциональностью, развитыми нравственными ценностями, высокой требовательностью к себе и другим, адекватным восприятием себя и других, более высоким уровнем самоконтроля и самоорганизации, повышенной социальной и профессиональной активностью, а также новаторством и творчеством. В коммуникативной компетентности проявляется сочетание таких качеств, как уверенность в себе, психологическая зрелость, способность проявлять в коммуникации дружелюбие и эмоциональную выразительность, высокая степень самоконтроля, способность занимать лидирующую позицию в общении. Исследуя критерии и показатели коммуникативной компетентности, модели построения коммуникаций, необходимо выделить такие характеристики проявления коммуникативной личности, коммуникативного поведения, как эмпатийность, уравновешенность, самоконтроль и саморегуляция, адекватное восприятие и принятие «другого», моделирование личности «другого» и т.д. Названные характеристики являются залогом готовности, способности конструктивно действовать в многообразном мире, высокой квалификации, успешности специалиста (в том числе педагога) в профессиональной деятельности [69].

Именно это явление С.Л. Братченко понимает как толерантность, придавая особое значение межличностной толерантности как реализации «человеком толерантного подхода в непосредственном взаимодействии и общении с другими людьми». Психологическим основанием межличностной толерантности он выделяет «осознанный и целостно-осмысленный личностный выбор человека, в соответствии с которым он, имея собственное мнение, позицию, уважает и признает право другого воспринимать, мыслить и жить иначе, видит ценность многообразия, стремится к общению на уровне диалога (коммуникации), построенного на основе взаимного уважения, понимания и сотрудничества». По его оценкам, «толерантность является атрибутом сильной, зрелой личности». В связи с этим придание поведенческого конструкта незрелой личностной основе может способствовать «формированию демонстративной, выученной (и вымученной) толерантности, а скорее – только росту манипулятивности и цинизма». Здесь же высказывается идея о специальной профессиональной педагогической деятельности, обеспечивающей людям помощь в разрешении их внутриличностных проблем [8].

С точки зрения Б.И. Хасана, необходимы понимание и соответствующее обращение к культурным и психологическим механизмам формирования коммуникативной компетентности, использующимся в определенных «институциональных условиях». В таких институтах, как школа, различные клубы, молодежные кооперации и т.д., происходит процесс интеграции предметного многоаспектного раскрытия формулы «другой – чужой – неизвестный – и, возможно, опасный». Здесь же происходит личное преобразование, создаются собственные стратегии по отношению «к иному не как к чужому». Исходя из этого, возникает проблема толерантности как умения держать конфликт, «последовательно оформляя позиции как оппозиции, как мыслеобмены, как подлинную коммуникацию» [78]. Тема толерантности наиболее часто и настойчиво стала звучать в связи со становлением открытого гражданского общества в России,

продолжением демократических реформ, модернизацией российского образования. Толерантность – это высокое нравственное качество человека, которое способствует становлению и развитию мировой культуры; толерантность связана с уважительностью, способностью понимать и принимать многообразие культур нашего мира.

Толерантность – это проявление активного признания «универсальных прав и основных свобод человека» (в частности, в образовании), установленных в международных правовых актах. Таким образом, толерантность – одно из условий эффективного взаимодействия отдельных людей, различных социальных групп, государств, т.е. нормального функционирования гражданского общества. Взаимодействия в образовательной среде могут служить моделью взаимодействия субъектов гражданского общества [83].

Показателями успешного, эффективного протекания информационного процесса служат умения коммуникантов передавать партнеру определенную интерпретацию своей личности и информации. Невербальные коммуникативные умения необходимы для того, чтобы создавать и поддерживать психологический контакт, регулировать процесс коммуникации, придавать новые смысловые оттенки словесному сообщению, направлять толкования слов в нужную сторону, выражать эмоции, оценки, принятую роль, смысл и ситуации. К невербальным средствам коммуникации, которыми необходимо владеть коммуникантам, и показателям сформированной коммуникативной компетентности можно отнести:

– визуальные: кинесика – движение рук, головы, ног, туловища, походка; выражение лица, выражение глаз; позы – осанка, посадка головы; направление взгляда, визуальные контакты; кожные реакции: покраснение, побледнение, вспотение; проксемика – расстояние до собеседника, угол поворота к нему, персональное пространство; вспомогательные средства – подчеркивание или сокрытие особенностей телосложения (одежда, прическа,

косметика, очки, украшения, татуировки, усы, борода, мелкие предметы в руках...);

– акустические: паралингвистические (качество голоса, его диапазон, тональность)

– громкость, тембр, ритм, высота звука; экстралингвистические речевые паузы, смех, плач, вздохи, кашель, хлопанье;

– тактильные: такесика – прикосновения, пожатие руки, объятие, поцелуй;

– ольфакторные: приятные и неприятные запахи окружающей среды, естественный и искусственный запахи человека. Одним из показателей успешного коммуникативного взаимодействия в образовании является благоприятный морально-психологический климат, который проявляется в социально-познавательной активности каждого ученика, сотрудничестве и взаимопомощи, культуре межличностного взаимодействия, взаимной удовлетворенности общением учителя и учащихся между собой [31].

Признаком проявления компетентного коммуникативного взаимодействия выступают адекватность реакции учащихся, родителей, коллег, других людей на педагогические действия и поступки учителя, активность в совместной деятельности, реализация гуманистических принципов, таких, как уважение достоинства каждого ребенка, осознание его личной уникальности и самооценности, соблюдение педагогического такта.

Современные социальные процессы, в том числе процесс образования, характеризуются диалогичностью, наличием различных точек зрения, стремлением их участников постичь истину и протекают в новом коммуникативном пространстве равнозначимых, независимых друг от друга субъектов. В связи с этим перед системой образования в целом и педагогическим образованием в частности встает задача поиска наилучших стратегий достижения взаимопонимания, взаимопринятия, взаимодействия субъектов образовательного процесса, обеспечивающих развитие

надпрофессиональной коммуникативной компетентности будущих педагогов в инновационном образовательном пространстве.

Для того чтобы определить уровень развития надпрофессиональной коммуникативной компетентности будущего педагога в инновационном образовательном пространстве, его готовности к профессиональным взаимодействиям, необходимо обозначить субъекты взаимодействия, отношения между субъектами, закономерности построения связей между субъектами, выбор коммуникативных стратегий и ожидаемые результаты эффективности коммуникаций.

В социальной психологии принята классификация взаимоотношений, исходя из различных видов общественных (социальных, экономических, политических, идеологических, межличностных отношений и других). Можно выделить следующие отношения: «индивид – индивид», «индивид – группа», «группа – группа». Они обусловлены объективно, являются отношениями между социальными группами или представителями социальных групп, и сущность их являет взаимодействие социальных ролей (учитель – ученик, ученик – ученик, родитель – учитель и т.д.).

Отношение между различными субъектами строятся на принципах конвенциональности, прагматизма, продвижения.

Подводя итоги по данному педагогическому условию, отметим, Коммуникативный процесс в рамках стратегии сотрудничества может протекать как процесс совместного разрешения проблем, существование которых понятно всем субъектам этого взаимодействия, проблем, возникающих в ходе взаимодействия; возможны конструктивный конфликт как рассмотрение нескольких точек зрения, достижение консенсуса между субъектами коммуникации, объединение усилий в интересах общих целей.

Создание доброжелательных отношений в педагогической среде профессиональной образовательной организации.

Доброжелательная образовательная среда – это открытая образовательная среда, объединяющая всех участников образовательных

отношений, основу которых составляет всесторонняя помощь, педагогическая и психологическая поддержка успешной социализации и самореализации обучающихся.

Доброжелательный педагог «позитивен, ответственен, креативен, стремится к постоянному саморазвитию, любит детей, находит радость в общении с ними, верит в то, что каждый ребёнок может стать хорошим человеком, умеет дружить с детьми, принимает близко к сердцу детские радости и горести, знает душу ребёнка, никогда не забывает, что сам когда-то был ребёнком». Подготовка такого учителя с новыми профессиональными компетенциями и высокой мотивацией должна, по нашей логике, также осуществляться в ходе создания доброжелательных отношений в педагогической среде профессиональной образовательной организации [71].

Проектирование доброжелательного образовательного коллектива, где бы личность была востребована и свободно функционировала, где бы все субъекты этой среды чувствовали защищенность и удовлетворенность основных потребностей, является важным условием функционирования «доброжелательного» техникума.

Создание доброжелательных отношений в педагогической среде профессиональной образовательной организации требует соблюдение следующих взаимосвязанных компонентов:

1. Пространственно-семантический компонент:

– архитектурно-эстетическая организация жизненного пространства (архитектура

здания и дизайн интерьеров, пространственная структура учебных и рекреационных помещений, возможность пространственной трансформации помещений при возникающей необходимости и др.);

– символическое пространство (различные символы — герб, гимн, традиции и др.).

2. Содержательно-методический компонент:

– содержательная сфера (концепции обучения и воспитания, образовательные и учебные программы, учебный план, учебники и учебные пособия и др.);

– формы и методы организации образования (формы организации занятий – уроки, дискуссии, конференции, экскурсии и т.д., исследовательские общества, структуры самоуправления и др.).

3. Коммуникационно-организационный компонент:

– особенности субъектов образовательной среды (распределение статусов и ролей, половозрастные и национальные особенности обучающихся и педагогов, их ценности, установки, стереотипы и т.п.);

– коммуникационная сфера (стиль общения и преподавания, пространственная и социальная плотность среди субъектов образования, степень скученности и др.);

– организационные условия (особенности управленческой культуры, наличие творческих объединений преподавателей, инициативных групп и др.)» [65].

Для создания доброжелательных отношений в педагогическом коллективе профессиональной образовательной организации возможна реализация следующих видов поддержки:

1. Эмоциональная поддержка: личностное доверительное общение, выражение близости, эмпатии, заботливости, понимания, симпатии, предоставление межличностного комфорта и безопасности, аффективной связи, недирективное общение.

2. Информационная поддержка: советы, анализ ситуации, обратная связь, информация, помогающая решать проблемы.

3. Статусная поддержка: выражение принятия, одобрения, уважения, предоставление возможности для положительного социального сравнения, поддержка самоуважения субъекта, информация, нужная для самооценки, признание индивидуальности.

4. Инструментальная поддержка: услуги, материальная и практическая помощь в достижении цели, решении проблемы, преодолении кризиса и т. д.

5. Диффузная поддержка: позитивная неспецифическая интеракция, дружеское общение, совместное времяпрепровождение, отвлечение от стрессора и т. д.» [56].

Положительный психологический климат в педагогическом коллективе не формируется сам собой. Это результат упорного, целенаправленного и длительного труда всего коллектива, результат хорошо спланированной и организованной деятельности, при этом важное место в формировании благоприятного климата отводится учителям и классным руководителям.

Формирование самоорганизации и самообразования педагогов.

В настоящее время возрастает потребность в профессионалах, способных осуществлять самоорганизацию и непрерывное самообразование, в силу быстро изменяющихся условий профессиональной деятельности, особенно технической и экономической сфер [74].

Владение результативной самоорганизацией позволяет педагогу достичь запланированных результатов с наименьшими ресурсными (материальными, временными, умственными) затратами, используя рациональные способы действий, постоянно совершенствовать свои профессиональные знания и умения, создавать инновационные продукты.

В то же время компетенция самоорганизации и самообразования является сложным системным конгломератом, включающим в себя компоненты разного рода: когнитивные, деятельностные, ценностные, личностные, формирование которых в единстве требует создания специальных условий в образовательном пространстве вуза и представляет определенные трудности, как объективные (необходимость в организации управления и мониторинга самостоятельной работы обучающихся, в разработке курсов дисциплин, направленных на овладение обучающимися приемами научной организации учебного труда и т.п.), так и субъективные (неготовность преподавателей к переработке содержания теоретических

дисциплин для целенаправленного формирования деятельностных и личностных компонентов компетенции самоорганизации и самообразования) [73].

Самоорганизация как научная категория исследуется в разных научных областях: синергетике, педагогике, психологии и т.п. В частности, в синергетике отмечается, что самоорганизация системы – это процесс, который присущ только сложным динамическим системам с большим количеством внутренних взаимосвязей [20]. Она заключается в создании и/или воспроизводстве и/или совершенствовании системы. Можно говорить о возможности самоорганизации личности, поскольку личность является сложной динамической системой [28]. В отличие от самоорганизации разных сложных систем самоорганизация личности есть осознанная упорядоченная деятельность.

В педагогике самоорганизацию и самообразование целесообразно рассматривать с позиций личностно-ориентированного, деятельностного и компетентностного подходов, которые в совокупности позволяют учесть разные аспекты этих понятий и как интегрированных образовательных результатов, включающих когнитивные, деятельностно-регулятивные, личностные, ценностные компоненты, и как самостоятельно осуществляемую деятельность особого рода [19].

Самообразование и самоорганизация взаимосвязаны и взаимообусловлены: в процессе самообразования педагог получает знания и умения, овладевает деятельностью самоорганизации, приобретает опыт самоорганизации. С другой стороны, владение деятельностью самоорганизации позволяет осуществить дальнейшее самообразование.

Важно отметить, что формирование самоорганизации различают на уровне личности, когда формируется способность индивида организовывать свое учебное время, способность к целеполаганию, рефлексии и самооценке, и на коллективном уровне, когда повышение уровня самоорганизации во многом происходит через коммуникативный блок. Мы предложили

преподавателям использовать этот ценный ресурс для организации обучения. Сами педагоги создавали закрытые группы в социальных сетях или закрытые чаты для группового общения, обмена информацией, знаниями по дисциплине, для взаимопомощи и поддержки [20].

Выводы по первой главе.

Формирование организационно- педагогических умений педагога, выступает сложной совокупностью педагогических и организаторских знаний и практических умений. Педагогу недостаточно овладеть совокупностью определенных знаний, умений, необходимо формирование и развитие богатого внутреннего потенциала, выход на уровень проявления организационно-коммуникативных умений.

Организационно-коммуникативными умения – это готовность личности к последовательному и упорядоченному выполнению действий с необходимыми грамотно отобранными средствами, минимальным расходом времени на достижение цели в процессе групповой деятельности, умения необходимые для полноценной реализации общения, межличностного взаимодействия, проявляющиеся в умении строить свое поведение в соответствии с задачами общения.

Практическая готовность педагога в структуре его профессиональной компетентности выражается во внешних (предметных) умениях - умениях педагогически действовать. К ним относятся организаторские и коммуникативные умения.

Коммуникативные и организаторские способности педагогов тесно взаимосвязаны, тем не менее они не редко идут врозь: у человека может быть ярко выражена одна из них, а другая-и вовсе отсутствует. Организатор с высокими коммуникативными навыками будет в роли лидера, который способен сплотить и вести за собой людей. Педагог без коммуникативных навыков будет скорее диктатором, суровым надзирателем, он будет отличным производственным механизмом, но ввиду низкого развития

коммуникативных навыков ему будет трудно строить взаимоотношения с окружающими людьми. Активный коммуникатор без организаторских способностей будет скорее болтуном с малой практической пользой, но такой человек будет душой компании, сможет легко выстраивать полезные межличностные взаимоотношения.

В рамках исследования были выявлены педагогические условия формирования организационно-коммуникативных умений педагогов. Под термином «педагогические условия» мы понимаем совокупность мер педагогического процесса, направленную на повышение его эффективности.

1) Формирования коммуникативной компетентности педагогов в образовательной среде профессиональной образовательной организации. Коммуникативная компетентность может рассматриваться как элемент механизма самоорганизации педагога, его адаптации в постоянно изменяющемся процессе взаимодействия с развивающейся личностью обучающегося. Коммуникативно компетентный педагог отличается определённым уровнем развития общей чувствительности к людям (социальная сензитивность), восприятия (социальная наблюдательность), памяти и мышления (понимания), представления и воображения, проявляющихся наиболее точно в рефлексивности, эмоциональной отзывчивости (эмпатии), самоконтроле и самореализации и т.д.

2) Создание доброжелательных отношений в педагогической среде профессиональной образовательной организации. Доброжелательная образовательная среда – это открытая образовательная среда, объединяющая всех участников образовательных отношений, основу которых составляет всесторонняя помощь, педагогическая и психологическая поддержка успешной социализации и самореализации обучающихся. Для создания доброжелательных отношений в педагогическом коллективе профессиональной образовательной организации возможна реализация следующих видов поддержки: эмоциональная, информационная, статусная, инструментальная и диффузная.

3) Формирование самоорганизации и самообразования педагогов. Владение результативной самоорганизацией позволяет педагогу достичь запланированных результатов с наименьшими ресурсными (материальными, временными, умственными) затратами, используя рациональные способы действий, постоянно совершенствовать свои профессиональные знания и умения, создавать инновационные продукты. Самообразование и самоорганизация взаимосвязаны и взаимообусловлены: в процессе самообразования педагог получает знания и умения, овладевает деятельностью самоорганизации, приобретает опыт самоорганизации. С другой стороны, владение деятельностью самоорганизации позволяет осуществить дальнейшее самообразование.

ГЛАВА 2 ОПЫТНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННО-КОММУНИКАТИВНЫХ УМЕНИЙ ПЕДАГОГОВ

2.1 Констатирующий этап по выявлению уровня сформированности организационно-коммуникативных умений педагогов

Опытно-практическая работа проводилась на базе ГБПОУ «Миасский геологоразведочный колледж» г. Миасс. В исследовании принимали участие 18 педагогов.

Охарактеризуем базу исследования. Учебная деятельность Миасского горно-экономического техникума (политехникума) началась в апреле 1921 года. Приказом Комитета от 12.07.1995 г. №86 и преобразован в «Миасский геологоразведочный колледж».

На основании Распоряжения Правительства Челябинской области от 25.06.2013 года № 78-рп «О реорганизации государственных бюджетных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования» ГБПОУ СПО (ССУЗ) «Миасский геологоразведочный колледж» реорганизован в форме присоединения к нему государственного бюджетного образовательного учреждения начального профессионального образования «Профессиональное училище № 9» г. Миасс и государственного бюджетного образовательного учреждения начального профессионального образования «Профессиональное училище № 95» г. Миасса.

В единый государственный реестр юридических лиц (ЕГРЮЛ) запись о прекращении деятельности государственного бюджетного образовательного учреждения начального профессионального образования «Профессиональное училище № 9» г. Миасс внесена 27.09.2013 г. В колледже в этот период начали подготавливать профессии: «Продавец, контролеркассир», «Парикмахер», «Повар, кондитер», «Штукатур».

В соответствии с Распоряжением Правительства Челябинской области № 818-ПП от 14.12.2017 г. «О реорганизации государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждений» было принято решение реорганизовать государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Миасский геологоразведочный колледж» путем присоединения к нему государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Миасский строительный техникум». Было установлено, что государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Миасский геологоразведочный колледж» является правопреемником прав и обязанностей ГБПОУ «Миасский строительный техникум». В геологоразведочном колледже с 2018 г. стали подготавливать специальности: «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений» и «Технология продукции общественного питания», профессии строительного профиля: «Мастер общестроительных работ», «Мастер отделочных строительных работ», «Мастер сухого строительства», «Слесарь по ремонту строительных машин».

В колледже на настоящий момент работает 67 преподавателей, среди которых кандидаты наук и заслуженные работники профессионального образования. В экспериментальной работе преимущественно принимали участие педагоги стаж работы, которых не больше 10 лет.

Критерии и показатели сформированности организационно-коммуникативных умений педагогов представлены в таблице 1.

Таблица 1.

Показатели сформированности организационно-коммуникативных умений педагогов

Критерии	Показатели	Методики изучения
Когнитивный	знание правил организаторской деятельности	Опросник самоорганизации деятельности Е. Ю. Мандриковой (Приложение 1)
	планомерность	

		Методика «Я – Лидер» А.Н. Лутошкина (Приложение 2)
Операциональный	умение управлять собой	Опросник самоорганизации деятельности Е. Ю. Мандриковой (Приложение 1) Методика «Я – Лидер» А.Н. Лутошкина (Приложение 2)
	умение работать в группе	
	целеустремленность	
Коммуникативный	коммуникативные навыки	Оценка уровня общительности В.Ф. Ряховского (Приложение 3)
	умение находить общий язык с различными субъектами образовательного процесса	
	навык публичных выступлений	

Характеристика уровней сформированности организационно-коммуникативных умений педагогов представлена ниже.

Когнитивный компонент будет развит на *высоком уровне*, если педагоги не только хорошо знают основные правила организаторской деятельности, но и активно применяют их в своей деятельности; способны ставить цели перед собой и группой и планомерно к ней двигаться, четко выполняя каждый этап деятельности, отбирая адекватные средства для его выполнения. На *среднем уровне*, если педагоги частично знают правила организаторской деятельности; ставят цели перед собой и группой, но двигаются к ней не планомерно, пропуская важные этапы своей деятельности. На *низком уровне*, если подростки не знают основные правила организаторской деятельности, вызывает трудности поставить цель перед собой или группой, не умеют планировать свою деятельность.

Операциональный компонент организационно- коммуникативных умений будет развит на *высоком уровне*, если педагоги проявляют целеустремленность в процессе реализации плана, точно распределяя время; проявляют умения управлять собой; умения работать в группе, творчески решать возникшие проблемы. На *среднем уровне*, если педагоги отчасти

проявляют целеустремленность, в процессе реализации намеченных целей не всегда следуют плану; не всегда удается управлять собой и своими эмоциями; бывают трудности при работе в группе, не удается с легкостью решить возникшие проблемы. На *низком уровне*, если целеустремленность отсутствует; не умеют управлять собой, своим временем; работа в группе вызывает определенные сложности, отсутствует умение творчески решать межгрупповые проблемы.

Коммуникативный компонент организационно- коммуникативных умений будет развит на *высоком уровне*, если у педагогов развиты коммуникативные навыки, они умеют находить общий язык с различными субъектами образовательного процесса, не испытывая при этом затруднений, педагоги обладают навыками публичных выступлений. На *среднем уровне* если у педагогов на среднем уровне развиты коммуникативные навыки, они не всегда умеют находить общий язык с различными субъектами образовательного процесса, периодически испытывают при этом затруднений, навыки публичных выступлений сформированы на среднем уровне. На *низком уровне*, если у педагогов слабо развиты коммуникативные навыки, они не всегда умеют находить общий язык с различными субъектами образовательного процесса, испытывают при этом затруднений, навыки публичных выступлений сформированы на низком уровне.

Перейдем к характеристике полученных на констатирующем этапе педагогического эксперимента результатов.

Опросник самоорганизации деятельности Е. Ю. Мандриковой

Для анализа таких показателей организаторских способностей как планомерность, целеустремленность, самоанализ, ориентация на будущее использовалась методика ОСД (опросник самоорганизации деятельности) Е. Ю. Мандриковой. Опросник самоорганизации деятельности (сокр. ОСД) – авторская психодиагностическая методика, образованная при переводе и расширенной адаптации англоязычного опросника структуры времени (сокр.

ОСВ, англ. Time Structure Questionnaire, сокр. TSQ), адаптацию на русский язык выполнила Елена Юрьевна Мандрикова.

Опросник самоорганизации деятельности предназначен для диагностирования сформированности навыков планирования и целеполагания, особенностей структурирования деятельности самоорганизации.

Данный опросник представляет собой тест, состоящий из 25 утверждений, касающихся различных сторон организаторской деятельности, предлагается поставить балл от 1 до 7, где 1 – полное несогласие, 7 – полное согласие с данным утверждением, 4 – середина шкалы, остальные цифры промежуточные значения. Обработка результатов происходит путем суммирования результатов каждого пункта, входящего в данную категорию. Результаты по «обратным» пунктам, отмеченные знаком «←», переводятся в нисходящую шкалу, то есть 1 балл заменяется на 7 баллов, 2 балла – на 6 баллов и т.п. Интерпретация результатов проводилась по следующей градации: высокие, средние, низкие баллы по каждому из показателей.

Таблица 3.

Показатели сформированности организационно- коммуникативных умений по методике опросник самоорганизации деятельности Е. Ю. Мандриковой

Показатели организационно- коммуникативных умений	Высокий уровень		Средний уровень		Низкий уровень	
	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
Планомерность	8	44,44	9	50	1	5,56
Целеустремленность	10	55,56	7	38,89	1	5,56
Самоанализ	7	38,89	10	55,56	1	5,56
Ориентация на будущее	6	33,33	9	50	3	16,67

Показатель « планомерность» измеряет показатель вовлеченности педагогов в тактическое ежедневное планирование по определенным позициям. У изучаемых педагогов данный показатель соответствует

среднему (50%) и высокому уровню (44,44%) сформированности. Педагоги ставят цели, разрабатывают планы, однако, им не всегда удается планомерно следовать им при достижении поставленных целей.

Показатель «целеустремленность» измеряет способности педагогов сконцентрироваться на цели, данная категория показала средний (38,89%) и высокий уровень (55,56%). Обследуемые педагоги склонны не всегда ставить перед собой конкретные цели, им свойственно целенаправленно стремиться и прилагать усилия для достижения конкретных целей.

Показатель «самоанализ» показывает стремление педагогов к анализу своей организаторской деятельности, на основе полученного опыта делать выводы. «Самоанализ» сформирован преимущественно на среднем уровне (55,56%), при организации своей деятельности педагоги не привыкли анализировать свою деятельность, делать выводы, давать оценку своих достижений и неудач. Педагоги способны делать вывод и прогнозировать ход дальнейших действий.

Показатель «ориентация на будущее» измеряет временную ориентацию на настоящее. У обследуемых педагогов данный показатель находится преимущественно на среднем уровне (50%), который показывает, что они способны видеть и ценить психологическое прошлое и будущее наряду с происходящим с ними в настоящий момент. Данный показатель развит у педагогов слабее всех.

Знание правил организаторской деятельности, умение управлять собой, умение работать в группе – исследуем с помощью методики «Я – Лидер» **А.Н. Лутошкина.**

Методика «Я – Лидер» А.Н. Лутошкина направлена на изучение организаторских способностей педагогов. Педагогам предлагалось ответить на тест, состоящий из 48 утверждений с градацией ответов от 4 до 0, где цифра «4» – полностью согласен, «3» – скорее согласен, чем не согласен, «2» – трудно сказать, «1» – скорее не согласен, чем согласен, «0» – не согласен.

Подсчет количества баллов происходил путем сложения количества баллов по каждому показателю. Если сумма, измеряемого параметра организаторских способностей меньше 10 баллов, то качество развито слабо, и надо работать над его совершенствованием, если больше 10 баллов, то это качество развито средне и если более 18 развито на высоком уровне. Как видно из представленной таблицы (табл.4) большинство показателей сформировано на среднем и высоком уровне.

Таблица 4.

Показатели сформированности организационно- коммуникативных умений по методике Методика «Я – Лидер» А.Н. Лутошкина

Показатели организационно- коммуникативных умений	Высокий уровень		Средний уровень		Низкий уровень	
	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
знание правил организаторской работы	10	55,56	7	38,89	1	5,56
умение управлять собой	12	66,67	5	27,78	1	5,56
умение работать в группе	13	72,22	5	27,78	0	0

Знание правил организаторской работы составляет когнитивный компонент организационно- коммуникативных умений. У обследуемых педагогов данный показатель развит на высоком (55,56%) и среднем (38,89%) уровне. В данный показатель входят знания о принципах работы организатора, о средствах работы и как их применить в жизни, целеполагания. Повысить данный уровень можно с помощью теоретических занятий с последующей закрепляющей практикой. Умение управлять собой у педагогов сформировано преимущественно на высоком уровне. Управлять собой представляет важное умение, способствующее саморазвитию педагога как профессионала. Умение управлять собой поможет и в управлении другими людьми, ведь только человек, знающий как можно организовать

себя, сможет организовать и совместную деятельность других. Повысить данный показатель позволят тренинговые занятия, ролевые игры.

Умение работать с группой у педагогов сформировано преимущественно на высоком уровне (72,22%). Наиболее продуктивные формы работы по развитию данного критерия являются: беседы, ролевые игры, дискуссии, работа в малых группах, в большом круге, деловые игры, творческие этюды с элементами арттерапии, игры и упражнения на установление контакта, творческая поисковая деятельность.

Оценка уровня общительности В.Ф. Ряховского

Данная методика направлена на оценку коммуникативного компонента сформированности организационно-коммуникативных умений (таблица 5).

Таблица 5.

Показатели сформированности организационно- коммуникативных умений по методике «Оценка уровня общительности В.Ф. Ряховского»

Показатели организационно-коммуникативных умений	Высокий уровень		Средний уровень		Низкий уровень	
	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
коммуникативные навыки	14	77,78	4	22,22	0	0
умение находить общий язык с различными субъектами образовательного процесса	10	55,56	7	38,89	1	5,56
навык публичных выступлений	6	33,33	10	55,56	2	11,11

Коммуникативные навыки сформированы у педагогов на высоком уровне (77,78%), они способны общаться на любые темы, коммуникация не вызывает у них затруднений. По показателю умение находить общий язык с различными субъектами образовательного процесса преимущественно выявлены высокий (55,56) и средний (38,89) уровни сформированности,

педагоги практически не испытывают затруднений в общении со всеми субъектами образовательного процесса.

Самые низкие результаты выявлены по показателю «Навык публичных выступлений», у 10 (55,56%) педагогов выявлен средний уровень его сформированности, они могут испытывать волнение при публичном выступлении, стараются не участвовать в данном виде педагогической деятельности.

Проведенные диагностические методики, позволили выявить общий уровень сформированности компонентов организационно-коммуникативных умений (таблица 6).

Таблица 6.

Общий уровень сформированности компонентов организационно-коммуникативных умений

Компоненты организационно-коммуникативных умений	Высокий уровень		Средний уровень		Низкий уровень	
	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
Когнитивный	10	55,56	7	38,89	1	5,56
Операциональный	8	44,44	8	44,44	2	11,11
Коммуникативный	11	61,11	6	33,33	1	5,56

Когнитивный компонент сформирован у педагогов преимущественно на высоком уровне, педагоги не только хорошо знают основные правила организаторской деятельности, но и активно применяют их в своей деятельности; способны ставить цели перед собой и группой и планомерно к ней двигаться, четко выполняя каждый этап деятельности, отбирая адекватные средства для его выполнения. В тоже время у 38,89% педагогов выявлен средний уровень сформированности когнитивного компонента организационно-коммуникативных умений, эти педагоги частично знают правила организаторской деятельности; ставят цели перед собой и группой, но двигаются к ней не планомерно, пропуская важные этапы своей деятельности.

Операциональный компонент сформирован у педагогов преимущественно на среднем уровне (44,44%), педагоги отчасти проявляют целеустремленность, в процессе реализации намеченных целей не всегда следуют плану; не всегда удается управлять собой и своими эмоциями; бывают трудности при работе в группе, не удается с легкостью решить возникшие проблемы.

Коммуникативный компонент организационно- коммуникативных умений, преимущественно развит на высоком уровне (61,11%), у педагогов развиты коммуникативные навыки, они умеют находить общий язык с различными субъектами образовательного процесса, не испытывая при этом затруднений, педагоги обладают навыками публичных выступлений. При этом у 6 педагогов (33,33%), у педагогов на среднем уровне развиты коммуникативные навыки, они не всегда умеют находить общий язык с различными субъектами образовательного процесса, периодически испытывают при этом затруднений, навыки публичных выступлений сформированы на среднем уровне.

Подводя итоги констатирующего этапа экспериментальной работы, мы выяснили, что у достаточно большого количества педагогов выявлен средний уровень сформированности компонентов организационно- коммуникативных умений, что подтверждает необходимость разработки и реализации программы формирования организационно- коммуникативных умений педагогов.

2.2 Разработка программы формирования организационно- коммуникативных умений педагогов

Цель программы: сформировать у педагогов коммуникативные и организационные умения, лидерские качества, навыки публичных выступлений. Программа рассчитана на 11 занятий, каждое по одному часу.

Программа реализовывалась в 2 этапа, на первом формировались коммуникативные умения, на втором организационные умения педагогов.

Программа формирования организационно-коммуникативных умений педагогов реализовывалась в 2 этапа на первом формировались коммуникативные умения педагогов.

Охарактеризуем 1 этап.

Идея нашего исследования заключалась в том, что процесс развития коммуникативных умений педагогов будет эффективным, если:

1. будет проведена диагностика коммуникативных умений педагогов;
2. будет разработан и реализован комплекс деловых игр по развитию коммуникативных умений педагога;
3. деловые игры займут ведущее место в системе методической работы, направленной на повышение профессионального мастерства педагога.

Для работы с педагогами по развитию коммуникативных умений мы составили план работы, подобрали интересные деловые игры, некоторые из них скорректировали с учетом наших потребностей и возможностей.

Таблица 7.

План работы по занятиям, направленным на развитие коммуникативных умений педагогов

Название	Форма (моделируемый процесс)	Тема, проблема	Цель
«Видео-фильмы – средство развития обучающегося?!»	дебаты	Противоречивое воздействие видео-фильмы на обучающихся	способствовать развитию общей и коммуникативной культуры педагогов
«Сделай – и ты научишься»	информационный проект	Недостаток знаний об особенностях метода проектов и умений проектирования	развитие коммуникативных навыков и умений проектирования педагогической

			деятельности
«Баранкин, будь человеком!»	творческая мастерская	Недостаточное осознание особенностей работы в условиях ФГОС СПО и специфики метода проектов	развитие умений проектирования педагогической деятельности, направленной на формирование интегративных качеств дошкольника в условиях реализации ФГОС СПО
«Наши обучающиеся – самые...»	выпуск и реклама печатного издания (журнала)	целевые ориентиры среднего профессионального образования: социально- нормативные возрастные характеристики возможных достижений обучающихся	Оценить соответствие результатов образовательной деятельности ПОО целевым ориентирам примерной образовательной программы

Дебаты « Видео-фильмы – средство развития обучающегося!?»

Дебаты - (англ. debate, debating) — это формальный метод ведения спора, при котором стороны взаимодействуют друг с другом, представляя определенные точки зрения, с целью убедить третью сторону (зрителей, судей и т.д.)

Дебаты – форма проведения учебного занятия или воспитательного мероприятия, в рамках которого осуществляется формализованный обмен информацией, отражающей полярные точки зрения по одной и той же проблеме, с целью углубления или получения новых знаний, развития аналитико-синтетических и коммуникативных умений, культуры ведения коллективного диалога. Особую привлекательность дебатам придает возможность рассматривать одно и то же явление или факт с прямо

противоположных позиций, анализировать бесспорные, на первый взгляд, истины и усомниться в их правильности, на основе чего самостоятельно, осознанно вырабатывать жизненную позицию.

Форма (моделируемый процесс): групповая ролевая дискуссия

Проблема: противоречивое воздействия видео- фильмов на обучающихся

Цель игры: способствовать развитию общей культуры и коммуникативной компетентности педагогов

Задачи игры:

1) формирование умения организации и ведения конструктивного диалога

2) развитие умения пользоваться вербальными и невербальными средствами общения;

3) умение оценивать результаты совместного общения

4) развивать способность сознательного выбора средств развития обучающегося

5) выявить условия и способы минимизировать негативное воздействие видео-фильмов на психику обучающихся

Участники: педагоги.

Роли:

– идеолог-координатор: ведет дебаты, ставит вопросы, организует обсуждение, выстраивает логику дебатов, формулирует общий вывод;

– 2 команды: педагоги (6 человек) - команда «Утверждения» («У») и педагоги (6 человек) – «Отрицания» («О»)

– тьюторы: организуют работу команд перед и во время I тура дебатов, следят за соблюдением регламента и правил дебатов (2 человека),

– секретарь: фиксирует общий ход дебатов

– аналитики: анализируют качество проведения дебатов, участвуют в формулировке итогов, составляют аналитическую справку (2 человека),

- таймкипер: следит за соблюдением регламента дебатов,
- «зрители»

Рассматриваемые вопросы:

1. Какие функции выполняет видео-фильмы?
2. Какие проблемы появляются после просмотра видео-фильмов?
3. Какие видео-фильмы, по Вашему мнению, способствуют социализации обучающихся?
4. Каким образом можно уберечь детей от негативного воздействия видео-фильмов?

Регламент: 1 час.

Подготовка дебатов включает в себя следующие шаги:

- знакомство участников с сущностью, особенностями, правилами организации и проведения дебатов;
- определение исходного тезиса дебатов;
- изучение и анализ основной литературы и практического опыта
- распределение ролей;
- разработка кейса понятий, аргументов, контраргументов;
- разработка экспертами критериев оценки;
- индивидуальный инструктаж о процедуре дебатов.

Таблица 3

Ход дебатов

Содержание	Участники	Регламент
Вступительная речь	Идеолог обозначает тему, представляет участников Тьюторы представляют участников команд	3 мин.
Командные дебаты по первым трем вопросам (на основе предварительной подготовки)	Идеолог (формулирует проблему, оговаривает регламент, проводит жеребьевку). Выступление спикера команды № 1. Выступление спикера команды № 2. Тайм- аут для подготовки командами двух перекрестных вопросов (по 1 вопросу каждой команде + аналитики). Перекрестные вопросы + вопросы от «зрителей»	27 мин.

	и ответы на них. Идеолог формулирует вывод, формирует 2 новые команды: 3 человека из первой команды переходят во вторую, а три человека из второй – в первую.	
Командные дебаты по четвертому вопросу	Идеолог формулирует проблему, оговаривает регламент, проводит жеребьевку. Выборы менеджеров в командах. Обсуждения в командах, выдвижение спикеров. Выступление спикера команды № 1. Выступление спикера команды № 2.	11 мин.
Подведение итогов дебатов	Идеолог зачитывает общий список условий, формулирует вывод. Аналитики подводят предварительные итоги дебатов. Идеолог заканчивает дебаты	7 мин.
Оценка проведения и результатов дебатов	Выступления зрителей по организации, проведению и результатам дебатов Участники дебатов осуществляют самооценку своей работы	10 мин.

Информационный проект «Сделай – и ты научишься»

Форма деловой игры (моделируемая ситуация) - создание проекта «Калейдоскоп интересных игр».

Цели: развитие умений проектирования педагогической деятельности.

Задачи: создание условий для:

- 1) понимания педагогами особенностей проектной технологии,
- 2) выявления особенностей ФГОС СПО,
- 3) составления своей рабочей программы дисциплины;
- 4) развития коммуникативных умений педагогов,
- 5) пополнение методического кабинета новыми полезными идеями.

Ход игры

1 этап – ввод в игру.

Введение в образовательный процесс ФГОС СПО поставило перед учреждениями профессионального образования ряд проблем по выполнению требований, среди которых можно выделить проблему выбора технологий и

методов обучения, дающих возможность формировать у студентов общие и профессиональные компетенции.

В этой работе рассмотрен метод проектов, который позволяет решать проблему формирования компетенций у студентов Миасский геологоразведочный колледж. Из всего разнообразия педагогических технологий выбрана малая часть, для успешной реализации именно в этой учебной организации.

Проектом сегодня принято называть практически любую работу учащихся – рефераты, доклады, сообщения и другое. Но ни в одном из приведенных примеров работ, студент не задумывается над решением проблемы, не определяет способы ее решения, поскольку результат его работы зависит от используемых источников и не предполагает высокую степень творчества. Такой метод тоже оправдан, поскольку учит выделять главное из текста, систематизировать материал и прочее.

В системе образования нет до сих пор единого подход к определению, что же такое проект?

Но принципиальное отличие метода проектов очевидно - методов решения проблемы должно быть много, и выбор одного их из них должен быть сделан продуманно и обоснованно.

Для студента проект – это возможность максимального раскрытия своего творческого потенциала, средство самореализации. Это деятельность, которая позволяет проявить себя индивидуально или в группе, попробовать свои силы, приложить свои знания, принести пользу, показать публично достигнутый результат.

Для преподавателя учебный проект – это интегративное дидактическое средство развития, обучения и воспитания, которое позволяет вырабатывать и развивать специфические умения и навыки проектной деятельности, а также совместный поиск информации, самообучение, исследовательская и творческая деятельность.

По предметно-содержательным областям:

- монопроекты (в рамках одной предметной области);
- межпредметные.

По количеству участников: индивидуальные; групповые

По продолжительности выполнения проекта:

- мини-проекты (часть учебного занятия, успешная реализация ФГОС занятия);
- краткосрочные (несколько занятий, можно использовать для аттестации по любой дисциплине);
- средней продолжительности (от недели до месяца, можно использовать для аттестации по любой дисциплине);
- долгосрочные (от месяца до нескольких месяцев, итоговая аттестация по дисциплине «основы проектной деятельности»).

По деятельности обучающихся:

Исследовательские проекты. Этот тип проектов предполагает аргументацию актуальности взятой для исследования темы, выдвижение гипотез, в ходе работы над проектом, либо доказательство, либо опровержение своих теорий, предположений (продляемые детям темы проектов для расширения знаний в будущей специальности или исследования актуальных научных тем).

Творческие проекты. Такие проекты, как правило, не имеют детально проработанной структуры, она только намечается и далее развивается, подчиняясь логике и интересам участников проекта. Оформление результатов проекта требует четко продуманной структуры в виде творческой интерпретации трудов студентов (предполагает творческие специальности: фотографы, дизайнер).

Ролевые, игровые проекты. Участники принимают на себя определенные роли, обусловленные характером и содержанием проекта. Степень творчества здесь очень высокая, но доминирующим видом деятельности все-таки является ролево - игровая, приключенческая (можно

реализовать с помощью воспитательного отдела колледжа и студенческого комитета, деятельность, которых направлена непосредственно на ролево-игровую деятельность).

Информационно- познавательные проекты. Этот тип проектов изначально направлен на сбор информации о каком-то объекте, явлении; предполагается ознакомление участников проекта с этой информацией, ее анализ и обобщение фактов, предназначенных для широкой аудитории. Такие проекты часто интегрируются в исследовательские проекты и становятся их органической частью (направлен на образовательные дисциплины и обучения аудитории полезным навыкам, предлагаемая специальность: чрезвычайные ситуации и правоохранительная деятельность. Так же общая физическая подготовка студентов).

Социальные проекты. Результат четко обозначен в начале. Результат обязательно ориентирован на социальные интересы самих участников (основная задача проекта социальные интересы: волонтерство, меценатство и благотворительность).

Такой проект требует хорошо продуманной структуры, даже сценария всей деятельности его участников с определением функций каждого из них, четкие выходы и участие каждого в оформлении конечного продукта. Здесь особенно важна хорошая организация координационной работы в плане поэтапных обсуждений, корректировки совместных и индивидуальных усилий, в организации презентации полученных результатов и возможных способов их внедрения в практику, организация систематической внешней оценки проекта.

При использовании проектной деятельности изменяется роль преподавателя. Педагог выступает, прежде всего, организатором познавательной деятельности студентов. Его задача - научить студентов учиться самостоятельно. Преподавателю в рамках проекта отводится роль координатора, эксперта, консультанта. То есть педагог является неким тьютором.

Тьюторство – непосредственно новая деятельность для педагогов, поэтому требует обучения и дополнительных знаний в методе проектов.

Сегодня метод проектов является неотъемлемой частью учебного процесса.

Основное предназначение метода проектов состоит в предоставлении студентам возможности самостоятельного приобретения знаний в процессе решения практических задач или проблем, требующего интеграции знаний из различных предметных областей.

Меняется и роль студента, который вместо пассивного слушателя становится личностью, способной использовать все средства информации, которые ему доступны, проявить свою индивидуальность, свое видение, свои эмоции, свой вкус.

Самое сложное это оценить представленный проект. Перед началом работы над проектом студенты должны быть ознакомлены с тем как их работа будет оценена. Четко сформулированные и хорошо разработанные критерии оценивания мотивируют студентов добиваться хорошо понятных целей обучения, давать самооценку своей учебной деятельности, корректировать ее. Главная цель, которую ставит перед собой преподаватель, разрабатывающий критерии оценивания, – показать студентам, как на каждом этапе работы они приближаются к запланированным результатам.

После окончания проектной деятельности обязательно нужна рефлексия. Для этого обязательно составить письменный отчет о ходе работы. Данный отчет поможет преподавателю внести корректировки в дальнейшую организацию проектной деятельности студентов (лист самооценки и взаимопроверки в приложении, так же представлен лист оценки экспертной комиссии для определения победителей и призеров внутри колледжа, для прохождения на более высокий уровень).

Работа над проектом должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом.

2 этап. Работа в группах.

1. Поработать с документами: ФГОС и Примерной образовательной программой среднего профессионального образования.

2. Выполнить задание, предложенное группе.

3. Подготовить выступление для обмена информацией с другими группами.

4. Для выступления визуализировать информацию (придумать визуальный ряд)э

Задания группе №1

• На развитие каких умений, способностей, чувств и качеств ориентирует педагогов Примерной образовательной программой среднего профессионального образования?

• Предложите 2-3 игровые формы деятельности, направленные на коммуникативное развитие обучающихся.

Задания группе №2

• На развитие каких умений, способностей, чувств и качеств ориентирует педагогов Примерная образовательной программой среднего профессионального образования в области социализации обучающихся?

• Предложите 2-3 игровые формы деятельности, направленные на социализацию обучающихся.

Задания группе №3

• На развитие каких умений, способностей, чувств и качеств ориентирует педагогов Примерная образовательной программой среднего профессионального образования в области профориентации обучающихся?

• Предложите 2-3 игровые формы деятельности, направленные на профориентацию обучающихся.

3 этап – визуализированные выступления представителей групп.

4 этап - подведение итогов: анализ итогов работы каждой группы, выбор самых интересных и полезных предложений игровых форм работы в свете ФГОС СПО для электронного сборника «калейдоскоп интересных и полезных игр», самоанализ деятельности каждого участника, оценка

эффективности данной формы методической работы для повышения профессионального уровня.

Творческая мастерская «Баранкин, будь человеком!»

Форма деловой игры – творческая мастерская.

Творческая мастерская - форма обучения учителей и учащихся, которая создает условия для восхождения каждого участника к новому знанию и новому опыту путем самостоятельного или коллективного открытия.

Цели: развитие умений проектирования педагогической деятельности, направленной на формирование гибких качеств личности обучающихся в условиях реализации ФГОС СПО.

Задачи: создание условий для:

- 1) понимания педагогами особенностей творческой мастерской,
- 2) осознания важности гибких качеств в структуре личности,
- 3) развития коммуникативных умений педагогов,
- 4) пополнения методического кабинета новыми полезными идеями.

Ход игры

1. Ввод в игру - чтение притчи.

Однажды женщине приснился сон, что за прилавком магазина стоял Господь

Бог.

- Господи! Это ты? – воскликнула она с радостью.

- Да, это Я, - ответил Бог.

- А что у тебя можно купить? – спросила женщина.

- У меня можно купить все, - прозвучал ответ.

- В таком случае дай мне, пожалуйста, здоровья, счастья, любви, успеха и много денег.

Бог доброжелательно улыбнулся и ушел в подсобное помещение за заказанным товаром. Через некоторое время он вернулся с маленькой бумажной коробочкой.

- И это все?! – воскликнула удивленная и разочарованная женщина.

- Да, это все, - ответил Бог. – Разве ты не знала, что в моем магазине продаются только семена?

2. Постановка задачи.

Сегодня в нашей совместной творческой мастерской мы взрастим «семена», из которых формируется гибкие качества личность обучающегося, соберем «урожай» и заложим его в виде копилки педагогических идей.

В качестве «семян» мы будем использовать такое явление, как ресурс учебных дисциплин педагога. Ресурсы - это все, что может быть использовано педагогом для достижения своих целей, для удовлетворения потребностей субъектов образовательного процесса.

3. Сейчас каждый из вас получит карточку с указанием ресурса. Не показывая карточку соседу, дайте своё объяснение ресурса, который указан на карточке.

4. Прием «карусель»: объединитесь в группы по цвету карточек:

- карточки горчичного цвета....
- карточки жёлтого цвета....
- карточки розового цвета....
- карточки зелёного цвета....
- карточки голубого цвета....

Посоветуйтесь в группе, выберите наилучший вариант объяснения своего ресурса.

2. Объясните своими словами данный ресурс, не называя его, другим группам. Задача других групп – определить, о каком ресурсе идёт речь.

3. Выполнение заданий группами.

- Первая группа анализирует занятия с точки личности педагога и выполняет задание: приведите пример поведения педагога в рамках преподавания учебных дисциплин, формирующий один из гибких навыков.

- Вторая группа анализирует занятия с точки зрения содержания и выполняет задание: что вы включите в содержание материала своего занятия, чтобы оно формировало гибкие навыки обучающихся?

- Третья группа анализирует занятия с точки зрения его структуры и выполняет задание: какие элементы структуры занятия, на ваш взгляд, наиболее эффективны для обучающегося воздействия?

- Четвертая группа анализирует занятия с точки зрения его формы и выполняет задание: какие, на ваш взгляд, формы и приёмы работы будут формировать гибкие навыки?

- Пятая группа анализирует занятия с точки зрения эмоционального настроя и выполняет задание: приведите пример положительного эмоционального настроя учащихся на занятие.

4. Группы обмениваются идеями относительно того, как можно формировать гибкие навыки на занятии, используя выше перечисленные ресурсы.

5. Откуда черпать материал для решения образовательных задач?

На экране – возможные источники информации:

- жизненный опыт своих родителей, предков;
- произведения литературы и искусства,
- периодическая литература, СМИ,
- фольклор народов России;
- общественно полезная и лично значимая деятельность

Используем прием «Броуновское движение» – обмениваемся идеями (задействованы все участники мастерской)

6. Возвращаемся в группы и обсуждаем в группе полученные идеи.

Формулируем общую точку зрения группы.

7. Анализируем ответы групп, наиболее интересные предложения/идеи передаем в копилку педагогических идей по формированию гибких навыков обучающихся.

Второй этап реализации программы формирования организационно-коммуникативных умений педагогов связан с формированием организаторских умений педагогов.

Охарактеризуем 2 этап.

Таблица 9.

План работы по занятиям, направленным на развитие коммуникативных умений педагогов

Тема занятия	Формы реализации	Содержание
«Знакомство» и «Сплочение»	Деловые игры и тренинги	сплочение и раскрепощение исследуемой группы, что позволяет более близко узнать особенности каждого члена группы
Учусь понимать себя и других	моделирующая игра, дискуссия	развитие организаторских и рефлексивных способностей
Знание сила	моделирующая игра, дискуссия	умение работать в группе, умения решать проблемы и осознание цели
Разбуди в себе лидера	тренинг, ценностно-смысловая дискуссия, презентация	развитие планомерности, настойчивости, целеустремленности, лидерских качеств
Организаторская техника	моделирующая игра, дискуссия	закрепление операционального компонента организаторских способностей
Чемодан лидера	моделирующая игра, дискуссия	развитие лидерских качеств
Актерское мастерство	моделирующая игра, дискуссия	Формирование нестандартного мышления, лидерских качеств, умений слушать и слышать друг друга, умения вести переговоры

Первые две темы «Знакомство» и «Сплочение» являются вводными. Они позволили сплотить и раскрепостить исследуемую группу, более близко узнать особенности каждого члена группы, что в будущем позволило подросткам более успешно планировать деятельность всей группы и подбирать соответствующие средства для выполнения на каждом этапе своей деятельности. Основными методами на данном этапе послужили игры и тренинги, направленные развитие таких качеств организаторских способностей как умение управлять собой и умение работать с группой.

Третья тема «Учусь понимать себя и других» продолжила формирование когнитивного компонента организаторских способностей. Основными методами работы послужили моделирующая игра, дискуссия «

Кто такой лидер?» и КТД на раскрытие творческого умения и ценностно-смыслового определения педагогов.

В четвертой теме «Знание сила» продолжились развитие умений работать в группе, а также формируются умения решать проблемы и осознание цели (знаю, чего хочу). На занятиях педагоги учились ставить цель перед собой и коллективом, планировать деятельность группы и вырабатывать пути к их достижению.

Пятая тема «Разбуди в себе лидера» продолжала развития таких организаторских способностей как осознание цели, планомерности, настойчивости, целеустремленности, лидерских качеств. Основными методами работы выступили: тренинг, ценностно-смысловая дискуссия, презентация.

Шестая тема «Организаторская техника» позволила закрепить операциональный компонент организаторских способностей. А именно педагоги последовательно выполняли действия, в процессе реализации строго следовали разработанному плану, точно распределяли время с учетом возможностей всей команды. Педагоги ознакомились с основными правилами организаторской работы.

Седьмая тема «Чемодан лидера» направлена в первую очередь на развитие лидерских качеств организаторских способностей. На формирование следующих качеств: умение решать проблемы, влияние на окружающих, самоорганизация, настойчивость, умение отбирать адекватные средства для выполнения каждого этапа своей деятельности.

Восьмая тема «Актерское мастерство» – одна из тяжелых и многоаспектных тем. На занятиях происходило формирование следующих организаторских качеств: проявление нестандартного хода мысли, лидерских качеств, слушать и слышать друг друга, умения вести переговоры, умение работать в команде. Развитие творческого потенциала происходила с помощью актерских навыков и невербального общения, умения взаимодействовать без зрительного контакта, ораторского мастерства.

Таким образом, программа формирования организаторских умений педагогов включающая теоретические вопросы лидерства и организатора, позволила педагогам узнать каким должен быть настоящий лидер, грамотный организатор; как найти подход к каждому человеку, как создать и сплотить коллектив; как правильно организовать работу; какие бывают виды игр и где их можно использовать.

Практические занятия развили лидерские и организаторские качества, педагогов. Сформировали умение педагогов работать в команде, организовывать и руководить группой. Сформировали умения и навыки организации взаимоотношений с с другими субъектами образовательного процесса.

2.3 Анализ результатов опытно-практической работы

После реализации программы формирования организационно-коммуникативных умений педагогов было проведено повторное диагностическое исследование. Перейдем к характеристике полученных на итоговом этапе педагогического эксперимента результатов.

Для анализа таких показателей организаторских способностей как планомерность, целеустремленность, самоанализ, ориентация на будущее использовалась методика ОСД (опросник самоорганизации деятельности) Е. Ю. Мандриковой.

Таблица 10.

Сравнительные показатели сформированности организационно-коммуникативных умений по методике опросник самоорганизации деятельности Е. Ю. Мандриковой (итоговый эксперимент)

Показатели организационно-коммуникативных умений	Высокий уровень				Средний уровень				Низкий уровень			
	Конст. эксп.		Итог. эксп.		Конст. эксп.		Итог. эксп.		Конст. эксп.		Итог. эксп.	
	кол-	%		%		%	кол-	%		%	кол-	%

	ВО		КО Л- ВО		КО Л- ВО		ВО		КО Л- ВО		ВО	
Планомер- ность	8	44,44	14	77,78	9	50	4	22,22	1	5,56	0	0
Целеустрем- ленность	10	55,56	15	83,33	7	38,89	3	16,67	1	5,56	0	0
Самоанализ	7	38,89	12	66,67	10	55,56	5	27,78	1	5,56	1	5,56
Ориентация на будущее	6	33,33	12	66,67	9	50	5	27,78	3	16,67	1	5,56

Показатель «планомерность» измеряет показатель вовлеченности педагогов в тактическое ежедневное планирование по определенным позициям. По высокому уровню сформированности произошло увеличение на 33,34%. Педагоги ставят цели, разрабатывают планы, однако, им не всегда удается планомерно следовать им при достижении поставленных целей.

Показатель «целеустремленность» измеряет способности педагогов сконцентрироваться на цели, по данной категории количество педагогов с высоким уровнем увеличилось на 27,77%. Обследуемые педагоги склонны всегда ставить перед собой конкретные цели, им свойственно целенаправленно стремиться и прилагать усилия для достижения конкретных целей.

Показатель «самоанализ» показывает стремление педагогов к анализу своей организаторской деятельности, на основе полученного опыта делать выводы. Количество педагогов с высоким уровнем по данному показателю увеличилось на 27,77%, при организации своей деятельности педагоги привыкли анализировать свою деятельность, делать выводы, давать оценку своих достижений и неудач. Педагоги способны делать вывод и прогнозировать ход дальнейших действий.

Показатель «ориентация на будущее» измеряет временную ориентацию на настоящее. У обследуемых педагогов данный показатель находится преимущественно на высоком уровне (66,67%), который показывает, что они способны видеть и ценить психологическое прошлое и будущее наряду с

происходящим с ними в настоящий момент. Данный показатель показал самую высокую положительную динамику, количество педагогов с высоким уровнем увеличилось на 33,34%, а низким снизилось на 11,1%.

Знание правил организаторской деятельности, умение управлять собой, умение работать в группе – исследуем с помощью методики «Я – Лидер» А.Н. Лутошкина.

Таблица 11.

Сравнительные показатели сформированности организационно-коммуникативных умений по методике Методика «Я – Лидер» А.Н. Лутошкина (итоговый эксперимент)

Показатели организационно-коммуникативных умений	Высокий уровень				Средний уровень				Низкий уровень			
	Конст. эксп.		Итог. эксп.		Конст. эксп.		Итог. эксп.		Конст. эксп.		Итог. эксп.	
	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
знание правил организаторской работы	10	55,56	16	88,89	7	38,89	2	11,11	1	5,56	0	0
умение управлять собой	12	66,67	15	83,33	5	27,78	3	16,67	1	5,56	0	0
умение работать в группе	13	72,22	17	94,44	5	27,78	1	5,56	0	0	0	0

Знание правил организаторской работы составляет когнитивный компонент организационно-коммуникативных умений. Количество педагогов с высоким уровнем увеличилось на 33,33%, всего у 2 педагогов остался средний уровень. В данный показатель входят знания о принципах работы организатора, о средствах работы и как их применить в жизни, целеполагания.

Умение управлять собой поможет и в управлении другими людьми, ведь только человек, знающий как можно организовать себя, сможет

организовать и совместную деятельность других. Количество педагогов с высоким уровнем увеличилось на 16,67 %.

Умение работать с группой у педагогов сформировано преимущественно на высоком уровне (94,44%). Увеличение на 22,22%.

Оценка уровня общительности В.Ф. Ряховского

Данная методика направлена на оценку коммуникативного компонента сформированности организационно-коммуникативных умений (таблица 12).

Таблица 12.

Сравнительные показатели сформированности организационно-коммуникативных умений по методике «Оценка уровня общительности В.Ф. Ряховского» (итоговый эксперимент)

Показатели организационно-коммуникативных умений	Высокий уровень				Средний уровень				Низкий уровень			
	Конст. эксп.		Итог. эксп.		Конст. эксп.		Итог. эксп.		Конст. эксп.		Итог. эксп.	
	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
коммуникативные навыки	14	77,78	17	94,44	4	22,22	1	5,56	0	0	0	0
умение находить общий язык с различными субъектами образовательного процесса	10	55,56	16	88,89	7	38,89	2	11,11	1		0	0
навык публичных выступлений	6	33,33	14	77,78	10	55,56	4	22,22	2	11,11	0	0

Коммуникативные навыки сформированы у педагогов на высоком уровне (94,44%), увеличение на 22,22%, они способны общаться на любые темы, коммуникация не вызывает у них затруднений.

По показателю умение находить общий язык с различными субъектами образовательного процесса количество педагогов с высоким уровнем увеличилось на 33,33%. Педагоги не испытывают затруднений в общении со всеми субъектами образовательного процесса.

По показателю « Навык публичных выступлений» количество педагогов с высоким уровнем увеличилось на 44,45%, по данному показателю выявлена самая значительная положительная динамика, что подтверждает результативность разработанной программы.

Проведенные диагностические методики, позволили выявить общий уровень сформированности компонентов организационно-коммуникативных умений (таблица 12), на итоговом этапе экспериментальной работы.

Таблица 12.

Сравнительные данные по общему уровню сформированности компонентов организационно-коммуникативных умений

(итоговый эксперимент)

Компоненты организационно-коммуникативных умений	Высокий уровень				Средний уровень				Низкий уровень			
	Конст. эксп.		Итог. эксп.		Конст. эксп.		Итог. эксп.		Конст. эксп.		Итог. эксп.	
	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
Операционный	10	55,56	15	83,33	7	38,89	3	16,67	1	5,56	0	0
Коммуникативный	8	44,44	14	77,78	8	44,44	4	22,22	2	11,11	0	0
Когнитивный	11	61,11	16	88,89	6	33,33	2	11,11	1	5,56	0	0

По когнитивному компоненту, количество педагогов с высоким уровнем увеличилось на 27,77%. Педагоги не только хорошо знают основные правила организаторской деятельности, но и активно применяют их в своей деятельности; способны ставить цели перед собой и группой и

планомерно к ней двигаться, четко выполняя каждый этап деятельности, отбирая адекватные средства для его выполнения.

По операциональному компоненту количество педагогов с высоким уровнем увеличилось на 33,33%. Педагоги проявляют целеустремленность, в процессе реализации намеченных целей всегда следуют плану им удается управлять собой и своими эмоциями они с легкостью решают возникшие в группе проблемы.

Количество педагогов с высоким уровнем сформированности коммуникативного компонента организационно-коммуникативных умений увеличилось на 27,78%. Данные педагоги легко находят общий язык с различными субъектами образовательного процесса, не испытывая при этом затруднений, педагоги обладают навыками публичных выступлений.

Подводя итоги итогового эксперимента, мы выяснили, что у большинства педагогов выявлен высокий уровень сформированности компонентов организационно-коммуникативных умений, что подтверждает результативность программы формирования организационно-коммуникативных умений педагогов.

Выводы по второй главе.

Опытно-практическая работа проводилась на базе ГБПОУ «Миасский геологоразведочный колледж» г. Миасс. В исследовании принимали участие 18 педагогов.

Выявлены компоненты (когнитивный, операциональный коммуникативный) и уровни (высокий, средний и низкий) сформированности коммуникативно-организационной культуры педагогов.

Для выявления выявленных компонентов и их показателей были использованы следующие диагностические методики: методика ОСД (опросник самоорганизации деятельности) Е. Ю. Мандриковой, методика «Я – Лидер» А.Н. Лутошкина, опросник для оценки уровня общительности В.Ф. Ряховского.

По результатам констатирующего эксперимента мы выяснили что, когнитивный компонент сформирован у педагогов преимущественно на высоком уровне, педагоги не только хорошо знают основные правила организаторской деятельности, но и активно применяют их в своей деятельности; способны ставить цели перед собой и группой и планомерно к ней двигаться, четко выполняя каждый этап деятельности, отбирая адекватные средства для его выполнения. В тоже время у 38,89% педагогов выявлен средний уровень сформированности когнитивного компонента организационно-коммуникативных умений, эти педагоги частично знают правила организаторской деятельности; ставят цели перед собой и группой, но двигаются к ней не планомерно, пропуская важные этапы своей деятельности.

Операциональный компонент сформирован у педагогов преимущественно на среднем уровне (44,44%), педагоги отчасти проявляют целеустремленность, в процессе реализации намеченных целей не всегда следуют плану; не всегда удается управлять собой и своими эмоциями; бывают трудности при работе в группе, не удается с легкостью решить возникшие проблемы.

Коммуникативный компонент организационно-коммуникативных умений, преимущественно развит на высоком уровне (61,11%), у педагогов развиты коммуникативные навыки, они умеют находить общий язык с различными субъектами образовательного процесса, не испытывая при этом затруднений, педагоги обладают навыками публичных выступлений. При этом у 6 педагогов (33,33%), у педагогов на среднем уровне развиты коммуникативные навыки, они не всегда умеют находить общий язык с различными субъектами образовательного процесса, периодически испытывают при этом затруднений, навыки публичных выступлений сформированы на среднем уровне.

Подводя итоги констатирующего этапа экспериментальной работы, мы выяснили, что у достаточно большого количества педагогов выявлен

средний уровень сформированности компонентов организационно-коммуникативных умений, что подтверждает необходимость разработки и реализации программы формирования организационно-коммуникативных умений педагогов.

Была разработана программа формирования организационно-коммуникативных умений педагогов. Цель программы: сформировать у педагогов коммуникативные и организационные умения, лидерские качества, навыки публичных выступлений. Программа рассчитана на 11 занятий, каждое по одному часу. Программа реализовывалась в 2 этапа, на первом формировались коммуникативные умения, на втором организационные умения педагогов.

Содержательным наполнением программы выступил: диспут, мастерской организатора, мозгового штурм, смысловая дискуссия, презентация, выпуск и реклама печатного издания (журнала), дебаты, информационный проект, творческая мастерская.

На итоговом этапе экспериментальной работы получены следующие результаты. По когнитивному компоненту, количество педагогов с высоким уровнем увеличилось на 27,77%. По операциональному компоненту количество педагогов с высоким уровнем увеличилось на 33,33%. Педагоги проявляют целеустремленность, в процессе реализации намеченных целей всегда следуют плану им удается управлять собой и своими эмоциями они с легкостью решают возникшие в группе проблемы. Количество педагогов с высоким уровнем сформированности коммуникативного компонента организационно-коммуникативных умений увеличилось на 27,78%. Данные педагоги легко находят общий язык с различными субъектами образовательного процесса, не испытывая при этом затруднений, педагоги обладают навыками публичных выступлений.

Подводя итоги итогового эксперимента, мы выяснили, что у большинства педагогов выявлен высокий уровень сформированности компонентов организационно-коммуникативных умений, что подтверждает

результативность программы формирования организационно-коммуникативных умений педагогов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Формирование организационно- педагогических умений педагога, выступает сложной совокупностью педагогических и организаторских знаний и практических умений. Педагогу недостаточно овладеть совокупностью определенных знаний, умений, необходимо формирование и развитие богатого внутреннего потенциала, выход на уровень проявления организационно-коммуникативных умений.

Организационно-коммуникативными умения – это готовность личности к последовательному и упорядоченному выполнению действий с необходимыми грамотно отобранными средствами, минимальным расходом времени на достижение цели в процессе групповой деятельности, умения необходимые для полноценной реализации общения, межличностного взаимодействия, проявляющиеся в умении строить свое поведение в соответствии с задачами общения.

Практическая готовность педагога в структуре его профессиональной компетентности выражается во внешних (предметных) умениях - умениях педагогически действовать. К ним относятся организаторские и коммуникативные умения.

В рамках исследования были выявлены педагогические условия формирования организационно-коммуникативных умений педагогов. Под термином « педагогические условия» мы понимаем совокупность мер педагогического процесса, направленную на повышение его эффективности.

1) Формирования коммуникативной компетентности педагогов в образовательной среде профессиональной образовательной организации. Коммуникативная компетентность может рассматриваться как элемент механизма самоорганизации педагога, его адаптации в постоянно изменяющемся процессе взаимодействия с развивающейся личностью обучающегося. Коммуникативно компетентный педагог отличается определённым уровнем развития общей чувствительности к людям (социальная сензитивность), восприятия (социальная наблюдательность),

памяти и мышления (понимания), представления и воображения, проявляющихся наиболее точно в рефлексивности, эмоциональной отзывчивости (эмпатии), самоконтроле и самореализации и т.д.

2) Создание доброжелательных отношений в педагогической среде профессиональной образовательной организации. Доброжелательная образовательная среда – это открытая образовательная среда, объединяющая всех участников образовательных отношений, основу которых составляет всесторонняя помощь, педагогическая и психологическая поддержка успешной социализации и самореализации обучающихся. Для создания доброжелательных отношений в педагогическом коллективе профессиональной образовательной организации возможна реализация следующих видов поддержки: эмоциональная, информационная, статусная, инструментальная и диффузная.

3) Формирование самоорганизации и самообразования педагогов. Владение результативной самоорганизацией позволяет педагогу достичь запланированных результатов с наименьшими ресурсными (материальными, временными, умственными) затратами, используя рациональные способы действий, постоянно совершенствовать свои профессиональные знания и умения, создавать инновационные продукты. Самообразование и самоорганизация взаимосвязаны и взаимообусловлены: в процессе самообразования педагог получает знания и умения, овладевает деятельностью самоорганизации, приобретает опыт самоорганизации. С другой стороны, владение деятельностью самоорганизации позволяет осуществить дальнейшее самообразование.

Опытно-практическая работа проводилась на базе ГБПОУ «Миасский геологоразведочный колледж» г. Миасс. В исследовании принимали участие 18 педагогов.

Выявлены компоненты (когнитивный, операциональный коммуникативный) и уровни (высокий, средний и низкий) сформированности коммуникативно-организационной культуры педагогов.

Для выявления выявленных компонентов и их показателей были использованы следующие диагностические методики: методика ОСД (опросник самоорганизации деятельности) Е. Ю. Мандриковой, методика «Я – Лидер» А.Н. Лутошкина, опросник для оценки уровня общительности В.Ф. Ряховского.

По результатам констатирующего эксперимента мы выяснили что, когнитивный компонент сформирован у педагогов преимущественно на высоком уровне. В тоже время у 38,89% педагогов выявлен средний уровень сформированности когнитивного компонента организационно-коммуникативных умений. Операциональный компонент сформирован у педагогов преимущественно на среднем уровне (44,44%). Коммуникативный компонент организационно-коммуникативных умений, преимущественно развит на высоком уровне (61,11%), при этом у 6 педагогов (33,33%), коммуникативные навыки сформированы на среднем уровне. Подводя итоги констатирующего этапа экспериментальной работы, мы выяснили, что у достаточно большого количества педагогов выявлен средний уровень сформированности компонентов организационно-коммуникативных умений, что подтверждает необходимость разработки и реализации программы формирования организационно-коммуникативных умений педагогов.

Была разработана программа формирования организационно-коммуникативных умений педагогов. Цель программы: сформировать у педагогов коммуникативные и организационные умения, лидерские качества, навыки публичных выступлений. Программа рассчитана на 11 занятий, каждое по одному часу. Программа реализовывалась в 2 этапа, на первом формировались коммуникативные умения, на втором организационные умения педагогов.

Содержательным наполнением программы выступил: диспут, мастерской организатора, мозгового штурм, смысловая дискуссия, презентация, выпуск и реклама печатного издания (журнала), дебаты, информационный проект, творческая мастерская.

На итоговом этапе экспериментальной работы получены следующие результаты. По когнитивному компоненту, количество педагогов с высоким уровнем увеличилось на 27,77%. По операциональному компоненту количество педагогов с высоким уровнем увеличилось на 33,33%. Количество педагогов с высоким уровнем сформированности коммуникативного компонента организационно-коммуникативных умений увеличилось на 27,78%. Подводя итоги итогового эксперимента, мы выяснили, что у большинства педагогов выявлен высокий уровень сформированности компонентов организационно-коммуникативных умений, что подтверждает результативность программы формирования организационно-коммуникативных умений педагогов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ананьев, Б.Г. Избранные психологические труды: В 2 т. под ред. А.А. Бодалева, Б.Ф. Ломова, Н.В. Кузьминой – М. : Педагогика, 2009. – 268 с.
2. Андреева Г.М. Социальная психология: учебник для студ. высш. учеб. заведений / Г.М. Андреева. 5-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2017. – 363 с.
3. Аристова В.А. Развитие психологической культуры будущего учителя начальной школы: монография / В.А. Аристова. – Н. Новгород: НИУ РАНХиГС, 2020. – 128с.
4. Баскаков, А.М. Педагогика: Учебное пособие для студентов вузов культуры и искусств. – Челябинск: ЧГАКИ, 2017. – 243 с.
5. Батаршев, А. В. Психодиагностика способности к общению, или как определить организаторские и коммуникативные качества личности / А.В. Батрашев. – М. : ВЛАДОС, 2021. – 176 с.
6. Белкина В.Н. Подготовка студентов к педагогическому регулированию взаимодействия детей сверстниками: монография / В.Н. Белкина. – Ярославль. Изд-во ЯГПУ им. К.Д. Ушинского, 2016. – 305с.
7. Берегова И.Л. Развитие коммуникативной культуры студентов-психологов в системе дополнительного образования педагогического вуза. Автореф. дисс... канд. пед. наук. Н. Новгород. 2017. – 23с.
8. Братченко С.Л. Психология межличностной толерантности // Толерантность и коммуникативная культура педагога: материалы Всероссийской научно- практической конференции / под ред. А.П. Сковородникова. Красноярск, 2005. – С.32–36.
9. Булыгина Л.Н. Формирование коммуникативной компетентности подростков в школьном обучении: Автореф. дисс... канд. пед. наук. Тюмень. 2021. – 25с.
10. Величко Е.В. Современные подходы к профессиональной подготовке будущих учителей в условиях колледжа // Социосфера. – 2021. – №3. – С.25–28.

11. Викулина, М.А. Культура общения в студенческой среде вуза: монография / М. А. Викулина, Н. М. Смирнова. Нижний Новгород: Нижегород. гос.тех. ун-т им. Р.Е. Алексеева, 2020. – 114 с.
12. Викулина, М.А. Образовательные технологии в современном учебном процессе: учеб. пособие / М.А. Викулина, Е.Н. Дмитриева. – Набережные Челны: Издат. -полигр. отд. НФ ГОУ НГЛУ, 2014. – 154 с.
13. Галеева, Н. Формирование организаторских способностей у школьников / Н. Галеева // Воспитание школьников. – 2018. –№ 3. – С. 20-28.
14. Гельфман Э.Г., Холодная М.А. Психодидактика школьного учебника. Интеллектуальное воспитание учащихся. СПб.: Питер, 2016. – 380 с.
15. Герасименко С.Л. Совершенствование коммуникативной культуры студентов в условиях медицинского вуза [http:// www. emissia. org/ offline/2007/1124.htm](http://www.emissia.org/offline/2007/1124.htm)
16. Гибельгауз О.С., Крутский А.Н. Методологические проблемы психодидактики / [http:// cyberleninka. ru/ article/n/ metodologicheskie- problemy- psihodidaktiki](http://cyberleninka.ru/article/n/metodologicheskie-problemy-psi hodidaktiki)
17. Джанерьян С. Т. Профессиональная Я- концепция: системный подход: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.01. – Ростов н/Д: РГБ, 2016. – 605 с.
18. Диагностика коммуникативного контроля (М. Шнайдер) / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2022. – С.120-121.
19. Дмитриева Е.Н. Самообразование в системе профессиональной подготовки педагога: теоретические основы и практическая реализация: монография. – Нижний Новгород: НГЛУ им. Н.А. Добролюбова, 2001. – 133с.
20. Дьяков С.И. Психическая самоорганизация человека как субъекта жизни. Семантический принцип // Известия Иркутского государственного университета. Серия «Психология». – 2018. – Т.23. – С.15–27.

21. Елькина И.Ю. Развитие личностных качеств студентов педагогических специальностей как базового компонента коммуникативной культуры: автореф. дисс.... канд. психол. наук. Нижний Новгород, - 2012. – 25с.
22. Ермаков П.Н., Лабунская В.А. (ред.) Психология личности. Учебное пособие. М.: Эксмо, 2017 — 653 с.
23. Ермакова Т.Н., Абишева К.С. Коммуникативная культура специалиста в системе образования // Современные проблемы науки и образования. – 2019. – №6 – С.108-110 URL: www.science-education.ru/34-1362
24. Ефремов, Д.А. Диагностика управленческих потенциалов и стилей руководства / Д.А. Ефремов // Работа социального педагога в школе и микрорайоне. – 2016. – № 3. – С. 23-30 .
25. Жгенти, И.В. Коммуникативные аспекты управления персоналом в ДОО / И.В. Жгенти // Управление дошкольным образовательным учреждением : науч. - практ. журн. – 2016. – № 2. – С. 18-26.
26. Зеер Э.Ф. Обновление базового профессионального образования на основе компетентностного подхода / Э. Ф. Зеер // Профессиональное образование. – 2007. – № 4. – С. 9-10.
27. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С.34-42.
28. Зубова С.П., Лысогорова Л.В., Триндюк Т.В. О понятии самоорганизации в синергетике и педагогике // Гуманитарные Балканские исследования –Болгария. – 2020. – Т.4. – №3(9). – С.39–41.
29. Игнатова В.В. Педагогические факторы духовно- творческого становления личности в процессе социализации и условия их реализации: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01. В.В.; Сиб. гос. технол. ун-т. – Челябинск, 2000. 49 с.

30. Кабрин, В.И. Коммуникативный мир и транскомуникативный потенциал жизни личности: Теория, методы, исследования. – М.: Смысл, 2005. – 402 с.
31. Кан-Калик В.А. Учителю о педагогическом общении. – М., 1987. – 286 с.
32. Карпова, А.Л. Формирование организаторских качеств педагога в процессе профессиональной подготовки / А.Л. Карпова; дис. канд. пед. наук. – М., 2004. – 230 с.
33. Карпова, Н.Л. Круглый стол по проблемам индивидуальных различий и одаренности / Н.Л. Карпова // Вопросы психологии. – 2021. – № 4. – С. 167-170 .
34. Кобылинский П.А. Теоретические основания исследования образовательной среды вуза / П. А. Кобылинский // Молодой ученый. – 2013. – №7. – С. 370-372.
35. Ковалев Г.А. Психическое развитие ребенка и жизненная среда // Вопросы психологии. – 1993. №1. – С.13-23.
36. Козырев В.А. Гуманитарная образовательная среда педагогического университета: сущность, модель, проектирование : монография / В .А. Козырев. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2014. – 328 с.
37. Колесникова И.А. Коммуникативная деятельность педагога: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / И.А. Колесникова; под ред. В.А. Сластёнина. – М.: Издательский центр «Академия», 2017. – 336с.
38. Круглик, Е.Г. Развитие способности к целеполаганию подростков 15-17 лет / Е.Г. Круглик // Молодой ученый. – 2021. – №20. – С. 646-649.
39. Левина М. М. Технологии профессионального педагогического образования: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. — М.: Издательский центр «Академия», 2021. — 272 с.
40. Лейтес, Н.С. Возрастные предпосылки умственных способностей / Лейтес, Н.С. // Хрестоматия по возрастной психологии / сост. Л.М. Семенюк. – 2013. – С.64-75.

41. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Академия, 2004. – 352 с.
42. Лихачев, Д.С. Декларация прав культур (проект идей) / Д.С. Лихачев // Университетские встречи. 16 текстов / науч. ред. А.С. Запесоцкий. – 2006. – С. 28-33.
43. Мазаева И.А. Профессиональная коммуникативная культура в содержании подготовки специалиста (на материале профессий «человек-человек»): Дисс...канд. канд.пед.наук / И.А. Мазаева. – М. – 2013. – 239с.
44. Макаренко, А.С. Педагогические сочинения: в 8-ми т. Т.1. / А.С. Макаренко. – М. : Изд. АПН РСФСР, 1950-1952, т.2 – 237 с.
45. Максимов, Н.В. Формирование ценностного отношения к противодействию экстремизму у курсантов войск национальной гвардии Российской Федерации: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Максимов Никита Васильевич. – Пермь, 2018. – 210 с.
46. Мамардашвили М.К. Мысль в культуре // Сознание и цивилизация. СПб., Азбука, 2011. – 288 с.
47. Марченко, С.М. Модель воспитания готовности к противодействию героизации нацистских преступников и их пособников: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Марченко Сергей Михайлович. – СПб, 2017. – 192 с.
48. Мельникова Е.Л. Технология проблемного диалога: методы, формы, средства обучения / http://vml-vologda.ru/Methodicheskaya/tehnologiya_problemnogo_dialoga.pdf
49. Мерзон Е. Е. Образовательная среда как фактор формирования профессиональной компетентности студентов педагогического вуза / Е. Е. Мерзон // Молодой ученый. – 2021. – №10. Т.2. – С. 170-172.
50. Миронов В.В. Современные философские проблемы естественных, технических и социально-гуманитарных наук / Под общ. ред. д-ра филос. наук, проф. В.В. Миронова. – М.: Гардарики, 2016. – 639с.
51. Михайлова Ю.Н. Воспитательно-образовательная среда вуза как средство повышения уровня адаптивности студентов к профессиональной

деятельности. Университет им. В.И. Вернадского №7(9)-30. 2010. <http://vernadsky.tstu.ru/pdf/2010/03/19.pdf>

52. Модель, И.М. Профессиональная культура политика (методологические проблемы): автореф. дис. ...д-ра полит. наук: 23.00.01 / Модель Исаак Моисеевич. – Екатеринбург, 1994. – 47 с.

53. Монахов, В.М. Технологические основы проектирования и конструирования учебного процесса / В.М. Монахов. – М.: Дрофа, 1995. –198 с.

54. Морева Н. А. Тренинг педагогического общения; Учебное пособие. – М.: Просвещение, 2020. – 304 с.

55. Мудрик, А. В. Общение в процессе воспитания / А. В. Мудрик. – М.: Педагогическое общество России, 2001. – 345 с.

56. Муравьева Н.Н. Лебедева А.М. Проектное управление в сфере образования. Журнал "У". Экономика. Управление. Финансы. – 2019. № 2: 113–119. URL: <https://portalu.ru/index.php/journal/article/view/217>

57. Мясищев, В. Н. Психология отношений: избр. психол. тр. / В. Н. Мясищев; под ред. А. А. Бодалева ; Моск. психол.-соц. ин-т. – М.: МПСИ, 2014. – 399 с.

58. Немов, Р. С. Тесты коммуникативных способностей. Тесты организаторских способностей / Р. С. Немов // Немов Р. С. Психологическое консультирование / Р. С. Немов. – М., 2000. – С. 138-142.

59. Новикова, Н. А. Развитие лидерских качеств младшего школьника во внеурочной деятельности: пед.журнал // Научные исследования: от теории к практике : материалы IX Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 10 июля 2016 г.) / редкол.: О. Н. Широков [и др.]. — Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. — № 3 (9). — С. 118–121.

60. Оськина, С.В. Педагогические условия формирования организаторских умений у старших подростков в процессе школьного ученического коллектива: спец.: 13.00.01 - общая педагогика, история педагогики и образования : автореферат дис. на соиск. учен. степ. к. пед. н. /

С.В. Оськина ; науч. рук. А.А. Орлов ; Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого. – Тула, 2010. – 25 с.

61. Панов В.И. Психодидактика образовательных систем: теория и практика. – СПб.; Питер, 2007. – 352с.

62. Панов В.И. Психолого-педагогические модели образовательной среды // Третья Российская конференция по экологической психологии: Тезисы. М., 2003. – С. 142–146.

63. Повshedная Ф.В. Введение в педагогическую деятельность: учебное пособие / Ф.В. Повshedная. – Н.Новгород: Нижегородский государственный педагогический университет, 2021. – 137 с.

64. Повshedный А.В., Зыкова Н.С., Повshedная Ф.В. Курс лекций по общей педагогике и теории воспитания. Н. Новгород: изд-во НГПУ, 2017. – 170с.

65. Подымова Л.С., Подымов Н.А., Алисов Е.А. Готовность педагогов к обеспечению безопасности личности в инновационной образовательной среде. Интеграция образования. – 2018. – Т. 22. – № 4 (93). – С. 663–680.

66. Пономарева Н.В. Личностно-ориентированный подход в обучении / <http://ext.spb.ru/2011-03-29-09-03-14/117-music/3431-2013-09-15-05-37-26>

67. Сластенин, В.А. Педагогика: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов; под ред. В.А. Сластенина. – М.: Издательский центр «Академия», 2012. – 576 с.

68. Смирнова Н.М. Педагогические условия повышения уровня культуры общения в студенческой среде. Автореф. дисс... канд. пед. наук. Н. Новгород. 2017. – 24с.

69. Сморчкова В.П. Формирование коммуникативной культуры социального педагога в системе профессиональной подготовки в вузе. Автореф. дис....доктора пед. наук. Москва. 2017. – 24с.

70. Столяренко, Л. Д. «Основы психологии» / Л.Д. Столяренко. – М.: «Феникс», 2018. – 703 с.

71. Тарабаева, В.Б. Проектирование доброжелательной образовательной среды педагогического института / В.Б. Тарабаева, Е.Н. Кролевецкая // Вопросы журналистики, педагогики, языкознания. – 2020. – № 39 (3). – С. 443-454.

72. Теплов, Б.М. Способности и одаренность / Теплов, Б.М. // Психология индивидуальных различий: хрестоматия. – 2008. – С.55-64.

73. Триндюк Т.В., Кочетова Н.Г., Лысогорова Л.В. О взаимосвязи понятий «самоорганизация» и «самообразование» // Балканское научное обозрение. – 2020. – Т.4. – №4(10). – С. 20–22.

74. Триндюк Т.В., Кочетова Н.Г. О способах формирования компетенции самоорганизации и самообразования у обучающихся при изучении высшей математики // Самарский научный вестник. – 2022. – Т. 11. – №1. – С. 332-339.

75. Уманский, Л.И. Психология организаторской деятельности школьника / Л.И. Уманский. – М.: Просвещение, 2019. – 126 с.

76. Фалунина Е. В. Качественные и количественные методы психологических и педагогических исследований : учеб. пособие. – Братск: Изд-во БрГУ, 2021. – 143 с.

77. Фельдштейн Д.И. Психология развития человека как личности: Избр. труды в 2-х томах. Т.1. М.; Изд-во МПСИ – Воронеж; Изд-во НПО «МОДЭК», 2015. – 568с.

78. Хасан Б.И. Конфликтная компетентность как основа толерантности: психолого-педагогический аспект // Толерантность и коммуникативная культура педагога: материалы Всероссийской научно-практической конференции / под ред. А.П. Сковородникова. – Красноярск, 2005. – С. 140–155.

79. Червова А.А., Голобородова В.А., Козлов О.А. Формирование коммуникативной культуры будущих радиожурналистов: монография / А.А. Червова, В.А. Голобородова, О.А. Козлов. – Шуя: Издательство Весть ГОУ ВПО «ШГПУ», 2019. – 178 с.

80. Шарипов, Ф.В. Психология и педагогика: учебное пособие / Ф.В. Шарипов. – Уфа: РИО РУНМЦ МО РБ, 2016. – 328 с.

81. Шмелева Е.А. Потенциал провинциального университета в подготовке педагогических кадров высшей научной квалификации / И.Ю. Добродеева, Е.А. Шмелева, Н.А. Герасимова // Наука и школа – 2018. – №4. – С. 12-13.

82. Шмелева Е.А. Психологические показатели инновативных качеств педагога / Е.А. Шмелева // Школа будущего. – 2013. – №2. – С.43-46.

83. Яковлев, Е. В. Педагогическое исследование: содержание и представление результатов : монография / Е. В. Яковлев, Н. О. Яковлева. – Челябинск : РБИУ, 2010. – 316 с.

84. Ярославцева, П.В. Понятие и виды педагогических способностей / П.В. Ярославцева // Непрерывное педагогическое образование: результаты учебно-исследовательской работы студентов : сб. студен. ст. / Междунар. акад. наук пед. образования, Шадр. гос. пед. ин-т. – Шадринск : ШГПИ, 2008. – С. 175-180 .

85. Cherng, H. S. Less Socially Engaged? Participation in Friendship and Extracurricular Activities Among Racial: Ethnic Minority and Immigrant Adolescents / Cherng H., Turney K., Kao S., – Teachers College Record, - 2014, 116(3), 1-28.

86. Guèvremont, A. Organized Extracurricular Activities: Are In-School and Out-of-School Activities Associated With Different Outcomes for Canadian Youth?: Journal Of School Health / Guèvremont A., Findlay L., Kohen D., - 2014, 84(5), 317-325.

Опросник самоорганизации деятельности (Е. Ю. Мандрикова)

Существует мнение, что диагностика параметров и уровня самоорганизации может оказаться важным элементом при оценке личностного потенциала (Богомаз С. А., 2007). Наиболее адекватной методикой изучения особенностей самоорганизации является «Опросник самоорганизации деятельности (ОСД)», разработанный Е. Ю. Мандриковой (2007). Данный опросник предназначен для диагностики сформированности навыков тактического планирования и стратегического целеполагания. Он содержит 25 вопросов, с помощью которых оцениваются 6 шкал:

1. Шкала «Планомерность»:

- При высоких показателях у человека сформирована потребность в постоянном осознанном планировании деятельности, планы в этом случае иерархичны, детализированы, действенны и устойчивы, а цели деятельности выдвигаются самостоятельно.

- У испытуемых с низким показателем навыки планирования развиты слабо, планы подвержены частой смене. Поставленная цель редко бывает достигнута, планирование не действенно и малореалистично. Такие люди предпочитают не задумываться о своем будущем, цели выдвигают ситуативно и обычно несамостоятельно.

• 2. Шкала «Целеустремленность»:

- Высокие баллы характеризуют целеустремленного и целенаправленного человека, который знает, чего он хочет и к чему стремится, и идет по направлению к этим целям. Такой человек неуклонно стремится к достижению поставленной задачи, несмотря ни на какие трудности, подчиняя решению этих задач все свои чувства, мысли и действия.

- Низкие баллы по этой шкале характеризуют человека, который не видит перед собой целей и считает, что ему не к чему стремиться.

3. Шкала «**Настойчивость**»:

- Высокие баллы характеризуют волевого и организованного человека, способного усилием воли структурировать поведенческую активность и завершить начатое дело, несмотря на возникающие трудности, в том числе неожиданные.

- Низкие баллы по этой шкале характеризуют человека, не способного применить волевые усилия для доведения начатого дела до конца, отвлекающегося на посторонние дела. Такие люди не способны преодолевать препятствия и при столкновении с трудностями, особенно неожиданными, теряются, а могут и вообще отказаться от цели.

В опроснике эта шкала представлена обратными высказываниями для уменьшения эффекта социальной желательности.

4. Шкала «**Фиксация**»:

- Высокие баллы характеризуют исполнительного человека, негибкого в планировании, стремящегося всеми возможными способами завершить начатое дело, трудно перестраивающегося на новую структуру и новые отношения. Такие люди не способны видеть альтернативы.

- Низкие баллы по этой шкале характеризуют человека не столь обязательного и зацикленного на завершении начатого, которому в определенных ситуациях, при обнаружении более выгодных перспектив, легче перестроиться на новую структуру деятельности.

5. Шкала «**Самоорганизация**»:

- Высокие баллы характеризуют человека, склонного при самоорганизации и планировании прибегать к вспомогательным средствам (ежедневникам, планнингам, бюджетированию времени) и успешно их использующего.

- Низкие баллы по этой шкале характеризуют человека, не прибегающего при самоорганизации к помощи внешних средств или не добивающегося при их использовании успешности в деятельности.

6. Шкала «**Ориентация на настоящее**»:

- Высокие баллы описывают человека, сконцентрированного на происходящем с ним в настоящий момент. Такие люди не склонны возвращаться к прошлому и откладывать на будущее дела, которые можно выполнить в настоящем.

- Низкие баллы по этой шкале описывают человека, не имеющего четко выраженной концентрации на настоящем, принимающего во внимание и другие аспекты человеческого бытия во времени.

Высокий общий суммарный балл по ОСД (индекс самоорганизации) характеризует человека следующим образом: ему свойственно видеть и ставить цели, планировать свою деятельность, в том числе с помощью внешних средств, и, проявляя волевые качества и настойчивость, идти к ее достижению, что иногда может приводить к негибкости и «зацикленности» на структурированности и организованности.

Низкий общий суммарный балл по ОСД характеризует человека следующим образом: его будущее для него самого достаточно туманно, ему не свойственно планировать свою ежедневную активность и прилагать волевые усилия для завершения начатых дел. Но это, в свою очередь, позволяет ему достаточно быстро перестраиваться на новую деятельность.

Инструкция: Вам предлагается ряд утверждений, касающихся различных сторон Вашей жизни и способов обращения со временем. Обведите на шкале ту цифру, которая в наибольшей мере характеризует Вас и отражает Вашу точку зрения:

- 1 - полное несогласие;
- 7 - полное согласие с данным утверждением;
- 4 - середина шкалы.

Остальные цифры - промежуточные значения.

№ п/п	Утверждения	Оценочная шкала
1	Мне требуется много времени, чтобы «раскачаться» и начать	1 2 3 4 5 6

	действовать.	7
2	Я планирую мои дела ежедневно.	1 2 3 4 5 6 7
3	Меня выводят из себя и выбивают из привычного графика непредвиденные дела.	1 2 3 4 5 6 7
4	Обычно я намечаю программу на день и стараюсь ее выполнить.	1 2 3 4 5 6 7
5	Мне бывает трудно завершить начатое.	1 2 3 4 5 6 7
6	Я не могу отказаться от начатого дела, даже если оно мне «не по зубам».	1 2 3 4 5 6 7
7	Я знаю, чего хочу, и делаю все, чтобы этого добиться.	1 2 3 4 5 6 7
8	Я заранее выстраиваю план предстоящего дня.	1 2 3 4 5 6 7
9	Мне более важно то, что я делаю и переживаю в данный момент, а не то, что будет или было.	1 2 3 4 5 6 7
10	Я могу начать делать несколько дел и ни одно из них не закончить.	1 2 3 4 5 6 7
11	Я планирую мои повседневные дела согласно определенным принципам.	1 2 3 4 5 6 7
12	Я считаю себя человеком, живущим «здесь и сейчас».	1 2 3 4 5 6 7
13	Я не могу перейти к другому делу, если не завершил предыдущего.	1 2 3 4 5 6 7
14	Я считаю себя целенаправленным человеком.	1 2 3 4 5 6 7
15	Вместо того чтобы заниматься делами, я часто попусту трачу время.	12 3 4 5 6 7
16	Мне нравится вести дневник и фиксировать в нем происходящее со мной.	1 2 3 4 5 6 7
17	Иногда я даже не могу заснуть, вспомнив о недоделанных делах.	12 3 4 5 6 7

18	У меня есть к чему стремиться.	1 2 3 4 5 6 7
19	Мне нравится пользоваться ежедневником и иными средствами планирования времени.	1 2 3 4 5 6 7
20	Моя жизнь направлена на достижение определенных результатов.	1 2 3 4 5 6 7
21	У меня бывают трудности с упорядочением моих дел.	1 2 3 4 5 6 7
22	Мне нравится писать отчеты по итогам работы.	1 2 3 4 5 6 7
23	Я ни к чему не стремлюсь.	1 2 3 4 5 6 7
24	Если я не закончил какое-то дело, то это не выходит у меня из головы.	1 2 3 4 5 6 7
25	У меня есть главная цель в жизни.	1 2 3 4 5 6 7

Ключ: для каждой шкалы подсчитывается сумма баллов по прямым и обратным (-) пунктам.

Шкала	Пункт
Планомерность	2, 4, 8, 11
Целеустремленность	7, 14, 18, 20, 23(-), 25
Настойчивость	!(-), 5(-), 10(—), 15(-), 21(—)
Фиксация	3, 6, 13, 17, 24
Самоорганизация	16, 19, 22
Ориентация на настоящее	9, 12

Тест «Я лидер» (А.Н. Лутошкин) (методика самооценки лидерских качеств)

Цель: изучение особенностей лидерских качеств у подростков.

Инструкция: Если ты полностью согласен с приведенным утверждением, то в клеточку с соответствующим номером поставь цифру «4», если скорее согласен, чем не согласен - цифру «3», если трудно сказать - «2», скорее не согласен, чем согласен - «1», полностью не согласен - «0».

Вопросы к тесту «Я лидер»

1. Не теряюсь и не сдаюсь в трудных ситуациях
2. Мои действия направлены на достижение понятной мне цели
3. Я знаю, как преодолевать трудности
4. Люблю искать и пробовать новое
5. Я легко могу убедить в чем-то моих товарищей
6. Я знаю как вовлечь моих товарищей в общее дело
7. Мне не трудно добиться того, чтобы все хорошо работали
8. Все знакомые относятся ко мне хорошо
9. Я умею распределять свои силы в учебе и труде
10. Я могу четко ответить на вопрос, чего я хочу от жизни
11. Я хорошо планирую свое время и работу
12. Я легко увлекаюсь новым делом
13. Мне легко установить нормальные отношения с товарищами
14. Организуя товарищей, стараюсь заинтересовать их
15. Ни один человек не является для меня загадкой
16. Считаю важным, чтобы те, кого я организую, были дружными
17. Если у меня плохое настроение, я могу не показывать этого окружающим.
18. Для меня важно достижение цели
19. Я регулярно оцениваю свою работу и свои успехи
20. Я готов рисковать, чтобы испытать новое

21. У меня всегда все получается
22. Первое впечатление, которое я произвожу, обычно хорошее
23. Хорошо чувствую настроение своих товарищей
24. Я умею поднимать настроение в группе моих товарищей
25. Я могу заставить себя утром делать зарядку, даже если мне этого не
хочется.

26. Я обычно достигаю того, к чему стремлюсь.
27. Не существует проблемы, которую я не могу решить.
28. Принимая решения, перебираю различные варианты
29. Я умею заставить любого человека делать то, что считаю нужным.
30. Умею правильно подобрать людей для организации какого-то дела
31. В отношениях с людьми я достигаю взаимопонимания
32. Я стремлюсь к тому, чтобы меня понимали
33. Если в работе у меня встречаются трудности, то я не опускаю руки
34. Я никогда не испытываю чувства неуверенности в себе
35. Я стремлюсь решать все проблемы поэтапно, не сразу
36. Я никогда не поступал так, как другие
37. Нет человека, который устоял бы перед моим обаянием
38. При организации дел я учитываю мнение товарищей
39. Я нахожу выход в сложных ситуациях
40. Считаю, что товарищи, делая общее дело, должны доверять друг
другу

41. Никто и никогда не испортит мне настроение
42. Я представляю, как завоевать авторитет среди людей
43. Решая проблемы, использую опыт других.
44. Мне неинтересно заниматься однообразным, рутинным делом
45. Мои идеи охотно воспринимают мои товарищи
46. Я умею контролировать работу моих товарищей.
47. Умею находить общий язык

48. Мне легко удастся сплотить моих товарищей вокруг какого-либо дела

После заполнения карточки ответов необходимо подсчитать сумму очков в каждом столбце (не учитывая баллы, поставленные за вопросы 8, 15, 22, 27, 29, 34, 36, 41).

Эта сумма определяет развитость лидерских качеств: А - умение определять развитость лидерских качеств; Б - осознание цели (знаю, что хочу) В - умение решать проблемы Г - наличие творческого подхода Д - влияние на окружающих Е - знание правил организаторской работы Ж - организаторские способности З - умение работать с группой.

Если сумма в столбце меньше 10, то качество развито слабо и надо работать над его совершенствованием, если больше 10, то это качество развито средне или сильно. Но прежде чем сделать заключение о том, лидер ли ребенок, надо обратить внимание на баллы, выставленные при ответах на вопросы 8, 15, 22, 27, 29, 31, 36, 41. Если на каждый из них поставлено более 1 балла, отвечающий был неискренним в самооценке. Результаты теста можно изобразить на графике.

Оценка уровня общительности Д.В. Ряховского

Данный тест, оценивающий общий уровень общительности, разработан В.Ф. Ряховским.

Инструкция: Вашему вниманию предлагается несколько простых вопросов. Отвечайте быстро, однозначно: "да", "нет", "иногда".

Опросник

Вам предстоит ординарная или деловая встреча. Выбивает ли Вас ее ожидание из колеи?

Вызывает ли у вас смятение и неудовольствие поручение выступить с докладом, сообщением, информацией на каком-либо совещании, собрании или тому подобном мероприятии?

Не откладываете ли Вы визит к врачу до последнего момента?

Вам предлагают выехать в командировку в город, где Вы никогда не бывали. Приложите ли Вы максимум усилий, чтобы избежать этой командировки?

Любите ли Вы делиться своими переживаниями с кем бы то ни было?

Раздражаетесь ли Вы, если незнакомый человек на улице обратится к Вам с просьбой (показать дорогу, назвать время, ответить на какой-то вопрос)?.

Верите ли Вы, что существует проблема «отцов и детей» и что людям разных поколений трудно понимать друг друга?

Постесняетесь ли Вы напомнить знакомому, что он забыл Вам вернуть деньги, которые занял несколько месяцев назад?

В ресторане либо в столовой Вам подали явно недоброкачественное блюдо. Промолчите ли Вы, лишь рассерженно отодвинув тарелку?

Оказавшись один на один с незнакомым человеком, Вы не вступите с ним в беседу и будете тяготиться, если первым заговорит он. Так ли это?

Вас приводит в ужас любая длинная очередь, где бы она ни была (в магазине, библиотеке, кассе кинотеатра). Предпочитаете ли Вы отказаться от своего намерения или встанете в хвост и будет томиться в ожидании?

Бойтесь ли Вы участвовать в какой-либо комиссии по рассмотрению конфликтных ситуаций?

У Вас есть собственные сугубо индивидуальные критерии оценки произведений литературы, искусства, культуры, и никаких чужих мнений на этот счет Вы не приемлете. Это так?

Услышав где-либо в кулуарах высказывание явно ошибочной точки зрения по хорошо известному Вам вопросу, предпочитаете ли Вы промолчать и не вступать в спор?

Вызывает ли у Вас досаду чья-либо просьба помочь разобраться в том или ином служебном вопросе или учебной теме?

Охотнее ли Вы излагаете свою точку зрения (мнение, оценку) в письменной форме, чем в устной?

Обработка результатов

«Да» - 2 очка, «иногда» - 1 очко, «нет» - 0 очков.

Полученные очки суммируются, и по классификатору определяется, к какой категории людей относится испытуемый.

Классификатор к тесту В.Ф. Ряховского

30 - 32 очка - Вы явно некоммуникабельны, и это ваша беда, так как страдаете от этого больше Вы сами. Но и близким Вам людям нелегко. На Вас трудно положиться в деле, которое требует групповых усилий. Старайтесь быть общительнее, контролируйте себя.

25 - 29 очков - Вы замкнуты, неразговорчивы, предпочитаете одиночество, поэтому у Вас мало друзей. Новая работа и необходимость новых контактов если и не ввергают Вас в панику, то надолго выводит из равновесия. Вы знаете эту особенность своего характера и бываете недовольны собой. Но не ограничивайтесь только таким недовольством - в вашей власти переломить эти особенности характера. Разве не бывает, что

при какой-либо сильной увлеченности Вы приобретаете вдруг полную коммуникабельность? Стоит только встряхнуться.

19 - 24 очков - Вы в известной степени общительны и в незнакомой обстановке чувствуете себя вполне уверенно. Новые проблемы Вас не пугают. И все же с новыми людьми сходитесь с оглядкой, в спорах и диспутах участвуете неохотно. В ваших высказываниях порой слишком много сарказма, без всякого на то основания. Эти недостатки исправимы.

14 - 18 очков - у Вас нормальная коммуникабельность. Вы любознательны, охотно слушаете интересного собеседника, достаточно терпеливы в общении с другими, отстаиваете свою точку зрения без вспыльчивости. Без неприятных переживаний идете на встречу с новыми людьми. В то же время не любите шумных компаний; экстравагантные выходки и многословие вызывают у Вас раздражение.

9 - 13 очков - Вы весьма общительны (порой, быть может, даже сверх меры), любопытны, разговорчивы, любите высказываться по разным вопросам, что, бывает, вызывает раздражение окружающих. Охотно знакомитесь с новыми людьми. Любите бывать в центре внимания, никому не отказываете в просьбах, хотя не всегда можете их выполнить. Бывает, вспылите, но быстро отходите. Чего Вам не достает, так это усидчивости, терпения и отваги при столкновении с серьезными проблемами. При желании, однако, Вы можете себя заставить не отступать.

4 - 8 очков - Вы, должно быть, «рубаха-парень». Общительность бьет из Вас ключом. Вы всегда в курсе всех дел. Вы любите принимать участие во всех дискуссиях, хотя серьезные темы могут вызвать у вас мигрень и даже хандру. Охотно берете слово по любому вопросу, даже если имеете о нем поверхностное представление. Всюду чувствуете себя в своей тарелке. Беретесь за любое дело, хотя не всегда можете успешно довести его до конца. По этой самой причине руководители и коллеги относятся к Вам с некоторой опаской и сомнениями. Задумайтесь над этими фактами.

3 очка и менее - Ваша коммуникабельность носит болезненный характер. Вы говорливы, многословны, вмешиваетесь в дела, которые не имеют к Вам никакого отношения. Беретесь судить о проблемах, в которых совершенно не компетентны. Вольно или невольно Вы часто бываете причиной разного рода конфликтов в Вашем окружении. Вспыльчивы, обидчивы, нередко бываете необъективны. Серьезная работа не для Вас. Людям - и на работе, и дома, и вообще повсюду - трудно с Вами. Да, Вам надо поработать над собой и своим характером! Прежде всего воспитывайте в себе терпеливость и сдержанность, уважительно относитесь к людям, наконец, подумайте о своем здоровье - такой стиль жизни не проходит бесследно.