

МИНИСТЕРСТВО СПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВЕЛИКОЛУКСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе ВЛГАФК
Е.Ю. Андриянова
15.05.2023 г.

Кафедра теории и методики физической культуры, педагогики и психологии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Профессиональная этика»
образовательной программы по направлению подготовки

49.03.04 Спорт

по профилю подготовки - спортивная подготовка по виду спорта (лыжный спорт и спортивное ориентирование), тренерско-преподавательская деятельность в образовании

квалификация – Тренер по виду спорта. Преподаватель

Форма обучения очная

Автор - разработчик:

Багина Валентина Анатольевна, кандидат педагогических наук, профессор кафедры теории и методики физической культуры, педагогики и психологии

Великие Луки, 2023

Заведующий: кафедрой теории и методики физической культуры, педагогики и психологии

Алексеева Наталья Александровна кандидат психологических наук, профессор

 (подпись)

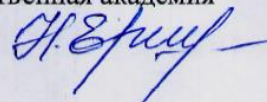
Заведующая библиотекой ФГБОУ ВО «ВЛГАФК»:

Орлова Виолетта Викторовна

 (подпись)

Рецензенты:

Ершова Наталья Генриховна, доктор педагогических наук, профессор кафедры иностранных языков ФГБОУ ВО «Великолукская государственная академия государственная академия физической культуры и спорта»



Снегова Елена Сергеевна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры социально – гуманитарных и естественно – научных дисциплин ФГБОУ ВО «Великолукская государственная сельскохозяйственная академия»



РЕЦЕНЗИЯ

на фонд оценочных средств по дисциплине «Профессиональная этика» по направлению подготовки 49.03.04 Спорт профиль - спортивная подготовка по виду спорта (лыжный спорт и спортивное ориентирование), тренерско-преподавательская деятельность в образовании, реализующейся в ФГБОУ ВО «Великолукская государственная академия физической культуры и спорта»

Представленный на рецензию фонд оценочных средств (ФОС) является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины «Профессиональная этика». ФОС предназначен для проведения текущей и промежуточной аттестации и представляет собой совокупность материалов для установления уровня и качества достижения обучающимися результатов обучения – этапы формирования компетенций, показатели и критерии оценивания компетенций на этапе изучения дисциплины, перечень вопросов к контрольной работе, перечень вопросов для промежуточной аттестации на контрольной работе, оценивающих знания и умения, перечень практических навыков и опыта деятельности, необходимых для демонстрации на контрольной работе.

Задачами ФОС являются контроль и управление процессом приобретения обучающимися знаний, умений, навыков, то есть набора компетенций, заявленных в образовательной программе по направлению подготовки 49.03.04 Спорт профиль - спортивная подготовка по виду спорта (лыжный спорт и спортивное ориентирование), тренерско-преподавательская деятельность в образовании.

Проведённый анализ ФОС показал, указанные материалы позволяют в полной мере оценить результаты освоения обучающимися учебной дисциплины «Профессиональная этика», а также оценить степень сформированности умений и навыков, заявленных в результатах обучения рабочей программы дисциплины - перечень вопросов к контрольной работе, состоящий из 30 пунктов, перечень вопросов для промежуточной аттестации, оценивающих знания и умения - 33 вопроса и перечень практических заданий, необходимых для оценки умений и опыта деятельности – 37 заданий. Вопросы к контрольной работе и задания четко сформулированы, содержат изученный материал и терминологию по профессиональной этике. Ответы на вопросы и выполнение заданий способны продемонстрировать уровень приобретенных знаний, умений и навыков, а также объем освоенного материала.

Таким образом, фонд оценочных средств рабочей программы дисциплины «Профессиональная этика» по направлению подготовки 49.03.04 Спорт профиль - спортивная подготовка по виду спорта (лыжный спорт и спортивное ориентирование), тренерско-преподавательская деятельность в образовании соответствует содержанию указанной учебной дисциплины и может быть рекомендован к использованию в учебном процессе.

Рецензент: Н.Е.Ершова Ершова Наталья Генриховна, доктор педагогических наук, доцент, зав. кафедрой иностранных языков ФГБОУ ВО «Великолукская государственная академия физической культуры и спорта».

Начальник отдела кадров ФГБОУ ВО «Великолукская государственная академия физической культуры и спорта» И.Г. Попланова



РЕЦЕНЗИЯ

на фонд оценочных средств по дисциплине «Профессиональная этика»
49.03.04 Спорт, по профилю подготовки – спортивная подготовка в избранном виде спорта (лыжный спорт и спортивное ориентирование), тренерско-преподавательская деятельность в образовании

ФГБОУ ВО «Великолукская государственная академия физической культуры и спорта»

Представленный на рецензию фонд оценочных средств (ФОС) является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины «Профессиональная этика». ФОС предназначен для проведения текущей и промежуточной аттестации и представляет собой совокупность материалов для установления уровня и качества достижения обучающимися результатов обучения – этапы формирования компетенций, показатели и критерии оценивания компетенций на этапе изучения дисциплины, перечень вопросов к зачёту, перечень вопросов для промежуточной аттестации на зачёте, оценивающих знания и умения, перечень практических навыков, необходимых для демонстрации на зачете.

Задачами ФОС являются контроль и управление процессом приобретения обучающимися знаний, умений, навыков, то есть набора компетенций, заявленных в образовательной программе по направлению подготовки 49.03.04 Спорт, по профилю подготовки – спортивная подготовка в избранном виде спорта (лыжный спорт и спортивное ориентирование), тренерско-преподавательская деятельность в образовании.

Проведённый анализ ФОС показал, указанные материалы позволяют в полной мере оценить результаты освоения обучающимися учебной дисциплины «Профессиональная этика», а также оценить степень сформированности умений и навыков, заявленных в результатах обучения рабочей программы дисциплины - перечень вопросов к зачёту состоит из 30 пунктов, перечень вопросов для промежуточной аттестации на зачёте, оценивающих знания и умения содержит 30 вопросов, а перечень практических навыков - из 30 заданий. Вопросы к зачёту и задания четко сформулированы, содержат изученный материал и терминологию по основам формирования эмоционально – ценностных отношений у лиц с ограниченными возможностями здоровья. Ответы на вопросы и выполнение заданий способны продемонстрировать уровень приобретенных знаний, умений и навыков, а также объем продуктивно освоенного материала.

Таким образом, фонд оценочных средств, в составе рабочей программы дисциплины «Профессиональная этика» по направлению подготовки 49.03.04 Спорт, по профилю подготовки – спортивная подготовка в избранном виде спорта (лыжный спорт и спортивное ориентирование), тренерско-преподавательская деятельность в образовании соответствует содержанию указанной учебной дисциплины и может быть рекомендован к использованию в учебном процессе.

Рецензент:



Снегова Елена Сергеевна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры социально – гуманитарных и естественнонаучных дисциплин ФГБОУ ВО «Великолукская государственная сельскохозяйственная академия»

Подпись доцента кафедры социально-гуманитарных и естественнонаучных дисциплин Снеговой Е.С. удостоверяю.

Начальник отдела кадров ФГБОУ ВО ВГСХА _____



17.05.2023

Оглавление

АННОТАЦИЯ.....	7
1. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	7
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	13
3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ.....	13
3.1. Очная форма обучения	13
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	14
4.1. Очная форма обучения. Распределение учебного времени по темам (разделам) и видам учебных занятий	14
5.1.1. Перечень примерных вопросов и заданий для организации самостоятельной работы обучающихся	25
5.1.2. Очная форма обучения	25
5.2. Методические рекомендации к различным видам самостоятельной работы	32
5.3. Критерии оценки самостоятельной работы обучающегося	34
6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ	37
6.1. Показатели и критерии оценивания компетенций на этапе изучения дисциплины.....	37
6.2. Индикаторы достижения компетенций по уровню их сформированности ..	37
6.3. Соотношение индикаторов достижения со шкалой критериев их оценивания и уровнем их сформированности	37
6.4. Методические материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих формирование компетенций в процессе освоения образовательной программы	39
6.4.1. Перечень вопросов для промежуточной аттестации (зачёт), оценивающих знания	39
6.4.2. Перечень вопросов для промежуточной аттестации (зачёт), оценивающих знания и умения.....	40
6.4.3. Перечень практических заданий (кейсов, ситуационных задач, другого) (зачёте), необходимых для оценки умений и опыта деятельности	41
6.5. Паспорт оценочных средств промежуточной аттестации.....	46
6.6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности при проведении промежуточной аттестации	47
1. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	48
7.1. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	48
7.1.1. Рекомендуемая литература (основная).....	48
7.1.2. Рекомендуемая литература (дополнительная)	48
7.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникативной сети « Интернет». ..	49
7.3. Программное обеспечение.....	49
7.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы	49
7.4.1. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы, доступные в локальной сети	49

7.4.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы, доступные в сети «Интернет» (заключены договора с ФГБОУ ВО «ВЛГАФК»).....	50
7.4.3. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы сети «Интернет» свободного доступа.....	50
8 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	50
9. ХРОНОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН лекций, лабораторных, практических и семинарских занятий по дисциплине.....	52
9.1. Очная форма обучения	52
Контрольные работы для обучающихся	54
ПРИЛОЖЕНИЕ №2	61
Методические указания для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	61
ПРИЛОЖЕНИЕ 3.....	65
Тексты/конспекты лекций.....	65
ПРИЛОЖЕНИЕ 4.....	130
Электронный образовательный ресурс	130

АННОТАЦИЯ

1. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.

УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности.

ОПК-14 Способен организовывать совместную деятельность и взаимодействие участников деятельности в сфере физической культуры и спорта и в сфере образования с соблюдением профессиональной этики

Код и наименование компетенции	Код профессионального стандарта, код трудовой функции, соотнесённые с профессиональным стандартом <i>«Тренер-преподаватель»</i> (код 05.012)	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.		УК-5.1. Знает: -основные категории философии, историческое наследие, социокультурные традиции и основы межкультурной коммуникации; -основы работы в коллективе, взаимодействия с коллегами, предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности; - социальные, культурные, конфессиональные и иные различия работы в коллективе; УК-5.2. Умеет: -взаимодействовать с людьми с учетом социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции; - работать в коллективе, взаимодействовать с коллегами в процессе профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия; -предупреждать и разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности; УК-5.3. Владеет навыками:

		-оценки событий в социально-историческом, этическом и философском контекстах; -методами решения профессиональных задач в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета; - поведения и общения в коллективе в соответствии с нормами служебного и общего этикета;
УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности»		УК-11.1. Знает: - основные термины и понятия гражданского права, обеспечивающие борьбу с экстремизмом, терроризмом и коррупцией в различных областях жизнедеятельности; способы профилактики экстремизма, терроризма, коррупции и формирования нетерпимого отношения к этим явлениям в профессиональной деятельности. УК-11.2. Умеет:- использовать содержание действующих норм гражданского права в практике их применения для профилактики экстремизма, терроризма, коррупции и формирования нетерпимого отношения к этим явлениям в профессиональной деятельности; выбирать правомерные формы взаимодействия с гражданами, структурами гражданского общества и органами государственной власти в типовых ситуациях. УК-11.3. Владеет: - навыками взаимодействия в обществе на основе нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупции; способами предупреждения экстремистских, террористических и коррупционных рисков в профессиональной деятельности.
ОПК-14. Способен организовывать совместную деятельность и взаимодействие участников	(код 05.012) А/01.6 Планирование содержания занятий физической культурой и спортом	ОПК-14.1. Знает: -нормативные правовые акты в сфере физической культуры /спорта и в сфере образования и нормы профессиональной этики; - <i>концептуальные положения и</i>

деятельности в сфере физической культуры и спорта и в сфере образования с соблюдением профессиональной этики	А/03.6 Проведение занятий физической культурой и спортом	<i>требования к организации образовательного процесса в предметной области физической культуры, определяемые федеральными государственными образовательными стандартами общего образования; учебно-тренировочного процесса в организациях дополнительного образования, в том числе определяемые федеральными государственными требованиями и федеральными стандартами спортивной подготовки; -особенности планирования образовательного процесса в предметной области физической культуры; -цели и задачи образовательного процесса в предметной области физической культуры, определяемые федеральными государственными образовательными стандартами общего образования; -цели и задачи учебно-тренировочного процесса в организациях дополнительного образования, в том числе определяемые федеральными государственными требованиями и федеральными стандартами спортивной подготовки; -формы, методы и средства обучения в предметной области физической культуры, современные образовательные технологии, методические закономерности их выбора; связь между требованиями федерального государственного образовательного стандарта, образовательным процессом и системой оценки результатов освоения основной образовательной программы; -формы, методы и средства обучения в предметной области физической культуры и спорта, современные образовательные технологии, методические закономерности их выбора; систему оценки результатов освоения основной образовательной программы, в том числе ее связь с федеральными государственными требованиями и федеральными стандартами спортивной подготовки;</i>
---	---	---

		-возрастные характеристики обучающихся и специфические особенности образовательного процесса в предметной области физической культуры в организациях, осуществляющих образовательную деятельность в соответствии федеральными государственными образовательными стандартами; -возрастные характеристики обучающихся и специфические особенности образовательного процесса в организациях дополнительного образования, в том числе с учетом федеральных государственных требований и федеральных стандартов спортивной подготовки; -особенности планирования тренировочного процесса по виду спорта; -цели и задачи тренировочного процесса, определяемые федеральными стандартами спортивной подготовки; -формы, методы и средства тренировочного процесса по видам подготовки на этапах спортивной подготовки по виду спорта; -возрастные характеристики спортсменов и специфические особенности тренировочного процесса в организациях, осуществляющих спортивную подготовку в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки ОПК-14.2. Умеет: - ориентироваться в нормативных правовых актах в сфере физической культуры/спорта и в сфере образования, принимать решения и совершать действия в соответствии с законами и нормами профессиональной этики; - обосновывать выбор средств и методов обучения, воспитания и развития, выбор образовательных технологий, в образовательной практике исходя из особенностей содержания предметных областей, -применять средства и методы в
--	--	---

		соответствии с задачами этапа спортивной подготовки, индивидуальными особенностями, личностно-психическими качествами спортсменов; - реализовывать рабочую программу учителя физической культуры с учетом возрастных характеристик и уровня подготовленности обучающихся по образовательной программе общего образования; - реализовывать рабочую программу педагога дополнительного образования с учетом возрастных характеристик и уровня подготовленности, обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам в области физической культуры и спорта; - применять средства и методы в соответствии с задачами общего образования, индивидуальными особенностями, личностно-психическими качествами обучающихся - обосновывать выбор средств и методов тренировочного процесса по видам подготовки на этапах спортивной подготовки по виду спорта; - реализовывать программу спортивной подготовки по виду спорта с учетом возрастных характеристик и уровня подготовленности спортсменов; - выявлять проблемы тренировочного процесса на этапах спортивной подготовки и резервы улучшения его результативности; - применять средства и методы в соответствии с задачами этапа спортивной подготовки, индивидуальными особенностями, личностно-психическими качествами спортсменов; ОПК-14.3. Владеет: - применением правовых норм и норм профессиональной этики в профессиональной деятельности; - планированием образовательного процесса в предметной области физической культуры, направленного на
--	--	--

		реализацию основной образовательной программы в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов; -планированием образовательного процесса в организации дополнительного образования, направленного на реализацию: дополнительной общеразвивающей программы в области физической культуры и спорта, содержание и сроки обучения по которой определяются организацией, осуществляющей образовательную деятельность; дополнительной предпрофессиональной программы в области физической культуры и спорта с учетом федеральных государственных требований, требований федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта; -осуществлением образовательного процесса в предметной области физической культуры в образовательных организациях, реализующих основные образовательные программы в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов; -осуществлением образовательного процесса в образовательных организациях, реализующих дополнительные образовательные программы в области физической культуры и спорта, в том числе в соответствии с федеральными государственными требованиями и федеральными стандартами спортивной подготовки; - планированием тренировочного процесса, направленного на реализацию программы спортивной подготовки в организации, осуществляющей спортивную подготовку соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки;
--	--	--

		- осуществлением тренировочного процесса в организациях, осуществляющих спортивную подготовку в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки
--	--	---

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Профессиональная этика» относится к обязательной части учебного плана блока 1 образовательной программы. В соответствии с учебным планом дисциплина изучается на 2 курсе (3 семестр) при обучении на очной форме. Вид промежуточной аттестации: *зачёт*.

Частично может быть реализована с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Промежуточная аттестация может быть реализована с применением дистанционных образовательных технологий.

Не реализуется в форме практической подготовки.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

3.1. Очная форма обучения

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры							
			1	2	3	4	5	6	7	8
Контактная работа преподавателей с обучающимися		32*			32*					
<i>В том числе:</i>										
<i>Лекции</i>		<i>10</i>			<i>10</i>					
<i>Семинарские занятия</i>		<i>-</i>			<i>-</i>					
<i>Практические занятия</i>	<i>всего</i>	<i>22</i>			<i>22</i>					
	<i>из них в форме практической подготовки</i>	<i>-</i>			<i>-</i>					
<i>Лабораторные работы</i>		<i>-</i>			<i>-</i>					
<i>Промежуточная аттестация (зачет)</i>					<i>зач</i>					
Самостоятельная работа обучающегося		40			40					

<i>В том числе:</i>									
<i>Курсовая работа</i>		-			-				
<i>Расчётно-графические работы</i>		-			-				
<i>Рефераты</i>		-			-				
<i>Письменные самостоятельные работы</i>		4			4				
<i>Изучение теоретического материала</i>		16			16				
<i>Подготовка к текущей аттестации (контрольные работы, опросы и тестирования)</i>		8			8				
<i>Подготовка к промежуточной аттестации</i>		12			12				
<i>Общая трудоемкость</i>	<i>часы</i>	72			72				
	<i>зачетные единицы</i>	2			2				

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Очная форма обучения. Распределение учебного времени по темам (разделам) и видам учебных занятий

№ п/п	Тема или раздел	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа студента	Всего часов
1	Тема 1. Профессиональная этика педагога: сущность, содержание, функции.	2	2	-	8	12

2	Тема 2. Этические основы профессионального общения	2	4 (1к.р.)	-	8	14
3	Тема 3 . Вербальное общение как основа профессиональной этики	2	6	-	8	16
4	Тема 4 . Невербальные средства общения в структуре профессиональной этики	2	4 (1к. р.2)	-	8	14
5	Тема 5 . Этика взаимоотношений педагога в сложных педагогических ситуациях общения	2	6	-	8	16
ИТОГО (в часах)		10	22		40	72

Темы и их краткое содержание

Второй курс, четвертый семестр

Тема 1. Профессиональная этика педагога: сущность, содержание, функции.

Лекция № 1 (2 часа)

Понятие: «Профессиональная этика». Основные категории (нормативы) профессиональной этики. Сущность профессиональной этики. Современные проблемы профессиональной этики педагога. Профессиональная этика как способ регуляции поведения в конкретных видах. Структура, функции и свойства профессиональной этики. Этикет в контексте профессиональной этики. Значение профессиональной этики в подготовке тренеров. Прикладная этика и ее структура: этика нормативная, ситуативная и профессиональная. Лестница профессионального роста. Общие принципы профессиональной этики: профессиональная солидарность и корпоративность, профессиональный долг и особая форма ответственности. Виды профессиональной этики, их особенности. Профессиональные деонтологии. Частные принципы и нормы профессиональных этик. Классификация этических кодексов. Нормативные образцы личности. Кодекс этики спортивного педагога.

Практическое занятие в виде развёрнутой беседы по плану № 1 (2 часа)

1. Понятие: «Профессиональная этика» и её основные категории. Сущность профессиональной этики.
2. Современные проблемы профессиональной этики педагога.
3. Структура, функции и свойства профессиональной этики.
4. Виды профессиональной этики, их особенности.
5. Общие принципы профессиональной этики: профессиональный долг и особая форма ответственности, профессиональная солидарность и корпоративность.
6. Классификация этических кодексов.
7. Значение профессиональной этики в подготовке спортивного педагога.

Самостоятельная работа (8 часов)

Этика – наука о морали и нравственности. Содержание понятий: этика, мораль, нравственность. Историческое и логическое различие этих понятий. Изменение в понимании содержания этики и ее места в системе философского знания. Моральные нормы отношения педагога к своему труду как отражение специфики педагогической деятельности. Нравственный смысл вопроса о профессиональной пригодности. Соответствие педагога требованиям современной школы. Необходимость постоянного самосовершенствования педагога. Противоречивость нормативно - ценностного содержания этики. Антитезы гедонизма и аскетизма, ригоризма и эвдемонизма, эгоизма и альтруизма, коллективизма и индивидуализма. Структура этического знания. Аксиология как ценностный аспект этики, деонтология как этическое учение о должном и сущем.

Определить основные положения педагогической этики, имевшей место в деятельности педагогов – новаторов (Ш.А. Амонашвили, В.Ф.Шаталов, Е.Н.Ильин и др.). Разработать кодекс этики спортивного педагога.

Изучение темы направлено на приобретение:

знаний – основных категорий философии, исторического наследия, социокультурных традиций и основ межкультурной коммуникации; основ работы в коллективе, взаимодействия с коллегами, предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности; социальных, культурных, конфессиональных и иных различий работы в коллективе;

- основных терминов и понятий гражданского права, обеспечивающих борьбу с экстремизмом, терроризмом и коррупцией в различных областях жизнедеятельности; способов профилактики экстремизма, терроризма, коррупции и формирования нетерпимого отношения к этим явлениям в профессиональной деятельности;

умений - взаимодействовать с людьми с учетом социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции; работать в коллективе, взаимодействовать с коллегами в процессе профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия; предупреждать и разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности;

- использовать содержание действующих норм гражданского права в практике их применения для профилактики экстремизма, терроризма, коррупции и формирования нетерпимого отношения к этим явлениям в профессиональной деятельности; выбирать правомерные формы взаимодействия с гражданами, структурами гражданского общества и органами государственной власти в типовых ситуациях.

навыков/опыта деятельности – оценки событий в социально-историческом, этическом и философском контекстах; методами решения профессиональных задач в

соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета; поведения и общения в коллективе в соответствии с нормами служебного и общего этикета;

- навыками взаимодействия в обществе на основе нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупции; способами предупреждения экстремистских, террористических и коррупционных рисков в профессиональной деятельности.

Тема 2 . Этические основы профессионального общения

Лекция №2 (2 часа)

Общая характеристика педагогического общения, его функции и этические принципы. Структура педагогического общения: коммуникативная, интерактивная и перцептивная стороны общения. Эмпатия и симпатия в общении. Механизмы межличностного восприятия. Этическая защита в педагогическом общении. Нравственно-психологические аспекты. Понятие имидж педагога: социальный, профессиональный и индивидуальный. Содержательные характеристики имиджа. Телесный имидж тренера по виду спорта. Внешний вид делового человека: привычки, походка, осанка, взгляд. Модели поведения в официальном и неофициальном общении. Этикетные и стратегические модели поведения человека. Критерии отбора модели поведения в общении. Роль самопрезентации (самоподачи) в общении. Профессионально - нравственные деформации личности.

Практическое занятие в виде развёрнутой беседы по плану № 2 (2 часа)

- 1.Общая характеристика педагогического общения, его функции и этические принципы.
- 2.Структура педагогического общения: коммуникативная, интерактивная и перцептивная стороны общения.
- 3.Механизмы межличностного восприятия
- 4.Этическая защита в педагогическом общении и её функции.
- 5.Понятие имидж педагога: социальный, профессиональный и индивидуальный. Содержательные характеристики имиджа.
- 6.Телесный имидж тренера по виду спорта.
- 7.Внешний вид делового человека: привычки, походка, осанка, взгляд.
8. Модели поведения в официальном и неофициальном общении.
- 9.Этикетные и стратегические модели поведения человека. Критерии отбора модели поведения в общении. Роль самопрезентации (самоподачи) в общении.
- 10. Контрольная работа № 1. Тема 1.** «Профессиональная этика педагога: сущность, содержание, функции» **Тема 2.** «Этические основы профессионального общения»(Приложение 1).

Практическое занятие в виде деловой игры № 3 (2 часа)

Деловая игра « Прием на работу на должность тренера ДЮСШ по виду спорта».

Задания для выполнения обучающимися:

- 1.Обсуждение требований при прохождении собеседования при приеме на работу.
2. Распределение ролей: директор ДЮСШ; претендент на должность тренера ДЮСШ.
3. Обыгрывание ситуации.
4. Обсуждение результатов демонстрации собеседования при приеме на работу.
5. Повторение обыгрывания ситуации приема на работу (обучающиеся меняются).

Самостоятельная работа(8 часов)

Общие принципы и нормы этикетной культуры. Правила этикета в конкретных ситуациях. Приветствия, обращение, знакомство. Манеры, жесты, мимика, позы. Простейшие правила поведения в общественных местах: на улице, в транспорте, кино, театре, дискотеке; в деловой обстановке - на занятиях и на работе. Основные компоненты культуры педагогического общения и способы ее формирования. Сущность и функции нравственных отношений педагога с учащимися и их родителями. Педагогический такт как компонент нравственной культуры педагога. Нормы и требования к общению в системе "педагог - учащийся": корреляция действий педагога с мнениями ожиданиями учащихся; недопустимость унижения достоинства ученика. Необходимость учета различий взаимодействующих сторон (особенностей возрастной психологии, интересов и потребностей, уровня культуры). Принципы гуманизма и демократизма как основа общения в системе "педагог - учащийся". Доброжелательность, доверие и терпимость к взглядам и личности учащегося. Необходимость и умение управлять своими чувствами, воспитывать в себе положительное отношение, чувство любви к учащимся. Недопустимость неприязни и равнодушия в общении с учащимися.

Подготовка к деловой игре « Прием на работу на должность тренера ДЮСШ по виду спорта». Разработать требования для прохождения собеседования при приеме на работу.

Изучение темы направлено на приобретение:

знаний – основных категорий философии, исторического наследия, социокультурных традиций и основ межкультурной коммуникации; нормативных правовых актов в сфере физической культуры/спорта и в сфере образования и норм профессиональной этики; концептуальных положений и требований к организации: образовательного процесса в предметной области физической культуры, определяемых федеральными государственными образовательными стандартами общего образования; учебно-тренировочного процесса в организациях дополнительного образования, в том числе определяемых федеральными государственными требованиями и федеральными стандартами спортивной подготовки; особенностей планирования образовательного процесса в предметной области физической культуры; целей и задач образовательного процесса в предметной области физической культуры, определяемых федеральными государственными образовательными стандартами общего образования; целей и задач учебно-тренировочного процесса в организациях дополнительного образования, в том числе определяемых федеральными государственными требованиями федеральными стандартами спортивной подготовки; форм, методов и средств обучения в предметной области физической культуры, современных образовательных технологий, методических закономерностей их выбора; связи между требованиями федерального государственного образовательного стандарта, образовательным процессом и системой оценки результатов освоения основной образовательной программы; форм, методов и средств обучения в предметной области физической культуры и спорта, современных образовательных технологий, методических закономерностей их выбора; систему оценки результатов освоения основной образовательной программы, в том числе ее связи с федеральными государственными требованиями и федеральными стандартами спортивной подготовки; возрастных характеристик обучающихся и специфических особенностей образовательного процесса в предметной области физической культуры в организациях, осуществляющих образовательную деятельность в соответствии федеральными государственными образовательными стандартами; возрастных характеристик обучающихся и

специфических особенностей образовательного процесса в организациях дополнительного образования, в том числе с учетом федеральных государственных требований и федеральных стандартов спортивной подготовки; особенностей планирования тренировочного процесса по виду спорта; целей и задач тренировочного процесса, определяемых федеральными стандартами спортивной подготовки; форм, методов и средств тренировочного процесса по видам подготовки на этапах спортивной подготовки по виду спорта; возрастных характеристики спортсменов и специфических особенностей тренировочного процесса в организациях, осуществляющих спортивную подготовку в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки

умений - взаимодействовать с людьми с учетом социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции; ориентироваться в нормативных правовых актах в сфере физической культуры/спорта и в сфере образования, принимать решения и совершать действия в соответствии с законами и нормами профессиональной этики; обосновывать выбор средств и методов обучения, воспитания и развития, выбор образовательных технологий, в образовательной практике исходя из особенностей содержания предметных областей; применять средства и методы в соответствии с задачами этапа спортивной подготовки, индивидуальными особенностями, личностно-психическими качествами спортсменов; реализовывать рабочую программу учителя физической культуры с учетом возрастных характеристик и уровня подготовленности, обучающихся по образовательной программе общего образования; реализовывать рабочую программу педагога дополнительного образования с учетом возрастных характеристик и уровня подготовленности, обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам в области физической культуры и спорта; применять средства и методы в соответствии с задачами общего образования, индивидуальными особенностями, личностно-психическими качествами обучающихся; обосновывать выбор средств и методов тренировочного процесса по видам подготовки на этапах спортивной подготовки по виду спорта; реализовывать программу спортивной подготовки по виду спорта с учетом возрастных характеристик и уровня подготовленности спортсменов; выявлять проблемы тренировочного процесса на этапах спортивной подготовки и резервы улучшения его результативности; применять средства и методы в соответствии с задачами этапа спортивной подготовки, индивидуальными особенностями, личностно-психическими качествами спортсменов;

навыков/опыта деятельности - оценки событий в социально-историческом, этическом и философском контекстах; применения правовых норм и норм профессиональной этики в профессиональной деятельности; планирования образовательного процесса в предметной области физической культуры, направленного на реализацию основной образовательной программы в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов планирования образовательного процесса в организации дополнительного образования, направленного на реализацию: дополнительной общеразвивающей программы в области физической культуры и спорта, содержание и сроки обучения по которой определяются организацией, осуществляющей образовательную деятельность; дополнительной предпрофессиональной программы в области физической культуры и спорта с учетом федеральных государственных требований, требований федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта; осуществления образовательного процесса в предметной области физической культуры в образовательных организациях, реализующих основные образовательные программы в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов; осуществления образовательного процесса в образовательных организациях, реализующих дополнительные образовательные программы в области физической культуры и спорта, в том числе в соответствии с федеральными государственными требованиями и федеральными стандартами спортивной

подготовки; планирования тренировочного процесса, направленного на реализацию программы спортивной подготовки в организации, осуществляющей спортивную подготовку соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки; осуществления тренировочного процесса в организациях, осуществляющих спортивную подготовку в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки.

Тема 3 .Вербальное общение как основа профессиональной этики

Лекция с разбором конкретных ситуаций 3 (2 часа)

Понятие « Вербальное общение» и его структура. Особенности аудиального восприятия. Виды слушания и их характеристика. Типы слушателей при вербальном взаимодействии. Уровни слушания и виды с учетом поведения человека. Внешние и внутренние факторы, влияющие на процесс слушания. Приемы правильного слушания. Виды речевого воздействия и специфические требования этики и этикета, предъявляемые к определённым видам делового речевого общения: выступление на деловом собрании, совещании, в процессе деловых переговоров.

Практическое занятие в виде развёрнутой беседы по плану № 4(2часа)

- 1.Понятие « Вербальное общение» и его структура.
- 2.Особенности аудиального восприятия
- 4.Типы слушателей при вербальном взаимодействии. Уровни слушания и виды с учетом поведения человека.
5. Внешние и внутренние факторы, влияющие на процесс слушания. Приемы правильного слушания.

Практическое занятие с анализом ситуаций (кейсов) и презентаций № 5- 6(4 часа)

1 часть(2 часа)

Диагностика культуры речевого общения профессиональной деятельности.

Решение ситуативных задач «Применение в деловой речи установленных формул и оборотов делового стиля общения».

2 часть (2 часа)

Анализ презентаций на тему: «Культура деловых отношений тренера на учебно – тренировочных занятиях».

Самостоятельная работа (8часов)

Специфика аудиального восприятия человека. Факторы, снижающие эффективность вербального общения. Типичные ошибки, возникающие в процессе слушания в профессиональной деятельности педагога. Техники делового общения. Основные элементы вербального общения. Роль обратных связей в передаче информации. Этикет в речевой деятельности. Культура речи и речевой этикет. Этикет ведения беседы. Этикет телефонного общения. Этикет официальных и неофициальных мероприятий. Официальные приемы: организация и проведение.

Составление сообщения на тему: «Официально-деловая письменная речь». Составление схемы-таблицы «Этикет делового письма». Подготовка к презентации на тему: «Культура деловых отношений тренера на учебно – тренировочных занятиях».

Изучение темы направлено на приобретение:

знаний – основных категорий философии, исторического наследия, социокультурных традиций и основ межкультурной коммуникации; основ работы в коллективе, взаимодействия с коллегами, предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности; социальных, культурных, конфессиональных и иных различий работы в коллективе;

- основных терминов и понятий гражданского права, обеспечивающих борьбу с экстремизмом, терроризмом и коррупцией в различных областях жизнедеятельности; способов профилактики экстремизма, терроризма, коррупции и формирования нетерпимого отношения к этим явлениям в профессиональной деятельности;

умений - взаимодействовать с людьми с учетом социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции; работать в коллективе, взаимодействовать с коллегами в процессе профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия; предупреждать и разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности;

- использовать содержание действующих норм гражданского права в практике их применения для профилактики экстремизма, терроризма, коррупции и формирования нетерпимого отношения к этим явлениям в профессиональной деятельности; выбирать правомерные формы взаимодействия с гражданами, структурами гражданского общества и органами государственной власти в типовых ситуациях.

навыков/опыта деятельности – оценки событий в социально-историческом, этическом и философском контекстах; методами решения профессиональных задач в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета; поведения и общения в коллективе в соответствии с нормами служебного и общего этикета;

- навыками взаимодействия в обществе на основе нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупции; способами предупреждения экстремистских, террористических и коррупционных рисков в профессиональной деятельности.

Тема 4 .Невербальные средства общения в структуре профессиональной этики

Лекция № 4 (2 часа)

Понятие: « Невербальное общение» и его роль в структуре профессиональной этики. Средства невербального общения: кинесические, проксемические, визуальный контакт, паралингвистические.

Практическое занятие в виде развёрнутой беседы по плану № 7(2 часа)

1.Понятие: « Невербальное общение» и его роль в структуре профессиональной этики.
2.Средства невербального общения: кинесические, проксемические, визуальный контакт, паралингвистические.

3.**Контрольная работа № 2.** Тема№3 «Вербальное общение как основа профессиональной этики». Тема № 4 «Невербальные средства общения в структуре профессиональной этики» (Приложение ??)

Практическое занятие с анализом ситуаций (кейсов) № 8(2 часа)

1. Проведение теста «Уровень владения невербальными компонентами в процессе делового общения».

3. Решение ситуативных задач «Организация рабочего пространства педагога».

Самостоятельная работа(8 часов)

Пространственная коммуникация и её специфика. Пространственное общение и как его организует педагог. Национальные особенности проявления различных взглядов. Используя информационную базу Интернета, подготовиться к обсуждению вопросов, вынесенных на семинарское занятие. Подготовка к контрольной работе.

Изучение темы направлено на приобретение:

знаний – основных категорий философии, исторического наследия, социокультурных традиций и основ межкультурной коммуникации; основ работы в коллективе, взаимодействия с коллегами, предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности; социальных, культурных, конфессиональных и иных различий работы в коллективе;

- основных терминов и понятий гражданского права, обеспечивающих борьбу с экстремизмом, терроризмом и коррупцией в различных областях жизнедеятельности; способов профилактики экстремизма, терроризма, коррупции и формирования нетерпимого отношения к этим явлениям в профессиональной деятельности;

умений - взаимодействовать с людьми с учетом социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции; работать в коллективе, взаимодействовать с коллегами в процессе профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия; предупреждать и разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности;

- использовать содержание действующих норм гражданского права в практике их применения для профилактики экстремизма, терроризма, коррупции и формирования нетерпимого отношения к этим явлениям в профессиональной деятельности; выбирать правомерные формы взаимодействия с гражданами, структурами гражданского общества и органами государственной власти в типовых ситуациях.

навыков/опыта деятельности – оценки событий в социально-историческом, этическом и философском контекстах; методами решения профессиональных задач в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета; поведения и общения в коллективе в соответствии с нормами служебного и общего этикета;

- навыками взаимодействия в обществе на основе нетерпимого отношения к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупции; способами предупреждения экстремистских, террористических и коррупционных рисков в профессиональной деятельности.

Тема 5 . Этика взаимоотношений педагога в сложных педагогических ситуациях общения

Лекция с разбором конкретных ситуаций № 5 (2 часа)

Понятие: «Конфликт», виды, структура и стадии протекания. Педагогический конфликт и особенности его протекания. Предпосылки и причины возникновения

конфликтных ситуаций в процессе общения. Нравственное поведение педагога в конфликтных ситуациях. Способы и пути разрешения нравственного конфликта. Поведенческие реакции участников конфликта. Этика разрешения конфликтов. Особенности общения в педагогическом коллективе: официальные и неофициальные формы общения. Конфликты в педагогическом коллективе: нравственно - этический аспект. Этика взаимоотношений руководителя образовательного учреждения с педагогическим коллективом. Этика взаимоотношений сотрудников и руководителя в трудовом коллективе. Этика отношений между сотрудниками. Проявление психологических особенностей пола в повседневной служебной деятельности. Этикетные отношения между мужчинами и женщинами в трудовом коллективе. Манипуляции в деловом общении, их классификация и способы защиты. Характеристика синдрома профессионального выгорания и условия его проявления.

Практическое занятие в виде развёрнутой беседы по плану № 9(2 часа)

1 часть

1. Понятие: «Конфликт», виды, структура и стадии протекания.
2. Педагогический конфликт и особенности его протекания. Предпосылки и причины возникновения конфликтных ситуаций в процессе общения.
3. Способы и пути разрешения нравственного конфликта. Поведенческие реакции участников конфликта.
4. Этика разрешения конфликтов. Понятие и функции этической защиты. Способы этической защиты.
5. Особенности общения в педагогическом коллективе: официальные и неофициальные формы общения. Конфликты в педагогическом коллективе: нравственно - этический аспект.
6. Манипуляции в деловом общении, их классификация и способы защиты.
7. Характеристика синдрома профессионального выгорания и условия его проявления.

Практическое занятие с анализом ситуаций (кейсов) № 10-11 (4 часа)

1. Отработка практического навыка:
 - механизма разрешения конфликтов;
 - отработка двух подходов к регулированию конфликтов в деловой профессиональной среде: тактики «выигрыш – проигрыш», «выигрыш – выигрыш»
2. Решение ситуативных задач по теме и их обсуждение:
 - выбор стратегии (тактики) поведения педагога;
 - определение позиции правильного поведения педагога в условиях конфликтной ситуации.
3. Диагностика составляющих конфликтного поведения: стиль конфликтного поведения личности в общении с другими людьми; определение реакции на конфликт; способы реагирования на конфликт.
4. Диагностика синдрома эмоционального выгорания педагога.

Самостоятельная работа (8 часов)

Статус личности в коллективе: "звезды", "предпочитаемые", "отверженные" и др. Распределение "ролей" в коллективе ("генераторы идей", "исполнители", "эксперты", "критики" и др.). Культура делового общения. Демократичность, компетентность, толерантность как общие принципы современных деловых отношений. Надежность, обязательность, гибкость мышления и поведения, порядочность и коммуникабельность как нормы поведения в деловом общении. Некоторые принципы и "секреты" делового общения. Профессионально-деловые отношения в педагогическом коллективе: "по горизонтали" - с коллегами и "по вертикали" - с администрацией.

Используя методику К. Томаса, определить способы реагирования на конфликтные ситуации.

Изучение темы направлено на приобретение:

знаний – основных категорий философии, исторического наследия, социокультурных традиций и основ межкультурной коммуникации; нормативных правовых актов в сфере физической культуры/спорта и в сфере образования и норм профессиональной этики; концептуальных положений и требований к организации: образовательного процесса в предметной области физической культуры, определяемых федеральными государственными образовательными стандартами общего образования; учебно-тренировочного процесса в организациях дополнительного образования, в том числе определяемых федеральными государственными требованиями и федеральными стандартами спортивной подготовки; особенностей планирования образовательного процесса в предметной области физической культуры; целей и задач образовательного процесса в предметной области физической культуры, определяемых федеральными государственными образовательными стандартами общего образования; целей и задач учебно-тренировочного процесса в организациях дополнительного образования, в том числе определяемых федеральными государственными требованиями федеральными стандартами спортивной подготовки; форм, методов и средств обучения в предметной области физической культуры, современных образовательных технологий, методических закономерностей их выбора; связи между требованиями федерального государственного образовательного стандарта, образовательным процессом и системой оценки результатов освоения основной образовательной программы; форм, методов и средств обучения в предметной области физической культуры и спорта, современных образовательных технологий, методических закономерностей их выбора; систему оценки результатов освоения основной образовательной программы, в том числе ее связи с федеральными государственными требованиями и федеральными стандартами спортивной подготовки; возрастных характеристик обучающихся и специфических особенностей образовательного процесса в предметной области физической культуры в организациях, осуществляющих образовательную деятельность в соответствии федеральными государственными образовательными стандартами; возрастных характеристик обучающихся и специфических особенностей образовательного процесса в организациях дополнительного образования, в том числе с учетом федеральных государственных требований и федеральных стандартов спортивной подготовки; особенностей планирования тренировочного процесса по виду спорта; целей и задач тренировочного процесса, определяемых федеральными стандартами спортивной подготовки; форм, методов и средств тренировочного процесса по видам подготовки на этапах спортивной подготовки по виду спорта; возрастных характеристики спортсменов и специфических особенности тренировочного процесса в организациях, осуществляющих спортивную подготовку в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки;

умений - взаимодействовать с людьми с учетом социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции; ориентироваться в нормативных правовых актах в сфере физической культуры/спорта и в сфере образования, принимать решения и совершать действия в соответствии с законами и нормами профессиональной этики; обосновывать выбор средств и методов обучения, воспитания и развития, выбор образовательных технологий, в образовательной практике исходя из особенностей содержания предметных областей; применять средства и методы в соответствии с задачами этапа спортивной подготовки, индивидуальными особенностями, личностно-психическими качествами спортсменов; реализовывать рабочую программу учителя физической культуры с учетом возрастных характеристик и уровня подготовленности обучающихся по образовательной программе общего образования; реализовывать рабочую программу педагога дополнительного образования с учетом возрастных характеристик и уровня подготовленности, обучающихся по дополнительным

общеобразовательным программам в области физической культуры и спорта; применять средства и методы в соответствии с задачами общего образования, индивидуальными особенностями, личностно-психическими качествами обучающихся; обосновывать выбор средств и методов тренировочного процесса по видам подготовки на этапах спортивной подготовки по виду спорта; реализовывать программу спортивной подготовки по виду спорта с учетом возрастных характеристик и уровня подготовленности спортсменов; выявлять проблемы тренировочного процесса на этапах спортивной подготовки и резервы улучшения его результативности; применять средства и методы в соответствии с задачами этапа спортивной подготовки, индивидуальными особенностями, личностно-психическими качествами спортсменов;

навыков/опыта деятельности - оценки событий в социально-историческом, этическом и философском контекстах; применения правовых норм и норм профессиональной этики в профессиональной деятельности; планирования образовательного процесса в предметной области физической культуры, направленного на реализацию основной образовательной программы в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов; планирования образовательного процесса в организации дополнительного образования, направленного на реализацию: дополнительной общеразвивающей программы в области физической культуры и спорта, содержание и сроки обучения по которой определяются организацией, осуществляющей образовательную деятельность; дополнительной предпрофессиональной программы в области физической культуры и спорта с учетом федеральных государственных требований, требований федеральных стандартов спортивной подготовки по виду спорта; осуществления образовательного процесса в предметной области физической культуры в образовательных организациях, реализующих основные образовательные программы в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов; осуществления образовательного процесса в образовательных организациях, реализующих дополнительные образовательные программы в области физической культуры и спорта, в том числе в соответствии с федеральными государственными требованиями и федеральными стандартами спортивной подготовки; планирования тренировочного процесса, направленного на реализацию программы спортивной подготовки в организации, осуществляющей спортивную подготовку в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки; осуществления тренировочного процесса в организациях, осуществляющих спортивную подготовку в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки.

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

5.1.1. Перечень примерных вопросов и заданий для организации самостоятельной работы обучающихся

5.1.2. Очная форма обучения

№ п/п	Тема/раздел	Виды и содержание самостоятельной работы	Трудоемкость, часов
1.	Тема 1.		8

	Профессиональная этика педагога: сущность, содержание, функции	<i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i> 1. Определить основные положения педагогической этики, имевшей место в деятельности педагогов – новаторов (Ш.А. Амонашвили, В.Ф.Шаталов, Е.Н.Ильин и др.). 2.Разработать кодекс этики спортивного педагога. Этика – наука о морали и нравственности. Содержание понятий: этика, мораль, нравственность. Историческое и логическое различие этих понятий. Изменение в понимании содержания этики и ее места в системе философского знания. Моральные нормы отношения педагога к своему труду как отражение специфики педагогической деятельности. Нравственный смысл вопроса о профессиональной пригодности. Соответствие педагога требованиям современной школы. Необходимость постоянного самосовершенствования педагога. Противоречивость нормативно - ценностного содержания этики. Антитезы гедонизма и аскетизма, ригоризма и эвдемонизма, эгоизма и альтруизма, коллективизма и индивидуализма. Структура этического знания. Аксиология как ценностный аспект этики, деонтология как этическое учение о должном и сущем. <i>Рекомендованные источники литературы:</i> 1. Скляр, Н.А. Профессиональная этика в психолого-педагогической деятельности: учебное пособие / Н. А. Скляр, Е. А. Васильева. – Великие Луки: ВЛГАФК, 2020. – 292 с. // Лань: электронно-библиотечная система. – URL: https://e.lanbook.com/book/151136 (дата обращения: 02.05.2023). – Режим доступа: для авториз. пользователей. 2. Хрусталева, С.О. Профессиональная этика в психолого-педагогической деятельности: курс лекций: учеб.пособие / С.О. Хрусталева, А.В. Наумова. – Малаховка: МГАФК, 2016 // Электронная библиотека вузов ФК. – Режим доступа: локальная сеть ВЛГАФК, по договору. (дата обращения: 02.05.2023). 3. Этика и культура поведения: учебное пособие для студентов вузов физической культуры / Е.Д. Никитина, Н.П. Пименова, А.В. Наумова,	
--	---	--	--

		С.О. Хрусталёва.– Малаховка: ФГБОУ ВПО МГАФК, 2012 // Электронная библиотека вузов ФК. – Режим доступа: локальная сеть ВЛГАФК, по договору. (дата обращения: 02.05.2023). 4. Профессиональная этика : учебно-методическое пособие / составители А. Ю. Николаева, И. А. Никонова. – Чебоксары : ЧГПУ им. И. Я. Яковлева, 2019. – 86 с.– // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: https://e.lanbook.com/book/147194 (дата обращения: 02.05.2023). – Режим доступа: для авториз. пользователей.	
2.	Тема 2 . Этические основы профессионального общения	<i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i> 1.Подготовка к деловой игре« Прием на работу на должность тренера ДЮСШ по виду спорта». 2.Разработать требования для прохождения собеседования при приеме на работу. 3.Подготовка к контрольной работе № 1. <i>Тема 1. «Профессиональная этика педагога: сущность, содержание, функции»</i> <i>Тема 2. «Этические основы профессионального общения» (приложение 1).</i> Общие принципы и нормы этикетной культуры. Правила этикета в конкретных ситуациях. Приветствия, обращение, знакомство. Манеры, жесты, мимика, позы. Простейшие правила поведения в общественных местах: на улице, в транспорте, кино, театре, дискотеке; в деловой обстановке - на занятиях и на работе. Основные компоненты культуры педагогического общения и способы ее формирования. Сущность и функции нравственных отношений педагога с учащимися и их родителями. Педагогический такт как компонент нравственной культуры педагога. Нормы и требования к общению в системе "педагог - учащийся": корреляция действий педагога с мнениями ожиданиями учащихся; недопустимость унижения достоинства ученика. Необходимость учета различий взаимодействующих сторон (особенностей возрастной психологии, интересов и потребностей, уровня культуры). Принципы гуманизма и демократизма как основа общения в системе "педагог - учащийся". Доброжелательность, доверие и терпимость к	8

		взглядам и личности учащегося. Необходимость и умение управлять своими чувствами, воспитывать в себе положительное отношение, чувство любви к учащимся. Недопустимость неприязни и равнодушия в общении с учащимися. <i>Рекомендованные источники литературы:</i> 1. Одинцова, О.В. Профессиональная этика: учебник для студентов учреждений высшего профессионального образования / О.В. Одинцова. – Москва: Академия, 2012. – 144 с. 2. Корепанова, М.В. Основы педагогического мастерства: учебник для студентов учреждений высшего профессионального образования / М.В. Корепанова, О.В. Гончарова, И.А. Лавринец; редактор И.А. Лавринец. – 2-е изд., перераб. И доп. – Москва: Академия, 2012. – 240 с. 3. Бороздина, Г.В. Психология и этика делового общения: учебник для бакалавров / Г.В. Бороздина, Н.А. Кормнова; редактор Г.В. Бороздина. – Москва: Юрайт, 2013. – 463с. 4. Складар, Н.А. Профессиональная этика в психолого-педагогической деятельности: учебное пособие для студентов вузов / Н.А. Складар, Е.А. Васильева. – Великие Луки, 2013. – 272 с. 5. Складар, Н.А. Профессиональная этика в психолого-педагогической деятельности : учебное пособие / Н. А. Складар, Е. А. Васильева. — Великие Луки : ВЛГАФК, 2020. — 292 с. // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/151136 (дата обращения: 02.05.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей. 6. Дусенко, С.В. Профессиональная этика и этикет: учебное пособие для студентов учреждений высшего профессионального образования / С.В. Дусенко. – 2-е изд., перераб. И доп. – Москва: Академия, 2012. – 224 с.	
3.	Тема 3 .Вербальное общение как основа профессиональной этики	<i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i> 1.Подготовить сообщение на тему: «Официально-деловая письменная речь». 2.Составление схемы-таблицы «Этикет делового	8

		письма». 3.Подготовка к презентации на тему: «Культура деловых отношений тренера на учебно – тренировочных занятиях». Специфика аудиального восприятия человека. Факторы, снижающие эффективность вербального общения. Типичные ошибки, возникающие в процессе слушания в профессиональной деятельности педагога. Техники делового общения. Основные элементы вербального общения. Роль обратных связей в передаче информации. Этикет в речевой деятельности. Культура речи и речевой этикет. Этикет ведения беседы. Этикет телефонного общения. Этикет официальных и неофициальных мероприятий. Официальные приемы: организация и проведение. <i>Рекомендованные источники литературы:</i> 1. .Скляр, Н.А. Профессиональная этика в психолого-педагогической деятельности: учебное пособие / Н. А. Скляр, Е. А. Васильева. – Великие Луки: ВЛГАФК, 2020. – 292 с. // Лань: электронно-библиотечная система. – URL: https://e.lanbook.com/book/151136 (дата обращения: 02.05.2023). – Режим доступа: для авториз. пользователей. 2. Хрусталева, С.О. Профессиональная этика в психолого-педагогической деятельности: курс лекций: учеб.пособие / С.О. Хрусталева, А.В. Наумова. – Малаховка: МГАФК, 2016 // Электронная библиотека вузов ФК. – Режим доступа: локальная сеть ВЛГАФК, по договору. (дата обращения: 02.05.2023). 3. Этика и культура поведения: учебное пособие для студентов вузов физической культуры / Е.Д. Никитина, Н.П. Пименова, А.В. Наумова, С.О. Хрусталёва.– Малаховка: ФГБОУ ВПО МГАФК, 2012 // Электронная библиотека вузов ФК. – Режим доступа: локальная сеть ВЛГАФК, по договору. (дата обращения: 02.05.2023). 4. Профессиональная этика : учебно-методическое пособие / составители А. Ю. Николаева, И. А. Никонова. – Чебоксары : ЧГПУ им. И. Я. Яковлева, 2019. – 86 с.–// Лань : электронно-библиотечная система. – URL: https://e.lanbook.com/book/147194 (дата обращения: 02.05.2023). – Режим доступа: для	
--	--	--	--

		авториз. пользователей	
4.	Тема 4. Невербальные средства общения в структуре профессиональной этики	<i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i> 1. Используя информационную базу Интернета, подготовиться к обсуждению вопросов, вынесенных на практическое занятие. 2. Подготовка к контрольной работе № 2. <i>Тема № 3 «Вербальное общение как основа профессиональной этики».</i> <i>Тема № 4 «Невербальные средства общения в структуре профессиональной этики» (приложение 2)</i> Пространственная коммуникация и её специфика. Пространственное общение и как его организует педагог. Национальные особенности проявления различных взглядов. <i>Рекомендованные источники литературы:</i> 1. Одинцова, О.В. Профессиональная этика: учебник для студентов учреждений высшего профессионального образования / О.В. Одинцова. – Москва: Академия, 2012. – 144 с. 2. Корепанова, М.В. Основы педагогического мастерства: учебник для студентов учреждений высшего профессионального образования / М.В. Корепанова, О.В. Гончарова, И.А. Лавринцев; редактор И.А. Лавринцев. – 2-е изд., перераб. И доп. – Москва: Академия, 2012. – 240 с. 3. Бороздина, Г.В. Психология и этика делового общения: учебник для бакалавров / Г.В. Бороздина, Н.А. Кормнова; редактор Г.В. Бороздина. – Москва: Юрайт, 2013. – 463с. 4. Скляр, Н.А. Профессиональная этика в психолого-педагогической деятельности: учебное пособие для студентов вузов / Н.А. Скляр, Е.А. Васильева. – Великие Луки, 2013. – 272 с. 5. Скляр, Н.А. Профессиональная этика в психолого-педагогической деятельности : учебное пособие / Н. А. Скляр, Е. А. Васильева. — Великие Луки : ВЛГАФК, 2020. — 292 с. // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/151136 (дата обращения: 02.05.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей. 6. Дусенко, С.В. Профессиональная этика и	8

		этикет: учебное пособие для студентов учреждений высшего профессионального образования / С.В. Дусенко. – 2-е изд., перераб. И доп. – Москва: Академия, 2012. – 224 с.	
5.	Тема 5 . Этика взаимоотношений педагога в сложных педагогических ситуациях общения	<i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i> 1.Используя методику К. Томаса, определить способы реагирования на конфликтные ситуации. 2.Подготовка к решению ситуативных задач. Статус личности в коллективе: "звезды", "предпочитаемые", "отверженные" и др. Распределение "ролей" в коллективе ("генераторы идей", "исполнители", "эксперты", "критики" и др.). Культура делового общения. Демократичность, компетентность, толерантность как общие принципы современных деловых отношений. Надежность, обязательность, гибкость мышления и поведения, порядочность и коммуникабельность как нормы поведения в деловом общении. Некоторые принципы и "секреты" делового общения. Профессионально-деловые отношения в педагогическом коллективе: "по горизонтали" - с коллегами и "по вертикали" - с администрацией. <i>Рекомендованные источники литературы:</i> 1. Гонтарь, О. П. Профессиональная этика : учебное пособие / О. П. Гонтарь, С. П. Романова. – Красноярск : СФУ, 2019. – 152 с. // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: https://e.lanbook.com/book/157604 (дата обращения: 02.05.2023). – Режим доступа: для авториз. пользователей. 2. Каланчина, И. Н. Профессионально-педагогическая этика : учебное пособие / И. Н. Каланчина, Т. А. Артамонова. – Барнаул : АГАУ, 2022. – 113 с. // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: https://e.lanbook.com/book/279122 (дата обращения: 02.05.2023). – Режим доступа: для авториз. пользователей. 3. Кошечкина, И.П. Профессиональная этика и психология делового общения: учебное пособие / И.П. Кошечкина, А.А. Канке. – Москва: ФОРУМ; ИНФРА-М, 2011. – 304 с. 4. Одинцова, О.В. Профессиональная этика: учебник для студентов учреждений высшего профессионального образования / О.В.	8

		Одинцова. – Москва: Академия, 2012. – 144 с. 5. Бороздина, Г.В. Психология и этика делового общения: учебник для бакалавров / Г.В. Бороздина, Н.А. Кормнова; редактор Г.В. Бороздина. – Москва: Юрайт, 2013. – 463с. 6. Скляр, Н.А. Профессиональная этика в психолого-педагогической деятельности: учебное пособие для студентов вузов / Н.А. Скляр, Е.А. Васильева. – Великие Луки, 2013. – 272 с. 7. Дусенко, С.В. Профессиональная этика и этикет: учебное пособие для студентов учреждений высшего профессионального образования / С.В. Дусенко. – 2-е изд., перераб. И доп. – Москва: Академия, 2012. – 224 с.	
--	--	--	--

5.2. Методические рекомендации к различным видам самостоятельной работы

Методические рекомендации для самостоятельного изучения вопросов по теме

В связи с тем, что значительное время при освоении учебной дисциплины отводится на самостоятельную работу, обучающемуся, в процессе подготовки к практическим/лабораторным/семинарским занятиям, а также при самостоятельном изучении первоисточников и специальной аналитической литературы, предлагается подумать над контрольными вопросами. Эти вопросы не повторяют вопросы лекций, практических/лабораторных/семинарских занятий, самостоятельной работы, зачёта/экзамена, но обращают внимание на проблемный характер изучаемых тем и предлагают подумать и определить собственное отношение к тем или иным аспектам и предложить решение проблемы.

Методические рекомендации по подготовке сообщений на практических занятиях

При подготовке сообщений студент должен правильно оценить выбранный для освещения вопрос. При этом необходимо правильно уметь пользоваться учебной и дополнительной литературой. Самый современный способ провести библиографический поиск – это изучить электронную базу данных по изучаемой проблеме. Сообщения дополняют вопрос фактическим или статистическим материалом. Необходимо выразить свое мнение по поводу поставленных вопросов и построить свой ответ в логической взаимосвязи с уже высказанными суждениями.

Методические рекомендации к практическому занятию в форме групповой дискуссии

При освоении содержания учебной дисциплины студентам предлагаются *репродуктивные* (тесты, контрольные работы и др.) и *репродуктивно-творческие задания и формы контроля* (решение педагогических задач, анализ проблемных ситуаций, участие в сюжетно – ролевых и деловых играх и т.д.).

Групповая дискуссия позволяет определить уровень сформированности общепрофессиональных компетенций в условиях максимально приближенных к профессиональной среде. Для проведения групповой дискуссии преподаватель предлагает наиболее актуальную тему из реальной образовательной практики, и ставят перед аудиторией проблемные аспекты, на которые студент должен обратить особое внимание, сформировать свою позицию, обосновать ее и подготовиться к участию в дискуссии. Проведение групповой дискуссии предполагает увидеть сформированность у студента соответствующих компетенций, в том числе умение ставить проблему, обосновывать пути ее возможного разрешения, умение аргументировать свою позицию и принимать точку зрения собеседника.

Методические рекомендации к выполнению контрольной работы

Контрольная работа - вид отчета обучающегося, способ проверки знаний по одному из разделов изучаемого курса. Контрольная работа выполняется с целью закрепления знаний, полученных студентом в ходе лекционных и семинарских занятиях. Написание контрольной работы призвано оперативно, установить степень усвоения студентами учебного материала дисциплины и формирования соответствующих компетенций. Контрольная работа включает в себя задания на знания основных положений темы, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в теме, выполнение конкретных практических заданий. Содержание подготовленного обучающимся ответа на поставленные вопросы контрольной работы должно показать знание обучающимся теории вопроса и практического ее разрешения. Контрольная работа выполняется обучающимся, в срок установленный преподавателем в письменном (печатном или рукописном) виде. Перед написанием работы необходимо внимательно ознакомиться с содержанием вопросов (или заданий) по лекции, учебнику, изучить рекомендуемую литературу.

Контрольная работа включают в себя тестовые задания 5 видов: закрытой формы с выбором одного правильного ответа; закрытой формы с выбором 2-х или более ответов.

Методические рекомендации к оформлению презентаций

Создание материалов-презентаций – это вид самостоятельной работы обучающегося по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы Power Point.

При подготовке презентаций соблюдайте единый стиль оформления. Постарайтесь не использовать стили, которые будут отвлекать от самой презентации. Вспомогательная информация (управляющие кнопки) не должны преобладать над основной информацией (текстом, иллюстрациями). Для фона предпочтительны холодные тона. На одном слайде рекомендуется использовать не более трех цветов: один для фона, один для заголовка, один для текста. Обратите внимание на цвет гиперссылок (до и после использования)

Используйте возможности компьютерной анимации для представления информации на слайде. Не стоит злоупотреблять различными анимационными эффектами, они не должны отвлекать внимание от содержания информации на слайде. Используйте короткие слова и предложения. Заголовки должны привлекать внимание аудитории.

Предпочтительно горизонтальное расположение информации. Наиболее важная информация должна располагаться в центре экрана. Если на слайде имеется картинка, надпись должна располагаться под ней. Постарайтесь не использовать сплошной текст. Лучше использовать маркированный и нумерованный списки. Для заголовков – не менее 24. Для информации не менее 18. Шрифты без засечек легче читать с большого

расстояния. Нельзя смешивать разные типы шрифтов в одной презентации. Для выделения информации следует использовать жирный шрифт, курсив или подчеркивание. Нельзя злоупотреблять прописными буквами (они читаются хуже строчных). Следует использовать рамки; границы, заливку, штриховку, стрелки; рисунки, диаграммы, схемы для иллюстрации наиболее важных фактов. Не стоит заполнять один слайд слишком большим объемом информации: люди могут одновременно запомнить не более трех фактов, выводов, определений. Не полностью заполненный слайд лучше, чем переполненный. Наибольшая эффективность достигается тогда, когда ключевые пункты отображаются по одному на каждом отдельном слайде.

5.3. Критерии оценки самостоятельной работы обучающегося

Критерии оценки самостоятельного изучения материала

Результаты самостоятельного изучения материала обсуждаются на практических/семинарских занятиях, оценивание производится по следующим критериям:

оценка «отлично»	По самостоятельно изученным темам/вопросам отвечает полно и правильно; может обосновать свой ответ, привести необходимые примеры; правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя, имеющие целью выяснить степень понимания обучающимся данного материала
оценка «хорошо»	Дает правильные ответы, допускает неточности или недочеты, может обосновать свой ответ, привести необходимые примеры; правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя, имеющие целью выяснить степень понимания обучающимся данного материала
оценка «удовлетворительно»	Отвечает, но допускает ошибки, излагает материал недостаточно логично и последовательно; затрудняется при ответах на вопросы преподавателя; с трудом приводит отдельные примеры из практики
оценка «неудовлетворительно»	Не отвечает или отвечает неправильно, только иногда дает правильные ответы; не приводит примеров из практики

Критерии оценки самостоятельной работы обучающегося информационного сообщения:

- работа с информацией;
- креативность решения поставленных задач;
- умения отвечать на поставленные вопросы.

оценка «отлично»	Тема информационного сообщения актуальна и вызывает живой интерес слушателей; содержание информационного сообщения полностью соответствует заявленной теме; имеет место глубокая степень проработки материала; обращает на себя внимание грамотный подбор использованных источников; обучающийся включает в информационное сообщение
------------------	--

	элементы наглядности (демонстрацию ситуации/навыка/картинки/предмета/иллюстрации).
оценка «хорошо»	Тема информационного сообщения актуальна; содержание информационного сообщения в целом соответствует заявленной теме; имеет место хорошая степень проработки материала; отмечается адекватный подбор основных источников; обучающийся иногда включает в информационное сообщение элементы наглядности.
оценка «удовлетворительно»	Тема информационного сообщения, скорее, актуальна; содержание информационного сообщения не всегда соответствует заявленной теме, присутствуют элементы, не несущие полезной информации; имеет место удовлетворительная степень проработки материала; подбор источников скуден; обучающийся не включает в информационное сообщение элементы наглядности.
оценка «неудовлетворительно»	Тема информационного сообщения не заинтересовала аудиторию; содержание информационного сообщения слабо соответствует заявленной теме; имеет место поверхностная проработка материала; подбор источников неадекватный; отсутствуют элементы наглядности.

Критерии оценки участия обучающегося в форме групповой дискуссии по вопросам на лекции и на практическом занятии

Результаты участия обучающегося в дискуссии на лекционных/практических/лабораторных/семинарских занятиях оцениваются по следующим критериям:

оценка «отлично»	Обучающийся четко и ясно формулирует точку зрения в процессе дискуссии, выдвигает обоснованные аргументы в поддержку своей точки зрения, хорошо владеет научной терминологией, имеет знания о сути обсуждаемой проблемы, речь последовательна, непротиворечива, убедительна.
Оценка «хорошо»	Обучающийся нечетко формулирует точку зрения в процессе дискуссии, выдвигает не всегда обоснованные аргументы в поддержку своей точки зрения, по большей части владеет научной терминологией, понимает суть обсуждаемой проблемы, но затрудняется в детализации; речь не всегда последовательна и убедительна.
Оценка «удовлетворительно»	Активность обучающегося недостаточна, а степень подготовленности к дискуссии на недостаточно убедительном уровне, но свидетельствует о понимании сути обсуждаемого явления; речь ограничена.
Оценка «неудовлетворительно»	Обучающийся имеет слабое представление о содержании обсуждаемой темы дискуссии, аргументы носят бездоказательный характер, плохо владеет правилами научной аргументации, допускает серьезные ошибки в использовании информации, аргументы носят

	несоответствующий обсуждаемой теме характер, нечетко и неясно формулирует точку зрения; речь скупа, неубедительна.
--	--

Критерии оценки контрольной работы по теме

оценка «отлично»	выставляется при условии выбора обучающимся 90-100% правильных ответов при тестировании.
Оценка «хорошо»	выставляется при условии выбора обучающимся 80 -89% правильных ответов при тестировании.
Оценка «удовлетворительно»	выставляется при условии выбора обучающимся 70- 79 % правильных ответов при тестировании.
Оценка «неудовлетворительно»	выставляется при условии выбора обучающимся менее 70 % правильных ответов при тестировании.

Критерии оценки презентации

- соответствие содержания теме;
- правильная структурированность информации;
- наличие логической связи изложенной информации;
- эстетичность оформления, его соответствие требованиям;
- работа представлена в срок.

Оценка «отлично»	Представляемая презентация полностью соответствует теме; имеет место правильное структурирование информации; изложенная информация логически связана; присутствует высокое качество оформления, содержание слайдов соответствует и дополняет выступление; работа представлена в срок.
Оценка «хорошо»	Представляемая презентация соответствует теме; имеет место правильное структурирование информации, но с некоторыми замечаниями; прослеживается логическая связь изложенной на слайдах информации; присутствует хорошее качество оформления, содержание слайдов в целом соответствует выступлению; работа представлена в срок.
Оценка «удовлетворительно»	Представляемая презентация в основном соответствует теме; имеются ошибки в структурировании информации; не всегда прослеживается логическая связь изложенной на слайдах информации; присутствует удовлетворительное качество оформления, содержание слайдов иногда отклоняется и не соответствует выступлению; работа представлена в срок.
Оценка «неудовлетворительно»	Представляемая презентация слабо соответствует заявленной теме; имеются явные ошибки в структурировании информации; нарушена логическая связь изложенной на слайдах информации;

	качество оформления низкое, содержание слайдов слабо связано с выступлением; работа представлена с опозданием.
--	---

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

6.1. Показатели и критерии оценивания компетенций на этапе изучения дисциплины

Таблица раздела 1 «РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ» демонстрирует взаимосвязь педагогического контроля с соотнесенными с основной профессиональной образовательной программой профессиональными стандартами – в ней определены трудовые функции профессиональных стандартов, выполнение которых обеспечивает формирование соответствующих компетенций в рамках учебной дисциплины.

6.2. Индикаторы достижения компетенций по уровню их сформированности

Индикаторы достижения	Критерий оценивания	Шкала оценивания	Уровень сформированной компетенции
Знает (соответствует таблице раздела 1)	Знает	отлично	высокий
		хорошо	повышенный
		удовлетворительно	пороговый
	Не знает	неудовлетворительно	недостаточный
Умеет (соответствует таблице раздела 1)	Умеет	отлично	высокий
		хорошо	повышенный
		удовлетворительно	пороговый
	Не умеет	неудовлетворительно	недостаточный
Имеет опыт/владеет(соответствует таблице раздела 1)	Имеет опыт/владеет	отлично	высокий
		хорошо	повышенный
		удовлетворительно	пороговый
	Не владеет	неудовлетворительно	недостаточный

6.3. Соотношение индикаторов достижения со шкалой критериев их оценивания и уровнем их сформированности

Индикаторы достижения	Критерий оценивания	Уровень сформированной компетенции
Знает (соответствует таблице раздела 1)	Показывает полные и глубокие знания, логично и аргументировано отвечает на все вопросы, в том числе дополнительные, показывает высокий уровень теоретических знаний.	Высокий
	Показывает глубокие знания, грамотно излагает ответ, достаточно полно отвечает на все вопросы, в том числе дополнительные, в то же время при ответе допускает несущественные ошибки.	Повышенный
	Показывает достаточные, но не глубокие знания, при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуются уточняющие вопросы.	Пороговый
	Показывает недостаточные знания, не способен аргументировано и последовательно излагать материал, допускает грубые ошибки, неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом.	Недостаточный
Умеет (соответствует таблице раздела 1)	Умеет применять полученные знания для решения конкретных практических задач, способен предложить альтернативные решения анализируемых проблем, формулировать выводы.	Высокий
	Умеет применять полученные знания для решения конкретных практических задач, способен формулировать выводы, но не может предложить альтернативные решения анализируемых проблем.	Повышенный
	При решении конкретных практических задач возникают затруднения.	Пороговый
	Не может решить практические задачи.	Недостаточный
Имеет опыт/владеет (соответствует таблице раздела 1)	Владеет навыками, необходимыми для профессиональной деятельности, способен оценить результат своей деятельности.	Высокий
	Владеет навыками, необходимыми для профессиональной деятельности, затрудняется оценить результат своей деятельности.	Повышенный
	Демонстрирует слабые навыки, необходимые для профессиональной деятельности.	Пороговый

Индикаторы достижения	Критерий оценивания	Уровень сформированной компетенции
	Отсутствие навыков или неспособность их продемонстрировать.	Недостаточный

6.4. Методические материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих формирование компетенций в процессе освоения образовательной программы

6.4.1. Перечень вопросов для промежуточной аттестации (зачёт), оценивающих знания

1. Понятие: «Профессиональная этика» и её сущность. Основные категории профессиональной этики.
Современные проблемы профессиональной этики педагога.
2. Структура, функции и свойства профессиональной этики.
3. Виды профессиональной этики, принципы и их особенности
5. Классификация этических кодексов. Значение профессиональной этики в подготовке спортивного педагога.
6. Общая характеристика педагогического общения, его функции и этические принципы.
7. Структура педагогического общения: коммуникативная, интерактивная и перцептивная стороны общения.
8. Механизмы межличностного восприятия
9. Этическая защита в педагогическом общении и её функции.
10. Понятие имидж педагога: социальный, профессиональный и индивидуальный.
11. Содержательные характеристики имиджа. Телесный имидж тренера по виду спорта.
12. Внешний вид делового человека: привычки, походка, осанка, взгляд.
13. Модели поведения в официальном и неофициальном общении.
14. Этикетные и стратегические модели поведения человека.
15. Критерии отбора модели поведения в общении. Роль самопрезентации (самоподачи) в общении.
16. Понятие « Вербальное общение» и его структура. Особенности аудиального восприятия.
17. Виды слушания и их характеристика.
18. Типы слушателей при вербальном взаимодействии.
19. Уровни слушания и виды с учетом поведения человека.
20. Внешние и внутренние факторы, влияющие на процесс слушания. Приемы правильного слушания.
21. Виды речевого воздействия и специфические требования этики и этикета, предъявляемые к определённым видам делового речевого общения: выступление на деловом собрании, совещании, в процессе деловых переговоров.
22. Понятие: « Невербальное общение» и его роль в структуре профессиональной этики
23. Средства невербального общения: кинесические, проксемические, визуальный контакт,
24. Понятие: «Конфликт», виды, структура и стадии протекания.
25. Педагогический конфликт и особенности его протекания. Предпосылки и причины возникновения конфликтных ситуаций в процессе общения.
26. Способы и пути разрешения нравственного конфликта. Поведенческие реакции участников конфликта.

27. Этика разрешения конфликтов. Понятие и функции этической защиты. Способы этической защиты.
28. Особенности общения в педагогическом коллективе: официальные и неофициальные формы общения. Конфликты в педагогическом коллективе: нравственно – этический аспект.
29. Манипуляции в деловом общении, их классификация и способы защиты.
30. Характеристика синдрома профессионального выгорания и условия его проявления.

6.4.2. Перечень вопросов для промежуточной аттестации (зачёт), оценивающих знания и умения

1. Определите этические функции общения и проиллюстрируйте данные принципы педагогическими ситуациями, в которых соблюдаются (или нарушаются) этические нормы общения.
2. Как вы понимаете данные понятия: «эмпатия», «симпатия», «антипатия»? Какую роль играет эмпатия и симпатия в установлении межличностных контактов между педагогом и учениками?
3. Стили педагогического общения и их виды. Какое влияние оказывает стиль общения педагога с учащимися на учебный процесс, на воспитание личности ребенка? Есть ли возможность с уверенностью сказать, что данный стиль общения является самым оптимальным для реализации продуктивного общения?
4. Этическая защита и её значение в деятельности педагога. Насколько необходимы современному педагогу знания в области этической защиты в процессе общения? Предложите свои варианты реагирования на бестактность (грубость) ученика.
5. Содержательные характеристики имиджа. Назовите требования к оформлению внешнего вида тренера. Назовите самые легкие способы и приемы самоподачи.
6. Пространственное общение и его организация педагогом. Назовите правила к организации пространственного общения.
7. Стратегии поведения в конфликте. Правила поведения в конфликтной ситуации.
8. Понятие конфликта в деловом общении. Классификации конфликтов в педагогическом процессе. По каким признакам можно определить начало конфликта.
9. Понятие самопрезентации в деловом общении. Определите приемы самопрезентации, способствующие эффективному общению.
10. Манипуляции в деловом общении. Составьте список манипулятивных фраз.
11. Дайте определение нравственности. Раскройте содержание основных элементов нравственности.
12. Вербальное общение и его структура. Какие факторы необходимо учитывать при вербальном общении? Назовите типичные ошибки, возникающие в процессе слушания в профессиональной деятельности педагога.
13. Что такое речевой этикет? Какая ситуация является этикетной? Какие факторы необходимо учитывать при использовании речевого этикета?
14. Аттракция и её виды. Правомерно ли считать использование в общении приемов формирования аттракции способом манипулирования людьми?
15. Конфликтная ситуация и её особенности. От чего зависит, как будет вести себя человек в конфликте: от сложившейся ситуации или от индивидуально-психологических особенностей самой личности?
16. Синдром профессионального выгорания и признаки его проявления. Каковы основные предпосылки возникновения профессионального выгорания? Можно ли избежать его в условиях профессиональной деятельности?
17. Стиль руководства педагогическим коллективом. Какие свойства, качества характеризуют воспитанность руководителя? Какие факторы необходимо учитывать, выбирая определенный стиль руководства педагогическим коллективом?

18. Понятие « Стил ь поведения» и его основные составляющие. Охарактеризуйте основные стили поведения руководителя в конфликтной ситуации.
19. Назовите основные черты конфликтной личности педагога. Причины конфликтного поведения в профессиональной деятельности тренера по виду спорта.
20. Охарактеризуйте неформальную структуру рабочей группы; расскажите об особенностях её функционирования. Назовите препятствия на пути функционирования рабочей группы. Какова роль обратных связей в передаче информации в процессе общения?
21. Основные характеристики выразительной речи педагога. Правила подготовки и произнесения публичной речи. Почему речь некоторых людей трудно понять? Требования к письменной и устной деловой речи. Языковые особенности деловой речи.
22. Типы документов и их назначение в сфере профессионального общения (справочно-информационные, распорядительные документы, деловые письма).
23. Невербальное общение и его роль в межличностном взаимодействии. Перечислите виды невербальных средств общения и раскройте их значение в профессиональной деятельности тренера. Перечислите виды жестов и опишите их. Можно ли однозначно интерпретировать язык жестов?
24. Виды слушания и их характеристика. Перечислите и раскройте правила рефлексивного и нерефлексивного и слушания.
25. Коммуникативная функция общения и её роль в деятельности тренера. Какова возможная причина искажения информации вовремя коммуникативного акта? Как изменяет информацию пол, взаимоотношения, гиперзначимость ситуации, болезненное самолюбие, отношения к тактильным прикосновениям, возраст и др.?
26. Конфликты в педагогическом коллективе. Определите позиции правильного поведения в условиях конфликтной ситуации. Каких правил поведения следует придерживаться в конфликтной ситуации? Какие главные запреты следует учитывать при возникшей конфликтной ситуации в педагогическом коллективе
27. Резюме, правила его составления. Какими рекомендациями специалистов следует воспользоваться при подготовке к собеседованию при приёме на работу.
28. Как Вы понимаете такой способ делового общения как «по горизонтали»? Какие существуют диаметрально противоположные виды общения? Какие негативные явления могут повлиять и осложнить общение в педагогическом коллективе?
29. Какие факторы порождают возникновение деструктивных конфликтов в педагогическом коллективе? Правомерно ли педагогу с нравственно-этической точки зрения являться участником конфликтной ситуации? Всегда ли можно избежать конфликта?
30. Какими чертами характера должен обладать современный руководитель образовательного учреждения? Соблюдение, каких этических норм позволит руководителю образовательного учреждения сформировать положительный микроклимат в коллективе педагогов?

6.4.3. Перечень практических заданий (кейсов, ситуационных задач, другого) (зачёте), необходимых для оценки умений и опыта деятельности

Практическое задание №1

Существуют различные типы симпатии, которые учащиеся проявляют по отношению к педагогу: интеллектуальная и эмоциональная, осознанная и неосознанная, бескорыстная, утилитарная, спонтанная (импульсивная) и медленно созревающая (Л.И.Мнацаканян). С точки зрения профессиональной этики имеет ли моральное право педагог проявлять чувство симпатии к одним ученикам в ущерб другим? Может быть, это зависит от типа симпатии? Аргументируйте свой ответ.

Практическое задание №2

Существует такая точка зрения, что стиль общения – это личное дело самого педагога. Он также имеет право выражать свои эмоции, как это свойственно всем людям. Согласны ли Вы с таким мнением? Аргументируйте свой ответ.

Практическое задание №3

Приведены классификации стилей общения и поведенческого рисунка педагога в аудитории. Проанализируйте данные варианты. Найдите общие и черты в указанных стилях педагогической деятельности.

Н.А. Березовин, Я.Л. Коломинский

Активно-положительный (эмоционально-положительная направленность к ученикам, реализуется в манере поведения, речевых высказываниях), Ситуативный (эмоциональная нестабильность личности, чередования дружелюбия и враждебности), Пассивно-положительный (общая положительная направленность в манере поведения и речевых высказываниях, но присуща некоторая замкнутость, сухость, категоричность, официальность), Активно-отрицательный (явно выраженная эмоционально-негативная направленность, часто делает замечания, наказывает, резок, раздражителен), Пассивно-отрицательный (не столь явно проявляет негативно отношение к воспитанникам, эмоционально вял, безучастен, равнодушен к успехам и неудачам воспитанников).

М.М. Рыбакова

Диктат (строгая дисциплина, требования порядка и учебных успехов). Нейтралитет (невмешательство) – свободное общение с учениками на интеллектуально-познавательном уровне, увлеченность педагогом своим предметом, эрудированность. Опека (забота о воспитанниках, доходящая до навязчивости, боязнь дать ученикам любую самостоятельность, постоянный контакт с родителями). Конфронтация (скрытая неприязнь к воспитанникам. Постоянное недовольство работой по предмету; в общении – пренебрежительно – деловой тон). Сотрудничество (соучастие во всех делах, интерес педагога к воспитанникам, оптимизм и взаимное доверие в общении).

Практическое задание №4

Какие нормы педагогического такта нарушил педагог при общении с родителем ученика? Аргументируйте свой ответ.

«До круглой отличницы моя дочь не дотягивала, но и троечницей никогда не была. А тут полный разлад с историей....Надо идти в школу – узнать, что я могу сделать, чтобы пробудить у дочки интерес к истории.....Учительница нехотя отрывается от оживленного разговора с коллегой и, едва узнав причину моего визита, переходит в наступление. За пятнадцать минут энергичного выяснения отношений я узнаю следующее: 1. За что моей дочери поставлены двойки, учительница не помнит, потому что нет журнала, но, уже, конечно, все полностью справедливо; 2. По другим предметам она может учиться хорошо и прекрасно, но по истории пятёрки не будет иметь никогда, потому что не умеет рассказывать, и я должен был быть благодарен, если ей «натянут» четверку; 3. Лично я в этой ситуации ничем помочь не могу, разве что не ходить понапрасну в школу. Похоже, в чем-то дочка оказалась права: меня же еще и отругали....».

Практическое задание №5

Имеет ли педагог моральное право устраниться при сложившейся конфликтной ситуации с его воспитанником, если он сам непосредственно к этому не имеет отношения? Аргументируйте свой ответ.

Практическое задание №6

Ряд ученых считают, что конфликт является источником развития личности. Конфликт

помогает нам видеть разносторонность жизни, ее многомерность; он способствует. Следует ли из этого, что педагогический конфликт- это благо для учителя, ученика и родителя? Возможен ли здесь однозначный ответ? Какова Ваша точка зрения на эту проблему?

Практическое задание №7

Проанализируйте обобщенный портрет директора школы, составленный из высказываний учителей. Определите, каков стиль его руководства, каким Вы представляете себе руководителя, насколько легко (сложно) работать с таким директором и почему?

«Предельно организованна, в полном смысле человек дела. Решая любой вопрос, мгновенно оценивает обстановку и отношение к данной проблеме в коллективе. Ее внутренняя ориентация – справедливость. Необыкновенно умеет создавать рабочую атмосферу, терпеливо выслушивает предложения по улучшению учебного процесса. Требовательна, когда дело не требует отлагательств».

Практическое задание №8

Проанализируйте обобщенный портрет директора школы, составленный из высказываний учителей. Определите, каков стиль его руководства, каким Вы представляете себе руководителя, насколько легко (сложно) работать с таким директором и почему?

«Резкостью, определенностью суждений сбивает с толку непосвященных в дело. За внешней сухостью прячет доброту. Первое видят все, второе – не каждый. К людям относится предельно объективно. И ко всем – с большой верой, с большой заботой и расположением, чем обезоруживает».

Практическое задание №9

Решите конфликтную ситуацию; предложите свои варианты выхода из сложившейся ситуации:

Учителя не устраивает расписание, составленное учебной частью. Другого не устраивают окна в расписании и пр. Заместитель директора отказывается его изменить: всем не угодить, кто-то все равно останется недоволен. В ответ учитель не согласился вести уроки вместо заболевшей коллеги.

Практическое задание №10

Какие профессионально – значимые качества с точки зрения этики общения необходимо проявить педагогу в следующих ситуациях:

а) ученик намазал другому ученику стул клеем «Момент». Учащиеся смеялись. Пострадавший ученик плакал.

б) ученик налил в надувной шар воды. Кинул в классе на уроке. Шар прыгал. Ученики смеялись.

Практическое задание №11

Предложите ряд нравственно-этических норм к разделам, которые с Вашей точки зрения могли бы войти в Кодекс профессиональной этики тренера:

- Отношение педагога к ученическому коллективу;
- Отношение педагога к родителям учащихся;
- Отношение педагога к самому себе.

Практическое задание №12

Какими психологическими установками нужно руководствоваться в разговоре, чтобы услышать собеседника. Используйте конструкции со словами *нужно, необходимо, важно*.

Уважение, лояльность; объективный взгляд на проблему; сопереживание; владение своим собственным эмоциональным состоянием.

Практическое задание №13

Предложите формулы этикетного общения в следующих ситуациях:

- приветствие хорошо знакомых людей;
- приветствие мало знакомых людей;
- приветствие руководителя и подчиненного;
- приветствие подчиненных различного возраста;

Практическое задание №14

Предложите формулы этикетного общения в следующих ситуациях:

- приветствие коллег разных социальных слоев;
- представиться в официальной обстановке;
- представиться в дружеской компании;
- представление незнакомого человека группе людей;

Практическое задание №15

Предложите формулы этикетного общения в следующих ситуациях:

- обратиться, используя официальную форму;
- обратиться, используя обращения – индексы;
- выразить просьбу;

Практическое задание №16

Составить по две фразы на такие этикетные ситуации как: обращение, приветствие, представление, используя разные этикетные формулы на каждую из этикетных ситуаций.

Практическое задание №17

Напишите заявления:

- а) с просьбой перевести вас на другое отделение;
- б) с просьбой принять вас на работу.

Практическое задание №18

Замените фразы – конфликтогены фразами, способствующими разрешению конфликтов:

1. Вместо «Это не так» -
2. Вместо «Так не пойдет» -
3. Вместо «Ваша точка зрения ошибочна» -
4. Вместо «Вы меня обманываете» -
5. Вместо «Вы – грубый человек» -

Практическое задание №19

Составление схемы – таблицы «Официально-деловая письменная речь».

Практическое задание №20

Составление схемы-таблицы «Этикет делового письма».

Практическое задание №21

Составление алгоритма «Функции официального документа».

Практическое задание №22

Составление блок – схемы «Документы для внутреннего пользования. Структура и содержание служебных документов».

Практическое задание №23

Составление блок – схемы «Этикет электронной почты».

Практическое задание №24

Резюме, правила его составления. Какими рекомендациями специалистов следует воспользоваться при подготовке к собеседованию при приёме на работу.

Практическое задание №25

Как Вы оцениваете в этой ситуации действия родителя и директора школы? А как поступили бы Вы на месте родителя, директора школы?

«Шестикласснику Николаю дали общественное поручение: вместе с ребятами своего класса подготовить праздничное представление для первоклассников к Новому году. Он так хорошо справился с поручением, что привел в восхищение педагогов. Директор школы решил объявить благодарность родителям за хорошее воспитание сына и с этой целью пригласил отца в школу. Но он почему-то не пришел. А на завтра, позвонил по телефону, извинился и сказал: «Я был занят срочной работой. Но Вы не беспокойтесь, я его уже выпорол,... Я сразу понял, что он что-то натворил...».

Практическое задание №26

Какие нормы речевого этикета нарушил учитель?

Прозвенел звонок, учитель вошел в класс. «Быстро встали, Мамонов, ты все ещё изучаешь свою сумку?! Капитонова, убери зеркальце, заневестилась, не рано ли? Воронов, иди к доске. Что? Опять не выучил. Как твой отец умер, так ты совсем от рук отбился, лодырем стал, пойдешь по его стопам, тоже станешь алкоголиком.... Ты мне не дерзи, пускай мать, придет завтра в школу. Все внимательно слушаем ответ Внукова, хорошо, ставлю тебе четыре, садись на место....Записываем новую тему....Что, Колесников, ты руку тянешь? Раньше надо было проявить желание отвечать..., а тебе надо выйти, нечего по туалетам шастать, накуриться, потом в классе дышать нечем. «Валентина Ивановна, но мне очень нужно выйти ...». Перетерпишь...

Практическое задание №27

На учебно – тренировочных занятиях учащиеся играют в баскетбол. Один из них на голову выше товарищей и в прямом и переносном смысле слова. Он верховодит на площадке, фактически не

давая играть товарищам. «Коля, - подойдя к нему, негромко говорит учитель, встань под свое кольцо, и распасовывай мячи так, чтобы включить в игру всех ребят, как делаю я, когда участвую в игре. Ты, наверное, обратил на это внимание». Больше замечаний делать не пришлось. В активную игру включились все.

1. Определите стили отношения и руководства в общении педагога.
2. Удалось ли тренеру проявить педагогический такт.
3. Можно ли использовать приемы косвенного воздействия в данной ситуации.
4. Как Вы повели бы себя в подобной ситуации?

Практическое задание №28

Ученица выполняет общеразвивающие упражнения во время разминки. Тренер замечает, что Светлана после каждого упражнения, выполняемого ею небрежно, опирается спиной на подоконник.

- Ты почему сидишь на подоконнике? Ты где находишься? Ты знаешь, что на тренировке надо работать. А я устала, тогда иди домой. Ученица медленно покидает зал.

1. В чем вы видите нарушение педагогического такта? Как на месте тренера поступили бы вы?

Практическое задание №29

Как вы относитесь к тому, что если тренер в разговоре с учащимися употребляет такие слова: «шалопай», «разгильдяй» и т.п.

1. Имеет ли значение для тренера культура речи?
2. Какие требования предъявляются к речи педагога?

Практическое задание №30

Определите стиль поведения педагога в данной ситуации.

В общении суров, требователен, категоричен. Отношение к учащимся во многом зависит от его настроения. Если оно плохое, все учащиеся ему не нравятся, и он с трудом сдерживает внутреннее раздражение. Предмет знает хорошо. Отлично владеет методом показа. Материал преподносит разнообразно и интересно. Всегда проводит тщательный разбор выполнения учащимися физических упражнений, при этом отмечает тех, кто допустил ошибки. Оценивая учащегося, нередко сравнивает его с более сильным или с равным по физической подготовленности учеником и редко — с самим собой. Дисциплинарные замечания делает чаще в прямой, чем в косвенной, форме. Учащиеся сдержанно относятся к педагогу, считают его слишком строгим и придирчивым. Большинство школьников хорошо знают программный материал, но уроки посещают без особого желания.

6.5. Паспорт оценочных средств промежуточной аттестации

№ п/п	Тема или раздел	Код контролируемых компетенций	Номер зачётного вопроса для контроля знаний	Номер ситуационной задачи для контроля знаний и умений	Номер практического задания для контроля сформированности умений и опыта практике

					ской деятельно сти
1.	Тема 1. Профессиональн я этика педагога: сущность, содержание, функции	УК-5,11	1,2,3,4,5.	3,4,5,6,7,8,9,10 11,15,28	1,11,
2.	Тема 2. Этические основы профессионально го общения	УК-5 ОПК -14	6,7,8,9,10,11,12 ,13,14,15	3,4,7,10,11,15	1,2,3,4,10, 25, 26,27
3.	Тема 3. Вербальное общение как основа профессионально й этики	УК-5,11	16,17,18,19,20, 21	12,13,14	«.12,13,14, 15.16,17,1 8,29
4.	Тема 4. Невербальные средства общения в структуре профессионально й этики	УК-5,11	22,23	7,22,23,25,26, 27	2,12,16,
5.	Тема 5. Этика взаимоотношений сложных педагогических ситуациях общения	УК -5 ОПК-14	24,25,26,27,28, 29,30	8,9,16,17,18,19 20,21,29,30	5,6,7.8,9,1 0,19,20,21, 22,23,24.2 8,30

6.6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности при проведении промежуточной аттестации

Критерии оценивания ответа обучающегося на зачёте

«зачтено»	Обучающийся обнаруживает знание большей части основного учебного материала в объёме, необходимом для дальнейшего обучения и предстоящей работы по профессии, возможны некоторые неточности при ответе и/или интерпретации примеров из
-----------	---

	образовательной практики, которые обучающийся исправляет после пояснений, данных преподавателем; владеет навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач. Уровень сформированности компетенций – не ниже порогового
«не зачтено»	Обучающийся имеет существенные пробелы в теоретических знаниях содержания дисциплины, допускает принципиальные ошибки при выполнении заданий, не способен решать профессиональные задачи. Уровень сформированности компетенций – недостаточный

1. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

7.1.1. Рекомендуемая литература (основная)

1. Одинцова, О.В. Профессиональная этика: учебник для студентов учреждений высшего профессионального образования / О.В. Одинцова. – Москва: Академия, 2012. – 144 с.
2. Корепанова, М.В. Основы педагогического мастерства: учебник для студентов учреждений высшего профессионального образования / М.В. Корепанова, О.В. Гончарова, И.А. Лавринцев; редактор И.А. Лавринцев. – 2-е изд., перераб. И доп. – Москва: Академия, 2012. – 240 с.
3. Бороздина, Г.В. Психология и этика делового общения: учебник для бакалавров / Г.В. Бороздина, Н.А. Кормнова; редактор Г.В. Бороздина. – Москва: Юрайт, 2013. – 463 с.
4. Скляр, Н.А. Профессиональная этика в психолого-педагогической деятельности: учебное пособие для студентов вузов / Н.А. Скляр, Е.А. Васильева. – Великие Луки, 2013. – 272 с.
5. Скляр, Н.А. Профессиональная этика в психолого-педагогической деятельности: учебное пособие / Н. А. Скляр, Е. А. Васильева. – Великие Луки: ВЛГАФК, 2020. – 292 с. // Лань: электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/151136> (дата обращения: 02.05.2023). – Режим доступа: для авториз. пользователей.
6. Этика и культура поведения: учебное пособие для студентов вузов физической культуры / Е.Д. Никитина, Н.П. Пименова, А.В. Наумова, С.О. Хрусталёва.– Малаховка: ФГБОУ ВПО МГАФК, 2012 // Электронная библиотека вузов ФК. – Режим доступа: локальная сеть ВЛГАФК, по договору (дата обращения: 02.05.2023).

7.1.2. Рекомендуемая литература (дополнительная)

1. Дусенко, С.В. Профессиональная этика и этикет: учебное пособие для студентов учреждений высшего профессионального образования / С.В. Дусенко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Академия, 2012. – 224 с.

2. Гонтарь, О. П. Профессиональная этика : учебное пособие / О. П. Гонтарь, С. П. Романова. – Красноярск : СФУ, 2019. – 152 с. // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/157604> (дата обращения: 02.05.2023). – Режим доступа: для авториз. пользователей.
3. Каланчина, И. Н. Профессионально-педагогическая этика : учебное пособие / И. Н. Каланчина, Т. А. Артамонова. – Барнаул : АГАУ, 2022. – 113 с. // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/279122> (дата обращения: 02.05.2023). – Режим доступа: для авториз. пользователей.
4. Кошечкина, И.П. Профессиональная этика и психология делового общения: учебное пособие / И.П. Кошечкина, А.А. Канке. – Москва: ФОРУМ; ИНФРА-М, 2011. – 304 с.
5. Хрусталева, С.О. Профессиональная этика в психолого-педагогической деятельности: курс лекций: учебное пособие / С.О. Хрусталева, А.В. Наумова. – Малаховка: МГАФК, 2016 // Электронная библиотека вузов ФК. – Режим доступа: локальная сеть ВЛГАФК, по договору (дата обращения: 02.05.2023).
6. Профессиональная этика : учебно-методическое пособие / составители А. Ю. Николаева, И. А. Никонова. – Чебоксары : ЧГПУ им. И. Я. Яковлева, 2019. – 86 с.– // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/147194> (дата обращения: 02.05.2023). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

7.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникативной сети « Интернет»

1. Российское образование: федеральный портал: сайт. – Москва.- URL: <https://edu.ru> (дата обращения: 02.05.2023).
2. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов: сайт. – URL: <http://fcior.edu.ru> (дата обращения: 02.05.2023).
3. ИКТ педагогам: всероссийский образовательный портал: сайт.- Волгоград, 2017.- URL: <http://ict.edu.ru> (дата обращения: 02.05.2023).
4. Педагогическая библиотека: сайт.- URL: www.pedlib.ru (дата обращения: 02.05.2023).
5. Спорт в школе: сайт. – Москва: Издательский дом «Первое сентября».- URL: <https://spo.1sept.ru> (дата обращения: 02.05.2023).

7.3. Программное обеспечение

1. Microsoft Office 2007
2. Microsoft Windows XP
3. Microsoft Windows 7
4. «Личный кабинет обучающегося» на вэб-ресурсе собственной разработки.

7.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

7.4.1. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы, доступные в локальной сети

1. Информационная справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: локальная сеть ВЛГАФК, по договору. – Обновление ежемесячно.
2. Электронная библиотека Национального государственного университета им. Лесгафта (Санкт-Петербург). – Режим доступа: локальная сеть ВЛГАФК, по договору.
3. Электронная библиотека Московской государственной академии физической культуры (Малаховка). – Режим доступа: локальная сеть ВЛГАФК, по договору.
4. Электронная библиотека Сибирского университета физической культуры (Омск). – Режим доступа: локальная сеть ВЛГАФК, по договору.

7.4.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы, доступные в сети «Интернет» (заключены договора с ФГБОУ ВО «ВЛГАФК»)

1. РУКОНТ: национальный цифровой ресурс: межотраслевая электронная библиотека: сайт / Консорциум «КОНТЕКСТУМ». – Сколково, 2010. – URL: <http://lib.rucont.ru/search> (дата обращения 02.05.2023). – Режим доступа: для авторизов. пользователей.
2. Лань: электронно-библиотечная система (Сетевая электронная библиотека по физической культуре и спорту): сайт. - Санкт-Петербург, 2011 - URL: <https://e.lanbook.com/books> (дата обращения: 02.05.2023). – Режим доступа: для авторизов. пользователей.
3. Springer Nature: издательство: сайт. – URL: <http://link.springer.com> (дата обращения 02.05.2023). – Режим доступа: для авторизов. пользователей.

7.4.3. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы сети «Интернет» свободного доступа

1. eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000 -. – URL: <http://www.elibrary.ru>(дата обращения: 02.05.2023).
2. Научная педагогическая электронная библиотека: сайт / Научная педагогическая библиотека им К.Д. Ушинского. – Москва, 2019. – URL: <http://elib.gnpbu.ru>(дата обращения: 02.05.2023).
3. Большая бесплатная библиотека: сайт. –URL: <http://tululu.org/>(дата обращения: 02.05.2023).
4. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»: сайт. – Москва. – URL: <http://cyberleninka.ru/>(дата обращения: 02.05.2023).
5. Министерство спорта Российской Федерации: сайт. – Москва: Министерство спорта Российской Федерации, 2008-2019. –URL: <http://minsport.gov.ru>(дата обращения: 02.05.2023).
6. Теория и практика физической культуры: научно-теоретический журнал: сайт. – Москва. –URL: <http://www.teoriya.ru/ru>(дата обращения: 02.05.2023).
- 8.Физическая культура: воспитание, образование, тренировка: научно-методический журнал: сайт. –URL: <http://www.teoriya.ru/ru/taxonomy/term/2>(дата обращения: 02.05.2023).
- 9.Культура физическая и здоровье: научно-методический журнал: сайт. – Воронеж: Воронежский государственный педагогический университет, 2013. –URL: <http://kultura-fiz.vspu.ac.ru/content.html>(дата обращения: 02.05.2023).
- 10.Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта: научно-теоретический журнал: сайт. – Санкт-Петербург: Национальный государственный университет физической культуры, спорта и здоровья имени П.Ф. Лесгафта, 2021. –URL: <http://lesgaft-notes.spb.ru/ru/node/638> (дата обращения: 02.05.2023).

8 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Лекционная аудитория с мебелью № 210	117 посадочных мест, доска

учебного корпуса № 1, пл. Юбилейная д.4	информационная пластиковая, экран 3000×2600, проектор мультимедийный BenQ sp 831 с дистанционным пультом, ноутбук h.p. Probook 4515S, мышь компьютерная
Лекционная аудитория с мебелью № 202 учебного корпуса №1,пл. Юбилейная д. 4	66 посадочных мест, доска информационная пластиковая, экран 3000×2600, проектор мультимедийный BenQ sp 831 с дистанционным пультом, ноутбук h.p. Probook 4515S, мышь компьютерная мультимедийное сопровождение преподаваемой дисциплины.
Аудитория № 203 учебного корпуса № 1, пл. Юбилейная д.4	24 посадочных места, доска информационная пластиковая, переносной мультимедийный проектор Ben Q MP 522-24010-00, экран на штативе 1800×1500, ноутбук h.p. Probook 4515S, мышь компьютерная, удлинитель, стол письменный, стул мягкий, столы ученические – 12 штук, стулья ученические – 24 шт., стол–тумба, вешалки – 2 штуки. Телевизор «Панасоник», видеомагнитофон «Панасоник». Набор видеофильмов:«Уроки физической культуры»- 9 кассет. Видеокассеты: «Педагогическое общение». Практикум по педагогическому общению – 15 штук. Методичка « Составление психологического портрета спортивного педагога по невербальным составляющим (элементам лица, жестам, позе)» – 15 штук;- зеркала – 15 шт.;-набор карточек с признаками невербального поведения педагога – 15 шт.;-набор карточек с описанием жестов человека – 15 шт.;- набор карточек с элементами лица – 15 шт.;деловая игра «Модель деятельности учителя физической культуры» (образец разработки проекта работы в группе).-фрагменты видеороликов уроков физической культуры(схема анализов урока)
Аудитория № 131 учебного корпуса № 1, пл. Юбилейная д.4	10 посадочных мест, стульев – 13 штук, столов ученических – 10 штук, стол преподавателя, доска. Персональные компьютеры Формоза – 11 штук, мониторы Samsung 710 N – 11 штук; принтер P2015d-8067-00, кондиционер; вешалка – 1 шт.
Электронный читальный зал* библиотеки здания общежития с пристроенным учебным корпусом, пл.	11 посадочных мест, ученические столы – 11, ученические стулья –11, персональные компьютеры ТОНК 1507 – 11 штук, мониторы Samsung 710N – 11 штук

Юбилейная д. 4, к. 1	
----------------------	--

**Помещения для самостоятельной работы*

9. ХРОНОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН лекций, лабораторных, практических и семинарских занятий по дисциплине

9.1. Очная форма обучения

Второй курс, четвертый семестр

№ п/п	Темы лекций, лабораторных, практических и семинарских занятий	Перечень необходимого оборудования, наглядные пособия	Количество часов и вид занятия	Возможность применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при проведении учебного занятия
1.	Тема 1. Профессиональная этика педагога: Сущность, содержание, функции	специально оборудованная лекционная аудитория с мультимедийным проектором, экраном, ноутбуком	Лекция № 1, 2 часа Практическое занятие №1 2 часа	Нет
2.	Тема 2. Этические основы профессионального общения	специально оборудованная лекционная аудитория с мультимедийным проектором, экраном, ноутбуком Видеокассеты «Педагогическое общение». фрагменты видеороликов уроков физической культуры 3 (схема анализов урока);	Лекция № 2 2 часа Практическое занятие №2-3 4 часа	Да
3.	Тема 3. Вербальное общение как основа	специально оборудованная	Лекция № 3 2 часа	Да

	профессиональной этики	лекционная аудитория с мультимедийным проектором, экраном, ноутбуком	Практическое занятие №4-6 6 часов	
4.	Тема 4. Невербальные средства общения в структуре профессиональной этики	Набор педагогических ситуаций; видеофильмы о деятельности тренера набор упражнений по формированию умений и навыков организации внешнего вида в заданных ситуациях учебно-воспитательного процесса. набор карточек с элементами лица, жестов, признаков невербального поведения педагога	Лекция №4 2 часа Практическое занятие №7-8 4 часа	Нет
5.	Тема 5. Этика взаимоотношений в сложных педагогических ситуациях общения	специально оборудованная лекционная аудитория с мультимедийным проектором, экраном, ноутбуком; набор педагогических ситуаций	Лекция № 5 2 часа Практическое занятие №9-11 6 часов	Да

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Контрольные работы для обучающихся

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА №1
по дисциплине «ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА»**Тема 1. «Профессиональная этика педагога: сущность, содержание, функции»****Тема 2. «Этические основы профессионального общения»****1. Наука, предметом которой является, мораль, называется ...****2. Что не относится к категориям этики:**

- а) добро;
- б) сознание;
- в) долг;
- г) совесть.

3. Кем был впервые употреблен термин «этика»:

- а) Цицероном;
- б) Эпикуром;
- в) Аристотелем;
- г) Сократом.

4. Совокупность моральных норм, которые определяют, отношение человека к своему профессиональному долгу, называется...**5. Профессиональная этика относится к ...**

- а) теории этики;
- б) истории этики;
- в) прикладной этики;
- г) этике самоограничения.

6. Характеристика личности с точки зрения выполнения нравственных требований, предъявляемых обществом:

- а) требовательность;
- б) ответственность;
- в) активность;
- г) вспыльчивость.

7. Мораль – это:**8. Нормативный акт, принятый органами профессиональных сообществ, который в систематизированном виде содержит обязательные для исполнения нравственно-этические предписания, регламентирующие профессиональное поведение это:****9. Целями разработки Типового кодекса этики и служебного поведения госслужащих РФ являются:**

- а) установления этических норм и правил служебного поведения;
- б) повышения доверия граждан к госорганам;
- в) повышения самосознания госслужащих;
- г) обеспечения единых норм поведения для госслужащих.

10.Отметьте особенности, характеризующие авторитарный (а) и демократический (д) стили руководства деловыми совещаниями

Особенности руководства деловыми совещаниями	Стиль руководства
1. Учитывается мнение все участников совещания.	
2. Свободный обмен мнениями.	
3. Участники не высказывают своего мнения.	
4. Участники только задают вопросы	
5. Решение принимают общим голосованием.	
6. Руководитель объявляет свое решение.	

11.Отметьте, какая позиция, и какие действия, участников совещания являются конструктивными (к), а какие – деструктивными (д).

№	Позиция и действия участников делового совещания	Оценка позиций и действий
1.	Негативное отношение к отдельным участникам совещания.	
2.	Проявление инициативы, заинтересованности в решении поставленных вопросов.	
3.	Сообщение или запрос новой информации.	
4.	Активный поиск новых подходов.	
5.	Непримиримость в отстаивании своей позиции.	
6.	Демонстрация собственной значимости.	
7.	Внесение предложений, промежуточных вариантов решения.	
8.	Оценка проблемы, умение сопоставлять факты, анализировать их, делать выводы.	
9.	Апелляция к чувствам участников совещания в поисках сторонников вашей позиции.	
10.	Тяга к спорам и конфликтам .	
11.	Блокирование принятия решения.	

13.Взаимодействие двух или более людей, направленное на согласование и объединение их усилий с целью налаживания отношений и достижения общего результата, является:

- а) восприятием;
- б) общением;
- в) влиянием;
- г) взаимопониманием;

14.Эффективность общения связана с:

- а) тоном обращения;
- б) поведением собеседников;

- в) специальными способностями;
- г) умением слушать собеседника.

15. Вид общения, при котором происходит контакт «с глазу на глаз», «лицом к лицу»:

- а) непосредственное;
- б) массовое;
- в) вербальное;
- г) ролевое.

16. Вид общения, при котором контакт осуществляется при помощи письменных или технических средств:

- а) вербальное;
- б) невербальное;
- в) непосредственное;
- г) опосредованное.

17. Скрытый способ управления, воздействия на человека, с целью получение выгоды, называется:

- а) убеждение;
- б) внушение;
- в) манипуляция;
- г) влияние.

18. Соблюдение чувства меры в разговоре – это:

- 1) вежливость;
- 2) тактичность;
- 3) дипломатичность;
- 4) предупредительность.

19. Поведение человека в общественных местах регулирует:

20. Правила регламентирующие порядок встреч и проводов гостей (делегаций), проведение бесед и переговоров, организацию приемов и деловой переписки, называют:

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА №2 **по дисциплине «ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА»**

Тема № 3 «Вербальное общение как основа профессиональной этики»

Тема № 4 «Невербальные средства общения в структуре профессиональной этики»

1. Соблюдение чувства меры в разговоре – это:

2. К невербальным средствам общения относятся:

- а) речевые интерпретации;
- б) устные и письменные средства;
- в) эмоциональные переживания;
- г) визуальные, аудиальные и тактильные средства.

3. Наука, которая исследует расположение людей в пространстве при общении,

называется...

4.Интерес к человеку можно выразить невербально: а) помещенными на бедрах руками;
б) пронзительным взглядом;
в) скрещенными на груди руками;
г) наклоном корпуса в сторону говорящего.

5.К жестам самоконтроля относятся:

- а) скрещенные руки и ноги;
- б) рука, приложенная к груди;
- в) помещенные на бедрах руки;
- г) сведенные за спину руки, при этом одна сжимает другую.

6.Самая важная и охраняемая пространственная зона – это:

7.Пространственная зона общения с группой, с большим количеством людей, определяется как:

- а) интимная;
- б) социальная;
- в) личная;
- г) общественная.

8.Дайте определение двух видов слушания, используя приведенный ниже справочный материал. Впишите эти определения. Выделите важную информацию в каждом из определений.

Рефлексивное слушание - это.....

Нерефлексивное слушание - это.....

Справочный материал.

Умение устанавливать обратную связь с собеседником для контроля за точностью восприятия услышанного.

Умение внимательно и молча выслушивать собеседника, удовлетворяя его потребность быть выслушанным.

9.Используйте приемы активного слушания в данных ситуациях.

а) У меня и без того слишком большая нагрузка, а вы меня нагружаете еще дополнительно.

Уточнение-.....

Выражение сопереживания-

б) Это пустая работа. Она ничего не дает, а времени на нее уходит много.

Уточнение-.....

Выражение сопереживания-

10.Отметьте, какие действия соответствуют каждой фазе деловой беседы. Пользуйтесь цифровыми обозначениями.

Планирование и фазы деловой беседы	Конкретные действия
I. Подготовка беседы.	1.Установление контакта.

II. Начало беседы.	2. Создание благоприятной атмосферы.
III. Информации.	3. Снятие напряженности.
IV. Аргументации.	4. Привлечение внимания к проблеме.
V. Нейтрализации замечаний собеседника.	5. Обсуждение проблемы.
VI. Принятия решений.	6. Передача информации.
	7. Обмен информацией.
	8. Обозначение своей позиции по проблеме.
	9. Отстаивание своей позиции, убедительная аргументация.
	10. Принятие решений.
	11. Определение места и времени встречи.
	12. Определение предмета беседы и целей обсуждения.
	13. Прогнозирование позиции собеседника.
	14. Продумывание собственной позиции, своей стратегии и тактики.
	15. Подбор необходимых аргументов.
	16. Подбор компетентных участников.

11. Раскройте сущность психологических приемов, которые способствуют успеху деловой беседы. Используйте материал, данный справа. Пользуйтесь цифровыми обозначениями.

Психологические приемы техники общения	Сущность психологических приемов
I. Прием «Имя собственное».	1. Терпеливый и внимательный слушатель - создает доверительное расположение собеседника.
II. Прием «Золотые слова».	2. Улыбка и доброжелательное выражение лица - демонстрируют уважение к собеседнику, создают у него чувство уверенности.
III. Прием «Зеркало отношений».	3. Умение делать комплименты - вызывает положительные эмоции, настраивает на сотрудничество, создает атмосферу доверия и взаимоуважения.
IV. Прием «Терпеливый слушатель».	4. Произнесение вслух имени-отчества собеседника вызывает положительные эмоции, снижает напряжение, сближает партнеров.
V. «Вы - подход».	5. Умение поставить себя на место собеседника, чтобы лучше его понять.

12. Механизм познания другого человека, основанный на формировании устойчивого положительного отношения к нему – это:

13. Определите свойства личности, затрудняющие общение:

- а) толерантность и мобильность;
- б) агрессивность и ригидность;
- в) доброжелательность и открытость;
- г) экстравертированность и эмпатийность.

14. Процесс самопознания и осознания человеком себя и того, как он воспринимается, партнером по общению, называется:...

15. Поиск решения, удовлетворяющего интересы двух сторон:

- а) компромисс;
- б) сотрудничество;
- в) избегание;
- г) соперничество.

16. Какие из названных речевых действий способствуют успеху деловой беседы (отметьте их знаком +), а какие мешают ему (отметьте их знаком -).

Действия участников деловой беседы:

- Избегать извинений.
- Делать преждевременные выводы.
- Уметь подбирать нужные слова, ориентируясь на собеседника и ситуацию.
- Проявлять терпение и доброжелательность. Резко обрывать беседу.
- В беседе учитывать психологическое состояние партнера и психологический тип его
- Вторгаться в личную жизнь партнера. Благодарить партнеров за беседу. Выразить надежду на дальнейшее сотрудничество.
- Давать собеседнику преимущество в разговоре.
- Сохранять ровный тон в процессе беседы.
- Говорить о партнере в третьем лице в его отсутствие.

17. Какими способами можно воздействовать на людей разных психологических типов для успеха деловых встреч?

- а). «Спорщик». Готов спорить по самым незначительным вопросам.
- б). «Позитивист». Добродушен, стремится оказывать поддержку в спорных вопросах.
- в). «Всезнайка». Информирован по всем вопросам.
- г). «Болтун». Всех перебивает, превращает совещание в театр одного актера.
- д). «Почемучка» Задаст много вопросов.

18. В конфликтной ситуации рекомендуется:

- а) критически оценивать партнера;
- б) демонстрировать знаки своего превосходства;
- в) преувеличивать свои заслуги;
- в) избегать демонстрации знаков превосходств.

18. Открытая борьба за свои интересы – это:

- а) сотрудничество;
- б) соперничество;
- в) компромисс;
- г) приспособление.

19. Стратегия взаимодействия в конфликте, для которой характерно ведение переговоров

участниками конфликта и стремление идти на взаимные уступки, это:

- а) приспособление;
- б) конкуренция;
- в) сотрудничество;
- г) компромисс.

20. Что можно допускать в условиях конфликта:

- а) критически оценивать партнера;
- б) учитывать интересы партнера;
- в) преувеличивать свои заслуги;
- г) обрушивать на партнера множество претензий.

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

Методические указания для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптируется при необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) или инвалидностью и дополняется нижеследующими особенностями при ее освоении такими обучающимися. Используются следующие образовательные технологии с учетом их адаптации для лиц с ОВЗ или инвалидностью:

Образовательные технологии	Цель	Адаптированные методы
Проблемное обучение	Развитие познавательной способности, активности, творческой самостоятельности лиц с ОВЗ или инвалидностью	Поисковые методы, постановка познавательных задач с учетом индивидуального социального опыта и особенностей лиц с ОВЗ или инвалидностью
Концентрированное обучение	Создание блочной структуры учебного процесса, наиболее отвечающей особенностям здоровья лиц с ОВЗ или инвалидностью	Методы, учитывающие динамику и уровень работоспособности лиц с ОВЗ или инвалидностью
Модульное обучение	Гибкость обучения, его приспособление к индивидуальным потребностям лиц с ОВЗ или инвалидностью	Индивидуальные методы обучения: индивидуальный темп и график обучения с учетом уровня базовой подготовки лиц с ОВЗ или инвалидностью
Дифференцированное обучение	Создание оптимальных условий для выявления индивидуальных интересов и способностей лиц с ОВЗ или инвалидностью	Методы индивидуального личностно-ориентированного обучения с учетом ОВЗ и личностных психолого-физиологических особенностей
Развивающее обучение	Ориентация учебного процесса на потенциальные возможности лиц с ОВЗ или инвалидностью	Вовлечение обучающихся с ОВЗ и инвалидов в различные виды деятельности, развитие сохранных возможностей
Социально-активное, интерактивное обучение	Моделирование предметного и социального содержания учебной деятельности лиц с ОВЗ или инвалидностью	Методы социально-активного обучения, игровые методы с учетом социального опыта лиц с ОВЗ или инвалидностью
Рефлексивное обучение, развитие критического мышления	Интерактивное вовлечение лиц с ОВЗ или инвалидностью в групповой образовательный процесс	Интерактивные методы обучения, вовлечение лиц с ОВЗ или инвалидностью в различные

		виды деятельности, создание рефлексивных ситуаций по развитию адекватного восприятия собственных особенностей
--	--	---

Имеется возможность беспрепятственного доступа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, в учебные помещения и другие помещения ФГБОУ ВО «ВЛГАФК» (на первые этажи) (имеются пандусы, поручни, расширенные дверные проёмы) по адресам:

182105, Псковская область, г Великие Луки, пл Юбилейная, д 4;

182105, Псковская область, г Великие Луки, пл Юбилейная, д 4, корп 1;

182105, Псковская область, г. Великие Луки, пл. Юбилейная, д.4, к.3.

Имеется возможность их пребывания в указанных помещениях. Лифтов нет. Аудитории для проведения учебных занятий с такими обучающимися располагаются на первых этажах.

Образовательные технологии применяются как с использованием универсальных, так и специальных информационных и коммуникационных средств, в зависимости от вида и характера ограниченных возможностей здоровья или инвалидностью обучающихся.

На уровне специальных приемов, используемых при обучении лиц с ОВЗ и инвалидностью используются следующие: 1) приемы, обеспечивающие доступность учебной информации (рельефное письмо и осязательное чтение для обучающихся с нарушениями зрения, жестовая речь для обучающихся с нарушениями слуха, дозированность учебной нагрузки и др.); 2) специальные приемы организации обучения (алгоритмизация учебной деятельности с учетом особенностей нарушения, специфика структурного построения занятий, и др.). 3) логические приемы переработки учебной информации (конкретизация, установление аналогий по образцам, обобщение по доступным признакам изучаемых объектов и явлений и др.); 4) приемы использования технических средств, специальных приборов и оборудования (технические средства по перекодированию зрительной и слуховой информации в доступные для сохраненных анализаторов сигналы, использование приборов, усиливающих зрительную, тактильную, слуховую и др. информацию).

Проводится дополнительная индивидуальная работа с преподавателем (индивидуальные консультации), работа с лекционным и дополнительным материалом, беседа, морально-эмоциональная поддержка и стимулирование, индивидуальная учебная работа, то есть дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, или им требуется проведение индивидуальной учебно-воспитательной работы.

Обучающимся осуществляется самостоятельная работа: работа с книгой и другими источниками информации, план-конспекты, реферативные (воспроизводящие), реконструктивно-вариативные, эвристические, творческие самостоятельные работы, проектные работы, он-лайн технологии сети «Интернет».

Конкретные формы и виды контактной работы лиц с ОВЗ или инвалидностью устанавливаются преподавателем индивидуально для каждого обучающегося или, при возможности, для нескольких обучающихся. Выбор форм и видов контактной и самостоятельной работы лиц с ОВЗ или инвалидностью осуществляется с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала. Формы работы устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, на компьютере или с использованием иной

техники, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для консультаций и выполнения заданий.

К реализации дисциплины, в том числе при процедуре оценки уровня сформированности компетенций (в соответствии с запросами обучающихся) привлекаются услуги ассистентов, сурдопереводчиков¹, специалистов² по специальным техническим и программным средствам обучения.

Обучение лиц с нарушениями слуха предполагает использование мультимедийных средств и других технических средств для приема-передачи учебной информации в доступных формах.

Для слабовидящих обучающихся предусмотрена возможность просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране).

Обучение лиц с нарушениями зрения предполагает использование технических средств для приема-передачи учебной информации в доступных формах.

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата в учебных аудиториях выбирается место с возможностью беспрепятственного к нему доступа на инвалидной коляске.

Дополнительное учебно-методическое и информационное обеспечение, необходимое для освоения дисциплины (модуля):

- библиотечный фонд помимо учебной литературы включает справочно-библиографические и периодические издания в соответствии с перечнем указанным в рабочей программе дисциплины (модуля);

- обеспечивается доступ к ним обучающихся с ОВЗ и инвалидов с использованием специальных технических средств.

Дополнительное материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)³:

- Аппаратно-программный комплекс «Читающая машина» для лиц с нарушениями зрения;

- Увеличивающее телевизионное устройство для слабовидящих ElecGeste EM-302 для лиц с нарушениями зрения;

- использование звукоусиливающей аппаратуры для лиц с нарушениями слуха.

Использование оценочных средств для определения уровня сформированности компетенций обучающихся с ОВЗ и инвалидов проводится с учетом индивидуальных особенностей восприятия, переработки материала, выполнения заданий. Материалы оценочных средств при необходимости представляются обучающимся в печатном и (или) электронном, и (или) аудиоформате, т.е. в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

¹ ФГБОУ ВО «ВЛГАФК» заключен договор № б/н от 01.12.2017 года на оказание, в случае необходимости, услуг сурдопереводчика

² Приказом ректора № 201 от 25.10.2016 назначены ответственные за оказание технической помощи по каждому конкретному адресу (по каждому зданию)

³ 3 октября 2018 года заключено соглашение о сотрудничестве между ФГБОУ ВО «Российский государственный университет физической культуры, спорта, молодежи и туризма (ГЦОЛИФК)», утвержденным в качестве образовательной организации высшего образования, подведомственной Министерству спорта Российской Федерации, на базе которой создан Ресурсный учебно-методический центр (РУМЦ) по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, и ФГБОУ ВО «Великолукская государственная академия физической культуры и спорта». На основании пункта 3.1.4. этого соглашения о сотрудничестве РУМЦ предоставляет во временное пользование образовательной организации высшего образования технические средства обучения и оборудование Центра коллективного пользования для обучения студентов с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Текущий контроль результатов обучения осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий, а также выполнения индивидуальных работ и домашних заданий, или в режиме тренировочного тестирования в целях получения информации о выполнении обучаемым требуемых действий в процессе учебной деятельности; правильности выполнения требуемых действий; соответствия формы действия данному этапу освоения учебного материала, что позволяет своевременно выявить затруднения и отставание обучающихся с ОВЗ и инвалидов и внести коррективы в учебный процесс. При необходимости предусматривается увеличение времени на подготовку или выполнение заданий.

Формы проведения промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ и инвалидов устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости предусматривается увеличение времени на подготовку. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов, при необходимости предоставляется техническая помощь.

Тексты/конспекты лекций**Лекция №1****Тема: Профессиональная этика педагога: сущность, содержание****План.**

1. Понятие: «Профессиональная этика» и её сущность. Основные категории профессиональной этики.
2. Современные проблемы профессиональной этики педагога.
3. Структура и функции профессиональной этики.
4. Виды профессиональной этики, принципы и особенности.
5. Классификация этических кодексов.

Введение профессиональной этики педагога в учебные планы подготовки специалистов в сфере физической культуры обусловлено тем, что в процессе перестройки современного общества произошла смена ценностных ориентаций и нравственных идеалов. Это не могло не сказаться на такой профессиональной сфере, как учитель, педагог, где нравственный облик представителя этой профессии является зеркалом общественной морали. Особая роль в этом процессе отводится педагогу, который может лишь тогда стать профессионалом, когда овладеет тончайшим инструментом воспитания - наукой о нравственности, морали. Именно он помогает сформировать духовный мир ребенка, дать ему общие представления о нормах поведения в обществе, прививает моральные качества, нравственные ориентиры. Учитывая, что каждый учитель должен обладать высокой профессиональной и мировоззренческой культурой, особо актуальными становятся вопросы профессиональной этики педагога, нравственного облика будущего учителя.

Данный курс предполагает теоретическое и практическое овладение основными компонентами культуры педагогического общения; развитие и совершенствование у будущего педагога личностных качеств, обеспечивающих его психологически адекватное общение с учащимися, их родителями и коллегами по работе.

Программа курса интегрирует знания и умения студентов по педагогике психологии, философии, полученные ими на предшествующих этапах обучения, и является завершающей в системе изучения психолого-педагогических дисциплин.

Цель курса: углубить знания бакалавров в области общенаучной и педагогической этики; способствовать формированию этико-нравственной культуры будущего педагога.

В процессе изучения курса «Профессиональная этика педагога» у студентов есть возможность познакомиться с историей зарождения и развития этических учений в области

воспитания и обучения подрастающего поколения; систематизировать знания и умения в области понимания внутреннего мира ребенка.

По итогам изучения курса студенты *должны уметь*:

- этически грамотно организовывать педагогическое общение с детьми разного возраста, устанавливать деловые отношения с родителями и коллегами по работе;
- иметь определенные моральные ориентации и установки, отвечающие этико - нравственным нормам педагогического общения;
- обладать навыками эмпатийного понимания ребенка, его эмоционально - чувственной сферы; грамотно руководить процессом накопления положительного нравственного опыта поведения воспитанника

1.Понятие: «Профессиональная этика» и её основные категории. Сущность профессиональной этики.

Этика (от греч. e–thika, e–thos – нрав, обычай) – учение о нравственности (морали), о ее происхождении и развитии, ее принципах и нормах, роли этих принципов и норм в общественной и личной жизни человека. Термин «этика» введен Аристотелем (384–322 г. до н.э.) для обозначения практической философии, которая призвана дать ответ на вопрос, что следует делать, чтобы совершать правильные нравственные поступки. Важнейшими категориями этики являются «добро», «зло», «благо», «ответственность», «долг», «совесть».

Термин «этика» обозначает совокупность принципов и норм поведения, характерных для данного общества или для данной социальной группы (класса, профессии и т.д.).

Этика как наука обобщает, систематизирует и определяет нравственные принципы и нормы, обосновывает положения о моральных отношениях, моральном сознании, моральной ответственности, нравственной культуре поведения людей и их взаимоотношениях. Этика по своей природе нормативна, так как ее целью является руководство по формированию морального выбора. Этика также способствует формированию конкретного морального мнения в отдельных конкретных ситуациях.

Профессиональная этика – это совокупность моральных правил, которые определяют отношение человека к своему профессиональному долгу.

Профессиональная мораль объединяет людей по принадлежности к той или иной профессии, связанной с ограничением свободы в поведении окружающих. Требования профессиональной морали прямо не относятся к людям других профессий, но должны быть им известны, поскольку предполагают с их стороны особое отношение к представителям подобных профессиональных сословий. Профессиональная этика также связана с моральным поведением, но охватывает более узкий круг вопросов, рассматривая этические характеристики каждой профессии. Профессия выступает в качестве так называемого фильтра, пропускающего только то, что соответствует требованиям нормативов.

Профессиональная этика призвана регулировать нравственные отношения людей в трудовой сфере. Общество может нормально существовать и развиваться, если в нем

помимо юридических законов есть и моральные принципы, на основе которых строится та или иная профессиональная деятельность.

Профессиональная этика реализуется через систему кодексов поведения, предписывающих определенный тип нравственных взаимоотношений между людьми и способы обоснования данных кодексов. Кодексы поведения обеспечивают добросовестное выполнение профессиональной деятельности той или иной профессиональной группой. Профессиональная этика играет двойственную роль.

С философской точки зрения профессиональная этика базируется на общечеловеческих морально-этических принципах поведения, т.е. включает вопросы морали (что является правильным, а что – неправильным). С социальной точки зрения профессиональная этика связана с вопросами профессиональной саморегуляции и контроля, т.е. призвана управлять поведением представителей той или иной профессии.

Назначение профессиональной этики

1. она **мотивирует** работников и тем самым **стимулирует** процесс труда;
2. при помощи специфических моральных ценностей она **защищает интересы профессии и профессионала перед обществом**;
3. **защищает интересы отдельного работника в группе**, регулируя их отношения через систему ценностей и санкций;
4. **защищает от группового эгоизма**, когда в условиях конкуренции представители каждой профессии пытаются доказать свою исключительную значимость.

В задачи профессиональной этики входит: выявление нравственных норм и оценок, суждений и понятий, характеризующих людей в роли представителей определяющих профессий.

Основа профессиональной этики в сфере социально-культурного сервиса – это высокое сознание общественного долга и нетерпимость к пренебрежению общественными интересами.

Предметом профессиональной этики выступают:

- качества личности специалиста, необходимые для выполнения долга;
- нравственные взаимоотношения и объектов-субъектов и специалистов в их деятельности;
- взаимоотношения коллектива организации с обществом;
- взаимоотношения людей внутри трудового коллектива и нормы, которые их регулируют;
- цели и методы профессионального обучения и воспитания.

В этом смысле этика по своему содержанию совпадает с нравственностью. Мораль или нравственность всегда выражает в своих нормах интересы общества или определенной социальной группы, их требования к поведению, поступкам людей, формируя таким образом нормы поведения.

Теория нравственности и является обычно составной частью той или иной философской или теологической системы. Мораль (от фр. morale) представляет собой систему этических

ценностей, которые признаются человеком. Мораль является важнейшим способом нормативной регуляции общественных отношений, общения и поведения людей в различных сферах общественной жизни.

Мораль (от лат. *mos, mores* — нрав, нравы, характер, темперамент; *moralis* — нравственный, моральный). Термин *moralis* был введен Цицероном как наиболее точно с его точки зрения соответствующий понятию этического, введенного Аристотелем. Моральная философия, по Цицерону, охватывала ту же область знания, что и этика Аристотеля. И в настоящее время порой этика именуется моральной философией.

*В настоящее время под **моралью** понимают форму общественного сознания, отражающую идеальные представления о нормах поведения, отношений и деятельности, обеспечивающих возможность общественных отношений, а также сам вид общественных отношений, характеризующихся нацеленностью на признание самоценности личности и последовательную гуманизацию общества.*

Таким образом, **мораль** — один из способов нормативного регулирования поведения человека в обществе посредством выдвижения требований к его поведению, отношениям и действиям и одновременно вид отношений в обществе (моральные отношения, т.е. отношения по поводу добра и зла). Она не возникает внезапно и не разрабатывается кем-либо, но вырабатывается постепенно в процессе общественной практики.

Мораль включает в себя нравственные взгляды и чувства, жизненные ориентации и принципы, цели и мотивы поступков и отношений, устанавливая границу между добром и злом, совестью и бесовостью, честью и бесчестьем, нормой и аномией, милосердием и жестокосердием (жестокостью) и т.п.

Наиболее важными факторами формирования морали является социальность и альтруизм человека, его способность к проникновению в духовный мир человека и сопереживанию (эмпатия), хотя выполнение требований морали возможно и из чисто эгоистических побуждений (например, личность ожидает получить некоторую выгоду от морального поведения) или на основе привычки, усвоенных стереотипов и т.п. Однако человек — существо мыслящее, способное самостоятельно вырабатывать моральные суждения на основе анализа реальной действительности. Поэтому условия жизни человека и общества и его способность к анализу и этическая компетентность оказывают значительное влияние на формирование моральных устоев.

Мораль выполняет социальные функции, среди которых главное место занимают следующие:

- • *защитная*, заключающаяся в защите от разрушения, сохранении системы, ее породившей и чьей подсистемой она является;
- • *регуляторная*, состоящая в регулировании поведения личности на основе морального выбора;
- • *ценностно-ориентационная*, которая становится значимым фактором формирования ценностных ориентаций личности;
- • *социализирующая*, суть которой кроется в приобщении личности к нормам и ценностям общества или группы;

- *личностного самоопределения*, основное содержание которой — быть основой морального выбора и участвовать в формировании индивидуальной морали личности.

Мораль общества — понятие достаточно условное, так как общество всегда имеет сложную структуру. В нем представлены различные слои, группы и т.п., образ жизни которых имеет определенные отличия. В каждой группе, слое мораль имеет определенную специфику. Поэтому под моралью общества имеют в виду, как правило, господствующую мораль. Аналогично мораль группы представлена в основном моралью наиболее харизматичных личностей в составе этой группы.

Нравственность — понятие, рассматриваемое зачастую как синоним морали. Длительное время русское слово «нравственность» рассматривалось как наиболее адекватный перевод с латинского языка термина *мораль*. Однако в истории и теории этики понятия морали и нравственности трактуются различно. В современной отечественной этической науке мораль рассматривается как одна из форм общественного сознания, в то время как нравственность представляется *областью практических поступков, отношений и действий, обычаев, нравов*.

Нравы — относительно устойчивые способы поведения, преобладающие в конкретном обществе или социальной группе и воспринимаемые как правильные и обязательные. Иногда нравы трактуют как социальные привычки.

Нравы включают в себя:

- — *привычки, чувства, верования*, общие для группы людей, представляющие моральную ценность, образцы поведения, сложившиеся в ходе длительного исторического развития;
- — *обычаи*, представляющие положительную ценность, поддерживаемые в обществе посредством моральных отношений или, наоборот, выражающие часто встречающиеся отступления от требований нравственности и имеющие отрицательную ценность.

Нравы включают в себя образцы поведения и являются неотъемлемой частью культурной традиции, обеспечивающей преемственность развития общества. Вместе с тем отраженные в нравах образцы поведения, имеющие отрицательное значение, могут препятствовать общественному развитию в случае их стереотипизации или, по крайней мере, тормозить его. В отличие от норм поведения, нравы характеризуют не способ поддержания общественного порядка, а содержание поведения (как именно принято поступать), присущего данному обществу, группе, и в этом отношении представляют собой своеобразные поведенческие схемы.

Нравы формируются на основе норм, спонтанно сложившихся и действующих в обществе, с учетом традиций, обычаев и актуальных условий жизнедеятельности людей. В нравах отражается уровень нравственного и культурного уровня развития и прогресса данного общества.

Основные категории профессиональной этики.

Основные категории этики

- **Добро и зло** - наиболее общие формы моральной оценки, разграничивающие нравственное и безнравственное.
- **Справедливость** - представление о сущности человека, его неотъемлемых правах, исходящее из **признания равенства** между всеми людьми.
- **Долг** - категория этики, выражающаяся в нравственной **обязанности** по отношению к обществу и другим людям ним в конкретных условиях.
- **Совесть** - характеризующая способность человека осуществлять **внутреннюю самооценку** с позиций соответствия своего поведения требованиям нравственности.
- **Ответственность** - категория этики, характеризующая личность с точки зрения выполнения ею нравственных **требований**.
- **Достоинство** - особое моральное отношение человека к самому себе и отношение к нему со стороны общества, основанное на **признании ценности** человека как личности.
- **Честь** - моральное **отношение человека к самому себе** и отношение к нему со стороны общества, когда моральная ценность личности связывается с моральными заслугами человека, с его конкретным общественным положением, родом деятельности и признаваемыми за ним моральными заслугами. понятие, отражающее признание достоинства человека со стороны других, а также (в выражениях "честь имею" или "для меня большая честь") принятие или утверждение человеком этого признания.
- **Гуманизм** - принцип мировоззрения, означающий **признание человека высшей ценностью**, веру в человека, в его способность к совершенствованию, требование защиты достоинства личности, идея о том, что удовлетворение потребностей и интересов личности должно быть конечной целью общества.

2.Современные проблемы профессиональной этики.

- 1.Гуманизация процесса воспитания: проблемы и противоречия.
- 2.Нормативно-правовые документы о правах ребенка.
- 3.Воспитание школьников в духе прав человека.

1.В центре внимания гуманистической педагогики - уникальная целостная личность, которая стремится к максимальной реализации своих возможностей, открыта для восприятия нового опыта, способна на осознанный и ответственный выбор в разнообразных жизненных ситуациях.

Школа в гуманистической педагогике призвана способствовать созданию условий, в которых достигаются осознание и реализация ребенком своих потребностей и интересов. При этом учащийся имеет право на ошибку, на свободный выбор и творческий поиск, который педагог стимулирует не оценкой или наказанием, а заинтересованной поддержкой. От педагога гуманистическая педагогика требует принимать ребенка таким, каков он есть, стараться поставить себя на его место, проникнуться его ощущениями и пе-

реживаниями, проявлять искренность и открытость.

Гуманизация воспитательно-образовательного процесса в целом складывается из *трех основных составляющих*:

- правовая база: соблюдение прав и гуманное отношение к ребенку,
- гуманистическое воспитание,
- гуманизация образования.

Рассмотрим подробнее каждую составляющую. Создание условий для максимального развития каждой личности в обществе людей с разными физическими и психологическими особенностями в качестве общечеловеческой проблемы волновало прогрессивную мысль с античных времен. Пути разрешения этой проблемы виделось одной стороны принятие и соблюдение *законов*, а с другой - соответствующее *воспитание* (Щуркова Н.Е.).

Современная школа сегодня делает достаточно много в направлении *гуманизации* воспитательного процесса. Однако проблема реализации гуманистического принципа в школьную практику остается еще до конца нереализованной и примеров тому достаточно много.

Взрослый, выступая в качестве родителя, воспитателя, учителя часто пытается занять позицию «правого во всем». Мотивация такого поведения взрослого подкрепляется внутренним убеждением: «раз я взрослый, значит, я знаю, как лучше». Но всегда ли эта позиция педагогически оправдана, всегда ли мы соблюдаем те этические нормы, общаясь с ребенком, которые нас характеризуют как ПЕДАГОГА с большой буквы? Соблюдаем ли мы ПРАВА РЕБЕНКА, и есть ли они у него?

Школа - первый общественный институт, с которым сталкивается ребенок, который формирует у него основную систему правовых и нравственных представлений. Поэтому особую значимость приобретает оценка респондентами их правового положения в школе, нормативного регулирования школьной жизни, и возможности самому влиять на управление собственной жизнью и школьными делами.

Отвечая на вопрос о соблюдении прав ребенка в школе, почти половина - 48,6% ответили, что права подростков в их школе в основном соблюдаются; 15% - права подростков соблюдаются редко, 3,7% - что права не соблюдаются никогда или почти никогда. 24,8% опрошенных отметили, что никаких особых прав у подростков в их школе нет, и 8,47% затруднились ответить на этот вопрос. Таким образом, получается, что каждый седьмой ребенок считает, что его личные права в школе нарушаются. (Калабихина И. Е. и др.)

Сегодняшняя статистика не в пользу учительства. В 1993 проведено экспериментальное обследование 5 тысяч учащихся школ Хабаровского края, Свердловской области, Екатеринбурга с точки зрения реализации прав ребенка, подобные исследования проводились и в 2006 – 2009 г.г. (Московская область).

Результаты неутешительные: 1. В школах господствует авторитарный стиль общения в системе «администрация – учитель-ученик». 2. В школах широко практикуются различные виды насилия над учащимися.

Виды насилия:

> физическое оскорбление - в наибольшей степени ему подвергаются учащиеся младших

классов (22%), (5-6 кл.-5%). Это удар указкой, линейкой, книгой и др. предметами,
> словесное оскорбление - в большей степени используется по отношению к учащимся 5-6 кл. (56%), (начальн. шк.- 42%; 7-8 кл. - 30 %).

Взрослый намеренно, сознательно пытается обидеть ученика, вызвать у него чувство психического дискомфорта при помощи грубых слов и выражений. Характерная особенность - отсутствие свидетелей,

В московских школах дисциплина достигается не всегда достойными методами. Две трети опрошенных рассказали о том, что учителя обзывают и оскорбляют учеников, около трети респондентов говорят о том, что учителя кричат и поднимают на них руку (в основном это подзатыльник или линейка). Наказания подобного рода могут быть за успеваемость, поведение, затруднение в решении задачи или не сдачу нормативов на физкультуре (Калабихина И. Е.)

- > публичное унижение - оскорбление при свидетелях (класс, друзья, др. учителя, родители). В большей степени подвергаются учащиеся младших классов (70%), 5-6 кл.- 15%, 10-11 кл.- 0,5 %.
- > коллективное осуждение с унижением достоинства - происходит при пассивном или активном участии свидетелей, организованном учителем, могут вовлекаться и родители (начальн. шк.- 60 %, 5-7 кл.-40 %).
- > шантаж - угроза нежелательного, противоречащего этическим нормам разглашения информации о ребенке или его семье с целью коррекции его поведения. Лидируют по данному показателю учащиеся 7-9 кл.-70%, 10-11 кл.- 40 %,
- > наказание трудом наиболее завуалированная форма. Начальная шко-ла-92 %, 5-9 кл.- 82%, 10-11 кл.-15 %.

Таким образом, в большей степени подвергаются различным видам унижения учащиеся начальной школы, в более «выгодном» положении находятся старшеклассники, но и тут не все благополучно.

Социологические исследования (Шнекендорф З.К, 1997 г.), проведенные в разных регионах страны, а также современные исследования (Калабихина И. Е, 2006- 2009 г.г. Московская область) показывают, что во многих школах педагоги только ограничиваются разговорами о гуманизме, о признании прав школьников. Так, 46% опрошенных учителей не скрывают, что они пользуются авторитарными методами. Со своей стороны ученики отмечают следующие недостатки, возникающие в процессе общения со своими наставниками: «неудовлетворенность общим моральным климатом в школе» высказали 69% респондентов, 77 % опрошенных учащихся оскорблены тем, что «большинство учителей кричат на учеников». Доброжелательность у большинства своих наставников отметили всего 20 % респондентов, уважительное отношение к ученику как к личности независимо от успеваемости отметили 18% . Почти каждый третий (29%) признается: «Я чувствую, что многие учителя считают меня человеком второго сорта».

Но существует и другая не менее сложная проблема. Провозгласив гуманистический принцип, педагог школы поставил себя в ситуацию острых постоянных противоречий ежедневной школьной реальности: уважение ученика со стороны учителя ни в коем

случае не гарантирует формирование уважения учителя со стороны ученика - более того, даже создает опасность формирования потребительского отношения к педагогам, как бы обслуживающим детей (Щуркова Н.Е.).

Данные противоречия разрешить достаточно сложно. Но выход из этой проблемной ситуации можно найти, лишь зная нормативно-правовые документы, где Человек признается как наивысшая ценность жизни.

Вопросы для размышления.

1. Чем объяснить, что в школе сегодня доминирует авторитарный, анти-гуманный стиль общения, идет нарушение профессиональной этики?

Какая причина, по-вашему, наиболее существенно влияет на этот процесс? Аргументируйте свой ответ.

2. Какова ваша точка зрения на эту проблему?

«Чем талантливей, ярче, убедительней педагог, тем большую угрозу он представляет для воспитанника, ибо, порой сам того не осознавая, всем своим обликом подавляет волю, внутреннюю свободу ученика, не столько не раскрывает в нем его самого, сколько навязывает себя как эталон, образец самореализации».

Причины нарушения прав ребенка не претерпели значительных изменений за эти годы, как показывают исследования 90 -х г.г. XX в. и в первые десятилетия XXI в.

Причины нарушения прав можно искать в следующем:

- сохранение наследия советской системы воспитательных мер и стандартов в современных школах;
- слишком большая численность учеников в классах, неоднородный состав классов с точки зрения способностей учеников;
- отсутствие качественного отбора при найме учителей в школы;
- отсутствие у учителей достаточных знаний в области детской психологии;
- отсутствие системы мер контроля над действиями учителей и отсутствие системы наказания за нарушения прав ребенка (неотвратимость наказания важнее тяжести наказания);
- происходит затухание воспитывающей функции школы. Признание того, что школа должна воспитывать, формировать культуру общения, не находит отражения у большинства педагогов; только 34,1 % - признали, что школа должна давать опыт социального взаимодействия и общения.

многие педагоги еще не могут сориентироваться в мире новых ценностей воспитания, не видят новых ориентиров, общество в целом имеет низкий уровень этической культуры общения, что нашло отражение во всех социальных институтах, причастных к воспитанию подрастающего поколения.

падение престижа профессии «учитель» (в том числе низкий уровень оплаты труда в последние десятилетия), отсутствие авторитета учителя перед учеником и незнание учителем иных мер по поддержанию (созданию) собственного авторитета.

2. НОРМАТИВНО- ПРАВОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ О ПРАВАХ РЕБЕНКА.

Проблема прав ребенка, забота о его жизни, развитии, образовании и воспитании сегодня стала общечеловеческой, планетарной. Свидетельством этого является анализ принятых международным сообществом за последнее десятилетие документов, законодательно определяющих права ребенка:

Вторая составляющая гуманизации воспитательно-образовательного процесса - это *гуманистическое воспитание*, которое неразрывно связано с гуманизацией образования и обучения учащихся. Гуманистическое личност-но-ориентированное воспитание - это педагогически управляемый процесс культурной идентификации, социальной адаптации и творческой самореализации личности, в ходе которой происходит вхождение ребенка в культуру, в жизнь социума, развитие всех его творческих способностей и возможностей.

Основным механизмом этого процесса является собственная активность личности, включенной в воспитательный процесс в качестве субъекта и соавтора. В становлении субъектности учащемуся требуется духовная и нравственная поддержка, помощь. Ее оказывают педагоги, родители, взрослые, сотрудничающие с детьми в решении проблем их здоровья, образования, досуга. Эта помощь имеет гуманитарный характер, т.е. осуществляется адресно, с любовью и уважением к детям, заботой о растущем человеке, милосердным отношением к нему.

Гуманизация образования направлена на конструирование содержания, форм, и методов обучения и воспитания, которые обеспечивают эффективное развитие индивидуальности каждого ученика, его познавательных процессов, личностных качеств.

Гуманизация образования может получить реализацию при соблюдении, по крайней мере, трех условий:

- нужен учитель с высоким уровнем развития нравственных и интеллектуальных качеств, подлинный интеллигент.
- нужно конструировать новые технологии обучения, максимально учитывающие предпочитаемые ребенком способы переработки учебного материала, нужны принципиально новые технологии воспитания и в целом развития личности, стимулирующие самообучение, саморазвитие, самовоспитание.

3. Структура и функции профессиональной этики.

Структуру профессиональной этики определяют следующие элементы:

- отношение людей к труду, а через его характеристики к другим людям (трудолюбие, добросовестность, бережливость, аккуратность и др.; антиподы – лень, недобросовестность и др.);
- мотивация трудовой деятельности (общественное благо, заработок, устройство личной жизни и др.; антиподы – карьеризм, тщеславие, корыстолюбие и др.);

- управленческо-производственная регламентация трудовых обязанностей (постановка целей производственной деятельности, организация труда в коллективе);
- средства реализации целей (обучение, воспитание, пример);
- оценка результатов деятельности (экономическая, хозяйственная, управленческая, моральная и др.), их общественной значимости;
- теоретическая разработка вопросов профессиональной этики в связи с развитием общественного производства, углублением разделения труда.

Функции профессиональной этики определяются множеством факторов, основными из которых являются сущность, содержание и направленность профессии:

Оценочная – дает возможность оценки поведения, действий, намерений, целей, задач, средств и т.д. специалиста с точки зрения соответствия моральным нормам.

Регулятивная – вытекает из потребности регулировать поведение специалиста в соответствии с сущностью профессии.

Организационная – служит улучшению организации деятельности сотрудников и партнеров. Управляющая – является средством управления действиями сотрудников и партнеров в ходе решения профессиональных задач.

Мотивационная – формирует социально и профессионально одобряемые мотивы деятельности.

Координирующая – обеспечивает сотрудничество всех участников процесса профессиональной деятельности.

Регламентирующая – направляет и обуславливает выбор целей, методов и средств в профессиональной деятельности.

Воспроизводственная – позволяет воспроизводить подобные действия в подобных ситуациях.

Воспитательная – воспитывает не только специалистов, профессионалов, но и клиентов и социальное окружение клиентов.

Коммуникативная – помогает организовать общение сотрудников друг с другом и с клиентами.

Оптимизирующая – способствует повышению эффективности профессиональной деятельности, повышению статуса профессии в обществе.

Стабилизирующая – способствует стабилизации профессиональных отношений на всех уровнях их проявления.

Рационализирующая – облегчает специалисту выбор целей, методов и средств, принятие решений.

Превентивная – предостерегает профессионала от действий, приносящих вред клиенту, организации, обществу.

Прогностическая – позволяет прогнозировать действия и поведение отдельных сотрудников и их коллективов.

Разрешения противоречий – способствует разрешению, устранению и сглаживанию противоречий, возникающих в процессе профессиональной деятельности.

Информационная – приобщает специалистов к системе ценностей их профессии и профессиональной морали.

Социальная – способствует созданию условий, благоприятных для функционирования специалистов данной сферы в обществе.

Социализирующая – служит делу приобщения носителей данной профессии к господствующей в обществе системе ценностей и морали.

4. Виды профессиональной этики, принципы и особенности.

Профессиональные виды этики — это те специфические особенности профессиональной деятельности, которые направлены непосредственно на человека в тех или иных условиях его жизни и деятельности в обществе и касаются лишь тех видов профессиональной деятельности, в которых наличествует разного рода зависимость людей от действий профессионала, то есть последствия или процессы этих действий оказывают особое влияние на жизнь и судьбы других людей или человечества.

В связи с этим выделяются традиционные виды профессиональной этики, такие, как педагогическая, медицинская, юридическая, этика ученого, и сравнительно новые, появление или актуализация которых связаны с возрастанием роли «человеческого фактора» в данном виде деятельности (инженерная этика) или усилением его влияния в обществе (журналистская этика, биоэтика).

Содержание любой профессиональной этики складывается из общего и частного. Общие принципы профессиональной этики, базирующиеся на общечеловеческих нормах морали, предполагают:

- а) профессиональную солидарность (иногда перерождающуюся в корпоративность);
- б) особое понимание долга и чести;
- в) особую форму ответственности, обусловленную предметом и родом деятельности.

Частные принципы вытекают из конкретных условий, содержания и специфики той или иной профессии и выражаются, в основном, в моральных кодексах — требованиях по отношению к специалистам.

Профессионализм и отношение к труду являются важными качественными характеристиками морального облика личности. Они имеют первостепенное значение в личностной оценке индивида.

Особое внимание моральным качествам работников тех профессий, которые связаны с правом распоряжаться жизнью людей, значительными материальными ценностями, некоторых профессий из сфер услуг, транспорта, управления,

здравоохранения, воспитания и так далее. Здесь речь идет не о фактическом уровне моральности, а о долженствовании, которое, оставшись нереализованным, может каким-либо образом воспрепятствовать исполнению профессиональных функций.

Врачебная этика изложена в «Этическом кодексе Российского врача», принятом в 1994 г. Ассоциацией российских врачей. Ранее, в 1971 г., была создана присяга врача Советского Союза. Представление о высоком моральном облике и образце этического поведения врача связано с именем Гиппократ. Традиционная врачебная этика решает вопрос личного контакта и личных качеств взаимоотношений врача и пациента, а также гарантий врача не нанести вред конкретному индивиду.

Биомедицинская этика (биоэтика) представляет собой конкретную форму современной профессиональной этики врача, это система знаний о допустимых границах манипулирования жизнью и смертью человека. Манипуляция должна регулироваться нравственно. Биоэтика – это форма защиты биологической жизни человека. Основная проблема биоэтики: самоубийство, эвтаназия, определение смерти, трансплантология, экспериментирование на животных и человеке, отношение врача и пациента, отношение к психически неполноценным людям, организация хосписов, деторождение (генная инженерия, искусственное осеменение, «суррогатное» материнство, аборт, контрацепция). Целью биоэтики является выработка соответствующих регламентаций для современной биомедицинской деятельности. В 1998 г. при Московской Патриархии по благословению Святейшего Патриарха Алексия II был создан Совет по биомедицинской этике. В него вошли известные богословы, священнослужители, врачи, ученые, юристы.

Профессиональная мораль в журналистике начала складываться вместе с журналистской деятельностью. Однако процесс ее формирования растянулся на века и достиг определенности только с превращением журналистской профессии в массовую. Завершился он лишь на рубеже XIX и XX вв., когда были созданы первые кодексы и профессионально-нравственное сознание журналистского сообщества приобрело документированную форму существования. Журналист, осваивая в ходе профессионального становления постулаты профессиональной морали, вступает с коллегами в профессионально-нравственные отношения, которые, в отличие от моральных как таковых, предполагают возможность институционально организованного и непосредственного вмешательства корпорации в его поведение. Однако, это вмешательство существенным образом отличается от административного воздействия, поскольку цель его – не принуждение, а побуждение.

Особым проявлением профессиональной этики выступает *экономическая этика* («деловая этика», «этика бизнеса»). Экономическая этика – наука древняя. Ее начало положено Аристотелем в произведениях «Этика», «Никомахова этика», «Политика». Аристотель не отделяет экономику от экономической этики. Он советует своему сыну Никомаху заниматься только производством благ. Его принципы нашли развитие в идеях и концепциях католических и протестантских теологов, которые в течение длительного времени напряженно размышляли над проблемами этики бизнеса. Одной из первых этико-экономических концепций была концепция Генри Форда, одного из основателей автомобильной промышленности США. Он считал, что счастье и благосостояние добываются только честной работой и что в этом заключается этический здравый смысл, суть Фордовской экономической этики заключена в мысли о том, что произведенный продукт не

просто реализованная «деловая теория», а «нечто большее» - теория, цель которой создать из мира вещей источник радости. Сила и машина, деньги и имущество полезны лишь постольку, поскольку они способствуют жизненной свободе. Эти экономические установки Г. Форда имеют практическое значение и в настоящее время.

Общие принципы профессиональной этики

Принципы профессиональной этики – это абстрагированные, обобщенные представления, которые дают возможность тем, кто на них опирается, правильно формировать свое поведение, свои действия в деловой сфере. **Принципы** дают конкретному работнику в любой организации концептуальную **этическую** платформу для решений, поступков, действий, взаимодействий и т.п.

1. Высшие моральные ценности, сохраняя общечеловеческое значение, обретают в различных профессиональных этиках свои конкретные черты. Совершенно особую роль — роль основы — во многих профессиональных этиках, в частности в педагогической, играют такие ценности, как профессиональный долг, совпадающий со смыслом жизни, и ответственность, обретающая характер глобальности. Имеют свои особенности понимание, толкование и проявление добра и зла в юридической практике, страдания и сострадания в медицине.
2. В рамках конкретной специальности формируются специально-профессиональные моральные нормы и ценности, характерные только (или особенно) для данного рода деятельности; впоследствии они могут обретать все более широкий смысл, превращаясь иногда в общечеловеческие.
3. В сфере профессионального общения, в частности в системе «педагог—учащиеся», наблюдается неравенство сторон — нарушена субъект-субъектность их отношений. Нарушение это не несет в себе никакого унижения и обусловлено особыми условиями взаимодействия сторон — условиями зависимости от действий специалиста других людей, которая и определяет необходимость специальных профессиональных деонтологий — этических кодексов, предписаний и «правил поведения» специалиста в условиях неравенства и зависимости.
4. Одной из сторон профессиональной этики выступает ее корпоративность — обособленность и преданность узким групповым интересам в рамках профессиональных объединений (корпораций). Корпоративность может проявляться в следующем.
 - Сохранение и культивирование профессиональных тайн и секретов от «непосвященных».
 - Проявление «цеховой солидарности» — помощь и защита «своих» в любых условиях.
 - Наличие внешней стороны корпоративности, которая проявляется в обычаях, внешнем виде, одежде, играющих роль профессиональных символов.

Частные принципы профессиональной этики

Частные особенности профессиональной этики вытекают из конкретных условий, содержания и специфики той или иной профессии и выражаются в основном в моральных кодексах - требованиях по отношению к специалистам. Так, педагогическая этика является результатом анализа специфики и особенностей педагогической деятельности, выступающих основой для выработки конкретных рекомендаций-требований по отношению к педагогу.

Общие и частные особенности профессиональной этики заставляют нас не только признать ее право на существование как одного из важнейших направлений этики, но и

анализировать и изучать ее. Специалист должен осознавать необходимость и смысл профессиональных этических норм и принципов, обусловленных спецификой его профессии, с тем, чтобы выработать у себя систему личностных норм - ориентиров в своей профессиональной деятельности.

Далее рассмотрим частные принципы на примере работы психолога, определяемые спецификой его профессиональной деятельности.

- 1) Принцип профессиональной компетентности.
- 2) Принцип не нанесения ущерба человеку.
- 3) Принцип объективности.
- 4) Принцип уважения.
5. Соблюдение профессиональной конфиденциальности.
6. принцип необходимости и достаточности предоставляемой информации, т



5.Классификация этических кодексов.

Профессиональная этика реализуется через систему кодексов поведения, предписывающих определенный тип нравственных взаимоотношений между людьми и способы обоснования данных кодексов. Кодексы поведения обеспечивают добросовестное выполнение профессиональной деятельности той или иной профессиональной группой. Профессиональная этика играет двойственную роль.

Каждый человек живет и работает в условиях определенного общества, прежде всего общества профессионального. Это общество формирует его, исходя из общечеловеческих принципов и путем обобщения обычаев, сложившихся в жизни профессионального сообщества. Такая этика закрепляется в специальном профессиональном кодексе.

Кодекс профессиональной этики – это:

- кодифицированный нормативный акт, принятый представителями определенной профессии, который в систематизированном виде содержит обязательные для исполнения нравственно-этические предписания, регламентирующие этическое поведение;
- свод фундаментальных моральных принципов;
- руководство для членов профессиональной группы, представляющих свою профессиональную роль.

Этические кодексы подразделяются на профессиональные и корпоративные. Если последние отражают стандарты, принятые в организации или фирме, то профессиональные кодексы фиксируют правила поведения работающих в отрасли или направлении деятельности (например, кодекс рекламиста, юриста, социального работника и т. д.). Остановимся более подробно на характеристике каждого вида кодексов.

Кодекс корпоративной этики

Кодекс корпоративной этики – документ, устанавливающий приоритеты в отношении целевых групп и пути согласования их интересов.

Функции корпоративного кодекса:

Существуют три основные функции, которые может выполнять корпоративный кодекс: репутационная, управленческая и развития корпоративной культуры (внутриорганизационная).

Репутационная функция кодекса заключается в формировании доверия к компании извне (со стороны общественности). Таким образом, кодекс повышает инвестиционную привлекательность компании, а наличие у компании такого документа становится общемировым стандартом ведения бизнеса в наше время. Кодексы в этом срезе могут демонстрировать стремление компании соответствовать стандартам корпоративного управления, устанавливать более высокие стандарты корпоративного управления, декларировать дополнительные обязательства компании по защите прав акционеров и др.

Управленческая функция кодекса состоит в регламентации поведения в сложных этических ситуациях, в унификации требований ко всем сегментам внешней и внутренней общественности и во введении табу на те или иные действия независимо от их экономической привлекательности, если они идут в разрез с принятыми корпоративными нормами и принципами. Реализация этой функции, пожалуй, является наиболее важным моментом при проведении мероприятий по повышению эффективности деятельности персонала.

Функция развития корпоративной культуры. Кодекс корпоративной этики является составляющей частью корпоративной культуры и важным фактором ее развития. Он декларирует ценности компании всем сотрудникам, ориентирует на единые корпоративные цели и тем самым повышает коллективную идентичность.

Виды кодексов

Обычно кодексы содержат две части: идеологическую (миссия, цели, ценности; видение; стратегия фирмы; фирменный стиль; принципы отношений с общественностью; ритуалы, легенды) и нормативную (стандарты рабочего поведения).

Идеальным вариантом является сочетание всех трех функций кодекса. Но это не всегда представляется возможным, особенно в крупных многопрофильных холдинговых компаниях. Существует ряд ситуаций, традиционно закрепляемых в международной практике этическими кодексами (отношения с клиентами, подрядчиками; описание ситуаций, связанных с возможными злоупотреблениями и т.д.), в таком случае кодекс описывает стандарты поведения, но имеет при этом значительный объем и сложное содержание. Трудно адресовать такой документ всем группам сотрудников. При этом развитие корпоративной культуры компании требует единого кодекса для всех сотрудников - он задает единое понимание миссии и ценностей компании всеми сотрудниками. В подобной ситуации используются два варианта - декларативный и развернутый.

Декларативный вариант этического кодекса - это, по сути, только идеологическая часть без регламентации поведения сотрудников. Причем, подразумевается, что в конкретных ситуациях сотрудники сами должны ориентироваться, как им себя вести, исходя из базовых этических норм. А потому декларативный вариант кодекса решает в первую очередь задачи развития корпоративной культуры. "Кредо", или декларативный вариант этического кодекса используется для предъявления этических принципов с начала XX века. К таким кодексам относятся Кредо (декларация ценностей) "Джонсон и Джонсон" (1944 г.), Кодекс "Семь духов (принципов)" поведения сотрудников "Маусита электрик" (1933 г.). Они описывают общие принципы поведения сотрудников на уровне деклараций.

Профессиональные кодексы выполняют следующие функции:

- репутационную – формирование доверия к компании со стороны внешних групп (описание политик, традиционно закрепляемых в международной практике по отношению к клиентам, поставщикам, подрядчикам и т.п.)
- управленческую – регламентация поведения в сложных этических ситуациях;

В настоящее время сложились три типа этических кодексов:

- регулятивный документ с конкретно разработанными правилами, включая санкции по отношению к нарушителям. Такие кодексы разрабатываются авторитетными специалистами и принимаются на специальных симпозиумах;
- относительно краткие хартии, декларации, создаваемые в процессе формирования профессионального сообщества. Это своего рода декларации о намерениях;
- подробные кодексы отдельных фирм, организаций, включающие конкретные обязательства работников перед клиентами и партнёрами, сотрудниками и обществом.

кодекс должен обладать следующими свойствами:

1. Кодекс должен быть регулятивным, целенаправленным. Включение в него идеалов не возбраняется. Но в нем следует точно определить, какие его положения представляют собой идеалы, а какие носят дисциплинарный, карательный характер. Если кодекс фактически не регулирует поведение членов профессии, она фактически не располагает публичной декларацией, служащей для общества основанием для признания ее профессией. Общество признает автономию профессии при условии, что она обязывает своих членов придерживаться более высоких норм поведения, чем соблюдают члены других групп, а поэтому профессиональные нормы должны быть известны населению, их должны воспринимать как более высокие, чем другие нормы;

2. Кодекс призван защищать общественные интересы и интересы тех, кого профессия обслуживает. Если общество не извлекает выгоды от предоставления профессии автономии, оно должно лишить ее этой привилегии. Кодекс не должен являться средством самообслуживания профессии. Кодексы могут быть использованы для служения интересам профессии за счет общества. Некоторые правила (например, правила, касающиеся установления размеров гонораров или ограничения рекламы) защищают профессию и противоречат интересам общества. Положения кодексов, препятствующие конкуренции внутри профессии, обычно не в интересах общества, они направлены на подчеркивание негативных, монополистических свойств профессии;

3. Кодексы должны быть точно сформулированными и честными. Кодекс, который просто утверждает, что члены профессии не должны лгать, красть или обманывать, не требует ничего сверх того, что требуется от всех других людей. Когда кодекс составлен честно, в нем отражены аспекты профессии, характеризующие конкретные специфические искушения, которые могут испытывать члены профессии. Автономия предоставляется профессии потому, что ей известны возможные специфические ошибки, недостатки данной профессии - ее темные стороны, ее неэтичные, хотя и не совсем противозаконные методы. Если такие методы в кодексе точно не определены, профессия фактически не контролирует свою деятельность;

4. Кодекс должен быть и контролируемым, и контролирующим. Если кодекс не содержит положений о предъявлении обвинений и о применении наказаний, он представляет собой не более чем декларацию об идеалах. Если профессия не может всей своей деятельностью доказать, что она контролирует своих членов, у общества нет основания верить, что она это делает. В подобных случаях нет оснований для предоставления профессии особых привилегий. Соответственно, общество должно принимать законы, касающиеся деятельности членов данной профессии и устанавливающие контроль за их деятельностью, точно так же, как оно контролирует представителей других родов занятий.

Хотя профессии и могут добиваться выполнения правил своих кодексов, они все же не являются судебными инстанциями.

Нарушение профессионального кодекса влечет за собой лишь ограниченные дисциплинарные меры. Самым жестоким наказанием, как уже было сказано выше, может служить исключение из состава профессии наряду с преданием публичной огласке проступка. Наиболее часто практикуется вынесение порицания. Профессиональные кодексы обычно игнорируют такие проблемы, с которыми сталкиваются по крайней мере

некоторые члены профессии. В профессиональных кодексах часто уточняются обязанности по отношению к клиенту или пациенту, к предпринимателю (если член профессии работает по найму), к населению и к самой профессии. Что приходится делать члену профессии, когда эти обязанности вступают друг с другом в противоречие? Например, как должен поступить работающий в компании врач, когда ему велят не разглашать информацию о росте показателей связанных с работой заболеваний среди рабочих завода? Являются ли его обязанности по отношению к обществу и по отношению к пациентам (рабочим) выше, чем обязанности по отношению к предпринимателю?

Кроме того, профессиональные кодексы не содержат и указаний на то, какие должны последовать меры, когда сама профессия действует неподобающим образом.

Кодексы профессиональной этики не являются правовыми актами.

Кодексы профессиональной этики содержат нравственно-этические нормы, которые регулируют ту или иную профессиональную деятельность.

Содержание норм предопределяется действующим национальным законодательством, нравственными принципами, господствующими в обществе, профессиональными традициями, международно-правовыми актами. Предписания кодексов профессиональной этики дополняют положения законодательных актов, регламентирующих деятельность представителей наиболее важных и общественно значимых профессий (аудиторов, бухгалтеров, врачей, журналистов, адвокатов, юристов и т.д.).

Значение этических кодексов:

- обеспечивают нравственный характер тех взаимоотношений между людьми, которые обусловлены профессиональной деятельностью;
- определяют тип поведения, которое общество вправе ожидать от профессионалов, что позволяет укрепить уверенность общественности в качестве оказываемых профессиональных услуг;
- содержат четкие ответы на наиболее частые вопросы в профессиональной деятельности, сложные с нравственно-этической точки зрения.

Лекции №2

Тема : « Этические основы общения» (2 часа)

План

- 1.Общая характеристика педагогического общения, его функции и этические принципы.
- 2.Структура педагогического общения: коммуникативная, интерактивная и перцептивная стороны общения.
- 3.Механизмы и эффекты межличностного восприятия. Типы восприятия (визуалисты, аудиалисты, кинестетики и дигиталы).
- 4.Этическая защита в педагогическом общении и её функции.
- 5.Понятие имидж педагога: социальный, профессиональный и индивидуальный. Содержательные характеристики имиджа.
6. Модели поведения в официальном и неофициальном общении.

1.Общая характеристика педагогического общения, его функции и этические принципы.

Педагогическое общение - это « ...многоплановый процесс организации, установления и развития коммуникации, взаимопонимания и взаимодействия между педагогами и учащимися, порождаемый целями и содержанием их совместной деятельности» (Педагогика :уч. пособие / В.А. Сластенин.)

Это означает:

- > уважение педагогом духовного мира воспитанника, признание его права на несогласие с учителем,
- >> интерес к миру ученика и сопричастность к его состоянию, сопереживание его успеху и неудаче,
- > восприятие индивидуальности воспитанника как ценности со всеми только ему присущими качествами.

Основные функции педагогического общения (Л.М.Митина):

- информационная,
- социально-перцептивная,
- самопрезентативная,
- интерактивная,
- аффективная.

Информационная функция общения реализуется в обмене информацией познавательного и аффективно-оценочного характера между учителем и учениками. Передача этой информации осуществляется средствами вербальной и невербальной коммуникации.

Социально - перцептивная функция проявляется в умении учителя воспринимать и слушать ученика (собственно - перцептивный уровень), а также в особой «чувствительности» к воспитаннику (эмпатийный уровень)

Самопрезентативная функция помогает самовыражению и учителя и ученика. В актах общения осуществляется презентация так называемого внутреннего мира педагога и воспитанника.

Интерактивная функция педагогического общения состоит в обмене образами, идеями, действиями, и в способности отстаивать свои идеи, доказывать свою точку зрения. Если учитель заинтересован развитием личности ученика, то он будет стремиться научить его умению социального поведения и общения с инакомыслящими, навыкам ведения споров, дискуссий.

Аффективная функция общения заключается в эмоциональной стимуляции, разрядке, психологическом комфорте и контроле аффекта, его нейтрализации, коррекции. Положительное эмоциональное общение создает условия для творческой совместной деятельности, появления особой социальной установки на другого человека, вызывающей чувство уважения, симпатии, благодарности.

В целом данные функции педагогического общения играют основную роль в деятельности учителя и характеризуют его коммуникативные способности.

С точки зрения этической стороны общения акцент следует сделать на те функции в процессе общения, которые играют главную роль в формировании этики человеческих отношений. Это (Н.Е.Щуркова) такие функции, как:

- > «открытие» ребенка на общение - пробудить желание выйти на общение, снять психологические зажимы, снять страх перед неизвестностью; убедить ученика в его в свободном выборе характера общения (но с учетом нравственных норм), повысить

самооценку и уверенность в себе, а также убедить ученика в положительном отношении к нему учителя,

> **«соучастие»** ребенку в процессе общения - данная функция призвана поддержать ученика в его стремлении к общению, принять часть трудностей на себя, оказать помощь воспитаннику, проявить интерес к его внутреннему миру. Данная функция обеспечивает механизм транслирования одного «Я» другому «Я»,

> **«возвышение» ребенка в процессе общения.** Функция «возвышения»-такое влияние на ученика, при котором ему удастся в ходе взаимодействия сохранить уровень этической культуры общения и, благодаря духовным и физическим усилиям, совершить восхождение к новым духовным новообразованиям. Содействовать восхождению - значить формировать нравственные качества личности школьника (стремление стать добрее, смелее, решительнее)...

Моральные принципы педагогического общения представляют собой одну из форм этического сознания педагога. В данных принципах выражаются наиболее обобщенные требования к этике общения педагога с учащимися. Принципы педагогического общения определяются целями воспитания, и в основе их лежит диалоговый характер взаимодействия педагога с учениками (Л.Л.Шевченко):

- > принцип ненасилия (право ученика быть тем, что он есть),
- > принцип паритетности взаимоотношений,
- > принцип уважения труда познания ученика,
- > принцип уважения неудач и слез ребенка,
- > принцип уважения тяжелой работы роста,
- > принцип уважения самобытности ученика,
- > принцип безусловной любви воспитателя к воспитаннику,
- > принцип оптимальной требовательности и уважения,
- > принцип опоры на положительное в ребенке,
- > принцип компромиссности спорных решений.

2. Структура педагогического общения: коммуникативная, интерактивная и перцептивная стороны общения

Общение – сложное явление.

Коммуникативная сторона общения состоит в обмене информацией между общающимися индивидами. В коммуникативном процессе информация не только передается, но и формируется, уточняется, развивается. В коммуникативном процессе происходит не простое движение информации, а обмен ею. Суть коммуникативного процесса – совместное постижение людьми информации, а не только простое информирование друг друга. В процессе коммуникации люди влияют друг на друга посредством знаковой системы. Коммуникативное влияние как результат обмена информацией возможно лишь тогда, когда люди общаются с помощью единой системы значений.

В коммуникативном общении могут возникать барьеры, которые связаны с наличием у людей социальных, политических, религиозных, профессиональных и др. различий, которые не только порождают разную интерпретацию одних и тех же понятий, но и вообще различное мироощущение, мировоззрение, миропонимание.

Передача любой информации возможна лишь при наличии знаковых систем, с помощью которых она передается. Существует несколько знаковых систем, используемых в коммуникативном процессе:

- *человеческая речь* (вербальная коммуникация) – естественный звуковой язык, т.е. система фонетических знаков. При помощи речи осуществляется кодирование и декодирование информации. Кодирование осуществляет коммуникатор

(сообщающий информацию), а декодирование – реципиент (принимающий информацию);

- *оптико-кинестическая система*. Включает в себя жесты, мимику, пантомимику;
- *паралингвистическая система* – качество голоса и тональность, и *экстралингвистическая* – включение в речь пауз, темп речи;
- *организация пространства и времени коммуникативного процесса*;
- *контакт глаз*.

Интерактивная сторона общения заключается в организации взаимодействия между общающимися индивидами, то есть между ними происходит обмен не только знаниями и идеями, но и действиями, реальными актами.

Существуют следующие типы взаимодействия:

- *кооперация* – необходимый элемент совместной деятельности;
- *конкуренция*, приводящая к конфликтам, которые подразделяются на конфликты продуктивные и деструктивные.

Перцептивная сторона общения означает процесс восприятия и познания друг друга партнерами по общению и установления на основе взаимопонимания. Само взаимопонимание может быть истолковано по-разному: или как понимание целей, мотивов, установок партнера по взаимодействию, или как не только понимание, но и принятие. И в том и в другом случае имеет большое значение тот факт, как воспринимается партнер по общению.

Так как человек вступает в общение как личность, то он и воспринимается партнером по общению как личность. На основе внешней стороны поведение мы как бы расшифровываем человека. При этом возникают впечатления, играющие весьма важную роль в процессе общения.

Представление о другом человеке тесно связано с уровнем собственного самосознания человека. Эта связь двухсторонняя: чем более богато представление человека о самом себе, тем более богат и мир его восприятия других людей. Вместе с тем, познавая другого человека, обогащается и собственное самосознание личности.

Люди не просто воспринимают друг друга, но также и формируют отношение к воспринимаемому партнеру по общению.

Область исследований, связанных с выявлением механизмов различных эмоциональных отношений к воспринимаемому человеку, получила название исследования *аттракции*.

Аттракция – это и процесс формирования привлекательности какого-то человека для воспринимающего и продукт этого процесса. Аттракцию можно рассматривать как особый вид социальной установки на другого человека, в котором преобладает эмоциональный компонент.

3. Механизмы межличностного восприятия.

Механизм межличностного восприятия – это способ, посредством которого человек интерпретирует и оценивает другого. Таких способов может быть довольно много. Сегодня мы с вами рассмотрим основные механизмы межличностного восприятия: идентификацию, эмпатию, эгоцентризм, аттракцию, рефлекссию, стереотип и каузальную атрибуцию.

Идентификация Первым и основным механизмом межличностного восприятия является идентификация человека человеком.

С точки зрения социальной психологии она подтверждает тот факт, что простейшим способом понимания партнера является уподобление себя ему. Вообще, идентификация имеет несколько толкований: отождествление себя с другим индивидом, основанное на эмоциональной связи. Усвоение ценностей, ролей и моральных качеств другого человека.

Копирование мыслей, чувств или поступков другого человека. Наиболее емкое определение идентификации звучит следующим образом.

Идентификация – это понимание партнера через его осознанное или бессознательное отождествление с собой, попытка почувствовать его состояние, настроение и отношение к миру, поставив себя на его место.

Эмпатией называют эмоциональное стремление откликнуться на терзающие другого человека проблемы, сочувствовать ему и сопереживать. Также эмпатию трактуют как: постижение состояний другого индивида. Психический процесс, направленный на идентификацию чужих переживаний. Действие, помогающее индивиду построить общение особым образом. Способность проникать в психическое состояние другого человека. Способность к эмпатии возрастает в случае схожести собеседников, а также при обретении индивидуумом жизненного опыта. Чем выше эмпатия, тем красочнее человек представляет себе влияние одного и того же события на жизнь разных людей, и тем больше он осознает факт существования разных взглядов на жизнь. Индивида, склонного к эмпатии, можно узнать по таким признакам: Терпимость к эмоциям других людей. Способность вникнуть во внутренний мир собеседника, не раскрывая при этом своего мировоззрения. Адаптация своего мировосприятия к мировосприятию другого человека с целью достижения взаимопонимания. Сходство эмпатии с идентификацией У механизма эмпатии есть некоторые сходства с механизмом идентификации. В обоих случаях имеет место способность человека посмотреть на вещи с точки зрения другого человека. Однако эмпатия, в отличие от идентификации, не предполагает отождествления себя с собеседником. Отождествляя себя с партнером, человек принимает его модель поведения и строит аналогичную. Проявляя же эмпатию, индивид просто берет во внимание линию поведения собеседника, продолжая при этом строить свое поведение независимо от него. Эмпатичность считается одним из важнейших профессиональных навыков психолога, врача, учителя и руководителя. Эмпатичное внимание (слушание), по мнению К. Роджерса, является особым отношением к партнеру, основанным на синтезе идентификации и эмпатии. Включение в другого человека, позволяющее достичь открытости контакта – идентификационная функция. Такое «погружение в собеседника» в чистом виде имеет негативные последствия – психолог «связывается» трудностями клиента и начинает сам болеть его проблемами. Здесь на помощь приходит эмпатическая составляющая – способность к отстранению от состояния партнера. Таким образом, совокупность таких механизмов, как идентификация человека человеком и эмпатия, позволяет психологу оказывать реальную помощь клиентам. Виды эмпатии Эмпатические переживания могут быть адекватными и неадекватными. К примеру, у одного чужое горе вызывает грусть, а у другого – радость. Кроме того, эмпатия может быть: Эмоциональной. Основывается на механизме проекции и подражания эффективным и моторным реакциям собеседника. Когнитивной. Базируется на интеллектуальных процессах. Предикативной. Выражает способность человека к предсказыванию реакций собеседника в той или иной ситуации. Важной формой эмпатии выступает сопереживание – переживание одним индивидом чувств, эмоций и состояний, которые испытывает другой. Происходит это через отождествление с собеседником и сочувствие ему. Эгоцентризм Третий механизм межличностного восприятия, в отличие от двух предыдущих, усложняет познание индивидами друг друга, а не облегчает его.

Эгоцентризм – это сосредоточение человека на своих личных переживаниях и интересах, которое приводит к тому, что он теряет способность к пониманию людей с иным мировосприятием. Эгоцентризм бывает: **Познавательным.** Проявляется в процессе мышления и восприятия. **Моральным.** Иллюстрирует неспособность человека к пониманию причин поведения окружающих. **Коммуникативным.** Выражается неуважением к смысловым понятиям собеседника. Межличностная аттракция

Аттракция - это тяготение или притяжение одного человека к другому, обусловленное взаимным интересом. В психологии межличностная аттракция означает дружелюбные отношения между людьми и выражение симпатии друг к другу. Развитие привязанности одного субъекта к другому возникает как следствие эмоционального отношения, оценка которого вызывает целый ряд чувств и выражается как социальная установка на другого человека. Рефлексия. Рассматривая психологические механизмы межличностного восприятия, нельзя не упомянуть о рефлексии.

Рефлексией называют осознание человеком того, как его оценивают и воспринимают другие индивиды. То есть это представление человека о том, какого мнения о нем собеседник. Этот элемент социального познания, с одной стороны, означает познание человеком собеседника через то, что он думает о нем, а с другой – познание самого себя через это. Таким образом, чем шире круг общения индивида, тем больше представлений о том, как его воспринимают другие, и тем больше человек знает о себе и окружающих.

Стереотип Это очень важный и довольно емкий механизм межличностного восприятия. Стереотип в контексте межличностной аттракции – процесс формирования мнения о человеке, на основе личных предубеждений (стереотипов). В 1922 году для обозначения представлений, связанных с неточностью и ложью, В. Лимпан ввел такой термин, как «социальный стереотип». Как правило, формирование устойчивых образцов какого-либо социального объекта, происходит незаметно даже для самого индивида. Есть мнение, что именно из-за слабой осмысленности стереотипы прочно закрепились в форме устойчивых эталонов и получили власть над людьми.

Стереотип возникает в условиях недостатка информации или является плодом обобщения собственного опыта индивида. К опыту часто добавляется информация, полученная из кинематографа, литературы и прочих источников. Благодаря стереотипу человек может быстро и, как правило, надежно, упрощать социальное окружение, оформлять его в определенные эталоны и категории, делать его более понятным и прогнозируемым. Когнитивную основу стереотипизации формируют такие процессы, как ограничение, селекция, и категоризация крупного потока социальной информации. Что касается мотивационной основы данного механизма, то ее формируют процессы оценочной популяризации в пользу той или иной группы, которые дают человеку ощущение принадлежности и защищенности. Функции стереотипа: Селекция информации. Формирование и поддержка позитивного образа «Я». Создание и поддержка групповой идеологии оправдывающей и объясняющей поведение группы. Формирование и поддержка позитивного образа «Мы». Таким образом, стереотипы являются регуляторами общественных отношений. Их главными признаками являются: экономия мышления, оправдание собственного поведения, удовлетворение агрессивных тенденций, устойчивость и выход группового напряжения. Классификация стереотипов Существует сразу несколько имеющих место быть классификация стереотипов. По классификации В. Панферова, стереотипы бывают: социальными, антропологическими, и этнонациональными. Подробнее остановимся на классификации А. Реан, согласно которой, стереотипы бывают: Антропологическими. Проявляются в случае, когда оценка психологических качеств человека и его личности зависит от особенностей внешнего вида, то есть антропологических признаков. Этнонациональные. Актуальны в том случае, когда на психологическую оценку человека влияют его принадлежность к той или иной этнической группе, расе или нации. Социально-статусные. Имеют место быть в том случае, если оценка личностных качеств индивида происходит в зависимости от его социального статуса. Социально-ролевые. В данном случае, оценка личности подчинена социальной роли и ролевым функциям индивида. Экспрессивно-эстетические. Психологическая оценка личности опосредована внешней привлекательностью человека. Вербально-поведенческие. Критерием для оценки личности служат его внешние особенности: мимика, пантомимика, язык и прочее. Есть и другие классификации. В них, кроме предыдущих, рассмотрены такие стереотипы:

профессиональные (обобщенный образ представителя той или иной профессии), физиогномические (черты внешности связаны личностью), этнические и прочие. Наиболее изученными считаются национальные стереотипы. Они иллюстрируют отношения людей к тем или иным этническим группам. Такие стереотипы часто служат частью менталитета нации и ее самосознания, а также имеют четкую связь с национальным характером. Возникающая в условиях недостатка информации стереотипизация, как механизм межличностного восприятия, может выполнять консервативную и даже реакционную роль, формируя у людей неправильное представление о других и деформируя процессы межличностного взаимодействия и взаимопонимания. Поэтому определять истинность или ошибочность социальных стереотипов нужно сугубо на основании анализа конкретных ситуаций. Каузальная атрибуция. Рассматривая механизмы социальной перцепции, не стоит обходить вниманием такой увлекательный феномен, как каузальная атрибуция. Не зная или недостаточно понимая истинные мотивы поведения другого индивида, люди, оказавшись в условиях дефицита информации, могут приписывать ему недостоверные причины поведения. В социальной психологии этот феномен называется «каузальной атрибуцией». Рассматривая, как люди интерпретируют поведение других, ученые обнаружили так называемую фундаментальную ошибку атрибуции. Она происходит из-за того, что люди переоценивают значение личностных черт других, и недооценивают влияние ситуации. Другие исследователи обнаружили феномен «эгоцентричного приписывания». Он основан на свойстве людей, приписывать себе успех, а другим людям – неудачи. Г. Келли выделил три типа атрибуции: Личностную. Причина приписывается тому, кто совершил поступок. Объективную. Причина приписывается объекту, на который направляется действие. Атрибуцию, связанную с обстоятельствами. Причина происходящего приписывается обстоятельствам. Наблюдатель обычно прибегает к личностной атрибуции, а участник, как правило, списывает все на обстоятельства. Эту особенность отчетливо видно в приписывании успехов и неудач. Важным вопросом в рассмотрении каузальной атрибуции является вопрос установки, сопровождающей процесс восприятия человека человеком, особенно в формировании впечатления о неизвестном человеке. Это было выявлено А. Бодылевым с помощью экспериментов, в которых разным группам людей демонстрировали фото одного и того же человека, сопровождая его характеристиками типа «писатель», «герой», «преступник» и так далее. При срабатывании установки словесные портреты одного и того же человека отличались. Было выявлено, что есть люди, неподдающиеся стереотипному восприятию. Их называют избирательно стереотипными. Рассмотрев механизмы социальной перцепции, теперь коротко поговорим о ее эффектах.

Эффект межличностного восприятия всегда формируется на почве стереотипов. Всего бывает три эффекта: Эффект первого впечатления.: Эффект ореола. Выражается, когда один человек преувеличивает однородность личности другого, перенося впечатление (благоприятное или нет) об одном его качестве на все остальные качества. Во время формирования первого впечатления, эффект ореола проявляется, когда общее положительное впечатление о человеке приводит к положительной оценке всех его качеств, и наоборот. Эффект первичности. Проявляется при оценке незнакомого человека. Роль установки в таком случае играет информация, которая была представлена ранее.

Эффект новизны. Данный эффект межличностного восприятия действует при оценке знакомого человека, когда последняя информация о нем становится наиболее значимой. Формирование представления о собеседнике всегда начинается с оценки и восприятия его физического облика, внешности и манеры поведения. В дальнейшем эта информация ложится в основу восприятия и понимания этого человека. Она может зависеть от ряда факторов: индивидуальных особенностей человека, его уровня культуры, его социального опыта, эстетических предпочтений и так далее. Важным вопросом являются также возрастные особенности человека, который воспринимает. К примеру, ребенок, который только начал ходить в детский сад, в общении с людьми опирается на первичные

представления о них, который у него сформировались при общении с родителями. В зависимости от того, как у ребенка складывались отношения ранее, он проявляет раздражительность, недоверие, послушание, уступчивость или упрямство.

Типы восприятия

Общая информация о видах восприятия

Деление людей на визуалистов, аудиалистов, кинестетиков и дигиталов в соответствии с основами нейролингвистического программирования (НЛП) позволяет выявить у них доминирующий орган чувств. При этом одно преобладающее сенсорное восприятие мира у человека не означает подавление им других. Для людей характерно наличие четырех каналов, по которым они познают мир:

Визуальный. При нем у человека преимущественно развита зрительная система восприятия окружающей действительности. Для него имеет значение цвет, форма.

Слуховой. Доминирует орган слуха и соответствующее ему мировосприятие посредством звуков, тембров, мелодий, громкости.

Кинестетический. Преобладает осязательная функция. Человеку проще распознать тот или иной предмет по запаху, вкусу, прикосновению.

Дигитальный. Доминирует логическое восприятие мира путем построения человеком внутреннего диалога.

Ведущий канал мировосприятия информации у человека позволяет активизировать мыслительную деятельность. Благодаря ему запускаются другие процессы в форме памяти и воображения.

Характеристика аудиалов, визуалов, кинестетиков и дигиталов включает в себя:

доминирующий орган, участвующий в восприятии человеком окружающего мира;
влияние ведущего канала восприятия на характер;
соотношение вида восприятия с типом личности человека;
набор отличий одной формы оценки человеком окружающей действительности от других.

Характеристика визуалов

Аудиалы, визуалы, кинестетики, дигиталы отличаются друг от друга по характеру, способу общения, внешним признакам. Особенностью визуалов является их восприятие мира посредством зрительных образов. Доминирующий орган чувств у них — глаза. При этом другие формы оценки мира у таких людей развиты не меньше, но им проще и удобнее обрабатывать поступающую информацию именно через зрение.

Выявить визуала можно по характерной мимике. Она служит его отличительной чертой. Многие определяется по взгляду человека:

направленный вверх и влево при стремлении вспомнить какую-либо информацию;
вверх и вправо при фантазировании;
прямо и вдаль при мыслительной деятельности.

Указанные признаки характерны для людей с преобладающим визуальным каналом мировосприятия. По взгляду визуала можно определить, говорит он правду или лжет.

Интересно! Визуалист, пытающийся сказать неправду, смотрит вверх и вправо в случае, когда ему задают конкретный вопрос.

Для визуалов характерны следующие особенности:

восприятие информации через образы;
выраженная жестикуляция;
использование при разговоре слов «видеть», «заметить», «мне кажется», «взгляните», «посмотрите»;
восприятие в процессе обучения только визуальной информации в виде графиков, схем, рисунков, фотографий, экспериментов;
обращение внимания на внешность других людей, их мимику, жесты, позы;
хорошее воображение.

Для визуала важен внешний вид. Он восприимчив ко всему, что видит. Такие люди ценят красоту мира и отдельных его предметов. Они не любят грязь, неряшливость и беспорядок. Если ребенок является визуалом, то в процессе обучения он будет лучше усваивать информацию, преподносимую ему в схематичном и иллюстрированном виде.

Люди данного типа быстрее других осваивают скорочтение и лучше воспринимают информацию в форме текста. Для визуалов также характерна зрительная память. Они лучше остальных запоминают местонахождение предметов, хорошо ориентируются на местности.

Визуалисты предпочитают держать дистанцию при разговоре с другими людьми. Для них важна зона комфорта. Причем расстояние между ними и собеседниками должно быть минимум один метр. Взгляд визуалов блуждает и находится в поиске. Для успешного выполнения поставленных задач таким людям необходимо наличие четких схем, наглядных картинок и образов.

Характеристика аудиалов

Для указанного типа восприятия особое значение представляет информация, полученная через органы слуха. Аудиалом можно назвать человека, который лучше усваивает материал, прочтенный вслух. Особенно это важно для школьников. Дети-аудиалы хорошо запоминают только те сведения, которые были преподнесены им учителем в устной форме.

Для аудиала характерны следующие признаки:

использование в речи «слуховых» фраз («слышал», «не могу понять», «скажи», «мне послышалось», «послушай меня»);
хорошее восприятие музыки, бесед;
неплохой слух;
необходимость полной тишины при сосредоточении на чем-либо;
высокая требовательность как к своей, так и чужой речи;
большая любовь к музыке;
чувствительность к разговорам;
хорошая слуховая память.

Внимание! При разговоре с аудиалистом важно не повышать тон и не кричать, поскольку это вызывает отторжение у него к собеседнику.

Люди указанного типа считаются хорошими рассказчиками. Они предпочитают обсуждать с другими какой-либо вопрос. Так они лучше усваивают любой материал. Аудиалы больше других ориентированы на общение. Это один из самых коммуникабельных типов людей.

Аудиалисты хуже других запоминают лица людей и не всегда хорошо ориентируются в пространстве. Но они лучше остальных узнают человека по голосу. Определить таких людей удастся по взгляду. У них он обычно направлен либо вправо, либо влево.

Аудиалы меньше других склонны к конфликтам и чаще предпочитают не повышать голос. У них он обычно ровный, а речь размеренная и спокойная. Часто встречающаяся профессия среди аудиалистов — музыкант. С учетом общительности и умения вести разговор такие люди добиваются успеха в работе, связанной с ораторским искусством.

Для аудиала имеет значение только конкретный факт без лишних подробностей. Ему важен контакт с человеком, который обладает приятным для него тембром голоса. Они обращают меньше внимания на внешний вид людей, руководствуясь преимущественно слуховыми ощущениями.

Описание кинестетика

Определить такого человека можно по ряду признаков:

частое употребление слов с выраженным эмоциональным оттенком («взволнован», «мурашки по коже», «я восхищен»);
 частые прикосновения к собеседнику;
 близкая дистанция с человеком при разговоре;
 непоседливость;
 эмоциональность;
 лучшее усвоение информации через движения и осязание.

Кинестетик хорошо познает мир посредством личного опыта. Он предпочитает практику теории. При этом ему важно принять непосредственное участие в процессе. **Люди данного типа больше других ориентируются на вкус, запах. Им важно лично потрогать или попробовать предмет, чтобы сделать необходимые выводы.**

Кинестетики относятся к числу деятельных людей. Им можно дать точное определение. Это трудоголики, не терпящие бездействия. Кинестетики не отличаются хорошим вниманием, они плохо концентрируются на чем-либо длительное время. **По этой причине они не любят рутинную и монотонную работу.**

Кинестетикам присущ особый психологический портрет. Несмотря на стремление таких людей находиться на минимальном расстоянии от собеседника во время разговора, они избирательны в общении. Близко к себе кинестетик может подпустить только завоевавшего его доверие человека.

Интересно! Для кинестетика особенно оскорбительно нарушение его личного пространства малознакомым человеком. Это не может пройти бесследно для него.

Как и визуалы, люди данного типа плохо воспринимают устную информацию. Им проще познавать мир за счет наглядных данных и путем личного контакта. Для кинестетика важен именно телесный контакт с близким человеком. На него оказывает серьезное влияние комфорт. Любое неудобство провоцирует у кинестетика сильное раздражение. Такие люди любят разговоры, касающиеся чувств и ощущений. Для них важен эмоциональный обмен с собеседником.

Особенности дигитала

Аудиал, визуал, кинестетик — не единственные типы людей в зависимости от восприятия ими мира. Выделяется четвертый тип, называемый дигиталами. Отличить таких людей от других можно по следующим признакам:

руководство логикой и обдумывание действий;
 четкое планирование деятельности;
 минимальное проявление чувств при общении;
 слабые эмоции;
 стремление к содержательным разговорам и неприятие пустых тем для них;
 высокое самообладание и спокойствие в условиях стресса.

Дигитала сложнее выявить среди других людей только лишь по тому, какими словами он оперирует в процессе разговора. **Для него одновременно характерны некоторые признаки визуала и аудиала.**

Для дигитала и кинестетика свойственны различные подходы к восприятию мира. Первый пытается понять суть событий и действий путем логических схем, второй — за счет чувственного опыта.

Процент дигиталов остается невысоким по сравнению с другими типами людей. Это редкий вид восприятия. Ребёнок, являющийся дигиталом, предпочитает точные науки и добивается успеха при их изучении. Он склонен планировать учебный процесс и отличается дисциплинированностью.

Дигиталы успешны в профессиях, требующих логики и точности. Это может быть программирование, моделирование, научная деятельность.

Отличить дигитала можно по их состоянию задумчивости. Он предпочитает вести внутренний диалог с самим собой и осмысливать суть происходящих событий. Для него важны конкретные данные и примеры, а не абстрактные формы. Он склонен анализировать, имеет рациональное и временами нестандартное мышление. Главное различие между дигиталами и другими типами восприятия заключается в приоритете для них только логичных, четких заключений, а не слуховых и зрительных образов.

Характеристика визуалов, аудиалов, кинестетиков и дигиталов является условной. Большее количество людей относится к первым трем типам восприятия, меньшее — к дигиталам. Подобная классификация лишь примерно разделяет людей на определенные типы в зависимости от их мировосприятия. Каждый отдельно взятый человек сочетает в себе признаки сразу нескольких типов. Та или иная форма восприятия проявляется в человеке при конкретных жизненных обстоятельствах, событиях.

Умение человека различать у себя ведущий тип восприятия (аудиал, визуал, кинестетик, дигитал) позволяет ему более эффективно усваивать информацию, правильно доносить свои мысли и идеи в общении с другими людьми.

4. Этическая защита в педагогическом общении и её функции.

Этическая защита. Этическая защита - это действия личности, произведенные в целях защиты от посягательств на ее достоинства. Специфика педагогической этической защиты заключается в том, что учащиеся плохо осознают наносимый ими (или им) морально-психологический урон.

Поэтому педагог производит защиту достаточно скрытым, тонким способом. Назначение этической педагогической защиты в общении сводится к инициированию субъектности воспитанника, т.е. к его способности осмысливать произведенное действие или высказывание по отношению к другому человеку (Н.Е.Щуркова).

Реализацию своего назначения этическая защита производит благодаря трем функциям:

- **сохранение педагогом собственного достоинства в общении,**
- **корректирование поведения воспитанника,**
- **сохранение достоинства ученика, нарушившего этические нормы поведения в общении.**

Каковы же способы скрытой педагогической защиты? (Свои рекомендации по этой проблеме дает Н.Е.Щуркова). По ее мнению *существуют различные способы реагирования на негативные действия ученика в процессе общения, как более приемлемые, так и порождающие нарушение диалоговых форм общения.* Ниже приводятся так называемых шесть «мягких» способов скрытой педагогической защиты:

1. *«Вопрос на воспроизведение»*- способ защиты, состоящий в том, чтобы приостановить начавшееся общение на низком уровне, принижающее достоинство человека. Осуществляется педагогом с помощью вопроса и просьбы воспроизвести слова и действия, которые, якобы, оказались ему непонятными. Например, используются парадигмы типа: «Прости, я не понял, что ты хотел сказать...», «не мог бы ты (вы) повторить сказанное, я не расслышал...». Обычно ученик, пытавшийся спровоцировать педагога, психологически уже не в состоянии после таких вопросов вести общение на избранном уровне.

2. *«Вопрос об адресате»* - педагогом инструментуется наивное непонимание сказанного учеником. Суть данного способа в декларации невозможности той формы общения, которую предлагает воспитанник. Используется вопрос: «Это вы мне сказали?» и дополняется мимикой недоумения и пластикой поиска, кому же собственно адресовано такое оскорбительное обращение.

3. *«Окультуренное воспроизведение»*- производится с целью корректирования поведения ученика. Демонстрация педагогом другой формы общения - культурной. Используется фраза «Если я правильно вас понял...» и добавляется то, что сказал бы или сделал бы педагог, но в другой вербальной, этической, поведенческой форме. При

взаимном согласии, можно считать, что общение удалось вывести на высокий уровень.

4.«Ссылка на личностные особенности» – способ доступный для педагога с сильным характером. Состоит в отстаивании каких-либо личностных качеств. «Я не привык к такому обращению», «Я не могу продолжать разговор в таком тоне...». Педагог как бы жалеет, что не может продолжить общение на таком уровне, но сказано «это» должно быть твердо и спокойно.

5.«Оправдание поведения»- способ, возвышающий воспитанника в данной ситуации, подчеркивающий признание его достоинств и тем самым влияющий на изменение его низкого поведения. Используются фразы типа: «Вероятно, ты хотел...», «наверное, ты думал...» и др. Этическая защита состоит в своеобразном зеркале, которое как бы предъявляет ученику, и он видит в зеркале свои положительные возможные мотивы поступка. Психологически воспитанник невольно соглашается с позитивными предложениями и уровень общения немедленно подымается выше.

6. «Проявление доброжелательности» - способ веселого игнорирования того, что произошло. «Как хорошо, что вы напомнили мне...», «Если бы не вы, я бы совсем забыл...».

Следующие четыре формы общения представляют собой более жесткие варианты полускрытой этической защиты и могут быть использованы при общении со старшеклассниками. Их применение также ограничено мерой социально-духовного развития школьника.

1.«Великодушное прощение»- способ видимого смирения с грубостью ученика, который пока не может вести себя культурно. «Если вам так хочется..», «Если только так вы и умеете, то пусть будет так....». Это очень сильная психологическая форма воздействия, она не предполагает дальнейшего общения в данный момент, тем более, выяснение отношений. Необходимо дать ученику «остыть», понять и осознать, что он неправ.

2.«Сопоставление достоинств партнера с его поведением» - одна из самых распространенных форм этической защиты, скрытый механизм влияния которой состоит в возвышении личности ученика, предоставлении ему этического пьедестала. «Вы такой...(положительное качество), а ... повели себя...» - последняя часть фразы остается недосказанной, ее мысленно досказывает сам воспитанник. Следствие: с предоставленной высоты обычно падать не хочется.

3. «Оставить наедине с собой» - способ жесткий, лаконичный (порой с разрывом отношений). Ответственность за поведение целиком перекладывается на воспитанника. «Жаль, что вы не осознаете, что сейчас произошло...», «Вероятно, вы не способны понять то, что вы сейчас сказали...». Данный вариант может быть применен педагогом, когда ученик не может быстро осознать содеянное и упрямо стоит на своем.

4. «Доведение до абсурда». Способ этот имеет легкий налет детскости, так как выстраивается на наивном принятии того, что произвел субъект, и наивном несогласии с тем, что сделал либо сказал обидчик («Какой же я козел? И копыт нет, и шерсти не видно...») Или «А я думал, что..., а оказывается, я...»).

...Дети не захотели пересесть поближе и занять первые ряды. Тогда педагог, как бы стили общения, педагогического опыта, личностных качеств педагог предпочитает различные формы этической защиты своего достоинства. Но желательно овладеть всеми

операционными умениями, так как общение в педагогической деятельности даже самому опытному учителю может принести неожиданные «сюрпризы».

5. Понятие имидж педагога: социальный, профессиональный и индивидуальный. Содержательные характеристики имиджа.

Слово имидж (от англ. image) означает образ, облик, представление, подобие. Сначала этот термин использовался в коммерческой сфере, в рекламе для дифференциации однородных товаров. В начале 60-х гг. XX в. он вошел в политический лексикон в связи с появлением новых методов проведения избирательных компаний. В современном обществе интерес к имиджу как социально-психологическому феномену велик, его социальная ценность растет на наших глазах, даже появилось новое направление общественной жизни – индустрия имиджа. Существуют две главные причины повышения внимания к имиджу: усиление «нарциссических» тенденций в современном обществе и развитие технических средств коммуникации. Современная эпоха провозглашает индивидуальное самовыражение одной из ведущих ценностей личности, а личный успех – ее первостепенной задачей.

Как социально-психологический феномен имидж имеет ряд особенностей:

- формируется в процессе непосредственного или опосредованного взаимодействия людей;
- одновременно зависит от качеств своего прототипа и от особенностей окружающих людей;
- имеет символическую форму;
- выступает в форме обобщенного образа/представления, постепенно принимающего форму социального стереотипа;
- требует специальных усилий со стороны носителя;
- информативен, он сообщает о некоторой совокупности признаков, которые присущи самому объекту;
- динамичен, так как зависит от многих факторов, которые могут изменять свое значение. Атрибуты имиджа преобразуются, видоизменяются в соответствии с изменениями в самом носителе или групповом сознании.

Важной особенностью имиджа является его активность. Он способен воздействовать на сознание, эмоции, деятельность и поступки как отдельных людей, так и целые группы.

Тема имидж учителя активно обсуждается сегодня в научной литературе, даются различные определения этому понятию, но все сходятся на том, что позитивно сформированный имидж является одним из основных факторов успешной педагогической деятельности

. Имидж – образ, система внешних характеристик человека, которая создает или подчеркивает неповторимое своеобразие личности.

И всегда отражает индивидуальность, являясь ее внешней, обращенной на других людей, стороной. Элементы имиджа приобретают значение символов данной личности, их

значимость не ограничивается лишь отражением внешности. А становится неотъемлемой частью характера и индивидуальности человека, формирует отношение к нему других людей. От имиджа человека в значительной степени зависит то, как он будет воспринят другими.

Имидж своеобразный человеческий инструментарий, помогающий выстраивать отношения с окружающими. Имидж рассматривается как функциональное образование, в основе которого лежит действие, отношение, отражение, впечатление, поскольку он показывает влияние на кого-то, выступает оценочным суждением о ком-то, выражает конкретные ожидания по отношению к кому-то.

Это динамическая система, поскольку она является результатом постоянной работы человека над собой. На имидж влияют природные качества, жизненный и профессиональный опыт, воспитание и образование личности. Основу имиджа составляет личное обаяние. Обаяние человека — это его коммуникабельность, рефлексивность, красноречивость, а также внешняя привлекательность, легкая адаптация к новым условиям, умение сохранять уверенность в кругу незнакомых людей.

Структура имиджа. Е.В. Змановская располагает компоненты имиджа в направлении от внешних и изменчивых проявлений к внутренним стабильным качествам:

1. Внешний облик (портретные характеристики):

- физические данные (рост, фигура);
- костюм (одежда, обувь, аксессуары);
- прическа;
- манера поведения и речи;
- жесты, взгляд, мимика;
- особенности голоса;
- запах.

2. Имиджевая символика:

- имя;
- личные символы (цвет, числа, герб, марка);
- личная атрибутика (повторяющиеся детали и признаки внешнего вида);
- социальные символы и символы социального престижа (деньги, положение в обществе, профессия, занимаемая должность, марка машины, предпочитаемый вид спорта).

3. Социально-ролевые характеристики:

- репутация (общественное мнение о человеке, основанное на его личных достижениях и заслугах);
- амплуа (разыгрываемая социальная роль);
- миссия (социально важные цели, полезность для общества).

4. Индивидуально-личностные свойства:

- профессионально-важные качества;
- доминирующие индивидуальные характеристики;
- стиль взаимоотношений с людьми;
- пропагандируемые идеи;
- базовые ценности.

Кроме того, Е.В. Змановская выделяет глубинные характеристики имиджа:

- Близость: доступность образа, его способность вызывать ощущение «свой».
 - Экспрессивность: пылкость, динамичность, эмоциональность, яркость образа.
 - Сексуальность (эротичность): чувственность образа, способность притягивать внимание и стимулировать возбуждение.
 - Доминантность: властность, сила образа, его способность вызывать желание подчиняться и следовать за прототипом.
 - Агрессивность: разрушительный потенциал, способность вызывать страх и провоцировать гнев.
 - Архетипичность: отражение в образе древнейших представлений и импульсов.
- 12
- Эталонность: воплощение в имидже родительских предписаний, доминирующих социальных ценностей и установок, способность вызывать ощущение «хороший».

По мнению И. П. Тихонова [Там же, с. 12], основными составляющими имиджа являются: *внешний вид, «телесный» имидж, голос и речь. Внешнему виду, голосу и речи автор уделяет особое внимание, так как именно эти составляющие, по его мнению, формируют имидж. Если человек имеет ухоженный вид, о нём складывается положительное впечатление, он привлекает к себе внимание и располагает к себе людей, таким образом облегчается установление межличностного контакта, что делает процесс взаимодействия более эффективным. Голос и речь занимают немаловажное место в формировании имиджа. По тому, как человек говорит, выдерживает паузы, ставит ударения, можно определить уровень его образованности и профессионализма, место проживания.*

Функции имиджа, выделенные В.М. Шепелем, довольно разнообразны и группируются определенным образом.

1. Ценностные: 1) личностно-возвышающая – благодаря созданию вокруг личности ореола привлекательности она становится социально востребована, раскованной в проявлении своих лучших качеств;

2) комфортизация межличностных отношений – обаяние привносит в общение симпатию и доброжелательность, а потому нравственную меру терпимости и такт;

3) психотерапевтическая – благодаря осознанию своей индивидуальности, незаурядности, повышение коммуникативности приобретает мажорное настроение и уверенность в себе.

2. Технологические функции: 1) межличностной адаптации – благодаря правильно избранному имиджу можно быстро войти в конкретную социальную среду, привлечь к себе внимание, установить доброжелательные взаимоотношения;

2) высвечивание лучших личностно-деловых качеств – благоприятный имидж дает возможность зрительно представить наиболее привлекательные качества человека, позволяя познать именно их;

3) затенение негативных личностных качеств и характеристик;

4) организация внимания – привлекательный имидж невольно притягивает людей, он импонирует им, а потому психологически легче располагает к тому, что говорит и демонстрирует человек;

5) преодоление возрастных рубежей – искусно владея техникой самопрезентации, что проявляется в удачном выборе модели поведения и исполнении различных ролей, можно комфортно чувствовать себя с людьми разного статуса и положения, не сковывая себя комплексом собственного возраста.

Для эффективного имиджа человека очень важно, чтобы позиции и установки личности соответствовали позиции психологии успешной личности, психологии «победителя». В американской психологии, которая много экспериментирует, тестирует и обследует, были изучены люди, которые названы «самодостаточные», люди без комплекса неполноценности. Они добились положения, уважаемы и живут в ладу со своей совестью. Оказалось, что общим у самых разных людей были основополагающие жизненные установки.

Первая установка – высокая самооценка. Это необходимо каждому человеку, чтобы сохранить себя как личность. Если человек не видит ничего из того, что можно в нем оценить, как его смогут ценить другие?

Вторая установка – позитивное отношение к жизни. Люди, умеющие находить положительное в жизни, находят поддержку в самых неожиданных местах. А между тем очень многие люди чрезвычайно критично относятся ко всему, что их окружает. Повышенная критичность часто рассматривается как отсутствие самодостаточности.

Третья установка – вера в добро. Вера в добро является моралью сильного человека. Разуверившись в добре, человек уступает место ненависти и злу, становится перед ними безоружным.

Четвертая установка – умение видеть, чувствовать свою сопричастность к происходящему. В этой установке проявляется чувство ответственности за происходящее, присутствие мудрости, ощущение себя частицей социального организма, всей Природы. Пятая установка – умение меняться, учиться у жизни всю жизнь, проявлять психологическую гибкость, рисковать

Индивидуальный имидж социального работника даёт общую картину представления о его профессиональной деятельности в целом и показывает влияние имиджа на эффективность его профессиональной деятельности.

Личностный имидж — это образ человека, обусловленный его внутренними качествами и особыми индивидуальными свойствами. Он может быть представлен следующими показателями: внешние данные (мимика, моторика, тембр голоса); поведенческие особенности (манера и стиль речи, стиль одежды, походка); социальные показатели (образование, социальный статус); система ценностей.

Эти характеристики имиджа свойственны всем специалистам, деятельность которых немыслима без их доброжелательного облика, привлекательности, готовности сочувствовать, сопереживать, бескорыстно помогать людям, откликаться на их проблемы.

В этом отношении имидж социального работника имеет общее с имиджами врача и учителя.

Профессиональный имидж — важная составная часть имиджа. Его положительное развитие определяет достижение успеха в трудовой сфере и профессиональной карьере. Он является залогом успеха в профессиональном признании, росте авторитета личности. Это условие профессиональной самореализации и определения личности как субъекта своего жизненного пути. В этом смысле профессиональный имидж — это конкретизация делового имиджа, который представляет собой образ отдельного человека как сотрудника, это впечатление о деловых и профессиональных качествах сотрудника. Строится профессиональный имидж на основании знания образа идеального представителя той или иной профессии в глазах реципиентов.

Именно профессиональный имидж определяет умение работать в команде, согласовывать собственные интересы с интересами организации, быть настойчивым в реализации корпоративной политики, с вниманием относиться к запросам людей, быть надежным, ответственным, инициативным, креативным, предприимчивым и др.

Показателями профессионального имиджа являются:

- — высокий уровень сформированное™ профессиональной компетентности;
- — личностно-деловые качества, ожидаемые профессиональной сферой;
- — стремление к непрерывному профессиональному и личностному развитию;
- — владение технологией формирования и корректировки своего имиджа;
- — наличие авторитета в профессиональном сообществе и у потребителей предлагаемых профессиональных услуг;
- — коммуникабельность.

Деятельность педагога публична, поэтому одним из профессиональных умений должно быть умение преподнести себя, самопрезентовать.

Важнейшими направлениями деятельности, значимыми для формирования имиджа современного учителя, является: визуализация (зрительное ощущение профессионального качества), вербализация(демонстрация с профессионального качества с помощью слов) и создание события, позволяющего проявить данные качества. Создание имиджа педагога- сложный и длительней процесс. Приступая к формированию имиджа, следует начинать с рефлексии, проанализировать сущность педагогической деятельности собственное восприятие образа учителя. Для кого-то это будет определенный внешний вид манера поведения, для других- своеобразная коммуникация, для третьих продукты его труда.

Для современного учителя важно моделировать свой образ , создавать положительный профессиональный имидж. [7;59- 60].

5. Модели поведения в официальном и неофициальном общении.

Русское слово «модель» произошло от французского слова «modele» - образец. Выбор модели поведения не предполагает какой-либо бесчувственной стандартизации

человеческих действий, т.е. отсутствия в них живого темперамента, своеобразие мышления, самобытности, привычек. Выбор модели поведения - это воспроизводство таких вариантов поведения, которые при повседневном общении помогают личности стать коммуникабельной, а потому и привлекательной.

Модели поведения - это целостный комплекс знаков (речевых, неречевых, поведенческих), направленный на создание некоторого образа. Модель поведения может быть выбрана осознанно или сформироваться самопроизвольно.

В повседневной жизни мы воспринимаем поведение другого человека как целостный образ. Выражая свою позицию, мы делаем это одновременно разнообразными средствами. Так, желая проявить симпатию к какому-либо человеку, мы, как правило, не только скажем ему о своих чувствах, но и передадим их в мягких интонациях голоса, в приветливом взгляде. Этот комплекс знаков образует модель поведения. Модель воспринимается как единое целое.

Например, авторитарное поведение включает в себя безапелляционность суждений, категоричный тон, характерную жестикуляцию. Увидев человека, ведущего себя таким образом, мы можем предвидеть некоторые его реакции и поступки.

Целостность модели нарушается, когда входящие в ее состав элементы противоречат друг другу; например, печальная новость, о которой сообщается с ироничной интонацией.

В жизни каждая модель поведения у разных людей воплощается по-разному. Большая часть моделей поведения в повседневной жизни не является объектом специального изучения, но среди множества моделей имеются такие, которые осмысливаются людьми, становятся предметом специального изучения. Это этикетные модели (предписания) и стратегические модели.

Этикетные модели - правила поведения, предписываемые каждой профессии. Например, этические требования, предъявляемые к врачу и дипломату, различаются между собой. Если мы досконально будем знать этические предписания, то возникает вопрос: как достичь этого образца, с помощью каких средств? Ответ на этот вопрос дает стратегическая модель.

Стратегические модели фактически представляют собой рекомендации о том, как себя вести для того, чтобы достичь той или иной цели. Мы изобретаем определенную стратегию поведения, обдумываем, какие слова сказать собеседнику для того, чтобы убедить его в своей правоте, как показать ему готовность к сотрудничеству, как завоевать его симпатию и т.д.

Необходимость изобретения поведенческих стратегий обусловлена проблемами, возникающими в процессе общения. Эффективность процесса общения зависит от множества факторов, имеющих человеческую природу. К ним относятся психофизические характеристики человека, его мыслительные особенности, черты характера и установки. Одни факторы являются очевидными, и мы учитываем их автоматически, другие требуют специального рассмотрения. Гораздо сложнее выявить и учесть влияние внутренних позиций человека на его поведение с тем или иным партнером.

Рассмотрим один из важнейших моментов, который лежит в основе многих стратегий, - отношение партнера по общению к самому себе. Это необходимо потому, что в уровне самооценки, в соотношении самооценки и оценки окружающих кроется немало трудностей. Например, если человек по жестам окружающих замечает, что их чувства не соответствуют его представлениям, то он расстраивается. Появляются шаблоны поведения для защиты

своего собственного «я», так называемые защитные механизмы. В качестве защитного механизма может появиться нечувствительность к критическим замечаниям, перенос своих негативных чувств на других людей, рационализация собственных неразумных поступков. Эти реакции мешают взаимопониманию и взаимодействию. Для того, чтобы не вызвать у партнера ощущения угрозы и не спровоцировать его на психологическую защиту, нужно помочь человеку в осознании того, как мы воспринимаем его поступки. И здесь огромную роль играет обратная связь.

Обратная связь - это информация, которую мы предоставляем другим и которая содержит нашу реакцию на их поведение. Приведем несколько тезисов из книги польского психолога Е. Мелибруда, в которой раскрываются условия эффективного механизма обратной связи.

«1. В своих замечаниях постарайтесь затронуть прежде всего особенности поведения партнера, а не его личности; старайтесь говорить о конкретных поступках партнера.

2. Говорите больше о своих наблюдениях, а не заключениях, к которым вы пришли. Возможно, что с вашей помощью партнер придет к более глубоким и правильным выводам. Но если все же вам захочется высказать свои соображения и выводы, то не создавайте иллюзии, что ваши выводы объективно отражают реальность.

3. Старайтесь высказаться скорее в описательном ключе, чем в форме оценок...

4. Описывая поведение другого человека, старайтесь не пользоваться категориями «ты всегда...», «ты никогда...».

5. Старайтесь сосредоточивать свое внимание на конкретных поступках вашего партнера в ситуациях, имевших место совсем недавно, а не на историях далекого прошлого.

6. Старайтесь давать как можно меньше советов: лучше высказывать свои соображения, как бы делаясь мыслями и информацией с партнером.

7. Обеспечивая человеку обратную связь, старайтесь подчеркнуть то, что может быть ценным для него, а не то, что может принести удовлетворение лично вам. При этом следует стараться не злоупотреблять в выражении чувств, не прибегать к эмоциональной разрядке, стараться не манипулировать другими. Обратную связь, как и любую форму помощи, следует скорее предлагать, чем насильно навязывать.

8. Старайтесь давать партнеру такую информацию и в таком количестве, чтобы он был в состоянии воспользоваться ею.

9. Внимательно следите за тем, чтобы момент обеспечения обратных связей был подходящим... Важно выбрать для этого удачное время, место и ситуацию. Нередко в ответ на обратную связь партнер реагирует глубокими эмоциональными переживаниями. Поэтому нужно быть очень щепетильным и трезво оценивать возможности собеседника.

10. Помните, что давать и принимать обратные связи можно при наличии известной смелости, понимания и уважительного отношения к себе и другим».

Каковы критерии выбора модели поведения?

1. Нравственная безупречность. При всей нашей склонности к субъективному трактованию морали в обществе существуют общепринятые подходы к объяснению таких понятий, как честность, справедливость и совесть.

2. Учет конкретной ситуации, в которой личность действует или оказалась по стечению обстоятельств.

3. Цель, которую ставит перед собой личность.

4. Самокритичная оценка собственных возможностей использования конкретной модели поведения.

Ошибки в прогнозировании поведения партнера в основном вызваны следующими причинами:

1. Мы недостаточно знаем партнера: судим о его характере на основе одного значимого поступка или выстраиваем его образ, представляя лишь отдельные черты.
2. Мы ошиблись, отнеся этого человека к определенному стереотипу.
3. Мы не ошиблись, отнеся этого человека к данному стереотипу, но у нас неверное представление о поведении или характере людей этой группы.
4. Поведение этого человека отличается от поведения стереотипа в силу его индивидуальных особенностей, а мы не учли этого.
5. Мы недостаточно знаем ситуацию, в которой оказался партнер.
6. Мы рассуждаем по схеме: «Я бы на его месте поступил так», вместо того чтобы представлять, как поступит в этой ситуации он.

понятие «коммуникативный барьер»

Каждому человеку знакома ситуация, когда слова, которые он произносит, «не доходят» до его собеседника или «доходят», но неправильно им воспринимаются. Может даже сложиться впечатление, что собеседник намеренно защищается от чужих слов, мыслей, переживаний, ставя преграды на пути общения.

Данная ситуация наглядно демонстрирует одну из ключевых проблем любого общения – проблему коммуникативных барьеров.

Под *коммуникативным барьером* обычно понимается все то, что препятствует эффективной коммуникации и блокирует ее. Эта проблема очень важна, поскольку неудачная коммуникация может быть чревата серьезными неприятностями для ее участников по той простой причине, что переданная информация была принята не полностью, в искаженном виде или не принята вовсе.

В качестве оснований классификации коммуникативных барьеров целесообразно выделить среду (внешние условия) коммуникации, технические средства коммуникации и самого человека как главного действующего лица любого коммуникативного акта [14].

I. Барьеры, обусловленные факторами среды. К ним относятся характеристики внешней физической среды, создающие дискомфортные условия передачи и восприятия информации: *акустические помехи* – шум в помещении или за окном, ремонтные работы, хлопанье дверей, звонки телефона и т. д. Их негативное влияние усиливается, если в помещении плохая акустика, а собеседник говорит слишком тихо или шепотом; *отвлекающая окружающая обстановка* – яркое солнце или, наоборот, тусклый свет, цвет

стен в помещении, пейзаж за окном, картины, портреты, т.е. все то, что способно отвлечь внимание собеседников; *температурные условия* – слишком холодно или слишком жарко в помещении; *погодные условия* – дождь, ветер, высокое или низкое давление и т.д.

Данный перечень внешних условий коммуникации можно продолжить. Каждый из перечисленных факторов может сказаться на результативности коммуникации в силу своего влияния на индивидуальные психофизиологические особенности коммуникантов.

II. Технические барьеры. В технической литературе для их обозначения чаще всего используется понятие «шумы», введенное в научный оборот автором математической теории связи (коммуникации) К. Шенноном. Оно ассоциировалось с технологическими проблемами (например, с плохой телефонной связью или помехами в радиоэфире) и означало возмущения, не являющиеся частью сообщения, передаваемого источником. В современной науке о коммуникации это понятие имеет более широкое значение, близкое по смыслу к коммуникативному барьеру, и включает все, что искажает (прерывает) передаваемый сигнал и в результате влияет на сообщение в целом.

Технические барьеры коммуникации связаны как с работой технических средств: щелчки и шумы могут вызываться электрическими возмущениями; телевизионное изображение может искажаться помехами, вызванными системой зажигания автомобиля; в неисправных телефонных линиях возникают перекрестные помехи, когда при разговоре может слышаться третий голос, так и обусловлены и человеческим фактором: неправильным использованием техники связи (отсутствие навыков работы с соответствующей техникой, ошибка в адресе электронной почты и т. п.); неправильным выбором технического средства для передачи сообщения (например, попытка передать по телефону сообщение, адекватное восприятие которого требует использования аудиовизуальных средств, и др.).

III. «Человеческие» барьеры коммуникации – это барьеры, причина которых сам человек.

Информационно-дефицитный барьер. Это механический обрыв информации; неясность передаваемой информации, в силу чего искажается изложенная и переданная мысль.

Эмоциональный барьер. Происходит, когда люди, получив какую-либо информацию, более заняты своими чувствами, предположениями, чем реальными фактами. Слова обладают сильным эмоциональным зарядом, причём не столько сами слова (символы), сколько ассоциации, которые они порождают в человеке. Слова имеют первичное (буквальное) значение и вторичное (эмоциональное).

Фонетическое непонимание возникает, когда участники общения говорят на различных языках и диалектах, имеют существенные дефекты речи и дикции, искажённый грамматический строй речи. Барьер фонетического непонимания порождает также невыразительная быстрая речь, речь-скороговорка и речь с большим количеством звуков-паразитов.

Семантический барьер связан с различиями в системах значений (тезаурусах) участников общения. Это, прежде всего, проблема жаргонов и сленгов. Известно, что даже в рамках одной и той же культуры есть множество микрокультур, каждая из которых создаёт своё «поле значений», характеризуется своим пониманием различных понятий, явлений, ими выражаемых. Так, в различных микрокультурах не одинаково понимается смысл таких

ценностей, как «красота», «долг», «естество», «приличие» и т. д. Кроме того, каждая среда создаёт свой мини-язык общения, свой сленг, в каждой свои любимые цитаты и шутки, выражения и обороты речи.

Стилистический барьер. Возникает при несоответствии стиля речи коммуникатора и ситуации общения или стиля речи и актуального психологического состояния получателя и др. Так, партнёр по общению может не принять критическое замечание, так как оно будет высказано в несоответствующей ситуации панибратской манере, или дети не воспримут интересный рассказ из-за сухой, эмоционально не насыщенной или наукообразной речи взрослого. Коммуникатору необходимо тонко чувствовать состояние своих партнеров, улавливать оттенки возникающей ситуации общения, с тем чтобы привести в соответствие с ней стиль своего сообщения.

Стиль может быть неуместным, слишком тяжелым или легковесным, не соответствующим ситуации и намерениям партнера. Для того чтобы быть хорошо воспринимаемым, нужно четко изложить информацию, основные доводы, аргументы, их подтверждающие, структурировать информацию таким образом, чтобы она была взаимосвязана и одна мысль как бы вытекала из другой

И, наконец, стилистический барьер возникает и тогда, когда информация передается функционально-книжным языком. Научный и канцелярский стиль более понятен при чтении, восприятие же его на слух затруднено. К тому же доказано, что лучше всего запоминается фраза, состоящая из 4 – 14 слов, 15 – 18 слов – уже хуже, 18 – 25 слов – весьма удовлетворительно, а фраза, насчитывающая свыше 30 слов, на слух практически не воспринимается. Поэтому для преодоления стилистического барьера необходимо не только хорошо структурировать информацию, использовать содержание, адекватное форме, но и говорить кратко и в том темпе и ритме, который наиболее ситуативно уместен и подходит деловому партнеру.

Логический барьер. Возникает в тех случаях, когда логика рассуждения, предлагаемая коммуникатором, либо слишком сложна для восприятия реципиента, либо кажется ему не верной, противоречит присущей ему манере доказательства. В психологическом плане можно говорить о существовании множества логик и логических систем доказательств. Для одних людей логично и доказательно то, что не противоречит разуму, для других то, что соответствует долгу и морали. Можно говорить о существовании «женской» и «мужской» психологической логики, о «детской» логике и т. д.

Социально-культурный барьер. Это могут быть социальные, политические, религиозные и профессиональные различия, которые приводят к различной интерпретации тех или иных понятий, употребляемых в процессе коммуникации. В качестве барьера может выступать и само восприятие партнёра по общению как лица определённой профессии, определённой национальности, пола и возраста. Например, огромное значение для возникновения барьера играет авторитетность коммуникатора в глазах реципиента. Чем выше авторитет, тем меньше преград на пути усвоения предлагаемой информации. Само нежелание прислушиваться к мнению того или иного человека часто объясняется его низкой.

Барьеры, обусловленные восприятием (неналожение полей восприятия получателя и отправителя). Они могут быть следствием конфликта между сферами компетенции, могут быть также обусловлены социальными установками (например, негативное отношение к самой идее). Затрудняют коммуникации также предвзятые представления людей,

отвергающие новые идеи в силу их новизны, кажущейся с первого взгляда сомнительной или в силу устойчивого мнения, порожденного определенными условиями (стереотипы).

Тема 3. Вербальное общение как основа профессиональной этики (2 часа)

План

- 1. Вербальное общение» и его структура.**
- 2. Типы слушателей при вербальном взаимодействии.**
- 3. Уровни слушания с учетом поведения человека.**
- 4. Внешние и внутренние факторы, влияющие на процесс слушания.**

1. Понятие вербальное общение и его характеристика

Общение – это очень сложный процесс взаимодействия людей. Как справедливо отмечает А.А.Леонтьев, в современной науке об общении существует огромное количество несовпадающих определений данного понятия. Это объясняется полисистемностью и многогранностью явления. Проблемами общения занимаются представители разных наук – философы, психологи, лингвисты, социологи, культурологи и др. Каждый из них рассматривает общение с позиции своей науки, выделяет специфические аспекты для изучения и соответственно формулирует определение. Понятие «общение» приобрело междисциплинарный характер.

Наряду с термином общение широкое распространение получило слово коммуникация. Чаще всего они используются как синонимы.

Коммуникация (лат. communicatio) – делаю общим, связываю, общаюсь. Общение – обмен мнениями, сведениями, идеями и т. д. – специфическая форма взаимодействия людей в процессе их познавательно-трудовой деятельности.

Человеческое общение, по данным исследователей, на две трети состоит из речевого. Именно при помощи речи чаще всего происходит общение между людьми. Речевая деятельность человека является самой сложной и самой распространенной. Без нее невозможна никакая другая деятельность, она предшествует, сопровождает, а иногда формирует, составляет основу любой другой деятельности человека (производственной, коммерческой, финансовой, научной, управленческой и др.).

Особенность речевой деятельности заключается в том, что она всегда включается в более широкую систему деятельности как необходимый и взаимообусловленный компонент. Так, например, образование, обучение, воспитание немыслимы без речевой деятельности.

Предприниматель, управляющий, архитектор, референт, врач, строитель, продавец, выполняя свою основную работу, вынужден что-то обсуждать, советоваться, вести переговоры, задавать вопросы, отвечать. От того, насколько умело осуществляется речевая деятельность, зависит успех любой профессиональной деятельности.

Речевое взаимодействие представляет собой очень сложное явление. Чтобы понять его суть, прежде всего, следует уяснить, что такое речевая деятельность, как она протекает, при каких условиях возможна, что необходимо для ее осуществления.

От природы человек наделен речемыслительным аппаратом, без которого невозможна была бы речевая деятельность. Чтобы заниматься речевой деятельностью, человек должен обладать способностью мыслить и говорить, должен испытывать желание реализовать свою мысль, передать ее другому.

Речевая деятельность носит социальный характер, поскольку она является частью общественной деятельности человека. Социальный характер речевой деятельности проявляется и в том, что для ее осуществления требуется коллектив (самое меньшее два человека). В процессе речевого (вербального) взаимодействия субъектов участвуют их мышление, воля, эмоции, знания, память – речемыслительная, модальная (волевая), эмоциональная, интенциональная (намеренческая), когнитивная (понятийная) сферы.

Речевая деятельность есть процесс, который складывается, формируется из деятельности актов. Их характер, содержание зависят от различных ситуаций, в которые попадает человек. Например, необходимо устроиться на работу, реализовать изготовленную продукцию, принять участие в конференции. Эти и другие обстоятельства определяют характер речевой ситуации. В первом случае необходимо подготовиться к собеседованию, во втором – продумать агитационную речь (диалог), в третьем – написать доклад.

Речевые ситуации бывают разнообразными, но этапы осуществления речевой деятельности в основном одни и те же. В какой бы речевой ситуации ни оказался человек, если он стремится добиться успеха, достичь цели, обратить на себя внимание, то должен, прежде всего, сориентироваться в сложившейся обстановке, осознать, что может привести к успеху, чем следует руководствоваться. В русском языке есть глаголы: обдумывать, продумывать, рассуждать, обмозговывать, соображать. Все они называют действие, характерное для начального этапа любой деятельности, в том числе и речевой. В результате обдумывания, рассуждений рождается внутренний план высказывания. Это первый этап речевой деятельности. На втором этапе происходит порождение, структурирование высказывания. Из памяти извлекаются нужные слова, по синтаксическим моделям строятся предложения. Третий этап – самый ответственный. Начинается говорение. Субъект речевого действия повествует, докладывает, рассуждает, иными словами, творит звучащую речь, использует вербальные средства общения.

Речь, высказывание – продукт речевой деятельности, ее порождение. По речи можно определить психологическое состояние говорящего (речь взволнованная, искренняя, лживая, грубая, ласковая), ее целевое назначение (речь убеждающая, информационная, агитационная), ее коммуникативную значимость (речь содержательная, бессмысленная, пустая, глубокая, осмысленная), отношение говорящего к собеседнику (речь презрительная, ироническая, хвалебная, угрожающая).

Речевая деятельность чаще всего преследует какую-то цель, поэтому важен результат. О нем судят по обратной связи, по тому, как воспринимают сказанное, как на него реагируют.

Чтобы понять значение обратной связи, отметим, что в речевой деятельности принимают участие субъект и адресат, первый порождает речь, а второй ее воспринимает, поэтому следует рассматривать речевое действие не только в генеративном плане, с точки зрения его порождения, воспроизведения, но и в перцептивном, с точки зрения его восприятия.

Для адресата, как и для субъекта, важно, в какую речевую ситуацию он попадает. Например, служащего вызывает начальник, приглашают на лекцию по маркетингу, состоится производственное совещание, присутствие на котором обязательно. В первом случае стараются определить причину вызова, если она неизвестна; обдумывают, как себя вести, о чем будет говорить начальник, какие вопросы задаст, что может предложить. Во втором случае адресат намечает круг вопросов, на которые желал бы получить ответ. В третьей ситуации поведение приглашенного на совещание определяется его ролью на этом мероприятии. Если он на нем только присутствует, то дает себе установку: слушая

выступающих, уяснить, что из сказанного непосредственно относится к его работе, что ему необходимо знать и использовать в своей деятельности.

Как видите, у адресата на первом этапе речевой деятельности, этапе прогнозирования, также рождается внутренний план высказывания (возможные реплики, ответы, вопросы, уточнения, возражения). На втором этапе адресат воспринимает речь. Восприятие речи состоит из декодирования сказанного субъектом, понимания содержания и оценки полученной информации. Третий этап – реагирование. Оно может быть выражено вербально. Адресат подхватывает разговор и высказывает свое понимание. В таком случае адресат становится субъектом (субъект и адресат меняются ролями). Оно может быть передано мимикой, жестом (выражение на лице удивления, заинтересованности, предельного внимания; кивок головой в знак согласия, при несогласии качание головой влево, вправо; пожимание плечами как выражение сомнения и др.). Оно может быть выражено поведением адресата/адресатов (аплодисменты как одобрение, благодарность, топание ногами, свист как неодобрение, демонстративный уход из зала и др.). Реакция на речь служит ее оценкой. Обратная связь – очень важный компонент любого вида общения.

В речевом общении изучаются различные аспекты, соответствующие поставленной говорящими цели: информативной, перцептивной (воздействие адресата), экспрессивной (выражение эмоций, оценок), межличностной (регулирование отношений между собеседниками), игровой (апелляция к эстетическому восприятию, воображению, чувству юмора) и др.

Принципы речевой коммуникации

В процессе речевого взаимодействия недостаточно только знать язык. Собеседник должен придерживаться определенных принципов, правил ведения разговора, которые позволяют координировать их действия и высказывания. Эти правила составляют основу вербального общения.

Большой интерес представляют принципы речевой коммуникации, предложенные Г.П.Грайсом:

Принцип последовательности предполагает релевантность (смысловое соответствие) ответной реакции, т. е. ожидание реплики соответствующего типа. Если первая реплика вопрос, вторая – ответ; приветствие сопровождается приветствием, просьба – принятием или отклонением и т. д. Данный принцип требует закономерного завершения речевого фрагмента.

Принцип предпочитаемой структуры – характеризует особенности речевых фрагментов с подтверждающими и отклоняющими ответными репликами. Как отмечается, согласие обычно выражается без промедления, предельно лаконично и ясно. Несогласие же формулируется пространно, оправдывается доводами и, как правило, отсрочено паузой.

Например:

1. А. Я прошу вас выполнить эту работу к завтрашнему дню.

В. Хорошо.

2. А. Я прошу вас выполнить эту работу к завтрашнему дню.

(пауза)

В. Я бы с удовольствием ... но знаете, я еще не выполнил предыдущее задание, к тому же я неважно себя чувствую.

Пауза служит своего рода индикатором нежелательных отклоняющих ответов. Она позволяет говорящему своевременно дополнить иницилирующую реплику усиливающими доводами.

А. Я прошу вас выполнить эту работу к завтрашнему дню.

(пауза)

А. И тогда я смогу предоставить вам несколько дней отгула, как вы просили.

В. Хорошо.

Соблюдение описанного принципа позволяет не обидеть собеседника, избежать критической направленности разговора.

Принцип кооперации предполагает готовность партнеров к сотрудничеству. В работе «Логика и речевое общение» Г.П.Грайс пишет: «Твой коммуникативный вклад на данном шаге диалога должен быть таким, какого требует совместно принятая цель (направление) этого диалога». Далее автор выделяет и более конкретные постулаты, соблюдение которых в общем и целом соответствует выполнению этого принципа. Эти постулаты он делит на четыре категории – Количества, Качества, Отношения и Способа.

Категорию количества он связывает с тем количеством информации, которое требуется передать. К этой категории относятся следующие постулаты:

1. Твое высказывание должно содержать не меньше информации, чем требуется (для выполнения текущих целей диалога).

2. Твое высказывание не должно содержать больше информации, чем требуется.

К категории качества Г.П.Грайс относит общий постулат «Старайся, чтобы высказывание было истинным», а также два более конкретных:

1. Не говори того, что ты считаешь ложным.

2. Не говори того, для чего у тебя нет достаточных оснований.

С категорией отношения связан один-единственный постулат релевантности (Не отклоняйся от темы).

Категория способа касается не того, что говорится, а того, как говорится. К ней относится общий постулат – Выражайся ясно и несколько частных:

1. Избегай непонятных выражений.
2. Избегай неоднозначности.
3. Будь краток (избегай ненужного многословия).
4. Будь организован.

«Я сформулировал постулаты таким образом, – пишет Г.П.Грайс, – будто целью речевого общения является максимально эффективная передача информации; естественно, это определение слишком узко, и все построение должно быть обобщено в применении к таким общим целям, как воздействие на других людей, управление их поведением и т. п.».

Для каждой из выделенных коммуникативных категорий приводятся аналоги в сфере взаимодействий, не являющихся речевой коммуникацией:

1. Количество. Если вы помогаете мне чинить машину, мне естественно ожидать, что ваш вклад будет не больше и не меньше того, который требуется: например, если в какой-то момент мне понадобятся четыре гайки, я рассчитываю получить от вас именно четыре, а не две и не шесть гаек.

2. Качество. Мне естественно ожидать, что ваш вклад будет искренним, а не фальшивым. Если вы помогаете мне готовить торт и мне нужен сахар, я не ожидаю, что вы подадите мне соль; если я прошу у вас хлеба, я не ожидаю получить камень.

3. Отношение. На каждом шаге совместных действий мне естественно ожидать, что вклад партнера будет уместен по отношению к непосредственным целям данного шага. Когда я замешиваю тесто, я не ожидаю, что вы подадите мне интересную книгу или даже кухонное полотенце (хотя то же самое действие могло бы стать уместным вкладом на одном из более поздних шагов).

4. Способ. Мне естественно ожидать, что партнер даст мне понять, в чем состоит его вклад, и что он выполнит свои действия с должной скоростью.

Эти примеры показывают, что речевое общение обладает, хотя и в своеобразной форме, общими свойствами, которые характеризуют деятельность любого типа.

Конечно, участники речевого общения могут разными способами обойти тот или иной постулат, нарушить его, откровенно отказаться от его соблюдения и тем самым ввести собеседника в заблуждение.

Принципы вежливости Дж. Лича. Дж. Лич описал еще один ведущий принцип коммуникации – принцип вежливости, представляющий собой совокупность ряда максим. Кратко охарактеризуем их.

1. Максима такта. Это максима границ личной сферы. В идеале любой коммуникативный акт предусматривает определенную дистанцию между участниками. Следует соблюдать правило: «Делать коммуникативную цель собеседника предметом обсуждения допустимо лишь в том случае, если цель эта им эксплицитно (открыто) обозначена». Не следует

затрагивать тем, потенциально «опасных» для собеседника (частная жизнь, индивидуальные предпочтения и т. д.).

2. Максима великодушия. Это максима необременения собеседника, она предохраняет его от доминирования в ходе коммуникативного акта. Например, просьба должна быть сформулирована таким образом, чтобы ее можно было отложить, не следует связывать партнера обещанием или клятвой. Хороший коммуникативный акт не должен быть дискомфортным для участников общения.

3. Максима одобрения. Это максима позитивности в оценке других («Не судите, да не судимы будете», «Не осуждай других»). Атмосфера, в которой происходит речевое взаимодействие, определяется не только позициями собеседников по отношению друг к другу, но и позицией каждого по отношению к миру и тем, совпадают ли эти позиции. Если оценка мира (позитивная или негативная) не совпадает с оценкой собеседника, то это сильно затрудняет реализацию собственной коммуникативной стратегии.

4. Максима скромности. Эта максима неприятия похвал в собственный адрес. Одним из условий успешного развертывания коммуникативного акта является реалистическая, по возможности объективная самооценка. Сильно завышенные или сильно заниженные самооценки могут отрицательно повлиять на установление контакта.

5. Максима согласия. Это максима предполагает отказ от конфликтной ситуации во имя решения более серьезной задачи, а именно – сохранения приятного взаимодействия, «снятие конфликта» путем взаимной коррекции коммуникативных тактик собеседников.

6. Максима симпатии. Это максима благожелательности, которая создает благоприятный фон для перспективного предметного разговора. Неблагожелательность делает речевой акт невозможным. Определенную проблему представляет так называемый безучастный контакт, когда собеседники, не будучи врагами, не демонстрируют доброжелательности по отношению друг к другу. Максима доброжелательности дает основание рассчитывать на положительное развитие речевой ситуации с намечающимся конфликтом.

Принцип кооперации Г.П.Грайса и принцип вежливости Дж.Лича составляют основу так называемого коммуникативного кодекса, представляющего собой сложную систему принципов, регулирующих речевое поведение обеих сторон в ходе коммуникативного акта и базирующихся на ряде категорий и критериев.

Эффективность речевой коммуникации

Под эффективной речевой коммуникацией понимается достижение адекватного смыслового восприятия и адекватной интерпретации передаваемого сообщения. Правильная интерпретация считается состоявшейся, если реципиент трактует основную идею текста в соответствии с замыслом коммуникатора. Если реципиент усвоил, для какой цели порожден данный текст, что именно хотел сказать его автор с помощью всех использованных средств, можно утверждать, что он интерпретировал текст адекватно. Неадекватное понимание устного

и письменного сообщения отправителя и получателя может привести к серьезным ошибкам во время выработки и принятия решения, стать причиной нежелательных конфликтов.

Специалисты выделяют условия, *способствующие эффективному обмену информацией и осуществлению коммуникативной цели, которые следует учитывать при организации речевой коммуникации:*

- ☐ потребность в общении, коммуникативную заинтересованность;
- ☐ настроенность на мир собеседника, близость мировоззрения говорящего и слушающего;
- ☐ умение слушателя проникнуть в замысел (намерение, интенцию) говорящего;
- ☐ внешние обстоятельства (присутствие посторонних, физическое состояние);

Основные из них:

принцип равной безопасности, предполагающий непричинение психологического или иного ущерба партнеру в информационном обмене. Этот принцип запрещает оскорбительные выпады против реципиента, унижение чувства собственного достоинства партнера. Ярлыки, грубые слова и выражения, обидные реплики, оскорбления, презрительный и насмешливый тон могут вывести человека из состояния равновесия, нанести ему моральную травму и даже физический ущерб здоровью, а значит, помешать восприятию и пониманию информации. Конечно, каждый участник диалога имеет право защищать и отстаивать свою точку зрения, не соглашаться с высказываниями оппонента, показывать и доказывать ошибочность его позиции, но он обязан с уважением относиться к личности собеседника.

принцип децентрической направленности, означает непричинение ущерба делу, ради которого стороны вступили во взаимодействие. Суть этого принципа состоит в том, что силы участников коммуникации не должны тратиться на защиту амбициозных, эгоцентрических интересов. Их следует направлять на поиск оптимального решения проблемы. Децентрическая направленность, в отличие от эгоцентрической, характеризуется умением анализировать ситуацию или проблему с точки зрения другого человека, исходя не из собственных интересов, а из интересов дела. Отмечается, что данный принцип довольно часто нарушается. Нередко люди, руководствуясь самыми различными мотивами, в пылу эмоций забывают о самом предмете обсуждения.

Принцип адекватности того, что воспринято, тому, что сказано, т. е. непричинение ущерба сказанному путем намеренного искажения смысла. Порой участники общения сознательно искажают позицию оппонента, передергивают смысл его слов, чтобы таким путем добиться преимуществ в разговоре. Это приводит к разногласиям и взаимному непониманию.

Обозначим и основные факторы, способствующие установлению благоприятного климата речевого общения:

- признание не на словах, а на деле плюрализма мнений, наличия многообразия точек зрения на различные проблемы современной жизни, что является необходимой предпосылкой демократического решения вопросов;

- предоставление каждому возможности осуществить свое право высказать собственную точку зрения;
- предоставление равных возможностей в получении необходимой информации для обоснования своей позиции;
- осознание того, что необходимость конструктивного диалога диктуется не волей отдельных лиц, а реально сложившейся ситуацией, связана с решением жизненно важных проблем для той и другой стороны;
- определение общей платформы для дальнейшего взаимодействия и сотрудничества, стремление найти в высказываниях партнера и его поведении то, что объединяет с ним, а не разъединяет, поиск общих точек соприкосновения.

Слушание

Необходимым условием эффективной речевой коммуникации является умение слушать. Это умение важно не только для реципиента, но и для коммуникатора, так как диалогический характер общения признается наиболее эффективным и предпочтительным.

«Умение слушать – редкая способность и высоко ценится. Гораздо чаще стремятся перебить...» – пишет Д.Гранин в романе «Картина». Может быть, у кого-то эти слова вызовут недоумение. Действительно, что здесь особенного – уметь слушать? Ведь все люди, обладающие нормальным слухом, слышат друг друга, разговаривают, общаются.

Однако слышать и слушать – не одно и то же. Слышать означает физически воспринимать звук, а слушать – это не просто направлять слух на что-либо, а сосредоточиться на воспринимаемом, понимать значение принимаемых звуков. Большинство людей, по мнению ученых, плохо умеют слушать слова других, особенно если они не затрагивают их реальных интересов. Исследования показывают, что умением выслушать собеседника сосредоточенно и выдержанно, вникнуть в сущность того, что говорится, обладают не более 10% людей, а руководители слушают с 25-процентной эффективностью.

Нетрудно заметить, что когда мы мысленно не соглашаемся с говорящим, то, как правило, прекращаем слушать его, и ждем своей очереди высказаться, подбираем доводы и аргументы, готовим достойный ответ. А когда начинаем спорить, то увлекаемся обоснованием своей точки зрения и тоже не слышим собеседника, который вынужден подчас прерывать нас фразой: «Да выслушайте же вы меня, наконец!».

Между тем умение слушать – это необходимое условие правильного понимания позиции оппонента, верной оценки существующих с ним разногласий, залог успешного ведения переговоров, беседы, существенный элемент культуры делового общения. С психологической точки зрения, выделяются следующие основные принципы и приемы так называемого хорошего слушания, которые необходимо усвоить каждому.

Слушание представляет собой процесс восприятия, осмысления и понимания речи говорящего. Это возможность сосредоточиться на речи партнера, способность выделить из его сообщения идеи, мысли, эмоции, отношение говорящего, умение понять своего собеседника.

Это психологическая готовность к контакту с другим человеком. Как говорят психологи, слушание – это тяжелый труд, но и ценнейший дар, которым можно одарить другого.

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. Например, подчиненные, как правило, более внимательны и сосредоточены в разговоре с «начальством», нежели наоборот, они далеко не всегда решаются прервать своего оппонента.

Различают три вида слушания.

- **Нерефлексивное** – умение внимательно молчать, не вмешиваясь в речь собеседника своими замечаниями. На первый взгляд такое слушание кажется пассивным, но оно требует значительного физического и психологического напряжения. Слушание такого вида особенно полезно тогда, когда собеседник проявляет такие глубокие чувства, как гнев или горе, горит желанием высказать свою точку зрения, хочет обсудить наболевшие вопросы. Ответы при нерефлексивном слушании должны быть сведены к минимуму типа «Да!», «Ну-и-ну», «Интересно» и т. д. Однако такое слушание не всегда бывает уместным. Ведь молчание можно принять за знак согласия. Нерефлексивное слушание порой ошибочно истолковывают как принятие позиции оппонента. Поэтому иногда полезнее прервать собеседника, открыто высказать свою точку зрения, чтобы впоследствии избежать недоразумений.

- **Рефлексивное (активное) слушание.** Суть его заключается в активном вмешательстве в речь собеседника, в оказании ему помощи в выражении своих мыслей и чувств, в создании благоприятных условий для общения, в обеспечении правильного и точного понимания собеседниками друг друга. Выяснить реальное значение сообщения помогают уточнения, среди которых выделяют выяснение, перефразирование, отражение чувств и резюмирование.

Выяснение представляет собой обращение к говорящему за уточнениями при помощи ключевых фраз типа: «Я не понял», «Что вы имеете в виду?», «Пожалуйста, уточните это» и т. п. Перефразирование – собственная формулировка сообщения говорящего для проверки его точности. Ключевые фразы: «Как я понял вас...», «Вы думаете что...», «По вашему мнению...».

При отражении чувств акцент делается на отражение слушающим эмоционального состояния говорящего при помощи фраз: «Вероятно, вы чувствуете...», «Вы несколько расстроены...» и т. д.

При резюмировании подытоживаются основные идеи и чувства говорящего, для чего используются фразы: «Вашими основными идеями, как я понял, являются...», «Если теперь подытожить сказанное вами, то...». Резюмирование уместно в ситуациях при обсуждении разногласий в конце беседы, во время длительного обсуждения вопроса, при завершении разговора.

Нужно избегать типичных ошибок слушания, среди которых можно выделить следующие.

Перебивание собеседника во время его сообщения. Большинство людей перебивают друг друга неосознанно. При перебивании нужно постараться тут же восстановить ход мыслей собеседника.

Поспешные выводы заставляют собеседника занять оборонительную позицию, что сразу же возводит преграду для конструктивного общения.

Поспешные возражения часто возникают при несогласии с высказываниями говорящего. Зачастую человек не слушает, а мысленно формулирует возражение и ждет очереди высказаться. Затем увлекается обоснованием своей точки зрения и не замечает, что собеседник пытался сказать то же самое.

Непрошенные советы обычно дают люди, не способные оказать реальную помощь. Прежде всего нужно установить, что хочет собеседник: совместно поразмышлять или получить конкретную помощь.

Эмпатическое слушание позволяет переживать те же чувства, которые переживает собеседник, понимать эмоциональное состояние собеседника и разделять его. При эмпатическом слушании **не дают советов, не стремятся оценить говорящего, не морализируют, не критикуют, не поучают**. Эмпатическое слушание имеет смысл применять только в том случае, когда человек сам хочет поделиться какими-то переживаниями.

Условия слушания

Необходимое условие эффективного слушания – **зрительный контакт между собеседниками**. Приходилось ли вам анализировать, куда вы смотрите во время разговора, в какую сторону направлен взгляд других участников обсуждения? Нормы русского этикета требуют, чтобы говорящие смотрели друг на друга, причем не «пустыми глазами», а внимательно и заинтересованно. Если у собеседника «бегают глаза», создается впечатление, что он говорит неправду, если отводит глаза, кажется, что он неискренен, что-то утаивает и т. п. Можно сказать, что глаза слушателя показывают температуру разговора.

В японском этикете правила слушания несколько иные. Например, при официальных отношениях нижестоящему не разрешается смотреть в глаза вышестоящему. Это рассматривается как вызов, дерзость, непочтение. А чтобы подтвердить свое внимание во время разговора, японцы выработали специальный прием: они все время кивают головой и говорят «хай» (да). Американцы, европейцы воспринимают такое этикетное поведение в соответствии со своими нормами, поэтому их нередко шокирует отказ японцев в конце разговора. Как же так, в продолжение всего разговора кивали головой, говорили «да» и вдруг дали отрицательный ответ.

Когда речь идет об эффективном слушании, то целесообразно обращать внимание и на **позу участников общения**. Она может выражать желание и нежелание слушать оппонента. У вашего собеседника естественная, непринужденная поза. Он корпусом слегка наклонился в вашу сторону, его вид говорит о том, что он весь во внимании. Все это создает благоприятные условия для разговора. Напротив, собеседник откинулся назад, отвернулся, мало-подвижен, не смотрит на говорящего, т. е. всем своим видом подчеркивает нежелание обсуждать выдвинутые проблемы.

Следует учитывать и такой важный фактор в общении, **как межличностное пространство**, расстояние, на котором собеседники находятся по отношению друг к другу. Исследователи определяют предел допустимого расстояния между собеседниками следующим образом: межличностное расстояние для разговора друзей – 0,5-1,2 м; социальное расстояние (для неформальных социальных и деловых отношений) – 1,2-3,7 м; публичное расстояние – 3,7 м и более. В зависимости от вида взаимодействия выбирается то или иное расстояние, наиболее благоприятное для контакта.

Дополнительными сведениями о внутреннем состоянии собеседника, его отношении к предмету обсуждения, **о реакции на наши слова могут быть также его мимика, жесты, интонация**. Все это повышает эффективность слушания и, следовательно, позволяет лучше понять суть позиции оппонента. Поэтому не случайно один из основных принципов хорошего слушания звучит так: «Старайтесь сконцентрироваться на человеке, который говорит с вами; обращайтесь внимание не только на слова, но и на звук голоса, мимику, жесты, позу и т. д.». наладить контакт с оппонентом, понять его точку зрения, вникнуть в суть разногласий между вами, позволит сделать диалог более плодотворным.

При организации речевой коммуникации следует помнить о двух важных законах коммуникации:

1. Суть не в том, что сообщает отправитель, а в том, что понимает получатель.
2. Если получатель неправильно толкует сообщение отправителя, то вину несет отправитель, т. е. ответственность за точную коммуникацию лежит на отправителе.

2. Типы слушателей при вербальном общении.

Каждый человек обладает своеобразной, неповторимой манерой общения. Любой собеседник уникален. И все-таки их можно объединить в группы по каким-либо общим характерным чертам.

Основными критериями для классификации типов деловых собеседников являются следующие: компетентность, откровенность и искренность, владение приемами общения с другими участниками беседы, заинтересованность в теме и успехе беседы.

В классификации представлено 9 «абстрактных» типов собеседников.

1. Вздорный человек, «нигилист». Такой человек часто выходит за рамки темы деловой беседы. В ходе беседы он нетерпелив, несдержан и возбужден. Своей позицией и подходом он смущает собеседников, неосознанно провоцирует их на то, чтобы они не соглашались с его аргументами и выводами. По отношению к нему рекомендуется вести себя следующим образом:

- постараться обсудить с ним возможные спорные моменты заранее, до начала групповой беседы;

- не терять хладнокровия и уверенности в собственной компетентности;
- если есть возможность, включать в формулировки решения его слова;
- прежде чем отклонить его решение, предоставить другим возможность отвергнуть его;
- постараться установить с ним контакт, сделать его своим сторонником;
- беседуя с ним с глазу на глаз, применять нерефлексивное слушание, чтобы понять истинные причины его негативной позиции;
- в критический момент приостановить групповую беседу, чтобы дать ему остыть.

2. Позитивный человек. Это, конечно, самый приятный тип делового партнера. Доброжелательный и трудолюбивый, он стремится к сотрудничеству при проведении дискуссии. По отношению к нему целесообразно занять следующую позицию:

- побуждать его к активному участию в дискуссии;
- стараться, чтобы остальные участники беседы разделяли его позитивный подход к решению дискуссионных вопросов;
- в критических ситуациях искать помощи и поддержки именно у него.

3. Всезнайка. Он уверен в том, что все знает лучше всех. У него обо всем есть свое мнение, и он постоянно требует слова. При общении с ним следует придерживаться следующих правил:

- посадить его рядом с ведущим беседу;
- время от времени деликатно напоминать ему, что другие тоже должны высказаться;
- попросить его, чтобы он и остальным собеседникам позволил принять участие в выработке решения;
- предоставить ему возможность резюмировать, формулировать промежуточные заключения;
- иногда задавать ему сложные специальные вопросы, на которые в случае необходимости может ответить кто-нибудь из участников беседы.

4. Болтун. Часто бестактно и без видимой причины прерывает ход беседы. Не обращает внимания на время, которое тратят все участники беседы на выслушивание его пространных высказываний. К нему желательно относиться следующим образом:

- как и «Всезнайку», посадить его поближе к ведущему беседу или другой авторитетной личности;
- когда он начнет отклоняться от темы разговора, его нужно остановить, применяя для этого резюмирующие высказывания;

- если он отклонится от темы еще дальше, спросить его, в чем он видит связь с предметом обсуждения;

- спросить поименно участников беседы, каково их мнение;

- заранее (или после перерыва) ограничить время отдельных выступлений и всей беседы, установить регламент.

5. Трусика. Этот тип собеседника характеризуется недостаточной уверенностью в себе при публичных выступлениях. Он охотнее промолчит, чем скажет что-нибудь такое, что, по его мнению, может показаться другим глупым или даже смешным. С таким собеседником нужно обходиться особенно деликатно:

- задавать ему ясные, конкретные вопросы;

- продемонстрировать доброжелательность, заинтересованность, чтобы он развил свое замечание;

- если он все же решился заговорить, применять нерелексивное слушание и побуждать к этому других участников беседы;

- помогать ему формулировать мысли, используя прием выяснения;

- решительно пресекать любые попытки насмешек, саркастических высказываний в его адрес;

- применять одобряющие формулировки типа «Всем было бы интересно (полезно) услышать ваше мнение»;

- специально подчеркивать все позитивные моменты его высказываний, но не делать этого свысока.

6. Холодокровный, неприступный собеседник. Такой человек замкнут. Часто чувствует себя и держится отчужденно, не включается в ситуацию деловой беседы, так как это кажется ему недостойным его внимания и усилий. В этом случае любым способом необходимо:

- заинтересовать его в обсуждении проблемы;

- применить прием отражения чувств, например, обратиться к нему с такими словами: «Кажется, Вы не совсем удовлетворены тем, что было сказано. Конечно, нам всем было бы интересно узнать, почему?». В перерыве попытаться выяснить причины такого поведения.

7. Незаинтересованный собеседник. Тема беседы его вообще не интересует. Он бы охотнее «проспал» всю беседу. Поэтому нужно:

- задавать ему вопросы информативного характера, вовлекая его в беседу;

- выясняя его точку зрения, избегать вопросов, отвечая на которые можно ограничиться словами «да» и «нет»;

- задавать ему вопросы по теме разговора из той области, в которой он считает себя наиболее компетентным;
- постараться выяснить, что интересует лично его.

8. Важная птица. Такой собеседник не выносит критики – ни прямой, ни косвенной. Он чувствует и ведет себя как личность, стоящая выше остальных. Существенными элементами позиции по отношению к нему являются следующие:

- нельзя позволять ему разыгрывать роль гостя;
- время от времени просить высказываться по какому-либо вопросу всех собеседников поочередно;
- не допускать никакой критики по адресу лиц как присутствующих, так и отсутствующих;
- не раздражаться из-за его манеры вообще. Помнить, что ваша цель – конструктивное проведение беседы «здесь и теперь»;
- до определенного момента соглашаться с ним, что уменьшит его желание противоречить и подготовит его к контраргументации: «Вы совершенно правы. Учили ли Вы то, что... ?».

9. Почемучка. Кажется, что этот собеседник только для того и создан, чтобы сочинять и задавать вопросы, независимо от того, имеют ли они реальную основу или надуманы. Он просто сгорает от желания спрашивать. Как вести себя с таким собеседником? Здесь может помочь следующее:

- на вопросы информационного характера отвечать сразу;
- при групповой беседе привлекать к ответам на его вопросы, имеющие отношение к теме разговора, всех участников;
- при индивидуальной беседе, по возможности, переадресовывать вопросы к нему самому: «Интересный вопрос. Хотелось бы узнать, что Вы сами об этом думаете?»;
- сразу признавать его правоту, если не можете дать нужный ответ.

3. Уровни слушания и виды с учетом поведения человека.

Под уровнями общения понимают определенные поведенческие проявления, позволяющие судить об особенностях воздействия одного партнера на другого, о характере их взаимодействия.

Примитивный уровень. Слово «примитивный» понятно всем и означает слишком упрощенный, простой, несложно устроенный. При общении на примитивном уровне хотя бы один из его участников (а возможно, что и оба) задается простыми вопросами: кто перед ним? С кем он имеет дело? Что представляет собой партнер по общению? Главное, что интересует автора подобных вопросов, – кто сильнее: он или его партнер по общению? В зависимости от

этого выбирается тактика взаимодействия с собеседником, причем, как правило, также довольно примитивная.

Если оказывается, что партнер не соперник в физическом или интеллектуальном плане, то с ним можно не церемониться, можно смело пристраиваться к нему «сверху» и диктовать свои условия общения. Например, физически крепкий подросток может подойти к менее сильному сверстнику и бесцеремонно попросить, а точнее, потребовать у него закурить или дать денег на недостающую покупку. В случае отказа возможно предъявление более серьезных «аргументов» в виде ругательств, угроз или крепкого кулака.

Аналогично примитивный юноша может смело обнять приглянувшуюся ему девушку. Даже если она не хочет этого, то с ней не стоит церемониться, ведь сделать-то она ничего не сможет. А если к тому же окружающие сверстники поддержат подобную инициативу, то это будет отличным признанием «правильности» бесцеремонных по отношению к девушке действий, лучшим способом самоутверждения в их глазах. Точно так же примитивный партнер может легко оттолкнуть щуплого, менее сильного одноклассника, пытающегося вступить за своего товарища или девушку, может нагло нахамить взрослому прохожему, оказавшемуся перед толпой развязных подростков. А чего, собственно, бояться-то? Ведь сила на его стороне.

Если же оказывается, что партнер является серьезным соперником, то к нему нельзя подходить с позиции силы, на него лучше не давить, нецелесообразно и даже опасно пристраиваться «сверху», поскольку такой партнер способен дать достойный отпор. Например, физически крепкий юноша не только не позволит унижать себя, но и сам может наказать своего обидчика. Бойкая, голосистая женщина способна так прилюдно отчитать нахала, что тому станет неловко перед своими приятелями за свою неуместную шутку в адрес этой особы.

С такими людьми, как показывает опыт, лучше не связываться. С ними избирается иная тактика общения. Перед сильным можно извиниться, а хамство представить как шутку: «Да я пошутил. Ты что, шуток не понимаешь? Ну, извини». Иначе говоря, к более сильному сопернику примитивный партнер вынужден пристраиваться «снизу», хотя данная пристройка вряд ли его устраивает. При удобном случае сторонник примитивного общения постарается изменить ситуацию и пристроиться «сверху». Например, он может пригрозить более сильному юноше: «Ну, ты еще пожалеешь об этом! Мы еще встретимся с тобой!» Правда, обычно подобные угрозы произносятся либо тихо, чтобы не слышал соперник, либо громко, но с безопасного расстояния.

Следует отметить, что психически нормальный человек обычно скатывается на примитивный уровень только в определенной ситуации. Так, в компании подвыпивших сверстников школьник может вести себя неприлично по отношению к окружающим людям: оскорбить встретившуюся девушку, нахамить старушке, поиздеваться над сверстником из другой компании. А вот в своей семье или в своем классе он, как правило, не позволит себе опуститься до примитивного уровня, а постарается выглядеть перед своими родителями и учителями нормальным сыном и учеником, человеком, уважающим достоинство родителей, педагогов и одноклассников, соблюдающим установленные правила поведения.

Однако если у школьника есть хоть какой-то опыт общения на примитивном уровне, то он может проявиться во взаимодействии с его родителями или учителями. Особенно если взрослые сами демонстрируют примеры такого общения в семье или в школе. Не случайно мудрые педагоги стремятся не только создавать благоприятную атмосферу в школе, тем самым не позволяя себе и детям скатываться до уровня примитивного общения, но и заботиться о том, чтобы их ученики избегали общения с примитивными партнерами, не приобретали опыта примитивного общения.

Возможен ли выход на примитивный уровень общения со стороны педагога или же это удел лишь представителей иных профессий, а также невоспитанных учащихся?

К сожалению, факты примитивного общения встречаются и среди учителей. Манипулятивный уровень На манипулятивном уровне по крайней мере один из партнеров пытается прибегнуть к различного рода ухищрениям и уловкам с целью получения определенной выгоды для себя.

Приемы, используемые манипуляторами, могут иметь довольно широкий диапазон.

Одни манипуляторы предпочитают демонстрировать своему партнеру агрессивность, враждебность или высокомерие. Используя жесткие методы воздействия, они сознательно создают неудобную для партнера атмосферу общения, в которой тот будет чувствовать себя неуютно, проявит большую покладистость, покорность и готовность выполнить волю манипулятора. Другие манипуляторы демонстрируют свое дружеское расположение, готовность принять участие в решении проблем, стоящих перед партнером по общению. Они получают свой выигрыш за счет дружеских отношений и оказания услуг партнеру.

Есть манипуляторы, которые сознательно прикидываются несчастными, больными, нуждающимися в помощи или опеке. Они столь искусно изображают свою беспомощность и зависимость от других лиц, что довольно удачно подчиняют окружающих своему влиянию.

Встречаются манипуляторы, умело сочетающие различные манипулятивные приемы и ловко пускающие их в ход в различных ситуациях.

Независимо от используемых приемов всех манипуляторов объединяет нечто общее: благодаря своим манипуляциям они вынуждают партнера по общению совершать выгодные им шаги. Манипуляции – это обман. Но не обычный, примитивный обман, а более тонкая игра.

Школьники довольно часто прибегают к использованию различных манипуляций как в общении со сверстниками, так и в общении со своими родителями и учителями.

Американский психолог Э.Шостром в своей книге «Анти-Карнеги, или Человек-манипулятор» утверждает, что практически каждый человек прибегает к манипуляциям в тех или иных ситуациях своей жизни, чтобы добиться для себя того или иного блага. Описывая различные способы манипулирования, автор выделяет четыре типа манипулятивных систем: активный, пассивный, соревнующийся и безразличный манипулятор. Рассмотрим их более подробно.

Активного манипулятора отличает использование активных методов воздействия на партнера по общению. Он энергичен, инициативен. У него всегда есть вопросы и предложения к партнеру, есть варианты необходимых действий и решений. Он сам ищет и, как правило, находит возможности для встречи с партнером с целью решения своих проблем.

Активный манипулятор максимально использует свое социальное положение: директора, начальника, учителя, попечителя, родителя, старшего по возрасту или званию. Философия активного манипулятора заключается в том, чтобы главенствовать и властвовать любой ценой, чтобы строить общение с партнером путем пристройки «сверху». Поэтому он довольно часто использует атрибуты авторитарного стиля воздействия: приказной тон, строгий голос, сердитый взгляд, категоричные высказывания, угрозы наказаний или других нежелательных для партнера последствий.

Активным манипулятором может быть не только взрослый человек, но также школьник или дошкольник, умело использующий активные методы воздействия на своих сверстников, учителей или родителей. Пассивный манипулятор – это полная противоположность манипулятора активного. Он получает свой выигрыш не за счет активного давления на партнера, не за счет пристройки «сверху», а благодаря разыгрыванию пристройки «снизу». Пассивный манипулятор предстает перед партнером то беспомощным, то глупым, то бестолковым. Всем своим видом он дает понять, что у него сейчас очень сложные проблемы, что он несчастен, что у него не хватает ни способностей, ни сил, чтобы справиться с конкретной учебной задачей или жизненной ситуацией. Демонстрируя свою вялость, пессимизм и пассивность, такой манипулятор подвигнет своего более активного партнера (сверстника или взрослого) думать и работать за себя, а следовательно, и на себя.

Соревнующийся манипулятор выбирает довольно гибкую тактику взаимо-действия со своими партнерами. Для него жизнь – это постоянный турнир, состоящий из серии побед и поражений. В этой жизни он отводит себе роль бдительного бойца, внимательно изучающего сильные и слабые стороны своих партнеров по общению. И в зависимости от особенностей того или иного партнера он умело пускает в ход активные или, напротив, пассивные методы взаимодействия с ним. Если партнер слаб, то соревнующийся манипулятор энергично использует активные методы воздействия на него, умело пристраивается «сверху». Если же партнер является сильным соперником, то в ход идут пассивные методы взаимодействия, используется пристройка «снизу». Главное – получить свой выигрыш и добиться желаемого результата, а средства достижения не имеют существенного значения для такого манипулятора. Следует, однако, отметить, что активный манипулятор не опускается до примитивного уровня общения, его активные методы хоть и оказывают давление на партнера, но выглядят более корректно, нежели у примитивного партнера.

Безразличный манипулятор играет в безразличие и индифферентность. Всем своим видом он демонстрирует, что его мало волнуют происходящие события, не интересуют окружающие люди, что он безразличен к конкретному партнеру по общению и готов с легкостью расстаться с ним. На самом деле это безразличие искусственное, напускное. И происходящие события, и окружающие люди, и конкретный партнер по общению далеко не безразличны такому манипулятору. Манипулирование безразличностью как раз и затевается с

определенной целью – удержать партнера возле себя, заставить его поговорить с собой, подчинить его себе.

Педагоги и родители также используют различные виды манипуляций в общении с детьми.

Стандартизированный уровень общения иначе называют контактом масок. При общении на этом уровне хотя бы один из партнеров стремится скрыть свое истинное состояние, как бы спрятать свое лицо за воображаемую маску. Почему он это делает?

Дело в том, что бывают случаи, когда общение носит вынужденный характер для человека. Он бы рад не общаться с тем или иным партнером, но обстоятельства заставляют его вступать в контакт. Например, ученик, оставленный после уроков, чтобы исправить неудовлетворительную отметку, вынужден общаться со своим учителем, выполнять все его задания и требования. Иначе он не добьется нужного результата. Школьник-правонарушитель вынужден вступать в общение с инспектором милиции и давать ему объяснения по поводу своего поведения. Хотя, будь его воля, он не стал бы разговаривать с милиционером на подобную тему. Взрослые тоже довольно часто вступают в вынужденное общение. В городском транспорте приходится отвечать попутчикам на самые различные вопросы: «Какая сейчас остановка?», «Как проехать до того или иного места?», «Сколько стоит билет?» Так уж устроена наша жизнь, что без обращений друг к другу мы не можем обойтись.

Но в то же время порой невозможно общаться с каждым, кто пожелает вступить в контакт. Ведь человек бывает не расположен к общению в силу различных причин: из-за усталости, плохого настроения, болезненного состояния, погруженности в какие-то свои проблемы или заботы. Либо могут быть весомые причины для ухода от общения с конкретным человеком: старые обиды на него, недоверие к партнеру, склонному к различным хитростям, к обману, к нечистоплотным поступкам.

Стараясь как-то защитить себя от нежелательных контактов или, по крайней мере, ограничить их, человек и пытается «надеть маску», т. е. спрятать свое истинное состояние за неким известным стандартом. Так, ученик, оставленный учителем после уроков, может прикинуться больным, или, говоря иначе, надеть «маску больного». И все попытки учителя привлечь его к учебной работе будут постоянно наткаться на «головную боль», «сильное недомогание», «головокружение» и прочие «страдания» учащегося. А поскольку гуманное назначение педагогической профессии не позволит учителю заставлять работать «больного» ученика, то педагог будет вынужден прервать дополнительное занятие и направить учащегося к врачу или домой. Но именно этого и добивался ученик, которому не хотелось общаться с учителем после уроков, именно поэтому он использовал «маску больного».

Другой маской, позволяющей ограничить общение с нежелательным партнером, может служить «маска шута». Спрятавшись за такую маску, ученик станет реагировать на предложения учителя включиться в учебную работу несерьезными репликами, шутками, усмешками и прочими атрибутами шутовства. Поэтому педагог будет испытывать серьезные затруднения в общении с учеником в такой маске.

Возможно также использование и других масок: «маска тигра» позволяет демонстрировать агрессивность и держать партнера на расстоянии; за «маской зайца» можно спрятаться, чтобы не навлечь на себя гнева или насмешек со стороны более сильного партнера. Этой же цели могут служить «маска робости», «маска послушания», «маска угодливости».

Вот учитель обратился к своему ученику-старшекласснику с просьбой сходить за тряпкой и стереть с доски. А в ответ школьник не просто отказывается выполнить эту просьбу, а обрушивает на педагога бурю гнева и раздражения. В резких тонах, с дикой гримасой на лице он бесцеремонно заявляет на весь класс: «А почему я должен стирать с доски? Я на ней не писал! Я Вам не мальчик на побегушках, чтобы бегать за тряпками! Пошлите дежурного, это его обязанность!» В данном случае ученик всем своим видом демонстрирует учителю «маску тигра», предлагая ему общаться на стандартизированном уровне. Следует отметить, что, спрятавшись за подобную маску, ученик вполне может добиться желаемого – сделать так, чтобы учитель, во-первых, не заставлял его в данный момент отрываться от своих занятий; во-вторых, впредь опасался бы подходить к нему с подобными просьбами и поручениями. Общение с человеком в маске довольно затруднительно, ведь маска для того и надевается, чтобы спрятать за ней что-то свое, личное. Даже если этим личным является элементарная лень. Контакт масок означает ограничение, накладываемое на участие собственной личности в диалоге, поскольку вместо себя человек предлагает партнеру общаться с той или иной маской. Подлинного общения с партнером в маске не получится. Поэтому если мы хотим общаться с человеком, а не с маской, то надо добиться снятия маски.

Как это сделать? Каких-то универсальных рецептов на этот счет нет и быть не может.

Одним из эффективных средств является шутка, шутливый тон, своеобразная игра.

Иногда педагоги используют своеобразные маски в общении со школьниками.

Конвенциональный уровень

Термин «конвенция» больше относится к сфере политики, нежели к педагогике. Нам знакомы словосочетания «конвенция о ненападении», «конвенция о защите», поскольку слово «конвенция» означает «соглашение», «договоренность между сторонами».

Оказывается, что партнеры по общению также могут достигать определенного соглашения, как бы заключать конвенцию о правилах общения и придерживаться этих условных правил при взаимодействии. Если это происходит, то говорят, что общение осуществляется на конвенциональном уровне.

Рассмотрим такую ситуацию. Молодая учительница ведет урок. В один из моментов своего общения она замечает, что сидящий на задней парте ученик не слушает ее объяснений, а читает книгу. Она понимает, что надо бы одернуть ученика, призвать его к порядку, как-то привлечь к изучению нового материала. Тем более его успеваемость оставляет желать лучшего.

Но учительница понимает и другое. Этот ученик отличается не только слабой успеваемостью, но также скандальным характером и невоспитанностью. Поэтому если попытаться сейчас призвать его к порядку, то он наверняка попытается привлечь внимание

класса к своей персоне, затеет неуместную дискуссию о ненужности преподаваемого этой учительницей предмета и о неинтересных методах ее преподавания, т. е. попытается сорвать урок. И учительница решает не отвлекаться от своего объяснения, «не замечать» этого ученика.

В свою очередь, ученик, отдавший предпочтение не новому учебному материалу, а интересной книге, понимает, что учительница в курсе того, чем он занимается на уроке. Но он также понимает, что педагог дорожит временем урока и вряд ли захочет терять драгоценные минуты на выяснение отношений с ним. Тем более что при таком выяснении отношений ученик не позволит какой-то неопытной учительнице обидеть себя. Поэтому он тоже делает вид, что не замечает, что учительница увидела его книгу.

Игровой уровень общения располагается выше конвенционального уровня. Особенностью общения на уровнях выше конвенционального является то, что на эти уровни мы выходим лишь с теми людьми, которых хотя бы немного знаем, с которыми хочется общаться, общение с которыми доставляет нам приятные чувства.

На игровом уровне человеку хочется быть интересным для своего партнера, хочется произвести на него впечатление, понравиться ему. Чтобы интересно выглядеть, чтобы заинтересовать собой, заинтриговать партнера, необходимо чутко улавливать малейшие нюансы общения с ним: что доставляет ему радость? Что ему приятно? Чего следует избегать, чтобы не вызвать его неудовольствия? Улавливание нюансов на этом уровне необходимо не для того, чтобы переиграть партнера (что характерно для манипулятивного уровня), а для того, чтобы не испортить взаимодействие с ним своей невнимательностью, бестактностью, суетливостью или излишним напором.

В отличие от манипулятивного уровня, где манипулятор равнодушен или недружелюбен к своему собеседнику, общение на игровом уровне строится на равнодушии к партнеру, на определенной симпатии к нему, на желании продолжать с ним общение. Общение здесь выходит на первое место, оно доставляет радость обоим партнерам, игра принимается обеими сторонами.

В этой игре могут быть обмены не только «поглаживаниями», но и «уколами». Однако эти «уколы» носят мирный характер, легко распознаются партнерами и прощаются друг другу.

Примерами общения на этом уровне могут служить общение влюбленных друг в друга девушки и юноши, общение учеников со своей учительницей, на уроках которой весело и интересно, общение сверстников, имеющих общее увлечение. Ни один из партнеров не стремится к пристройке «сверху» за счет унижения другого, хотя в общении на этом уровне возможны самые различные пристройки. Партнеры как бы приглашают друг друга к игре, к игровому соперничеству. Так, влюбленные говорят друг другу не только ласковые Игровой уровень

Игровой уровень общения располагается выше конвенционального уровня. Особенностью общения на уровнях выше конвенционального является то, что на эти уровни мы выходим

лишь с теми людьми, которых хотя бы немного знаем, с которыми хочется общаться, общение с которыми доставляет нам приятные чувства.

На игровом уровне человеку хочется быть интересным для своего партнера, хочется произвести на него впечатление, понравиться ему. Чтобы интересно выглядеть, чтобы заинтересовать собой, заинтриговать партнера, необходимо чутко улавливать малейшие нюансы общения с ним: что доставляет ему радость? Что ему приятно? Чего следует избегать, чтобы не вызвать его неудовольствия? Улавливание нюансов на этом уровне необходимо не для того, чтобы переиграть партнера (что характерно для манипулятивного уровня), а для того, чтобы не испортить взаимодействие с ним своей невнимательностью, бестактностью, суетливостью или излишним напором.

В отличие от манипулятивного уровня, где манипулятор равнодушен или недружелюбен к своему собеседнику, общение на игровом уровне строится на равнодушии к партнеру, на определенной симпатии к нему, на желании продолжать с ним общение. Общение здесь выходит на первое место, оно доставляет радость обоим партнерам, игра принимается обеими сторонами.

В этой игре могут быть обмены не только «поглаживаниями», но и «уколами». Однако эти «уколы» носят мирный характер, легко распознаются партнерами и прощаются друг другу.

Примерами общения на этом уровне могут служить общение влюбленных друг в друга девушки и юноши, общение учеников со своей учительницей, на уроках которой весело и интересно, общение сверстников, имеющих общее увлечение. Ни один из партнеров не стремится к пристройке «сверху» за счет унижения другого, хотя в общении на этом уровне возможны самые различные пристройки. Партнеры как бы приглашают друг друга к игре, к игровому соперничеству. Так, влюбленные говорят друг другу не только ласковые на этом уровне характерна определенная устремленность партнеров друг к другу, желание видеть партнера, говорить с ним, задавать ему вопросы, делиться сокровенными мыслями, делать что-то важное для него. Партнер становится настолько значимым и желанным для другого, что общение с ним воспринимается как высшее благо, как праздник души. Такое общение не утомляет, а, напротив, подпитывает партнеров жизненной энергией, доставляет им радость от контактов друг с другом.

Любящие друг друга мужчина и женщина, испытывающие подобное состояние, способны не просто рука об руку пройти по жизни, но совместно испытать и пережить ее радости и огорчения, взлеты и падения, успехи и неудачи.

Подросток, почувствовавший в учителе человека, к которому можно подойти для решения своих жизненно важных вопросов, от которого всегда можно получить помощь и поддержку как в простых, так и в сложных жизненных ситуациях, также будет стремиться к духовному уровню общения с этим педагогом. В общении на этом уровне каждый из партнеров хочет добра другому, каждый готов уступить, чем-то пожертвовать, взять на себя сложную часть совместного труда, т. е. каждый готов к пристройке «снизу», лишь бы партнеру было хорошо. Такая позиция располагает к открытому общению, создает особую доверительную атмосферу контакта, содержит благоприятные условия для установления подлинно нравственных отношений между партнерами. Оба партнера стремятся не жалеть друг для друга душевных

сил, все делают от души, от чистого сердца. Каждый испытывает радость от успехов партнера, искренне огорчается при его неудачах и затруднениях. Если в их диалоге что-то не получается, что-то не ладится, то каждый начинает испытывать чувство тревоги, пытается взять вину на себя: «Может, я что-то сделал не так? Может, я его не так понял? Может, я чем-то его обидел? Может, это я неправ?»

Поскольку общение на этом уровне доставляет приятные ощущения для обоих партнеров, то они не стремятся его сворачивать, им многое хочется сказать друг другу, побыть вместе, поговорить, поделиться сокровенными мыслями.

Существуют внутренние и внешние помехи слушанию

- ▶ окружающая обстановка или пейзаж;
- ▶ поглядывание на часы;
- ▶ телефонные звонки;
- ▶ акцент говорящего, монотонность, слишком быстрый или слишком медленный темп речи;
- ▶ ограниченность во времени, ощущение, что регламент исчерпан;
- ▶ чрезмерная загруженность на работе;
- ▶ плохая погода;
- ▶ цвет стен в помещении (красный – раздражает темно-серый – угнетает, желтый – расслабляет);
- ▶ неприятные запахи в помещении;
- ▶ привычка держать в руках посторонние предметы;
- ▶ непоседливость, суетливость слушателя, а также привычка жевать резинку, постукивать ручкой, рисовать).



Электронный образовательный ресурс

Лекции

№	Тема	Форма представления лекции в системе электронного (дистанционного) обучения
1	Тема 1. Профессиональная этика педагога: сущность, содержание, функции.	Архив с файлами, содержащий текстовый файл (конспект лекции) ⁴ и презентацию ⁵
2	Тема 2. Этические основы профессионального общения	Архив с файлами, содержащий текстовый файл (конспект лекции) и презентацию
3	Тема 3. Вербальное общение как основа профессиональной этики	Архив с файлами, содержащий текстовый файл (конспект лекции) и презентацию
4	Тема 4. Невербальные средства общения в структуре профессиональной этики	Архив с файлами, содержащий текстовый файл (конспект лекции) и презентацию
5	Тема 5. Этика взаимоотношений педагога в сложных педагогических ситуациях общения	Архив с файлами, содержащий текстовый файл (конспект лекции) и презентацию

⁴ Конспекты лекций представлены в приложении 3

⁵ Презентация содержит не менее 20 слайдов, сопровождающих текст лекции (наглядная информация, схемы, таблицы, графические карты, др.), а также контрольные вопросы по теме лекции. Хранится на кафедре/у педагогического работника. Представляется для ознакомления в случае производственной необходимости

Практические занятия

Тема 3 .Вербальное общение как основа профессиональной этики

Цель занятия: Выявить специфику аудиального восприятия человека и факторы, снижающие эффективность вербального общения. Типичные ошибки, возникающие в процессе слушания в профессиональной деятельности спортивного педагога.

Вопросы для обсуждения

1. Понятие « Вербальное общение» и его структура.
2. Особенности аудиального восприятия.
3. Виды слушания и их характеристика.
4. Типы слушателей при вербальном взаимодействии.
5. Уровни слушания и виды с учетом поведения человека.
6. Внешние и внутренние факторы, влияющие на процесс слушания. Приемы правильного слушания.
7. Виды речевого воздействия и специфические требования этики и этикета, предъявляемые к определённым видам делового речевого общения: выступление на деловом собрании, совещании, в процессе деловых переговоров.

Ход работы

1. *Решение ситуативных задач «Применение в деловой речи установленных формул и оборотов делового стиля общения».*

Задание № 1

Предложите ряд нравственно-этических норм к разделам, которые с Вашей точки зрения могли бы войти в Кодекс профессиональной этики тренера:

- отношение педагога к ученическому коллективу;
- отношение педагога к родителям учащихся;
- отношение педагога к самому себе.

Задание № 2

Какими психологическими установками нужно руководствоваться в разговоре, чтобы услышать собеседника. Используйте конструкции со словами нужно, необходимо, важно. Уважение, лояльность; объективный взгляд на проблему; сопереживание; владение своим собственным эмоциональным состоянием.

Задание № 3

Предложите формулы этикетного общения в следующих ситуациях:

- приветствие коллег разных социальных слоев;
- представиться в официальной обстановке;
- представиться в дружеской компании;
- представление незнакомого человека группе людей

2. *Подготовка презентации на тему: «Культура деловых отношений тренера на учебно – тренировочных занятиях».*

Контрольные вопросы

1. В чем заключается специфика аудиального восприятия другого человека?

2. Какие факторы, снижают эффективность вербального общения.
3. Типичные ошибки, возникающие в процессе слушания в профессиональной деятельности спортивного педагога.
4. Основные элементы вербального общения и роль обратных связей в передаче информации.
5. Этикет в речевой деятельности спортивного педагога.

Рекомендуемая литература

- 1.Одинцова, О.В. Профессиональная этика: учебник для студентов учреждений высшего профессионального образования / О.В. Одинцова. – Москва: Академия, 2012. – 144 с.
- 2.Корепанова, М.В. Основы педагогического мастерства: учебник для студентов учреждений высшего профессионального образования / М.В. Корепанова, О.В. Гончарова, И.А. Лавринцев; редактор И.А. Лавринцев. – 2-е изд., перераб. И доп. – Москва: Академия, 2012. – 240 с.
- 3.Бороздина, Г.В. Психология и этика делового общения: учебник для бакалавров / Г.В. Бороздина, Н.А. Кормнова; редактор Г.В. Бороздина. – Москва: Юрайт, 2013. – 463.
- Хрусталева, С.О. Профессиональная этика в психолого-педагогической деятельности: курс лекций: учебное пособие / С.О. Хрусталева, А.В. Наумова. – Малаховка: МГАФК, 2016 // Электронная библиотека вузов ФК. – Режим доступа: локальная сеть ВЛГАФК, по договору (дата обращения: 02.05.2023).
- 4.Профессиональная этика : учебно-методическое пособие / составители А. Ю. Николаева, И. А. Никонова. – Чебоксары : ЧГПУ им. И. Я. Яковлева, 2019. – 86 с.– // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/147194> (дата обращения: 02.05.2023). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Тема 5 .Этика взаимоотношений педагога в сложных педагогических ситуациях общения

Цель занятия: Выявить специфику нравственного конфликта, особенности его проявления в педагогической деятельности, способы и пути разрешения нравственного конфликта. Поведенческие реакции участников конфликта.

Вопросы для обсуждения

- 1.Понятие: «Конфликт», виды, структура и стадии протекания.
- 2.Педагогический конфликт и особенности его протекания. Предпосылки и причины возникновения конфликтных ситуаций в процессе общения.
3. Способы и пути разрешения нравственного конфликта. Поведенческие реакции участников конфликта.
- 4.Этика разрешения конфликтов. Понятие и функции этической защиты. Способы этической защиты.
- 5.Особенности общения в педагогическом коллективе: официальные и неофициальные формы общения. Конфликты в педагогическом коллективе: нравственно - этический аспект.
- 6.Манипуляции в деловом общении, их классификация и способы защиты.
7. Характеристика синдрома профессионального выгорания и условия его проявления

Ход работы

- 1.Решение ситуативных задач:

- выбор стратегии (тактики) поведения педагога;
 - определение позиции правильного поведения педагога в условиях конфликтной ситуации:
1. Имеет ли педагог моральное право устраниваться при сложившейся конфликтной ситуации с его воспитанником, если он сам непосредственно к этому не имеет отношения? Аргументируйте свой ответ.
 2. Ряд ученых считают, что конфликт является источником развития личности. Конфликт помогает нам видеть разносторонность жизни, ее многомерность; он способствует. Следует ли из этого, что педагогический конфликт - это благо для учителя, ученика и родителя? Возможен ли здесь однозначный ответ?
Какова Ваша точка зрения на эту проблему?
 3. Проанализируйте обобщенный портрет директора школы, составленный из высказываний учителей. Определите, каков стиль его руководства, каким Вы представляете себе руководителя, насколько легко (сложно) работать с таким директором и почему?
 4. «Предельно организованна, в полном смысле человек дела. Решая любой вопрос, мгновенно оценивает обстановку и отношение к данной проблеме в коллективе. Ее внутренняя ориентация – справедливость. Необыкновенно умеет создавать рабочую атмосферу, терпеливо выслушивает предложения по улучшению учебного процесса. Требовательна, когда дело не требует отлагательств».
 5. Решите конфликтную ситуацию; предложите свои варианты выхода из сложившейся ситуации:
Учителя не устраивает расписание, составленное учебной частью. Другого не устраивают окна в расписании и пр. Заместитель директора отказывается его изменить: всем не угодить, кто-то все равно останется недоволен. В ответ учитель не согласился вести уроки вместо заболевшей коллеги.

Контрольные вопросы

1. В чем особенности протекания нравственного конфликта? Предпосылки и причины возникновения конфликтных ситуаций в процессе общения спортивного педагога.
2. Каковы поведенческие реакции участников конфликта?
3. Какова роль способов этической защиты в конфликте?

Рекомендуемая литература

1. Одинцова, О.В. Профессиональная этика: учебник для студентов учреждений высшего профессионального образования / О.В. Одинцова. – Москва: Академия, 2012. – 144 с.
2. Корепанова, М.В. Основы педагогического мастерства: учебник для студентов учреждений высшего профессионального образования / М.В. Корепанова, О.В. Гончарова, И.А. Лавринец; редактор И.А. Лавринец. – 2-е изд., перераб. И доп. – Москва: Академия, 2012. – 240 с.
3. Бороздина, Г.В. Психология и этика делового общения: учебник для бакалавров / Г.В. Бороздина, Н.А. Кормнова; редактор Г.В. Бороздина. – Москва: Юрайт, 2013. – 463.
4. Хрусталева, С.О. Профессиональная этика в психолого-педагогической деятельности: курс лекций: учебное пособие / С.О. Хрусталева, А.В. Наумова. – Малаховка: МГАФК, 2016 // Электронная библиотека вузов ФК. – Режим доступа: локальная сеть ВЛГАФК, по договору (дата обращения: 02.05.2023).

5. Профессиональная этика : учебно-методическое пособие / составители А. Ю. Николаева, И. А. Никонова. – Чебоксары : ЧГПУ им. И. Я. Яковлева, 2019. – 86 с. – // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/147194> (дата обращения: 02.05.2023). – Режим доступа: для авториз. пользователей.
6. Гонтарь, О. П. Профессиональная этика : учебное пособие / О. П. Гонтарь, С. П. Романова. – Красноярск : СФУ, 2019. – 152 с. // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/157604> (дата обращения: 02.05.2023). – Режим доступа: для авториз. пользователей.
7. Каланчина, И. Н. Профессионально-педагогическая этика : учебное пособие / И. Н. Каланчина, Т. А. Артамонова. – Барнаул : АГАУ, 2022. – 113 с. // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/279122> (дата обращения: 02.05.2023). – Режим доступа: для авториз. пользователей.