



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение**

высшего образования

**«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)**

Факультет дошкольного образования

Кафедра теории, методики и менеджмента дошкольного образования

**Формирование коммуникативной компетентности педагога
дошкольной образовательной организации**

**Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.04.01 Педагогическое образование
Программа магистратуры «Менеджмент в дошкольном образовании»**

Оценка оригинальности: 61,27 %

Работа рекомендована к защите

« 25 » января 2019 г.

Зав. кафедрой ТМиМДО

Б.А. Артеменко

Выполнил:

Студент группы ЗФ-302/126-2-1

Иванникова Алена Владимировна

Научный руководитель:

Кандидат педагогических наук,

доцент кафедры ТМиМДО

Селиверстова Ирина Анатольевна

Челябинск

2019

Содержание

Введение	3
Глава 1. Теоретические основы формирования коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации	9
1.1 Формирование коммуникативной компетентности как педагогическая проблема	9
1.2 Структура и процесс формирования коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации	16
1.3 Организационно-педагогические условия формирования коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации	27
Выводы по первой главе	35
Глава 2. Опытно-поисковая работа апробация организационно-педагогических условий формирования коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации	38
2.1 Констатирующий этап опытнo-поисковой работы	38
2.2 Реализация организационно-педагогических условий формирования коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации	46
2.3 Обобщение результатов опытнo-поисковой работы по формированию коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации	52
Выводы по второй главе	58
Заключение	60
Библиографический список	63

Введение

Актуальность настоящего исследования определяется постоянными изменениями, происходящих, в современном обществе приводят к увеличению требований к профессиональной компетентности педагогов, работающих в дошкольных образовательных организациях. Безопасность и эффективность образовательной среды дошкольной организации во многом зависит от личности педагога, уровня его психологической готовности строить компетентные, психологически целесообразные взаимоотношения с ребенком в воспитательном и образовательном процессе.

Результативность дошкольной системы воспитания непосредственно зависит от уровня сформированности коммуникативной компетентности педагога, его способности воспринимать, понимать и поддерживать ребенка, совместно с этим и обучать его способам построения взаимодействия со сверстниками и взрослыми в различных ситуациях при общении.

Успешность формирования конструктивных моделей поведения определяется возможностью педагога выбирать и реализовывать действенный способ коммуникативного решения задач воспитания.

Значимость коммуникативной компетентности как необходимость характеристики педагога дошкольной организации декларируется на нормативном, научно-теоретическом и методическом уровне. Совместно с тем, анализ педагогической деятельности показывает, что не все педагоги соответствуют требуемому уровню сформированности коммуникативной компетентности.

В современной психолого-педагогической литературе, проблема коммуникативной компетентности становится наиболее популярной. На современном этапе накоплен большой теоретический и эмпирический

опыт отечественных ученых, таких как Л.А. Петровская, М.И. Лукьянова, А.А. Попова, Ю.Н. Емельянов, С.В. Кондратьева, Т.Н. Щербакова, и зарубежных Дж. Равен, Р. Селман, Г.А. Шредер, М. Аргайл, К. Рубин. В данных исследованиях отражена характеристика коммуникативной компетентности, сформирована структура, механизмы и факторы развития, но проблема формирования коммуникативной компетентности педагогов дошкольной организации не достаточно исследована.

В психологии ученые, такие педагоги как Л.С. Выготский, А.В. Запорожец, А.Н. Леонтьев, М.И. Лисина, Д.Б. Эльконин, В.С. Мухина, В.А.Петровский и др., выделяют роль конструктивного общения с взрослыми в становлении личности дошкольника и оптимизации его психического развития, но пространство общения, в котором происходит развитие ребенка, включающее безопасность и позитивность в плане поддержки конструктивных преобразований в его психике, определяется уровнем коммуникативной компетентности педагога.

Стандартизация дошкольного образования, профессиональный стандарт педагога отражает структуру его профессиональной деятельности: обучение, воспитание и развитие ребенка. В соответствии со стратегией современного образования он значительно наполняется психолого-педагогическими компетенциями, призванными посодействовать педагогу дошкольного образования в решении новых поставленных перед ним проблем.

Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (далее ФГОС ДО) выдвигает требования к личностным качествам педагога, неотделимым от его профессиональных компетенций, таких как: построение образовательной деятельности на основе взаимодействия взрослых с детьми, организация различных видов деятельности, профессионального развития педагогических и

руководящих работников, консультативной поддержки педагогических работников и родителей [67].

Профессиональный стандарт педагога отражает квалификационные характеристики, которые предусматривают трудовые функции: трудовые задачи (выполнение организаторских функций включая в образовательный процесс, процесс конструктивного взаимодействия взрослых и детей, разные виды детской деятельности), необходимые умения (задействовать в работе различные виды развивающей деятельности, применять методы личностного, познавательного и физического развития, создавать условия для организации различных видов деятельности детей), необходимые знания (профессиональные компетенции педагога ДОО, личностный, деятельностный и культурно-исторический подходы в дошкольной педагогике, особенности организации работы с дошкольниками) [52].

Все вышесказанное позволяет выделить следующие противоречия между:

- требованиями ФГОС ДО от педагогов профессионально значимых компетенций и трудности в преодолении сложившихся стереотипов в методах, формах и технологиях работы с детьми;

- потребность ДОО в квалифицированных кадрах, способных быстро реагировать на происходящие изменения, с другой, низкая мотивация выпускников к будущей профессиональной деятельности

Выявленные противоречия обусловили проблему данного исследования: каковы условия формирования коммуникативной компетентности педагога ДОО.

Проблема поиска механизмов создания условий в системе повышения квалификации для формирования коммуникативной компетентности педагогов дошкольных образовательных организаций

является актуальной для современной педагогической психологии, что и определило выбор темы данного исследования.

Цель исследования: теоретически обосновать и апробировать организационно-педагогические условия формирования коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации.

Объект исследования: процесс формирования коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации.

Предмет исследования: организационно-педагогические условия формирования коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации.

Гипотеза исследования: процесс формирования коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации будет эффективен, если:

- описать модель формирования коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации;
- реализовать целевой проект по формированию коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации;
- использовать интерактивные методы и формы работы с педагогами.

Задачи исследования:

1. Проанализировать разработанность данной проблемы в психолого-педагогической и методической литературе.
2. Раскрыть понятие «коммуникативная компетентность», описать структуру и процесс формирования коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации.
3. Описать теоретическую модель формирования коммуникативной компетентности педагога.

4. Обосновать и апробировать организационно педагогические условия для формирования коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации.

5. Разработать методические рекомендации по формированию коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации.

Методологическую основу исследования составили современные исследования целостного развития личности – субъекта профессиональной компетентности педагогов В.А. Сластенин, Н.В. Кузьмина, И.А. Зимняя. Компетентностный подход в образовании Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, А.В. Хуторской и др. Личностно-ориентированный подход в образовании Е.В. Бондаревская, В.А. Караковский. Концепции развития личности в общении М.И. Лисина, В.И. Слободчиков

В ходе исследования использовались следующие методы:

1. Теоретические методы: анализ, обобщение психолого-педагогической, методической литературы по проблеме исследования; моделирование

2. Эмпирические методы: наблюдение, беседа, анкетирование, педагогический эксперимент.

Исследования проводились в три этапа:

1 этап. Аналитико-теоретический (октябрь 2016г. - август 2017 г.). На данном этапе проведен теоретический анализ исследования, выделены и обоснованы условия формирования коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации.

2 этап. Опытно-поисковый (сентябрь 2017г. – август 2018г). На данном этапе была проведена, апробация организационно-педагогических условий формирования коммуникативной компетентности педагога

дошкольной образовательной организации, проведена экспертно-аналитическая оценка разработанного проекта.

3 этап. Итогово-аналитический (сентябрь 2018г. – январь 2019г). На данном этапе была проведена систематизация и обобщение результатов исследования, осуществлялось оформление текста работы.

Теоретическая значимость исследования заключается в возможности использования его положений при дальнейшем изучении проблем формирования коммуникативной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использовать целевой проект по формированию коммуникативной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации.

База исследования: Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 85 г.Челябинска»

Структура выпускной квалификационной работы: квалификационная работа состоит из: введения, двух глав, выводов по главам, заключения, библиографического списка, приложения. Объем работы: 70 страницы.

Глава 1. Теоретические основы формирования коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации

1.1 Коммуникативная компетентность как педагогическая проблема

Проблемой формирования коммуникативной компетентности, занимаются многие современные педагоги и психологи такие как, Н.Д. Творогова, Ю.Н. Емельянов, Д. Столяренко, Ю.М. Жуков, А.П. Панфилова, А. Петровская, и др. В психолого - педагогической литературе, Н.А. Королева, Д. Льюис, Е.В. Прозорова, Т.В. Петрова, А.С. Прутченков и др., рассматривают разнообразные способы формирования коммуникативной компетентности.

Одной из главных проблем системы образования является развитие социально – активной, компетентной, мобильной личности. Одной из более значимых составляющих является освоение коммуникативной компетентностью как ресурсом личностного и профессионального развития. Коммуникативная компетентность помогает формированию у педагога способности ориентироваться в окружающем его мире, она приумножает возможности личностного саморазвития.

Успешная адаптация педагога в дошкольной организации во многом зависит от набора его профессиональных компетенций. На наш взгляд, одной из наиболее важной для формирования профессиональной компетентности педагога, является коммуникативная компетенция. Именно она является профессионально значимой характеристикой личности, помогающей выстраивать эффективные отношения на разных уровнях.

Коммуникативная компетентность обуславливается способностями и приобретенными знаниями, навыками и ценностными ориентациями педагога.

Под компетенцией понимается способность использовать знания, умения и личностные качества для эффективной педагогической деятельности. Компетенции создадут компетентностную модель педагога в основе, которой лежит понятие «компетенция».

Таким образом, компетентность характеризует способность педагога реализовывать свой профессионально-творческий потенциал в своей деятельности.

Анализируя научную литературу, мы видим, что впервые американский лингвист Н.М. Хомский принял попытку обоснования понятия «компетенция».

Первоначально данный термин обозначал способность, которая необходима для выполнения определенной, преимущественно языковой деятельности на родном языке [69].

Раскрытие теоретических основ компетентностного подхода является заслугой британского психолога Дж. Равена, который определил и дифференцировал понятия компетентность и компетенция.

Автор обуславливает компетентность как характерную способность эффективного выполнения конкретных действий в определенной области, включая глубокие знания, предметные навыки, способы мышления, понимание ответственности за свои действия. Он выделяет «высшие компетентности», которые предполагают наличие у педагога высокого уровня инициативы, способности организовывать людей для выполнения поставленных задач, готовности оценивать и анализировать последствия своих воздействий [34].

По мнению С.И. Ожегова компетентным считается человек, «знающий, осведомленный, авторитетный в какой-либо области» [49].

Таким образом, осуществление компетентностного подхода во многом зависит от развития коммуникативной компетенции педагогов, т.е., наличия у них умений вербального и кинетического общения,

сотрудничества и взаимодействия, позволяющих адекватно оценивать и интерпретировать образовательные и профессиональные ситуации, принимать и исполнять эффективные решения, конструктивно взаимодействовать на профессиональном и в межличностном общении.

В современной литературе имеется большое количество исследований, посвященных проблеме коммуникации. С точки зрения теории информации коммуникация рассматривается как отправление информации какой-то передающей системой или как прием ее другой системой, т.е. фиксируется лишь формальная сторона - как информация передается [8].

Б.Ф. Ломов считает, что коммуникация - это не только процесс передачи информации, но и активный обмен ею. Так же при формировании коммуникативных умений существенно учитывать именно формальную сторону, фиксировать сам факт передачи информации [42].

Согласно представлениям современных исследователей, коммуникация представляет собой структурную единицу общения. Так, например, по мнению Г.М. Андреевой, в структуру общения входят три взаимосвязанные стороны: коммуникативная, интерактивная и перцептивная (социальная перцепция) [6]. Б.Ф. Ломов, рассматривая данную проблему, также выделяет три функции общения: информационно-коммуникативную, регуляционно-коммуникативную, аффективно-коммуникативную [42].

Коммуникация - это элемент общения, в ходе которого осуществляется обмен различными представлениями, идеями, интересами, чувствами. Передача информации осуществляется посредством знаковых систем. Принято выделять два вида коммуникации, в зависимости от используемых знаковых систем: вербальная и невербальная.

Вербальная коммуникация в качестве знаковой системы использует речь и предполагает усвоение языка. В психолого-педагогической литературе выделены следующие виды вербальной коммуникации: устная, письменная речь, слушание. Вербальная коммуникация, чаще всего, осуществляется в форме диалога, диалогической речи [9].

Однако коммуникативный процесс оказывается неполным, если мы отвлекаемся от невербальных его средств. Невербальная коммуникация не предполагает использование звуковой речи в качестве средства общения. Невербальная коммуникация - это общение при помощи мимики, жестов, пантомимики, через прямые сенсорные или телесные контакты.

Понятие «коммуникативность» рассматривается в психологии, психолингвистике, методике, но трактуется в каждой науке по-разному.

Так, в психолингвистике А.А. Леонтьев, И.А. Зимняя рассматривают коммуникативную деятельность как деятельность общения и указывается, что для полноценного общения человек должен располагать следующими умениями: правильно и быстро ориентироваться в условиях общения; уметь грамотно спланировать свою речь; выбрать содержание общения; найти адекватные языковые средства для передачи мысли и обеспечить обратную связь [26].

В отечественной психологии и педагогике в исследовании коммуникативной компетентности сложились два подхода: теоретический и практический.

В рамках теоретического подхода исследователи рассматривают понятие коммуникативной компетентности, процессы, условия и факторы, определяющие ее изменение, разрабатывают теоретические концепции и модели коммуникативной компетентности, определяют ее место и роль в эффективном общении и взаимодействии, выделяют ее структуру.

Авторы, такие как, Л.А. Петровская, Е.В. Сидоренко, И.В. Макаровская, Л.А. Цветкова, О.И. Муравьева, рассматривают коммуникативную компетентность как самостоятельную характеристику личности, другие, В.Н. Куницина, В.А. Спивак, рассматривают как составляющую наиболее широкого понятия, третьи – как составляющую других видов компетенций, по мнению Ю.М. Жуков, Ю.Н. Емельянов – как индивидуальное качество и определенное состояние сознания группы педагогов.

Представители практического подхода, такие как Л.А. Петровская, В.П. Захарова, Н.Ю. Хрящева, А.С. Прутченков, Е.В. Сидоренко, С.И. Макшанов, акцентируют свое внимание на процессе развития и совершенствования коммуникативной компетентности. Е.М. Горюнова, Г.Н. Николаева, И.К. Гаврилова и др., разрабатывают методы развития коммуникативных умений, реализуют программы повышения коммуникативной компетентности, Ю.С. Крижанская, В.П. Третьяков, И. Атватер, предлагают практические рекомендации для положительного общения.

Понятие «коммуникативная компетентность» впервые было использовано А.А. Бодалевым и трактовалось, как способность устанавливать и поддерживать эффективные контакты с другими людьми при наличии внутренних ресурсов (знаний и умений) [12].

В. Н. Куницина соотнесла коммуникативную компетентность с представлением об успешности совместной деятельности людей[37].

Раскрытое определение коммуникативной компетентности предложил Ю.М. Жуков. В его понимании коммуникативная компетентность - это психологическая характеристика педагога, как личности, которая проявляется в его общении с людьми или «способность устанавливать и поддерживать необходимые контакты с людьми». В состав коммуникативной компетентности включается совокупность

знаний, умений и навыков, обеспечивающих успешное протекание коммуникативных процессов у человека[23].

В.А. Лабунская рассматривает коммуникативную компетентность и выделяет три составляющие: правильность восприятия других педагогов, разнообразность невербальных средств общения и владение устной и письменной речью [38].

По мнению Г.М. Андреевой, рассматривает коммуникативную компетентность как способность к ориентации, а, по мнению Г.С. Трофимовой, ориентированность в различных ситуациях общения [4].

Л.Д. Столяренко утверждает, что коммуникативная компетентность предполагает собой способность находить и поддерживать необходимые контакты с другими людьми [61].

Ю.Н. Емельянов считает, что коммуникационная компетентность - образованная на знаниях и чувственном опыте, ориентированность педагога в ситуациях общения, способность результативно взаимодействовать с окружающими людьми в системе межличностных отношений. Оно формируется в ходе освоения индивидом систем общения и включения в совместную деятельность[21].

Л.А. Петровская считает, что коммуникативная компетентность - это совокупность навыков и умений, необходимых для результативного общения[50].

Коммуникативная компетентность является основой профессионализма педагога ДОО, потому что общение с детьми составляет сущность педагогической деятельности. Она имеет сложную структуру, складываясь из определенной системы научных знаний и практических умений.

Таким образом, выявляя сущность коммуникативной компетентности педагога, рассматривая ее как составную часть

педагогической компетентности, педагогической культуры, понимаемой как степень зрелости и развитости всей системы личностных качеств, продуктивно реализуемых в процессе педагогического общения.

Коммуникативная компетентность - социально - психологическое образование, проявляющее в способности человека адекватно оценивать себя, свое место среди других людей, правильно определять личностные особенности и эмоциональные состояния партнеров, предсказать межличностные события, выбирать и осуществлять адекватные способы обращения с окружающими и реализовывать эти способы в процессе взаимодействия с ними. Она включает адекватную самооценку, развитые возможности, варианты необходимых техник общения, усвоенные нормы ролевого поведения и навыки рефлексии и управления собственными эмоциями [43].

Коммуникативная компетентность - способность устанавливать и поддерживать необходимые контакты с другими людьми.

Современным направлением формирования коммуникативной компетентности педагога ДОО считается создание в образовательном процессе коммуникативных ситуаций, которые бы запускали механизмы развития личности. Речь в этом случае идет об интерактивном обучении: расширении видов совместной работы педагогов, их коммуникативного опыта, прежде всего в совместной деятельности; возможности задействовать не только сознание человека, но и его чувства, эмоции, волевые качества; включение в процесс обучения «целостного человека» и обеспечение комплексного личностного развития.

Становление и развитие коммуникативной компетентности как центральной составляющей профессионализма педагога дошкольного образования является актуальной проблемой образования[21].

Таким образом, коммуникативная компетентность является основной составляющей профессиональной компетентности педагога.

Она включает: высокий уровень речевого развития, позволяющий педагогу в процессе общения свободно воспринимать и передавать информацию; умение активного слушания, построение обратной связи; понимание невербального языка общения; способность правильно оценивать собеседника как личность и выбирать собственную коммуникативную стратегию в зависимости от этой оценки; умение вести себя адекватно ситуации и использовать ее специфику для достижения собственных коммуникативных целей, вызывать у собеседника положительное восприятие своей личности.

1.2 Структура коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации

Определяя структуру и содержание коммуникативной компетентности педагога, проанализировав различные подходы к проблеме компетентности в теоретическом аспекте: социально-психологический подход Ю.Н. Емельянов, Ю.М. Жуков, М.К. Кабардов, Г.А. Ковалев, определяющий понятие компетентности в контексте социального взаимодействия субъектов. Психолого-педагогический подход И.Ф. Демидова, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Е.В. Попова, рассматривающий компетентность как компонент профессионального мастерства.

В психолого - педагогической практике не существует целостной структуры коммуникативной компетентности педагога. Набор ее компонентов и элементов не является всесторонним и в каждом конкретном случае структура носит разнообразный характер.

Структура коммуникативной компетентности в общем виде представляет собой совокупность следующих компонентов:

– Индивидуально - личностный компонент. Включает в себя психофизиологические особенности личности такие как: память, мышление, речь и т.п., и психологические такие как: темперамент, акцентуации характера, тип личности;

– общекультурный компонент объективируется в нравственных качествах, ценностных ориентациях, взглядах, мировоззрении, особенностях менталитета, эрудиции личности;

– знаниевый компонент представляет собой совокупность представлений о коммуникативном процессе, об основных законах общения, принципах и правилах эффективного взаимодействия;

– поведенческий компонент актуализируется в деятельностном аспекте коммуникативной компетентности;

– мотивационно - рефлексивный компонент включает в себя: внутренние и внешние предпосылки овладения педагогом коммуникативной компетентностью [36].

Таким образом, формирование коммуникативной компетентности рассматривается как способ актуализации личностных и профессиональных качеств педагога. Данный процесс характеризуется целенаправленным педагогическим взаимодействием субъектов образовательного процесса в условиях лично ориентированной образовательной среды в контексте компетентностного подхода.

Делая анализ работ различных авторов, можно выделить три важнейших подхода к структуре коммуникативной компетентности:

– первый подход – представлен в работах М.В. Шинкорук, Т.Е. Наливайко, Я.Л. Коломенского и т.д.;

– второй подход – представлен в работах Е.В. Сидоренко, И.Н. Зотова [25];

– третий подход представлен в работах Н.Б. Буртовой [17]

Рассмотрим более подробно структурные компоненты, относящиеся к первому подходу. Первый компонент когнитивный. Когнитивный компонент связан с познанием другого педагога; включает способность прогнозировать поведение другого педагога.

По мнению, Я.Л. Коломенского первый компонент представлен знаниями о нормах и правилах эффективного общения, реализуемых в ходе взаимодействия с другими педагогами [34].

С.В. Петрушин, выявляет его как углубление самопознания и познания партнеров в общении, а также необходимые знания, относящиеся к психологии общения в многообразии форм и ситуаций [51].

К.Э. Гончарова, определяет данный компонент, как знаниевый. По ее мнению, он представляет собой совокупность представлений о коммуникативном процессе в целом, принципах и правилах эффективного взаимодействия. Также, предполагает знание структуры, функций, видов, типов, закономерностей общения [18].

По мнению М.В. Шинкорук, Т.Е. Наливайко, когнитивный компонент предполагает понимание и владение знаниями о нормах общения, приемах коммуникации, о способах выражения своих мыслей, чувств, умение и вести диалог. Так же, он связан с познанием другого человека, включает способность эффективно решать различные проблемы, возникающие в общении [72].

В когнитивный компонент компетентности педагога в общении следует включать знания человека о себе как субъекта общения. Понимание и осознание себя как постоянно изменяющегося, уникального, открытие своих возможностей - в таком направлении может развиваться субъективное самопознание. Так же это относится и к познанию

партнера по общению. Взаимопонимание строится на эмоциональном понимании, сопереживании, в чувствовании.

Таким образом, когнитивный компонент в структуре коммуникативной компетентности педагога, следует понимать, как систему знаний о процессе общения и умение адекватно воспринимать партнера по общению.

Поведенческий компонент, включает в себя владение вербальных и невербальных средств общения. К ним относится звуковая речь с использованием многочисленных фонетических и невербальных элементов, письменная речь и невербальные средства, такие как поза, аранжировка пространства т.д. Кроме того, в поведенческом компоненте более важным является способ поведения, самораскрытие. При самораскрытии педагог становится самим собой, не стремится выглядеть лучше или хуже, чем он есть на самом деле. Открытость должна быть по типу «здесь и сейчас», т.е. что человек чувствует или думает в данный момент.

По мнению С.В. Петрушина, поведенческий компонент состоит в умении эффективно использовать разнообразные средства общения[51].

Я.Л. Коломенский в своих работах, говорит о том, что, поведенческий компонент характеризует коммуникативные умения: слушать, эмоционально переживать, привлекать внимание собеседника, адресовать сообщения, критично относиться к собственному мнению и другие [34].

Т.Е. Наливайко, М.В. Шинкорук, пишут о том, что поведенческий компонент содержит опыт проявления коммуникативных способностей в различных стандартных или нестандартных ситуациях общения, он отражает способность личности к сотрудничеству, совместной деятельности, инициативность [72].

Таким образом, проанализировав поведенческий компонент, можно сказать о том, что он характеризуется наличием коммуникативных способностей у педагога, применяя которые в различных ситуациях общения, он может эффективно сотрудничать с другими людьми.

Е.М. Алифанова, считает, что данный компонент включает эмоциональную отзывчивость, эмпатию, чувствительность к другому, способность к сопереживанию и состраданию, внимание к действиям партнеров [2].

Проявление данного компонента, по мнению Т.Е. Наливайко, М.В. Шинкорук, связано с эмоциональной отзывчивостью, эмпатией, чувствительностью к другому, способностью воспринимать эмоции собеседника и действовать в соответствии с ними [72].

Таким образом, эмоциональный компонент, является наиболее сложной психологической составляющей структуры коммуникативной компетентности педагога, так как он включает эмпатию, эмоциональную отзывчивость и т.д. А они в свою очередь являются главными в построении успешного общения.

В работах, Т.Е. Наливайко, М.В. Шинкорук, помимо основных компонентов, выделены так же,

- ценностно-смысловой, содержит отношение к партнеру по общению, к коммуникативной ситуации, к средствам общения, к воспринимаемому высказыванию как ценности, т.е. лично-значимому объекту, имеющему характер привлекательности, желательности;

- мотивационный, включает в себе готовность к общению, осознание необходимости получения определенной информации либо её передачи с целью быть понятым, получения ответа на имеющиеся вопросы и т.д.

К.Э. Гончарова, к обозначенной структуре коммуникативной компетентности педагога, добавляет:

– индивидуально - личностный, он включает в себя психофизиологические память, мышление, речь и т.п.,

– психологические темперамент, акцентуации характера, тип личности, особенности личности и общекультурный объективируется в нравственных качествах, ценностных ориентациях, взглядах, мировоззрении, особенностях менталитета, эрудиции личности компоненты [72].

Второй подход - исследователи характеризуют структуру коммуникативной компетентности через коммуникативные способности, коммуникативные знания, коммуникативные умения Е.В. Сидоренко, И.Н. Зотова [60].

В более широком смысле коммуникативную компетентность педагога рассматривается как: сложное образование, в которое входят знания, социальные установки, умения и способности в области межличностного общения, которые обеспечивают эффективный процесс общения.

Коммуникативные знания представляют собой обобщенный опыт человечества, отражение в сознании людей коммуникативных ситуаций в их причинно-следственных связях. Знание о том, какие методы оказываются эффективными в отношении разных людей и разных ситуаций.

И.Н. Зотова, делает вывод, что коммуникативные знания - это знания о том, что такое общение, каковы его виды, фазы, закономерности развития. Это знание о том, какие существуют коммуникативные методы и приемы, какое действие они оказывают, каковы их возможности и ограничения [27].

Так же знание о том, какие методы оказываются эффективными в различных ситуациях и различными людьми. К этой области относится и знание о степени развития у себя тех или иных коммуникативных умений.

Коммуникативные умения - это комплекс действий, основанных на значительной теоретической и практической подготовленности педагога позволяющих ему творчески использовать коммуникативные знания.

Коммуникативные умения Е.В. Сидоренко представляет как две подсистемы: умение воспринимать коммуникативные сигналы: вербальные, невербальные, паралингвистические и умение производить коммуникативные сигналы: вербальные, невербальные, паралингвистические [58].

Коммуникативные умения - это умение преподнести текст сообщения в адекватную форму, речевые умения, умение гармонизировать внешние и внутренние проявления, умение получать обратную связь, умение преодолевать коммуникативные барьеры и др.

По мнению Г.М. Андреевой каждая группа коммуникативных умений соответствует одной из трех сторон общения:

– коммуникационная - включает цели, мотивы, средства и стимулы общения, умения четко излагать мысли, аргументировать, анализировать высказывания;

– перцептивная – включает понятия эмпатии, рефлексии, саморефлексии, умения слушать и слышать, правильно истолковывать информацию, понимать подтексты;

– интерактивная – включает понятие о соотношении рационального и эмоционального факторов в общении, самоорганизация общения, умение проводить беседу, собрание, формулировать требование, умение поощрять, наказывать, общаться в конфликтных ситуациях [4].

Коммуникативные способности можно рассматривать как автоматизированные компоненты сознательных действий, способствующих быстрому и точному отражению коммуникативных ситуаций.

В своих работах Е.В. Сидоренко, описывает коммуникативную способность как, природную одаренность человека в общении и как коммуникативную производительность [58].

В основе коммуникативной компетентности педагога лежит не просто владение языком и другими способами общения, а особенности личности индивида в целом, в единстве его чувств, мыслей и действий, которые разворачиваются в конкретном социальном контексте.

Коммуникативные способности, как индивидуально-психологические свойства личности, отвечающие требованиям коммуникативной деятельности и обеспечивающие ее быстрое и успешное осуществление [63].

Третий подход представлен в работах Н.Б. Буртовой, в структуре она выделяет следующие уровни коммуникативной компетентности педагога:

– социально - психологический уровень: коммуникативная компетентность выражается во взаимодействии педагога в процессах деятельности, общения, познания. Коммуникативная компетентность на этом уровне позволяет основывать коммуникацию на предвидении ее результатов, удовлетворении социальных потребностей. Ее формирование на этом уровне происходит как стихийно в процессе формального общения и воспитания на основе целенаправленного обогащения знаний, умений, навыков, привычек;

– индивидуально - психологический: коммуникативную компетентность педагога на индивидуально-психологическом уровне

определяют особенности ощущений, восприятия, внимания, памяти, мышления, воли, эмоций, воображения, психическое состояние субъекта;

– психофизиологический уровень: коммуникативная компетентность педагога определяет тип высшей нервной деятельности, темперамент, возрастные и гендерные различия [17].

Е.В. Руденский выделяет в коммуникативной компетентности такие составляющие, как: диагностика социально-психологической ситуации; прогнозирование результатов общения; подготовка к коммуникации, содержание, цели, приемы; средства привлечения внимания к предмету коммуникации.

Также выделяет семь групп коммуникативных умений:

– Речевые умения, объединенные с овладением речевой деятельностью и речевыми средствами общения: умение грамотно и ясно сформулировать свою мысль, достигать желаемой коммуникативной цели; осуществлять основные речевые функции; говорить выразительно, высказываться логично и связно, выражать в речи собственную оценку окружающего.

– Социально - психологический умения связанные с овладением процессами взаимосвязи, взаимопонимания, взаимоотношения, и взаимовлияний: умение вступать в общение; поддерживать общение, предельно использовать социально-психологические характеристики коммуникативной ситуации для исполнения своей стратегической линии; прогнозировать, возможные пути развития коммуникативной ситуации, прогнозировать реакции партнеров на собственные акты коммуникативных действий.

– Психологические умения, связанные с усвоением процессами самомобилизации, саморегуляции: умения преодолевать психологические барьеры в общении, снимать излишнее напряжение, эмоционально

настраиваться на ситуацию общения, адекватно ситуации общения выбирать жесты, позы, ритм своего поведения.

– Умение использовать в общении нормы и правила речевого этикета в соответствии с ситуацией: реализовывать ситуативные нормы обращения и привлечения внимания, организовывать знакомство с педагогами, использовать нормы приветствия и т.д.

– Умения использовать невербальные средства общения: применять интонацию, паузы, темп, громкость, тональность, смех, шум, аплодисменты, жест, мимику, позы, движения, дистанцию общения.

– Умения общаться в различных организационно - коммуникативных формах политической деятельности. Использовать: организационно - коммуникативные формы установления отношений и планирования совместной деятельности; оппозиционные организационно - коммуникативные формы, коммуникативные формы дискуссии и дебаты.

– Умения взаимодействовать: на уровне диалога - с личностью или группой людей; на уровне межгруппового диалога и т.д. [53].

Коммуникация в профессиональной деятельности выполняет следующие основные функции:

- коммуникативную, включающую обмен информацией;
- интерактивную, предусматривающую организацию взаимодействия;
- перцептивную, отражающую процесс восприятия и формирования образа другого человека и установления взаимодействия.

Критерии развития коммуникативной компетентности должны соответствовать основным функциям и отражать следующие умения:

- умение вести вербальный и невербальный обмен информацией, а также проводить диагностирование личных свойств и качеств собеседника;

– умение выработать стратегию, тактику и технику, взаимодействие с людьми, организовывать их совместную деятельность для достижения определенных социально значимых целей;

– умение идентифицировать себя с собеседником, понимать, как он сам воспринимается партнером по общению и эмпатийно относиться к нему.

Таким образом, структура коммуникативной компетентности педагога в исследованиях различных авторов достаточно разнообразна. Несмотря на многообразие авторских взглядов, относительно структуры коммуникативной компетентности педагога, можно выделить три основных подхода.

Первый подход включает такие структурные компоненты, как когнитивный, поведенческий и эмоциональный.

Во втором подходе исследователи раскрывают структуру коммуникативной компетентности через коммуникативные знания, коммуникативные умения, коммуникативные способности.

Третий подход представлен в работах Н.Б. Буртовой. Она в структуре коммуникативной компетентности выделяет социально-психологический, индивидуально-психологический и психофизиологический уровни коммуникативной компетентности.

1.3 Организационно-педагогические условия формирования коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации

Коммуникативная компетентность педагога дошкольной образовательной организации - это характеристика, которая проявляется в умении устанавливать контакт и эффективно взаимодействовать с окружающими, пользоваться различными средствами общения.

Необходимо создавать организационно - педагогические условия для формирования коммуникативной компетентности педагога ДОО. Термин «организационно-педагогические условия» состоит из двух смысловых единиц: «организационные условия» и «педагогические условия». Педагогические условия - это процесс, влияющий на развитие личности, представляющий собой совокупность внешних факторов (обстоятельств, обстановки) с единством внутренних сущностей и явлений. Организационные условия - это совокупность условий обеспечивающих целенаправленное управление, планирование, организация, координация, регулирование и контроль над образовательным процессом [70].

Процесс организационно - педагогического сопровождения формирования коммуникативной компетентности педагога ДОО будет результативным, если реализовать следующие организационно - педагогические условия:

1. описать модель формирования коммуникативной компетентности педагога ДОО
2. разработать и реализовать целевой проект по формированию коммуникативной компетентности педагога ДОО
3. использовать интерактивные методы и формы работы с педагогами.

Рассмотрим более подробно каждое организационно - педагогическое условие.

Первое организационно - педагогическое условие - описать модель формирования коммуникативной компетентности педагога ДОО

Педагогическое моделирование - это создание модели, включающей цель педагогического проектирования, а также пути их достижения. Поставленная цель требует отбора необходимых качеств, компонентов для ее осуществления. В дальнейшем ходе практической работы модель преобразовывается, дорабатывается, описываются конкретные технологии, этапы деятельности, условия, необходимые для достижения цели. На заключительном этапе во время формирования определяются условия успешной реализации модели [8].

По мнению Г.В. Суходольского, модель - это искусственно созданный объект в виде схемы, который, будет подобен исследуемому объекту, отображает и воспроизводит в понятном и обобщенном виде структуру, свойства, взаимосвязи и отношения между элементами объекта.

На основании проведенного теоретического анализа была разработана структурно-содержательная модель формирования коммуникативной компетентности педагога ДОО, предоставлена на рисунке 1.

Модель представлена в трех блока: целевой – в данном блоке сформирована цель с учетом требований профессионального стандарта, заказчика и требованиями ФГОС ДО; процессуально - функциональный блок – в нем указывается этапы формирования коммуникативной компетентности; результативно - оценочный блок- представлены критерии и уровни сформированности коммуникативной компетентности, результат.



Рисунок 1. Структурно содержательная модель формирования коммуникативной компетентности педагога ДОО

Данная модель служит основанием для создания целевого проекта по формированию коммуникативной компетентности педагога ДОО.

Второе организационно - педагогическое условие - реализация целевого проекта по формированию коммуникативной компетентности педагога ДОО.

Основываясь на модели формирования коммуникативной компетентности педагога, мы разработали целевой проект по формированию коммуникативной компетентности педагога ДОО.

Теоретические основы педагогического проектирования рассматриваются в работах В.П. Беспалько, Е.С. Заир-Бек, И.А. Колесниковой, М.П. Горчаковой-Сибирской и др., вопросы проектирования развития образовательных учреждений – в исследованиях Г.Н. Серикова, М.М. Поташника, В.С. Лазарева, А.Н. Троян, Л.В. Поздняк, К.Ю. Белой, Л.И. Фалюшиной и др.

В самом общем плане проект рассматривается как ограниченное во времени целенаправленное изменение отдельной системы с установленными требованиями к качеству результатов, возможными рамками расхода средств и ресурсов и специфической организацией. На деятельностном уровне проект рассматривается как цель и результат проектирования. Педагогический проект трактуется как комплекс взаимосвязанных мероприятий по целенаправленному изменению педагогической системы в течение заданного периода времени, при установленном бюджете, с ориентацией на четкие требования к качеству результатов и специфической организацией [53].

В приведенных определениях заложены такие характеристики любого проекта, как фактор времени; целенаправленность изменений; нормированность изменений; специфика организации деятельности. Проектирование может быть выполнено на концептуальном, содержательном, технологическом и процессуальном уровнях.

Проектная деятельность является пошаговой. В литературе, посвященной методологии проектирования, можно встретить различные подходы к выделению его этапов. И.А. Колесникова и М.П. Горчакова - Сибирская выделяют: предпроектный этап, рефлексивный этап, послепроектный этап. Внутри каждого из этих этапов, выделяются определенные процедуры, составляющие содержательную, технологическую, организационную основу проектных действий. Предпроектный этап включает диагностику, проблематизация, целеполагание, концептуализация, форматирование проекта, его предварительная социализация. Этап реализации проекта предполагает программирование, планирование и организацию совместной деятельности участников проекта, конструирование новой практики. Рефлексивный этап включает такие процедуры как обобщающий мониторинг, рефлексия по поводу замысла проекта, его хода и результатов, экспертиза результатов реализации проекта. Процедуры послепроектного этапа - это апробация, распространение результатов и продуктов проектной деятельности, выбор вариантов продолжения проекта.

Успех проектировочной деятельности определяется комплексным обеспечением каждого из этапов адекватными способами и приемами; "выращивание" за счет этого необходимых свойств и характеристик субъектов проектирования [44].

Третье организационно – педагогическое условие - использование интерактивных методов и форм с педагогами.

При формировании коммуникативной компетентности у педагогов ДОО, по мнению Ю.В. Ушачевой, рациональна организация методической работы детского сада, в процессе которой будет реализовываться решение профессиональных педагогических задач [66]. Реализация данного подхода обеспечивается надлежащими условиями:

включение в содержание методических мероприятий проблемного контекста, создание эмоционально-ценностного фона, вариативное использование форм сотрудничества, актуализация субъектного опыта в сфере коммуникаций и расширение субъектных функций специалистов сферы дошкольного образования[57].

Методическая работа в дошкольной образовательной организации представляет собой систему мероприятий, которые направлены на повышение мастерства каждого педагога, на обобщение и развитие творческого потенциала коллектива, на обеспечение достижения оптимальных результатов образования, воспитания и развития детей, на формирование коммуникативной компетентности педагога.

Целью методической работы в детском саду является создание условий для непрерывного повышения уровня общей и педагогической культуры участников образовательного процесса. Это создание условий для профессионального развития педагогов и обеспечения педагогического просвещения родителей в целях непрерывного развития детей [38].

Задача обучения и развития педагогических кадров, повышение квалификации является основополагающей в управлении методической работой. Организация и содержание развития педагога, повышение его квалификации строится дифференцированно. Важнейшим условием, обеспечивающим дифференцированный подход в работе с педагогическими кадрами, является изучение профессиональной компетентности педагогов.

Содержание методической работы в ДОО определяется поставленными целями и задачами с учетом результатов образовательного процесса, уровня педагогического мастерства и квалификации воспитателей, зрелости и сплоченности педагогического коллектива.

Для повышения профессионального уровня педагогов используются такие формы, как обучение в образовательных учреждениях высшего образования, на курсах повышения квалификации, профессиональная переподготовка; участие в заседаниях методических объединений и в работе творческих групп муниципальных ресурсных центров, и др.

Все формы можно представить в виде двух взаимосвязанных групп:

1. Групповые формы методической работы
2. Индивидуальные формы методической работы

Групповые формы методической работы по формированию коммуникативной компетентности педагога ДОО

Педагогический совет - является одной из форм методической работы в ДОО, постоянно действующий коллегиальный орган самоуправления педагогических работников. С его помощью осуществляется управление развитием ДОО.

Консультирование: индивидуальные и групповые; консультации по основным направлениям работы всего коллектива, по актуальным проблемам педагогики, по заявкам воспитателей.

Тренинг: цель - отработка определенных профессиональных навыков и умений.

Семинары и семинары-практикумы: играют существенную роль в повышении научно-теоретического уровня воспитателей в усовершенствовать их профессиональной компетенции.

«Круглый стол»: проводится с целью выработки общего мнения, позиции участников по обсуждаемой проблеме.

Деловые игры: цель - отработка определенных профессиональных навыков, педагогических технологий.

Творческая гостиная: форма организации взаимодействия педагогов в соответствии с интересами и предпочтениями педагогов. Создаётся ситуация свободного, естественного общения.

Конкурсы педагогического мастерства: способствуют повышению престижа педагогической профессии, демонстрации возможностей новых педагогических технологий и новых форм работы с детьми, расширению диапазона общения творчески работающих педагогов, стимулированию труда педагога, повышению их творческой активности, созданию условий для личностной и профессиональной самореализации.

Мастер-класс: оригинальный метод обучения и конкретное занятие по совершенствованию практического мастерства, проводимое специалистом, для лиц, достигших достаточного уровня профессионализма в этой сфере деятельности.

Индивидуальные формы методической работы по формированию коммуникативной компетентности педагога ДОО

Наблюдение воспитательно-образовательного процесса с детьми имеет большое место в работе старшего воспитателя. Присутствие в группе старшего воспитателя должно быть нормальной рабочей обстановкой дошкольного учреждения.

Самообразование: система непрерывного повышения квалификации каждого педагога ДОО предполагает разные формы: обучение на курсах, самообразование, участие в методической работе города, района, детского сада.

Беседа: - целью является уточнение взглядов педагога на процесс воспитания и образования детей, изучения уровня владения воспитателем самооценкой, развития педагогической рефлексии, высказывание пожеланий, рекомендаций, направленных на совершенствование наблюдаемых аспектов педагогической деятельности [73].

Для эффективного формирования коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации нами были выбраны более адекватные формы методической работы такие как: семинар, дискуссия, консультация, круглый стол, тренинг, педагогический совет, игра, конкурс педагогического мастерства.

Вывод по 1 главе

Проблема развития коммуникативной компетентности педагогического коллектива образовательной организации, актуальность которой обусловлена повышением требований к уровню профессионализма и мобильности педагогов, а также недостаточной теоретической разработкой данных вопросов в теории и практики профессионального образования, до настоящего времени остается слабо изученной.

Изучая данную проблему, мы выявили сущность понятия коммуникативная компетентность - сложное социально-психологическое образование, выражающееся в способности человека адекватно оценивать себя, свое место среди других людей, правильно определять личностные особенности и эмоциональные состояния партнеров по общению, прогнозировать межличностные события, выбирать и осуществлять адекватные способы обращения с окружающими и реализовывать эти способы в процессе взаимодействия с ними. Она включает адекватную самооценку, развитые перцептивные возможности, арсенал необходимых техник общения, усвоенные нормы ролевого поведения и навыки рефлексии и управления собственными эмоциями.

Изучая структуру коммуникативной компетентности педагога, можно выделить три основных подхода, который включает такие структурные компоненты, как когнитивный, поведенческий и эмоциональный.

На основании проведенного теоретического анализа, мы выяснили, что методическая работа является эффективной формой формирования коммуникативной компетентности педагога. Нами было выявлено понятие методической работы в ДОО. Методическая работа в дошкольной образовательной организации - это последовательная, системная деятельность по оказанию помощи педагогам в организации педагогической деятельности, в результате которой происходит оптимизация коммуникативной компетентности каждого педагога и педагогического коллектива дошкольной образовательной организации в целом.

Эффективность методической работы по проблеме формирования коммуникативной компетентности педагога обеспечивается единством и взаимосвязью всех элементов системы методической работы: целей, задач, содержания, организационных форм, методов и средств, условий повышения квалификации педагогов в ДОО.

Для эффективной работы по формированию коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации мы выделили следующие организационно – педагогические условия:

- описать модель формирования коммуникативной компетентности педагога;
- реализовать целевой проект по формированию коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации;
- осуществить отбор методов и форм работы с педагогами интерактивного взаимодействия (адекватные методы обучения).

Для реализации условий нами была разработана модель формирования коммуникативной компетентности педагога ДОО. Структурно-содержательная модель формирования коммуникативной компетенции педагога дошкольной организации в процессе взаимодействия с коллективом ДОО.

Глава 2. Опытнo-поисковая работа по апробации организационно-педагогических условий формирования коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации

2.1. Констатирующий этап опытнo-поисковой работы

В первой главе мы проанализировали психолого-педагогическую и методическую литературу по проблеме коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации, изучили структуру формирования коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации, а так же описали процесс ее формирования. Нами были выявлены и рассмотрены организационно-педагогические условия процесса формирования коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации.

Данная глава посвящена опытнo-поисковой работе по апробации организационно-педагогических условий формирования коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации

Цель опытнo-поисковой работы: проверка эффективности организационно-педагогических условий формирования коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации.

Задачи опытнo-поисковой работы:

1. Изучить уровень коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации и формы методической работы по формированию коммуникативной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации.

2. Разработать и реализовать целевой проект по формированию коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации

3. Проанализировать результаты опытно-поисковой работы.

4. Разработать рекомендации по формированию коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации.

Исследование проводилось на базе Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №85 г.Челябинска». В опытно-поисковой работе приняли участие 15 педагогов.

Для определения уровня сформированности коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации нами были разработаны критерии и показатели сформированности коммуникативной компетентности воспитателя дошкольной образовательной организации по каждому компоненту: когнитивный, эмоциональный и поведенческий (таблица 1), а также выделены 5 уровней сформированности коммуникативной компетентности: очень высокий, высокий, средний, ниже среднего, низкий (таблицу 2).

На основе выделенных критериев были подобраны и модифицированы для педагогов дошкольной организации диагностические методики для изучения уровня сформированности каждого из компонентов.

Критерии и показатели сформированности коммуникативной компетентности воспитателя дошкольной образовательной организации

	Критерии	Показатели
Когнитивный компонент	информационно-коммуникативный критерий - владение системой знаний по обмену информацией и познанием людьми друг друга в процессе профессионального общения	сформированность коммуникативных знаний, под которым подразумеваем знакомство с понятием "коммуникативная компетентность педагога"; владение системой знаний об основных категориях и понятиях профессионального общения, его видах и функциях; о стилях общения
	аффективно-коммуникативный критерий определяется в отношении к эмоциональной сфере человека и соответствии потребностям в изменении своего эмоционального состояния.	сформированность личностных качеств: потребности и способности к общению, контактам с другими людьми, установлению с ними взаимопонимания; постижении эмоционального состояния, проникновении (вчувствовании) в переживания другого человека; осознании субъектом того, как он сам воспринимается партнером по общению.
	регуляционно-коммуникативный критерий - умения управления и коррекции собственного поведения и поведения других людей, организацию совместной деятельности.	сформированность коммуникативных умений - умение ясно и точно излагать свои мысли, владение средствами невербального общения, умение слушать собеседника, умение разрешать конфликтные ситуации.

Уровни сформированности компонентов коммуникативной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации

Уровни	Показатели
высокий	знания в области коммуникативной компетентности имеют глубокий теоретический характер, системны и целостны; педагоги испытывают потребность в коммуникативной и организаторской деятельности и активно стремятся к ней, быстро ориентироваться в трудных ситуациях, непринужденно ведут себя в новом коллективе, инициативны, предпочитают в важном деле или в создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивают своё мнение и добиваются; могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать разные игры, мероприятия; настойчивы в деятельности, которая их привлекает; они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребность в коммуникации и организаторской деятельности.
достаточный	знания в области коммуникативной компетентности имеют теоретический характер, системны и целостны; педагоги умеют грамотно вести диалог; способны успешно распознавать поведение другого человека; владеют навыками эффективного слушания, способствующими продуктивному общению; легко устанавливают контакты с друг с другом; с сочувствием относятся к переживаниям другого человека; способны оценивать собственные действия в ситуациях общения.
допустимый	знания в области коммуникативной компетентности являются эмпирически ситуативными, с частичным обобщением; педагоги способны вести диалог, но на недостаточно высоком уровне; распознают поведение другого человека только на интуитивном уровне; владеют слабо развитыми навыками эффективного слушания, что препятствует продуктивному общению; способны находить оптимальные способы общения, ведущие к развитию доброжелательности; собственные

	действия оценивают правильно, но не во всех ситуациях общения;
критический	знания в области коммуникативной компетентности поверхностны, недействительны; педагоги не умеют грамотно вести диалог; не способны распознавать поведение другого человека; отмечается плохое владение навыками эффективного слушания, препятствующее продуктивному общению; педагоги испытывают трудности в установлении контактов с другими людьми; безразличны к переживаниям другого человека; с трудом оценивают собственные действия в ситуациях общения.
недопустимый	педагоги не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в новой компании, коллективе; предпочитают проводить время наедине с собой, ограничивают свои знакомства; испытывают трудности в установлении контактов с людьми и при выступлении перед аудиторией; плохо ориентируются в незнакомой ситуации; не отстаивают свои мнения, тяжело переживают обиды; проявления инициативы в общественной деятельности крайне снижено, во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.

Для изучения уровня сформированности когнитивного компонента мы использовали методику выявления коммуникативных и организаторских склонностей Б.А. Федоришин, В.В. Сияевский (приложение 1)

Педагогам были предложены бланки для ответов и инструкция. По результатам данной методики были получены следующие результаты: на высоком уровне не выявлено ни одного педагога, достаточный уровень проявления коммуникативных и организаторских способностей у 6,6% (1 педагог), допустимый уровень проявляется у 53,4% (8 педагогов), критический - 33,4% (5 педагог) и не допустимый уровень выявлен у 6,6% (1 педагог) (рис.2).



Рисунок 2. Результаты сформированности когнитивного компонента коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации

Анализ результатов показывает, что не у всех педагогов достаточно сформирован когнитивный компонент коммуникативной компетентности, среди опрошенных педагогов есть один с недопустимым уровнем способностей, но большинство педагогов имеют допустимый уровень.

Так же среди опрошенных педагогов есть те, у кого достаточный уровень коммуникативных и организаторских способностей. Можно сделать вывод о том, что данный компонент сформирован у педагогов дошкольной организации на достаточном уровне.

Для изучения уровня сформированности эмоционального и поведенческого компонента мы использовали тест «Оценка уровня общительности» В.Ф. Ряховского (приложение 2).

Педагогам предлагается несколько простых вопросов. Отвечать на них нужно быстро, однозначно: «да», «нет», «иногда». При анализе теста были выявлены следующие результаты: на высоком уровне не выявлено ни одного педагога, достаточный уровень общительности проявляется у 13,4% (2 педагога), допустимый уровень - 46,6% (7 педагогов),

критический уровень – 33,4% (5 педагогов), недопустимый уровень – 6,6% (1 педагог) (рис.3).

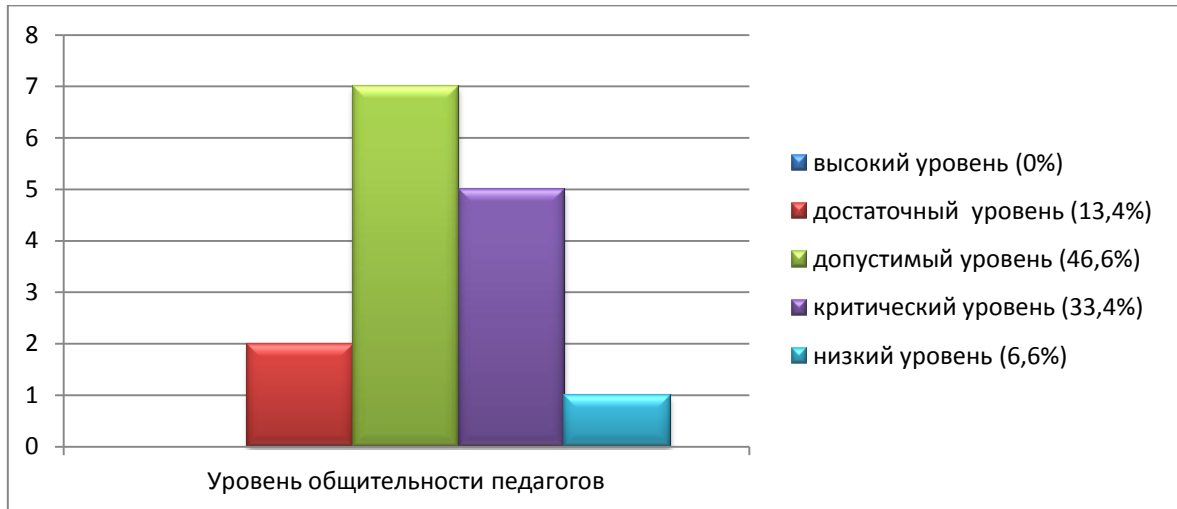


Рисунок 3. Результаты сформированности эмоционального и поведенческого компонента коммуникативной компетентности педагога ДОО

По результатам проведенного тестирования можно сделать вывод о том, что педагоги обладают допустимым уровнем общения. Некоторые из педагогов, достаточно активны в общении, что не всегда бывает положительным качеством, но есть и такие, кто не готов принимать активное участие в коллективной деятельности. Поведенческий и эмоциональный компонент коммуникативной компетентности педагога развит на допустимом уровне.

Таким образом, на констатирующем этапе был проведен анализ сформированности коммуникативной компетентности педагога ДОО по следующим компонентам: когнитивный, эмоциональный и поведенческий.

Из вышесказанного следует, что в дошкольной образовательной организации не у всех педагогов не достаточно сформирована коммуникативная компетентность. Для выявления причины не

достаточной сформированности коммуникативной компетентности педагогов нами был проведен анализ системы методической работы.

Ранее нами было рассмотрено понятие методической работы, а также цели, задачи, содержание методической работы. При проведении анализа системы методической работы дошкольной организации нами были выделены следующие формы методической работы: дискуссия, деловая игра, семинар, семинар – практикум, психологические тренинги. Главной целью данных мероприятий являлось повышение квалификации педагогов, но при достижении поставленной цели решались задачи, в том числе и по формированию коммуникативной компетентности.

В методической работе с педагогами старший воспитатель предпочитает использовать индивидуальные формы. При индивидуальной форме методической работы воспитатель не скрывает своих вопросов, не стесняется незнания чего-либо. И старший воспитатель, оказывает методическую помощь конкретному воспитателю по формированию коммуникативных компетентности, и по другим вопросам, которые являются предметом его интересов. Все виды индивидуальной формы работы с педагогами как индивидуальные консультации, беседы, наставничество, взаимопосещения, самообразование, приносят свои результаты.

Важным фактором формирования коммуникативной компетентности педагогов является самообразование. Процессом самообразования управляет сама личность. Постоянное стремление к самосовершенствованию своих коммуникативных компетенций должно быть потребностью педагогов.

В дошкольной организации один раз в три года все педагоги проходят мониторинг для дальнейшего создания персонифицированной программы повышения квалификации педагогических работников. При проведении диагностики исследуются следующие области

профессиональных затруднений: общепедагогические, научно-теоретические, психолого-педагогические, методические, коммуникативные, на основе полученных данных педагогам предоставляется примерный план их самообразования.

Методическая работа направлена на развитие профессиональной компетентности педагога. В дошкольной организации не стоит конкретных задач по формированию коммуникативной компетентности, но данная задача является составляющей поставленных задач и формируется при реализации различных форм методической работы.

Для улучшения результатов нужно провести определённую работу, которая в дальнейшем повысит уровень сформированности коммуникативной компетентности педагогов.

2.2 Реализация организационно-педагогических условий по формированию коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации

На формирующем этапе экспериментальной работы был разработан и апробирован целевой проект по формированию коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации.

Проект построен на основании представленной модели с учетом результатов констатирующего этапа. Он предназначен для лиц, осуществляющих образовательную деятельность в дошкольных образовательных организациях, желающих повысить свои коммуникативные навыки.

Цель проекта: формирование коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации.

Задачи проекта:

- способствовать развитию умения услышать и понять друг друга;
- развить умение задавать вопросы и отвечать на них;
- обеспечить условия для развития эмоциональной отзывчивости, эмоциональной выразительности и эмоциональной устойчивости педагогов;
- способствовать развитию невербальных и вербальных средств передачи информации;
- обучить навыкам саморегуляции эмоциональных состояний, навыкам релаксации.

Формы работы: тренинговые упражнения, деловые игры, консультирование, круглый стол, мастер класс, дискуссия, семинар, педагогический совет,

Ожидаемые результаты: повышен уровень сформированности коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации.

В результате освоения данного проекта педагог должен

знать:

- понятия «коммуникация, коммуникативная компетентность, индивидуальный стиль общения»;
- правила поведения для конфликтных людей;
- основные формы реагирования в общении;
- алгоритм стратегии сотрудничества.

уметь:

- анализировать ситуацию, мотивы, интересы, чувства, поступки других людей;
- понимать самого себя и относиться к себе и к окружающим с должным уважением; – отстаивать свою позицию конструктивными способами;

- адекватно оценивать себя, свои способности и возможности.

владеть:

- способностью конструктивно строить свои взаимоотношения с окружающими;
- навыками самооценки и понимания других;
- навыками позитивного общения;
- навыками управления собственными эмоциями и эмоциональными состоянием.

План реализации этапов проекта

Функционирование проекта рассчитано на один год и будет реализовываться через три основных этапа:

1 этап. Диагностический: Изучение уровня сформированности коммуникативной компетентности педагогов ДОО с помощью представленных методик.

2 этап. Формирующий: реализация перспективного плана для повышения уровня сформированности коммуникативной компетентности

3 этап. Итоговый: Мониторинг коммуникативных способностей во взаимодействии всех участников педагогического процесса. Анализ полученных результатов по реализации проекта. Подготовка отчетных материалов, презентация опыта работы по проекту на педагогическом совете.

Для достижения результатов нами был разработан план методических мероприятий по формированию коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации.

План состоит из трех блоков:

1 блок – формирование когнитивного компонента: данный блок направлен на формирование коммуникативных знаний, владение системой знаний о категориях и понятиях профессионального общения, его видах, функциях и стилях общения;

2 блок – формированию эмоционального компонента: направление блока является сформированность личностных качеств;

3 блок – формирование поведенческого компонента: предполагает сформированные коммуникативные умения, владение средствами невербального общения, умение разрешать конфликтные ситуации.

В каждом из блоков представлены различные мероприятия (приложения 3-13) по формированию всех представленных компонентов (таблица 3).

Таблица 3

План работы с педагогами

Блок	Мероприятие	Название	Цель
1 блок: КОГНИТИВНЫЙ КОМПОНЕНТ	семинар-тренинг	«Формирование коммуникативной компетентности воспитателей «Познай себя»	Развитие и совершенствование коммуникативных знаний, умений и способностей педагогов, показать
	консультация	«Коммуникативная компетентности педагога ДОО»	возможность использования общения для разрешения
	круглый стол	«Речевое и коммуникативное развитие педагогов дошкольного образования».	конфликтов, развитие у педагогов умения задавать открытые вопросы, формирование понятийных представлений о коммуникативной компетентности; рассмотрение условий эффективной коммуникации; создание в группе

			рабочей, психологически комфортной атмосферы.
2 блок: эмоциональный компонент	дискуссия	«Роль и место профессионального общения педагогов образовательных учреждений в выполняемой ими деятельности»	Развитие представления об эмоциональной культуре педагога, осознание каждым участником группы значимости профессионального выявления проблем в
	тренинг	Коммуникативный	работе, которые можно разрешить с помощью профессионального
	практикум	«Коммуникативная гимнастика»	общения, показать возможность
	педагогический совет	«Педагогическая конфликтология»	использования общения для разрешения конфликтов
3 блок: поведенческий компонент	тренинг	коммуникативные способности	Развитие умения находить общее между друг другом, умения формулировать свои мысли, развитие умений передавать
	мастер - класс	«Коммуникативная компетентность дошкольников»	сущность высказываний, составлять алгоритм беседы с партнером, а
	деловая игра	«Раскрываем потенциал педагога»	также умение задавать вопросы, развитие умения расположить к себе людей,
	Конкурс педагогического мастерства		пропаганда опыта и

		<p>обучение педагогов методам и приемам работы с детьми; возможность установления непосредственного контакта с педагогом во время занятия, получить ответы на интересующие вопросы.</p>
--	--	---

Данный перспективный план направлен на формирование коммуникативной компетентности педагогов в дошкольной образовательной организации. Сформированность всех компонентов реализуется в каждом из представленных блоках. Представленные методические мероприятия проводятся в течение одного года. В их реализации принимают участие, педагог психолог, старший воспитатель, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, руководитель дошкольной образовательной организацией, так же принимает участие в организации мероприятий воспитатель.

После реализации данного перспективного плана, следует ожидать следующих результатов: умение педагогом вести вербальный и невербальный общение, проводить диагностирование анализировать свои качества и качества партнера; умение педагогом формировать стратегию, взаимодействия с партнером, организовывать их совместную деятельность для достижения определенных социально значимых целей.

2.3 Обобщение результатов опытно-поисковой работы по формированию коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации

Для выявления уровня коммуникативной компетентности педагога ДОО, после работы по повышению качества реализации организационно - педагогических условий: реализован целевой проект по формированию коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации

Далее необходимо провести повторный опрос педагогов для выявления эффективности опытно-поисковой работы.

Для изучения уровня сформированности когнитивного компонента мы провели повторную диагностику, используя методику выявления коммуникативных и организаторских склонностей Б.А. Федоришин, В.В. Синявский (приложение 1)

По результатам данной методики было получены следующие результаты: на высоком уровне выявлено – 6,6% (1 педагог), достаточный уровень проявления коммуникативных и организаторских способностей у 46,7% (7 педагогов), допустимый уровень проявляется у 46,7% (7 педагогов), критический и недопустимый уровень не выявлен ни у одного из педагогов принимавших участие (рис.4).

Анализируя повторные результаты, можно сказать о том, что уровень когнитивного компонента увеличился. Мероприятия, которые мы запланировали, оказали положительную динамику, улучшили знания педагогов в области коммуникативной компетентности.



Рисунок 4 . Повторные результаты сформированности когнитивного компонента коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации

Для повторного изучения уровня сформированности эмоционального и поведенческого компонента мы использовали тест «Оценка уровня общительности» В.Ф. Ряховского (приложение 2).

При анализе теста были выявлены следующие результаты: на высоком уровне выявлено 6,7% (1 педагог), достаточный уровень общительности проявляется у 40% (6 педагогов), допустимый уровень – 40% (6 педагогов), критический уровень – 13,3% (2 педагога), недопустимый уровень не выявлен ни у одного из педагогов (рис.5).



Рисунок 5. Повторные результаты сформированности эмоционального и поведенческого компонента коммуникативной компетентности педагога ДОО

По результатам контрольного этапа, можно сказать о том, что уровень эмоционального и поведенческого компонента увеличился. При формировании данных компонентов были небольшие затруднения, не все педагоги были готовы раскрываться и проявлять себя. Благодаря запланированным мероприятиям мы смогли открыть и повысить уровень общительности педагогов.

Сравнительные результаты констатирующего и контрольного этапов представим в виде диаграммы на рисунках 6 и 7.



Рисунок 6. Результаты сформированности когнитивного компонента коммуникативной компетентности педагога ДОО

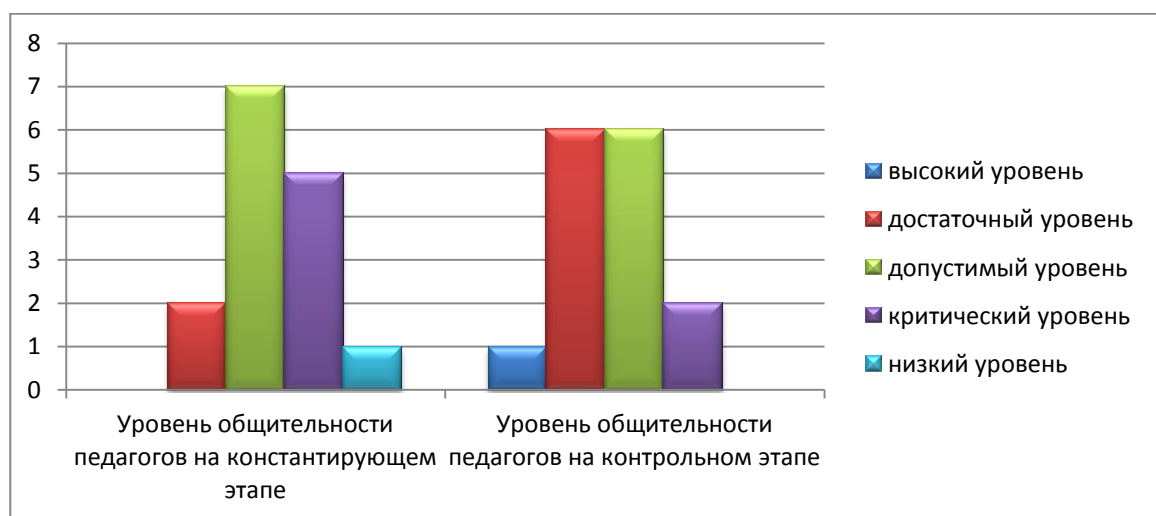


Рисунок 7. Результаты сформированности эмоционального и поведенческого компонента коммуникативной компетентности педагога ДОО

По результатам сравнения констатирующего и контрольного этапа, можно сказать о том, что уровень сформированности коммуникативной компетентности повысился. Таким образом, опытно-поисковая работа исследования формирования коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации, дала нам хорошие результаты по улучшению коммуникативной компетентности. Педагоги овладели более глубокими представлениями о коммуникативной компетентности. При реализации проекта у педагогов повысился уровень каждого из компонентов. Так же сплотился коллектив, и укрепились отношения благодаря различным совместным работам и конкурсам.

Для оценивания эффективности разработанного целевого проекта мы использовали метод экспертной оценки. Сущность методов экспертных оценок заключается в том, что в основу прогноза закладывается мнение специалиста или коллектива специалистов, основанное на профессиональном, научном и практическом опыте.

Экспертная оценка широко применяется в педагогических исследованиях. Методика экспертной оценки описана в работах отечественных ученых: Ю.К. Бабанский, Б.С. Гершунский, И.П. Подласый, М.Е. Дуранов и др.

Экспертиза – это оценивание, упорядочивание, рейтингование.

Метод экспертных оценок – это метод организации работы со специалистами-экспертами и обработки мнений экспертов, выраженных в количественной и качественной форме с целью подготовки информации для принятия решений.

Эксперт - это специалист в области науки, техники, искусства и других отраслей, приглашаемые для исследования каких-либо вопросов, решение которых требует специальных знаний.

В экспертном оценивании принимало участие 5 человек: педагог-психолог, старшие воспитатели, заместители заведующего по УВР,

руководитель дошкольной образовательной организации. По каждому критерию эксперты ставили баллы от 0 до 5. Полученные результаты по каждому критерию оценивания складывались, выводился общий балл. По общему баллу делался вывод об эффективности проекта и простоте реализации его на практике (таблица 4).

0 – 16 баллов – проект не эффективен

17 – 31 баллов – реализация вызовет некоторые затруднения

32 – 40 баллов – проект легко применим на практике

Таблица 4

Экспертное оценивание целевого проекта по формированию коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации

№ №	Критерии оценки	Эксперт 1	Эксперт 2	Эксперт 3	Эксперт 4	Эксперт 5	Средний балл
1	Актуальность и востребованность разработанного проекта	4	4	5	5	4	4,4
32	Выполнение требований проекта: – четкость требований к ожидаемым результатам обучения; – наличие плана мероприятий; – наличие рекомендаций по реализации проекта; – наличие и соответствие тематике программы рекомендуемого списка литературы;	5	4	4	5	4	4,4
3	Полнота освещения вопросов, содержащихся в проекте;	4	5	4	4	4	4,2

4	Целесообразность отобранного материала (соответствие цели и тематике);	4	4	4	5	5	4,4
5	Согласованность целей и задач с ожидаемыми результатами освоения проекта;	5	4	5	4	5	4,6
6	Оптимальность выбранных форм организации занятий, методов и приемов;	5	4	4	4	4	4,2
7	Реалистичность форм контроля освоения проекта (выполнимость по времени, проверяемость, диагностичность);	5	4	4	5	4	4,4
8	Выполнение требований к структуре программы	4	4	4	4	4	16
9	Общий балл:	36	33	34	36	34	34,6

По результатам метода экспертных оценок было выявлено, что средний балл экспертов составляет 34,6 баллов. В основном самый низкий балл был поставлен критериям «Выполнение требований к структуре программы».

Таким образом, разработанный нами целевой проект соответствует предъявляемым требованиям и легко применим для формирования коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации.

Следственно, мы видим, что экспериментальная работа, проведенная в дошкольной образовательной организации, обеспечивает положительную динамику в области формирования коммуникативной компетентности педагогов.

Вывод по 2 главе

Во второй главе нашего исследования проходила, опытно - поисковая работа на базе МАДОУ «Детский сад № 85 г. Челябинска». На констатирующем этапе мы изучили уровень коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации и формы методической работы по формированию коммуникативной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации.

Впоследствии проделанной нами опытно - поисковой работы по формированию коммуникативной компетентности ДОО были решены следующие задачи: разработан и реализован целевой проект по формированию коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации, провели экспертную оценку и проанализировали результаты опытно-поисковой работы.

По результатам экспертных оценок было выявлено, что разработанный нами целевой проект соответствует предъявляемым требованиям и легко применим для формирования коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации.

Анализ полученных данных на контрольном этапе позволяет сделать вывод о эффективной динамике формирования коммуникативной компетентности за счет комплекса тренинговых упражнений, игр, обучающих семинаров, и т.д. Педагоги стали компетентными в общении, способны успешно распознать поведение другого человека, могут ввести оживление в незнакомую компанию, стали менее агрессивными, более эмоционально стабильными, овладели более глубокими теоретическими знаниями в области коммуникативной компетентности. Выявлены изменения в уровнях сформированности коммуникативной компетентности.

Благодаря полученным результатам можно говорить о том, что разработанный целевой проект по формированию коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации имеет эффективное значение для формирования компонентов коммуникативной компетентности педагогов.

Заключение

Проведенное нами исследование было направлено на теоретическое обоснование и апробирование организационно-педагогические условия формирования коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации.

В ходе выполнения работы были решены все поставленные задачи:

1. проанализировать разработанность данной проблемы в психолого-педагогической и методической литературе.

2. раскрыть понятие «коммуникативная компетентность», описать структуру и процесс формирования коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации.

3. описать теоретическую модель формирования коммуникативной компетентности педагога.

4. обосновать и апробировать организационно педагогические условия для формирования коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации.

5. разработать методические рекомендации по формированию коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации.

Для решения первой и второй задачи исследования мы провели анализ психолого-педагогической и методической литературы по проблеме формирования коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации. Обобщая изученную литературу по проблеме коммуникативной компетентности, пришли к выводу о том, что коммуникативная компетентность - это система знаний о себе и о других, умений, навыков в общении, стиля поведения в различных ситуациях, позволяющая построить эффективное общение в соответствии с задачами и условиями профессионального и

межличностного взаимодействия. Коммуникативная компетентность является одним из основных качеств в работе педагогов; коммуникативные знания, умения, навыки обеспечивают эффективное протекание коммуникативного процесса в их профессиональной деятельности. В ходе работы были проанализированы и выявлены компоненты коммуникативной компетентности педагога: когнитивный, эмоциональный, поведенческий.

Основываясь на результатах анализа исследований по заявленной теме, нами была разработана структурно-содержательная модель формирования коммуникативной компетенции педагога дошкольной организации, описаны организационно-педагогические условия формирования коммуникативной компетентности педагога, а именно: разработка и реализация целевого проекта, использование интерактивных методов и форм работы с педагогами.

С целью апробации организационно-педагогических условий формирования коммуникативной компетентности педагогов нами была проведена опытно-поисковая работа на базе МАДОУ «Детский сад № 85 г. Челябинска». На констатирующем этапе мы изучили уровень сформированности коммуникативной компетентности и выявили, что большинство педагогов имеют допустимый уровень. На основании результатов и в соответствии с предложенной нами моделью, был разработан и реализован целевой проект по формированию коммуникативной компетентности педагогов.

На контрольном этапе мы осуществили экспертное оценивание целевого проекта, а так же провели повторное исследование уровня сформированности коммуникативной компетентности.

Анализ полученных данных на контрольном этапе позволяет сделать вывод о эффективной динамике формирования коммуникативной компетентности благодаря комплексу тренинговых упражнений,

обучающих семинаров, и интерактивных форм работы. Педагоги стали более компетентными в общении, способны успешно распознать поведение другого человека, могут ввести оживление в незнакомую компанию, стали менее агрессивными, более эмоционально стабильными, овладели более глубокими теоретическими знаниями в области коммуникативной компетентности.

Результаты проведенного исследования позволяют утверждать, что цель нашего исследования достигнута, задачи решены, гипотеза подтверждена. Формирование коммуникативной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации будет осуществляться эффективно, если:

- описать модель формирования коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации;
- реализовать целевой проект по формированию коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации;
- использование интерактивных методов и форм работы с педагогами.

Библиографический список

1. Акопов Г.В. Влияние группового сознания на профессиональное сознание учителя как личности / Г.В. Акопов // Взаимосвязь общей и профессиональной культуры педагога как фактор повышения педагогической компетентности. - М.: Институт образования взрослых, РАО, 1992. - С. 38-40.

2. Алифанова Е.М. Формирование коммуникативной компетенции детей дошкольного и младшего школьного возраста средствами театрализованных игр / Е.М Алифанова Волгоград.: 13.00.01, - 2001. - 168с.

3. Амонашвили Ш.А. Школа жизни. Трактат о начальной ступени образования, основанной на принципах гуманно-личностной педагогики / Ш.А. Амонашвили. - М., 2000. - 141с.

4. Андреева Г.М. Социальная психология: Учеб. для высш. учеб. Заведений / Г.Мандреева. – М.: Аспект Пресс, - 2010.

5. Асаева И.Н. Современные подходы к развитию профессиональной компетентности воспитателя ДОУ в системе повышения квалификации / И.Н. Асаева // Образование и наука. Известия Уральского отделения РАО. - 2008. - №5 (53).

6. Асаева И.Н. Развитие профессиональных компетенций воспитателей дошкольных учреждений разных видов / И.Н. Асаева // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. - 2009. - №112

7. Атнахова Л.Н. Организация деятельности методической службы как условие развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ: автореф. дис. канд. пед. наук / Л.Н. Атнахова; Урал. гос. пед. ун-т. - Екатеринбург, - 2006.

8. Батракова С.Н. Педагогическое общение как диалог в культуре / С.Н. Батракова // Педагогика. - 2002. №4. - С. 27-33.

9. Батчаева Х.М. Традиционная педагогическая культура карачаевского народа (история, теория, практика) / Х.М. Батчаева.: Дис. д-ра пед. наук. - Казань, 2002. - 441с.

10. Богомаз, С. А. Типологические особенности самоорганизации деятельности / С. А. Богомаз // Вестник Томского государственного университета. – 2011. – № 344. – С. 163-166.

11. Богомаз, С. А. Типологические особенности коммуникативного потенциала / С. А. Богомаз, О. В. Каракулова // Вестник Томского государственного университета. – 2011. – № 347. – С. 126-130.

12. Бодалев А.А. Психология общения: Избранные психологические труды / А.А.Бодалев. - 2-е изд. - М.: Московский психолого-социологический институт; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2002. - 256с.

13. Бордовская Н.В. Педагогика: учебное пособие / Н.В. Бордовская, А.А. Реан. – СПб.: Питер, 2006.

14. Борисова Н.В. Конструирование деловой игры / Н.В. Борисова // Новые методы и средства обучения. - 2010. - №6. - С. 18.

15. Борисова Е.М. Индивидуальность и профессия /Е.М. Борисова, Г.Т. Логинова. - М.: Знание, 1991. - 79 с.

16. Борлакова С.А. Формирование культуры русской речи у студентов национальных групп факультета педагогики и методики начального образования / С.А. Борлакова.: Дис. канд. пед. наук. - Ставрополь, 2000. - 204с.

17. Буртова Е.В. Конфликтология / Е.В.Буртова // Учебное пособие. М.: АСТ., 2005

18. Гончарова К.Э. Структура коммуникативной компетентности бедующего специалиста / К.Э. Гончарова // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по матер. XI междунар. науч.-практ. конф. Часть I. – Новосибирск: СибАК, 2011.

19. Дементьев В.В. Непрямая коммуникация и ее жанры / В.В.Дементьев. - Саратов: Изд-во Сарат. университета, 2000. – 248

20. Давыдов В.П. Методология и методика психолого-педагогического исследования / В.П. Давыдов.: Учеб. пособие для студ. Вузов, - М.: Логос, 2006.

21. Емельянов Ю.Н. Теоретические и методические основы социально-психологического тренинга / Ю.Н. Емельянов, Е.С. Кузьмин. - Л.: Академия, 1983. - 315 с.

22. Ермакова Р.А. Французское коммуникативное поведение как аспект обучения французскому языку / Р.А.Ермакова // Культура общения и ее формирование. - Воронеж, 2000. - Вып.7. - С. 46.

23. Жуков, Ю.М. Проблемы измерения точности межличностного восприятия / Ю.М.Жуков // Вестник Московского университета. Психология. –2007. - №1.

24. Зеркин Д.П. Основы конфликтологии: (Курс лекций) / Д.П.Зеркин. - Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. - 469с.

25. Зотова Н.Н., Исследование профессионального становления студентов-психологов / Н.Н.Зотова, О.Н.Родина // Вестник Московского университета. 2003. №. 3. С. 69-78.

26. Зимняя, И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании: авторская версия / И. А. Зимняя. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. – 2004. – 41 с.

27. Зимняя И.А. Педагогическая психология / И.А.Зимняя.: Учебное пособие для вузов. - Ростов - на - Дону: «Феникс», 1997. - 477с.

28. Зинченко В.П. Образование. Мышление. Культура. Новое педагогическое мышление / Под. ред. А.В. Петровского. - М.: Педагогика, 1989. - С. 90-103.

29. Зачесова И.А. Взаимопонимание собеседников и его роль в развитии учебного диалога / И.А. Зачесова // Педагогическое образование и наука. - 2009. - № 1. - С. 19-23.

30. Игонина Т.Б. Формирование профессиональной компетентности студентов в условиях педагогической практики (на примере классического университета) / Т.Б. Игонина.: Автореф. дис ... канд. пед. наук. - Кемерово, 2001. - 18с.

31. Кан-Калик В.А. Педагогическое творчество /В.А. Кан-Калин, Н.Д.Никандров. - М.: Педагогика, 1990. - 140с.

32. Коджаспирова Г.М. Педагогика / Г.М. Коджаспирова. – М. КноРус. 2010.

33. Конюхов, Н.И. Словарь-справочник практического психолога / Н.И. Конюхов. - Воронеж: НПО "Модек", 2011.

34. Коломинский Я.Л. Диагностика и коррекция психического развития дошкольника / Я.Л.Коломинский, Е. А. Панько.-М.: Университет, 1997.-237с.

35. Корчагин В.Н. Системно-функциональная технология коммуникации / В.Н. Корчагин // Педагогическое образование и наука. - 2009. - № 10. - С.97-102.

36. Кузьмина Н.В. Способности, одаренность и талант учителя / Н.В.Кузьмина. - Л.: Ленингр. орг. об-ва «Знание» РСФСР, 1985. 32с.

37. Куницына В.Н. Межличностное общение / В.Н.Куницына, Н.В.Казаринова, В.Н.Погольша. // Учебник для вузов. - СПб.: Питер, 2005. - 544 с.

38. Лабунская В.А. Не язык тела, а язык души! Психология невербального выражения личности / В.А.Лабунская. - М.: Феникс, 2009. - 539 с.

39. Левитес Д.Г. Автодидактика: Теория и практика конструирования собственных технологий обучения / Д.С. Левитес. - М.:

Изд-во Московского психолого- социального института; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2003. - 320с.

40. Леонов Н.И. Психология делового общения / Н.И.Леонов // Учебное пособие. - М.: Московский психолого-социологический институт; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2002. - 216с.

41. Леонтьев А.А. Культуры и языки народов России, стран СНГ и Балтии / А.А.Леонтьев // Учебно-справочное пособие. - М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 1998. - 312с.

42. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф.Ломов. - М., 1984. - 444 с.

43. Мруць Н.А. Профессиональный менталитет и профессиональное коммуникативное поведение / Н.А. Мруць // Язык и национальное сознание. - Воронеж, 1998. - С. 27.

44. Мясищев В.Н. Психология отношений / Под ред. А.А. Бодалева. - М.: Изд-во «ИПП»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1995. - 356с.

45. Наер В.Л. Единицы языковой коммуникации и коммуникативные потенции языковых единиц / В.Л.Наер // Сб. научных трудов. - М., 1987. - С. 6-23.

46. Ненашева, А. В. Коммуникативная компетентность педагога ДООУ. Семинары-практикумы, тренинги, рекомендации / А.В. Ненашева, Г.Н. Осинина, И.Н. Тараканова. - М.: Учитель, 2014. - 144 с.

47. Немов Р.С. Психология: Учебник для студентов высш. пед. учеб. заведений: В 3 кн. - Кн. 3: Психодиагностика: Введение в научное психодиагностическое исследование с элементами математической статистики / Р.С.Немов. - 3-е изд. - М.: Гуманит. издательский центр ВЛАДОС, 1998. - 632с.

48. Никандров, В. В. Вербально-коммуникативные методы в психологии / В.В. Никандров. - М.: Речь, 2014. – 792 с.

49. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка: Около 100 000 слов, терминов и фразеологических выражений / С.И.Ожегов; Под ред. Л.И. Скворцов. - М.: ОНИКС-ЛИТ, Мир и Образование, 2012. - 1376 с. 46.

50. Петровская Л.А. Компетентность в общении / Л.А.Петровская. - М.: Изд-во МГУ, 1989.- 216с.

51. Петрушин С.В. Подготовка к общению путем коррекции эмоционального опыта в большой группе / С.В. Петрушин // Прикладная психология общения в учебной и профессиональной деятельности: Тез. докл. зон. науч. конф. Омск, 1У88. - 0. 106-107.

52. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утв. приказом Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации приказ от 18.10.2013 №544н.

53. Руденский Е.В. Социальная психология: Курс Лекций / Е.В.Руденский. - М: ИНФРА - М; Новосибирск: НГАиУ, 1997.

54. Равен Дж. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация / Дж.Равен. - М., Когито-центр, 2002. - С. 23

55. Селезнева Г.Я. Коммуникативное тестирование и возраст / Г.Я.Селезнева // Культура общения и ее формирование. - Воронеж, 1997. - Вып.4. - С. 50.

56. Семенов В.Е. Искусство как межличностная коммуникация / В.Е.Семенов. - СПб.: Изд- во Санкт-Петербургского ун-та, 1995. - 199с.

57. Селиверстова, И.А. Реализация целевого проекта как средство управления качеством образовательной работы с дошкольниками / И.А. Селиверстова, Н.Б. Дмитриева // Актуальные проблемы дошкольного образования: теоретические и прикладные аспекты развития дошкольника в мире информационной культуры: Материалы VIII Международной

научно-практической конференции (заочная), Челябинск, 2010г. / ЧГПУ.
– Челябинск: Изд-во ИИУМЦ «Образование», 2010. – С. 168 - 173.

58. Сидоренко Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии / Е.В.Сидоренко. СПб.: Речь, 2008. - - 208 с.: ил.

59. Стернин И.А. Коммуникативное поведение в структуре национальной культуры / И.А. Стернин // Этнокультурная специфика языкового сознания. - М., 1996. - С.97-112.

60. Стернин И. А. Коммуникативное поведение как активное страноведение / И.А. Стернин // Язык и культура. - Воронеж, 1996. - С.15-16.

61. Столяренко Л.Д. Основы педагогики и психологии: Учебное пособие для прикладного бакалавриата / Л.Д.Столяренко, В.Е.Столяренко. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 134 с.

62. Терехов П.П. Формирование педагогической компетентности специалиста социокультурной сферы / П.П.Терехов // Педагогика. - 2003. - №1. - С.74-81.

63. Тер-Минасова С.Г. Язык и межкультурная коммуникация / С.Г.Тер-Минасова // Учебное пособие. - М.: Слово / БИОУО, 2000. - 624с.

64. Томахин Г.Д. Реалии-американизмы / Г.Д.Томахин // Пособие по страноведению. - М.: Высш. шк, 1988. - 238с.

65. Турбовской Я.С. Мир образования и его философия Я.С.Турбовской // Философия образования: связь науки и практики. - 2002. - №4. - С.54-55.

66. Ушачева, Ю.В. Повышение уровня коммуникативной культуры сотрудников ДОУ [Текст] / Ю.В. Ушачева // Управление ДОУ. - 2008 - № 4. - С. 29-33.

67. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования, утв. приказом Министерства образования и

науки Российской Федерации приказ от 17 октября 2013 г. N 1155 г. Москва.

68. Халеева И.И. Некоторые проблемы обучения межкультурной коммуникации на основе когнитивного подхода / И.И.Халеева // Психолингвистика и межкультурные взаимоотношения: Тезисы докладов 10 Всесоюзного симпозиума по психолингвистике и теории коммуникации. Москва. 3-6 июня, 1991. - М.: АН СССР, Ин-т языкознания, 1991. - С. 310-312.

69. Хомский Н. Язык и мышление / Н.Хомский.- М.: Изд-во Моск. ун-та, 1972 -122с.

70. Хохлова О.А. Формирование профессиональной компетентности педагогов / О.А.Хохлова // Справочник старшего воспитателя дошкольного образования. - 2010, №3. С. 4-8

71. Шевандрин Н.И. Социальная психология в образовании / Н.И.Шевандрин // Учебное пособие. Часть 1: Концептуальные и прикладные основы социальной психологии. - 2-е изд., испр. и доп. - Ростов-на-Дону: РГПУ, 1994. - Вып.1. - 193с.

72. Шинкорук М.В. Педагогическая культура в контексте гуманизации образования / М.В.Шинкорук // Материалы 40-й науч.-практич. конф. молодых ученых, аспирантов и студентов КГТТУ (17 - 18 апреля 2000 г.). - Комсомольск-на- Амуре: Изд-во гос. пед. ун-та, 2000. - С. 17-20.

73. Рыкова, А.В. Формы методической работы с педагогами [Электронный ресурс] / А. В. Рыкова. - Режим доступа: URL <http://groiro.by/informatizaciya/formy-metod-rab-s-pedagogami.pdf>

Приложения

Приложение 1

Опросник «Коммуникативные и организаторские способности»

В.В. Синявский, В.А. Федорошин (КОС)

В профессиях, которые по своему содержанию связаны с активным взаимодействием человека с другими людьми, в качестве стержневых выступают коммуникативные и организаторские способности, без которых не может быть обеспечен успех в работе.

Главное содержание деятельности работников таких профессий — руководство коллективами, обучение, воспитание, культурно-просветительское и бытовое обслуживание людей и т.д. По результатам ответов испытуемого появляется возможность выявить качественные особенности его коммуникативных и организаторских склонностей.

Инструкция: на каждый вопрос следует ответить «да» или «нет». Если вы затрудняетесь в выборе ответа, необходимо все-таки склониться к соответствующей альтернативе (+) или (-).

Текст опросника

1. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли Вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего мнения?
3. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причиненное Вам кем-то из Ваших товарищей?
4. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Есть ли у Вас стремление к установлению новых знакомств с разными людьми?
6. Нравится ли Вам заниматься общественной работой?
7. Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время с книгами или за каким-либо другим занятием, чем с людьми?

8. Если возникли какие-либо помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вы отступаете от них?

9. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?

10. Любите ли Вы придумывать и организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?

11. Трудно ли Вы включаетесь в новую для Вас компанию?

12. Часто ли Вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?

13. Легко ли Вам удается устанавливать контакты с незнакомыми людьми?

14. Стремитесь ли Вы добиваться, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?

15. Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?

16. Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обязанностей, обязательств?

17. Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?

18. Часто ли в решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?

19. Раздражают ли Вас окружающие люди и хочется ли Вам побыть одному?

20. Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?

21. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?

22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удается закончить начатое дело?

23. Испытываете ли Вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?

24. Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?

25. Любите ли Вы участвовать в коллективных играх?

26. Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших товарищей?

27. Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди малознакомых Вам людей?

28. Верно ли, что Вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?

29. Полагаете ли Вы, что Вам не доставляет особого труда внести оживление в малознакомую Вам компанию?

30. Принимаете ли Вы участие в общественной работе в школе?

31. Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?

32. Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято Вашими товарищами?

33. Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомую Вам компанию?

34. Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?

35. Правда ли, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?

36. Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?

37. Верно ли, что у Вас много друзей?

38. Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?

39. Правда ли, что Вас пугает перспектива оказаться в новом коллективе?

40. Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Обработка результатов и интерпретация

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

Организаторские способности — ответы «да» на следующие вопросы: 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38; и «нет» на вопросы: 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40. Подсчитывается количество совпадающих с ключом ответов по каждому разделу методики, затем вычисляются оценочные коэффициенты отдельно для коммуникативных и организаторских способностей по формуле:

$$K = 0,05 \cdot C, \text{ где}$$

K — величина оценочного коэффициента C — количество совпадающих с ключом ответов. Оценочные коэффициенты может варьировать от 0 до 1. Показатели, близкие к 1 говорят о высоком уровне коммуникативных и организаторских способностях, близкие к 0 — о низком уровне. Первичные показатели коммуникативных и организаторских способностей могут быть представлены в виде оценок, свидетельствующих о разных уровнях изучаемых способностей.

Коммуникативные умения:

Показатель	Оценка	Уровень
0,10-0,45	1	I — низкий
0,46-0,55	2	II — ниже среднего

0,56-0,65	3	III — средний
0,66-0,75	4	IV — высокий
0,76-1	5	V — очень высокий

Организаторские умения:

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

Анализ полученных результатов.

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

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

деятельности крайне снижено, во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.

Для испытуемых, получивших оценку 3, характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они стремятся к контактам с людьми, не ограничивая круг своих знакомств, отстаивают своё мнение, планируют свою работу, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Коммуникативные и организаторские склонности необходимо развивать и совершенствовать.

Испытуемые, получившие оценку 4, относятся к группе с высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, занимаются общественной деятельностью, помогают близким. Другим, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Всё это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям.

Испытуемые, получившие высшую оценку — 5, обладают очень высоким уровнем проявления коммуникативности и организаторских склонностей. Они испытывают потребность в коммуникативности и организаторской и активно стремятся к ней, быстро ориентироваться в трудных ситуациях, непринужденно ведут себя в новом коллективе, инициативны, предпочитают в важном деле или в создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивают своё мнение и добиваются, чтобы оно было принято товарищами, могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать разные игры, мероприятия. Настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они

сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребность в коммуникации и организаторской деятельности.

Приложение 2

«Оценка уровня общительности»

Данный тест, оценивающий общий уровень общительности, разработан

В.Ф. Ряховским.

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

Опросник

1. Вам предстоит ординарная или деловая встреча. Выбивает ли Вас ее ожидание из колеи?
2. Вызывает ли у вас смятение и неудовольствие поручение выступить с докладом, сообщением, информацией на каком-либо совещании, собрании или тому подобном мероприятии?
3. Не откладываете ли Вы визит к врачу до последнего момента?
4. Вам предлагают выехать в командировку в город, где Вы никогда не бывали. Приложите ли Вы максимум усилий, чтобы избежать этой командировки?
5. Любите ли Вы делиться своими переживаниями с кем бы то ни было?
6. Раздражаетесь ли Вы, если незнакомый человек на улице обратится к Вам с просьбой (показать дорогу, назвать время, ответить на какой-то вопрос)?
7. Верите ли Вы, что существует проблема «отцов и детей» и что людям разных поколений трудно понимать друг друга?
8. Постесняетесь ли Вы напомнить знакомому, что он забыл Вам вернуть деньги, которые занял несколько месяцев назад?

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

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

11. 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?

12. Боитесь ли Вы участвовать в какой-либо комиссии по рассмотрению конфликтных ситуаций?

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

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

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

16. 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 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 недостает,

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.

Приложение 3

Семинар-тренинг «Формирование коммуникативной
компетентности воспитателей «Познай себя»

Цели: формирование понятийных представлений о коммуникативной компетентности; рассмотрение условий эффективной коммуникации; создание в группе рабочей, психологически комфортной атмосферы.

Задачи:

- развивать чувство открытости и доверия;
- проявлять уважение к индивидуальности других;
- уметь общаться друг с другом;
- налаживать обратную связь.

Ход ЗАНЯТИЯ

Ведущий. Уважаемые коллеги!

Пусть слова сверкают золотом.

И не год, не два, а целый век.

Человек не может жить иначе.

Человек – на то и человек! Э. Асадов

Сегодня мы собрались здесь для общения. Тема нашего тренинга «Познай себя». Опишите, пожалуйста, ожидания от этой работы, свое состояние и настроение на данную минуту.

Проводиться письменная рефлексия.

Упражнение «Здравствуйте!»

Участники встают в круг и берутся за руки.

Ведущий. По утверждению древних, во время поклона часть энергии стекает с головы человека, т. е., кланяясь, мы обмениваемся энергией. Мы связаны не только этим, но и воздухом, которым дышим, и общими интересами. Сегодня нас здесь объединяет общение. Итак, здравствуйте!

Памятка участникам тренинга

- Не ставить себя выше или ниже других.
- Ищите и поддерживайте только хорошее.
- Не предлагайте других для участия в упражнениях.
- Слушайте задание очень внимательно.
- Не говорите слишком долго и часто. Не перебивайте других.
- Активно участвуйте во всех упражнениях, играх.

- Не исправляйте и не судите говорящего.
- Будьте изобретательны и используйте творческий подход.
- Учитесь доверять нашему внутреннему чувству, когда нужно действовать.

- Будьте терпеливы и настойчивы.
- Признайте свои ошибки и старайтесь исправлять их.
- Не унижайте себя и других.

Определение коммуникативной компетентности. Выделяют два понятия — «компетенция» и «компетентность», которые взаимосвязаны. Компетенция — общая способность, основанная на знаниях, опыте, ценностях, которые приобретены благодаря обучению (область знаний). Компетентность - уровень умений личности, отражающий степень соответствия определенной компетенции (области знаний, позволяющий действовать конструктивно в изменяющихся условиях. Понятие «компетенция» сужается до круга должностных (функциональных) полномочий, а «компетентность» — некая личностная характеристика, отражающая осведомленность, авторитетность. Определение коммуникации целесообразно рассмотреть в контексте определения понятия «общение». Общение — процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий в себя три стороны: коммуникацию (обмен информацией, интеракцию (обмен действиями, социальную перцепцию (восприятие и понимание партнера). Когда говорят о коммуникации, имеют в виду, что в ходе совместной деятельности люди обмениваются между собой различными представлениями, идеями, интересами, чувствами, установками и прочим. Все это можно рассматривать как информацию. А сам процесс коммуникации есть обмен информацией. Но это не простое движение информации. Информация не только передается, но и формируется, уточняется, развивается. Особую роль играет

значимость информации для каждого участника, потому что мы стремимся не просто «обменяться» значениями, а выработать общий смысл. Это возможно лишь при условии, что информация не просто принята, но и понята, осмыслена. Чтобы сделать этот процесс более эффективным, необходимо обладать определенными умениями, которые и определяют коммуникативную компетентность. Коммуникативная компетентность педагога — профессионально значимое, личностное качество, формирующееся в процессе саморазвития.

Упражнение «Имена прилагательные»

Каждый участник выбирает прилагательное, характеризующее его положительно. Имя прилагательное должно начинаться с той же буквы, что и имя участника. Первый называет свое имя в сочетании с именем прилагательным (например, ласковая Лена). Второй сначала называет первого, затем свое имя в сочетании с прилагательным. Третий называет первых двух и себя и т. д. последний называет всех сидящих по кругу, а затем себя. Таким образом, каждый участник характеризует свои положительные качества, попадая в атмосферу положительных эмоций, и создает ее сам.

Упражнение «Какие качества привлекают меня в друзьях»

Каждый называет положительные качества друзей. На доске ведущий записывает все качества по порядку (например, умный, искренний, надежный, внимательный, порядочный, мудрый, терпеливый, игривый и т. д.). когда список составлен, все участники выбирают по три наиболее значимых с их точки зрения качества, отмечая свой выбор на доске. Вырисовывается картина групповых предпочтений. Качества с большим количеством очков считаются наиболее уважаемыми, остальные располагаются по мере убывания очков. Каждый может сравнить свой выбор с обще групповым. Это способствует формированию теплого эмоционального климата в группе, выявлению групповых предпочтений.

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

Игровое упражнение «Общение с коллегами»

Перед каждым лежат листы с цитатами. Вам дается 5 мин, чтобы прочитать и подготовить короткий комментарий к цитате.

1. «Когда задето чувство собственного достоинства одного из собеседников, непременно страдает само общение».

2.«Чем больше ”балласта”, тем труднее становится общение».

3. «Чем больше Вы принимаете во внимание потребности Вашего собеседника, тем больше он будет (автоматически) удовлетворять Ваши собственные потребности».

4. «Важно не то, что говорят, а важно то, что окружающие слышат в словах говорящего».

5. «Нет никаких гарантий, что Ваш собеседник слышит то, что Вы хотели бы ему сказать».

6.«Уверенность в своих знаниях придает силу».

7. Представление о самом себе самое важное из всех представлений вообще».

8.«Настраивайтесь на человека, а не на сообщение».

9.«Если увидишь лицо без улыбки, улыбнись сам».

10. «Научись слушать, и ты сможешь извлечь пользу даже из тех, кто говорит плохо».

11.«Того, кому доверяют, за руку не держат».

12. «Когда Конфуция спросили, есть ли одно такое слово, которым можно было бы руководствоваться всю жизнь, он ответил: «Это слово - СНИСХОДИТЕЛЬНОСТЬ».

Можно предложить одну и ту же цитату нескольким воспитателям и услышать различные комментарии.

Игра- перевоплощение «Если бы я была...»

Каждый участник выбирает себе какой-нибудь предмет (стол, конфета и т. п., воображает себя этим предметом, ощущая его «характер». Участник говорит от лица этого предмета о том, что его окружает, что он чувствует, о его заботах, пристрастиях, о его прошлом и будущем.

Приложение 4

Консультация «Коммуникативная компетентность педагогов ДОУ» ПОНЯТИЕ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

Многие педагоги испытывают затруднения в общении с родителями воспитанников. Успешность осуществления профессиональных коммуникаций на любом уровне зависит от степени владения педагогами речевой культуры, которая является составной частью коммуникативной компетентности. Коммуникативная компетентность рассматривается как система внутренних ресурсов, необходимых для построения эффективной коммуникации в определённом круге ситуаций личностного взаимодействия. Быть компетентным – значит уметь мобилизовать имеющиеся знания и опыт, своё настроение и волю для решения проблемы в конкретных обстоятельствах. Коммуникативная компетентность – это профессионально значимое, личностное качество педагога, формирующееся в процессе саморазвития.

Коммуникативная компетентность – это способность педагога получать в диалоге необходимую информацию о собеседнике (уровне его образованности, воспитанности, характере и особенностях его коммуникативной культуры и т. д., уметь его слушать и понимать сказанное, представлять и цивилизованно отстаивать свою точку зрения в диалоге и в публичном выступлении на основе признания разнообразия

позиций и уважительного отношения к ценностям (религиозным, этническим, профессиональным, личностным и т. п.) других людей.

Общение, будучи сложным социально – психологическим процессом взаимопонимания между людьми, осуществляется посредством знаков, точнее, знаковых систем. Различают вербальную коммуникацию (в качестве знаковой системы используется речь) и невербальную (используются различные неречевые знаковые системы).

Вербальное (или речевое) общение – это «процесс установления и поддержания целенаправленного, прямого или опосредованного контакта между людьми при помощи языка».

Принципы построения речевой коммуникации:

- принцип кооперации («требование к собеседникам действовать таким образом, который соответствовал бы принятой цели и направлению разговора;

- принцип вежливости, который подразумевает выражение в речи: тактичности, великодушия, одобрения, скромности, согласия, благожелательности.

К компонентам профессиональной речи педагога относятся:

- качество языкового оформления речи;
- ценностно-личностные установки педагога;
- коммуникативная компетентность;
- четкий отбор информации для создания высказывания.

Среди требований к речи педагога выделяют:

- правильность;
- точность;
- логичность;
- чистота;
- выразительность;
- богатство;

-уместность.

Педагогическая практика показывает, что неверно выстроенное вербальное сообщение может привести как к непониманию партнёрами друг друга, так и к открытому конфликту.

Стратегия речевого общения – это процесс построения коммуникации, направленной на достижение долговременных результатов. Целью стратегии может быть завоевание авторитета, любви, призыв к сотрудничеству и др. Главная цель взаимодействия педагога с родителями – это совместная помощь ребёнку в различных ситуациях воспитания и обучения. Для реализации данной стратегии у каждого педагога в «арсенале» существует огромное количество тактических приёмов.

Для эффективного общения педагога с родителями необходимо сознательное использование тактических приёмов.

Прежде всего, необходимо выбрать оптимальную форму обращения, поскольку именно начало разговора может повлиять на успешность общения. Очевидно, что педагог, обращаясь к родителям воспитанников, должен проявлять должное уважение и внимание. Кроме того, необходимо выбрать и форму приветствия. Вероятно, для этой цели вряд ли подойдёт фривольное «привет» или просторечное «здрасьте». Скорее всего, педагог будет приветствовать родителей словами «добрый день», «здравствуйте», «рада видеть вас» и др.

Если педагог испытывает трудности в запоминании имён, то рекомендуется составить список имён и отчеств всех родителей и держать его на видном месте, например под стеклом на рабочем столе или на двери.

Безусловно, для того чтобы собеседнику было интересно общаться с вами, необходимо иметь нужную для него информацию. Но также необходимо обладать достаточным словарным запасом, иначе вы рискуете

просто-напросто быть непонятым. Причём большое значение имеет способность использовать в речи синонимы и антонимы, умение строить предложения. В разговоре с родителями не стоит употреблять профессиональные слова и выражения. Если же вы считаете это необходимым, то, произнося, возможно незнакомые для них термины, сразу же, без паузы, дайте определение понятия. Такой способ поможет родителям точно понять вас.

Очень важная техника активного слушания. Умение внимательно и терпеливо выслушать собеседника – навык, который надо неустанно тренировать.

Большинство людей, по мнению учёных, плохо умеют слушать слова других, особенно если они не задевают их реальных интересов. Исследования показывают, что умением выслушать собеседника спокойно и целенаправленно, вникнуть в сущность того, что говорится, обладают не более десяти процентов людей.

Почему же неумение выслушать – такое распространённое явление в нашем общении? Дело в том, что для этого есть целый ряд очень серьёзных причин. Назовём лишь некоторые из них.

Мы перебиваем, потому что «ум не хочет ждать» (мы мыслим в 5-10 раз быстрее, чем говорим): собеседник ещё не закончил, а мы уже поняли его мысль, готовы ответить или возразить ему. А собеседник в это время пытается ещё повторить, растолковать, думает, что не совсем убедил нас. Нетерпение заставляет нас перебивать.

Нередко у нас возникает иллюзия, что мы поняли – какая-то мысль показалась нам знакомой, и мы торопимся на неё отреагировать, а ведь собеседник мог иметь в виду вовсе не то, что нам показалось в первую минуту, он ещё не закончил свою аргументацию.

Если собеседник говорит что-то, что противоречит нашим взглядам, то мы нередко перестаём воспринимать смысл его речи, так как мысленно уже готовим опровержение, свою аргументацию.

Перебиваем мы и того, кто говорит общеизвестное, сообщает устаревшую информацию.

Невнимательное восприятие речи собеседника может быть связано с трудностью изложения.

Манера слушать или так называемый стиль слушания во многом зависит от личности собеседников, от характера и интересов слушателей, от пола, возраста, служебного положения участников общения.

Приложение 5

Круглый стол «Речевое и коммуникативное развитие педагогов дошкольного образования».

Целью круглого стола являлось раскрытие широкого спектра мнений по речевому и коммуникативному развитию педагогов дошкольного образования на современном этапе развития дошкольного образования и обсуждение проблемы с разных точек зрения, связанные с данной проблемой, и достичь консенсуса.

Задачей круглого стола стала мобилизация и активизация представителей ДОО на решение конкретных актуальных проблем исследования и коммуникативного развития педагогов дошкольного образования и определение передовых и педагогических практик по данной теме.

Идея круглого стола заключалась во встрече единомышленников, стремящихся найти общее решение по совершенствованию коммуникативной компетентности педагогов дошкольного образования в формате речевого и коммуникативного развития, а также в возможности для всех желающих вступить в дискуссию или полемику по

интересующим вопросам и определить свой вклад в решении коммуникативных проблем педагогов ДОО.

Участникам Круглого стола были предложены следующие темы для обсуждения:

Модель речевого и коммуникативного развития современного педагога в соответствии с требованиями профессионального стандарта Педагог.

Показатели речевого и коммуникативного развития педагогов дошкольного образования.

Речевое и коммуникативное развитие педагогов ДОО в условиях экспериментальной деятельности ДОО.

Представление передовой и педагогической практики по речевому и коммуникативному развитию педагогов ДОО в формате виртуальной стажировки.

Публикационная активность как средство речевого и коммуникативного развития педагогов ДОО.

В процессе работы круглого стола участники обсуждали проблемы коммуникативного развития педагогов в условиях ДОО, обменялись мнениями, ценным опытом, наладили тесные контакты друг с другом. А поиск дополнительных возможностей и дискуссия при обсуждении особых вопросов речевого развития педагогов позволило сделать вывод о том, что ДОО и педагоги имеют замечательный положительный опыт коммуникативного развития педагогов и готовы поделиться наработанными материалами и предоставить их в форме электронных образовательных ресурсов для использования в электронных курсах повышения квалификации.

Дискуссия «Роль и место профессионального общения педагогов образовательных учреждений в выполняемой ими деятельности»

Цель: осознание каждым участником группы значимости профессионального выявления проблем в работе, которые можно разрешить с помощью профессионального общения; отработка и закрепление навыков ведения дискуссии, выработка общего группового мнения о необходимости развития навыков коммуникативной компетентности педагогов в работе.

Для дискуссии были предложены следующие темы:

1. «В чем отличие профессионального общения педагогов с коллегами, от повседневного общения?»;
2. «Роль профессионального общения педагогов с коллегами в процессе своей работы?»;
3. «От чего зависит эффективность профессиональной деятельности и профессионального общения педагогов?».

Группа разбивается на микрогруппы или пары. Каждой предлагается тема для дискуссии, и в течение 15 минут происходит ее обсуждение. Задача ведущего организовать и направлять в нужное русло работу в микрогруппах, не вмешиваясь в содержательный процесс обсуждения. Свои предложения группа изображает в виде схем, рисунков, это более наглядно для восприятия и обсуждения на групповой дискуссии. После обсуждения в микрогруппах вся группа собирается вместе для защиты своей работы уже в процессе групповой дискуссии. Предложенный материал обсуждается, участники обмениваются точками зрения, развивают навыки выступления перед аудиторией. От каждой группы выступает в течение 7 минут один или несколько человек. После выступления другая группа задает вопросы на понимание, выражает свое согласие или несогласие (10–15 минут). Можно ввести элемент соревновательности в групповую дискуссию, используя систему оценок за

качество выработанной схемы, содержательный план работы и степень организованности группы. А после выступления всех групп ведущий совместно с участниками подводит итоги, давая качественный анализ всех сообщений, выделяя наиболее конструктивные моменты в докладах и выступлениях.

Обсуждая процесс принятия решений, полезно сосредоточиться на таких вопросах, как:

Что помогало прийти к согласию?

- Что мешало достижению согласия?
- Выявились ли лидеры?
- Как проявляли себя те, кто взял на себя лидерство?
- Как повлияло поведение лидеров на ход дискуссии и на позиции участников?

Какова была активность каждого из участников, и каковы, по мнению

группы, причины проявления активности?

Какова была эмоциональная атмосфера в группе во время диспута?

Как следовало бы строить дискуссию, чтобы у группы в целом выросла способность быстрее принимать решения, склоняя при этом

на свою сторону как можно больше человек?

Для получения обратной связи можно задать следующие вопросы:

- Каково ваше отношение к проведенной работе?
- Что дала вам эта работа в содержательном плане?
- Сможете ли вы использовать данную форму работы в своей профессиональной деятельности?

Коммуникативный тренинг

Задачи: формирование профессиональных практических навыков в области управления стрессовыми состояниями и конфликтами, возникающими в коммуникативных ситуациях; обучение навыкам профилактики, анализа, арбитража и разрешения как внутриличностных, так и межличностных конфликтов.

1. «Эмпатия»

Цель: освоение методик эмпатического общения (активное слушание, перифраз, вхождение в раппорт и др.), позволяющих точнее понять эмоциональное состояние собеседника и смысл его сообщения, избавить собеседника от коммуникативного стресса, предотвратить возможный конфликт с ним. Расширение эмоционального опыта, формирование толерантности к личности другого, как собственного антистрессорного «щита».

Процедура:

- Упражнение «Пантерлоги»

Участники играют в испорченный видеотелефон, по цепочке демонстрируя «соседу справа» позу и жест, показанные «соседом слева». В момент общения каждой пары все остальные участники от нее отворачиваются. Когда «цепь» замкнется, автор невербального сообщения должен оценить степень соответствия ему того, что дошло до него в итоге.

- Упражнение «Протеже»

Участники работают в парах: № 1 из каждой пары должен поведать партнеру некую персональную информацию о себе, которую затем № 2 перескажет всей группе своими словами, стараясь при этом не исказить смысл сообщения и его эмоциональный фон: № 1 должен оценить, насколько № 2 это удалось.

- Упражнение «Маугли»: «мы с тобой одной крови – ты и я»

№ 2 из каждой пары называет (пишет) для № 1 пять своих отрицательных качеств. Задача № 1 так рассказать об этих качествах (в чем они проявляются и почему нежелательны), как бы они были его собственными. № 2 должен оценить, насколько партнеру удалось влезть в его шкуру, насколько они оказались «одной крови».

1. «Арт-терапия стресса»

Процедура:

Участники получают листы бумаги и цветные мелки, садятся за круглый стол. Задание: нарисовать себя на данном этапе жизненного пути (в любом жанре, при этом мастерство художника в этом случае значения не имеет) и 4 своих проводников (кого и что угодно), дать название своему рисунку и показать их всем с необходимыми комментариями. Руководитель и участники группы могут высказывать свои ассоциации.

3. «Эйфория»

Цель: снятие стрессового напряжения, развитие эмпатии.

Процедура: участники группы работают в парах. По очереди каждый называет партнеру итуацию, неизменно вызывающую у него яркие положительные эмоции. Задача партнера – вербально живописать предложенную ситуацию так, чтобы слушающий мог ощутить эйфорию, на время рассказа (2,5-3 мин.) полностью погрузившись в воображаемое.

4. Красный стул

Цель: получение поощрительного заряда положительных эмоций, приобретение навыка «держат удар» лести, комплимента, заслуженной похвалы (как фактора стресса), отработка полезных коммуникативных навыков.

Процедура: доброволец садится на стул в центре круга. Остальные по очереди дают отчет в форме «Я-сообщение» о своем впечатлении от тех или иных достоинств сидящего на «красном стуле» (о внешности, манере, стиле поведения и общения, таланте и т.д.). Сидящий может

сохранять молчание или реагировать на реплики. По окончании ему предлагается поделиться своими впечатлениями и обсудить их.

5. Сказкотерапия конфликтного поведения

Цель: развитие навыков анализа и альтернативного разрешения конфликтных ситуаций русской народной сказки «По щучьему велению».

Процедура: участники группы (один продолжая другого) припоминают сюжет известной сказки, определяют предмет (что?) и стороны (кто?) каждого конфликта (их минимум 12), анализируют более типичные по схеме:

1. Почему? (причина конфликта)
2. Как? (стратегия и тактика конфликтного поведения сторон)
3. Зачем? (цели, интересы, выгода/исходы сторон).

Затем участники предлагают и инсценируют наиболее остроумные альтернативные способы разрешения этих конфликтов.

6. «Консенсус»

Цель: выявление стратегий поведения в процессе выработки командного решения, формирование методов убеждения и достижения консенсуса в деловой игре – виртуальной стрессогенной ситуации, чреватой конфликтами.

Процедура: руководитель делит участников на «экипажи» по 5-6 чел. и предлагает ситуацию: «Ваш корабль потерпел крушение в Тихом океане, в 1000 милях от берега. Судно вот пойдет ко дну, а вашей команде нужно перетащить в резиновую лодку столько, сколько успеете, из 15 уцелевших предметов (выдается список). Кроме них у каждого экипажа найдутся: пачка сигарет, коробок спичек, 5 долларов бумажками. Время дорого, нужно начать загрузку резиновой лодки с самого необходимого, чтобы в случае, если вы не успеете, ко дну пошло наименее ценное!»

Задание:

1. за 10 минут составьте индивидуальный (каждый человек отдельно) список вещей по степени убывания их необходимости (№1 – самая нужная вещь, № 15 – самая бесполезная);

2. за следующие 15 мин выработайте единый командный список, при этом запрещается проводить голосование, нужно, чтобы каждый член команды искренне согласился с принятым ранжированием предметов, расположение предметов в списке должно быть мотивировано;

3. предстоит обсуждение итоговых списков, представителю команды придется объяснять, почему одни вещи предпочли другим.

Рекомендации для вырабатывающих командное решение:

1. Слушайте чужое мнение.
2. поддержите то мнение, с которым вы согласны хотя бы отчасти.
3. Избегайте принуждения и торга.
4. имейте в виду, что расхождение во мнениях способствует принятию решения!

В каждой команде может быть один наблюдатель, не участвующий в обсуждении списка, его впечатления от происходившего будут важны при общегрупповом обсуждении упражнения. В процессе наблюдения ему стоит обращать внимание на:

- слушают ли чужое мнение?
- искренне ли соглашаются с чужим мнением?
- как настаивают на своем (аргументируют, кричат, используют давление, торг, обман).

7. «Арбитраж»

Цель: получение опыта конструктивного противодействия и арбитража; исследование различных стратегий ведения дискуссии.

Процедура: участники разбиваются на тройки и инсценируют конфликт (желательно, чтобы предмет конфликта был реальным). Двое поочередно изображают конфликтующие стороны (то себя, то своего

реального оппонента), третий становится арбитром. Важно, чтобы каждый попробовал обе роли: авторитарного и самоуверенного нападающего и оправдывающегося пассивного манипулятора. Необходимо групповое обсуждение итогов ролевой игры.

8. «Прощание»

Цель: вербальное подведение итогов тренинга, выражение эмоционального отношения участников группы друг к другу и к руководителю.

Процедура: участники группы по кругу имеют возможность высказать мнение, насколько эффективным им показался тренинг, насколько он оправдал их ожидания, что нового открыл в области мотивации человеческого поведения и в межличностных отношениях, оказал ли влияние на субъективный уровень стресса конкретного участника.

Приложение 8

Практикум «Коммуникативная гимнастика»

Занятие 1.

Цель: Упражнение особенно подходит для первого занятия и является хорошим способом «сломать лёд» и быстро познакомить участников друг с другом.

Необходимое время: 30 минут.

Материалы: бумага, карандаш, ручки.

Подготовка: Каждому члену группы даются карандаши и бумага.

Участники получают следующую инструкцию. Напишите в столбик цифры от 1 до 10 и десять раз ответьте на вопрос «кто я?». Используйте характеристики, черты, интересы и чувства для описания себя, начиная каждое предложение с местоимения «я»... После того как закончите составлять этот перечень, приколите листок бумаги на видном месте на

груди. Затем начинайте медленно ходить по комнате, подходите к другим членам группы и внимательно читайте то, что написано на листке у каждого. Не стесняйтесь комментировать перечни других участников. В качестве варианта каждый член группы может громко прочесть свой перечень остальной группе.

Занятие 2.

Следующие упражнения могу предоставить членам группы возможность для лучшего знакомства и экспериментирования с вербальным и невербальным общением.

Необходимое время: 30 минут.

Материалы: нет.

Подготовка: специальной подготовки не требуется.

Процедура: выберите себе партнёра. Вместе выполняйте одно из описанных ниже коммуникативных упражнений. Приблизительно через пять минут перейдите к другому партнёру и выполните второе упражнение. То же повторите и для двух последних упражнений. Спина к спине. Сядьте на пол спина к спине. Постарайтесь вести разговор. Через несколько минут, повернитесь и поделитесь своими ощущениями. Сидящий и стоящий. Один из партнёров сидит, другой стоит. Постарайтесь в этом положении вести разговор. Через несколько минут, поменяйтесь позициями, чтобы каждый из вас испытал ощущение «сверху» и «снизу». Ещё через несколько минут, поделитесь своими чувствами. Только глаза. Посмотрите друг другу в глаза. Установите зрительный контакт без использования слов. Через несколько минут вербально поделитесь своими ощущениями. Исследование лица. Сядьте лицом к лицу и исследуйте лицо вашего партнёра с помощью рук. Затем дайте партнёру исследовать ваше лицо. Поделитесь своими ощущениями и переживаниями.

Занятие 3.

Цель: расширения сенсорного осязания и развития межличностного доверия.

Необходимое время: 1 час.

Материалы: повязка на глаза; достаточное пространство для работы; предпочтительно выполнять упражнение на открытом месте.

Подготовка: специальной подготовки не требуется.

Процедура: группе даётся следующая инструкция. Разделитесь на пары, выбрав себе в качестве партнёра наименее знакомого человека. Один человек в каждой паре становится ведущим. Другой – ведомым, ему одевается повязка на глаза. Через полчаса поменяйтесь ролями. Упражнение выполняется невербально.

Если вы в роли ведущего, возьмите вашего партнёра за кисть, руку или

талию и водите его для сенсорного исследования пространства. Молча руководите им. Приводите вашего партнёра в контакт с интересующей его фактурой, например с листьями, занавесками и коврами. Постарайтесь заставить партнёра ощутить солнечное тепло, услышать птиц или отдалённые разговоры, ходить и бегать. Через 20-30 минут остановитесь и снимите повязку с глаз партнёра. Затем поделитесь своими чувствами, касающиеся руководства и ответственности за другого. В качестве ведомого обратите внимание на то, как вы себя чувствуете, когда вынуждены полностью доверять другому человеку, берущему на себя ответственность за ваш опыт и благополучие. Почувствуйте каждое новое ощущение. Поделитесь своими чувствами с партнёром.

Занятие 4.

Цель: язык – важнейшее средство коммуникации, форма существования и выражения мышления. Это упражнение помогает силами группы изменить структуру своего языка.

Необходимое время: 30 минут.

Материалы: нет.

Подготовка: специальной подготовки не требуется.

Процедура: сядьте лицом к лицу с партнёром и глядя ему в глаза, скажите три фразы, начиная каждую словами «я должен». Теперь вернитесь к своим фразам и замените в них слова «я должен» словами «я предпочитаю», сохранив неизменными остальные части. Затем выслушайте изменённые фразы в утверждениях партнёра. Поделитесь своими переживаниями. По очереди с партнёром скажите три фразы, начинающиеся словами «я не могу». И затем замените в них «я не могу» на «я не хочу». Поделитесь с партнёром своим опытом и посмотрите, можете ли вы почувствовать свою способность отказаться, а не свою некомпетентность или беспомощность. Наконец, по очереди с партнёром скажите три фразы, начинающиеся словами «я боюсь, что», и затем поменяйте «я боюсь, что» на «я хотел(а) бы», оставляя остальные части фраз без изменений. Слова «я должен», «я не могу», «мне надо», «я боюсь, что» отрицают вашу способность быть ответственным. Изменяя свой язык, вы можете сделать шаг к повышению ответственности за собственные мысли, чувства и действия.

Занятие 5.

Цель: отработка коммуникативных умений в группе, а также для овладения навыками высказывания и принятия обратных связей.

Необходимое время: 1 час. Материалы: нет.

Подготовка: специальной подготовки не требуется.

Процедура: три члена группы добровольно вызываются участвовать в упражнении. Каждый доброволец выбирает один из коммуникативных стилей:

1. умиротворяющий – угождающий и соглашающийся человек, непрестанно извиняющийся и старающийся любой ценой не вызвать

волнения. Умиротворяющий чувствует свою бесполезность, выглядит беспомощным.

2. обвиняющий – противоположен умиротворяющему. Упрекает, провоцирует, считает других виновными. Говорит громким, властным голосом, мышцы лица и тела напряжены.

3. человек – компьютер – ультрарассудительный, спокойный холодный и собранный человек, избегающий выражать чувства. Говорит монотонно, абстрактно, выглядит негибким, зажатым.

4. уводящий в сторону – высказывает нерелевантные и приводящие в недоумение суждения. Позы тела кажутся неуклюжими, интонации могут не соответствовать словам. Добровольцы, демонстрируя определённый коммуникативный стиль, включаются в дискуссию друг с другом. Остальные члены группы наблюдают взаимодействие; такая форма выполнения упражнения получила название «круглый аквариум». Через пять минут наблюдателей приглашают прокомментировать своё восприятие дискуссии. Затем добровольцы делятся с группой впечатлениями, возникшими в данной ситуации. Экспериментируя с альтернативными способами общения, участники могут научиться подходить друг к другу в более соответствующей и менее защитной манере. Теперь повторите процедуру с тремя новыми участниками. Постарайтесь дать каждому члену группы поучаствовать хотя бы один раз.

Занятие 6.

Цель: снижение тревожности, связанной с межличностным общением, отработка коммуникативных умений.

Необходимое время: 30 мин.

Материал: нет.

Подготовка: специальной подготовки не требуется.

Процедура: группа делится на пары. На первом этапе одному участнику в паре разрешается задавать только открытые вопросы, дающие возможность партнёру ответить более полно. Другой участник пары отвечает на каждый вопрос с помощью раскрывающей произвольной информацией, которая выходит за рамки строгого ответа на вопрос. Оставайтесь в роли около пяти минут, чтобы оба партнёра могли поупражняться в постановке открытых вопросов и предоставлении произвольной информации. На втором этапе упражнения один участник из каждой пары начинает добровольно давать свободную информацию или описывать личный опыт.

Второй участник пытается продлить разговор, либо прося пояснить, либо перефразируя. Между двумя этапами упражнения дайте парам поделиться своими переживаниями и трудностями.

Когда вы сможете легко открывать свой внутренний мир, задавать вопросы, допускающие широкий диапазон ответов, используя методы активного слушания, вы овладеваете искусством ведения разговора.

Приложение 9

Педагогический совет. «Педагогическая конфликтология»

Цель: раскрыть проблему конфликтов в педагогическом общении, освоить способы и приёмы бесконфликтного общения.

Задачи:

- Ознакомить педагогов с понятием «конфликт», изучить его влияние на микроклимат в школе и самочувствие школьников и учителей;
- Рассмотреть способы проявления конфликтогенного поведения в образовательной среде;
- Освоить приёмы бесконфликтного общения;

- Смоделировать формат учёта применения способов и приёмов бесконфликтного общения;
- Выработать конструктивные способы выхода из конфликтных ситуаций в образовательной среде

Время – вроде замкнутого круга:

Год мелькнул, как месяц, день – как час.

Почему-то выслушать друг друга

Не хватает времени у нас.

Может, стоит нам остановиться

Среди этой вечной кутерьмы?

Может, разглядеть поближе лица

Друг у друга все же можем мы?

Ну и пусть спрессованы упруго

Жизни год – как месяц, день – как час...

Очень жаль, что выслушать друг друга

Не хватает времени у нас.

- Для чего мы рассматриваем сегодняшнюю тему «Конфликты в педагогической среде: типология, содержание, причины»?

- Что вы ожидаете от сегодняшнего ПС?

Упражнение «Приветствие – мне нравится твой...»

Цель: подготовить участников к работе, создать комфортную атмосферу, хорошее расположение духа, оказывать содействие сплоченности, продемонстрировать роль чувств в нашей жизни, необходимость их выражения для формирования дружеских взаимоотношений.

Ход упражнения: участники садятся в круг, каждый должен сказать другому члену группы предложение об их внешности: (имя)... мне нравится твой (твоя)...» или то, что нравится в поведении или чертах характера

Рефлексия:- Как вы чувствовали себя, когда говорили приятные вещи другим? А когда говорили вам?

«Конфликт»

Цель: определить понятие «конфликт», главные причины конфликтов и систематизировать их в зависимости от источника.

Ход упражнения: психолог обращается к группе с вопросом: «Что такое конфликт?». Все варианты ответов фиксируют на доске или на листах бумаги. После этого аналогично выясняют причины конфликтов. Названные причины разделяют на объективные и субъективные.

Слово «конфликт» происходит от латинского глагола, который в переводе на русский язык означает «противоборствовать». Споры между людьми неизбежны, конфликтовать умеют все. Ни на работе, ни дома, ни в любой другой ячейке общества при всем старании конфликтов не избежать. Невозможно жить без ссор даже двум любящим друг друга людям, что уж и говорить о коллективе, в котором кто-то кого-то за что-то недолюбливает. Психологи всего мира единодушно утверждают: «Конфликт – обязательный атрибут взаимоотношений».

Одной из причин возникновения конфликта есть конфликтогены поведения. Конфликтогенами называют слова, действия (или бездеятельность), поведенческие акты или обращения в целом, которые могут привести к конфликту. Конфликтоген - то, что делает больно.

Давайте вместе нарисует дерево конфликтогенов. Назовите примеры конфликтогенов.

- | | |
|--|---------------------------------------|
| • оценка отрицательная(личности, действий) | • негатив(всё плохо! кошмар!) |
| • категоричность(только так правильно!) | • агрессия(разрушение отношений) |
| • "злой" ярлык(на личность в целом) | • приказ, требование (авторитарность) |
| • грубость | • возражение(ты – неправ! Нет! Но!) |

- спор
- юмор на партнёра
- совет(непрошенный)
- мусорные слова
- долгоговорение
- перебивание
- монолог
- неблагодарность
- критичность (неприятие человека)
- пристройка сверху (как Родитель с Ребёнком)
- установка на борьбу (я-лучше тебя)
- привлечение внимания к себе(позой, мимикой, жестами)

- Какой вывод мы можем сделать, посмотрев на дерево конфликтогенов?(Стараться их не употреблять, чтобы не создавать конфликта).

Что бы, не говорили, конфликты — это вечные спутники человека.

Конфликт это естественное состояния и результат при взаимодействии людей.

- Конфликты были, есть и остаются всегда и везде!
- Философия о конфликтах
- Религия о конфликтах
- Народное творчество о конфликтах
- Сказки о конфликтах

Современная теория конфликтов различает пять основных стратегий поведения: конкуренция, уклонение, сотрудничество, улаживание и компромисс. Люди, вступая в конфликт, не обязательно принимают какую-то одну стратегию поведения, часто наблюдается их сочетание. Это зависит от вида конфликта, от того, на каком уровне он происходит, каковы ресурсы участников конфликта, какова значимость личных целей и т.п.

Тест: Кто вы в конфликте?

Оцените, насколько приведенные ниже выражения соответствуют вашему характеру, по шкале от 1 (совершенно не соответствует) до 5 (полностью соответствует).

1.Я часто обсуждаю свои дела с друзьями и коллегами, чтобы они увидели все достоинства моего мнения

2.Я всегда стараюсь найти компромисс через обсуждение

3.Я стараюсь поступать так, как от меня ожидают другие

4.Я анализирую всю имеющуюся информацию совместно с коллегами, чтобы найти решение, которое устроит всех

5.Когда дело доходит до отстаивания моего мнения, я тверда и решительна

6. Я не люблю выделяться, поэтому стараюсь держать свои претензии к другим при себе

7. Я всегда отстаиваю свой вариант решения проблемы

8. Я могу пойти на компромисс только для того, чтобы найти решение проблемы

9. Я обмениваюсь важной информацией с коллегами, чтобы мы совместно могли найти решение

10. Я предпочитаю не обсуждать свои отличия от окружающих

11. Я стараюсь изменяться в соответствии и пожеланиями моих коллег и близких

12. Я всегда прикладываю усилия к тому, чтобы вынести дела коллег на обсуждение и совместно найти решение

13. Если обсуждение заходит в тупик, я предлагаю всем "средний" вариант и начинаю его отстаивать

14. Я всегда прислушиваюсь к советам коллег или друзей

15. Я не хочу конфликтов, поэтому если я не согласна с мнением другого человека, я просто промолчу

Подсчитайте результат для каждого типа:

Черепаша: сумма ответов на вопросы 6, 10, 15

Плюшевый Мишка: 3, 11, 14

Акула: 1, 5, 7

Лиса: 2, 8, 13

Сова: 4, 9, 12

Тип, который набрал большее количество баллов – ваш основной. Если вы набрали одинаковое количество баллов для двух типов – вам одинаково близки они оба.

Черепаша (уклонение) - если Черепаша сталкивается с конфликтом, она просто игнорирует его. Тактический девиз «Черепашки» – «Оставьте мне

немножко и не трогайте меня». Это пассивно-страдательная установка жертвы, втянутой в конфликт обстоятельствами. Внешне это проявляется так: если у нее есть возможность уйти из помещения, она уходит, если нет – отказывается разговаривать на конфликтную тему. Чаще всего это приводит к тому, что Черепаха не получает желаемого, а проблема остается нерешенной. Стратегия поведения «Черепahi» приводит к тому, что загоняются внутрь истинные причины и конфликт остается, он как бы смещается в другую плоскость, становится глубже и сложнее.

Качества личности:

-застенчивость в общении с людьми;

-нетерпение к критике - принятие ее как атаки на себя лично;

-нерешительность в критических ситуациях, действует по принципу: «Авось обойдется»;

-неумение предотвратить хаос и беспредметность в беседе.

Плюшевый Мишка (приспособление) - ему важнее всего нравится окружающим, поэтому если дело доходит до конфликта, Плюшевый Мишка просто уступает оппоненту. Из-за этого чаще всего Мишка проигрывает, а его коллега чувствует себя на коне. Основной принцип поведения: «Все, что Вы хотите – только давайте жить дружно». Это установка на доброжелательность за счет собственных потерь, так называемая «игра в прятки», но, конечно, до определенного предела, так как инстинкт самосохранения сильно развит у всех людей.

Качества личности:

-бесхребетность – отсутствие собственного мнения в сложных ситуациях;

-желание всем угодить, никого не обидеть, чтобы не было раздоров и столкновений;

-идет на поводу у лидеров неформальных групп, его поведением часто манипулируют;

-преобладает тенденция отвлекаться при участии в беседе.

Акула (конкуренция) - она разрешает конфликт, атакуя. При этом Акула преследует одну цель – любыми способами добиться желаемого результата. Этот тип поведения жестко ориентирован на победу, не считаясь с собственными затратами, что можно определить выражением «прет напролом». Поэтому поведение Акулы зачастую агрессивно, она может прибегать к словесным атакам или манипулированию оппонентом. Если вам близок стиль Акулы – будьте осторожны, чтобы ненароком не задеть чувств окружающих. Применяйте агрессивное поведение только в тех случаях, когда ситуация требует немедленного принятия решения, если коллега, с которым вы общаетесь, также предпочитает стиль Акулы, или когда у вас просто нет другого выбора, а убедить оппонента в своей правоте необходимо.

Качества личности:

- властность, авторитарность;
- нетерпение к разногласиям и инакомыслию;
- ориентировка на сохранение того, что есть;
- боязнь нововведений, неоднозначных решений;
- боязнь критики своего стиля поведения;
- использование своего положения с целью достижения власти;
- игнорирование коллективных мнений и оценок в принятии решений в критических ситуациях.

Лиса (компромисс) - она всегда пытается найти компромисс, даже если при этом ее цели не будут достигнуты. Цель Лисы – сделать так, чтобы после разговора каждая из сторон почувствовала себя удовлетворенной. Лиса действует по принципу: «Я уступлю немного, если вы тоже готовы уступить». Взвешенность, сбалансированность и осторожность – основная установка этого типа поведения.

Качества личности:

-предельная осторожность в оценке, критике, обвинениях в сочетании с открытостью. Такие качества являются, несомненно, элементом высокой культуры личности;

-настороженное отношение к критическим оценкам других людей;

-ожидание мягких формулировок, красивых слов;

-желание убедить людей не выражать свои мысли слишком резко и открыто.

Сова (сотрудничество) - самый мудрый подход к конфликтам - у Совы. Она предпочитает рассматривать конфликт как путь к решению проблемы и считает, что спорщики должны совместно и открыто обсудить проблему и обязательно выработать общее мнение. При этом необходимое условие – уважительное отношение к позициям друг друга. Основной принцип данной стратегии: «Давайте оставим взаимные обиды, я предпочитаю... А Вы?».

Качества личности:

-в любом конфликте направлен на решение проблемы, а не на обвинение личности;

-положительно относится к новациям, переменам;

-умеет критиковать, не оскорбляя личности, как говорят, «по делу», опираясь на факты;

-использует свои способности для достижения влияния на людей.

В процессе своей профессиональной деятельности педагогу помимо своих непосредственных обязанностей, связанных с обучением и воспитанием подрастающего поколения, приходится общаться с коллегами, учениками, их родителями.

При ежедневном взаимодействии без конфликтных ситуаций обойтись вряд ли возможно. Да и нужно ли? Ведь правильно разрешив напряженный момент, легко добиться хороших конструктивных результатов, сблизить людей, помочь им понять друг друга, прийти к прогрессу в воспитательных аспектах.

Разнообразие школьных конфликтов. Причины возникновения и способы решения

Конфликт «Педагог — родитель педагога»

Подобные конфликтные действия могут быть спровоцированы как учителем, так и родителем. Недовольство может быть и обоюдным.

Причины конфликта между учителем и родителями

- разные представления сторон о средствах воспитания
- недовольство родителя методами обучения педагога
- личная неприязнь
- мнение родителя о необоснованном занижении оценок ребенку

Упражнение «Пресс-конференция»

Работа в группах – «Педагог» - «Родитель». Родители настроены агрессивно, и задают педагогу вопросы. Задача педагогов: ответить на вопросы родителей 1 группа – деструктивно, группа - конструктивно.

Вопросы: Кто? Что? Зачем? Где? Чем? Как? Когда?

Вывод: при возникновении конфликтной ситуации в школе важно разобраться в ней спокойно, реально, без искажения посмотреть на вещи. Когда ситуация трезво оценена и проблема обрисована, учителю проще найти истинную причину конфликта с «трудным» родителем, оценить правильность действий обеих сторон, наметить путь к конструктивному разрешению неприятного момента.

Конфликт «Педагог — педагог»

Ситуация: медосмотр в поликлинике (конструктивно и деструктивно)

Вывод: естественной реакцией на раздражительность и повышение голоса являются аналогичные действия. Следствием разговора на повышенных тонах станет обострение конфликта. Поэтому правильным действием будет спокойный, доброжелательный, уверенный тон в ответ на бурную реакцию скандального человека.

Конфликт «педагог — воспитанник»

Ситуация 1. Несколько учеников опоздали на урок на 15 минут.

Педагог спрашивает: «Почему вы опаздываете?» Воспитанники (дожевывая на ходу булочки): «А мы в столовой были».

Ситуация 2. Несколько учеников играют на уроке в «Морской бой». В ответ на замечание педагога говорят: «Ваш предмет нам вообще не нужен. Мы его на ЕНТ не сдаем».

Как Вы отреагируете (как поступите, что сделаете, что скажете и др.) в данной ситуации и почему?

Вывод: Никогда не пытайтесь разрешить конфликт с конкретным учеником при всем классе. Постарайтесь разрешить конфликт сами, не привлекая третьих лиц. Если вы пошли на разговор с учеником, то он должен быть максимально конкретным. Четко определите предмет конфликта. Что вас не устраивает: поведение, учеба, отношение к товарищам

Единый алгоритм решения любого школьного конфликта

Изучив приведенные рекомендации к каждому из конфликтов в школе, можно проследить схожесть их конструктивного разрешения.

- Первое, что окажет пользу, когда проблема назрела, это спокойствие.
- Второй момент — анализ ситуации без превратности.
- Третьим важным пунктом является открытый диалог между конфликтующими сторонами, умение выслушать собеседника, спокойно изложить свой взгляд на проблему конфликта.
- Четвертое, что поможет прийти к нужному конструктивному итогу — выявление общей цели, способов решения проблемы, позволяющих к этой цели придти.
- Последним, пятым пунктом станут выводы, которые помогут избежать ошибок общения и взаимодействия в будущем.

Итак, что же такое конфликт? Добро или зло? Ответы на эти вопросы кроются в способе решения напряженных ситуаций. Отсутствие конфликтов в школе — явление практически невозможное. И решать их все равно придется. Конструктивное решение тянет за собой доверительные отношения и мир в классе, деструктивное — копит обиды и раздражение. Остановиться и подумать в тот момент, когда нахлынуло раздражение и гнев — важный момент в выборе своего пути разрешения конфликтных ситуаций.

Итоговая рефлексия

Решения педагогического совета:

1. Совершенствовать коммуникативную компетентность педагогов, находить конструктивные способы общения с учащимися, не используя отметку в целях наказания.

2. Усилить взаимосвязь в работе педагога, психолога, социального педагога по профилактике возможных конфликтных ситуаций на основе диагностики межличностных отношений «учитель – ученик», «учитель – учитель», «учитель - родитель».

3. При анализе конфликтной ситуации рассматривать все факторы, способствующие ее возникновению, стремиться к поиску разрешения противоречия – выработке обеими сторонами соглашения.

4. Стремиться к блокировке конфликта – переводению его из плоскости деструктивных взаимодействий в плоскость конструктивных взаимодействий.

5. Применять игровые методы для профилактики и разрешения конфликтов: интроспекции (человек ставит себя на место другого), тренинги, ролевые игры и т. п.

Приложение 10

Тренинг коммуникативных способностей

Цель: развитие и отработка коммуникативных умений и навыков педагогов.

Задачи: расширение представлений педагогов о техниках эффективного взаимодействия; отработка техник эффективного взаимодействия.

План-конспект:

1. Игра-приветствие. (15 мин)

Цель – снятие эмоционального напряжения участников, сплочение группы, отработка навыков выразительного использования мимики и жестов, необходимых педагогам в их повседневной работе.

Содержание.

Все участники сидят в кругу. Каждой получает ручку лист бумаги. Первый участник приветствует группу «Здравствуйте. Я сегодня вот такая (показывает свое эмоциональное состояние мимикой, жестами)». Затем листок передают по кругу, каждый педагог пишет какое эмоциональное состояние, по его мнению, пытался передать участник, загибает свою запись и передает листок следующему участнику. Игра продолжается пока не представятся все участники. Затем каждый читает «про себя» ответы других и высказывается в процессе обсуждения.

Обсуждение.

Насколько вам удалось передать свое эмоциональное состояние с помощью невербальных средств общения? Почему? Удалось ли Вам угадать эмоциональное состояние других? Какие эмоции, ощущения вызвала игра?

Материалы. 10 ручек, 10 тетрадных листов.

2. Упражнение «Эффективность общения». (30 мин)

Цель – определить умения и навыки, важнейшие для эффективного общения. Определить некоторые причины неэффективного

взаимодействия. Отработка навыков эффективного взаимодействия в группе.

Содержание.

Участники делятся на 2 группы и получают задание выделить 5-6 умений, навыков, качеств, наиболее важных для эффективного взаимодействия. Оформить их на листе, выступить с докладом. При этом каждый из участников получает «подпольное задание» - роль, которую он должен играть в процессе обсуждения. На работу в группе дается 10 мин.

Список ролей:

«Генератор идей» - ваша задача с самого начала захватить инициативу, выдвинуть как можно больше предложений и попытаться с помощью аргументов и эмоционального напора склонить большинство группы к поддержке вашей позиции.

«Спорщик» - вы должны в штыки встречать выдвинутые предложения и защищать противоположные точки зрения.

«Соглашатель» - вы должны выражать согласие с любыми точками зрения и поддерживать все высказывания, выделяя в них нечто рациональное и поддерживая эти моменты.

«Организатор» - вы должны обеспечить выявление позиций всех участников, побуждаете всех высказаться, задаете уточняющие вопросы, демонстрируете заинтересованность ходом обсуждения, подводите промежуточные итоги дискуссии.

«Сторонний наблюдатель» - ваша задача наблюдать за поведением членов группы как бы со стороны, стараясь как можно меньше вмешиваться в процесс обсуждения.

После работы в группе участники выступают с докладами (приходят к общему знаменателю). – 10 мин.

Обсуждение:

Легко ли было работать в группе, что мешало эффективной работе? Догадались ли вы, какие роли играли ваши коллеги? Какие позиции коллег помогали работе группы, какие мешали? Как вы справились с ролью, какая роль, по-вашему, вам наиболее близка? Ваши эмоции по поводу упражнения.

Материалы: 2 маркера, 2 чистых листа А3, 2 набора карточек с «подпольными» ролями.

3. Упражнение «Мудрый слушатель». (30 мин)

Цель – уточнение понятий активное и пассивное слушание, отработка техник активного и пассивного слушания.

Содержание.

Первая часть – мозговой штурм на тему «что такое активное и пассивное слушание»

(при активном слушании, на первый план выступает отражение информации, пассивное слушание – внимательное слушание, с минимальной обратной связью).

Перед вами список приемов слушания. Вам необходимо определить, какие из них относятся к техникам активного, а какие к техникам пассивного слушания.

- Поддакивание («ага», «угу», да-да, ну, кивание подбородком).
- «Эхо-реакция» - повторение последнего слова собеседника.
- «Зеркало» - повторение последней фразы собеседника с изменением порядка слов.
- «Парафраз» - передача содержания высказывания партнера другими словами.
- Побуждение – (Ну и... И что дальше?)
- Уточняющие вопросы (Правильно ли я поняла, что..? Что ты имел в виду, говоря...?)

- Резюмирование - подытоживание, выделение основных идей говорящего (Таким образом, ты хочешь сказать...).

Время – 10 мин.

Вторая часть – работа в парах. Один выполняет роль слушателя, другой рассказывает о каком либо самом, интересном, увлекательном событии в своей жизни. Сначала партнер выполняет роль пассивного слушателя, затем, по сигналу ведущего, роль активного слушателя, используя вышеуказанные приемы. Затем партнеры меняются местами. Задача рассказчика поделится какой либо проблемой в своей жизни, задача слушателя – та же.

На это задание дается 10 минут.

Обсуждение:

Участники высказываются по поводу своих ощущений, которые они испытывали как в роли говорящего, так и в роли слушателя. Какой слушатель вызвал большую симпатию – активный или пассивный? Как вы считаете, в каких ситуациях, какая техника наиболее приемлема?

(Активное слушание незаменимо в деловых беседах, в ситуациях, где ваш партнер по общению равен вам, в конфликтных ситуациях. Техника «Зеркало» полезна в беседе с не слишком разговорчивым слушателем, она будет возвращать его к сказанному и побуждать к добавлению дополнительных деталей. Перефразирование полезно тогда, когда мы не уверены, что правильно понимаем говорящего. Резюмирование помогает в беседе с многословными родителями, позволяет продвигаться в разговоре более быстрыми темпами. Пассивное слушание эффективно, когда партнер находится в состоянии эмоционального аффекта, возбуждения. А также в тех случаях, когда родитель сообщает важную инфо и перебивать его нецелесообразно.)

Материалы:

Лист ватмана с приемами слушания, чистый лист ватмана, маркер.

4. Упражнение «Эффективные техники речевого общения»

Цель - отработка навыков построения Я-высказывания.

Мини-лекция.

Я-высказывания – это конструктивный способ вербального выражения чувств, возникающих в напряженных ситуациях, альтернатива Ты-высказыванию (высказывание оценки в адрес другого, перекладывание ответственности на него).

Схема построения Я-высказывания:

1. описание ситуации, вызвавшей напряжение (Когда я вижу, что ты... Когда я сталкиваюсь с тем, что...)
2. точное название своего чувства в этой ситуации (Я чувствую... Я не знаю как реагировать... У меня возникла проблема...)
3. название причин этого чувства.

Сейчас вам необходимо снова разделится по парам. Один – родитель, другой – воспитатель. Воспитателю необходимо сообщить родителю негативную информацию о ребенке 2 разными способами: используя Ты-высказывание для обвинений, использует Я-высказывание по схеме. Затем участники меняются ролями и придумывают новую ситуацию. Каждая пара показывает группе свою ситуацию и варианты решений. Группа анализирует правильность использования Я-высказывания.

Обсуждение:

Ваши ощущения, когда вам отвечали разными способами.

Цель – отработка техники использования стилей «адвокат» и «прокурор».

Позиция «адвокат»

- Какой бы серьезной ни была ситуация, мы попытаемся найти выход, и я протягиваю вам руку помощи.

- Я не обвиняю вас и вашего ребенка в случившемся. Если это произошло, значит, на это все же есть какие-то причины. Для меня важно не выявление этих причин, не выражение своего одобрения или порицания, а оказание помощи в сложившейся ситуации. Я педагог, и моя профессиональная задача – дать знания ребенку, которые он сможет использовать в жизни.

Позиция «прокурор»

- В сложившейся ситуации есть доля вашей вины. Вы должны быть за это в ответе.

- Вы обязаны держать под контролем сложившуюся ситуацию. Я ничем не могу вам помочь.

Сейчас мы с вами попробуем использовать стиль адвокат на практике. Опять делимся на пары: родитель-воспитатель, родитель приходит к воспитателю со своей проблемой, воспитатель пытается выяснить, что же происходит.

Например, родитель приходит к учителю и жалуется: «Мой ребенок не имеет в классе друзей, поэтому он не хочет учиться». В ответ на это учитель может сказать: «Я считаю, что он плохо учится по другой причине. Вы спрашивали его, как он ведет себя на уроках?» — это будет стиль «прокурор», который не способствует дальнейшему взаимопониманию между учителем и родителем. Придерживаясь стиля «адвокат», можно ответить: " «Я тоже считаю, что ваш ребенок может учиться лучше. Спасибо, что вы пришли с этой проблемой. Как вы думаете, это единственная причина, по которой он не может реализовать свои способности? С кем бы из ребят он бы хотел дружить? и т. д.».

Обсуждение.

В процессе обсуждения тренер предлагает участникам ответить на следующие вопросы: удалось ли использовать стиль «адвокат»? какие

трудности возникли при выполнении данного упражнения? сколько времени уходило на то, чтобы сформулировать вопрос?

Приложение 11

Мастер-класс «Коммуникативная компетентность дошкольников»

Цель: повышение психолого-педагогической грамотности педагогов в вопросах адаптации детей к условиям ДОО и эмоционального благополучия детей в детском саду.

Задачи:

1. Представить теоретическую информацию об особенностях адаптации детей и эмоционального благополучия в ДОО.
2. Профилактика дезадаптации воспитанников к ДОО.
3. Обучение конструктивным способам общения с детьми.
4. Сплочение педагогического коллектива.

В начале занятия звучит музыка, воспитатели выбирают шарик в соответствии со своим настроением (шарики красного, желтого, зеленого и синего цветов, вырезанные из цветной бумаги, объясняют, почему они выбрали именно этот цвет.

Упражнение «Улыбка». Сидящие в кругу берутся за руки, смотрят соседу в глаза и дарят ему молча самую добрую, какая есть, улыбку по очереди.

Психолог называет тему занятия.

Большинство детей дошкольного возраста основную часть своей жизни проводят в детском саду. Детский сад является необходимой и важной ступенькой, ведущей ребенка в сложный, меняющийся и противоречивый социальный мир. Насколько конструктивным будет вхождение в социум и пребывание в нем, в большей степени зависит от эмоционального самочувствия ребенка в детском саду. Для маленького человека нет ничего важнее эмоционального благополучия – без него не

сложится нормальная личность ребенка, поэтому одной из главных задач взрослых, принимающих участие в развитии и воспитании ребенка, является обеспечение ребенку состояния эмоционального благополучия.

Адаптация ребенка к детскому саду является условием эмоционального благополучия. Адаптация – процесс приспособления организма к новым условиям. А детский сад, несомненно, является для ребенка новым неизведанным пространством, с новым окружением, с новыми отношениями. Адаптивная способность не является врожденной, а формируется постепенно. Адаптация детей в детском саду всегда была и остается психологически наиболее сложным периодом как для ребенка и его родителей, так и для воспитателей. Учет специфики адаптационного периода поможет не только найти правильный подход к ребенку, но и заложит предпосылки для ее успешной социализации в новом коллективе. Привыкнуть к дошкольному учреждению эмоционально тяжело как в 1,5 лет, так и в 5 лет. Для ребенка любого возраста процесс адаптации является сложным процессом, а для детей раннего возраста вдвойне, поскольку они менее приспособлены к отрыву от родных, более слабы и ранимы, не достаточно владеют речью, навыками самообслуживания, не испытывают потребность в детском обществе. Адаптация включает широкий спектр индивидуальных реакций, характер который зависит от психофизиологических и личностных особенностей ребенка, от сложившихся семейных отношений, от условий пребывания в детском саду. Изменить психофизиологические особенности, характер семейных отношений мы не можем, а вот создать благоприятные условия пребывания детей в детском саду в наших силах.

Практическое задание.

Воспитателям предлагается разбиться на подгруппы. Каждой подгруппе выдается листок бумаги, на котором необходимо написать то, как мы можем помочь детям адаптироваться к условиям ДООУ.

Выводы:

Работа с родителями:

- дать анкеты родителям, чтобы узнать о привычках ребенка, интересах, склонностях;
- рассказать родителям о режиме дня, чтобы они соблюдали его дома;
- если родители только планируют привести ребенка, то помощь в подготовке к детскому саду;
- направить их к специалисту.

Воспитатели:

В группе создавать эмоционально-благоприятную атмосферу.

Необходимо сформировать у ребенка положительные установки, желание идти в детский сад. Это зависит, в первую очередь, от умения и усилий воспитателей создать атмосферу тепла, уюта и доброжелательности в группе. Если ребенок с первых дней почувствует тепло, исчезнут его волнения и страхи, легче пройдет адаптация. Чтобы ребенку было приятно ходить в детский сад, нужно «одомашнить» группу:

- хорошо, если в группе будет «домик», где ребенок может побыть один, поиграть или отдохнуть (уголок уединения);
- желательно рядом с домиком разместить живой уголок. Растения и вообще зеленый цвет благоприятно влияют на эмоциональное состояние ребенка;
- в группе необходим и спортивный уголок, который бы удовлетворил их потребность в движении;

- изобразительная деятельность для ребенка не столько художественно-эстетическое действо, сколько возможность выплеснуть на бумагу свои чувства. Уголок изотворчества поможет решить эту проблему (фломастеры-маркеры вызывают интерес ребенка) либо стена творчества;

- игры с песком и водой;

- по мере привыкания к новым условиям сначала восстанавливается аппетит, потом сон. Можно взять любимую игрушку, что-то, что вышивала или делала мама. Включить успокаивающую музыку, колыбельные песни (можно спеть самому);

- необходимо всячески удовлетворять чрезвычайно острую потребность в эмоциональном контакте с взрослыми (ласковое обращение с ребенком, периодическое пребывание на руках дает чувство защищенности; не игнорировать вопросы детей);

Приложение 12

Деловая игра «Раскрываем потенциал педагога»

Цель: формирование механизма взаимодействия всех участников образовательного процесса, направленного на сохранение и укрепление здоровья учащихся и учителей, выявить уровень творческого потенциала педагогов, развивать сплоченность, умение работать в команде, аргументировано отстаивать свою точку зрения.

Задачи:

- осознание общих целей субъектами образовательного процесса;
- разделение зон ответственности и формирование общих подходов к решению поставленной цели;
- развитие коммуникативных навыков всех участников игры.

Оборудование и материалы: клубок, карточки-кирпичики, листы бумаги А4 разного цвета; карточки, на которых написаны роли участников, ручки, фломастеры.

Время проведения игры: 30 минут.

Ход игры

Добрый день, уважаемые коллеги!

Счастливым случаем нас собрал

Вот в эти стены, в этот зал.

Нас солнца луч смешит и дразнит,

Нам нынче весело с утра,

зима нам дарит звонкий праздник,

И главный гость на нем – игра.

Она наш друг большой и умный,

Не даст скучать и унывать,

Затеет спор веселый, шумный,

Поможет новое узнать.

Пусть собирает нас игра

Сегодня, завтра и всегда

Сегодняшняя встреча будет проходить в форме деловой игры «Раскрываем потенциал педагога».

Упражнение «Паутина»

Зажмите свободный конец нити крепко в руке и передайте клубок педагогу напротив, только после того, как закончите предложение.

Предложения:

У меня вызывают симпатию люди, которые...

Самая большая радость для меня – это...

Я люблю, когда...

Я горжусь тем, что....

Моя сильная сторона в профессиональной деятельности...

Школа для меня- это...

Самое большое достижение в моей жизни...

Я ценю в людях...

Я чувствую себя уверенно, когда

Человек считается успешным, если...

Таким образом клубок передается дальше и дальше, пока все участники не окажутся частью одной постепенно разрастающейся паутины.

- Как вы думаете, почему мы составили такую паутину?

(создание дружеской атмосферы взаимопомощи, доверия, доброжелательного и открытого общения друг с другом

Одна из главных задач современной системы образования - повышение качества воспитательно - образовательной работы, создание условий для творческой самореализации личности каждого обучающегося. Сегодня обществу нужен педагог компетентный, всесторонне подготовленный, являющийся примером человеколюбия, порядочности, педагог, владеющий педагогическим мастерством.

Педагог имеет дело с развивающейся личностью – самой сложной системой из всех известных до сих пор систем. Для того, чтобы вторгаться в процесс развития личности, регулировать его, педагогу мало быть хорошим человеком. Ему еще нужны специальные знания и умения, которые делают его компетентным, образуя его педагогическое мастерство.

Построение отношений в коллективе можно сравнить с построением дома. Из каких материалов он будет построен, таким он и будет – избушкой ли на курьих ножках, или роскошным дворцом. То же происходит и с отношениями. Представьте, что команда – это здание. Его фундамент, его строительные материалы – это качества характера коллег,

настроение, готовность прийти на помощь, поддержка и теплота. Есть одна важная особенность – педагогический коллектив строит этот дом вместе. Это и есть команда. Принципиальное отличие команды от просто группы - команда подразумевает взаимозависимость. Это нечто большее, чем сумма ее членов. Команда – это люди, работающие вместе, чтобы сделать больше, чем они смогли бы сделать по отдельности. То есть по формуле: $1+1=5$

Упражнение «Для нас важен каждый кирпичик»

В раздаточном материале мы предлагаем вам «строительный материал» в виде кирпичиков. У вас есть листочки, на которых написаны основные критерии успешности команды:

1. Взаимовыручка
2. Высокая мотивация всей команды на успех
3. Желание учиться чему-то новому
4. Креативность
5. Мобильность – умение изменяться, принимать чужую точку зрения
6. Компетентность, профессионализм
7. Организованность
8. Самореализация каждого члена команды
9. Чувство Юмора

Выберите один самый важный для вас кирпичик, оторвите его. Пусть на данном этапе это будет ваш вклад в построении новой команды.

Ведущий. Сегодня в ходе деловой игры мы попытаемся проанализировать нашу работу в школе с точки зрения заявленной темы и выработать общие действия, по решению возникающих проблем.

1) И на первом этапе работы давайте определим: какими же качествами, по вашему мнению, должен обладать идеальный ученик.

Прошу обсудить этот вопрос и написать на первом цветном листочке 5 наиболее важных качеств идеального ученика.

Ведущий.

2) Прошло время, и наши ученики выросли, стали самостоятельными взрослыми людьми. Обсудите, какими качествами должен обладать современный человек и на втором цветном листе напишите 5 качеств, характеризующих успешного современного человека.

Ведущий. А теперь сравните характеристики ученика и взрослого. Соответствуют ли качества, которые мы воспитываем в ученике, тем качествам, которые мы хотим видеть у взрослых людей?

Ведущий. Каждый из нас проблемы школы рассматривает со своей профессиональной позиции: педагога, психолога, завуча, медицинского работника и т.д. Но иногда бывает полезным выйти за рамки своей позиции и рассмотреть проблему с другой точки зрения.

Участники берут одну из карточек:

обучающийся;

родитель;

педагог-предметник;

классный руководитель;

специалисты (социальные педагоги, психологи, медицинский работник);

администрация.

Ведущий. И теперь каждый из вас пусть расскажет с обозначенной позиции, что он может сделать для сохранения здоровья школьников?

Ведущий. Итак, мы видим, что участники учебного процесса заботятся о сохранении здоровья каждого школьника, и могут взаимодействовать друг с другом. И чем больше каждый из нас заботится

о здоровье обучающихся, тем меньше места случайностям, которые могут навредить здоровью ребенка.

Упражнение «Рисуем руками»

Руками нарисуйте в воздухе какой-нибудь предмет и передайте его участникам игры. Они должны угадать, какой предмет вы передали.

Ведущий: Профессия педагога предъявляет серьезные требования к эмоциональной стороне его личности.

Это "работа сердца и нервов", писал Сухомлинский. Тем не менее современная статистика такова: учительство, как профессиональная группа, отличается крайне низкими показателями физического и психического здоровья.

Предлагаю вам «Режим дня», которого следует придерживаться, если вы хотите сберечь свое психологическое и физическое здоровье.

7.00 - Улыбайтесь и сидите в позе лотоса.

7.15 - Принимайте контрастный душ.

7.30 - Ешьте овсянку с медом и орехами.

12.00-18.00 - Обнимайте невидимое дерево и «дышите» поясницей.

20.00 - Прокачайте энергию по позвоночнику.

22.00 - Смойте негативную информацию с волос, сочините себе сказку и запустите «кризис» в небо.

«Когда-то давно старый индеец открыл своему внуку одну жизненную истину.

- В каждом человеке идет борьба, очень похожая на борьбу двух волков. Один волк представляет зло – зависть, ревность, грубость, агрессию. Другой волк представляет добро – мир, любовь, верность, отзывчивость. Маленький индеец, тронутый до глубины души словами деда, на несколько мгновений задумался, а потом спросил:

- А какой волк в конце побеждает?

Старый индеец улыбнулся и ответил:

- Всегда побеждает тот волк, которого ты кормишь».

Я очень хочу, чтобы после нашего занятия, у вас не было сомнения в том, какого волка в себе вам нужно кормить!

Ведущий. Иначе эту мысль можно выразить так: ничто не научит жить, ничто не изменит, никто не поможет быть счастливым, только я сам могу изменить себя и свою жизнь.

Приложение 13

Конкурс педагогического мастерства

Задачи: развитие умений проявлять педагогический такт в различных условиях педагогического процесса в дошкольном образовательном учреждении; проверка уровня развития профессионально значимых свойств личности воспитателя: направленность, знания, способности, техника; тренировка профессионально-педагогических особенностей внимания, наблюдательности, воображения.

Сценарий конкурса

I. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ НАСТРОЙКА НА ТВОРЧЕСКУЮ РАБОТУ

Выполнение упражнений на умение управлять своим творческим самочувствием. Группе предлагаются два упражнения, которые выполняются коллективно всеми воспитателями в быстром темпе.

Упражнение 1 "Удобное средство". Прослушать магнитофонную запись музыкального фрагмента, свои мысли и чувства выразить в рисунке, написать короткий рассказ или разыграть.

Упражнение активизирует внимание, фантазию, воображение.

Упражнение 2 "Почемучка". Для упражнения нужен слайд остросюжетного содержания. Выполняется упражнение на полукруге

перед аудиторией воспитателей, предлагается внимательно рассмотреть картину, дать ей название и поставить такие вопросы, которые максимально активизировали бы воображение аудитории. Выполняется поочередно по кругу. Активизируется способность к постановке проблем, воображение, внимание.

II. ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ТАКТ ВОСПИТАТЕЛЯ

Упражнение 1 «Проанализируйте ситуацию»: "Увидев, что Вадик собирается рисовать, педагог спрашивает:

– Что ты собираешься рисовать и чем? Как будешь располагать рисунок на листе бумаги? Что нарисуешь сначала, а что потом?

Напоминает, что после рисования нужно все положить на место.

Ответьте на вопрос: Нужно ли такое вмешательство взрослого в самостоятельную деятельность детей?

Упражнение 2 «Ролевая игра». Группа воспитателей делится на две команды. Каждая команда заранее готовит и инсценирует на конкурсе педагогическую ситуацию из жизни детского сада, оборвав ее показ в кульминационный момент. Команда-соперница за определенное время (1–2 мин.) должна найти решение и проиграть развязку ситуации. Решение своих и предложенных ситуаций команды обосновывают с позиций педагогической целесообразности.

Анализируется типичность показанных ситуаций, рациональность их решения, гуманность позиции, мастерство инсценировки.

III. ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ТЕХНИКА .

Управление своим эмоциональным состоянием

Упражнение 1 «Имитационная игра».

Войти в группу в образе заведующей, методиста. Проследить, как меняется внутренний настрой.

Упражнение 2 «Микропреподавание».

Управление собой в ситуации "Дети, давайте поговорим о ..." В ходе проведения микропреподавания слушателям необходимо записать, какое состояние испытывает выступающий перед аудиторией воспитатель. Выступавшему воспитателю описать свое физическое и психическое состояние во время микропреподавания. Сравняется самоотчет выступавшего воспитателя и отчеты слушателей.

Развитие невербальных средств общения

Упражнение 1 «Передаем предметы».

Невербально передать по кругу воображаемый предмет. Тот, кому это передается, должен соответственно принять его и передать далее.

Упражнение 2 "Войди в круг".

Все воспитатели стоят в кругу. Один вне его. С помощью невербальных средств надо попытаться войти в круг. Упражнение выполняется быстро. Испробовать предлагается всем.

Упражнение 3 "Сделай подарок".

Все сидят в кругу. По очереди предлагается сделать подарок кому-нибудь из членов коллектива. Выполняется невербально.

Упражнение 4 «Продемонстрируйте ваш взгляд на ребенка»:

с укоризной, с настойчивым запретом, с безмерным удивлением, с гневом, с ожиданием дальнейших действий.

Речь и коммуникативное поведение воспитателя

Упражнение 1. Произнесите текст: "Однажды в студеную зимнюю пору...": шепотом; с максимальной громкостью; волнообразно; как будто вы страшно замерзли; как будто у вас во рту горячая картошка; как 5-летняя девочка.

Упражнение 2. Поприветствуйте ребят словом "Здравствуйте!" с десятью оттенками: страха, удовольствия, дисциплинированности,

удивления, упрёка, радости, неудовольствия, достоинства, иронии, безразличия.

IV. "СЧАСТЬЕ КОГДА ТЕБЯ ПОНИМАЮТ"

Упражнение. Проведение беседы с родителями или с ребенком.

Воспитателям предлагаются карточки с педагогическими ситуациями, для решения которых необходима беседа или с родителями, или с ребенком.

Ситуация: Вы стали воспитателем второй младшей группы. Ваша первая беседа для знакомства с родителями воспитанников.

Ситуация: Ребенок вашей группы ударил другого, с которым играл. Вы воспитатель. Ваши действия...

Подведение итогов конкурса.

Информационно-наглядное обеспечение развивающей работы осуществляется посредством подбора справочной, методической, психолого-педагогической литературы и оформления тематических памяток для педагогов.

Приложение 14

Рекомендуемая педагогам по формированию коммуникативной компетентности

1. Активные методы обучения педагогическому общению и его оптимизации / Под ред. А.А. Бодалева, Г.А. Ковалева. – М., 1983.

2. Арутюнова Н. Д. Язык и мир человека. – М., 1988. – Разд.: жанры общения.

3. Башлакова Л.Н. Исследование факторов, влияющих на организацию общения воспитателя с детьми // Пути совершенствования педагогического процесса в старших группах детского сада. – М., 1985.

4. Богданов В. В. Речевое общение. – Л., 1990.

5. Галигузова Л.Н., Смирнова Е.О. Ступени общения: от года до семи лет. – М.: Просвещение, 1992.
6. Голуб И. Б., Розенталь Д. Э. Секреты хорошей речи. – М., 1993.
7. Горелов И. Н. Невербальные компоненты коммуникации. – М., 1980.
8. Горелов И. Н., Енгальчев В. Ф. Безмолвной мысли знак: Рассказы о невербальной коммуникации. – М., 1991.
9. Добрович А.Б. Воспитателю о психологии и психогигиене общения – М.: Просвещение, 1987.
10. Иванова С. Ф. Искусство диалога, или Беседы о риторике. – Пермь, 1992.
11. Кан-Калик В. А. Учителю о педагогическом общении. – М., 1987.
12. Кан-Калик В. А. Грамматика общения. – М., 1995.
13. Карандашев В.Н. Основы психологии общения. – Челябинск, 1990.
14. Козлов Н.И. Как относиться к себе и людям: или практическая психология на каждый день./ 3-е изд., перераб. и доп. – М.: АСТ – Пресс, 1998. – 320с
15. Курбатов В. И. Культура речевого общения. – Ростов/н Д, 1992.
16. Леонтьев А. А. Педагогическое общение. – М.; Нальчик, 1996.
17. Леонтьев А. А. Психология общения. – М., 1997.
18. Панько Е.А. Психология деятельности воспитателя детского сада. – Минск: Выш. школа, 1986.
19. Панько Е.А., Башлакова Л.Н. Детям себя посвятить. – Минск, 1991.
20. Пиз А. Язык телодвижений. – Н. Новгород, 1992.

21. Формановская Н. И. Речевой этикет и культура общения. – М., 1989.

Рекомендуемые темы для наглядно-просветительской информации, памяток:

«Роль общения в жизни человека»;

«Простые секреты бесконфликтности»;

«Дипломатия – искусство договариваться»;

«Разрешите другому быть другим»;

«Искусство общения»;

«Самоанализ и самообучение навыкам педагогического общения».

Видео уроки по формированию коммуникативной компетентности

1. https://kinel2.ru/watch/vebinar-dlya-pedagogov-formirovanie-kommunikativnoy-kompetentnosti-rebenka/92-z_3Z50rY
2. <https://www.youtube.com/watch?v=GKMU3ZWWAd8>
3. <https://www.youtube.com/watch?v=gmorCMFysyU>

Диагностики и методики изучения критериев коммуникативной компетентности

Критерии	Показатели	Диагностические методики
Уровень общительности	Общий уровень общительности	Методика В. Ф. Ряховского
Стиль общения	Стиль общения педагога с родителями	опросник В. Г. Маралова, В. А. Ситарова
«Ваш творческий возраст».	творческий возраст	опросник
Отношение к	Самореализация	Анкета на основе материалов Н. А.

практикуму		Моревой
Эмпатия	Оценка эмпатии	Методика Т. Н. Оганесян)
Владение аудиторией	самооценка	на основе материалов В. Г. Маралова, Н. А. Моревой, В. А. Ситарова
Мимика и жесты	Уровень владения	Методика Т. Н. Оганесян
Оценка профессиональной компетентности	самооценка	Тест «Молодого воспитателя ДООУ»
Оценка профессиональной компетентности	самооценка	Тест «Опытного воспитателя ДООУ»
Оценка личностной компетентности	самооценка	Тест «Как вы заботитесь о себе».
Агрессивность педагога	особенности	Тест А. Ассингера