Поникарова В.Н.

ПЕДАГОГИКА КОПИНГ-ПОВЕДЕНИЯ

ЭЛЕКТИВНЫЙ КУРС

учебное пособие

Курск
ЗАО «Университетская книга»
2023

УДК 376.112.4
ББК 74.580
П 56

Рецензенты
Денисова О.А., д.п.н., профессор (Череповец, ФБГОУ ВО ЧГУ),
Старовойт Н.В., к.п.н., доцент (Калининград, БФУ им. Канта)

П56 Поникарова В.Н.
Педагогика копинг-поведения. Элективный курс: учебное пособие/ В.Н. Поникарова // под ред. В.Н. Поникаровой. – Курск, ЗАО «Университетская книга», 2023. - 251 с.

ISBN 978-5-907710-67-2
DOI 10.47581/2023/Ponikarova-PKP.05

В учебном пособии рассмотрено содержание элективных курсов по формированию копинг-поведения. Пособие содержит общую часть и частные элективные курсы, а также рабочую тетрадь. Элективные курсы включают теоретическую часть, которая кратко знакомит пользователей с контекстами копинг-поведения. Практическая часть содержит вопросы к семинарским занятиям, список литературных источников и вопросы к зачету.

Учебное пособие является частью учебно-методического комплекса, который включает монографию, учебное пособие, элективные курсы. Настоящее издание дополнено рабочей тетрадью, которая может использоваться самостоятельно и в комплексе с элективным курсом. Издание может быть интересно российским и зарубежным ученым, практическим работникам в области инклюзивного образования, бакалаврам, магистрантам и аспирантам.

Научный редактор: В.Н. Поникарова, к.психол.н., доцент (Череповец, ЧГУ)

ISBN 978-5-907710-67-2 УДК 376.112.4
ББК 74.580

© Поникарова В.Н., 2023
© ЗАО «Университетская книга», 2023

СОДЕРЖАНИЕ

Часть I. Элективный курс как учебная дисциплина 5
1.1. Педагогика копинг-поведения как наука 5
1.2. Элективный курс. Общая характеристика 8
1.3. Элективный курс. Дидактика 10
1.4. Элективный курс. Средства реализации 12
Литература 16
Часть II.Феноменология копинг-поведения 17
2.1. Поведение как психологический феномен 17
2.2. Социально-адаптивное поведение 19
2.3. Копинг-поведение как социально-адаптивное поведение личности 21
2.4. Копинг-поведение и психологические защиты 24
2.5. Современные представления о копинг-поведении 26
Литература 34
Часть III. Особенности копинг-поведения 35
3.1. Особенности копинг-поведения на разных этапах онтогенеза 35
3.2. Особенности копинг-поведения педагогов в условиях инклюзивной практики 39
3.2.1.Феноменология инклюзивного образования 39
3.2.2. Особенности педагогической деятельности в условиях инклюзивного образования 41
3.2.3. Специфика готовности педагогов к осуществлению инклюзивного образования 44
3.2.4. Профилактика профессионального выгорания педагога инклюзивного образования 47
3.2.5. Особенности копинг-поведения педагогов в условиях инклюзивной практики 48
Литература 50
Часть IV. Частные элективные курсы. Общие вопросы формирования копинг-поведения 51
МОДУЛЬ 1. Социальная адаптация феноменология ситуации 51
Литература 59
МОДУЛЬ 2. Феноменология копинг-поведения 67
Литература 71
МОДУЛЬ 3. Технологии формирования копинг-поведения 76

Литература 81
Часть V. ФОРМИРОВАНИЕ КОПИНГ-ПОВЕДЕНИЯ ПЕДАГОГОВ 87
МОДУЛЬ 1. Формирование инклюзивной готовности педагогов 87
МОДУЛЬ 2. Формирование профессионально важных качеств педагогов 106
МОДУЛЬ 3. Профилактика профессионального выгорания 120
МОДУЛЬ 4. Формирование профессионального копинг-поведения педагогов 142
МОДУЛЬ 5. формирование копинг-поведения педагогов как софт скиллз 158
МОДУЛЬ 6. Формирование инклюзивной культуры педагогов 178
СЛОВАРЬ ОСНОВНЫХ ТЕРМИНОВ И ПОНЯТИЙ 192
РАБОЧАЯ ТЕТРАДЬ К ЭЛЕКТИВНОМУ КУРСУ 213

Часть I. Элективный курс как учебная дисциплина

1.1. Педагогика копинг-поведения как наука

Понятие «копинг-поведение» (coping behavior) традиционно используется для описания характерных способов адаптивного поведения человека в различных стрессовых (проблемных) ситуациях.

Понятие «coping» происходит от английского «cope» (преодолевать); в германоязычной психологии в этом же смысле используются как синонимы понятия «Bewaltigung» (преодоление) и «Belastungsverarbeitung» (переработка нагрузок).

В российской научной литературе его переводят как адаптивное, совладающее поведение, или психологическое преодоление.

В зарубежной научной литературе термин «coping» употребляется в сочетании с другими психологическими понятиями: coping-process, coping-mechanism, coping-behavior, coping-style, coping-strategy. В российской литературе эти термины переводят как копинг-процесс, копинг-механизм, копинг-поведение, адаптивное совладающее поведение, копинг-стратегия, психологическое преодоление и т.д.

Основными задачами копинг-поведения является быстрая адаптация человека к проблемной, кризисной ситуации, которая позволяет ему ослабить или смягчить ее требования, нейтрализовать эмоциональное напряжение, и, таким образом, сделать максимально успешным поиск конструктивного решения, осуществить корректировку самооценки или регулирование взаимоотношений с окружающими (Е.В. Куфтяк, Е.В. Купрене, В.Н. Поникарова и др.).

Копинг-поведение и психологическая защита основываются на одинаковых, тождественных процессах, но отличаются полярностью направленности – либо на продуктивную, либо на слабую адаптацию.

В ситуации новых для личности требований, при которых существующий ответ не является подходящим, возникает копинг-процесс. Если новые требования непосильны для личности, тогда копинг-процесс может принимать, форму защиты. Защитные механизмы позволяют устранить психотравму за счет исключения действительности. Защитные механизмы – это ригидные, эмоционально неадекватные и несоответствующие реальности способы совладения с проблемной ситуацией.

Копинг-стратегии и копинг-ресурсы – являются результатом приобретенного опыта, т.е. возможно целенаправленное формирование продуктивного копинг-поведения.

Стили копинг-поведения определяются спецификой использования базовых копинг-стратегий, личностных копинг-ресурсов, особенностями фрустрационной толерантности, уровнем овладения соответствующими знаниями.

Однако, в процессе развития личности копинги могут перейти в разряд автоматизмов (так происходит у людей, постоянно сталкивающихся со стрессовой ситуацией): индивид не продумывает свои реакции, его действия становятся автоматизированными, что, в свою очередь помогает в более сжатые сроки выполнить необходимые действия. Тем не менее, как и в случае с механизмами защиты, копинги тоже не всегда несут в себе продуктивное начало. Так, привычка действовать определенным образом в критической ситуации может подвести, если сама ситуация пойдет по другому руслу — индивид не успевает перестроиться и продолжает действовать в том же направлении.

Способ преодоления трудностей, преодоление собственных пределов можно связать с использованием той или иной модели профессионального развития и использованием различных копинг-стратегий деятельности и особенностями использования средовых и личностных копинг-ресурсов дает нам характеристику индивидуально-типологизированных копинг-стилей.

Большой интерес на современном этапе представляют вопросы формирования копинг-поведения. Формирование копинг-поведения может осуществляться в рамках психотерапии, психокоррекции и педагогики.

Особый интерес представляет педагогическое направление формирования копинг-поведения, что позволяет говорить о появлении не только отдельных технологий, но и педагогики копинг-поведения.

Педагогика копинг-поведения – раздел общей педагогики, которая изучает закономерности формирования совладающего поведения личности: от социально-адаптивног ои профессионального копинга до метакопинга.

Объект педагогики копинг-поведения – совладающая личность, развивающаяся в процессе разрешения проблемных ситуаций (в том числе в профессиональной сфере).

Предмет педагогики – процесс направленного формирования копинг-поведения в условиях специально организованного обучения, образования, воспитания на разных этапах развития личности.

Основными *задачами* педагогики копинг-поведения являются:

разработка теоретических, методологических, дидактических, технологических основ формирования копинг-поведения;

изучение сущности, закономерностей, механизмов формирования копинг-поведения в условиях целенаправленного обучения;

разработка целей, содержания и методов формирования копинг-поведения для разных категорий обучающихся;

разработка средств обучения и формирования копинг-поведения для разных категорий обучающихся на различных образовательных ступенях и др.

Методологическими основами педагогики копинг-поведения:

– системный подход (В.Г. Афанасьев, С.Я.Батышев, Л. фон Берталанфи, А.А.Богданов, Б.С.Гершунский, П.Друкер, В.И.Загвязинский, Л.Н.Занков, В.В.Кондратьев, Н.В.Кузмина, И.Я. Лернер, Г. Саймон, М.Н. Скаткин, А. Чандлер, Г.П.Щедровицкий и др.);

– психолого-педагогические теории формирования и развития личности (Б.Г. Ананьев, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, А.В. Петровский, С.Л. Рубинштейн, И.А. Зимняя, К.А. Абульханова-Славская и др.);

– акмеологический подход (Б.Г.Ананьев, А.А. Деркач, Н.В.Кузьмина, А.А.Реан, Е.И.Степанова);

– зарубежные подходы к исследованию стресса и копинга (A.G. Billings, H. Selye; C.S. Carver, F. Cohen, S. Folkman, R.H. Moss, M.F. Scheier, J.K. Weintraub, R.S. Lazarus и др.);

– отечественный подход к совладающему поведению в проблемных ситуациях (Л.И. Анцыферова, В.А. Бодров, Р.М. Грановская, Л.И. Дементий, Л.А. Китаев-Смык, Е.Ю. Коржова, Т.Л. Крюкова, С.К. Нартова-Бочавер, И.М. Никольская, Н.А. Сирота, В.Н. Поникарова, А.Н. Фоминова, В.М. Ялтонский и др.).

Педагогика копинг-поведения является междисциплинарной наукой, которая тесно связана, прежде всего, с психологией (общей, возрастной, педагогической, клинической, специальной и социальной), нейрофизиологией, андрагогикой и другими науками, которые создают ее теоретический каркас, вооружают методами, методиками, технологиями.

Общенаучный уровень методологии педагогики копинг-поведения представлен системным, андрагогическим, культурологическим и деятельностным подходами к изучению процессов, проявлений, механизмов копинг-поведения.

Конкретно-научный уровень методологии педагогики копинг-поведения представлен аксиологическим, личностным, субъектным, компетентностным, контекстным, индивидуально-дифференцированным и др. подходами.

Технологический уровень методологии педагогики копинг-поведения представлен совокупностью конкретных методов изучения и формирования копинг-поведения.

Методы педагогического исследования – это способы изучения педагогических явлений, получения научной информации о них с целью установления закономерных связей, отношений и построения научных теорий.

Педагогика копинг-поведения использует теоретические, эмпирические, методы анализа данных и интерпретационные методы исследования.

К теоретическим методам относятся индукция, дедукция, моделирование.

К эмпирическим методам относятся: экспериментальные методы, обсервационные методы, психодиагностические методы, праксиметрические методы, моделирование и др.

Методы анализа данных предполагают использование количественного и качественного анализа полученных результатов.

Интерпретационные методы включают генетические и структурные методы.

Таким образом, педагогика копинг-поведения понимается как наука, которая отвечает социальным запросам современного образовательного пространства.

1.2. Элективный курс. Общая характеристика

Элективный курс – это дополнительные обучающие занятия по выбору. «Электив» (англ. elective) – означает выборный, факультативный. Список таких курсов предлагается в начале учебного года. Они дополняют содержание дисциплины, считающейся профильной, а также призваны актуализировать и индивидуализировать процесс образования. Как правило, эти занятия дают более глубокие знания, которые невозможно почерпнуть из стандартной программы.

Элективные курсы являются важнейшим средством для построения индивидуальных образовательных программ, так как, в наибольшей степени близки к выбору каждым слушателем элементов содержания образования в зависимости от собственных способностей, интересов, жизненных планов.

Среди элективных курсов выделяют следующие типы: предметные, интегративные (межпредметные), курсы, которые не входят в базисный учебный план.

Элективные курсы должны иметь социальную и личностную значимость, актуальность как с точки зрения подготовки будущих кадров, так и для личностного развития слушателей. Они должны способствовать социализации и адаптации слушателей, обладать развивающими возможностями, формировать профессиональные навыки, универсальные учебные действия слушателей.

Методы и формы обучения должны определяться требованиями профессионализации, учитывать возрастные особенности слушателей. Обучение необходимо вести через опыт и сотрудничество, работу в малых группах, использовать ролевые игры, моделирование, тренинги, метод проектов.

Обязательно использовать поисковой и исследовательский метод, стимулировать познавательную активность слушателей. Не исключать и самостоятельную работу с различными источниками информации. Необходимо предусмотреть варианты изучения как в коллективных, так и в индивидуально-групповых формах основную и дополнительную литературу, электронные издания, Интернет-ресурсы.

Задачи элективных курсов – развитие творческого потенциала личности, обучение навыкам, приемам деятельности, расширение возможностей

самореализации обучающихся в условиях практической деятельности в контексте особенностей выбранной профессии: исследовательской, художественной, трудовой, социальной.

Главная цель межпредметных элективных курсов – интеграция знаний слушателей об обществе и природе.

Элективные курсы по предметам, которые не входят в базисный учебный план, посвящены социальным, психологическим, искусствоведческим, культурологическим проблемам и дают представление слушателям о более широком спектре всевозможных какой-либо работой (проект, творческое сочинение и т.п.);

Проект элективного курса может разрабатывать непосредственно педагог. Успешный элективный курс отвечает следующим критериям:

1. Содержание программы курса достаточно актуально в современном мире;

2. Мотивационный потенциал курса находится на высоком уровне;

3. Содержание курса соответствует поставленным целям и имеет логическое построение.

Элективный курс выполняет несколько *функций*.

Во-первых, в том случае, если он содержит углубленные знания по профильной дисциплине, то учебное заведение, где он практикуется, становится специализированным.

Во-вторых, если курс направлен на закрепление и развитие базисной образовательной программы, то обучающийся получает дополнительную подготовку.

В-третьих, если слушатель получает углубленные знания в определенном направлении, но при этом хочет совершенствоваться и в другой дисциплине, факультатив может помочь в этом.

Поиски путей оптимизации содержания учебных предметов, обеспечения его соответствия меняющимся целям образования могут привести к новым подходам к структурированию содержания учебных предметов.

Традиционный подход основывается на логике базовой науки. Другой подход может заключаться в отборе проблем, явлений, процессов, ситуаций, изучение которых соответствовало бы познавательным запросам учащихся. Такой подход может способствовать формированию учащихся как субъектов образовательной деятельности.

С другой стороны, нельзя забывать о главной задаче образовательной политики – обеспечения современного качества образования на основе сохранения его фундаментальности и соответствия актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства.

Таким образом, современная образование должно считать приоритетным направлением деятельности – способность к развитию слушателей, умению решать учебные и жизненные проблемы, в том числе связанные с профессиональной деятельностью.

1.3. Элективный курс. Дидактика

Элективный курс построен по модульному принципу.

Модуль – учебный пакет, охватывающий концептуальную единицу учебного материала и предписывающий обучающемуся действия. Модуль в педагогике используется для обозначения учебных предметов, курсов, дисциплин или их составных частей при выборе предметов изучения.

Модуль содержания учебной дисциплины, включает в себя познавательный и профессиональные аспекты, усвоение которых, должно быть завершено соответствующей формой контроля знаний, умений и навыков, сформированных в результате овладения обучаемыми данным модулем.

Модуль содержит познавательную и профессиональную характеристики, в связи с чем можно говорить о познавательной (информационной) и учебно-профессиональной (деятельностной) частях модуля. Задача первой — формирование теоретических знаний, функции второй — формирование профессиональных умений и навыков на основе приобретенных знаний.

Основным ядром модуля, раскрывающим содержание отдельной темы курса, является информационное обеспечение, реализуемое в ходе учебного процесса в форме лекций, практических и лабораторных занятий, самостоятельной аудиторной и внеаудиторной работы студентов.

Изучение элективных курсов осуществляется в форме аудиторных лекционных занятий, практических занятий и самостоятельной работы слушателей.

Во время лекции слушатели осуществляют конспектирование материала, предлагаемого преподавателем или, если краткий конспект предлагается заранее (на бумажном или электронном носителе), дополняют его.

На практических занятиях слушателю рекомендуется быть готовым к выступлению. Слушатель принимает участие в обсуждении предложенных вопросов, докладывает результаты самостоятельно выполненных заданий.

Кроме этого слушатель должен быть готов к выполнению индивидуального задания или участвовать в выполнении коллективных заданий, предложенных преподавателем на самом занятии. Для наиболее успешного изучения элективных курсов слушателям рекомендуется использовать дополнительную литературу, что даст возможность проработать заявленную тему более углублённо.

При работе с литературными источниками делать выписки, конспекты, составлять развернутые планы, выделяя наиболее интересные и значимые положения; составлять глоссарий, включающий наиболее важные понятия и категории темы; составлять таблицы, схемы (по рекомендации преподавателя). Кроме классического ответа на вопросы слушатели имеют возможность выполнить творческую работу по теме занятия.

Методы реализации содержания элективных курсов.

Объяснительно-иллюстративный метод направлен на передачу готовой информации от преподавателя к слушателям. Способы передачи могут быть: чтение лекции, видеолекция, показ презентации, работа с учебным текстом и пр. Задача последних – восприятие, осознание, фиксирование, запоминание этой информации. Обучаемые (а именно в этой роли выступают студенты) слушают, смотрят, манипулируют предметами и знаниями, читают, наблюдают, соотносят новую информацию с ранее усвоенной, и запоминают. Объяснительно-иллюстративный метод – один из наиболее экономных способов передачи обобщенного и систематизированного опыта человечества.

Репродуктивный метод предполагает усвоение изученного материала на основе образца или правила. Деятельность слушателей носит алгоритмический характер, т.е. выполняется по инструкциям, предписаниям, правилам в аналогичных, сходных с показанным образцом ситуациях.

Эвристический метод обучения предполагает организацию активного поиска решения познавательных задач, выдвинутых в процессе обучения или самостоятельно сформулированных под руководством учителя или на основе эвристических указаний и программ. При этом мыслительный процесс приобретает продуктивный характер, но обязательно контролируется и направляется самими учащимися или педагогом. Эвристический метод необходим для постепенной подготовки слушателей к самостоятельной постановке и решению поставленной проблемы.

Исследовательский метод – это способ организации творческой деятельности слушателей по решению новых для них задач. При их выполнении слушатели должны самостоятельно овладевать элементами научного познания (осознавать проблему, выдвигать гипотезу, строить план ее проверки, делать выводы и т. п.). Главная особенность этого метода – научить слушателей видеть проблемы, уметь самостоятельно ставить задачи.

Формы реализации элективных курсов (учебные и внеучебные): лекции, семинары, семинары-практикумы, тренинги, мастер-классы, индивидуальные и групповые консультации, социальные практики

Лекция – одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой устное, монологическое, систематическое последовательное изложение преподавателем учебного материала.

Семинар – коллективное обучение студентами сообщений, докладов, рефератов, выполненных самостоятельно или под руководством педагога.

Лекции и семинары как организационные формы чаще используются при реализации академического направления.

Семинар-практикум – предполагает соединение теории и практики и содержит теоретическую и практическую часть. Теоретическая часть включает освоение теории в виде мини-лекции, а практическая часть подразумевает освоение определенных приемов разрешения проблемных ситуаций.

Тренинг – интенсивные краткосрочные обучающие занятия, направленные на создание, развитие и систематизацию определенных навыков, необходимых для выполнения конкретных личностных, учебных или профессиональных задач, в сочетании с усилением мотивации личности относительно совершенствования работы.

Мастер-класс – особый способ передачи методического опыта. В процессе его проведения идет непосредственное обсуждение предлагаемого методического продукта и поиск творческого решения педагогической проблемы.

Семинар-практикум, тренинг и мастер-класс как формы организации обучающихся чаще используются при реализации развивающего направления.

Консультация – беседа психолога с клиентом по поводу его жизненной (профессиональной) ситуации. Возможные варианты проведения: разовая, ситуативно ориентирующая, или система консультаций по запросу клиента. Используется при реализации консультативного и, частично, развивающего направления.

1.4. Элективный курс. Средства реализации

Рабочая программа дисциплины является документом, включающим цель и задачи учебной дисциплины; место дисциплины в структуре образовательной программы; планируемые результаты обучения по дисциплине; объем дисциплины в зачетных единицах; виды учебной работы; содержание дисциплины; перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины.

Учебно-методические материалы (УММ) содержат указания для студентов по особенностям изучения данной дисциплины, подготовки к семинарам, собеседованиям, зачетам.

Фонд оценочных средств (ФОС) предполагает средства оценки знаний студентов в соответствии с формируемыми компетенциями.

Учебник – специальная книга, где изложены в системе знания по предмету с целью формирования академических компетенций обучающихся.

Учебное пособие – это учебное издание, дополняющее или частично заменяющее учебник, официально утвержденное в качестве данного вида издания и допущенное Министерством образования Российской Федерации к печати и выпуску.

В учебном пособии рассмотрено содержание элективных курсов формирования. Элективные курса включают теоретическую часть, которая кратко знакомит слушателей с содержанием той или составляющей курса. Практическая часть содержит вопросы к семинарским занятиям, список литературных источников и вопросы к зачету. Каждый из курсов

может включать план–конспект семинара-практикума по соответствующей теме.

Рабочая тетрадь – это учебное пособие с особым дидактическим аппаратом, предназначенное для организации внеаудиторной и аудиторной самостоятельной работы слушателя по освоению содержания элективных курсов.

В качестве основных требований к рабочей тетради разработчик называет: аксиологичность, компетентность, комплексность и дифференцированность.

Аксиологичность (работа с тетрадью направлена как на формирование личностной ценности копинг-поведения в условиях инклюзивного образования, так и на реализацию индивидуальных профессиональных интересов).

Компетентность (выполнение заданий способствует формированию комплекса компетенций в соответствии с ФГОС, выработке профессионального поведения и накоплению профессионального опыта).

Комплексность (части рабочей тетради представляют комплекс, который обеспечивает согласованное взаимодействие и воздействие в разных направлениях сопровождения формирования копинг-поведения педагога).

Дифференцированность (учет этапа становления профессионала, индивидуально-типологических свойств личности, специфики компонента готовности, особенностей целей и задач образовательного модуля, ведущей деятельности обучающегося).

Функции рабочей тетради:

компенсаторность (экономия временных, энергетических и иных ресурсов тренера и клиентов (педагогов)),

адаптивность (возможность изменения технологии работы в зависимости от модели сопровождения),

информативность (знакомство с необходимой информацией, выполнение заданий, проведение самодиагностики),

интегративность (обеспечение целостного подхода не только к формированию копинг-поведения, но и – главное – развитию личности педагога),

инструментальность (формирование культуры педагогического общения и труда).

При изучении элективных курсов большая роль отводится самостоятельной работе слушателей, требующая чтения и реферирования литературы, подготовки сообщений и докладов по предложенным темам, выполнения заданий для самостоятельной работы.

Активизация учебно-познавательной деятельности достигается за счёт повышения уровня учебной мотивации, которое, в свою очередь, наблюдается при максимально возможном приближении темпа, направленности и других аспектов организации учебного процесса к индивидуальным стремлениям и возможностям слушателей.

1.5 Элективный курс. Технология

1.5.1. Образовательные технологии: общая характеристика.

Технология понимается как научно и/или практически обоснованной системы деятельности, применяемой человеком в целях преобразования окружающей среды, производства материальных или духовных ценностей.

Педагогическая технология – это система последовательных действий педагога, связанных с решением педагогических задач, планомерное и последовательное воплощение на практике заранее спроектированного педагогического процесса.

Г.К. Селевко выделяет в педагогической технологии три аспекта:

научный аспект: педагогические технологии – часть педагогической науки, которая изучает и разрабатывает цели, содержание и методы обучения, проектирует педагогические процессы;

процессуально-описательный аспект: разработка, обоснование описания (алгоритма) процесса, методов и средств для достижения планируемых результатов обучения;

процессуально-действенный аспект: осуществление технологического (педагогического) процесса, функционирование всех личностных, инструментальных и методологических педагогических средств.

Технология позволяет осуществлять моделирование ситуаций социальной и профессиональной деятельности и актуализировать формируемые у слушателей компоненты ИПК. Применение технологии активизирует личностный и адаптационный потенциал обучающегося, тем самым, обеспечивая адаптацию слушателей в профессиональную среду.

Использование технологии в обучении предусматривает точное инструментальное управление учебным процессом и гарантированный успех поставленных учебных целей. Это позволяет:

– с большей определенностью предсказывать результаты и управлять педагогическими процессами;

– анализировать и систематизировать на научной основе практический опыт и его использование; комплексно решать образовательные и социально-воспитательные проблемы;

– обеспечивать благоприятные условия для развития личности;

– оптимально использовать имеющиеся в распоряжении ресурсы;

– выбирать наиболее эффективные и разрабатывать новые технологии и модели для решения возникающих социально-педагогических проблем.

1.5.2. Технология формирования копинг-поведения

Технология формирования продуктивного копинг-поведения.

Основные качества технологии заключаются в формировании продуктивного копинг-поведения как психологического новообразования личности с учетом социальной ситуации развития пользователей курса.

Принципиальная идея технологии - выявление оптимальных условий формировании продуктивного копинг-поведения, способствующих

развитию позитивных поведенческих новообразований пользователей курса.

Существо применяемой системы обучения посредством технологии состоит в этапности, решении специфических задач развития личности пользователей курса, использованием специальных методов и технологий.

Технология формирования продуктивного копинг-поведения заключается в проектировании и использовании в образовательном процессе пользователей курса.социальных ситуаций, ориентированных на выработку у обучающихся эффективных способов и стратегий разрешения проблемных обстоятельств.

Технология формирования копинг-поведения основана на игровом моделировании контекстов проблемного социального взаимодействия и тренинговой отработке моделей продуктивного копинг-поведения с использованием продуктивных копинг-стратегий. Это, в свою очередь, является основой для применения теоретических знаний и потенциальных умений в ситуациях, приближенных к реальным.

Технология позволяет осуществлять моделирование ситуаций социальной и профессиональной деятельности и актуализировать формируемые у студентов продуктивные стратегии копинг-поведения. Применение технологии активизирует личностный и адаптационный потенциал волонтеров.

Основное назначение технологии заключается в формировании у обучающихся готовности к разрешению проблемных ситуаций в профессиональной и социальной сферах с использованием позитивных поведенческих новообразований.

Предпочтение отдается активным методам и приемам обучения: «Эврика», «Умышленные ошибки», «Акцентированная информация», «Консенсус», «Бумеранг», метод кейсов. В качестве средств используются аудиовизуальные средства – презентации, видеофильмы, рабочие тетради, аудиокниги.

Планирование.

Целевой (проектировочный) этап является ориентировочным. Его цель - создать благоприятные условия для работы группы; первичная диагностика.

Содержательный этап – направлен на формирование и расширение возможностей использования продуктивного копинг-поведения в проблемных ситуациях.

Деятельностный этап - направлен на формирование приемов саморегуляции поведения; овладение социально приемлемыми формами поведенческих проявлений; повышение психологической компетентности.

Аналитико-результативный этап – направлен на подведение итогов работы, включая повторную диагностику; закрепление полученных позитивных результатов; получение обратной связи от участников тренинга об эффективности проведенной работы.

Регламент. Занятия рекомендуется проводить 1 раз в неделю, продолжительностью 45-60 минут. Отметим условия формирования группы участников тренинговых занятий. Оптимальной является группа из 8 – 10 участников.

Литература

1. Кузнецов А.А., Пинский А.А., Рыжаков М.В., Филатова Л.О. Профильное обучение. Ответы на вопросы (для общеобразовательных учреждений). – М.: Русский журнал, 2004.

2. Поникарова В.Н. Формирование готовности педагогов к инклюзивному образованию: рабочая тетрадь. Части 1–5. – Череповец: Череповец. гос. ун-т, 2018 – 96 с.

3. Поникарова В.Н., Старовойт Н.В. Рабочая тетрадь в вузе: перспективы использования // Наука и техника. мировые исследования: материалы VII международной научно-практической конференции (20 августа 2020г., Новосибирск) Отв. ред. Зарайский А.А. – Издательство ЦПМ «Академия Бизнеса», Москва 2020. – с. 19-29

4. Элективные курсы в профильном обучении/Под общей ред. А.Г. Каспржака. – М., 2008

5. 10. Юцявичене П.А. Теория и практика модульного обучения. – Каунас, 1989. – 281 с.

6. https://fb.ru/article/59326/elektivnyiy-kurs---eto-dopolnitelnyie-vozmojnosti

7. http://ekrost.ru/poster/elektivnye-kursy.html

Часть II.Феноменология копинг-поведения

2.1. Поведение как психологический феномен

Научные представления о человеческом поведении получили особенно быстрое развитие в начале XX века, с того времени, когда бихевиористы объявили его предметом психологической науки. Первоначально под поведением понимали любые внешние наблюдаемые реакции (двигательные, вегетативные, речевые), функционирующие по схеме «стимул — реакция» в ответ на внешнее раздражение.

Современное понимание поведения выходит далеко за рамки совокупности реакций на внешний стимул. В целом поведение можно определить как «присущее живым существам взаимодействие с окружающей средой, опосредованное их внешней и внутренней активностью».

Внешняя активность — это внешние проявления поведения (движения, действия, поступки, высказывания, вегетативные реакции).

Внутренние проявления — это мотивация, когнитивная переработка, эмоциональные реакции, процессы саморегуляции.

Таким образом, под поведением следует понимать процесс взаимодействия личности со средой, опосредованный ее индивидуальными особенностями и внутренней активностью, имеющий форму преимущественно внешних действий и поступков.

Основные признаки поведения: поведение социально по своей сути, т. е. оно формируется и реализуется в обществе, поведение имеет тесную связь с речевой регуляцией и целеполаганием.

Частные признаки поведения: уровень активности, эмоциональная выразительность, динамичность, стабильность, произвольность, гибкость.

Поведение имеет свои особенности: причинность, целенаправленность, мотивированность. Поведение имеет причины, т. е. любое поведение определяется теми событиями, которые ему предшествовали и вызвали конкретную форму проявления. Поведение целенаправленно — любое поведение определяется целью, для достижения которой индивид совершает определенного вида действия. Поведение мотивировано — в любом поведении присутствует мотив, определяющий именно данную форму его проявления. Кроме того, характеристики поведения, которые можно наблюдать, измеримы — возможно измерить отдельные составляющие.

Развернутые представления о поведении сложились в науке по существу лишь в XX в., прежде всего в концепции бихевиоризма, который провозгласил поведение главным предметом анализа и рассматривал систему «стимул–реакция» как основную единицу поведения. Большой вклад в описание поведения внес Б.Ф. Скиннер, который считал, что психологи должны стремиться к предсказанию влияния хотя бы одной контролируемой переменной на обусловленный компонент поведения организма в контролируемом окружении.

Одну из интересных концепций поведения предложила гештальтпсихология, в частности К.Левин, который представил его в виде целостного «поля», охватывающего субъект и объект; динамику этого поля образуют чувства (которые выступают как факторы, регулирующие у субъекта обмен энергией с внешней средой; в этой связи они выполняют функцию реальных или фиктивных «ценностей»), а структурируется это поле при помощи восприятия, моторной функции и интеллекта.

Согласно концепции П. Жане в поведении различаются извне наблюдаемая активность организма и образ действия как осмысленная, наполненная психологическим содержанием деятельность человека. В соответствии с этим поведение индивида включает как видимую активность, так и внутреннее психическое содержание, которое становится неотъемлемой его частью, регулирующим звеном.

Дальнейшее развитие системный подход к поведению нашел в концепции Ж.Пиаже, который дополнил его принципом генетизма, т.е. положением, согласно которому чувства и когнитивные формы зависят не только от актуально существующего «поля», но и от предшествующей истории действующего субъекта.

Заслуга выявления специфики человеческого поведения и его форм, вытекающих из социальной природы человека и его деятельности, принадлежит отечественным психологам.

В отечественной психологии поведение понимается как присущее живым существам взаимодействие с окружающей средой, опосредованное внешней (двигательной) и внутренней (психической) активностью. Этот термин может быть использован применительно как к отдельным особям, индивидам, так и к их совокупностям (например, социальным группам).

Наиболее значительный вклад в анализ поведения внесла психологическая школа Л. С. Выготского, выдвинувшего идею о важной роли знаков и знаковых систем как структурных компонентов поведения.

Поведение человека, по мнению Л.С. Выготского, является продуктом системы социальных связей и отношений, коллективных форм поведения и социального сотрудничества. Иначе говоря, устанавливается связь между поведением человека и его личностной сферой, в которой отражаются различные формы социального сотрудничества.

Для адекватного понимания понятия «поведение» обратимся к близким понятиям – «деятельность», «действие».

Деятельность понимается как динамическая система взаимодействий субъекта с миром, в процессе которых происходит возникновение и воплощение в объекте психического образа и реализация опосредованных им отношений субъекта в предметной действительности.

Понятие «действие» весьма близко к понятию «поведение характеризует более широкий диапазон реакций человека на заданную извне ситуацию, чем действие, и допускает вариант бездействия, то есть пассивной реакции и больше относится к ситуации взаимодействия между людьми,

чем понятие «действие» (которое может быть адресовано и к предметной среде и природе).

Общим основанием деятельности (и поведения) является активность. Видовая специфика заключается в том, что деятельность (предметная, практическая) фиксирует субъект-объектную связь человека со средой, поведение – субъект-субъектную связь личности с социальной средой.

Источником поведения являются потребности. Поведение выступает в его классической форме как исполнительное звено этого взаимодействия, внешне наблюдаемая двигательная активность живых существ. Специфика поведения человека определяется тем, что, во-первых, своеобразна сама среда его жизнедеятельности – социальная среда; во-вторых, человек в этом взаимодействии выступает как личность, представляющая собой социальное явление. Специфически человеческими признаками поведения выступают его общественная обусловленность, сознательный, активный, созидательный, целеполагающий, произвольный характер. Часто понятие поведения рассматривается в соотношении с понятиями «активность», «деятельность». Эти понятия пересекаются, особенно если к их определению добавляется характеристика «социальное» (социальная активность, социальная деятельность).

2.2. Социально-адаптивное поведение

Понятие адаптации, в его наиболее широком определении означает соответствие между живой системой и внешними условиями, причём адаптация – это и процесс, и результат, то есть определённая организация. С физиологической точки зрения, адаптация – это перестройка внутреннего динамического стереотипа в зависимости от изменения внешних условий.

Адаптация человека затрагивает широкий спектр социальных, биологических и психологических аспектов, которые проявляются не только в материальной, но и в духовной внутренней и внешней деятельности человека. Биологические формы адаптации человека социально опосредованы и происходят обычно внутри и через социальные формы адаптации.

Социальная адаптация — это приспособление человека как личности к существованию в обществе в соответствии с требованиями этого общества и собственными потребностями, мотивами и интересами.

Социально-адаптивное поведение — поведение, облегчающее социальную адаптацию; способствующее, помогающее адаптации.

В социально-адаптивном поведении можно выделить несколько компонентов: ценностно-мотивационный, когнитивный, операциональный, аффективный.

Ценностно-мотивационный компонент представляет собой личностную ценность социально-адаптивного поведения, осознанный выбор и сформированность мотивации как ясно выраженную устойчивую направленность интересов и потребностей субъекта использовать его (поведение) как средство разрешения проблемных ситуаций, возникающих в процессе жизнедеятельности в социуме.

Когнитивный компонент предполагает овладение общими теоретическими и прикладными знаниями о социально-адаптивном поведении как инструменте разрешения проблемных ситуаций, связанных с социальной адаптацией индивидуума.

Операциональный компонент – это использование конкретных поведенческих стратегий для разрешения проблемных ситуаций, совокупность умений, обеспечивающих эффективное протекание процесса социальной адаптации.

Аффективный компонент – чувства, эмоции, эмоциональные состояния и переживания, которые возникают в ситуациях использования социально-адаптивного поведения.

В формировании социально-адаптивного поведения можно выделить несколько фаз.

Первая фаза — формирование потребности в социально-адаптивном поведении.

Вторая фаза — мотивация к достижению социально-ценностного результата.

Третья фаза — готовность личности к достижению результата социально-адаптивного поведения.

Четвертая фаза — самостоятельность — позволяет личности активно использовать разнообразные паттерны социально-адаптивного поведения.

Пятая фаза — сохранение и закрепление сформированных паттернов социально-адаптивного поведения.

В соответствии с этим социально-адаптивное поведение рассматривается нами в трех взаимосвязанных контекстах: микроконтексте, мезоконтексте и макроконтексте.

Каждый из этих контекстов обеспечивает социальную адаптацию на своем уровне, но в целом дает в качестве результата полноценную социализацию индивидуума.

Социально-адаптивное поведение можно рассматривать как цель, механизм, результат социальной адаптации.

В условиях микроконтекста социально-адаптивное поведение можно рассматривать как цель; в условиях мезоконтекста – как механизм; в условиях макроконтекста – как результат социальной адаптации.

Микроконтекст социально-адаптивного поведения включает в себя (по нашему мнению) следующие миниконтексты: ценностно-мотивационный, когнитивный, операционально-поведенческий и аффективный.

Ценностно-мотивационный миниконтекст представляет собой личностную ценность социально-адаптивного поведения, осознанный выбор и сформированность мотивации как ясно выраженную устойчивую на-

правленность интересов и потребностей субъекта использовать его (поведение) как средство разрешения проблемных ситуаций, возникающих в процессе жизнедеятельности в социуме.

Когнитивный миниконтекст предполагает овладение общими теоретическими и прикладными знаниями о социально-адаптивном поведении как инструменте разрешения проблемных ситуаций, связанных с социальной адаптацией индивидуума.

Операционально-поведенческий миниконтекст – это использование конкретных поведенческих стратегий для разрешения проблемных ситуаций, совокупность умений, обеспечивающих эффективное протекание процесса социальной адаптации.

Аффективный миниконтекст – чувства, эмоции, актуальные состояния и переживания, которые возникают в ситуациях использования социально-адаптивного поведения.

Формирование данных миниконтекстов может являться целью социальной адаптации индивидуума.

Мезоконтекст также включает как миниконтексты возможности адаптации к условиям воспитания и/или обучения, коммуникативные навыки, возможности саморегуляции эмоционального состояния, управление агрессией и способность справляться со стрессом. На данном уровне социально-адаптивное поведение может рассматриваться как механизм социальной адаптации индивидуума.

Макроконтекст включает в качестве миниконтекстов интраличностный, интерличностный и надличностный миниконтексты. Макроконтекст можно рассматривать как результат социальной адаптации, т.е. полноценной социализации индивидуума.

Интраличностный контекст качественно включает в себя ценностно-мотивационный, когнитивный, операционально-поведенческий и аффективный миниконтексты.

Интерличностный контекст представляет собой социализацию на мезоуровне: уровне образовательного учреждения, группы сверстников, профессионального коллектива.

Наконец, надличностный контекст органично сочетает в себе указанные контексты в целом и показывает особенности социализации человека в социуме.

Социально-адаптивное поведение личности может быть представлено в разных аспектах, в т.ч. в виде копинг-поведения.

2.3. Копинг-поведение как социально-адаптивное поведение личности

Проблема психологического совладания со стрессом интенсивно разрабатывается в мировой психологической науке. В настоящее время

понятие «копинг-поведение» (coping behavior) используется для описания характерных способов адаптивного поведения человека в различных стрессовых ситуациях.

Проблемная ситуация – это всякая практическая или теоретическая ситуация, которая не имеет соответствующего обстоятельствам решения и поэтому заставляет остановиться и задуматься.

Два основных фактора, влияющих на способ постановки проблемной ситуации: уровень мышления соответствующей эпохи; уровень знания о предмете соответствующей эпохи.

Классификация проблемных ситуаций возможна по следующим трем признакам:

1. сформулирована ли проблема с самого начала;
2. имеется ли метод ее решения;
3. насколько отчетливы представления о том, что именно считать решением проблемы.

Проблемные ситуации делятся на два типа: явные и неявные в зависимости от того, задана ли формулировка проблемы с самого начала.

При анализе проблемы важно отличать ее симптомы, причины и следствия. Симптомы — это некоторые видимые проявления проблемы, которые привлекают к ней внимание, но объяснить не могут. Причины — это исходные движущие силы, породившие проблему. Следствия — это результаты, к которым приводят данные проблемы. Если следствия обусловливают необходимость обязательного решения проблемы, то симптомы полезны тем, что показывают первые признаки ее наличия. Воздействовать же надо на причины, породившие проблему.

Основными задачами копинг-поведения является быстрая адаптация человека к проблемной, кризисной ситуации, которая позволяет ему ослабить или смягчить ее требования, нейтрализовать эмоциональное напряжение, и, таким образом, сделать максимально успешным поиск конструктивного решения, осуществить корректировку самооценки или регулирование взаимоотношений с окружающими.

Термин «coping» был впервые использован в 1962 году L. Murphy (Л. Мэрфи). Исследуя поведения детей дошкольного возраста по преодолению требований, выдвигаемых кризисами развития, автор выделил врожденные и приобретенные (дифференцированные) формы поведения индивида в процессе приспособления к стрессовой ситуации. Согласно определению Л. Мэрфи, термин «копинг» означает «некую попытку создать новую ситуацию, будь она угрожающей, опасной, ставящей в неловкое положение или радостной и благоприятной».

Таким образом, Л. Мэрфи в самом начале изучения копинга указывал, что существует связь между предыдущим опытом человека в преодолении стрессовых ситуаций и его индивидуально – психологическими особенностями. Л. Мэрфи обратил внимание на две составляющие копинг-механизма – когнитивная составляющая и поведенческая.

Общепризнанной классификации типов копинга не существует, поскольку пока не определены единые основания для такой классификации, они выделяются исследователями достаточно произвольно. Однако большинство из них построено вокруг двух предложенных R. Lazarus и S. Folkman модусов психологического преодоления, направленного на решение проблемы (problem-focused, problem-orientiert, vigilant) или изменение собственных установок в отношении ситуации (emotion-focused, Gefuelle-orientiert). В зависимости от оценки индивид решает какие стратегии совладания выбирать. В модели стресса и совладания предложены два главных типа совладания. Сфокусированное на проблеме совладание включает усилия, которые направлены на управление или изменение источников напряжения (например, приобретение новых умений), устранение барьеров, принятие альтернативных решений. Сфокусированные на эмоции стратегии совладания – это попытки применения эмоциональных реакций к стрессору (например, желаемое размышление, поиск эмоциональной поддержки, социальное сравнение).

Также различают два вида копинг-поведения по направленности – на себя (интропунитивный) или на окружающую среду (экстрапунитивный) (M. Perrez, M. Reicherts, 1992).

Кроме того, копинговые реакции подразделяются на эффективные – адаптивные, функциональные и неэффективные – псевдоадаптивные, дисфункциональные (Н. А. Сирота, В. М. Ялтонский).

Представляется также значимой характеристика копинг-поведения с точки зрения его продуктивности - непродуктивности.

Продуктивное копинг-поведение обеспечивает выработку наиболее адекватных форм поведения в условиях меняющейся микро- и макросоциальной среды, с творческой переработкой ситуации, обеспечивающей наиболее оптимальное соматическое, личностное и социальное функционирование личности.

Условно продуктивное копинг-поведение обеспечивает личности довольно эффективное взаимодействие со средой и успешную деятельность, без значительного нервно-психического напряжения.

Непродуктивное копинг-поведение не обеспечивает в полной мере выработку адекватных форм поведения в условиях меняющейся микро- и макросоциальной среды, что приводит к нарушению процессов соматического, личностного и социального функционирования. Но при этом личность может не испытывать выраженного дискомфорта и даже наоборот, может считать себя вполне успешной и адаптированной.

Под *копинг – ресурсами* понимаются внешние (социальная поддержка) и внутренние (личностные ресурсы) переменные, способствующие психологической устойчивости в «трудных» ситуациях. К их числу относятся сила Я-концепции, локус-контроль, самоактуализация и др.

Совладание со стрессовой ситуацией происходит в большинстве случаев за счет формирования механизмов защиты и копингов. Роль психологической защиты в рамках концепции психической регуляции деятельности ряд учёных (М.В. Аллахвердов, И.М. Никольская, Р.М. Грановская, Е.С. Романова, Л.Р. Гребенников) рассматривают через парадигму копинг-поведения (так называемого, совладающего поведения, помогающего человеку преодолевать сложные для него ситуации). Защитные механизмы и coping являются двумя фазами одного и того же процесса защиты от тревоги, где первая фаза («включения») реализуется формой классического защитного механизма, а вторая фаза coping'ом. В трудовой деятельности вторая фаза (coping) является необходимым условием профессионального поведения в сложных, вызывающих противоречивые эмоции ситуациях.

2.4. Копинг-поведение и психологические защиты

Психологическая защита – это система стабилизации личности, направленная на ограждение сознания от неприятных, травмирующих переживаний. Критерием эффективности защитных механизмов является ликвидация тревоги и избавление от страха.

Основоположником учения о психологических защитах является З.Фрейд. Вопросами изучения психологических защит занимались также А. Фрейд, А. Адлер, К. Юнг, К. Хорни и другие исследователи. В нашей стране эта тема стала предметом изучения у таких исследователей, как А.В. Александрова, Ф.В. Бассин, В.Г. Каменская, И.М.Никольская, Р.М. Грановская, Л.Ю. Субботина, Р.А. Туревская и др.

В исследованиях ученых используются различные принципы выделения отдельных психологических защит и их классификации: клинический – с опорой на ведущую симптоматику тех или иных нервно-психических расстройств; онтогенетический – по срокам формирования отдельных защит; эволюционно-эмоциональный – по принципу контроля за отдельными базисными эмоциями, имеющими эволюционно-приспособительный характер; защитные механизмы, обеспечивающие функцию ослабления и функцию трансформации эмоциональных переживаний.

Отрицание – отказ признать, что тревожащая ситуация действительно существует или что вызывающее тревогу событие произошло на самом деле.

Вытеснение – крайняя форма отрицания, при которой человек полностью удаляет из сознания событие или ситуацию, вызывающие тревогу.

Рационализация – это защитный механизм, при котором осознается и используется личностью только та часть информации, которая может характеризовать поведение личности как правильное, социально и объективно одобряемое.

Проекция – процесс, посредством которого собственные черты, эмоции, отношения и т.д. индивида приписываются другому человека.

Идентификация – процесс присвоения ценностей, установок и взглядов других людей.

Замещение – это механизм психологической защиты, в ходе которого происходит перенос действия или реакции с недоступного объекта на доступный.

Сублимация – это механизм психологической защиты, снимающий напряжение в ситуации конфликта путем трансформации инстинктивных форм психики в более приемлемые для индивида и общества.

Это защитные механизмы, обеспечивающие функцию *ослабления* эмоциональных переживаний.

Защитные механизмы становятся патологическими, когда они приводят к неадекватному поведению, что, в конечном счете, может угрожать физическому и психическому здоровью человека.

Использование зрелых защитных механизмов в целом позволяет людям переводить негативные эмоции или разрушительные импульсы в социально более приемлемые типы поведения, которые могут приносить удовольствие и радость.

Функциональные особенности механизмов психологической защиты и копингов имеют ряд различий. Психологические защиты характеризуются ситуативностью разрешения ситуации, ригидностью, невозможностью обучения, пассивностью, декомпенсацией. Копинг-поведение, соответственно, направлено на долговременное разрешение ситуации, поиском информации, пластичностью, конструктивностью, активной адаптацией, возможностью обучения.

R.S. Lazarus рассматривал психологическую защиту как пассивное копинг-поведение.

Автор выделил следующие параметры дифференциации между защитными механизмами и механизмами совладания:

1. *Временная направленность*. Защита, как правило, пытается разрешить ситуацию «сейчас», не связывая эту актуальную ситуацию с будущими ситуациями. В этом смысле психологическая защита обслуживает актуальный психологический комфорт.

2. *Инструментальная направленность*. Защита «думает» только о себе, если она и учитывает интересы окружения, то только для того, чтобы они, в свою очередь, обслужили ее интересы.

3. *Функционально-целевая значимость*. Имеют ли механизмы регуляции функцию восстановления нарушенных отношений между окружением и личностью (механизмы совладания) или скорее функцию только регуляции эмоциональных состояний (защитные механизмы).

4. *Модальность регуляции*. Имеют ли место поиск информации, непосредственные действия, рефлексия (характерно скорее для совладания) или подавление, уход и т. д.

Копинг-поведение и психологическая защита основываются на одинаковых, тождественных процессах, но отличаются полярностью направленности – либо на продуктивную, либо на слабую адаптацию.

2.5. Современные представления о копинг-поведении

В настоящее время понятие «копинг-поведение» рассматривается как индивидуальный способ взаимодействия с ситуацией в соответствии с ее собственной логикой, значимостью в жизни человека и его психологическими возможностями. Копинг-поведение возникает в условиях проблемной ситуации, когда имеющиеся средства, способы и личностные ресурсы не имеют возможности разрешить возникшую коллизию.

Такой ситуацией для педагогов является профессиональная деятельность в условиях инклюзивного образовательного пространства.

Инклюзивное образовательное пространство выступает как система взаимодействия участников образовательного процесса, обеспечивающая полноценное включение ребенка с ОВЗ в процесс обучения за счет реализации образовательных и межличностных отношений между всеми субъектами и уровнями образовательного пространства.

Это приводит к изменению социальной ситуации развития личности и возникает копинг-поведение как психическое новообразование. Существенной особенностью копинг-поведения является его способность не только разрешать проблемную ситуацию, но и изменять личность человека, который использует копинг-поведение.

Мы уже отмечали, что спонтанное развитие личности в новой социальной ситуации протекает по вектору: ситуация – реакция – состояние – развитие (появление психического новообразования).

В условиях непрерывного профессионального образования этот вектор приобретает вид: ситуация – профессиональная ориентированность – профессиональное самоопределение – профессиональная активность – профессиональное саморазвитие (появление психического новообразования, например, в виде профессионального копинг-поведения).

Копинг-поведение рассматривается как системное образование, включающее ряд личностных контекстов: ценностно-мотивационный, когнитивный, операциональный (поведенческий) и аффективный (см. табл.2.1).

Таблица 2.1

Контексты копинг-поведения

Контекст копинг- поведения	Характеристика контекста	Назначение контекста
Ценностно-мотивационный	личностная ценность копинг-поведения	осознанный выбор копинг-поведения как

		средство разрешения проблемной ситуации
Когнитивный	теоретические и прикладные знания о профессиональном копинг-поведении как инструменте разрешения проблемных ситуаций	выбор защитного или совладающего поведения, особенности стиля, широту диапазона совладающего репертуара личности.
Операциональный (поведенческий)	трансформация знаний в способы разрешения проблемных ситуаций.	использование конкретных копинг-стратегий для разрешения проблемных ситуаций и включает в себя совокупность умений, обеспечивающих эффективное протекание данного процесса.
Аффективный	чувства, эмоции, переживания, связанные с разрешением проблемных ситуаций	регуляция переживаний, возникающих в проблемных ситуациях

Ценностно-мотивационный контекст содержательно включает в себя личностную ценность копинг-поведения, осознанный выбор и сформированность мотивации как ясно выраженную устойчивую направленность интересов и потребностей субъекта использовать копинг-поведение как средство разрешения проблемной ситуации. Он позволяет осознать, какие из потребностей 27еудовлетворенны, и служит пусковым моментом, запускающим соответствующее поведение. Оно может быть адаптивным – совладающим, или неадаптивным – по типу психологической защиты. Неудовлетворение возникающих потребностей является источником психосоциального стресса. Длительное неудовлетворение потребности приводит к возникновению состояния фрустрации, которая сама по себе может быть источником психологического стресса.

Когнитивный контекст предполагает овладение общими теоретическими и прикладными педагогическими знаниями о копинг-поведении как инструменте разрешения проблемных ситуаций. Когнитивный компонент совладающего поведения включает знания о препятствиях, трудных ситуациях, которые являются пусковым стимулом совладающего поведения. Источники трудностей могут носить как внешний (например, условия жизни, профессиональной деятельности и т.д.), так и внутренний характер - особенности темперамента, тревожность, тип мышления, которые и определяют выбор защитного или совладающего поведения, а также особенности стиля, широту диапазона совладающего репертуара личности, определяя модель того или иного поведения.

Актуализация всей совокупности знаний, соотнесение их решением конкретных педагогических задач и трансформация в способы деятельности в связи с этим выделяется следующий контекст – *операциональный*

(поведенческий). Операциональный контекст предполагает использование конкретных копинг-стратегий для разрешения проблемных ситуаций и включает в себя совокупность умений, обеспечивающих эффективное протекание данного процесса.

Аффективный контекст позволяет осознать чувства, эмоции, переживания, обусловленные проблемной ситуацией, использованием копинг-поведения как способа регуляции переживаний, связанных с ее разрешением.

Копинг-поведение может быть рассмотрена как компетенция.

Перспективным выступает «ресурсный» смысл категории компетентность, означающий способность субъекта к мобилизации и соорганизации своих внутренних и внешних ресурсов для достижения определенной цели.

Компетентность складывается из ряда компетенций.

Копинг-поведение как *ключевая* компетенция (софт скиллз) – наиболее общие способы разрешения проблемных ситуаций, в том числе связанных и с профессиональной деятельностью педагога. Ключевые компетенции можно приобрести лишь в процессе образования и в самостоятельной социальной жизни (профессиональной, личной). В переводе с английского языка термин «soft skills» означает «мягкие навыки», то есть те навыки, обладание которыми не является отличительной чертой определенной профессиональной группы, или социальные способности. К ним обычно относят умение общаться, работать в команде, планировать свою деятельность, умение работать с информацией, стрессоустойчивость, обучаемость, а также характерные способы разрешения проблемных ситуаций.

Копинг-поведение как *базовая* компетенция (хард скиллз) – общие способы разрешения проблемных ситуаций, том числе в нестандартных условиях инклюзивного образования, в рамках профессиональной деятельности педагога. «Жесткие компетенции» (hard skills) – это технические навыки, связанные с выполняемой деятельностью в области формализованных технологий. Их можно также определить как базовые знания и умения. К ним можно отнести профессионально важные качества (ПВК). В аспекте нашего исследования хард скиллз можно рассматривать как профессиональное копинг-поведение.

Копинг-поведение как *специальная* компетенция (лайф скиллз) – конкретные (индивидуальные) способы разрешения проблемных ситуаций, связанных и с профессиональной деятельностью педагога. «Life skills» означает «жизненные навыки», то есть те навыки, обладание которыми позволяет активно и успешно адаптироваться в жизни. Это навыки, которые обеспечивают адаптацию (адаптированность), социализацию (социализированность), индивидуацию (индивидуализированность).

В таблице 2.2 представлена характеристика копинг-поведения с точки зрения ключевых, базовых и специальных компетенций.

Таблица 2.2

Характеристика копинг-поведения как компетенции

Компетенции Контексты копинг-поведения	**Ключевые компетенции**	**Базовые компетенции**	**Специальные компетенции**
Ценностно-мотивационный	Способен к осознанному выбору копинг-поведения в качестве средства разрешения проблемных ситуаций	Владеет осознанным выбором копинг-поведения в качестве средства разрешения проблемной ситуации	Умеет осуществлять выбор стратегий копинг-поведения в качестве специфического средства разрешения проблемной ситуации
Когнитивный	Способен к владению фундаментальными знаниями о копинг-поведении	Владеет преимущественно прикладными знаниями о копинг-поведении	Владеет дифференцирован-ным знанием личностного использования о копинг-поведении
Поведенческий	Способен к широкому и гибкому использованию копинг-поведения в качестве средства разрешения проблемных ситуаций	В целом владеет способами использования копинг-поведения в качестве средства разрешения проблемных ситуаций	Владеет персональными способами использования копинг-поведения в качестве средства разрешения проблемных ситуаций
Аффективный	Способен к выбору разнообразных способов регуляции переживаний, возникающих в проблемных ситуациях, связанных с использованием копинг-поведения	Владеет определенными способами саморегуляции в проблемных ситуациях, связанных с использованием копинг-поведения	Владеет наиболее релевантными навыками саморегуляции в проблемных ситуациях, связанных с использованием копинг-поведения

На наш взгляд, можно представить современную типологию копинг-поведения следующим образом.

Таблица 2.3

Современная типология копинг-поведения

Кодонант	Стиль	Стратегии	Паттернанты	Альтернат
Лайф скиллз Специальные компетенции	Адаптивный Дезадаптивный	Дистанцирование	Конфронтация Дистан-цирование	Crush Adaptive
Хард скиллз	Эффективный	Обращение за	Компромиссы	Adaptive

Базовые компетенции		поддержкой	Кооперация	
Софт скиллз Ключевые компетенции	Креативный	Решение проблемы	Кооперация Компромиссы	Smash Creative

Нами выделены три ведущих *кодонанта* копинг-поведения (лайф скиллз, хард скиллз, софт скиллз) как основные направления, определяющие узловую сферу применения копинг-поведения: характерные способы поведения человека в проблемных ситуациях, связанных с его повседневной и /или профессиональной деятельностью.

Кодонант лайф скиллз условно соответствует овладению специальными компетенциями.

Кодонант хард скиллз условно соответствует овладению базовыми компетенциями.

Кодонант софт скиллз условно соответствует овладению ключевыми компетенциями.

Стили копинг-поведения определяются спецификой использования копинг-стратегий, личностных копинг-ресурсов, особенностями фрустрационной толерантности, уровнем овладения соответствующими компетенциями. Это отражает в большей степени индивидуальные особенности личности. Нами выделены эффективный, креативный, адаптивный и дезадаптивный стили копинг-поведения.

Копинг-стратегии понимаются как действия, предпринимаемые человеком, чтобы справиться со стрессом.

Копинг-стратегии бывают адаптивными, неадаптивными и частично адаптивными. Адаптивные стратегии – вариант активного решения проблемы (сотрудничество, альтруизм); неадаптивные – полное избегание проблемы (уход от реальности, подавление, агрессия, покорность); частично адаптивное – избегание проблемы под каким-то предлогом (маскировка избегания, эмоциональная разрядка, отвлечение).

Нами рассматриваются три основные стратегии: решение проблемы, поиск социальной поддержки, избегание. Стратегии определяют общее в разрешении проблемных ситуаций, что может проявляться на разных уровнях бытия личности.

Более частные способы совладания со стрессом рассматриваются нами как *копинг-паттернанты*.

Это наиболее специфические для личности, паттерны копинг-поведения в конкретных ситуациях социального и/или профессионального взаимодействия. Среди них можно отметить следующие: teamwork (кооперация), compromise minus (компромисс-минус), compromise plus (компромисс-плюс), shunning (дистанцирование), confrontation (конфронтация).

Под *альтернатами* мы понимаем устойчивую типологию разрешения проблемных ситуаций, которые характеризуются особенностями копинг-поведения в целом (специфика стиля, предпочтение определенных стратегий, паттернатов, эффективность/продуктивность копинга), особенности профессионального копинг-поведения и особенности использования личностных ресурсов.

Нами условно выделены *Smash, Creative, Adaptive* и *Crush*-альтернаты. Иногда нами отмечается альтернат Mix, когда нет четкого понимания: черты какого именно альтерната представлены в том или ином конкретном случае. Данному типу свойственны черты разных типологических групп копинга.

Кодонант лайф-скиллз (life skills) рассматриваются как способности к адаптивному и позитивному поведению, позволяющему людям эффективно справляться с требованиями и вызовами повседневной жизни. Лайф-скиллз, помогают взаимодействовать друг с другом, управлять своими эмоциональными состояниями и принимать решения в пользу активной, безопасной и продуктивной жизни.

Включает *адаптивный и дезадаптивный стили копинг-поведения. Адаптивный* стиль копинг-поведения обеспечивает достаточное совладание в условиях проблемной ситуации с использованием уже имеющихся паттернов копинг-поведения.

Дезадаптивный стиль копинг-поведения не обеспечивает адекватное совладание в условиях проблемной ситуации вследствие использования ригидных паттернов копинг-поведения.

Ведущей стратегией является дистанцирование.

Ведущими паттернатами выступают конфронтация и дистанцирование.

Данный кодонант включает альтернат *Crush* и альтернат *Adaptive.*

Альтернат копинг-поведения *Crush* – недостаточно удовлетворительное выполнение профессиональных обязанностей. Неадекватное использование паттернов копинг-поведение в проблемных ситуациях, связанных с профессиональной деятельностью за счет уже имеющихся паттернов копинг-поведения. Умеренная наступательность в решении проблем. Выраженные трудности освоения и использования новых паттернов копинг-поведения.

Альтернат копинг-поведения *Adaptive* – характерно довольно успешное выполнение профессиональных обязанностей. Достаточно адекватное использование паттернов копинг-поведения в проблемных ситуациях, связанных с профессиональной деятельностью за счет уже имеющихся паттернов копинг-поведения. Умеренная наступательность в решении проблем. Отмечаются определенные трудности освоения и использования новых паттернов копинг-поведения. Предпочтение отдается уже известным паттернам копинг-поведения.

Это копинг-поведение характерно преимущественно в ситуациях повседневной жизни.

Кодонант «жесткие компетенции» (hard skills) – это технические навыки, связанные с выполняемой деятельностью в области формализованных технологий. Их можно также определить как базовые знания и умения.

Характеризуется преимущественно *эффективным* стилем копинг-поведения. Этот стиль также обеспечивает гибкое мобильное совладание в условиях проблемной ситуации с использованием уже имеющихся паттернов копинг-поведения. Оба стиля предполагают постоянное расширение и обновление репертуара копинг-поведения.

Ведущей стратегией является обращение за поддержкой.

Ведущими паттернатами выступают компромиссы и кооперация.

Данный кодонант включает преимущественно альтернат *Adaptive.*

Альтернат копинг-поведения *Adaptive* – характерно довольно успешное выполнение профессиональных обязанностей. Достаточно адекватное использование паттернов копинг-поведения в проблемных ситуациях, связанных с профессиональной деятельностью за счет уже имеющихся паттернов копинг-поведения. Умеренная наступательность в решении проблем. Отмечаются определенные трудности освоения и использования новых паттернов копинг-поведения. Предпочтение отдается уже известным паттернам копинг-поведения.

Это копинг-поведение характерно преимущественно в ситуациях профессиональной деятельности (профессиональное копинг-поведение).

Мягкие компетенции, или метапредметные навыки, (soft skills) определяются как приобретенные навыки, которые получил человек, через дополнительное образование и свой личный жизненный опыт и которые он использует для своего дальнейшего развития в профессиональной сфере. Поэтому эти навыки так ценятся в профессиональной деятельности.

Кодонант софт-скиллз предполагает в основном креативный стиль копинг-поведения.

Креативный стиль копинг-поведения обеспечивает гибкое мобильное совладание в условиях проблемной ситуации с использованием уже имеющихся паттернов копинг-поведения и созданием новых.

Ведущей стратегией является решение проблемы.

Ведущими паттернатами выступают кооперация и компромиссы.

Данный кодонант включает альтернат *Smash.*

Альтернат копинг-поведения *Smash* – успешное выполнение профессиональных обязанностей. Адекватное использование паттернов копинг-поведения в проблемных ситуациях, связанных с профессиональной деятельностью. Широкий, гибкий, мобильный репертуар копинг-поведения поведения. Сбалансированные показатели наступательности в решении проблем. Беспрепятственное освоение новых паттернов ко-

пинг-поведения. Ведущей стратегией является решение проблемы, ведущими паттернатами являются кооперация и компромиссы.

Это копинг-поведение характерно преимущественно в ситуациях, требующих расширения средств, способов, изменения личностных ресурсов и возможностей совладания с проблемной ситуацией.

Существенной особенностью копинг-поведения является его способность не только разрешать проблемную ситуацию, но и изменять личность человека, который использует копинг-поведение.

В таблице 2.4 представлена сравнительная характеристика копинг-поведения и софт скиллз.

Таблица 2.4

Сравнительная характеристика копинг-поведения и софт скиллз

Параметры сравнения	Софт скиллз	Копинг-поведение
Стратегия разрешения проблемной ситуации	Способность индивида справляться с различными задачами профессиональной деятельности	Релевантный ситуации поведенческий паттерн
Перспектива развития	Долгосрочная	Долгосрочная
Динамика формирования	Довольно медленная	Может быть сформировано довольно быстро
Достижение гарантированного результата	Не гарантировано	Не гарантировано
Обучение	Требует целенаправленного формирования	Возможно спонтанное развитие
Прочность	Возможно обратное развитие	Возможно обратное развитие
Компетентность или компетенция	Компетенция	

Таким образом, в понимании софт скиллз и копинг-поведения имеет много общего.

В настоящее время происходит расширение понимания копинг-поведения. Его можно рассматривать как сложную личностную систему, включающую ряд контекстов, а также как метакомпетенцию.

Итак, копинг-поведение – это стратегии действий, предпринимаемые человеком в ситуациях психологической угрозы физическому, личностному и социальному благополучию, осуществляемые в когнитивной, эмоциональной и поведенческой сферах функционирования личности и ведущие к успешной или менее успешной адаптации.

Копинг-поведение – это, с одной стороны, индивидуальная устойчивая личностная структура (диспозиция), т.е. набор определенных, соответствующих индивидуально-личностным характеристикам и эмоционально-динамическим свойствам индивида вариантов (способов) поведения и реагирования в стрессовых ситуациях.

С другой стороны, копинг-поведение – это широкий спектр (репертуар) разнообразных стратегий преодоления стресса, которыми личность может манипулировать (использовать) в зависимости от внешних обстоятельств, условий деятельности и индивидуальных целей. Чем активнее и разнообразнее будет выбор, тем выше ее адаптационный потенциал, и тем успешнее происходит психологическая адаптация личности.

Литература

1. Поникарова В.Н., Брагина В.Д.. Психологические особенности совладающего поведения педагогов-дефектологов на разных этапах профессионального становления: монография / В.Н. Поникарова // под ред. О.А. Денисовой – Череповец: ГОУ ВПО ЧГУ, 2010. – 108 с.

2. Поникарова В.Н. Аспекты формирования копинг-поведения педагогов как софт скиллз / ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ПРИЗВАНИЕ: сборник статей II международного научно-методического конкурса (29 февраля 2020 г.) В 3-х частях. Часть 2. – Петрозаводск: МЦНП «Новая наука», 2020. – с. 205-218.

3. Поникарова В.Н. Педагогика копинг-поведения: Учебное пособие: Курск: Изд-во ЗАО «Университетская книга», 2021 – 248 с.

4. Поникарова В.Н. Педагогическая система формирования софт скиллз: специфика, содержание, методика: Монография: Курск: Изд-во ЗАО «Университетская книга», 2020 – 153 с.

5. Поникарова В.Н. Профессиональное копинг-поведение педагогов – модель и технологии сопровождения: монография /В.Н. Поникарова – Канада, Гамильтон, Accent Graphics Communication & Publishing, Premier Publishing — 2018 – 188с.

6. Поникарова В.Н. Сравнительное изучение профессионального копинг-поведения педагогов-дефектологов: монография / В.Н. Поникарова // под ред. О.А. Денисовой – Череповец: ГОУ ВПО ЧГУ, 2011. – 143 с.

7. Поникарова В.Н. Формирование копинг-поведения педагогов: структура и содержание метатехнологии. Концепции современного образования: системные изменения и перспективные направления развития. Сборник научных трудов. Казань, 2020. – с. 150-158

8. Поникарова В.Н., Покудина Т.Н., Алексина Ю.Ю., Шумило В.Д. Педагогика копинг-поведения. Динамика. Особенности: монография/ В.Н. Поникарова, Покудина Т.Н., Алексина Ю.Ю, Шумило В.Д. // под ред. В.Н Поникаровой Курск: Изд-во ЗАО «Университетская книга», 2023 – 98 с.

Часть III. Особенности копинг-поведения

3.1. Особенности копинг-поведения на разных этапах онтогенеза

Развитие механизмов защиты и совладания, овладение необходимыми навыками для преодоления трудных жизненных ситуаций – важная и необходимая часть развития личности ребенка. Существенной стороной понимания любого личностного феномена является представление о законах его формирования в онтогенезе. В процессе онтогенеза у каждого ребенка формируется индивидуальный уникальный стиль адаптивного или защитного поведения, управляющий состоянием и преодолевающий стрессы повседневной жизни. Изучение совладающего поведения личности ведется в возрастном диапазоне от преддошкольного детства до старости.

Становление копинг-стиля ребенка опосредовано фактором полового диморфизма (А.В. Смирнова, 2010). Несмотря на то, что большинство копинг-стратегий имеют сходные возрастные закономерности проявления у мальчиков и девочек, для девочек больше характерны копинг интропунитивной направленности (интернализация) и поиск социальной поддержки, а для мальчиков — копинг экстрапунитивной направленности (экстернализация, отвлечение) и отрицание. Это может быть связано не только с психофизиологическими, но и с социальными факторами (полоролевыми стереотипами в воспитании).

К подростковому возрасту у мальчиков уже активно формируется проблемо-разрешающий копинг, тогда как у девочек копинг остается более зависимым, эмоционалыю- фокусированным и менее конструктивным. Обнаружено одновременное влияние пола и возраста на выбор копинг-поведения. В периоды возрастных кризисов гендерные различия в копинг-поведении стираются, сглаживаются в большей степени, чем в периоды между ними. Это означает, что с проблемами возрастной фазы одинаково плохо справляются как мальчики, так и девочки, что доказывает приоритет возрастного фактора в формировании совладания.

При изучении динамики совладания в период от 7 до 11 лет обнаружено, что процесс становления копинг-стиля ребенка характеризуется неравномерностью, гетерохронностью и наличием критических (кризисных) периодов. Кризис 7 лет приводит к резкому снижению проявления всех основных видов копинг-стратегий, снижая общую адаптивность ребенка к стрессам.

С помощью факторного анализа были выделены специфические симптомокомплексы копинг-стратегий у детей 7—11 лет, существенно отличающиеся как по структуре, так и по содержанию. Большинству 7-летних детей свойственны преимущественно неконструктивные и условно-конструктивные стратегии (экстернализация, отвлечение и интернализация). В целом, копинг-стили в 7 лет можно охарактеризовать как смешанные и неоднородные, включающие разнонаправленный и плохо осознаваемый копинг.

В 8 лет, несмотря на то, что большинству детей по-прежнему свойственен смешанный копинг-стиль, четче проявляется индивидуальная специфичность и однородность симптомокомплексов. В 8 лет осознанный выбор возможен только в отношении стратегий отвлечения и экстерна- лизации.

В 9 лет копинг-стили становятся менее вариативными и еще более специфичными, включающими стратегии только одной категории (отвлечения, дистанцирования, экстернализации и др.). В данном возрасте уже осознанно выбираются не только стратегии отвлечения, экстернализации, но и более социально приемлемые формы — дистанцирование, интернализация и принятие ответственности.

К 10 годам для большей части детей характерен копинг-стиль, включающий наиболее конструктивные стратегии (решение проблемы, поиск социальной поддержки, принятие ответственности), а для меньшинства — выбор стратегий экстернализации, отвлечения, дистанцирования и интернализации. В этом возрасте симнтомокомплексы становятся еще менее вариативными и более индивидуально-специфическими, что свидетельствует об их сформированное в результате уже имеющегося у детей опыта преодоления и целенаправленности выбора способа совладания. На это также указывает согласованность выборов (дети чаще использовали в основном те стратегии, которые, с их точки зрения, лучше всего помогают им справляться со стрессом), что свидетельствует о большей осознанности процесса выбора.

К 11 годам копинг-стиль детерминирован началом нового возрастного кризиса, что проявляется в дезорганизации или срыве уже «наработанных» механизмов защитного поведения: симптомокомплексы опять становятся комбинированными и разнонаправленными, относительно цельными остаются лишь самые ранние стратегии экстернализации и отвлечения/облегчения, в то время как недавно сложившийся конструктивный копинг-стиль (решение проблемы, поиск социальной поддержки, принятие ответственности и интернализация) распадается и частично исчезает. Большей части младших подростков вновь свойственен экстернальный копинг, но уже ориентированный больше не на других, а на себя и предметы, т.е. более социально приемлемый. Часть детей больше использует внутренние способы переработки — интернализацию и дистанцирование от проблемы.

Таким образом, в период 7—11 лет происходит становление относительно устойчивого копинг-стиля ребенка. В младшем возрасте комплексы копинг-стратегий, являющиеся еще достаточно разнородными, по мере взросления становятся все более цельными, индивидуально-специфичными и менее вариативными. Совпадение выборов копинг-стратегий, оцениваемых детьми как часто используемые и как наиболее

эффективные, свидетельствует о формировании осознанности выбора вида копинга в силу развития рефлексивного и регуляторного опыта. Ведущий копинг- стиль на протяжении этого периода изменяется от преимущественно неконструктивного к более конструктивному.

В 11 лет происходит перестройка практически сформированных и сознательно применяемых стилей совладения, происходит возврат к менее цельным и неконструктивным, плохо осознаваемым стратегиям, что указывает на вступления в возрастной кризис. В целом, возраст 9—10 лет характеризуется как стабильный период в формировании копинг-стиля, а возрасты 8 и 11 лет — как критические.

Активное развитие и формирование стиля совладающего поведения происходит в подростковом и юношеском возрасте в условиях активного взаимодействия с родителями и сверстниками.

Исследование (Е.Р. Исаева, 2009) показало, что копинг-поведение тесно связано с поло-ролевыми характеристиками человека и обусловлено гендерными стереотипами. Так, среди женщин в трудных жизненных ситуациях принято чаще обращаться за психологической поддержкой и помощью к социальному окружению, по сравнению с мужчинами, они чаще избегают решения проблем, в большей степени склонны искать позитивные стороны в трудностях, придавая им новый смысл, тем самым, снижая и обесценивая для себя значимость этих событий. В остальных стратегиях совладающего со стрессом поведения мужчины и женщины предпочитают прибегать к одинаковым вариантам.

Основные различия касаются приоритетного выбора женщинами следующих способов совладания: социальное отвлечение (совладание с опорой на общение и других людей), стиля, ориентированного на эмоциональное реагирование и избегание (особенно у феминнных женщин). Также обнаружены различия в преобладающем выборе женщинами стратегии положительной переоценки, означающей склонность создавать положительный смысл ситуации, концентрироваться на росте собственной личности, включая религиозный опыт и гибко пересматривать непродуктивные усилия в трудной ситуации. По проблемно-ориентированному стилю совладания различия не зафиксированы, однако есть различия в конкретных стратегиях. Различны и стратегии отвлечения у мужчин и женщин: если женщины более склонны к социальному отвлечению (поиск общения и поддержки), то мужчины, особенно маскулинные, - к избеганию, дистанцированию от ситуации (Т.Л. Крюкова, 2005).

В целом, для взрослого населения России характерны активные проблемно-фокусированные стратегии совладания с жизненными трудностями, а также стратегии эмоционального отстранения, умение «переключаться» от проблем и предотвращать стрессы путем избегания неприятностей. Исследование также показало, что копинг-поведение не является постоянной величиной (в отличие от бессознательных механизмов психологической защиты), а изменяется на разных этапах жизненного пути человека.

Самоконтроль, признание ответственности и положительная переоценка наиболее часто используются в ранней молодости и в 21-30 лет. Планомерное решение проблем с увеличением возраста постепенно усиливается и закрепляется на протяжении всей взрослой жизни. Бегство-избегание также становится предпочтительным после 30 лет (31-45 и особенно 45-60 лет). Поиск социальной поддержки наиболее важен в возрасте 21-45 лет, в меньшей степени используется в юности (до 20 лет) и зрелости (45-60). Конфронтация популярна в период юности, затем снижается и после 45 вновь становится актуальной, признание ответственности после 45 лет также повышается.

Следовательно, стиль совладания активно формируется в юном возрасте, на начальном этапе становления взрослости. Проверяются на практике и отбираются наиболее подходящие и эффективные способы решения проблем. С возрастом репертуар совладания расширяется, и в дальнейшем человек скорее бессознательно (автоматически) использует наработанный репертуар поведения, сложившуюся устойчивую систему взглядов и подходов к тем или иным явлениям. Развивается способность к объективной оценке ситуации и своих возможностей влияния на нее, что, по мнению Р.Лазаруса, является ключевым фактором в выборе эффективного способа совладания.

Важным приобретением возраста является умение предотвращать (или предвосхищать) проблемы, т.е. упреждающий метод борьбы (совладания) со стрессом; формируется «модель экономии энергии» в проблемно-решающем поведении. Учитывая достаточно большой объем экспериментальных данных, можно говорить о некоей закономерности в предпочтении тех или иных стратегий преодоления стресса в зависимости от возрастного этапа, на котором находится человек.

С возрастом на фоне преимущественного использования активных проблемно-фокусированных стратегий совладания со стрессом все же постепенно усиливается тенденция к дистанцированию и бегству от проблем. И это не противоречит литературным данным, где говорится, что в некоторых ситуациях, если они объективно не зависят от человека, наиболее адекватным способом совладания с ними может стать «бегство – избегание».

С возрастом люди начинают более реалистично относиться к ситуации и своим возможностям что-либо в ней изменить, наблюдается переход от «активного» к «пассивному» преодолению. У женщин с возрастом несколько усиливается конфронтация (т.е. настойчивость и агрессивность в преодолении трудностей).

Установленные возрастные закономерности изменения совладающего поведения заключаются в том, что количество продуктивных стратегий в целом больше у взрослых людей.

3.2. Особенности копинг-поведения педагогов в условиях инклюзивной практики

3.2.1.Феноменология инклюзивного образования

Инклюзивное образование все более активно занимает ведущие позиции в обучении детей с ограниченными возможностями здоровья как в мировом сообществе, так и в России (T. Brandon, J. Charlton, A.-M. Hansen, J.-R. Kim, A. Minnaert, D.L. Ferguson, G. Meyer, L. eanchild, L. Juniper, K. Scorgie; М.С. Артемьева, Е.А. Екжанова, Н.Н. Малофеев, Е.А. Стребелева, Л.М. Шипицына, Л.Е. Шевчук, Н.Д. Шматко Е.Р.Ярская-Смирнова и др.).

Инклюзивное образование как педагогическое явление подразумевает такую организацию образовательного процесса, при которой все дети, независимо от их физических, психических и иных особенностей, обучаются вместе со здоровыми сверстниками. Значимым условием при этом становится учет особых образовательных потребностей детей с ОВЗ и предоставление специфической педагогической поддержки. Анализируя инклюзивное образование как социальный феномен, многие ученые говорят о необходимости формирования в обществе особой культуры отношений к инвалидности, к лицам с ОВЗ, создания условий для социализации и максимально возможной самореализации таких людей (М.С. Артемьева, Е.А. Екжанова, Н.Н. Малофеев, Е.А. Стребелева, Л.М. Шипицына, Л.Е. Шевчук, Н.Д. Шматко и др.).

Но реализация содержания и условий оказания специальной поддержки детей с ОВЗ в условиях общеобразовательного учреждения на практике представляет собой сложную проблему.

Осуществление инклюзивного образования зависит от созданного кадрового потенциала, имеющейся материально-технической базы, сформированного общественного мнения, культуры и толерантного отношения всех участников образовательного процесса к особым детям.

В современной России существует насущная потребность в обеспечении образовательных организаций страны (дошкольных учреждений, школ, учреждений среднего и высшего профессионального образования, учреждений дополнительного образования) педагогами, готовыми к осуществлению инклюзивного образования лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). Такие педагоги должны обладать соответствующими профессиональными качествами и компетенциями в сфере инклюзивного или включённого образования лиц с ограниченными возможностями здоровья, быть готовыми к удовлетворению особых образовательных потребностей обучающихся. Это, в свою очередь, напрямую определяет успешность решения одного из самых острых вопросов современного общества - обеспечение эффективной социализации, интеграции и адаптации инвалидов и лиц с ОВЗ.

Российским министерством образования намечен курс на увеличение общеобразовательных учреждений, в которых создана безбарьерная среда,

позволяющая обеспечить совместное обучение инвалидов и лиц, не имеющих нарушений развития. Актуальность этого курса определяется общемировыми тенденциями, в рамках которых модернизация современных государственных систем образования заключаются в их ориентированности на обеспечение прав и свобод обучающихся, независимо от их расы, вероисповедания, наличия или отсутствия отклонений в развитии.

В России ратифицированы международные акты, гарантирующие инвалидам и лицам с ОВЗ равные возможности в получении образования: «Всеобщая декларация прав человека» (1948), «Декларация о правах инвалидов» (1975), «Стандартные правила обеспечения равных возможностей для инвалидов» (1993), «Конвенция о правах инвалидов» (2006), «Саламанкская декларация» (1994) и «Рамки действий по образованию лиц с особыми потребностями» (1994) и др. Равные права и возможности лиц с ограниченными возможностями здоровья закреплены в ряде российских документов: «Конституции РФ» (1993), в законе «Об основных гарантиях прав ребенка в РФ» (1998), в «Федеральном законе об образовании» (2013), и других законах и нормативных актах.

С этих позиций инклюзивное или включённое образование лиц с ограниченными возможностями здоровья представляется закономерным этапом в развитии государственной образовательной системы РФ. В данном аспекте обеспечение инклюзивности рассматривается в качестве процесса, который связан с изменениями и преобразованиями в содержании, подходах, структурах и стратегиях образования обучающихся с ОВЗ (дошкольников, школьников, студентов), что в свою очередь определяет необходимость соответствующей подготовки педагогов для инклюзивного образования.

Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2011 – 2015 годы предполагает создание современных образовательных и организационно-правовых моделей, обеспечивающих успешную социализацию детей с проблемами в развитии. В России и мире оформилась тенденция активного включения людей с особыми потребностями в общественную жизнь. Необходимость социальной, культурной и образовательной инклюзии детей с особыми образовательными потребностями подчеркивается в работах многих авторов (М.А.Алексеева, С.В. Алёхина, Л.В. Годовникова, О.А. Денисова, Л.М. Кобрина, Е.Н. Кутепова, Н.Н. Малофеев, Н.М. Назарова, М.М. Семаго, Н.Я. Семаго и др.), которые отмечают её огромный педагогический ресурс. Новаторское понимание целей, приоритетных направлений внедрения инклюзивного образования определяет необходимость переосмыслить условия образования детей с особыми образовательными потребностями, в связи с чем требуется изменение системы профессиональной подготовки будущих педагогов.

Меняющиеся образовательные парадигмы, растущая интегративность образовательного пространства, открытость, приводящая к совместному существованию разнообразных моделей и технологий образования –

все это довольно резко изменяет представление о том, какие профессиональные характеристики современного педагога следует считать действительно значимыми. Учитывая социальный заказ, обращенный к высшему педагогическому образованию, выраженный в виде требований к подготовке педагогов, способных самостоятельно ориентироваться в современном образовательном пространстве, становится понятен интерес к интегральным характеристикам педагога, включая его профессиональную готовность (ФГОС дошкольного образования (2013 г.), проект «Концепции поддержки развития педагогического образования» (2013 г.), «Профессиональный стандарт педагога» (2013 г.), «Программа модернизации педагогического образования « (2014-2017 гг.), «Дорожная карта реализации концепции поддержки развития педагогического образования» (2014-2015гг.)). В этом ракурсе особое значение приобретает проблема формирования профессиональной готовности будущих педагогов к осуществлению инклюзивного образования.

3.2.2. Особенности педагогической деятельности в условиях инклюзивного образования

Профессиональная деятельность педагога инклюзивного образования выходит за рамки традиционной педагогической деятельности, тесно взаимодействует с различными видами социально-педагогической, реабилитационной, консультативно-диагностической, психотерапевтической, коррекционной и другими видами деятельности, направленной к одной цели – содействию человеку с ограниченными возможностями здоровья в его социальной адаптации и интеграции средствами специального образования (С. В. Алёхина, М. Н. Алексеева, Е. Л**.** Агафонова).

Для обучения и воспитания детей с особыми образовательными потребностями необходимы специалисты, получившие специальное дефектологическое образование, фундаментальную теоретическую и практическую подготовку (Н.Н. Малофеев, Н.М. Назарова, О.А. Денисова, Л.М. Кобрина; А.М. Гендин, А.А.Дмитриев, М.И. Сергеев, Л.И. Дмитриева, И.М. Яковлева и др.). Педагог, работающий с детьми с ОВЗ, должен обладать системой общетеоретических и специальных профессиональных знаний, совокупность и широта которых формирует у него представления о типологии и структуре отклоняющегося развития, о способах предупреждения и преодоления интеллектуальной либо физической недостаточности, о методах психолого-педагогического воздействия.

Подготовка таких специалистов представляет особую сложность. Эта сложность определяется не только многообразием предметного пространства, составляющего сферу профессиональной деятельности дошкольного дефектолога, но и связанной с его (предметным пространством) необходимостью овладения будущими специалистами широким спектром психолого-педагогических дисциплин предметной подготовки применительно к различным категориям детей с отклонениями в развитии (С. В. Алёхина, М. Н. Алексеева, Е. Л. Агафонова, Р.Г. Асланова, Е. В. Колтакова, Н.М. Назарова, Н.М. Першина, Е.С.Романова и др.). Такая сложность обусловлена особенностями организации целостного образовательного процесса такой подготовки. Это объясняется спецификой профессии дефектолога, находящей отражение в образовательной программе. Особое внимание придается не только формированию у будущих специалистов некоторой суммы знаний, умений и навыков, но и формированию профессионально-этических и социально-психологических аспектов профессиональной деятельности, связанных с изменениями в инклюзивном образовательном пространстве.

Для профессиональной и личностной подготовки педагогов необходимы: представление и понимание, что такое инклюзивное образование, в чем его отличие от традиционных форм образования; знание психологических закономерностей и особенностей возрастного и личностного развития детей в условиях инклюзивной образовательной среды; знание методов психологического и дидактического проектирования учебного процесса для совместного обучения детей с нарушенным и нормальным развитием; умение реализовать различные способы педагогического взаимодействия между всеми субъектами образовательной среды (с учениками по отдельности и в группе, с родителями, коллегами-учителями, специалистами, руководством) (О.С.Кузьмина, 2011; Ю.В. Е.Г. Самарина, 2012; Шумиловская,2011).

Н.Н. Малофеев выделяет приоритетные направления подготовки дефектологов: 1) подготовка педагогов-дефектологов, способных грамотно и комплексно построить работу с любым ребенком, в том числе и с детьми, страдающими сочетанными или осложненными нарушениями, а также с детьми раннего возраста; 2) подготовка специальных психологов как участников процесса комплексного индивидуального сопровождения развития ребенка, координатора взаимодействий всех участников процесса сопровождения детей, родителей, педагогов, врачей и других специалистов; 3) подготовка педагогов массовых общеобразовательных учреждений, имеющих представление обо всем спектре проявлений детства, способных квалифицированно работать с детьми, испытывающими трудности в усвоении образовательных программ в условиях массовой школы; 4) подготовка педагогов, имеющих представления об особенностях организации и содержания работы с семьей «проблемного» ребенка, умеющих включить родителей в процесс его сопровождения (Н. Н. Малофеев, 2008, 2009).

С 2011 г. процесс подготовки высших педагогических кадров происходит в период перехода на Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования третьего и четвертого поколения (ФГОС ВПО, ФГОС ВО) и предполагает многоуровневое образование: первый уровень – 4-годичное обучение (степень «бакалавр»), второй уровень – 2-годичное обучение (степень «магистр»).

При реализации стандарта третьего поколения подготовка специалистов любого профиля связана с внедрением в образовательное пространство компетентностного подхода, результативно-целевой основой которого являются компетенции. В понятие «компетенция» в качестве составных частей входят знания, умения, навыки, личностные качества (инициативность, целеустремленность, ответственность, толерантность и т.д.), социальная адаптация (умение работать как самостоятельно, так и в коллективе) и профессиональный опыт. Освоение компетенций происходит как при изучении отдельных учебных дисциплин, циклов, модулей, так и тех дидактических единиц, которые интегрируются в общепрофессиональные и специальные дисциплины (В.И.Байденко).

При этом стандарт по данному направлению подготовки позволяет высшим образовательным учреждениям самостоятельно разрабатывать основные образовательные программы подготовки бакалавров и магистров, которые предусматривают изучение общенаучного и профессионального циклов. Каждый учебный цикл имеет базовую (обязательную) часть и вариативную (профильную), устанавливаемую вузом. Вариативная (профильная) часть дает возможность расширения и углубления знаний, умений, навыков и компетенций, определяемых содержанием базовых (обязательных) дисциплин, позволяет студенту получить углубленные знания, навыки и компетенции для успешной профессиональной деятельности и дальнейшего обучения в аспирантуре (Г.Г. Зак).

Проведенный анализ ФГОС по V группе «Педагогическое образование» показал, что в нем отсутствуют компетенции, обеспечивающие способность будущих педагогов в обеспечении, организации и управлении инклюзивным образованием. Возможно, это объясняется тем, что нынешние ФГОС ВПО проектировались до разработки ФГОС НОО и Закона РФ «Об образовании». Однако, жизненная необходимость в формировании таких компетенций давно назрела и требуется их разработка. Вместе с тем, в ряде вузов страны ведется работа над проектированием региональных компетенций, способных обеспечить эффективную подготовку профессионалов к работе в инклюзивной среде. Такая подготовка обычно осуществляется в рамках магистерских программ, или дисциплин, обеспечивающих подготовку будущих педагогов к работе с детьми с особыми образовательными потребностями, которые в учебных планах отнесены к дисциплинам по выбору (С. В. Алёхина, М. Н. Алексеева, Е. Л. Агафонова, Г.Г. Зак, А.А. Марголис, И.М. Яковлева и др.).

Сущность инклюзивного образования заключается в следующем: администрация и педагоги обычных школ принимают детей с особыми образовательными потребностями независимо от их социального положения, физического, эмоционального и интеллектуального развития и создают им условия на основе психолого-педагогических приемов, ориентированных на потребности этих детей (С.И. Сабельникова).

Однако в процессе осуществления инклюзивного образования, которое понимается нами как реализация, исполнение обеспечения равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей, возникает ряд объективных и субъективных трудностей, препятствующих его нормативному исполнению (О.А.Денисова, Л.М. Кобрина, О. Л. Леханова, В.Н. Поникарова и др.).

Объективными трудностями мы считаем: слабую информированность педагогов и родителей (или лиц, их заменяющих) о специфике инклюзивного образования детей с ОВЗ, слабое правовое обеспечение системы инклюзивного образования, отсутствие прочных связей родителей детей с ОВЗ (или лиц, их заменяющих) с образовательными учреждениями, нерешенность проблем перехода к инклюзивному обучению детей с ОВЗ.

В процессе работы с детьми с ОВЗ педагоги испытывают существенные физические, психические и психологические перегрузки, что ведет к проявлениям эмоционального напряжения и перенапряжения – формированию синдрома эмоционального выгорания, профессионального выгорания и профессиональной деформации (В.Д. Брагина, В.Н. Поникарова, Н.Ф. Алиева, И.О. Елькин, Л.В. Чернышева, И.И. Юдин, Т.Н. Юдина и др.).

Субъективными трудностями для педагогов являются работа с родителями детей с ОВЗ и нормальных сверстников, которые обучаются в одном образовательном коллективе; методика проведения коррекционных занятий и коррекционно-воспитательной работы с детьми с ОВЗ.

Существенные трудности также вызывает проблема принятия педагогами (особенно не имеющими дефектологического образования) детей с ОВЗ, понимания их проблем и имеющихся возможностей, а также неумения (и/или нежелания) предупреждать указанные проблемы.

Таким образом, это указывает на трудности выполнения всех основных видов профессиональной деятельности педагога инклюзивного образования: аналитико-диагностической, коррекционной и профилактической.

3.2.3. Специфика готовности педагогов к осуществлению инклюзивного образования

В образовательной практике центральная роль отводится педагогу, от деятельности которого зависит эффективность проводимых реформ, что обуславливает необходимость качественного изменения подготовки будущих специалистов в области инклюзивного образования. Переход от традиционно принятой системы обучения к расширению спектра и улучшению качества образовательных услуг, в частности, в работе с детьми с ОВЗ, предъявляет повышенные требования к педагогу. При этом подчеркнем социальную значимость его профессии и важность проблемы форми-

рования у него понятия готовности к деятельности в области инклюзивного образования.

Необходимо уточнить содержание понятия «готовность». Это определенный уровень развития личности, включающий целостно-структурированную систему когнитивных, эмоционально–волевых, ценностно-ориентированных и операционно-поведенческих качеств личности, которые обеспечивают ее оптимальное функционирование».

Одной из наиболее сложных составляющих готовности к деятельности является психологическая готовность. Существуют различные подходы к дефиниции психологической готовности к деятельности, но многие авторы исходят из общей позиции, что это «сложное синтетическое образование» (Ф. И. Иванищенко), состоящее из комплекса разнообразных, связанных между собой элементов.

Готовность — это системный процесс, который нужно рассматривать с разных сторон и на различных уровнях. Формирование готовности педагога к инклюзивной педагогической практике включает в себя такие *личностные характеристики*, как: осознанный выбор вариантов собственного профессионального поведения; способность и готовность выбирать адекватные средства и методы саморазвития; организации педагогической деятельности в условиях сотрудничества; умение свободно ориентироваться в системе приемов и способов педагогической деятельности.

Категория «готовность» является психологической основой для определения стадий развития профессионализма. Она отмечает следующие виды готовности: готовность к школе, профессиональному выбору, профессиональному обучению, к профессиональной деятельности, к продолжению профессиональной деятельности (профессиональному совершенствованию), к перемене профессии (перемене рабочего места) (Е.С. Романова).

Состояние готовности определяется сочетанием факторов, характеризующих разные уровни и стороны готовности и усиливается в том случае, если педагог сам является активным субъектом процесса обучения и становится в позицию исследователя.

Содержание психологической основы *готовности к деятельности* определяется особенностями этой деятельности и включает профессионально-важные качества, которые побуждают, направляют, контролируют данную деятельность и реализуют ее в исполнительных действиях.

Профессиональная готовность педагога к инклюзивной практике в образовательной среде — это уровень его знаний и профессионализма, позволяющий принимать оптимальные решения в конкретной педагогической ситуации и представлена тремя группами специальных компетенций: организационно-управленческих, образовательных и методических. Каждый блок включает перечень профессионально важных качеств, которые оказывают значимое влияние на эффективность профессиональной педагогической деятельности (Е.Н. Олейникова, 2011; Е.Г.Самарцева, 2012, В.О. Скворцова, 2007).

Критериями готовности педагога к осуществлению инклюзивного образования служат: осознание необходимости инклюзивной педагогической практики; готовность к преодолению неудач; технологическая оснащенность; позитивная оценка своего предыдущего опыта в сфере инклюзивной деятельности; способность к профессиональной рефлексии; вооруженность необходимыми знаниями, умениями, навыками; гибкость мышления и поведения в зависимости от ситуации; склонность к творчеству и предвосхищение искомого педагогического результата еще на стадии выбора стратегии воздействия (С. В.Алехина, М. А.Алексеева, Е. Л.Агафонова, 2011; Д.В.Воробьева,2011).

В процессе анализа литературных источников психологическая с*труктура профессиональной готовности* может быть представлена следующими взаимосвязанными компонентами:

Ценностно-мотивационный компонент содержательно включает в себя личностную ценность образовательной деятельности в инклюзивном образовании, осознанный выбор и сформированность мотивации как ясно выраженную устойчивую направленность интересов и потребностей субъекта использовать профессиональные интересы, ценностные ориентации.

Когнитивный компонент предполагает овладение общими теоретическими и прикладными педагогическими знаниями о сущности инклюзивного образования, вариантах его осуществления, педагогических средствах, обеспечивающих организацию в учебном процессе и вне учебной деятельности (технологии и техники обучения).

Актуализация всей совокупности знаний, умений и навыков, соотнесение их с решением конкретных педагогических задач и трансформация в способы деятельности в связи с этим выделяется следующий компонент – *операционально-деятельностный.* Включает разнообразные умения и навыки: организационные; коммуникационные; прогностические; рефлексивные; проективные, а также сформированные паттерны продуктивного копинг-поведения. реализуемые в условиях инклюзивного образования.

Аффективный компонент - чувства, эмоции, переживания, обусловленные осуществлением инклюзивного образования; возможности регуляция переживаний, связанных с эффективным разрешением проблемных ситуаций инклюзивного образования.

3.2.4. Профилактика профессионального выгорания педагога инклюзивного образования

Синдром профессионального выгорания, это процесс, развивающийся во времени. Начало выгорания лежит в сильном и продолжительном стрессе на работе. В том случае, если внешние и внутренние требования к человеку превышают его собственные ресурсы, происходит нарушение равновесия его психофизиологического состояния. Сохраняющийся или усиливающийся дисбаланс приводит к полному истощению имеющихся ресурсов и выгоранию сотрудника.

Причина истощения ресурсов, приводящего к выгоранию – неуправляемый стресс. При отсутствии конструктивных мер по преодолению хронического состояния стресса в профессиональной деятельности, у человека формируется комплекс негативных переживаний, нарушений адаптивных способностей представляющих угрозу как для его личного здоровья, так и для организации в целом.

Развитие синдрома ведет к активизации защитных механизмов и копинговых реакций, психологическому отдалению от выполнения профессиональных обязанностей: апатии, циничности, ригидности поведения, снижению значимости достижений и результатов деятельности.

В последнее время жертвами синдрома профессионального выгорания все чаще становятся не только представители помогающих профессий: учителя, медицинские работники, психологи и психотерапевты, социальные работники, но и представители бизнеса и коммерческих структур. Последствия синдрома негативно сказываются на деятельности всей организации в целом.

Если стресс возникает тогда, когда требования превосходят имеющиеся ресурсы, из этого следует, что необходимо либо видоизменить требования, либо увеличить ресурсы. Очень часто изменить требования представляется невозможным в силу объективных причин, особенно, если речь идет о младшем звене управленческой цепочки, рядовых сотрудниках организации.

Поэтому чаще всего меры по профилактике или преодолению стрессовых состояний и синдрома выгорания сотрудников направлены на пополнение, увеличение личных ресурсов субъектов трудовых отношений. Но это предполагает основательный подготовительный процесс. Профилактические мероприятия могут быть разработаны только после того, как проблема распознана и изучена. На это требуется не только время, но и понимание руководством организаций и предприятий необходимости подобных мер.

3.2.5. Особенности копинг-поведения педагогов в условиях инклюзивной практики

Понятие «копинг-поведение» используется для описания характерных способов поведения человека в трудных ситуациях, направленных на овладение требованиями ситуации.

В настоящее время выделяются несколько подходов к пониманию преодолевающего поведения. Один из них рассматривает преодолевающее поведение с точки зрения теории психологических защит, т.е. как механизм, снижающий напряжение. В отличие от психологических защит, предполагается, что копинг обозначает сознательные усилия личности по использованию стратегий совладания со стрессом или другими, вызывающими тревогу событиями.

Наряду с указанными существует несколько подходов к пониманию психологического содержания понятия «совладание»: психоаналитический, личностный, когнитивно-поведенческий. Также выделяют два глобальных стиля поведения в проблемной ситуации: проблемно-ориентированного (усилия направляются на решение возникшей проблемы) и субъективно – ориентированного (усилия направлены на изменение собственных установок в отношении ситуации).

Инклюзивное образование имеет дело со специфическим контингентом лиц. В последние годы в силу известных социально-экономических и экологических причин наблюдается существенный рост числа лиц с отклонениями в развитии, с физическими и психическими дефектами как врожденного, так и приобретенного характера.

Для обучения и воспитания лиц с ОВЗ и особыми образовательными потребностями необходимы специалисты, получившие специальное дефектологическое образование, фундаментальную теоретическую и практическую подготовку. Эти специалисты и педагоги должны быть способны к использованию продуктивного профессионального копинг-поведения в процессе реализации инклюзивного образования.

Изучение особенностей копинг-поведения педагогов в условиях инклюзивной практики позволило выявить следующие его особенности.

Успешный тип копинг-поведения (37% педагогов) предполагает использование преимущественно продуктивных копинг-стратегий для разрешения проблемной ситуации (социальная поддержка, принятие ответственности, самоконтроль). Педагогам этого типа свойственно адекватное использование стратегий копинг-поведения в проблемных ситуациях, связанных с профессиональной деятельностью (проблемный анализ, оптимизм, сотрудничество). Характерен средний уровень профессионального риска и высокая значимость профессиональной деятельности. У педагогов преобладает активный тип профессионального поведения. Характерно достаточно свободное освоение и создание собственных паттернов копинг-поведения. Средний уровень конфликтности. Высокий уровень толерант-

ности и эмпатии. Отмечается наличие преимущественно сбалансированного локуса контроля. Стиль копинг-поведения преимущественно адаптивный.

Креативный тип копинг-поведения (23% педагогов) предполагает использование преимущественно продуктивных копинг-стратегий для разрешения проблемной ситуации (социальная поддержка, принятие ответственности, самоконтроль). Педагогам этого типа свойственно адекватное использование стратегий копинг-поведения в проблемных ситуациях, связанных с профессиональной деятельностью (проблемный анализ, оптимизм, сотрудничество). Характерен средний уровень профессионального риска и высокая значимость профессиональной деятельности. У педагогов преобладает активный тип профессионального поведения. Характерно свободное освоение и создание собственных паттернов копинг-поведения. Средний уровень конфликтности. Высокий уровень толерантности и эмпатии. Отмечается наличие преимущественно сбалансированного локуса контроля. Стиль копинг-поведения преимущественно адаптивный.

Адаптивный тип копинг-поведения (20% педагогов) предполагает преимущественно продуктивных и условно копинг-стратегий для разрешения проблемной ситуации (социальная поддержка, принятие ответственности, избегание). Педагогам этого типа свойственно достаточно адекватное использование стратегий копинг-поведения в проблемных ситуациях, связанных с профессиональной деятельностью (проблемный анализ, оптимизм, сотрудничество). Характерен средний уровень профессионального риска и средняя значимость профессиональной деятельности. Отмечается определенная наступательность в разрешении проблемных ситуаций, связанных с профессиональной деятельностью, но она часто сочетается с чрезмерным контролем. У педагогов преобладает экономный тип профессионального поведения. Характерно преобладание экстернального контроля. Стиль копинг-поведения преимущественно условно адаптивный.

Краш-копинг (20% педагогов) предполагает преобладание условно продуктивных копинг-стратегий. Это дистанцирование и избегание. Значимость профессиональной деятельности средняя. Профессиональное поведение чаще экономное. Преимущественно средний уровень конфликтности. Средний уровень толерантности и высокий уровень эмпатии. Отмечается наличие преимущественно экстернального локуса контроля. Стиль копинг-поведения преимущественно условно адаптивный.

Литература

1. Алехина, С.В. Инклюзивное образование для детей с ограниченными возможностями здоровья [Текст] / Н.В. Новикова, Л.А. Казакова, С.В. Алехина // Современные образовательные технологии в работе с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья: моногр. – Красноярск, 2013. – С. 71 – 95.

2. Исаева Е.Р. Копинг-поведение и психологическая защита личности в условиях здоровья и болезни. – СПб.: Издательство СПбГМУ, 2009. – 136 с.

3. Крюкова Т.Л. Психология совладающего поведения. Монография. Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова – РЦОИ «Эксперг-ЕГЭ», 2004. – 344 с.

4. Куфтяк Е.В. Факторы становления совладающего поведения в детском и подростковом возрасте. Психологические исследования, 2012, No. 2(22), 4. http://psystudy.ru. 0421200116/0015.

5. Педагогика и психология инклюзивного образования: учебное пособие / Д.З. Ахметова, З.Г. Нигматов, Т.А. Челнокова, Г.В. Юсупова и др. – Казань: Изд-во «Познание» Института экономики, управления и права, 2013 – 255 с.

6. Поникарова В.Н. Педагогика копинг-поведения: Учебное пособие: Курск: Изд-во ЗАО «Университетская книга», 2021 – 248 с.

7. Поникарова В.Н. Профессиональное копинг-поведение педагогов – модель и технологии формирования: монография / В.Н. Поникарова // под ред. И.В. Андулян – Уфа, Аэтерна, 2016 – 152 с.

8. Поникарова В.Н. Профессиональное копинг-поведение педагогов – модель и технологии сопровождения: монография /В.Н. Поникарова – Канада, Гамильтон, Accent Graphics Communication & Publishing, Premier Publishing — 2018 – 188с.

9. Смирнова А. В. Половозрастные и семейные факторы становления совладающего поведения у детей младшего школьного возраста : дис…. канд. психол. наук. СПб., 2010

Часть IV. Частные элективные курсы. Общие вопросы формирования копинг-поведения

МОДУЛЬ 1. Социальная адаптация феноменология ситуации

1. Социализация
2. Социальная адаптация
3. Феноменология ситуации

1. Социализация

Социальная среда с ее многочисленными сферами является объективным основанием социализации и в то же время основным системообразующим элементом этого процесса. Поэтому взаимодействие человека с социальной средой находится в центре внимания теоретической прикладной социологии. При анализе этого взаимодействия используют два подхода: *интраиндивидуальный*, когда исследуется индивид с его особенностями, и *интериндивидуальный*, когда упор делается на изучение межличностных связей, закономерностей, социальных взаимодействий личности.

Типология объективных сфер социализации может иметь различные основания. Так, если за основу взять социальную структуру общества, то в центре внимания окажутся семья, различного типа коллективы, народы нации, классы, социальные прослойки, общество в целом как совокупность социальных образований. За основу можно принять главные сферы функционирования общества: материальное производство, духовную жизнь, общественное управление, коммуникации и др. Каждая из них имеет свои особенности, предполагает использование только ей присущих механизмов социализирующего воздействия. При анализе роли основных сфер общественной системы в социализации важное значение приобретает их рассмотрение на микроуровне, т.е. в непосредственно окружающей человека среде, где он живет, работает, учится. Именно микросфера, представляющая соединение общего, особенного и единичного, содержит факторы, условия формирования неповторимого индивидуального своеобразия личности.

Объективные факторы социализации могут типологизироваться и на основе организационных механизмов воздействия на человека, к числу которых относят *информационно-образовательные*, *стимуляционные*, *регулятивно-контролирующие*, *организационно-регулирующие* и другие, функционирующие в каждой из сфер социальной жизни.

К информационно-образовательному механизму относят народное образование, профессиональное обучение, массовую пропаганду, идеологическое просвещение, т.е. организованную и специализированную деятельность по распространению и усвоению определенной социальной информации.

Система форм, средств и методов материального и морального стимулирования работника составляет стимуляционный механизм социализации. С его помощью раскрываются потенциальные возможности и творческие силы человека.

В качестве регулятивно-контролирующего механизма социализации выступает система социальных эталонов. Реализация любого социального контроля предполагает некоторый эталон-ориентир, масштаб, меру. Эталоны – различные виды предписаний, норм, оценочных критериев, образцов, стереотипов мышления и поведения (нравы, обычаи, традиции) и т.д. Они определяют меру различных видов контрольно-регулирующего воздействия – предупредительного, предписывающего, оценочного и т.д. Различают *деонтические* и *недеонтические* эталоны. Деонтические определяют обязанности личности в отношении общества, класса, коллектива и носят императивный характер, предписывают должное поведение. Недеонтические эталоны, не предписывая поведения, стимулируют к подражанию. К их числу относят различные жизненные и художественные образцы, духовные и материальные ценности.

Система социальных статусов, ролей и функций личности является организационно-регулирующим механизмом социализации, придающим социализирующему воздействию определенные организационные формы-соответствующие права, обязанности и полномочия человека в обществе, коллективе в зависимости от его общественного положения, исполняемых функций и способностей. Этот механизм направлен на формирование у личности социального опыта поведения.

Все эти механизмы социализации диалектически взаимодействуют, образуя единый комплекс внешних воздействий на поведение и мышление человека. Специфика социализации как формирующего механизма состоит в том, что усвоенные личностью внешние социальные воз действия приобретают личностный смысл и значение. В исходе взаимодействия личности со средой образуются субъективные феномены социализации. Они находят синтезированное выражение в таких личностных системах, как социальные потребности и интересы, социальные ориентации и позиции, стратегическая организация поведения, социальная активность. Первые две системы принято называть мотивирующими, третью – организующей, четвертую – реализующей.

Процесс социализации в социологии рассматривается с двух сторон: как процесс постепенного раскрытия заложенных в индивиде природных качеств и как результат внешнего воздействия среды, целенаправленного и ненаправленного воспитания. Такой подход позволяет раскрыть структуру процесса социализации, его объективные условия и субъективные факторы, механизмы, определить сферы жизнедеятельности, в которых и посредством которых человек становится личностью, объективирует себя в созданных им вещах, духовных ценностях.

Социальные потребности и интересы образуют основу социальной активности личности. Потребности выражают ее особое состояние, а интересы – избирательное отношение к материальным и духовным потребностям и к процессу их удовлетворения. Они осознаются человеком, превращаются в его идеальные стремления, определяют направления, избирательный характер и мотивирующее значение его социальной ориентации, деятельности.

Социальные ориентации и позиции – совокупность целей, установок и ценностных критериев личности, объективирующихся в соответствующих стереотипах социального поведения. Позиция выражает внутреннее отношение человека к своему положению в обществе, к внешнему миру, придает ориентации объективный характер, субъективную мотивированность и личностный смысл. Она определяет нравственно-идеологический аспект социальной ориентации человека, характер и содержание программы его социальных действий и соответствующие способы их реализации, оценки. Особое место в системе социальных ориентации и позиций занимает установка. Она придает ориентации человека личностный смысл, играет роль психологического и идеологического механизма активного отношения человека к социальным нормам, ролям и ценностям.

Система внутренней стратегической организации поведения представляет собой совокупность средств приведения в действие мотивирующих систем социализации, является промежуточным звеном между потребностями, интересами, ориентациями и позициями личности, с одной стороны, и ее социальной активностью- с другой. Она осуществляет переход от побудительной к исполнительной регуляции процесса социализации.

Социализация, как любой другой социальный процесс, характеризуется периодичностью и стадийностью протекания. В отечественной социологической литературе в социализации выделяют три периода: дотрудовой, трудовой, послетрудовой; и четыре стадии: ранняя (от рождения до поступления в школу), обучение (с момента поступления в школу до окончания очных форм общего и специального образования), социальная зрелость (основная, охватывающая период активной трудовой и общественно-политической деятельности), завершение жизненного цикла (с момента прекращения постоянной трудовой деятельности в рамках официальной организации). Разделение на определенные периоды и стадии позволяет изучать специфику и особенности социализации ребенка, молодежи, людей зрелого и пенсионного возраста. На каждой стадии социализации в действие вступают определенные группы социальных институтов: институты первоначального развития природных и социальных свойств, институты обучения и образования, институты трудовой, политической, культурной, познавательной и общественной деятельности, институты социального обеспечения и т.д.

Итак, *этапы* социализации совпадают (условно) с этапами возрастного развития индивида:

1) *ранняя* (первичная) социализация. Она связана с приобретением общекультурных знаний, с освоением начальных представлений о мире и характере взаимоотношений людей. Особым этапом ранней социализации является подростковый возраст. Особая конфликтность данного возраста связана с тем, что возможности и способности ребенка значительно превышают предписанные ему правила, рамки поведения;

2) *вторичная* социализация: профессиональная социализация, которая связана с овладением специальных знаний и навыков, с .приобщением к определенной субкультуре. На этом этапе расширяются социальные контакты индивида, расширяется диапазон социальных ролей; включение индивида в систему общественного разделения труда. Здесь предполагается адаптация в профессиональной субкультуре, а также принадлежность к иным субкультурам. Скорость социальных изменений в современных обществах приводит к тому, что возникает необходимость ресоциализации, усвоения новых знаний, ценностей, ролей, навыков вместо прежних, недостаточно освоенных или устаревших.

Ресоциализация охватывает многие явления (от коррекции чтения и речи до профессиональной подготовки или смены ценностных ориентиров поведения); пенсионный возраст или утеря трудоспособности. Характерен изменением образа жизни в связи с исключением из производства [10].

Социализация имеет свои издержки. С одной стороны, личность, которая легко адаптируется во все новых и новых социальных общностях, может также легко утратить свою индивидуальную неповторимость. Постоянное стремление соответствовать ожиданиям других может привести к ее отчуждению от своей сущности.

С другой стороны, нарушения могут приводить к асоциальному или девиантному поведению, то есть отклоняющемуся от культивируемого в данном обществе. Человек может быть и жертвой неблагоприятных условий социализации: условия продуцируют многочисленные опасности.

Жертва социализации – человек, у которого в процессе социализации нарушен баланс между идентификацией с обществом и обособлением в нем. В качестве жертвы социализации может рассматриваться конформист; диссидент; правонарушитель.

На каждом возрастном этапе социализации можно выделить типичные опасности, столкновение с которыми человека наиболее вероятно.

В период внутриутробного развития: нездоровье родителей, их беспорядочный образ жизни; плохое питание матери; экологическая среда; отрицательное психическое состояние матери.

В дошкольном возрасте (0-6 лет): болезни и физические травмы; эмоциональная тупость или аморальность родителей; нищета семьи; антигуманность воспитателей ДОУ; антисоциальность соседей; заброшенность ребенка родителями.

В младшем школьном возрасте (6-10 лет): аморальность родителей; гипо- или гиперопека; негативное отношение учителя; неприятие сверстниками; отрицательное влияние сверстников или старших ребят; потеря родителей; растление; изнасилование.

В подростковом возрасте (11-15 лет): пьянство, алкоголизм, аморальность родителей; ошибки педагогов; вовлечение в антисоциальную и преступную деятельность; изнасилование; токсикомания; травля со стороны сверстников; развод родителей; опережение или отставание в сексуальном развитии и т. п.

В юношеском возрасте (16 – 19 лет): пьянство, алкоголизм, аморальность родителей; безработица; вовлечение в антисоциальную и преступную деятельность; изнасилование; наркомания и токсикомания; стрессы; служба в армии; одиночество; невозможность продолжить образование; сексуальные неудачи и т. п.

Система социальной активности, охватывающая деятельность я поведение человека, объективирует человека в создаваемых им духовных и материальных ценностях, является заключительным звеном его социализации, показателем его социальной зрелости. Социологический анализ личности немыслим без характеристики ее места и роли в материальном и духовном производстве, в общественных отношениях и выполняемых обязанностях. Лишь посредством глубокого анализа различных сочетаний объективных условий и субъективных факторов можно определить степень социализации личности, уровень ее зрелости и развития.

2. Социальная адаптация

Адаптация – это процесс, в ходе которого человек приспосабливается к новым для себя условиям. В этой статье мы сосредоточимся социальной адаптации, которая очень важна в процессе социализации. Узнаем, что такое социальная адаптация, разбёрем её основные виды, примеры и как проходит процесс.

Социальная адаптация («adaptatio» в переводе с лат. «приспособление») — это непрерывный процесс, в ходе которого индивид или группа людей интегрируется в общество, приспосабливается к новой социальной среде, ее требованиям и условиям.

Процесс социальной адаптации характеризуется постоянным течением и высокой динамикой. На протяжении всей жизни человек находится в этом процессе. Исследователями было выделено основные этапы процесса адаптации индивидов детского и подросткового возраста:

- от рождения до 1 года – полная зависимость ребенка от взрослых, с которыми происходит постоянное взаимодействие;
- 1-3 года – начинается копирование членов семейства, применение средств манипуляций;

- 3-6 лет – первый выход за пределы семейного социума, открытие и изучение новых ролей, соотношение себя и других членов семьи, сознательное копирование;
- 6-10 лет – начало школьной жизни, приспособление к новым условиям и людям, активный интеллектуальный прогресс, проявление индивидуальных личностных качеств;
- 10-11 – 14-15 лет – активное налаживание коммуникации и взаимодействие с одногодками, формируется самосознание, поиск индивидуальности, проявление чувств к противоположному полу.

Результат социальной адаптации – развитие самосознания личности, формирование поведенческих паттернов, способность самореализоваться. В ходе данного процесса происходит обучение человека **созданию гармоничных взаимоотношений с другими людьми**, природой, социумом. Всю жизнь индивида происходит не просто освоение и принятие социально значимых норм и установок, но и их передача другим членам социума.

От того, насколько быстро и легко пройдет адаптация, будет прямо зависеть **возможность человека самореализоваться**, выявить и раскрыть свой творческий потенциал. Данный процесс подразумевает создание совершенно новых социальных связей. Если они будут крепкими в достаточной мере, то и поставленные цели будут достигнуты. Но под адаптацией следует понимать не только общение и привыкание, данный процесс намного глубже. Приспосабливаясь к новым условиям, индивид будет оценивать свои способности, соотносить возможности для удовлетворения своих потребностей с ресурсами общества.

Под «социализацией» следует понимать постепенный процесс, в ходе которого при определенных социальных условиях формируется личность, то социальная адаптация – это **относительно короткий временной промежуток**, когда происходит активное освоение личностью новой социальной среды.

Рассмотрение социальной адаптации должно быть трехуровневым:

1. **общество (макросреда)**. Индивид и социальные слои приспосабливаются к особенностям развития общества (экономическим, социальным, политическим, культурным, духовным);
2. **социальная группа (микросреда)**. Человек приспосабливается или, наоборот, его интересы не совпадают с интересами социальной группы (семьи, коллектива на работе или учебе и др.);
3. **индивид (адаптация внутри личности)**. Стремление человека к гармонии, достижения баланса внутренней позиции.

Адаптация человека в данном социуме происходит, когда он вступает в систему взаимоотношений (с другими людьми, социальных, деловых, профессиональных). Социальная адаптация состоит из разных видов процессов адаптации, которые образуют систему, а именно: производственная, профессиональная, бытовая, досуговая, политическая, экономическая, приспособление к формам общественного сознания.

Социальная адаптация бывает нескольких видов, для классификации которых используются определенные признаки. К их числу относится:

- **Управленческая (организационная)**. Если не будет управления, человек не получит благоприятные условия, не будет создано предпосылок, чтобы его социальная роль развивалась, оказывать на него воздействие, обеспечивать деятельность, которая отвечает интересам личности и общества.
- **Экономическая**. Для данного процесса характерна высокая сложность. В ходе него индивиды и субъекты усваивают новые социально-экономические нормы и принципы экономических отношений. Здесь особую важность имеет «социальный блок», в составе которого процесс адаптации к социальной действительности размеров пособий по безработице, уровню зарплаты, пенсий, существующие в реальности. Важно, чтобы они отвечали как физиологическим потребностям человека, так социально-культурным. Полноценная социальная адаптация человека невозможна, если он живет в бедности, его едва сводит концы с концами.
- **Педагогическая**. Адаптация индивида к образованию, обучению, воспитанию, в результате чего формируется система его ориентиров на ценности. Для педагогов сегодня особенно актуальна проблема дезадаптации индивидов детского и подросткового возраста.
- **Психологическая**. С точки зрения психологии, процесс адаптации подразумевает приспособление органов чувств к стимулам, которые на них воздействуют, чтобы рецепторы были лучше защищены от лишней нагрузки. Психологическая адаптация – это непрерывный процесс, в котором пребывает индивид, потому что происходят постоянные изменения социально-экономических условий жизни, политические и моральные ориентации, экология и другие факторы.
- **Профессиональная**. В ходе профессиональной адаптации индивид приспосабливается к новой деятельности, новому окружению, условиям труда, особенностям профессии. Успешность определяется склонностью человека к конкретной профессиональной деятельности, совпадением личностной и общественной мотиваций трудовой деятельности и др.

Успешной адаптация будет только тогда, когда будет совпадение внешних требований общества и внутренних возможностей личности. Также важно, чтобы личность отказалась от ряда своих базовых установок, чтобы обеспечить собственное и общественное процветание.

3. Феноменология ситуации

Изучение кризисов, вызванных жизненными событиями, трудными ситуациями является наименее разработанной областью изучения кризисов в психологической науке.

В целом рассмотрены особенности протекания и переживания кризисов, выделены фазы кризисов, рассмотрены когнитивные и эмоциональные механизмы в кризисных ситуациях, отмечены основные способы вы-

хода их кризисов: конструктивный, деструктивный, регрессивный. Вместе с тем мало исследованным остается вопрос о психологическом содержании способов преодоления кризисных ситуаций.

Ситуация (от франц. situation – положение, обстановка) – система внешних по отношению к субъекту условий, побуждающих и опосредствующих его активность.

Ситуация может быть определена на разных уровнях: микро, мезо, макро, мета.

Можно выделить пять уровней определения ситуации:

А. Стимулы – отдельные объекты или действия.

В. Эпизоды – особые значимые события, имеющие причину и следствие.

С. Ситуации – физические, временные и психологические параметры, определяемые внешними условиями. Восприятие и интерпретация ситуации придает значение стимулам и эпизодам.

Д. Окружение – обобщающее понятие, характеризующее типы ситуаций.

Е. Среда – совокупность физических и социальных переменных внешнего мира.

Ситуация определяется и как система субъективных и объективных элементов, появляющихся в результате активного взаимодействия субъекта и среды. К субъективным элементам относятся межличностные отношения, социально-психологический климат, групповые нормы, стереотипы сознания. Понятие ситуации совпадает с понятием среды, которая может быть внесубъектной, а ситуация всегда включает субъективный аспект, это всегда «чья-то» ситуация.

Трудные обстоятельства жизни являются результатом психической переработки индивидом жизненных невзгод с позиций своей, лишь частично осознаваемой уникальной «теории» мира. Выбираемые человеком для совладения с тяжелыми условиями «техники» жизни обусловлены личностными характеристиками и уровнем психотравмирующего воздействия трудных ситуаций.

Трудная ситуация – (от греч. problema – задача, задание и лат. – situation положение):

1) ситуация, для овладения которой индивид или коллектив должны найти и использовать новые для себя средства и способы деятельности;

2) психологическая модель условий порождения мышления на основе ситуативно возникающей познавательной потребности, форма связи субъекта с объектом познания.

Вопросы и задания

1. Можно ли социализацию представить как сущностный элемент социального взаимодействия?

2. Каковы особенности социальной адаптации на разных этапах развития?

3. Какие признаки ситуации можно выделить?

Литература

1. Волкова А.А., Димитрова Л.В. Педагогика и психология. – Р-н/Д., 2005.
2. Гордон Л.А. Социальная адаптация в современных условиях // Социс. – 1994. - № 8-9. – С. 34 – 49.
3. Зборовский Г.Е. История социологии. – М., 2004.
4. Кравченко А.И. Социология. – М., 2001
5. Личность и проблемы социализации / Социология / под ред. А.Н. Елсукова- М., 2005. – С.90-103
6. Мошкин В. Воспитание культуры личной безопасности // Основы безопасности жизнедеятельности . – 2000. - № 8. – С. 15-19.
7. Свиридов Н.А. Адаптационные процессы в среде молодёжи // Социс. – 2002. - № 1. – С. 90 – 95.
8. Социализация / Л.А. Седов Современная западная социология. Словарь. М. -1990. – С. 316-317
9. Социализация / Философский энциклопедический словарь / под ред. Л.Ф. Ильичева – М., 1983. – С.629
10. Становление личности, социализация и самоактуализация/ А.А. Горелов Социология. - М., 2006. – С.141-144
11. Человек и общество. Социализация личности/ М.Ю. Горбунова Социология. - М., 2005. – С. 116 -123
12. Шабанова М.А. Социальная адаптация в контексте свободы // Социс. – 1995. - № 9. – С. 81 – 87.

Модуль 1

Тесты

1. Соотнесите возрастные этапы социализации и трудности каждого этапа:

Возрастные этапы социализации	Трудности этапа
1.Внутриутробное развитие	А аморальность родителей; гипо- или гиперопека; негативное отношение учителя; неприятие сверстниками; отрицательное влияние сверстников или старших ребят; потеря родителей; растление; изнасилование.
2.Дошкольный возраст	Б нездоровье родителей, их беспорядочный образ жизни; плохое питание матери; экологическая среда; отрицательное психическое состояние матери
3. Младший школьный возраст	В пьянство, алкоголизм, аморальность родителей; безработица; вовлечение в антисоциальную и преступную деятельность; изнасилование; наркомания и токсикомания; стрессы; служба в армии; одиночество; невозможность продолжить образование; сексуальные неудачи и т. п.
4. Подростковый возраст	Г болезни и физические травмы; эмоциональная тупость или аморальность родителей; нищета семьи; антигуманность воспитателей ДОУ; антисоциальность соседей; заброшенность ребенка родителями
5. Юношеский возраст	Д пьянство, алкоголизм, аморальность; вовлечение в антисоциальную и преступную деятельность; развод;
6. Взрослость	Е пьянство, алкоголизм, аморальность родителей; ошибки педагогов; вовлечение в антисоциальную и преступную деятельность; изнасилование; токсикомания; травля со стороны сверстников; развод родителей; опережение или отставание в сексуальном развитии и т. п.

2. Уровень фактического приспособления человека, уровень его социального статуса и самоощущения, удовлетворенности или неудовлетворенности собой и своей жизнью – это:

А – адаптация;

Б – адаптированность;

В – адаптивность.

3. … адаптация – это процесс включённости личности в системы социальных, социально-психологических и профессионально-деятельностных связей и отношений, в исполнение соответствующих ролевых функций – это:

А – психологическая адаптация;

Б – социальная адаптация;

В – биологическая адаптация.

4. Субъективным фактором адаптации в соответствии со своей теорией ученый считает интеллект, а основными его механизмами – процессы ассимиляции и аккомодации:

А – З. Фрейд;

Б – Ж. Пиаже;

В – Э. Эриксон.

5. Соотнесите объективные и субъективные критерии социально-психологической адаптированности:

Объективные критерии	Субъективные критерии

Микросоциальная адаптированность (авторитетное положение в коллективе, достаточно высокий статус, отсутствие конфликтов с сослуживцами);

учебная адаптированность (эффективность, успешность учебно-профессиональной деятельности);

позитивно-конструктивное отношение к взаимоотношениям в коллективе (отсутствие агрессивно-конфликтного или пассивно-подчиненного отношения к окружающим);

служебно- дисциплинарная адаптированность (успешность выполнения служебных задач, выполнение требований уставов, приказов и т. п.);

микросоциальная адаптированность (авторитетное положение в коллективе, достаточно высокий статус, отсутствие конфликтов с сослуживцами);

удовлетворенность своим учебно-профессиональным статусом (сохранность интереса к профессии, развитие профессиональных интересов – мотивационная адаптированность); наличие адекватной, достаточно высокой самооценки.

6. В системе адаптации личности специалисты выделяют … уровня:

А – 5;

Б – 2;

В – 3.

7. Это свойство личности, выражающееся в способности меняться, подстраиваться под предлагаемые обстоятельства:

А – адаптация;

Б – адаптированность;

В – адаптивность.

8. Совокупность мероприятий, направленных на формирование приспособления к окружающей среде –это:

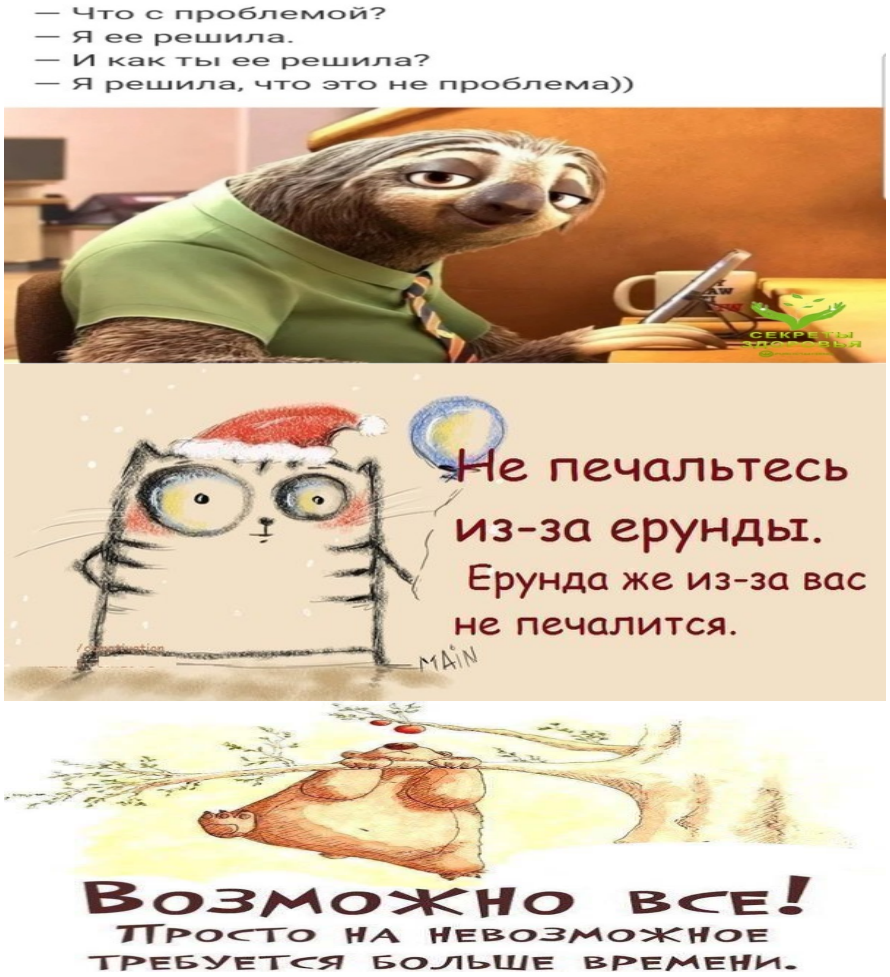
А – адаптация;

Б – реадаптация;

В – адаптивность.

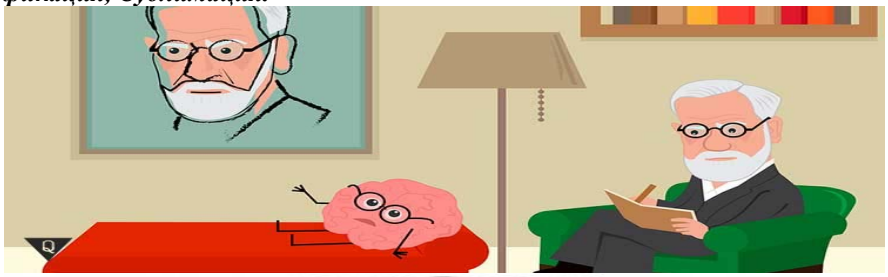
Кейсы

1. Оцените иллюстрации с точки зрения выбора копинг-стратегий: решения проблемы, обращение за поддержкой, избегание.



Аргументируйте свое решение.

2.Перед вами еще несколько иллюстраций. Соотнесите их с психологическими защитами: ***Отрицание, Рационализация, Проекция, Идентификация, Сублимация.***



Аргументируйте свой ответ.

3. Прочитайте притчу.

Однажды..

Купил человек себе новый дом — большой и красивый, с большим плодоносящим садом. А рядом в стареньком домике жил завистливый сосед, который постоянно пытался испортить ему настроение: то мусор под ворота подбросит, то ещё какую гадость натворит.

Однажды проснулся человек в хорошем настроении, вышел на крыльцо, а там — ведро с помоями. Он взял ведро, помои вылил, ведро

вычистил до блеска, насобирал в него самых больших, спелых и вкусных яблок и пошёл к соседу.

Сосед, услышав стук в дверь, злорадно подумал: «Наконец–то я достал его!». Открывает дверь в надежде на скандал, а человек протянул ему ведро с яблоками и сказал:

Что сказал человек?

Как можно оценить его поведение в разрешении ситуации?

Разрешилась ли ситуация?

4. Проделайте упражнение рефрейминг.

Какое время года ассоциируется для вас со стрессом?

Напишите, какие отрицательные черты характерны для этого времени года.

Подберите антонимы к выделенным чертам.

Настолько ли выбранное Вами время года плохое?

Вывод: То же и со стрессом – у него есть и отрицательные черты, и положительные.

Согласны ли вы с этим утверждением?

5. Проанализируйте цитату Дейла Карнеги:

У тебя скучная жизнь? Тогда отдайся всем сердцем работе на то, во что веришь, живи этой работой, умирай за нее, и ты найдешь счастье, которое тебе всегда казалось недоступным.

Пусть мертвое прошлое хоронит своих мертвецов… При помощи первого мы можем создавать жизнь, при помощи второго мы поддерживаем ее, а при помощи третьего мы надеемся продолжить ее в другом мире.

Если ей следовать, то, что вы будете использовать чаще: копинг-поведение или психологическую защиту?

Если ей следовать, то, что вы будете использовать чаще: решение проблемы, поиск поддержки или избегание?

Если ей следовать, то, что вы будете использовать чаще: Отрицание, Рационализация, Проекция, Идентификация, Сублимация.

МОДУЛЬ 2. Феноменология копинг-поведения

План

1. Копинг-поведение
2. Психологические защиты
3. Жизнестойкость

1. Копинг-поведение

Проблемная ситуация – это всякая практическая или теоретическая ситуация, которая не имеет соответствующего обстоятельствам решения и поэтому заставляет остановиться и задуматься.

Два основных фактора, влияющих на способ постановки проблемной ситуации: уровень мышления соответствующей эпохи; уровень знания о предмете соответствующей эпохи.

Классификация проблемных ситуаций возможна по следующим трем признакам: 1. сформулирована ли проблема с самого начала; 2. имеется ли метод ее решения; 3. насколько отчетливы представления о том, что именно считать решением проблемы.

Проблемные ситуации делятся на два типа: явные и неявные в зависимости от того, задана ли формулировка проблемы с самого начала.

При анализе проблемы важно отличать ее симптомы, причины и следствия. Симптомы — это некоторые видимые проявления проблемы, которые привлекают к ней внимание, но объяснить не могут. Причины — это исходные движущие силы, породившие проблему. Следствия — это результаты, к которым приводят данные проблемы. Если следствия обусловливают необходимость обязательного решения проблемы, то симптомы полезны тем, что показывают первые признаки ее наличия. Воздействовать же надо на причины, породившие проблему.

Поведение — определённый сложившийся образ взаимодействия с окружающей средой. Поведение определяется способностью изменять свои действия под влиянием внутренних и внешних факторов. Под поведением следует понимать процесс взаимодействия личности со средой, опосредованный ее индивидуальными особенностями и внутренней активностью, имеющий форму преимущественно внешних действий и поступков. Основные признаки поведения: поведение социально по своей сути, т. е. оно формируется и реализуется в обществе, поведение имеет тесную связь с речевой регуляцией и целеполаганием. Частные признаки поведения: уровень активности, эмоциональная выразительность, динамичность, стабильность, произвольность, гибкость. Поведение имеет свои особенности: причинность, целенаправленность, мотивированность.

Ассертивность – это способность человека отстаивать свои убеждения. Термин пришёл к нам с английского «to assert», что означает отстаивать или утверждать.

Ассертивный стиль поведения – это в первую очередь независимость, уверенность в себе и в собственной правоте. Ассертивный человек – это решительный и ответственный индивидуум, который умеет принимать важные решения и отвечать за последствия, какой бы исход ни был.

Ассертивность – это черта зрелых, самодостаточных, уверенных в себе людей, относящихся с уважением и к себе, и к окружающим. Ассертивное поведение можно назвать золотой серединой, поскольку такие личности не пытаются самоутвердиться за чужой счёт и сами не ведут себя противоестественно в попытках угодить кому-либо. Поэтому ассертивность считается полезной чертой, и любой человек, стремящийся к успеху в делах и личной жизни, должен развивать её в себе.

Копинг-поведение – это готовность человека решать возникающие жизненные трудности. Она находит практическое воплощение через копинг-стратегии и основывается на копинг-ресурсах.

Копинг-стратегия – это реакция личности на уровень дискомфорта, оценивание своего внутреннего потенциала при решении стрессовых ситуаций, поиск дополнительных ресурсов и возможность направить их в правильное русло.

Копинг-стратегии бывают адаптивными, неадаптивными и частично адаптивными. Адаптивные стратегии – вариант активного решения проблемы (сотрудничество, альтруизм); неадаптивные – полное избегание проблемы (уход от реальности, подавление, агрессия, покорность); частично адаптивное – избегание проблемы под каким-то предлогом (маскировка избегания, эмоциональная разрядка, отвлечение).

Копинг-тактики – наиболее специфические для личности, паттерны копинг-поведения в конкретных ситуациях социального и/или профессионального взаимодействия. Среди копинг-тактик (паттернантов) можно отметить следующие: teamwork (взаимодействие), compromise minus (компромисс-минус), compromise plus (компромисс-плюс), shunning (избегание), confrontation (конфронтация).

В современных условиях выделяют следующие типы (альтернаты) копинг-поведения.

Smash-копинг предполагает довольно свободное освоение новых паттернов копинг-поведения. Разрешение проблемных ситуаций достигается преимущественно за счет решения проблемы. Однако при необходимости возможно и обращение за помощью. Стиль копинг-поведения преимущественно адаптивный.

Creative-копинг предполагает свободное освоение и создание собственных паттернов копинг-поведения. Разрешение проблемных ситуаций достигается преимущественно за счет решения проблемы. Стиль копинг-поведения преимущественно адаптивный.

Adaptive-копинг предполагает трудности освоения и использования новых паттернов копинг-поведения. Характерна склонность использовать уже освоенные паттерны копинг-поведения, нередко без учета особенно-

стей ситуации. Возможно обращение за помощью наряду с избеганием. Стиль копинг-поведения преимущественно адаптивный или условно адаптивный.

Crush-копинг предполагает выраженные трудности освоения и использования новых паттернов копинг-поведения. Характерна склонность использовать уже освоенные паттерны копинг-поведения, нередко без учета особенностей ситуации. Чаще используется избегание. Стиль копинг-поведения преимущественно условно адаптивный или дезадаптивный.

2. Психологические защиты

Психологическая защита – это система стабилизации личности, направленная на ограждение сознания от неприятных, травмирующих переживаний. Критерием эффективности защитных механизмов является ликвидация тревоги и избавление от страха.

Основоположником учения о психологических защитах является З.Фрейд. Вопросами изучения психологических защит занимались также А. Фрейд, А. Адлер, К. Юнг, К. Хорни и другие исследователи. В нашей стране эта тема стала предметом изучения у таких исследователей, как А.В. Александрова, Ф.В. Бассин, В.Г. Каменская, И.М.Никольская, Р.М. Грановская, Л.Ю. Субботина, Р.А. Туревская и др.

В исследованиях ученых используются различные принципы выделения отдельных психологических защит и их классификации: клинический – с опорой на ведущую симптоматику тех или иных нервно-психических расстройств; онтогенетический – по срокам формирования отдельных защит; эволюционно-эмоциональный – по принципу контроля за отдельными базисными эмоциями, имеющими эволюционно-приспособительный характер; защитные механизмы, обеспечивающие функцию ослабления и функцию трансформации эмоциональных переживаний.

Отрицание – отказ признать, что тревожащая ситуация действительно существует или что вызывающее тревогу событие произошло на самом деле.

Вытеснение – крайняя форма отрицания, при которой человек полностью удаляет из сознания событие или ситуацию, вызывающие тревогу.

Рационализация – это защитный механизм, при котором осознается и используется личностью только та часть информации, которая может характеризовать поведение личности как правильное, социально и объективно одобряемое.

Проекция – процесс, посредством которого собственные черты, эмоции, отношения и т.д. индивида приписываются другому человека.

Идентификация – процесс присвоения ценностей, установок и взглядов других людей.

Замещение – это механизм психологической защиты, в ходе которого происходит перенос действия или реакции с недоступного объекта на доступный.

Сублимация – это механизм психологической защиты, снимающий напряжение в ситуации конфликта путем трансформации инстинктивных форм психики в более приемлемые для индивида и общества.

Это защитные механизмы, обеспечивающие функцию *ослабления* эмоциональных переживаний.

Защитные механизмы становятся патологическими, когда они приводят к неадекватному поведению, что, в конечном счете, может угрожать физическому и психическому здоровью человека.

Использование зрелых защитных механизмов в целом позволяет людям переводить негативные эмоции или разрушительные импульсы в социально более приемлемые типы поведения, которые могут приносить удовольствие и радость.

3. Жизнестойкость

Жизнестойкость рассматривается как «те убеждения человека, которые позволяют ему оставаться активным и препятствуют негативным последствиям стресса». Анализируя жизнестойкость как систему убеждений человека, С. Мадди предложил четкий конструкт жизнестойкости, состоящий из трех компонентов:

Первый компонент – вовлеченность – это убежденность человека, в том, что вовлеченность в реальную действительность дает ему возможность найти в ней интересное и важное для себя.

Второй компонент – контроль – это убеждение человека в том, что на результат того, что происходит в реальности, может повлиять только борьба как выбор собственной стратегии деятельности в конкретной ситуации.

Третий компонент – принятие риска – это убежденность человека в том, что всё, что с ним происходит, необходимо для его развития, поскольку дает ему опыт как положительный, так и отрицательный.

В работах отечественных психологов можно выделить три основных направления трактовки феномена жизнестойкости: Жизнестойкость как ресурс потенциала личности, который может быть востребован в определенных ситуациях, Жизнестойкость как интегральное психологическое свойство личности, которое развивается на основе активного взаимодействия с жизненными ситуациями, Жизнестойкость как способность к социально-психологической адаптации на основе динамики смысловой саморегуляции.

Вопросы и задания

1. Раскройте понятие «копинг-поведение».

2. Сравните копинг-поведение и психологическую защиту по следующим параметрам: динамика, возможность обучения, стратегический эффект, тактический эффект, время действия.

3. Укажите, какие компоненты жизнестойкости выделены С. Мадди.

Литература

1. Журбин В.и. Понятия психологической защиты в концепциях З.Фрейда и К.Роджерса// Вопр. психологии. 1990, №4.

2. Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Жизнестойкость как составляющая личностного потенциала / Личностный потенциал: структура и диагностика. М.: Смысл, 2011. 680 с.

3. Михайлов А.Н., Ротенберг В.С. Особенности психологической защиты в норме и при соматических заболеваниях// Вопр. психологии. 1990, №5, с.106.

4. Поникарова В.Н. Педагогика копинг-поведения: Учебное пособие: Курск: Изд-во ЗАО «Университетская книга», 2021 – 248 с.

5. Поникарова В.Н., Андреева Е.Л., Антонова Л.А. Компетентностный подход в инклюзивной практике: монография / Поникарова В.Н., Андреева Е.Л., Антонова Л.А. // под ред. В.Н Поникаровой В.Н.– Курск, ЗАО «Университетская книга», 2023. – 249 с

6.Романова Е.С., Гребенников Л.Р. Механизмы психологической защиты. – М., 1996.

7.Таукенова Л.М. Кросс-культуральные исследования личностных и межличностных конфликтов, копинг-поведения и механизмов психологической защиты у больных неврозами// Авторев.диссерт. на соиск.уч.степени к.м.н. – СПб., 1995.

8. Урсано Р. и др. Психодинамическая психотерапия. – М., 1992.

9. Фрейд А. Психология «Я» и защитные механизмы. – М., 1993.

10. Хорни К. Невротическая личность нашего времени. Самоанализ. – М., 1993.

Модуль 2

Тесты

1. Соотнесите образные названия копинг-техник с моделью взаимодействия:

Образные названия копинг-техник	Модели взаимодействия
1.Черепаха	А Компромисс-минус
2. Акула	Б Конфронтация
3. Медвежонок	В Компромисс-плюс
4. Лиса	Г Сотрудничество
5. Сова	Д Дистанцирование

2. Установите точную иерархию копинг-феноменов:

А. Копинг-стратегии, альтернаты копинг-поведения, стиль копинг-поведения, копинг-модели, копинг-поведение.

Б. Стиль копинг-поведения, копинг-стратегии, альтернаты копинг-поведения, копинг-модели, копинг-поведение.

В. Стиль копинг-поведения, альтернаты копинг-поведения, копинг-стратегии, копинг-модели, копинг-поведение.

3. Определите, что относится к альтернатам копинг-поведения:

А. Смэш-копинг, адаптив-копинг.

Б. Решение проблемы, избегание.

В. Прелиминарный, продуктивный.

4. Определите, к чему относится описание: «успешное выполнение профессиональных обязанностей. Адекватное использование паттернов копинг-поведения в проблемных ситуациях, связанных с профессиональной деятельностью. Широкий, гибкий, мобильный репертуар копинг-поведения поведения. Сбалансированные показатели наступательности в решении проблем. Беспрепятственное освоение новых паттернов копинг-поведения».

А. Адаптив-копинг.

Б. Смэш-копинг.

В. Краш-копинг.

5. Определите, к чему относится описание: «недостаточно удовлетворительное выполнение профессиональных обязанностей. Неадекватное использование паттернов копинг-поведение в проблемных ситуациях, связанных с профессиональной деятельностью за счет уже имеющихся паттернов копинг-поведения. Умеренная наступательность в решении проблем. Выраженные трудности освоения и использования новых паттернов копинг-поведения».

А. Адаптив-копинг.

Б. Смэш-копинг.

В. Краш-копинг.

6. Определите, к чему относится описание: «характерно довольно успешное выполнение профессиональных обязанностей. Достаточно адекватное использование паттернов копинг-поведения в проблемных ситуациях, связанных с профессиональной деятельностью за счет уже имеющихся паттернов копинг-поведения. Умеренная наступательность в решении проблем. Отмечаются определенные трудности освоения и использования новых паттернов копинг-поведения. Предпочтение отдается уже известным паттернам копинг-поведения».

А. Адаптив-копинг.

Б. Креатив-копинг.

В. Краш-копинг.

7. Установите соответствие эффективности копинга:

Описание копинга	Эффективность копинга
1. … выполнение профессиональных обязанностей. … использование паттернов копинг-поведение в проблемных ситуациях, связанных с профессиональной деятельностью за счет уже имеющихся паттернов копинг-поведения. Умеренная наступательность в решении проблем. Выраженные трудности освоения и использования новых паттернов копинг-поведения.	А . Эффективный
2. … выполнение профессиональных обязанностей. … использование паттернов копинг-поведения в проблемных ситуациях, связанных с профессиональной деятельностью. Широкий, гибкий, мобильный репертуар копинг-поведения поведения. Сбалансированные показатели наступательности в решении проблем. Беспрепятственное освоение новых паттернов копинг-поведения.	Б. Условно эффективный
3. в целом … выполнение профессиональных обязанностей. … использование паттернов копинг-поведения в проблемных ситуациях, связанных с профессиональной деятельностью. Отмечается выраженная наступательность в решении проблем. Широкий, гибкий, мобильный репертуар совладающего поведения. Свободное освоение и создание собственных паттернов копинг-поведения.	В. Недостаточно эффективный
4. характерно … выполнение профессиональных обязанностей. … использование паттернов копинг-поведения в проблемных ситуациях, связанных с профессиональной деятельностью за счет уже имеющихся паттернов копинг-поведения. Умеренная наступательность в решении проблем. Отмечаются определенные трудности освоения и использования новых паттернов копинг-поведения. Предпочтение отдается уже известным паттернам копинг-поведения	Г. Неэффективный

8. Какой из вариантов формирования копинг-поведения подходит к этапу профессионального образования:

А. Мобильный.

Б. Экспресс-вариант.

В. Стационарный вариант.

Кейсы

1. Познакомьтесь с характеристикой техник разрешения проблемной ситуации.

Техника I. «Черепаха». Стратегия ухода под панцирь, то есть отказ от достижения личных целей и от участия во взаимоотношениях с окружающими.

Техника II. «Акула». Силовая стратегия: цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им не важно, любят ли их, они считают, что конфликты решаются выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.

Техника III. «Медвежонок». Стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения – важны, цели – нет. Хотят, чтобы их принимали и любили, ради чего жертвуют целями.

Техника IV. «Лиса». Стратегия компромиссов. Умеренно – и цели, и взаимоотношения. Готовы отказаться от некоторых целей, чтобы сохранить взаимоотношения.

Техника V. «Сова». Стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выход в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.

Какой тип чаще используете вы в разрешении проблемной ситуации?

2. Заполните таблицу. Отметьте те стратегии, которые чаще используете в различных ситуациях.

Типичные ситуации	Черепаха - избегание	Акула – конфронтация	Медвежонок - сглаживание углов	Лиса – компромисс	Сова – взаимодействие
Вы – Вы					
Вы – родители					
Вы – коллеги					
Вы – начальство					
Ваш вариант					
Укажите наиболее частые варианты техник					

Совпадают ли они с вашим предыдущим выбором?

3. Продублируйте таблицу. Дайте анализ наиболее частых вариантов техник.

Критерии анализа	Стиль копинг-поведения	Альтернат копинг-поведения	Ведущие стратегии копинг-поведения	Ведущие техники копинг-поведения	Психологическая защита
Вы – Вы					
Вы – родители					
Вы – коллеги					
Вы – начальство					
Ваш вариант					
Укажите наиболее частые варианты					

4. Соотнесите использование техник с критериями копинг-поведения и психологической защиты.

Критерии анализа	Стиль копинг-поведения	Альтернат копинг-поведения	Ведущие стратегии копинг-поведения	Ведущие техники копинг-поведения	Психологическая защита
Черепаха					
Акула					
Медвежонок					
Лиса					
Сова					

5. Проанализируйте слова австрийского психиатра и психолога Виктора Франкла:

Первыми ломались те, кто верил, что скоро все закончится. За ними идут те, кто не верил, что это когда-нибудь закончится. Выжили те, кто сосредоточился на своих действиях, без ожиданий того, что может произойти или не случиться.

К чему призывает автор: к копинг-поведению или психологической защите?

Аргументируйте свой ответ.

МОДУЛЬ 3. Технологии формирования копинг-поведения

План

1. **Образовательные технологии: общая характеристика.**
2. **Элективный курс как образовательная технология**
3. **Технология формирования копинг-поведения**

1. Образовательные технологии: общая характеристика

Технология понимается как научно и/или практически обоснованной системы деятельности, применяемой человеком в целях преобразования окружающей среды, производства материальных или духовных ценностей.

Педагогическая технология – это система последовательных действий педагога, связанных с решением педагогических задач, планомерное и последовательное воплощение на практике заранее спроектированного педагогического процесса.

Г.К. Селевко выделяет в педагогической технологии три аспекта:

научный аспект: педагогические технологии – часть педагогической науки, которая изучает и разрабатывает цели, содержание и методы обучения, проектирует педагогические процессы;

процессуально-описательный аспект: разработка, обоснование описания (алгоритма) процесса, методов и средств для достижения планируемых результатов обучения;

процессуально-действенный аспект: осуществление технологического (педагогического) процесса, функционирование всех личностных, инструментальных и методологических педагогических средств.

Технология позволяет осуществлять моделирование ситуаций социальной и профессиональной деятельности и актуализировать формируемые у слушателей компоненты ИПК. Применение технологии активизирует личностный и адаптационный потенциал обучающегося, тем самым, обеспечивая адаптацию слушателей в профессиональную среду.

Использование технологии в обучении предусматривает точное инструментальное управление учебным процессом и гарантированный успех поставленных учебных целей. Это позволяет:

– с большей определенностью предсказывать результаты и управлять педагогическими процессами;

– анализировать и систематизировать на научной основе практический опыт и его использование; комплексно решать образовательные и социально-воспитательные проблемы;

– обеспечивать благоприятные условия для развития личности;

– оптимально использовать имеющиеся в распоряжении ресурсы;

– выбирать наиболее эффективные и разрабатывать новые технологии и модели для решения возникающих социально-педагогических проблем.

2. Элективный курс как образовательная технология

Элективный курс – это дополнительные обучающие занятия по выбору. «Электив» (англ. elective) – означает выборный, факультативный. Список таких курсов предлагается в начале учебного года. Они дополняют содержание дисциплины, считающейся профильной, а также призваны актуализировать и индивидуализировать процесс образования. Как правило, эти занятия дают более глубокие знания, которые невозможно почерпнуть из стандартной программы.

Изучение элективных курсов осуществляется в форме аудиторных лекционных занятий, практических занятий и самостоятельной работы слушателей.

Во время лекции слушатели осуществляют конспектирование материала, предлагаемого преподавателем или, если краткий конспект предлагается заранее (на бумажном или электронном носителе), дополняют его.

На практических занятиях слушателю рекомендуется быть готовым к выступлению. Слушатель принимает участие в обсуждении предложенных вопросов, докладывает результаты самостоятельно выполненных заданий.

Кроме этого слушатель должен быть готов к выполнению индивидуального задания или участвовать в выполнении коллективных заданий, предложенных преподавателем на самом занятии. Для наиболее успешного изучения элективных курсов слушателям рекомендуется использовать дополнительную литературу, что даст возможность проработать заявленную тему более углублённо.

При работе с литературными источниками делать выписки, конспекты, составлять развернутые планы, выделяя наиболее интересные и значимые положения; составлять глоссарий, включающий наиболее важные понятия и категории темы; составлять таблицы, схемы (по рекомендации преподавателя). Кроме классического ответа на вопросы слушатели имеют возможность выполнить творческую работу по теме занятия.

Методы реализации содержания элективных курсов.

Объяснительно-иллюстративный метод направлен на передачу готовой информации от преподавателя к слушателям.

Репродуктивный метод предполагает усвоение изученного материала на основе образца или правила.

Эвристический метод обучения предполагает организацию активного поиска решения познавательных задач, выдвинутых в процессе обучения или самостоятельно сформулированных под руководством педагога или на основе эвристических указаний и программ.

Исследовательский метод – это способ организации творческой деятельности слушателей по решению новых для них задач.

Формы реализации элективных курсов (учебные и внеучебные): лекции, семинары, семинары-практикумы, тренинги, мастер-классы, индивидуальные и групповые консультации, социальные практики

Лекция – одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой устное, монологическое, систематическое последовательное изложение преподавателем учебного материала.

Семинар – коллективное обучение студентами сообщений, докладов, рефератов, выполненных самостоятельно или под руководством педагога.

Лекции и семинары как организационные формы чаще используются при реализации академического направления.

Семинар-практикум – предполагает соединение теории и практики и содержит теоретическую и практическую часть. Теоретическая часть включает освоение теории в виде мини-лекции, а практическая часть подразумевает освоение определенных приемов разрешения проблемных ситуаций.

Тренинг – интенсивные краткосрочные обучающие занятия, направленные на создание, развитие и систематизацию определенных навыков, необходимых для выполнения конкретных личностных, учебных или профессиональных задач, в сочетании с усилением мотивации личности относительно совершенствования работы.

Мастер-класс – особый способ передачи методического опыта. В процессе его проведения идет непосредственное обсуждение предлагаемого методического продукта и поиск творческого решения педагогической проблемы.

Семинар-практикум, тренинг и мастер-класс как формы организации обучающихся чаще используются при реализации развивающего направления.

Консультация – беседа психолога с клиентом по поводу его жизненной (профессиональной) ситуации. Возможные варианты проведения: разовая, ситуативно ориентирующая, или система консультаций по запросу клиента. Используется при реализации консультативного и, частично, развивающего направления.

Средства реализации элективных курсов.

Рабочая программа дисциплины является документом, включающим цель и задачи учебной дисциплины; место дисциплины в структуре образовательной программы; планируемые результаты обучения по дисциплине; объем дисциплины в зачетных единицах; виды учебной работы; содержание дисциплины; перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины.

Учебно-методические материалы (УММ) содержат указания для студентов по особенностям изучения данной дисциплины, подготовки к семинарам, собеседованиям, зачетам.

Фонд оценочных средств (ФОС) предполагает средства оценки знаний студентов в соответствии с формируемыми компетенциями.

Учебник – специальная книга, где изложены в системе знания по предмету с целью формирования академических компетенций обучающихся.

Учебное пособие – это учебное издание, дополняющее или частично заменяющее учебник, официально утвержденное в качестве данного вида издания и допущенное Министерством образования Российской Федерации к печати и выпуску.

В учебном пособии рассмотрено содержание элективных курсов формирования инклюзивной культуры педагогов. Элективные курса включают теоретическую часть, которая кратко знакомит слушателей с содержанием той или составляющей инклюзивной культуры. Практическая часть содержит вопросы к семинарским занятиям, список литературных источников и вопросы к зачету. Каждый из курсов включает план–конспект семинара-практикума по соответствующей теме.

Рабочая тетрадь – это учебное пособие с особым дидактическим аппаратом, предназначенное для организации внеаудиторной и аудиторной самостоятельной работы слушателя по освоению содержания элективных курсов.

При изучении элективных курсов большая роль отводится самостоятельной работе слушателей, требующая чтения и реферирования литературы, подготовки сообщений и докладов по предложенным темам, выполнения заданий для самостоятельной работы.

Учебное пособие является частью учебно-методического комплекса, который включает монографию, учебное пособие, рабочую тетрадь, элективные курсы.

Активизация учебно-познавательной деятельности достигается за счёт повышения уровня учебной мотивации, которое, в свою очередь, наблюдается при максимально возможном приближении темпа, направленности и других аспектов организации учебного процесса к индивидуальным стремлениям и возможностям слушателей.

3. Технология формирования копинг-поведения

Технология формирования продуктивного копинг-поведения.

Основные качества технологии заключаются в формировании продуктивного копинг-поведения как психологического новообразования личности с учетом социальной ситуации развития.

Принципиальная идея технологии - выявление оптимальных условий формировании продуктивного копинг-поведения, способствующих развитию позитивных поведенческих новообразований.

Существо применяемой системы обучения посредством технологии состоит в этапности, решении специфических задач развития личности волонтеров инклюзии, использованием специальных методов и технологий.

Технология формирования продуктивного копинг-поведения заключается в проектировании и использовании в образовательном процессе волонтеров инклюзии социальных ситуаций, ориентированных на выработку

у обучающихся эффективных способов и стратегий разрешения проблемных обстоятельств.

Технология формирования копинг-поведения основана на игровом моделировании контекстов проблемного социального взаимодействия и тренинговой отработке моделей продуктивного копинг-поведения с использованием продуктивных копинг-стратегий. Это, в свою очередь, является основой для применения теоретических знаний и потенциальных умений в ситуациях, приближенных к реальным.

Технология позволяет осуществлять моделирование ситуаций социальной и профессиональной деятельности и актуализировать формируемые у студентов продуктивные стратегии копинг-поведения. Применение технологии активизирует личностный и адаптационный потенциал пользователей.

Основное назначение технологии заключается в формировании у обучающихся готовности к разрешению проблемных ситуаций в профессиональной и социальной сферах с использованием позитивных поведенческих новообразований.

Предпочтение отдается активным методам и приемам обучения: «Эврика», «Умышленные ошибки», «Акцентированная информация», «Консенсус», «Бумеранг», метод кейсов. В качестве средств используются аудиовизуальные средства – презентации, видеофильмы, рабочие тетради, аудиокниги.

Планирование.

Целевой (проектировочный) этап является ориентировочным. Его цель - создать благоприятные условия для работы группы; первичная диагностика.

Содержательный этап – направлен на формирование и расширение возможностей использования продуктивного копинг-поведения в проблемных ситуациях.

Деятельностный этап - направлен на формирование приемов саморегуляции поведения; овладение социально приемлемыми формами поведенческих проявлений; повышение психологической компетентности.

Аналитико-результативный этап – направлен на подведение итогов работы, включая повторную диагностику; закрепление полученных позитивных результатов; получение обратной связи от участников тренинга об эффективности проведенной работы.

Регламент. Занятия рекомендуется проводить 1 раз в неделю, продолжительностью 45-60 минут. Отметим условия формирования группы участников тренинговых занятий. Оптимальной является группа из 8 – 10 участников.

Вопросы и задания

1. Почему использование технологий будет эффективным для формирования копинг-поведения?

2. Дайте определение элективного курса и раскройте методы, формы, средства его реализации.

3. Что позволяют моделировать технологии формирования копинг-поведения?

Литература

1. Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Жизнестойкость как составляющая личностного потенциала / Личностный потенциал: структура и диагностика. М.: Смысл, 2011. 680 с.

2. Поникарова В.Н. Педагогика копинг-поведения: Учебное пособие: Курск: Изд-во ЗАО «Университетская книга», 2021 – 248 с.

3. Поникарова В.Н., Андреева Е.Л., Антонова Л.А. Компетентностный подход в инклюзивной практике: монография / Поникарова В.Н., Андреева Е.Л., Антонова Л.А. // под ред. В.Н Поникаровой В.Н.– Курск, ЗАО «Университетская книга», 2023. – 249 с

Модуль 3

Тесты

1. … качество личности, отдельными аспектами которого являются стойкость, уравновешенность, сопротивляемость. Оно позволяет личности противостоять жизненным трудностям, неблагоприятному давлению обстоятельств, сохранять здоровье и работоспособность в различных испытаниях - это:

А – **психологическая устойчивость;**
Б – **психологическая стойкость;**
В – **копинг-поведение.**

2. … связывают, как с проявлением способности сохранять постоянный уровень активности, хорошее настроение, так и с проявлением таких личностных качеств, как отзывчивость, наличие разносторонних интересов, избегание упрощенности в ценностях, целях и стремлениях- это:

А – **психологическая устойчивость;**
Б – **психологическая стойкость;**
В – **копинг-поведение.**

3. …. определяется соотношением смыслообразующих мотивов с определенными поведенческими особенностями, со способами осуществления деятельности – это:

А – **психологическая устойчивость;**

Б – **психологическая стойкость;**
В – **устойчивость личности.**

4. Понятие «жизнестойкость» (**hardiness**) введено:

А – З. Фрейдом;
Б – С. Мадди;
В – Дж. Вайлантом.

5. Автор выделил … сравнительно автономных компонента жизнестойкости:

А – 3;
Б – 4;
В – 5.

6. … означает включённость личности в события своей жизни и свою деятельность, получение удовольствия от этого. Это:

А – контроль;
Б – принятие;
В – вовлеченность.

7. мотивирует субъекта к поиску путей и средств влияния и воздействия на ситуацию, с целью ее трансформации в менее или не стрессогенную, избегая попадания в состояние беспомощности, убеждённости в наличии причинно-следственной связи между его действиями, поступками, усилиями и результатами, отношениями, событиями и т. п. Это:

А – контроль;
Б – принятие;
В – вовлеченность.

8. … позволяет личности понимать неизбежность риска и оставаться открытой окружающему миру, принимать происходящее событие как вызов и испытание, даёт возможность приобрести новый опыт извлечь для себя определённые уроки. Это:

А – контроль;
Б – принятие;
В – вовлеченность.

Кейсы

1. Квадрат Декарта

1. Что будет, если это произойдёт? Перечислите как можно больше плюсов.

2. Что будет, если это не произойдёт? Плюсы ситуации, если ничего не изменится и вы не получите желаемого.

3. Чего не будет, если это произойдёт? Минусы от получения желаемого.

4. Чего не будет, если это не произойдёт? Минусы от неполучения желаемого. Ответы на этот вопрос не должны быть такими же, как ответы на первый, не игнорируйте двойное отрицание.

2. Тайм-менеджмент

А. Заполните таблицу. В каждую строчку запишите дела, которые подпадают под обозначенную срочность и обязательность.

1. Сделать срочно, обязательно	3. Сделать срочно, но не обязательно
2. Сделать не срочно, но обязательно	4. Сделать не срочно и не обязательно

Б. Заполните таблицу теми же делами. Останутся ли вписанные дела такими же срочными и обязательными?

1. Сделать не срочно и не обязательно	3. Сделать не срочно, но обязательно
2. Сделать срочно, но не обязательно	4. Сделать срочно, обязательно

3. Заполните следующую таблицу по образцу (правило двух минут)

Проблемы	Очень трудно Месяц	Трудно День	Легко 10 мин	Легче всего 2 мин
Написать статью	Написать всю статью целиком	Подобрать и систематизировать материал	Выбрать научную область	Написать заголовок
Делать зарядку				
Пробежать марафон				
Помогать по дому				
Ваш вариант				

Что вы будете делать в течение следующих двух минут?

4. Проанализируйте типичную для вас проблемную ситуацию по алгоритму

Этап	Характеристика	Вопросы	Ответы
1 этап «СТОП»	Оценка ситуации Осознание своих эмоций	Что я сейчас чувствую? Что я хочу сделать? Что я сейчас делаю?	
2 этап «ПОЧЕМУ»	партнёры поступили именно таким образом?	Что я сейчас чувствую? Что я хочу сделать? Что я сейчас делаю?	
3 этап «ЧТО»	является целью моего поведения	Что я хочу получить в результате взаимодействия? Что я хочу сделать? Что я сейчас делаю?	
4 этап «КАК»	произошел выбор оптимальных средств достижения цели	Каким образом добиться оптимального результата? Что я хочу сделать? Что я сейчас делаю?	
5 этап «КАКИЕ»	практические действия предприняты по разрешению ситуации	Что я хочу сделать? Что я сейчас делаю?	
6 этап «НАСКОЛЬКО»	оптимальны результаты разрешения ситуации	Что я получил в результате взаимодействия? Что я сейчас чувствую?	

5. Выполните упражнение «Колесо жизни»

Оно заключается в следующем: вам нужно взять бумагу и ручку, фломастеры. На листе следует начертить круг или большой квадрат, разделить фигуру на 8 частей. Назовите их следующим образом:

- здоровье;
- личная жизнь;
- семейные отношения;
- деньги;
- работа;
- духовный рост;
- саморазвитие;
- время для отдыха.

Каждый сектор необходимо оценить по 5-бальной системе, и закрасить любым цветом. Обратите внимание, что красный цвет символизирует самые животрепещущие сферы жизни, а зеленый цвет или синий — самые неинтересные сферы жизни. Закончив упражнение, посмотрите на результат и вы увидите сферы жизни, которые требуют большего внимания.

Такое упражнение рекомендуют делать раз в полгода, чтобы наблюдать прогресс или регресс сторон своей жизни.

Упражнение Колесо Жизни подходит не только школьникам и студентам. Оно подойдет всем, кто запутался в своей жизни и нуждается в переоценке ценностей. Главное правило этого упражнения — быть максимально честным.

Цель этого метода — сделать свою жизнь лучше, а не предстать в своих глазах идеальным.

Вопросы к зачету

1. Проблемные ситуации: признаки, классификация, модальность.
2. Кризисные ситуации.
3. Кризисные состояния: структура, виды, последствия.
4. Кризисные личности.
5. Система психической адаптации.
6. Личностный адаптационный потенциал.
7. Психологическая защита: структура.
8. Психологическая защита: виды.
9. Психологическая защита: механизмы
10. Психотические защитные механизмы.
11. Незрелые защитные механизмы.
12. Невротические защитные механизмы.
13. Зрелые защитные механизмы.
14. Копинг-поведение и психологическая защита.
15. Социально-адаптивное поведение.
16. Ассертивное поведение.

17. Ассертивное поведение и копинг-поведение.
18. Классификация копинг-поведения.
19. Копинг-ресурсы.
20. Этапы копинг-поведения.
21. Развитие совладающей личности в деятельности.
22. Развитие творческого потенциала совладающей личности.
23. Саморазвитие и самосовершенствование совладающей личности.
24. Технологии развития совладающей личности.
25. Рабочая тетрадь как технология формирования копинг-поведения.

Часть V. ФОРМИРОВАНИЕ КОПИНГ-ПОВЕДЕНИЯ ПЕДАГОГОВ

МОДУЛЬ 1. Формирование инклюзивной готовности педагогов

Элективный курс

Введение

Модуль 1 элективного курса «Формирование инклюзивной готовности педагогов» является одним из важных звеньев подготовки специалистов по работе с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья. Курс дает представления о готовности в целом, особенностях готовности к профессиональной деятельности в условиях инклюзии у педагогов, возможностях формирования инклюзивной готовности. Содержание курса включает теоретическую и практическую части. Лекционный курс рассчитан на 6 часов, на практические занятия отводится 12 часов, на самостоятельную работу слушателей 18 часов. Курс включает теоретическую и практическую части.

Теоретическая часть

Тема 1. Готовность как качество личности. Классификация, структура

Готовность – это определенный уровень развития личности, включающий в себя целостно-структурированную систему когнитивных, эмоционально-волевых, ценностно-ориентированных и операционно-поведенческих качеств личности, которые обеспечивают ее оптимальное функционирование.

Одной из наиболее сложных составляющих готовности к деятельности является психологическая готовность. Существуют различные подходы к дефиниции психологической готовности к деятельности, но многие авторы исходят из общей позиции, что это «сложное синтетическое образование», состоящее из комплекса разнообразных, связанных между собой элементов.

Готовность – это системный процесс, который нужно рассматривать с разных сторон и на различных уровнях. Формирование готовности педагога к инклюзивной педагогической практике включает в себя такие *личностные характеристики*, как осознанный выбор вариантов собственного профессионального поведения; способность и готовность выбирать адекватные средства и методы саморазвития; организация педагогической деятельности в условиях сотрудничества; умение свободно ориентироваться в системе приемов и способов педагогической деятельности.

Категория «готовность» является психологической основой для определения стадий развития профессионализма. Она отмечает следующие виды готовности: готовность к школе, профессиональному выбору, профессиональному обучению, к профессиональной деятельности, к продолжению профессиональной деятельности (профессиональному совершенствованию), к перемене профессии (перемене рабочего места).

Состояние готовности определяется сочетанием факторов, характеризующих разные уровни и стороны готовности, и усиливается в том случае,

если педагог сам является активным субъектом процесса обучения и становится в позицию исследователя.

В структуре готовности к профессиональной педагогической деятельности выделены следующие функциональные блоки:

1. Личностно-мотивационный: включает профессионально важные качества, определяющие отношение к профессиональной деятельности.

2. Представление о целях профессиональной деятельности: качества определяют понимание и принятие задач, цели профессиональной деятельности.

3. Представление о содержании деятельности и способах ее выполнения: знания и умения, необходимые для выполнения профессиональной деятельности.

4. Информационный блок: качества, обеспечивающие восприятие, переработку и сохранение информации, необходимой для выполнения профессиональной деятельности.

5. Управление деятельностью и принятие решений: качества обеспечивают планирование, контроль и оценку собственной профессиональной деятельности.

Каждый блок включает перечень профессионально важных качеств, которые оказывают значимое влияние на эффективность профессиональной педагогической деятельности.

Профессиональное становление педагога имеет первостепенную важность в развитии общества в целом: личность педагога так же, как и его профессиональные знания, является ценностным капиталом общества. Учитель способен передавать ученикам лишь те ценностные ориентации, которые присущи ему самому.

Профессиональное становление педагога есть интегральное свойство деятельности педагога, отражающее уникальную для каждого педагога взаимосвязь и содержательное наполнение входящих в состав рассматриваемого свойства компонентов – профессиональной компетентности, нравственности, самореализации, самоактуализации в педагогической деятельности, что и обеспечивает, в конечном счете, мастерство.

Педагогическая деятельность — одна из сложнейших областей человеческого труда. Исходя из задач, которые призван решать учитель, его важнейших для общества функций и сложности его деятельности, общество предъявляет высокие требования к личностным и профессиональным чертам учителя. Назовем наиболее существенные личностные качества, которыми должен обладать учитель: высокоразвитое чувство социальной ответственности; интеллектуальное совершенство и моральная чистота, т. е. соответствие тому нравственному идеалу, который общество хочет воплотить в детях; самообладание, выдержка.

Личностная готовность педагога к профессиональной работе предполагает определенную совокупность личностных качеств, обеспечивающих возможность его профессиональной деятельности, результативную сторону его профессиональной работы и меру достижения педагогического результата профессиональной активности.

Понятно, что такое представление о педагоге как профессионале базируется на определенном личностном его развитии, где ключевым социально-психологическим образованием является признание человека наивысшей ценностью. Оно, это ключевое образование, и есть основная мерка личностной готовности этого профессионала к своей профессиональной работе с детьми на уровне современной гуманистической культуры.

Тема 2. Особенности профессиональной готовности педагогов инклюзивного образования

Критериями готовности педагога к осуществлению инклюзивного образования служат: осознание необходимости инклюзивной педагогической практики; готовность к преодолению неудач; технологическая оснащенность; позитивная оценка своего предыдущего опыта в сфере инклюзивной деятельности; способность к профессиональной рефлексии; вооруженность необходимыми знаниями, умениями, навыками; гибкость мышления и поведения в зависимости от ситуации; склонность к творчеству и предвосхищение искомого педагогического результата еще на стадии выбора стратегии воздействия.

Профессиональная готовность педагога к инклюзивному образованию - фундаментальное условие успешного осуществления инклюзивного образования. Это динамическое, интегративное профессионально-личностное образование, характеризующееся наличием установки, предполагающей активную предрасположенность и потребность педагога в осуществлении инклюзивного образования лиц с ОВЗ, проявляющееся в наличии и мобилизации специальных знаний, умений и навыков реализации инклюзивного образования. Профессиональная готовность проявляется в направленности сознания педагога и в его способности выполнять профессиональную деятельность по осуществлению полноценного обучения и воспитания ребёнка с ОВЗ в условиях инклюзивного образования.

В структуру профессиональной готовности педагогов к инклюзивному образованию входят ключевые содержательные компоненты: личностно-смысловой (отрефлексированная установка педагога на принятие идеологии инклюзивного образования, мотивационная направленность сознания, воли, и чувств педагога на инклюзивное образование), когнитивный (комплекс профессионально-педагогических знаний, необходимых для осуществления инклюзивного образования) и технологический (комплекс профессионально-практических умений осуществления инклюзивного образования) (Е.Г. Самарцева).

Все перечисленные особенности детерминируют как содержание профессиональной деятельности педагогов, так и содержание их профессиональной подготовки и формирования их готовности к работе в инклюзивном образовательном пространстве.

Педагогический аспект инклюзивной готовности определяется, с одной стороны, структурой самой педагогической деятельности (ее конструктивным, организаторским, рефлексивным, коммуникативным компонентами), а с другой — профессиональными и социально-личностными компетенциями педагога, обеспечивающими ее эффективность. Очевидно, что детерминантой содержания инклюзивной готовности педагогов является новый, «особый» контекст условий профессиональной деятельности. «Особость» профессиональных условий определяется, прежде всего, в диверсификационности, проявляющейся в каждой составляющей образовательного процесса:

- в целях образования (наравне с функциями обучения, воспитания и развития ребенка важное место занимает социализирующая функция);

– в содержании образования «каждому ребенку — своя образовательная программа и свой образовательный маршрут»;

– в организационных условиях (создание адаптивного образовательного пространства, адаптивной образовательной среды, отвечающей характеру особых образовательных потребностей каждого ребенка);

– в образовательных результатах (вариативность полноты и глубины формируемых компетенций у различных детей);

– в сочетании полисубъектности образовательного пространства и уникальности его состава (участниками инклюзивного образования становятся педагоги, «обычные» и «особые» дети, родители «обычных» и «особых» детей, учителя-дефектологи, сотрудники социально-психологических служб учреждений образования и т.д.).

Все перечисленные особенности детерминируют как содержание профессиональной деятельности педагогов, так и содержание их профессиональной подготовки и формирования их готовности к работе в инклюзивном образовательном пространстве.

Структура готовности к осуществлению инклюзивного образования имеет сложное строение.

Ценностно-мотивационный компонент содержательно включает в себя личностную ценность образовательной деятельности в инклюзивном образовании, осознанный выбор и сформированность мотивации как ясно выраженную устойчивую направленность интересов и потребностей субъекта использовать профессиональные интересы, ценностные ориентации. Личностная ценность образовательной деятельности в инклюзивном образовании проявляется как во всей его профессиональной жизнедеятельности, так и в отдельных педагогических ситуациях, определяет его восприятие внешних событий и логику поведения. Отражает уровень мотивационных побуждений, влияющих на выбор важных ценностных ориентаций в образовательной среде, характеризует целенаправленный и сознательный характер действий. В состав данного компонента входят: мотивация инклюзивной образовательной деятельности, стремление к самосовершенствованию и самореализации в профессиональной деятельности, потребность в достижении цели.

Когнитивный компонент предполагает овладение общими теоретическими и прикладными педагогическими знаниями о сущности инклюзивного образования, вариантах его осуществления, педагогических средствах, обеспечивающих организацию в учебном процессе и вне учебной деятельности (технологии и техники обучения).

Актуализация всей совокупности знаний, умений и навыков, соотнесение их с решением конкретных педагогических задач и трансформация в способы деятельности в связи с этим выделяется следующий компонент – *операционально-деятельностный.* Включает разнообразные умения и навыки: организационные; коммуникационные; прогностические; рефлексивные; проективные, а также сформированные паттерны продуктивного копинг-поведения. реализуемые в условиях инклюзивного образования.

Аффективный компонент – чувства, эмоции, переживания, обусловленные осуществлением инклюзивного образования; возможности регуляция переживаний, связанных с эффективным разрешением проблемных ситуаций инклюзивного образования.

Необходимо отметить, что, следуя этапам институционализации инклюзивного образования, можно выделить предготовность педагогов к профессиональной деятельности в условиях инклюзивного образования, готовность педагогов к профессиональной деятельности в условиях инклюзивного образования и инклюзивную готовность как фазы развития профессиональной готовности педагога.

Предготовность педагогов к профессиональной деятельности в условиях инклюзивного образования можно рассматривать как начальный этап формирования инклюзивной готовности, включая формирование ценностно-мотивационного компонента готовности.

Готовность педагогов к профессиональной деятельности в условиях инклюзивного образования можно рассматривать как следующий этап формирования инклюзивной готовности педагога, включая преимущественно формирование когнитивного компонента готовности.

Собственно инклюзивная готовность является неким результатом развития личности педагога. Под инклюзивной готовностью понимается специфическое психическое новообразование личности педагога, осуществляющего инклюзивное образование. Инклюзивная готовность включает ряд взаимодополняющих компонентов: ценностно-мотивационный, когнитивный, поведенческий и аффективный. Они отражают личностные (общие и специфические) особенности (контексты) личности педагога, которые возникают в процессе профессиональной деятельности в условиях инклюзивного образования. Этот этап формирования инклюзивной готовности педагога, включая преимущественно формирование поведенческого компонента готовности.

Тема 3. Технологии формирования профессиональной готовности педагогов инклюзивного образования

В основу технологии сопровождения формирования профессиональной готовности положен модульный подход в сопровождении. Модель включает четыре основных модуля. Каждый модуль соответствует направлению сопровождения и содержит ведущую тему, а также разделы, по которым реализуется сопровождение.

Принцип модульности позволяет использовать стационарное, мобильное и экспресс-сопровождение. Каждый из видов сопровождения может решать частные и универсальные задачи формирования инклюзивной готовности педагогов.

Содержанием I модуля является установление контакта, выявление и осознание клиентом (клиентами) проблемы (проблемной ситуации), диагностика индивидуальных стилей профессиональной деятельности, определение возможных форм технологии сопровождения формирования профессиональной готовности.

II модуль предполагает формирование личностных новообразований (структурных компонентов готовности) педагога инклюзивного образования.

III модуль включает стабилизацию индивидуальных стилей профессиональной деятельности педагога инклюзивного образования.

YI модуль предполагает расширение возможностей педагога инклюзивного образования в профессиональной деятельности.

Предготовность педагогов к профессиональной деятельности в условиях инклюзивного образования можно рассматривать как начальный этап формирования инклюзивной готовности, включая формирование *ценностно-мотивационного* компонента готовности.

Готовность педагогов к профессиональной деятельности в условиях инклюзивного образования можно рассматривать как следующий этап формирования инклюзивной готовности педагога, включая преимущественно формирование *когнитивного* компонента готовности.

Собственно инклюзивная готовность является неким результатом развития личности педагога. Под инклюзивной готовностью понимается специфическое психическое новообразование личности педагога, осуществляющего инклюзивное образование. Условно ведущим на данном этапе является формирование преимущественно *операционально-деятельностного* компонента готовности.

Аффективный компонент формируется на протяжении всего процесса развития готовности.

В качестве ведущих *форм* реализации технологии формирования профессиональной готовности могут использоваться семинары-практикумы, тренинги, мастер-классы, флеш-семинары и консультации.

Семинар-практикум, как правило, предполагает соединение теории и практики и содержит теоретическую и практическую часть. Теоретическая часть включает освоение теории в виде мини-лекции, а практическая часть подразумевает освоение определенных приемов разрешения проблемных ситуаций.

Тренинговые занятия – интенсивные краткосрочные обучающие занятия, направленные на создание, развитие и систематизацию определенных навыков, необходимых для выполнения конкретных личностных, учебных или профессиональных задач, в сочетании с усилением мотивации личности относительно совершенствования работы.

Мастер-класс – это особый способ передачи методического опыта. В процессе его проведения идет непосредственное обсуждение предлагаемого методического продукта и поиск творческого решения педагогической проблемы. Центральным звеном мастер-класса является демонстрация оригинальных методов освоения определенного содержания.

Флеш-семинар – это форма проведения обучающего тренинга для отработки практических навыков по различным методикам и технологиям с целью повышения профессионального уровня и обмена передовым опытом участников семинара, расширения кругозора и приобщения к новейшим областям знания. В качестве ведущих выступали как организатор сопровождения, так и его участники. Это позволило сделать процесс сопровождения более интересным и динамичным, создать дополнительную мотивацию.

Консультации помогают в поиске решения проблемных ситуаций. Тематика и частота консультаций определяется, прежде всего, запросами педагогов. В качестве консультаций могут использоваться мини-лекции.

Технология сопровождения формирования профессиональной готовности с использованием модулей позволяет комбинировать тематику, формы, частоту и виды реализации.

Тематика модулей может быть построена по любому запросу, например, могут быть скомбинированы как разные модули, так и занятия внутри них.

Также легко комбинируется тематика занятий: «Феноменология инклюзивного образования в современных условиях», «Феноменология совладающего поведения» и «Феноменология профессионального выгорания». Могут быть и другой варианты комбинаций.

Модульная организация сопровождения легко позволяет изменять частоту сессий (обычно не менее 1 раза в месяц). При необходимости частота сессий может быть увеличена или уменьшена. Продолжительность сопровождения рассчитана на 4 квартала. Она может быть откорректирована по запросу участников сопровождения.

Обычно структура модуля сопровождения включает семинар-практикум, тренинговое занятие, мастер-класс и консультацию. При необходимости структура модуля меняется. Этим определяется ведущий вид сопровождения: стационарный, мобильный и/или экспресс-сопровождение.

Стационарное (постоянное) сопровождение используется на первых этапах работы (1 модуль). Его целью является первоначальное формирование инклюзивной готовности педагогов. На стадии стационарного сопровождения наиболее уместной структурой является сочетание семинара-практикума, тренингового занятия и консультации.

Мобильное (динамическое) сопровождение наиболее уместно на втором и третьем этапе сопровождения (2 и 3 модули). Его целью является поддержание инклюзивной готовности педагогов. На стадии мобильного сопровождения чаще используется сочетание тренинговых занятий, мастер-класса и консультации.

При реализации 4-го модуля наиболее релевантным видом сопровождения является *экспресс-сопровождение*, которое направлено на решение актуальных задач, возникающих в ходе профессиональной деятельности педагогов инклюзивного образования. На стадии экспресс-сопровождения чаще используется сочетание тренингового занятия, флеш-семинара и мастер-класса.

В одном модуле могут быть соединены различные виды сопровождения. Модульное сопровождение является динамичным, что позволяет очень быстро и своевременно реагировать на запросы клиентов (участников сопровождения).

Практическая часть
Тема 1. Готовность как качество личности. Классификация, структура.
Вопросы и задания

1. Готовность как качество личности.
2. Классификация готовности.
3. Профессиональная готовность.
4. Психологическая готовность.
5. Структура готовности.
6. Функциональные блоки готовности.
7. Критерии готовности.
8. Составьте схему готовности с точки зрения различных методологических подходов.

Литература

1. Абульханова-Славская, К.А. Деятельность и психология личности/ К.А. Абульханова-Славская. – М.: Мысль, 1980. – 335 с.

2. Аверин, В.А. Психологическая структура личности // Психология личности: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 1999. – с. 24 - 26

3. Алехина, С. В., Алексеева М. А., Агафонова Е. Л. Готовность педагогов как основной фактор успешности инклюзивного процесса в образовании. // Психологическая наука и образование. – 2011. – № 1. – с. 35– 39

4. Алехина С.В Инклюзивное образование: практика, исследования, методология: сб.материалов II Междунар. науч.-практ.конф./ отв.ред. С.В.Алехина. –Москва: Буки Веди, 2013. –712с.

5. Романова, Е.С. Психология профессионального становления личности: дис….д-ра психол. наук. – М., 1992

6. Самарцева, Е.Г. Формирование профессиональной готовности будущих педагогов к инклюзивному образованию детей дошкольного возраста: автореф. дис. ... канд. пед. наук. - Орел, 2012.

7. Хитрюк В. В. Формирование готовности будущих педагогов к работе в условиях инклюзивного образования: компетентностный подход / В.В. Хитрюк // Инклюзивное образование: практика, исследования, методология: сб. материалов II Междунар. науч.-практ. конфер. / отв. ред. С.В. Алехина. – Москва: Буки Веди, 2013. – С. 666-671.

8. Францева, Е.Н. Психологическая готовность к инновациям в профессионально-педагогической деятельности у будущих учителей [Текст]:дис. … канд. психол. наук / Е.Н. Францева. – Армавир, 2003. – 153 с.

9. Шадриков, В.Д. Проблема системогенеза профессиональной деятельности. - М.: Наука, 1982. - 184 с.

10. Яковлева И.М. Формирование профессиональной компетентности учителя-олигофренопедагога. Монография. – М.: Изд-во «Спутник+», 2009.

Тема 2. Особенности профессиональной готовности педагогов инклюзивного образования
Вопросы и задания

1. Профессиональная готовность педагога.
2. Ценностно-мотивационный компонент готовности.
3. Когнитивный компонент готовности.
4. Операционально-деятельностный компонент готовности.
5. Аффективный компонент готовности.
6. Приведите примеры, раскрывающие содержание отдельных компонентов готовности.

Литература

1. Поникарова, В.Н. Особенности изменения динамики профессионально важных качеств педагогов инклюзивного образования / Вестник Череповецкого государственного университета: Научный журнал. – 2015.

– №2 (63) –Т. 2 Технические науки. Филологические науки. Педагогические науки. – С. 131 – 134

2. Поникарова, В.Н. Особенности формирования профессионально значимых качеств педагога инклюзивного образования / Денисова О.А., Жаркова Е.А. // Geneva (Switzerland), the 8th of August, 2014/Publishing Center of the European Associon of pedagogues and psychologists "Science", Geneva, 2014 - p.59-65

3. Поникарова, В.Н. Проблема подготовки и психологического сопровождения специалистов инклюзивного образования / Денисова О.А., Жаркова Е.А. // Materialy X M eiedzynarodowej naukowi-praktycznej konferencji "Nauka: teoria I praktyka - 2014" Volume 5. Pedagogiczne nauki. Psychologia I socjologia.: Przemysl. Nauka I studia - s. 85 -88

4. Поникарова, В.Н., Брагина В.Д. Психологические особенности совладающего поведения педагогов-дефектологов на разных этапах их профессионального становления: Монография. – Череповец: ЧГУ, 2010. – С. 48–50.

5. Поникарова, В.Н. Система психологического сопровождения многоуровневого процесса подготовки кадров для инклюзивного образования // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина: Научный журнал. – 2014 – №01 - Том 5 Серия Психология - С. 16 -26

6. Поникарова, В.Н. Современные тенденции высшего профессионального образования инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья / О..А. Денисова и др. - Методология и стратегии развития современного образования: материалы междунар. науч. конф., Минск, 11 декабря 2014 г. / отв. ред. Л.А. Худенко. – Минск, Национальный институт образования, 2015. - С.140 - 144.

7. Поникарова, В.Н. Сравнительное изучение профессионального копинг-поведения педагогов-дефектологов: Монография. – Череповец: ЧГУ, 2011. – С. 48–59.

Тема 3. Технологии формирования профессиональной готовности педагогов инклюзивного образования

Вопросы и задания

1. Технологии формирования инклюзивной готовности педагогов.
2. Принципы формирования инклюзивной готовности педагогов.
3. Содержание формирования инклюзивной готовности педагогов.
4. Организационные формы технологии формирования инклюзивной готовности педагогов.
5. Варианты сопровождения формирования инклюзивной готовности педагогов.
6. Дайте характеристику технологии формирования инклюзивной готовности педагогов: цель, задачи, направления, формы, методы и приемы.

Литература

1. Поникарова В.Н. Возможности использования экспресс-диагностики в изучении готовности педагогов // Высшее образование сегодня - № 6, 2018 - с.51-55.

2. Поникарова В.Н., Лебедева А.А. Модульное сопровождение: формирование инклюзивной готовности педагогов // Приоритетные направления развития науки и образованияразвития науки и образования: монография / Под общ. ред. Г. Ю. Гуляева — Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». — 2018. — с.26 – 30

3. Поникарова, В.Н. Диагностика готовности к осуществлению педагогической деятельности в интегрированном/инклюзивном образовании / Вестник Череповецкого государственного университета: Научный журнал. – 2013. – №4 (51) –Т. 1 Технические науки. Экономические науки. Филологические науки. Педагогические науки. Искусствоведение. Психологические науки – С. 130 – 133

4. Поникарова, В.Н. Дополнительное профессиональное образование педагогов для инклюзивного образования дошкольников с ограниченными возможностями здоровья/ Денисова О.А., Леханова О.Л. Электронный журнал «Психологическая наука и образование» - №3 -2013- С. 119 -127

5. Поникарова, В.Н. Концептуальные основы подготовки педагогов инклюзивного образования / Денисова О.А., Леханова О.Л.// Дефектология - №3 -2012- С. 81 -90

6. Поникарова, В.Н. Концепция психологического сопровождения многоуровневого процесса подготовки кадров для инклюзивного образования / Вестник Череповецкого государственного университета: Научный журнал. – 2013. – №4 (52) –Т. 2 Технические науки. Экономические науки. Филологические науки. Педагогические науки. Искусствоведение. Психологические науки – С. 125 – 128

7. Поникарова, В.Н. Личностно-ориентированные технологии формирования готовности педагогов к осуществлению инклюзивного образования / Личностно-ориентированные технологии в образовании как фактор безопасного развития личности: Монография / Под ред. В.Г. Маралова, Н.В. Гольцовой. – Череповец: ЧГУ, 2014. – с. 256 -270

8. Поникарова В.Н. Формирование готовности педагогов к инклюзивному образованию: рабочая тетрадь. Части 1- 5. – Череповец: Череповец. гос. ун-т, 2018 – 96 с.

9. Поникарова, В.Н. Специфика психолого-педагогического сопровождения субъектов инклюзивного образования: Моногр. 2 изд. допол. и перераб. Череповец: Череповец. гос. ун-т, 2018. – 144 с.

10. Поникарова В.Н., Покудина Т.Н. Формирование копинг-поведения педагогов: система развивающей работы// Приоритетные направления развития науки и образования развития науки и образования: монография

/ Под общ. ред. Г. Ю. Гуляева — Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». — 2018. — с.14 – 21

Вопросы к зачету

1. Готовность как качество личности.
2. Классификация готовности.
3. Профессиональная готовность.
4. Психологическая готовность.
5. Структура готовности.
6. Функциональные блоки готовности.
7. Критерии готовности.
8. Профессиональная готовность педагога.
9. Ценностно-мотивационный компонент готовности.
10. Когнитивный компонент готовности.
11. Операционально-деятельностный компонент готовности.
12. Аффективный компонент готовности.
13. Технологии формирования инклюзивной готовности педагогов.
14. Принципы формирования инклюзивной готовности педагогов.
15. Содержание формирования инклюзивной готовности педагогов.
16. Организационные формы технологии формирования инклюзивной готовности педагогов.
17. Варианты сопровождения формирования инклюзивной готовности педагогов.
18. Методы формирования инклюзивной готовности педагогов.
19. Методика использования рабочей тетради в процессе формирования инклюзивной готовности педагогов.
20. Элективный курс как технология формирования инклюзивной готовности педагогов.

Семинар-практикум

Формирование инклюзивной готовности педагогов

Работа с таблицей

«Желаю знать»

Укажите, что вы знаете об инклюзивной готовности педагогов?

Что вы желаете узнать?

Знаю	**Желаю узнать**	Узнал (а)

Упражнение

Насколько вы готовы к профессиональной деятельности в условиях инклюзивного образования

Это ваш предполагаемый профиль готовности.

Заполните, пожалуйста, следующую таблицу, сделав отметки в соответствующих графах.

Уровни готовности **Контекст развития личности готовности**	Оптимальный - уровень полностью сформирован	Удовлетворительный - уровень сформирован частично	Неудовлетворительный - уровень не сформирован	Каких именно качеств Вам не хватает?
Ценностно-мотивационный				
Когнитивный				
Поведенческий				

Аффективный				
Ваш вариант				

РЕФЛЕКСИЯ. Насколько отражает полученный профиль Ваши представления о собственной готовности к профессиональной деятельности в условиях инклюзивного образования?

Какие ресурсы Вы видите для своего профессионального саморазвития?

Упражнение

Квадрат Декарта

Ответьте, пожалуйста, на эти вопросы относительно какой-либо профессиональной проблемы, связанной с Вашей деятельностью в условиях инклюзивного образования

РЕФЛЕКСИЯ. 1. Что будет, если это произойдёт? Перечислите как можно больше плюсов.

2. Что будет, если это не произойдёт? Плюсы ситуации, если ничего не изменится и вы не получите желаемого

3. Чего не будет, если это произойдёт? Минусы от получения желаемого.

4. Чего не будет, если это не произойдёт? Минусы от неполучения желаемого. Ответы на этот вопрос не должны быть такими же, как ответы на первый, не игнорируйте двойное отрицание.

Изменилось ли Ваше отношение к проблеме? Каким образом? Где вы это сможете использовать?

ЗАДАНИЕ

Ваше профессиональное поведение

Какой один из предложенных типов поведения наиболее полно отражает Ваше профессиональное поведение? Отметьте любым способом – полностью совпадает, частично совпадает или не совпадает.

Тип поведения	Ваш выбор
1. Вы активный, способный к решению трудных проблем, конструктивному преодолению ситуаций неудач, которые рассматриваются как стимул для поиска активных стратегий их преодоления; придающий работе высокое значение. Вместе с тем Вы контролируете собственные энергетические затраты.	
2. У Вас умеренный уровень мотивации, энергетических затрат и профессиональных притязаний. Для Вас характерна способность к сохранению дистанции по отношению к профессиональной деятельности, удовлетворение результатами своего труда. Вам свойственная общая жизненная удовлетворенность, источником которой могут быть ситуации, не связанные с работой.	
3. Для Вас характерно экстремально высокое значение профессиональной деятельности, высокая готовность к энергетическим затратам, но чувствуете недостаточную устойчивость к стрессу. Вы отмечаете преобладание негативных эмоций, связанных с профессиональной деятельностью как следствие психической перегрузки. Для Вас характерно стремление к совершенству и связанная с этим неудовлетворенность результатами своей деятельности.	
4. Для Вас не характерно чрезмерное значение профессиональной деятельности. Вы считаете, что у Вас низкая стрессоустойчивость, ограниченная способность к релаксации и решению проблем, связанных с отказом от решения проблем в трудных ситуациях профессиональной деятельности. Вы отмечаете постоянное чувство беспокойства и беспредметного страха в связи с профессиональной деятельностью.	

РЕФЛЕКСИЯ. Выбор 1 или 2 вариантов показывает на высокую, но не чрезмерную значимость профессиональной деятельности.

Выбор 3 или 4 (особенно 4) вариантов указывает на наличие проблем в профессиональной деятельности. Возможно появление симптомов эмоционального и профессионального выгорания.

Упражнение

Тайм-менеджмент

Профессия педагога часто сопряжена с нехваткой времени.

Существует методика работы со временем - управление временем, или тайм-менеджмент.

Заполните, пожалуйста, следующую таблицу. В каждой ячейке укажите одну или несколько проблем, которая требует своего решения.

Безумно важно, требует немедленного решения	**Очень важно, требует скорого решения**
Важно, но можно подождать с решением	**Совершенно не требует решения**

РЕФЛЕКСИЯ. Какие проблемы вы указали? Как они связаны с уровнями и компонентами готовности?

А теперь еще раз укажите те же проблемы в другой таблице.

Совершенно не требует решения	**Важно, но можно подождать с решением**
Очень важно, требует	**Безумно важно, требует**

скорого решения	**немедленного решения**

РЕФЛЕКСИЯ. Поменялись ли важность проблем и их приоритетность? Каким образом?

Где вы это сможете использовать?

Профессия педагога инклюзивного образования часто сопряжена с проблемными ситуациями.

Мы предлагаем Вам **комплимент** (подарок) в виде алгоритма решения проблемной ситуации.

Алгоритм решения проблемной ситуации

Этап	Характеристика	Вопросы	Ответы
1 этап «СТОП»	Оценка ситуации Осознание своих эмоций	Что я сейчас чувствую? Что я хочу сделать? Что я сейчас делаю?	
2 этап «ПОЧЕМУ»	партнёры поступили именно таким образом?	Что я сейчас чувствую? Что я хочу сделать? Что я сейчас делаю?	
3 этап «ЧТО»	является целью моего поведения	Что я хочу получить в результате взаимодействия? Что я хочу сделать? Что я сейчас делаю?	
4 этап «КАК»	произошел выбор оптимальных средств достижения цели	Каким образом добиться оптимального результата? Что я хочу сделать? Что я сейчас делаю?	
5 этап «КАКИЕ»	практические действия предприняты по разрешению ситуации	Что я хочу сделать? Что я сейчас делаю?	
6 этап «НАСКОЛЬКО»	оптимальны результаты разрешения ситуации	Что я получил в результате взаимодействия? Что я сейчас чувствую?	

Где вы это сможете использовать?

Работа с таблицей

«Желаю знать»

Напишите, что вы узнали о готовности в ходе семинара-практикума.

Знаю	*Желаю узнать*	**Узнал (а)**

Итоговая рефлексия.

Соотнесите Ваши ассоциации, свой профиль готовности, тип профессионального поведения и сделайте вывод об особенностях своей готовности к профессиональной деятельности в условиях инклюзивного образования.

Пожалуйста, **допишите** по выбору любое из неоконченных предложений

- **Я научился.**
- **Я узнал, что.**
- **Я нашел подтверждение тому, что.**
- **Я обнаружил, что.**
- **Я был удивлен тем, что.**
- **Мне нравится, что.**
- **Я был разочарован тем, что.**
- **Самым важным для меня было.**
- **Мне сегодня.**

Где вы можете это использовать?

СПАСИБО ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО

МОДУЛЬ 2. Формирование профессионально важных качеств педагогов

Элективный курс

Введение

Модуль 2 элективного курса «Формирование профессионально важных качеств педагогов» является одним из важных звеньев подготовки специалистов по работе с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья. Курс дает представления о профессионально важных качествах в целом, их особенностях у педагогов, возможностях их формирования. Содержание курса включает теоретическую и практическую части. Лекционный курс рассчитан на 6 часов, на практические занятия отводится 12 часов, на самостоятельную работу слушателей 18 часов. Курс включает теоретическую и практическую части.

Теоретическая часть

Тема 1. Профессионально важные качества

Профессионально важные качества (ПВК) представляют собой отдельные динамические черты личности, отдельные психические и психомоторные свойства (выражаемые уровнем развития соответствующих психических и психомоторных процессов), а также физические качества, соответствующие требованиям к человеку какой-либо определенной профессии и способствующие успешному овладению этой профессией. С одной стороны, профессионально важные качества являются предпосылкой профессиональной деятельности, а с другой стороны – они сами совершенствуются, шлифуются в ходе деятельности, являясь ее новообразованиями; человек в ходе труда изменяет и самого себя.

Профессионально важными качествами могут выступать не только психические, но и внепсихические свойства субъекта (конституциональные, соматические, нейродинамические и т.д.).

Профессионально важные качества выступают в роли тех внутренних условий, через которые преломляются внешние воздействия и требования деятельности. Они являются узловым моментом формирования психологической системы деятельности.

К этому есть отдельные внутренние предпосылки, так как основные психические функции онтологически связаны друг с другом.

Эта связь в ходе освоения профессиональной деятельности начинает проявляться в своей положительной роли.

В процессе формирования психологической системы деятельности осуществляется настройка психических функций на достижение целей в процессе деятельности.

Формирование профессионально важных качеств – достаточно сложный процесс – особенности Его суть - функциональное объединение отдельных профессионально важных качеств, когда они начинают проявлять себя в режиме взаимосодействия.

Выделяются три группы качеств: необходимые, значимые и недопустимые.

Необходимые ПВК являются устанавливающими, они определяют саму суть профессиональной деятельности.

Значимые ПВК дополняют необходимые и позволяют выполнять профессиональную деятельность на достаточно высоком уровне.

Недопустимые качества не позволяют выполнять профессиональную деятельность, извращают ее суть.

Необходимыми ПВК считаются умение формировать и поддерживать благоприятный социально-психологический климат в коллективе и умение согласовывать свою работу с работой других.

Значимыми качествами являются ответственное отношение ответственное отношение к требованиям социального окружения; способность действовать в экстремальных (чрезвычайных) ситуациях и соблюдение общепринятых норм поведения.

Недопустимыми качествами педагога инклюзивного образования считаются стремление к обострению конфликта; неуравновешенность и чрезмерная жесткость по отношению к другим людям и склонность к ожесточенным дискуссиям и провоцированию конфликтов.

Профессионально важными качествами могут выступать не только психические, но и внепсихические свойства субъекта (конституциональные, соматические, нейродинамические и т.д.). По мнению В.Д. Шадрикова, профессионально важные качества выступают в роли тех внутренних условий, через которые преломляются внешние воздействия и требования деятельности. Они являются узловым моментом формирования психологической системы деятельности.

Существуют две важнейшие категории ПВК.

Во-первых, ПВК, которые характеризуются наибольшей непосредственной связью с параметрами деятельности. Они обозначаются понятием ведущих ПВК.

Во-вторых, те ПВК, которые имеют наибольшее число внутрисистемных связей с другими качествами, т.е. характеризуются наибольшим структурным весом и, следовательно, занимают центральное место во всей системе качеств. Они обозначаются понятием базовых ПВК.

Эти качества могут не коррелировать значимо с параметрами деятельности, однако они не менее, а часто – более – важны для ее реализации. «Именно базовые ПВК являются основой для формирования подсистем ПВК в целом. Вокруг них и на их базе объединяются, структурируются и сорганизуются все иные качества субъекта, необходимые для обеспечения деятельности и (или) ее основных действий, функций» (А.В. Карпов).

Поэтому ПВК являются структурообразующими для той или иной деятельности.

Для количественной оценки степени сформированности и организованности подсистем ПВК используют три основных индекса:

Индекс когерентности систем (ИКС). Он является функцией от числа положительных и значимых внутрисистемных связей ПВК и показывает степень интегрированности подсистемы ПВК;

Индекс дифференцированности системы (ИДС). Он является функцией числа отрицательных и значимых внутрисистемных связей и показывает либо степень ее дезинтегрированности, либо специализированности;

Индекс организованности системы (ИОС). Он является производным от первых двух и вычисляется как модуль ИКС и ИОС. Данный индекс указывает на общую меру свормированности подсистем ПВК.

Доказано, что в подавляющем большинстве случаев в ходе освоения профессиональной деятельности ИКС значительно возрастает; ИДС снижается, а ИОС также значительно повышается. Важно и то, что мера сформированности подсистем ПВК является важным и очень надежным индикатором, критерием степени профессиональной подготовленности.

Тема 2. Профессиональное развитие личности.

Профессионально-личностное становление специалиста – непрерывный и исключительный сложный процесс, в котором действуют множество факторов: как относительных, так и специально создаваемых. Формирование личности осуществляется в процессе ее социализации и саморазвития, которые являются стержневыми компонентами целостного педагогического процесса.

Центральное место в концепции профессионального становления, разрабатываемой Т.В.Кудрявцевым, занимает разработка стадиальности процесса профессионального становления.

I стадия - возникновение профессиональных намерений. Ее критерием является социально и психологически обоснованный выбор профессии.

II стадия - профессиональное обучение. Цель этой стадии репродуктивное усвоение профессиональных знаний, навыков и умений. Психологический критерий - профессиональное самоопределение.

III стадия - процесс активного вхождения в профессию. Критерием этой стадии являются достаточно высокие показатели деятельности, определенный уровень развития профессионально важных качеств и психологический комфорт.

IY стадия - полная реализация личности в профессии. Уровень реализации характеризуется не только высокой степенью овладения операционной сферой, но творческим ее выполнением, формированием индивидуального стиля, а также постоянным стремлением к самосовершенствованию.

Профессиональное развитие личности по Е.А. Климову.

Первый этап – поиск своего места в жизни: профессиональное самоопределение и получение образования; карьера выступает как эмоционально насыщенный, но слабоструктурированный образ (часто конкретизируется в значимом человеке).

1. Фаза оптанта – человек вынужден сделать профессиональный выбор.

2. Фаза адепта – выбор сделан, происходит осваивание проф.деятельности (освоение профессиональных знаний).

Второй этап – вхождение в должность и профессиональная адаптация; характеризуется формированием реального отношения человека к избранной деятельности.

3. Фаза адаптации – (2-3 г) адаптация к профессии, проф.деятельности (освоение профессиональных умений, навыков).

Третий этап – становление в должности; характеризуется формированием умений, приобретением навыков прогнозирования и конкретизации социальных ожиданий, связанных с данной проф.деятельностью; накапливается опыт, повышается квалификация, осваиваются новые алгоритмы решения профессиональных задач, повышается готовность к деятельности в нестандартных ситуациях.

4. Фаза интернала – опытный работник, самостоятельный, вошел в профессию.

Четвертый этап – человек оценивает свою профессиональную карьеру как личностно-значимый факт, удовлетворен результатами собственной активности.

5. Фаза мастерства – способен решать самые сложные профессиональные задачи, имеет свой индивидуальный стиль деятельности; имеет формальные показатели квалификации.

6. Фаза авторитета – мастер в профессиональном кругу его хорошо знают; имеет высокие формальные показатели квалификации, с его мнением считаются в профессиональных кругах.

7. Фаза наставничества – передача опыта молодым.

Профессионально важные качества представляют собой отдельные динамические черты личности, отдельные психические и психомоторные свойства (выражаемые уровнем развития соответствующих психических и психомоторных процессов), а также физические качества, соответствующие требованиям к человеку какой-либо определенной профессии и способствующие успешному овладению этой профессией (В.Д. Шадриков). С одной стороны, профессионально важные качества являются предпосылкой профессиональной деятельности, а с другой стороны – они сами совершенствуются, шлифуются в ходе деятельности, являясь ее новообразованиями; человек в ходе труда изменяет и самого себя (С.С. Бубнова, А.К. Маркова, Е.А. Климов, В.Л. Марищук, В.Д. Шадриков и др).

В отечественных исследованиях широкое распространение получили понятия «профессиональная компетентность», «профессиональная компетентность педагога». Сущность и основные составляющие профессиональной компетентности педагога трактуются по-разному (Е.В. Бондаревская, Б.С. Гершунский, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Л.И. Митина, В.А. Сластенин и др.). Успешность в решении профессиональной задачи, со-

гласно современным представлениям, определяется сформированностью профессиональных компетенций (Е.Я. Коган, А.А. Пинский, В.В. Сериков, И.Д. Фрумин, Б.Д. Эльконин, О.М. Бобиенко, Г.В. Никитина, А.П. Тряпицына и др.). В этой связи важным, если не первостепенной значимости, становится вопрос о профессиональном профиле компетенций педагога, работающего в инклюзивной школе.

Решению этого актуального вопроса посвящены исследования Т.О. Арчаковой , Н.А.Ливенцевой , Н.Я. Семаго , И.Н. Хафизуллиной и др., в которых подчеркивается необходимость формирования и развития у современного педагога компетенции нового вида, а именно – «инклюзивной компетенции» (О. Н. Безрякова, И. С. Володина). Инклюзивная компетентность будущих учителей рассматривается как интегративное личностное образование, обуславливающее способность осуществлять свои профессиональные функции в процессе инклюзивного обучения; её структуры, включающей мотивационный, когнитивный, операционный и рефлексивный компоненты (И.Н. Хафизуллина).

Тема 3. Технологии формирования профессионально важных качеств педагогов инклюзивного образования

В состав структуры педагогической деятельности, входят следующие компоненты:

- информационный - базируется на глубоком и свободном владении учебным материалом, методами и приемами его преподавания и др.;
- развивающий - отражает единство обучения, воспитания и развития, обеспечивает управление основными компонентами деятельности воспитанника (мыслительных, эмоциональный, волевой компоненты)
- ориентационной - формирует у детей идеи и идеалы, мотивы поведения и социальные действия;
- мобилизационный - активизирует знания и жизненный опыт с целью формирования у них познавательной самостоятельности;
- исследовательский - воспитатель должен быть творцом, исследователем;
- конструктивный - в своей профессиональной деятельности воспитателю приходится выбирать и компоновать учебный материал в соответствии с возрастными особенностями и возможностей воспитанников; планировать и строить педагогический процесс, структуру собственных действий и действий детей;
- организаторский - включение воспитанников к различному виду деятельности, организации детей;
- коммуникативный - сотрудничество и общение с другими людьми (воспитанниками, родителями, другими педагогами).

Названные компоненты являются основой профессиональной деятельности педагога, а поэтому должны использоваться им в комплексе.

Профессионально-личностные качества педагога представляют собой совокупность социально-психологических образований, которые обладают факторным влиянием на профессиональный результат деятельности педагога.

Формирование системы профессионально важных качеств – достаточно сложный процесс. Суть его определяется как функциональное объединение отдельных профессионально важных качеств, когда они начинают проявлять себя в режиме взаимосодействия. К этому есть отдельные внутренние предпосылки, так как основные психические функции онтологически связаны друг с другом. Эта связь в ходе освоения профессиональной деятельности начинает проявляться в своей положительной роли. В процессе формирования психологической системы деятельности осуществляется настройка психических функций на достижение целей в процессе деятельности.

Ведущей тенденцией развития подсистем профессионально важных качеств является значимое возрастание степени интегрированности – когерентности отдельных качеств. Характерно при этом, что на разных этапах освоения деятельности подсистемы профессионально важных качеств, лежащие в основе ее реализации, могут существенно различаться между собой. Тем самым в ходе освоения деятельности имеет место перестройка подсистем профессионально важных качеств.

Эти положения указывают на актуальность разработки технологии формирования профессионально-важных качеств.

Цель технологии – формирование профессионально важных качеств педагогов инклюзивного образования.

Задачи:

- определение основных направлений и содержания формирования профессионально важных качеств педагогов инклюзивного образования;
- повышение психологической компетентности будущего специалиста в области инклюзивного образования;
- предупреждение психологических проблем в процессе формирования профессионально важных качеств педагогов инклюзивного образования;
- разрешение кризисных ситуаций в процессе формирования профессионально важных качеств педагогов инклюзивного образования
- определение результатов формирования профессионально важных качеств педагогов инклюзивного образования в целом.

Технология формирования профессионально важных качеств педагогов включает: *горизонтальное* (технологические модули) и *вертикальное* направления (стадии становления профессионала), «*диагональное*» направление в рамках формирования соответствующих структурных компонентов ПВК педагогов инклюзивного образования.

Охарактеризуем содержание технологии формирования ПВК педагогов инклюзивного образования:

I этап осуществляется на протяжении I курса (I - II курсов) бакалавриата. Его *целью* является профессиональная ориентированность студентов в области инклюзивного образования (коммуникативный блок ПВК инклюзивного образования).

II этап осуществляется на протяжении II курса (III – IV курсов) бакалавриата. Его *целью* является формирование профессиональной активности кадров в области инклюзивного образования (когнитивный блок ПВК инклюзивного образования).

III этап реализуется на протяжении III курса бакалавриата (V курс магистратуры). Целью данного этапа является формирование направленности на профессиональное саморазвитие (поведенческий блок ПВК инклюзивного образования).

VI этап осуществляется на протяжении IV курса бакалавриата (VI курс магистратуры, курсы повышения квалификации, курсы переподготовки и другие формы последипломного образования). Целью данного этапа является формирование направленности на профессиональное саморазвитие (аффективный блок ПВК инклюзивного образования).

В ходе реализации технологии формирования профессионально важных педагогов инклюзивного образования осуществлялось взаимодействие специалистов. Под *взаимодействием* специалистов мы пониманием их совместную деятельность, обеспечивающую интеграцию индивидуальных действий в единую систему.

Охарактеризуем содержание модулей психологического сопровождения с точки зрения взаимодействия специалистов психологического сопровождения.

Диагностический модуль психологического сопровождения предполагает диагностику профессионально важных качеств, которая осуществляется в рамках деятельности психолога и клинического психолога.

Проектировочный модуль психологического сопровождения включает определение целей, направлений, задач, методов, механизмов, принципов психологического сопровождения и предполагает совместную деятельность всех специалистов.

Модуль *реализации* психологического сопровождения также включает совместную деятельность всех специалистов, но с дифференциацией ее видов. Так, психологическое консультирование осуществляет клинический психолог; психологический тренинг проводят психолог и клинический психолог; психологическую коррекцию осуществляют клинический психолог, специалисты по БОС-терапии, реабилитолог; психологическое просвещение и психологическую профилактику осуществляют все заявленные специалисты.

Рефлексивный модуль психологического сопровождения предполагает определение результатов психологического сопровождения в целом осуществляются в рамках деятельности психолога и клинического психолога, но могут подключаться все специалисты.

В рамках совместной деятельности психолог осуществляет психологическое сопровождение, принимает участие в диагностике, сотрудничает с участниками образовательного процесса, при необходимости направляет их на консультацию к другим специалистам; на основании данных диагностики осуществляет психоконсультирование, при необходимости – психокоррекцию, в отдельных случаях – психотерапевтические мероприятия.

Специалисты по БОС-терапии и реабилитолог работают преимущественно по запросам участников образовательного процесса с соматическими симптомами.

Тема 1. Профессионально важные качества.
Профессионально важные качества. Классификация, структура.
Вопросы и задания

1. Профессионально важные качества. История изучения.
2. Классификация профессионально важных качеств.
3. Структура профессионально важных качеств.

Литература

1. Батаршев А.В. Диагностика профессионально важных качеств личности. – СПб., 2007

2. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования. - Екатеринбург, 2000.

3. Зеер Э.Ф. Психология профессий. - Екатеринбург, 1997.

4. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. - Ростов н/Д: Феникс, 1996.

Тема 2. Профессиональное развитие личности.
Вопросы и задания

1. Профессиональное развитие личности.
2. Этапы профессионального развития личности.
3. Профессионально важные качества педагогов.
4. Классификация, структура профессионально важных качеств педагогов.

Литература

1. Инклюзивное образование : учебное пособие / Череповец. гос. ун-т ; [Н. А. Борисова, и др. ; науч. ред. : О.А. Денисова.]. - Череповец : ЧГУ, 2016. - 162 с.

2. Традиции и инновации комплексной помощи детям с ограниченными возможностями здоровья как ресурс развития инклюзивного пространства (на примере Вологодской области): Монография / Г.М. Галактионова и др.; под ред. О.А. Денисовой. Череповец: ЧГУ, 2016. 297 с.

Тема 3. Технологии формирования профессионально важных качеств педагогов инклюзивного образования.

Вопросы и задания

1. Понятие и характеристика образовательных технологий.
2. Особенности технологии формирования профессионально важных качеств.
3. Этапы реализации технологии формирования профессионально важных качеств педагогов.

Литература:

1. Батаршев А.В. Диагностика профессионально важных качеств личности. – СПб., 2007
2. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования. - Екатеринбург, 2000.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий. - Екатеринбург, 1997.
4. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. - Ростов н/Д: Феникс, 1996.
5. Митина Л.М. Психология развития конкурентноспособной личности. – М., Издательство Московского психолого-социального института, 2003.
6. Основы профессиональной ориентации: учеб. Пособие для вузов/ Б.С. Волков.- М., 2007

Вопросы к зачету

1. Профессионально важные качества. Общее понятие.
2. Профессионально важные качества. Классификация.
3. Профессионально важные качества. Структура.
4. Своеобразие педагогической деятельности
5. Профессионально важные качества педагогов.
6. Классификация, структура профессионально важных качеств педагогов.
7. Профессиональное развитие личности.
8. Этапы профессионального развития личности.
9. Отечественные теории профессионального развития личности.
10. Зарубежные теории профессионального развития личности.
11. Образовательные технологии. Общая характеристика.
12. Технологии формирования профессионально важных качеств педагогов.
13. Структура технологии формирования профессионально важных качеств педагогов.
14. Этапы реализации технологии формирования профессионально важных качеств педагогов.
15. Рабочая тетрадь как технология формирования профессионально важных качеств педагога.

Семинар-практикум

Профессионально важные качества (ПВК)

педагога инклюзивного образования

Правила работы в группе

1. **Единая форма** обращения друг к другу (например, по имени).
2. **Общение по принципу “здесь и теперь”**. Во время тренинга все говорят только о том, что волнует их именно сейчас, и обсуждают то, что происходит с ними в группе.
3. **Конфиденциальность всего происходящего**. Все, что происходит во время тренинга, ни под каким предлогом не разглашается и не обсуждается вне тренинга.
4. **Говорим** только от своего имени и только лично кому-то.
5. **Недопустимость перехода «на личности».** Следует говорить не о личностях, каких-либо отрицательных качествах человека, а о его действиях.
6. **«Обратная связь».** Каждый участник должен дать почувствовать другим, как он к ним относится. Если участник не хочет что-то выполнять, он может не выполнять. Но – объяснить почему.
7. Ваше правило работы в группе – …

Работа с таблицей

«Желаю знать»

Подумайте, что вы знаете о ПВК педагога инклюзивного образования. Внесите их кратко в первую колонку таблицы. Во второй колонке напишите, что вы желаете узнать о ПВК педагога инклюзивного образования.

Знаю	**Желаю узнать**	Узнал (а)

Ассоциации
Упражнение
Рассказ
о педагоге инклюзивного образования

Предлагаем Вам продолжить ряд предложений:

1. Педагог инклюзивного образования – это……
2. Мы хотим, чтобы педагог инклюзивного образования никогда не……..
3. Педагог инклюзивного образования часто…….
4. Педагог инклюзивного образования постоянно…….
5. Детям нравятся педагоги инклюзивного образования, которые…….
6. Родители уважают педагогов инклюзивного образования, которые…….
7. Когда что-то не получается, педагог инклюзивного образования ……..
8. Коллеги педагога инклюзивного образования ……..
9. Начальство педагога инклюзивного образования ……..
10. Свой вариант ……..

РЕФЛЕКСИЯ.

Какой рассказ у Вас получился: позитивный, негативный, нейтральный?

Насколько он отражает Ваши особенности?

Какие ПВК педагога инклюзивного образования отражены в Вашем рассказе?

Самодиагностика ПВК педагога
инклюзивного образования

Используя координатную сетку, начертите идеальный профиль педагога инклюзивного образования.

ПВК	-3	-2	-1	1	2	3
Способность понимать людей, причины их поступков, роль каждого человека в группе и взаимоотношения между ними						
Умение формировать и поддерживать благоприятный социально-психологический климат в коллективе						
Умение согласовывать свою работу с работой других						
Отношение к требованиям социального окружения как обязательным						
Способность действовать в экстремальных (чрезвычайных) ситуациях						
Соблюдение общепринятых норм поведения						
Уравновешенность, самообладание						
Стремление к обострению конфликта						

Неуравновешенность и чрезмерная жесткость по отношению к другим людям						
Склонность к ожесточенным дискуссиям и провоцированию конфликтов						

РЕФЛЕКСИЯ.

Отметьте, насколько у Вас выражено (не выражено) то или иное ПВК педагога инклюзивного образования.

Сравните полученные профили: насколько он отличается – практически совпадает, близко к идеальному профилю, отличается от идеала?

Упражнение
Ведущие профессиональные роли
в инклюзивном образовании

Инструкция: Отметьте, какие профессиональные роли чаще всего играет педагог инклюзивного образования.

Укажите их положительные и отрицательные стороны.

Ведущие профессиональные роли в инклюзивном образовании	Положительные стороны	Отрицательные стороны	Подходит Частично подходит Не подходит педагогу инклюзивного образования
Мама			
Воспитатель			
Авторитет			
Идеал			
Информатор			
Помощник			
Няня			
Ваш вариант			

РЕФЛЕКСИЯ.

Какая из ролей **больше** подходит (частично подходит, не подходит) педагогу инклюзивного образования. Почему?

Какая из ролей больше подходит (не подходит) Вам как педагогу инклюзивного образования? Почему?

Какую из ролей чаще всего исполняете Вы?

Рефрейминг
Работа с таблицей
«Желаю знать»

Подумайте, что вы узнали о ПВК педагога инклюзивного образования. Запишите свои соображения на листке, а затем внесите их кратко в последнюю колонку таблицы.

Знаю	Желаю узнать	**Узнал (а)**

Итоговая рефлексия.

Соотнесите полученные данные: ваши ПВК, насколько они совпадают с идеалом, Ваша ведущая роль как педагога инклюзивного образования, ситуации, в которых вы испытываете затруднения, перспективы развития? Пожалуйста, допишите по выбору любое из неоконченных предложений

- **Я научился.**
- **Я узнал, что.**
- **Я нашел подтверждение тому, что.**
- **Я обнаружил, что.**
- **Я был удивлен тем, что.**
- **Мне нравится, что.**
- **Я был разочарован тем, что.**
- **Самым важным для меня было.**
- **Мне сегодня.**

Где вы можете это использовать?

СПАСИБО ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО

МОДУЛЬ 3. Профилактика профессионального выгорания

Элективный курс

Введение

Модуль 3 элективного курса «Профилактика профессионального выгорания» является одним из важных звеньев подготовки специалистов по работе с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья. Курс дает представления о структуре, механизмах, факторах возникновения профессионального выгорания у педагогов на разных этапах профессионального становления. Слушателям содержание технологии, которое включает теоретическую и практическую части. Лекционный курс рассчитан на 6 часов, на практические занятия отводится 12 часов, на самостоятельную работу слушателей 18 часов.

Теоретическая часть

Тема 1. Профессиональное выгорание

Впервые термин «эмоциональное выгорание» предложил американский психопатолог Герберт Фреденберг в 1974 году при проведении исследований в репрезентативных группах из числа работников, ощущавших постепенное эмоциональное истощение, потерю мотивации к основному виду деятельности и снижение трудоспособности.

В отличие от профессиональной деформации, психическое выгорание чаще причисляют к полному регрессу профессионального развития, поскольку оно охватывает личность в целом, разрушая ее и отрицательно влияя на эффективность трудовой деятельности. Анализ субъективных ощущений людей, находящихся на стадии эмоционального выгорания, свидетельствует, что они отличаются от аналогичных ощущений, связанных с «нормальной» физической усталостью. Явление эмоционального выгорания, во-первых, непосредственно связано с профессиональной деятельностью, а во-вторых, является необратимым и не исчезает после сна и других форм отдыха. Психологической наукой отрицается отождествление указанного феномена с такими состояниями, как депрессия, усталость, стресс.

Большинство исследователей, изучающих эту проблему, считают признаками профессионального выгорания:

- ощущение равнодушия, эмоционального истощения;
- деперсонализация (в некоторых источниках — дегуманизация). Под этим понимается в определенной мере циничное отношение к коллегам, лицам, с которыми приходится работать и общаться, к своей профессиональной деятельности в целом, что приводит к конфликтам с коллегами и окружением;
- ощущение собственной некомпетентности, недостаточного профессионального мастерства, неуверенность в положительных результатах профессиональной деятельности. Происходит редукция профессиональных достижений.

Одним из показателей эмоционального выгорания в профессиональной деятельности является состояние психического напряжения, вызванное конфликтами, трудностями в решении сложных социальных проблем, приводящих к хронической тревоге, ощущению постоянного дискомфорта, фрустрации, пессимизму.

В настоящее время выделяют несколько основных подходов к изучению синдрома профессионального выгорания. Представители первого подхода рассматривают выгорание как состояние физического, психического и прежде эмоционального истощения, вызванного длительным пребыванием в эмоционально перегруженных ситуациях общения. Эмоциональное выгорание понимается как синдром «хронической усталости».

Второй подход рассматривает профессиональное выгорание как двумерную модель, которая состоит из эмоционального истощения и деперсонализации, а именно ухудшения отношения к другим, в некоторых случаях и к себе.

Третий подход очень схож со вторым, его предложили американские исследователи К. Маслач и С. Джексон, рассматривавшие синдром «выгорания» как трехкомпонентную систему, состоящую из эмоционального истощения, деперсонализации и редукции собственных личностных достижений.

А. Лэнгле рассматривает синдром выгорания как вид депрессии, который возникает без травматизации и органических нарушений, а только лишь из-за постепенной утраты жизненных ценностей.

По мнению Е.В. Орла, выгорание представляет собой полисистемное образование, которое включено в ряд взаимодействующих систем разного уровня, где базовой системой, в которой зарождается и развивается выгорание, является система профессионального становления личности.

Синдром профессионального выгорания – это процесс, развивающийся во времени. Начало выгорания лежит в сильном и продолжительном стрессе на работе. В том случае, если внешние и внутренние требования к человеку превышают его собственные ресурсы, происходит нарушение равновесия его психофизиологического состояния. Сохраняющийся или усиливающийся дисбаланс приводит к полному истощению имеющихся ресурсов и выгоранию сотрудника.

Причина истощения ресурсов, приводящего к выгоранию – неуправляемый стресс. При отсутствии конструктивных мер по преодолению хронического состояния стресса в профессиональной деятельности, у человека формируется комплекс негативных переживаний, нарушений адаптивных способностей, представляющих угрозу как для его личного здоровья, так и для организации в целом.

Развитие синдрома ведет к активизации защитных механизмов и копинговых реакций, к психологическому отдалению от выполнения профессиональных обязанностей: к апатии, циничности, ригидности поведения, к снижению значимости достижений и результатов деятельности.

В последнее время жертвами синдрома профессионального выгорания все чаще становятся не только представители помогающих профессий

(учителя, медицинские работники, психологи и психотерапевты, социальные работники), но и представители бизнеса и коммерческих структур. Последствия синдрома негативно сказываются на деятельности всей организации в целом.

Если стресс возникает тогда, когда требования превосходят имеющиеся ресурсы, то из этого следует, что необходимо либо видоизменить требования, либо увеличить ресурсы. Очень часто изменить требования представляется невозможным в силу объективных причин, особенно если речь идет о младшем звене управленческой цепочки, рядовых сотрудниках организации.

Поэтому чаще всего меры по профилактике или преодолению стрессовых состояний и синдрома выгорания сотрудников направлены на пополнение, увеличение личных ресурсов субъектов трудовых отношений. Но это предполагает основательный подготовительный процесс. Профилактические мероприятия могут быть разработаны только после того, как проблема распознана и изучена. На это требуется не только время, но и понимание руководством организаций и предприятий необходимости подобных мер.

Выделяют три основных фактора, играющие существенную роль в синдроме эмоционального выгорания - личностный, ролевой и организационный.

Способность индивида адекватно переносить стрессовую ситуацию называется фрустрационной толерантностью.

Под термином «фрустрация» понимают психическое состояние, возникающее в ответ на неудачи, проблемы, несоответствия желанного и реального, возникновение преград на пути к цели и т.д. То есть человек испытывает состояние фрустрации, когда не получает желаемое.

Так, люди с неразвитой толерантностью к фрустрации очень остро переживают свои неудачи, дискомфорт, не умеют смириться с расхождением планов и реально возникшей ситуации, а возникновение препятствий рассматривают как катастрофу. Такой человек намного чаще будет испытывать страх, гнев, обиду, грусть, он будет более тревожным и подверженным стрессам – одним словом, урон для психологического здоровья такого человека будет огромным.

Толерантность же к фрустрации означает способность переживать неудачи, провалы, дискомфорт и все ситуации, когда ожидания себя не оправдывают, не испытывая при этом состояние катастрофы и не впадая в депрессию.

По сути своей проявления профессионального выгорания очень похожи на состояние хронического стресса и психической перегрузки, и его ядром является эмоциональное истощение личности.

Некоторые авторы употребляют термины «профессиональное выгорание» и «эмоциональное выгорание», которые считаются тождественными термину «психическое выгорание».

Тема 2. Стадии и симптомы профессионального выгорания. Профессиональная деформация

Синдром профессионального выгорания развивается поэтапно, согласно определённым фазам:

1. Предупреждающая фаза:

- чрезмерное участие - излишняя активность, отказ от потребностей, не связанных с работой, вытеснение неудач, ограничение социальных контактов;

- истощение - чувство усталости, бессонница и т.д.

2. Снижение уровня собственного участия:

- по отношению к коллегам, ученикам и др. (выражается в переходе от помощи к контролю и надзору, обвинение других людей в собственных неудачах, проявление негуманного подхода к людям);

- по отношению к остальным окружающим (отсутствие эмпатии, безразличие);

- по отношению к профессиональной деятельности (сопротивление в выполнении своих обязанностей, опоздания, уход с работы раньше времени и др.);

- возрастание требований - потеря жизненного «идеала», зависть.

3. Эмоциональные реакции:

- депрессивное настроение - снижение самооценки, частое чувство вины, апатия;

- агрессия - защитные установки, подозрительность, конфликты с ближайшим социальным окружением.

4. Фаза деструктивного поведения:

- сфера интеллекта - снижение концентрации внимания, ригидность мышления;

- мотивационная сфера - снижение эффективности деятельности, отсутствие инициативы;

- эмоционально-социальная сфера - одиночество, безразличие, избегание неформальных контактов, при общении, избегание тем, связанных с работой.

5. Психосоматические реакции - снижение иммунитета, отсутствие способности к релаксации в свободное время, тахикардия, головные боли.

6. Разочарование - отрицательная жизненная установка, чувство беспомощности и бессмысленности жизни, экзистенциальное отчаяние, безысходность.

Симптомы профессионального выгорания.

ПЕРВАЯ Группа: психофизические симптомы. Чувство постоянной усталости не только по вечерам, но и по утрам, сразу после сна (симптом хронической усталости); ощущение эмоционального и физического истощения; снижение восприимчивости и реактивности в связи с изменениями внешней среды (отсутствие реакции любопытства на фактор новизны или реакции страха на опасную ситуацию); общая астенизация (слабость, сни-

жение активности и энергии, ухудшение биохимии крови и гормональных показателей); частые беспричинные головные боли; постоянные расстройства желудочно - кишечного тракта; резкая потеря или резкое увеличение веса; полная или частичная бессонница; постоянное заторможенное, сонливое состояние и желание спать в течение всего дня; одышка или нарушения дыхания при физической или эмоциональной нагрузке; заметное снижение внешней и внутренней сенсорной чувствительности: ухудшение зрения, слуха, обоняния и осязания, потеря внутренних, телесных ощущений.

ВТОРАЯ Группа: социально- психологические симптомы. Безразличие, скука, пассивность и депрессия (пониженный эмоциональный тонус, чувство подавленности); повышенная раздражительность на незначительные, мелкие события; частые нервные срывы (вспышки немотивированного гнева или отказы от общения, уход в себя); постоянное переживание негативных эмоций, для которых во внешней ситуации причин нет (чувство вины, обиды, стыда, подозрительность, скованность); чувство неосознанного беспокойства и повышенной тревожности (ощущение, что «что- то не так, как надо»); чувство гиперответственности и постоянное чувство страха, что «не получится» или «я не справлюсь»; общая негативная установка на жизненные и профессиональные перспективы (по типу «как ни старайся, все равно ничего не получится»).

ТРЕТЬЯ Группа: поведенческие симптомы Ощущение, что работа становится все тяжелее и тяжелее, а выполнять ее - все труднее и труднее; сотрудник заметно меняет свой рабочий режим (увеличивает или сокращает время работы); постоянно, без необходимости, берет работу домой, но дома ее не делает руководитель затрудняется в принятии решений; чувство бесполезности, неверие в улучшения, снижение энтузиазма по отношению к работе, безразличие к результатам; невыполнение важных, приоритетных задач и «застревание» на мелких деталях, не соответствующая служебным требованиям трата большей части рабочего времени на мало осознаваемое или не осознаваемое выполнение автоматических и элементарных действий; дистанцированность от сотрудников и людей, повышение неадекватной критичности; злоупотребление алкоголем, резкое возрастание выкуренных за день сигарет, применение наркотических средств.

Синдром профессионального выгорания формируется на фоне постоянного стресса. Он ведет к истощению личностных и эмоционально-энергетических ресурсов организма работника.

Профессиональная деятельность способствует образованию деформаций - качеств, деструктивно влияющих на труд и профессиональное поведение.

Профессиональная деформация личности - это разновидность профзаболеваний, они неизбежны, но одних она приводит к потере квалификации, других к равнодушию, третьих к беспочвенному завышению самооценки и агрессивности, большинство, же к поиску средств профессиональной реабилитации.

Факторы развития профессиональной деформации:

1. Индивидное развитие значительно опережает личностное и профессиональное. Такое соотношение отражает слабовыраженное развитие человека как личности и как работника. Отсутствуют интересы, склонности и способности к какой- либо деятельности, профессиональная подготовленность не выражена, низкий уровень трудоспособности.

2. Личностное развитие человека идет более интенсивно, чем индивидное и профессиональное. Это проявляется в бережном отношении к окружающей среде, людям, предметам материальной и духовной культуры, привязанности к семье и др. Физическое здоровье, профессиональные достижения находятся на втором плане.

3. Профессиональное развитие доминирует над двумя другими «ипостасями» человека. Приоритет профессиональных ценностей, тотальная погруженность в работу - особенности так называемых трудоголиков.

4. Относительное соответствие темпов индивидного, личностного и профессионального развития. Эта оптимальное соотношение, обусловливающее реализацию, «выполнение» человеком себя.

Различают 4 уровня профессиональной деформации

1.Обще профессиональный (делает работников одной профессии узнаваемым, похожими) Инвариантные особенности личности: У педагогов-синдром «назидательности» (стремление поучать, воспитывать); У юристов -синдром «асоциального восприятия» (каждый человек воспринимается потенциальным нарушителем); У руководителей - синдром «вседозволенности» (нарушение профессиональных и этических норм).

2. Специальный профессиональный. Каждая специальность имеет свой состав деформаций: у прокурора - обвинительность; у следователя - правовая назидательность; у адвоката - правовая изворотливость; у терапевта - угрожающие диагнозы; у хирурга – циничность; у педагога – уверенность в своей правоте, стремление поучать.

3. Профессионально - типологический (особенности темперамента, способностей, характера) Складываются профессионально- личностные комплексы: деформации профессиональной направленности: искажение мотивации деятельности, перестройка ценностных ориентаций, пессимизм, скептическое отношение к нововведениям; деформации на основе каких - либо способностей: Например, интеллектуальных, коммуникативных - возникает комплекс превосходства, самолюбования и др.; деформация на основе черт характера: Например, властолюбие, доминантность и др. порождает равнодушие и др.

4. Индивидуализированный. В результате сращивания личности с профессионально важными качествами развиваются сверхкачества или акцентуации: сверхответственность гиперактивность; трудовой фанатизм. Следствием всех этих деформаций являются: психологическая напряжен-

ность, конфликты, кризисы; снижение продуктивности профессиональной деятельности личности; неудовлетворенность жизнью и социальным окружением. С увеличением стажа работы начинает сказываться синдром «эмоционального сгорания», что приводит к появлению эмоционального истощения, усталости и тревожности. Происходит деформация эмоциональной сферы личности. Психологический дискомфорт провоцирует болезни и снижает удовлетворенность профессиональной деятельностью.

Профессиональная деформация проявляется негативными изменениями в профессиональной деятельности и в поведении. Однозначно связывается обсуждаемое явление с негативными изменениями социально - психологической структуры личности. Проявлениями профессиональной деформации при этом могут быть формальное отношение к выполнению функциональных обязанностей, перенос большей доли специфических профессиональных действий, стереотипов и установок на поведение вне работы и другие.

Также профессиональная деформация вызывает нежелательные преобразования и собственно психических характеристик индивида. Речь идет о психических процессах, состояниях, свойствах, качествах, и структуре личности, включая ее сознательные и подсознательные компоненты.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что профессиональная деятельность оказывает деформирующие воздействие на личность работника по сравнению с непрофессиональными видами деятельности и приводит к неслучайным, но закономерным различиям в профессиональных типах личности.

Тема 3. Технологии преодоления профессионального выгорания

Профессия педагога - одна из наиболее энергоемких. Для ее реализации требуются огромные интеллектуальные, эмоциональные и психические затраты, которыми обладает психически и психологически здоровая личность.

В последние годы проблема сохранения психического здоровья педагогов стала особенно актуальной. Это обусловлено высоким ростом требований к личности педагога, его профессиональным обязанностям, роли и месту в образовательном процессе. Преобразования в системе образования высоко поднимают планку относительно этих требований. Так, педагог должен быть не только эрудированным и компетентным в своем направлении подготовки, но и проявляющим новаторство и творческий подход к работе, умеющим разрабатывать и активно применять педагогические технологии, осуществлять и руководить проектной деятельностью учащихся, знать психологию и методику работы с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья, реализовывать гражданско-патриотическое и морально-нравственное воспитание, формировать инклюзивную культуру и др.

Увеличение требований к учителю, высокая учебная нагрузка, стрессогенность профессиональной деятельности, при этом низкие статус и заработная плата провоцируют переутомление и рост нервно-психического напряжения личности педагога. Различного рода перегрузки усугубляются многочисленными страхами: страх быть покинутым, не найти поддержки; страх оказаться непрофессионалом; страх перед контролем. Такая ситуация достаточно быстро приводит к эмоциональному истощению педагогов, известному как «синдром эмоционального выгорания».

Развитию синдрома эмоционального выгорания, предшествует период повышенной активности, когда человек полностью поглощен работой, отказывается от потребностей, с ней не связанных, забывает о собственных нуждах.

Основными симптомами синдрома профессионального выгорания являются эмоциональное, психическое истощение, личностная отстраненность, ощущение утраты эффективности.

Особенностями профессионального выгорания педагогов является эмоциональная сухость педагога, расширение сферы экономии эмоций, личностная отстраненность, игнорирование индивидуальных особенностей учащихся. Эти особенности обусловлены стрессогенностью профессии и современной педагогической среды, требующих высокого профессионализма, самоконтроля, саморегуляции и ответственности. Стресс у педагога, как правило возникает по причине острого внутреннего конфликта между жесткими требованиями, которые налагает на него ответственность и объективной невозможностью выполнить их. Стресс как состояние психической напряженности, вызванное трудностями, опасностями, в целом мобилизует человека на их преодоление. Однако если стресс превышает критический уровень, то он превращается в дистресс, снижающий результаты труда, подрывающий здоровье человека.

Проявления стресса в педагогической деятельности разнообразны и обширны. И последствиями состояние стресса могут быть: фрустрированность (отчужденность, отстраненность), тревожность, эмоциональная ригидность и опустошенность.

Факторы, которые оказывают влияние на возникновение синдрома профессионального выгорания у педагогов образовательных учреждений можно разделить на две большие группы:

Первую группу составляют внешние факторы и подразумевают под собой:

- специфику профессиональной педагогической деятельности, а именно необходимость сочувствия, сопереживания, ответственность за жизнь и здоровье детей, педагогический стаж работы;

- организационный фактор: перегруженность рабочей недели, низкая оплата труда, напряжённый характер работы, неудовлетворённость результатами профессиональной деятельности.

Вторую группу составляют внутренние факторы, которые включают в себя:

- коммуникативный фактор - отсутствие или недостаточность навыков коммуникации и умения выходить из конфликтных ситуаций, возникающих между участниками образовательного процесса (дети, родители, администрация, коллеги), неумение регулировать личностные эмоциональные проявления;

- личностно-ролевой фактор - материальные трудности, трудности в детско-родительских и супружеских взаимоотношениях, неудовлетворённость самореализацией в различных профессиональных и жизненных ситуациях.

Реальная педагогическая практика показывает, что сегодня довольно четко прослеживается факт потери интереса к ученику как к личности, неприятие его таким, какой он есть, упрощение эмоциональной стороны профессионального общения. Многие педагоги отмечают у себя наличие психических состояний, дестабилизирующих профессиональную деятельность.

В целом, увеличение нервно-психического напряжения личности педагогов приводит к возникновению психосоматических расстройств и ряду невротических заболеваний. Психика человека обладает мощными защитными механизмами и в ситуации отсутствия у педагога необходимых внутренних энергоресурсов на выполнение ставящихся перед ним задач, возникают достаточно устойчивые отрицательные реакции (чаще неосознаваемые) в виде дезадаптации как отражения личностных противоречий, замкнутости и апатии как проявления внутреннего состояния перенапряжения и переутомления.

В настоящее время существует профилактика выгорания которая базируется на трех направлениях работы. Первое направление работы – это организация деятельности. Если со стороны руководства будут приняты меры, которые дали бы возможность для карьерного и профессионального роста сотрудников, а так же способствующие налаживанию дружеской атмосфере в коллективе и повышению личностной и групповой мотивации сотрудников, то процент «профессионально выгоревших» значительно снизился бы. Четкая организация трудовой дисциплины, такая как точное распределение обязанностей и продуманные должностные инструкции – просто необходимый шаг, необходимый для снижения риска.

Следует внести в образовательные программы базовые техники тайм менеджмента, а так же ознакомить с методиками, повышающими уровень самооценки, донести хотя бы базовую информацию о способах и методах снятия напряжения.

Второе направление профилактической работы – это улучшение психологического климата в коллективе (создание комфортной с психологической точки зрения обстановки для сотрудников). Это подразумевает создание сплоченного дружного коллектива, способного работать как единый

механизм, состоящий из взаимозаменяемых людей, оказывающих друг другу помощь и поддержку. Для данного направления работы, характерна организация командно образующих тренингов. Деятельность педагога в большей мере основана на личном энтузиазме. Поэтому немалую роль играет возможность самостоятельно принимать решения, т.е. акцент в системе межличностных коммуникаций нужно сместить с внешнего контроля на личную совесть каждого человека. Стремление к профессиональному совершенствованию, внимание к собственным эстетическим запросам, постоянное сознание необходимости делать добро будут способствовать созданию той атмосферы, в которой возможно избежать многих стрессовых реакций.

Третье направление работы по профилактике профессионального выгорания – это работа с индивидуальными особенностями.

Психологическая работа с педагогами включает три основных направления, соответствующие выявленным аспектам выгорания.

Первое направление заключается в развитии креативного мышления у педагогов. Креативность, включающая в себя такие качества как развитие воображение, наличие чувства юмора, быстроту и оригинальность образа мыслей представляет собой мощный фактор развития личности, показывая ее способность изменяться и отказываться от сформировавшихся стереотипов и убеждений.

Второе направление заключается в определение разности отрицательных личностных и профессиональных факторов, которые способствуют возникновению профессионального выгорания. Необходимо заметить, что тут нужно проведение комплексной работы направленной на развитие у сотрудников умения дипломатично разрешать сложные ситуации конфликтного характера и приходить к компромиссному и взаимовыгодному решению. Также важную роль играет способность грамотной постановки целей и гибкость в процессе их достижения. Последнее качество предполагает продуктивный пересмотр системы ценностей и личностных мотивов, в случае, если они способны оказать негативное влияние на профессиональный и личностный рост. Для достижения этой цели хорошо использовать тренинги, например, тренинги повышения личной уверенности и личностного роста, а так же раскрытия личности, выработки навыка принятия решений.

Третье направление должно быть направлено на снятие у сотрудников стрессовых состояний, возникающих у сотрудников в связи с напряженной деятельностью, формирование навыков сохранение внутренней стабильности на определенном уровне, обучение техникам расслабления и контроля собственного физического и психического состояния, повышение устойчивости к стрессам.

Проведение психологических тренингов и повышение общего уровня психологической культуры педагогов играет важную роль в профилактике синдрома выгорания. По средствам применения данных методов педагога-

ми достигается объективное представление о своих профессиональных возможностях и ограничениях, а также происходит учет реального трудового и психофизического потенциала.

Практическая часть

Занятие 1

Характеристика профессионального выгорания

Вопросы и задания

1. История изучения профессионального выгорания.
2. Факторы и механизмы возникновения профессионального выгорания
3. Факторы и механизмы проявления профессионального выгорания в деятельности.
4. Структура профессионального выгорания

Литература

1. Бабанов С.А. Профессиональные факторы и стресс: синдром эмоционального выгорания. // Трудный пациент. - 2009. - № 12. - С. 10-13.

2. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. - СПб.: Питер, 2005. - 336 с.

3. Митина Л.М. Психологу об учителе. Личностно-профессиональное развитие учителя: психологическое содержание, диагностика, технология, коррекционно-развивающие программы. - М.: ПП РАО, МГППУ, 2010. - 386 с.

4. Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности. - М.: Институт психологии РАН, 2005. - 330 с.

5. Ортман И.В. Феномен профессионального выгорания и его профилактика. // Прикладная психология и психоанализ: электрон. научный журнал. - 2018. - № 3. URL:http://ppip.idnk.ru

6. Соловьева О.В., Темрокова С.Б. Психологическая профилактика профессионального выгорания у медицинских работников. // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. - № 3(26), 2016. - С. 96-98.

7. Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального выгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя. // Вопросы психологии. - 1994. - № 6. - С. 34-56.

Занятие 2

Особенности профессионального выгорания у педагогов

Вопросы и задания

1. Теоретические основы психологии педагогического труда.
2. Альтернативные стратегии профессионализации педагога.
3. Педагог как субъект коррекционно-педагогической деятельности
4. Своеобразие профессионального выгорания у педагогов.

Литература

1. Зеер Э.Ф. Психология профессий. М., 2003.

2. Иванова Н.В., Голубева Е.В. Психотерапия личного самочувствия как одно из направлений психологического обеспечения деятельности воспитателя дошкольного учреждения. Вологда, 2002.

3. Маралов В.Г. Основы самопознания и саморазвития. М.,2002.

4. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя. М., 2004.

5. Михайленко Н., Короткова Н. О воспитателе детского сада.//Дошкольное воспитание.1993. №9.

6. Панько Е.А. Психология деятельности воспитателя детского сада. Мн,1986.

7. Прохоров А.О. Особенности психических состояний личности в обучении//Психологический журнал. 1991. Т.12. №1. С. 47-54.

8. Психологическая подготовка к педагогической деятельности./Сост. В.Н. Борисов. М.,2002.

9. Форманюк Т.В. Синдром эмоционального сгорания как показатель профессиональной дезадаптации учителя//Вопросы психологии. 1996. №6. С. 57-64.

10. Ширманова О.В. Эмоциональная напряженность учителя и студента: взаимосвязь физиологических и психологических показателей// Психологический журнал. 2002. №2. С.88.

Занятие 3

Технологии преодоления профессионального выгорания

Вопросы и задания

1. Особенности преодоления профессионального выгорания на разных этапах профессионального становления педагога.
2. Личностные ресурсы преодоления профессионального выгорания
3. Информационные и инструментальные ресурсы преодоления профессионального выгорания.

Литература

1. Артанас Л.И. Антистрессовые технологии//ЭКО. 1999. №7. С. 185-188.

2. Иванова Н.В., Голубева Е.В. Психотерапия личного самочувствия как одно из направлений психологического обеспечения деятельности воспитателя дошкольного учреждения. Вологда, 2002.

3. Клюева Н.В. Психологическое обеспечение педагогической деятельности. Ярославль, 1998.

4. Коррекционно-обучающие программы повышения уровня профессионального развития учителя./Под ред. Л.М. Митиной. М., 2001.

5. Психология здоровья./ Под ред. С.Г. Никифорова. СПб.,2003.

6. Савостьянов А. Саморегуляция эмоциональных состояний в деятельности учителя.//Народное образование. 2001. №7. С. 213-225.

Вопросы к зачету

1. Характеристика эмоциональной сферы личности.
2. Основные теории эмоций.
3. Проблема психических состояний.
4. Переживание как субъективный компонент эмоционального состояния.
5. Сила, длительность, степень, модальность профессионального выгорания.
6. Формы профессионального выгорания.
7. Психофизиологические, психологические, культуральные и социальные факторы возникновения профессионального выгорания.
8. Информационные, когнитивистские, фрустрационные подходы к пониманию механизма профессионального выгорания.
9. Характеристика уровней профессионального выгорания.
10. Эмоциональное напряжение и эмоциональная напряженность.
11. Профессиональное выгорание и стресс.
12. Синдром эмоционального выгорания.
13. Влияние профессионального выгорания на деятельность.
14. Методы и методики изучения профессионального выгорания.
15. Теоретические основы психологии педагогического труда.
16. Концептуальная схема труда педагога.
17. Стадии профессионального становления педагога (по Е.А. Климову).
18. Альтернативные стратегии профессионализации педагога
19. Особенности эмоционального напряжения у педагогов.
20. Педагог как субъект коррекционно-педагогической деятельности.

Семинар-практикум

ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

Правила работы в группе

1. **Единая форма** обращения друг к другу (например, по имени).
2. **Общение по принципу "здесь и теперь"**. Во время тренинга все говорят только о том, что волнует их именно сейчас, и обсуждают то, что происходит с ними в группе.
3. **Конфиденциальность всего происходящего**. Все, что происходит во время тренинга, ни под каким предлогом не разглашается и не обсуждается вне тренинга.
4. **Говорим** только от своего имени и только лично кому-то.
5. **Недопустимость перехода «на личности».** Следует говорить не о личностях, каких-либо отрицательных качествах человека, а о его действиях.
6. **«Обратная связь».** Каждый участник должен дать почувствовать другим, как он к ним относится. Если участник не хочет что-то выполнять, он может не выполнять. Но – объяснить почему.
7. Ваше правило работы в группе – …

РАБОТА С ТАБЛИЦЕЙ

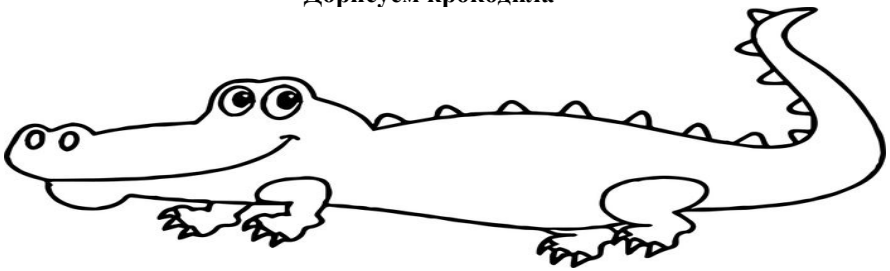
ЧТО Я ХОЧУ УЗНАТЬ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ВЫГОРАНИИ?

ПРИЧИНЫ ПВ	ЧТО Я ХОЧУ УЗНАТЬ	ЧТО Я УЗНАЛА
СИМПТОМЫ		
ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ		
ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПВ		
ПРОФИЛАКТИКУ		
СВОЙ ВАРИАНТ		

Ассоциации

1 слово	**1 слово**	**1 слово**
2 слово		
3 слово	**2 слово**	
4 слово		
5 слово	**3 слово**	
6 слово		

Дорисуем крокодила



Интерпретация

1. **Расположение**

Крокодил в верхнем левом углу – признак тревожности детей, их ориентации на прошлое. Если респондент срезал рисунок левым краем

листа, это может говорить о том, что он фиксирован на прошлом и, возможно, отрицает его. Крокодил в центре листа может быть признаком чувства неполноценности и незащищенности. Если весь рисунок сделан как «вид сверху», то можно сделать предположение о депрессивном состоянии ребенка. Рисунки анфас чаще всего свойственны людям с бескомпромиссным поведением.

2. **Как крокодил прорисован.** Обратите внимание на особенности линий и штриховки. Когда человек стирает, прорисовывает детали, возвращается к различным частям рисунка, штрихует их – он проявляет признаки повышенной тревожности. Исправления могут отражать потребность уменьшить переживание агрессии и порожденного ею страха с помощью изобразительных средств. Фиксация на какой-то части рисунка и временные задержки – индикаторы внутриличностного конфликта. Прорисовка глаз – показатель страха, хвоста – злопамятность.

3. **Какого цвета рисунок.** Большинство адекватно раскрашивают крокодила – в оттенки зеленого цвета. Окраска крокодила в другие цвета спектра встречается очень редко и может говорить о креативности, образности мышления, о дополнительном способе передачи информации. Необходимо отдельно отметить, что лица с повышенной тревожностью часто рисуют крокодила простым карандашом и не раскрашивают его. В некоторых случаях отличная от природы окраска крокодила характеризует эмоциональное состояние испытуемого.

Что вокруг. Изображения воды, деревьев, земли и др. могут говорить о желании структурировать ситуацию, чтобы контролировать ее. Когда крокодил замаскирован в воде – озере, реке, бассейне – это символизирует желание скрыть враждебное поведение, отражает латентную форму агрессии.

Симптомы по 1 баллу

- Агрессивность (расположение, зубы, шипы, когти)
- Тревожность (штриховка, стирание)
- Низкая самооценка (расположение)
- Признаки стресса (выбор цвета)
- Украшения (демонстративность)

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ …
А ГДЕ ВЫ?

МЕДОВЫЙ МЕСЯЦ				
	НЕХВАТКА ТОПЛИВА			
		ХРОНИК		

			КРИЗИС	
				ДАЛЬШЕ - ТИШИНА

Если Вы находитесь на стадии МЕДОВЫЙ МЕСЯЦ, то, скорее всего, у Вас нет симптомов профессионального выгорания.

Если Вы находитесь на стадии НЕХВАТКА ТОПЛИВА, то, скорее всего, можно говорить об эмоциональном напряжении – первом симптоме профессионального выгорания.

Если Вы находитесь на стадии ХРОНИК, то, скорее всего, можно говорить о стадии редукции – следующем симптоме профессионального выгорания.

Если Вы находитесь на стадии КРИЗИС, то, скорее всего, можно говорить о стадии деперсонализации – последнем симптоме профессионального выгорания.

Стадия ДАЛЬШЕ – ТИШИНА – всего лишь Ваше субъективное восприятие сложившейся ситуации.

Укажите возможные позитивные и негативные симптомы ПВ

Позитивные («личностный рост»)	Негативные («профессиональная деформация»)

Задание : упражнение «Смена модальности»

Какое время года ассоциируется для вас с профессиональным выгоранием?

Напишите, какие отрицательные черты характерны для этого времени года.

Подберите антонимы к выделенным чертам.

Настолько ли выбранное Вами время года плохое? То же и профессиональным выгоранием – у него есть и отрицательные черты, и положительные.

Первая стадия (время формирования от 3 – 5 лет).

Все признаки и симптомы проявляются в легкой форме, выражаются в заботе о себе, например, путем расслабления и организации перерывов на работе.

Проявляется на уровне поведения: провалы в памяти (внесена ли нет нужная запись в документацию, задан ли планируемый вопрос, какой получен ответ и т.д.).

Вторая стадия (время формирования от 5 до 15 лет).

Наблюдается снижение интереса к работе, потребности в общении, нарастание апатии к концу недели, появление устойчивых соматических симптомов, повышенная раздражительность.

Симптомы проявляются более регулярно, носят более затяжной характер.

Третья стадия – собственное личностное выгорание (может формироваться от 10 до 20 лет).

Характерна полная потеря интереса к работе и жизни вообще, эмоциональное безразличие, отупение, ощущение постоянного отсутствия сил.

Наблюдаются нарушения памяти и внимания, нарушения сна. Человек стремится к уединению.

Соматические симптомы.

10 факторов профессионального выгорания

Профессиональное выгорание – это эмоциональное выгорание на рабочем месте, сопряжённое с потерей эффективности и нежеланием продолжать работу. К сожалению, в наш стрессовый век, представители всех профессий сильно подвержены этому. Особенно работники сферы человек-человек и те, кто работает в коллективах. В статье мы разберём 10 факторов, вызывающих профессиональное выгорание. Врага, как говорится, нужно знать в лицо.

▸ Чрезмерная эмпатия

Люди с сильно развитой эмпатией не выдерживают негатива, с которым они сталкиваются в коллективе. Все отрицательные чувства, испытываемые людьми вокруг, они воспринимают как собственную боль, поэтому им невероятно тяжело. Когда эмпаты попадают в большие коллективы, подверженные стрессу, они, как правило, стараются «закрыться», отстраниться от чужих переживаний, блокировать свою чувствительность к окружающему их негативу. К сожалению, это получается не всегда.

▸ Интроверсия

Низкая социальная активность, социальная несмелость, неадаптируемость, ориентация на внутренний мир – эти качества повышают риск профессионального выгорания. Интроверты, работающие в сфере человек-человек или вынужденные много контактировать с коллегами, испытывают серьёзные трудности на работе.

▸ Низкая самооценка и отсутствие уверенности в себе

С этими качествами человек становится восприимчивее к поведению других людей и собственным действиям. Незначительная ошибка или неодобрительный взгляд коллеги превращаются в настоящий стресс, с которым всё сложнее и сложнее справляться. Поэтому очень важно заниматься формированием правильной самооценки.

▸ Трудоголизм

Те, кто полностью поглощён своей работой, в большей степени подвержены профессиональному выгоранию. Работа без отдыха, работа с полной отдачей, работа в ущерб личным интересам – это всё дополнительные факторы риска. Если ваша жизнь заполнена одной лишь работой, то вероятность выгореть особенно высока.

▸ Неудовлетворённость

Если вы недовольны своей работой, начальством, коллегами, самим собой, то профессионального выгорания в таких условиях будет трудно избежать. Неудовлетворённость – источник стресса и катализатор выгорания на работе.

▸ Отсутствие прав и свобод

Человек, чувствующий на себе ярмо или кандалы во время работы, вряд ли сможет долго сохранять спокойствие и оптимизм. Ограничение прав сотрудников и их свобод, жёсткий график, корпоративные нормы и правила приводят к профессиональному выгоранию достаточно быстро. Также негативно сказывается и ограничение в творческой деятельности. Никому не будет приятно чувствовать себя шестерёнкой или роботом. У сотрудников должна быть возможность проявить себя и показать, на что они способны.

▸ Конфликты

Конфликты с начальством или коллегами эмоционально истощают и вызывают чувство угнетения. Необходимо уметь разрешать конфликты в коллективе. Рекомендуем вам пройти бесплатный курс по конфликтологии, уроки из которого помогут вам исключить этот фактор риска из своей жизни.

▸ Несправедливость и неравенство

К сожалению, многие с этим сталкиваются, и почти всех это выводит из себя. Если два человека выполняют одинаковый объём работы одного качества, но один зарабатывает меньше, это, конечно же, приводит к выгоранию.

Двойные стандарты, несправедливая оценка труда, «кумовство» и т.п. заставляют человека ужасно себя чувствовать и испытывать эмоциональный упадок.

▸ Условия рабочего места

Если человек работает в некомфортных условиях, он испытывает неудобство, а в конечном итоге стресс. Чтобы избежать профессионального выгорания, необходимо обеспечить сотруднику достойное рабочее место, которое не будет вызывать у него дополнительные негативные эмоции.

▸ Перегрузка

«Я больше не могу так», – печально, но многие именно так отзываются о своей работе. В погоне за максимальной эффективностью и достойным заработком человек истощает себя, выгорает и страдает. Информационная перегрузка, многозадачность, сверхурочные и т.п. вызывают стресс и упадок эмоциональных и физических сил.

Антистрессовая релаксация

Лечь или сесть в тихом, слабоосвещенном помещении.

Закрыть глаза, дышать медленно и глубоко. Сделать вдох и примерно на десять секунд задержать дыхание. Выдыхать, не торопясь, следить за расслаблением, мысленно повторяя: «Вдох и выдох, как прилив и отлив». Повторить эту процедуру 5-6 раз. Отдых около 20 секунд.

Волевым усилием сокращать отдельные мышцы или их группы. Сокращение удерживать до 10 секунд, потом расслабить мышцы. Таким образом пройтись по всему телу от лица до нижних конечностей. Повторить три раза.

Как можно конкретнее представить себе ощущение тепла, тяжести, пронизывающие все тело от лица до нижних конечностей. Повторять формулу: «Я успокаиваюсь. Мне приятно».

Представить себе, что ощущение расслабленности захватывает все тело, а напряжение покидает его. Наслаждаться испытываем ощущением около 30 секунд.

Мысленно сосчитать до 10, представляя, что с каждой последующей цифрой мышцы все более расслабляются.

Спустя некоторое время сосчитать в обратном порядке от 10 до 1, представляя себе, что с каждой последующей цифрой нарастает состояние бодрости.

Что вы **приобрели**, работая в группе.

Пожалуйста, **допишите** по выбору любое из неоконченных предложений

- **Я научился.**
- **Я узнал, что.**
- **Я нашел подтверждение тому, что.**
- **Я обнаружил, что.**
- **Я был удивлен тем, что.**
- **Мне нравится, что.**
- **Я был разочарован тем, что.**
- **Самым важным для меня было.**
- **Мне сегодня.**

МОДУЛЬ 4. Формирование профессионального копинг-поведения педагогов

Элективный курс

Введение

Модуль 4 элективного курса «Формирование профессионального копинг-поведения педагогов» является одним из важных звеньев подготовки специалистов по работе с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья. Курс дает представления о проблемных ситуациях, способах реагирования, особенностях профессионального копинг-поведения. Содержание курса включает теоретическую и практическую части. Лекционный курс рассчитан на 6 часов, на практические занятия отводится 12 часов, на самостоятельную работу слушателей 18 часов.

Теоретическая часть

Тема 1. Проблемные и кризисные ситуации. Кризисные состояния. Кризисные личности

Проблемная ситуация – это всякая практическая или теоретическая ситуация, которая не имеет соответствующего обстоятельствам решения и поэтому заставляет остановиться и задуматься.

Два основных фактора, влияющих на способ постановки проблемной ситуации: уровень мышления соответствующей эпохи; уровень знания о предмете соответствующей эпохи.

Классификация проблемных ситуаций возможна по следующим трем признакам: 1. сформулирована ли проблема с самого начала; 2. имеется ли метод ее решения; 3. насколько отчетливы представления о том, что именно считать решением проблемы.

Проблемные ситуации делятся на два типа: явные и неявные в зависимости от того, задана ли формулировка проблемы с самого начала.

При анализе проблемы важно отличать ее симптомы, причины и следствия. Симптомы — это некоторые видимые проявления проблемы, которые привлекают к ней внимание, но объяснить не могут. Причины — это исходные движущие силы, породившие проблему. Следствия — это результаты, к которым приводят данные проблемы. Если следствия обусловливают необходимость обязательного решения проблемы, то симптомы полезны тем, что показывают первые признаки ее наличия. Воздействовать же надо на причины, породившие проблему.

Стресс представляет собой состояние чрезмерно сильного и длительного психологического напряжения, которое возникает у человека, когда его нервная система получает эмоциональную перегрузку. В переводе с английского стресс – это давление, нажим, напряжение. По словам Г. Селье, стресс есть неспецифический (т.е. один и тот же на различные воздействия) ответ организма на любое предъявленное ему требование, который помогает ему приспособиться к возникшей трудности, справиться с ней. Всякая неожиданность, которая нарушает привычное течение жизни, может быть причиной стресса. Различают эустресс (положительный стресс, который сочетается с желательным эффектом и мобилизует организм) и дистресс (отрицательный стресс с нежелательным вредоносным эффектом). При эустрессе происходит активизация познавательных процессов и процессов самосознания, осмысления действительности, памяти. Дистресс, возникающий в рабочей обстановке имеет тенденцию распространяться и на нерабочее время.

Как отмечает Г. Селье, не имеет значения, приятна или неприятна ситуация, с которой мы столкнулись. Имеет значение лишь интенсивность потребности в перестройке или в адаптации. Обстоятельства, связанные со стрессом, могут быть приятными или неприятными. Любое событие, факт или сообщение может вызвать стресс, т.е. стать стрессором.

Этапы развития стресса:

1. Стадия мобилизации, сопровождается повышением внимания, активности. Это нормальная, рабочая стадия. Нагрузки, даже частые, протекающие на этой стадии, приводят к тренировке организма, повышению его стрессоустойчивости − первичный рост напряжения, стимулирующий привычные способы решения проблем;

2. Вторая стадия стресса, или «фаза стенической отрицательной эмоции», носящей стеничный, активно-действенный характер: ярость, гнев, агрессия. Ресурсы организма расходуются неэкономно. Повторные нагрузки приводят к истощению;

3. Фаза «астенической отрицательной эмоции». Наступает черед отрицательных эмоций, носящих астенический, пассивно-бессильный, упаднический характер. Человеком овладевают тоска, отчаяние, неверие в возможность выхода из тяжелой ситуации;

4. Последняя стадия – невроз, срыв. Человек деморализуется, смиряется с поражением. Наступают негативные последствия, которые стресс оставляет в организме: депрессия, начальные стадии психосоматического заболевания.

К понятию и состоянию стресса близко и понятие "фрустрация" (от лат. – обман, тщетное ожидание)

Фрустрация переживается как напряжение, тревога, отчаяние, гнев, которые охватывают человека, *когда на пути к достижению цели он встречается с неожиданными помехами, которые мешают удовлетворению потребностей.*

Депривация – это недостаток сенсорных возбудителей и социальных мотивов, лишение живых ощущений, общественных контактов и природных впечатлений. Данное понятие, с точки зрения содержательно-психологического смысла, является родственным с термином «фрустрация». По сравнению с фрустрационной реакцией, депривированное состояние является более тяжелым, болезненным и нередко даже разрушающим личность. Оно определяется максимальным уровнем жесткости и постоянства. Во всем многообразии жизненных ситуаций, депривированными могут оказаться совершенно разные потребности.

Чаще всего выделяют такие виды депривации в психологии: сенсорная (она же стимульная), когнитивная, эмоциональная и социальная. Таким образом, депривированные состояния классифицируются в зависимости от неудовлетворенной потребности.

Депривация имеет два вида форм: явные и скрытые. Очевидным характером обладает психическая депривация, которая выражается явным отклонением от устоявшихся в социуме норм. Скрытая депривация имеет менее выраженный характер, так как зарождается при благоприятных на первый взгляд обстоятельствах, не позволяющих все же удовлетворить фундаментальные потребности личности.

Кризис – нарушение внутреннего равновесия (психического, душевного, эмоционального) или гомеостаза человека, возникшее в результате средовых воздействий.

Любой кризис является поворотным пунктом в развитии личности. В зависимости от того, по какому пути (конструктивному или деструктивному) станет дальше развиваться индивид, сложится и вся его дальнейшая жизнь.

Кризис не возникает сам по себе, он является следствием субъективного идеаторного и чувственного восприятия различного рода социальных, природных и экономических воздействий или ситуаций, нарушающих привычные жизненные стереотипы и создающих препятствие, вызывающих переживания или действия, когда человек не в состоянии самостоятельно их разрешить.

Кризисное состояние – это психологическое состояние максимальной дезинтеграции (на внутрипсихическом уровне) и дезадаптации (на социально-психологическом уровне) личности, выражающееся в потере основных жизненных ориентиров (ценностей, базовой мотивации, поведенческих паттернов, т.е. привычного образа Я, Я-концепции) и возникающее в результате препятствий в привычном течении жизни субъекта, что приводит к девиантному поведению, нервно-психическим и психосоматическим расстройствам, социально-психологической дезадаптации.

В структуре кризисного состояния можно выделить четыре основных компонента: информационную неопределенность, неизбежно порождающую тревогу; эмоциональное напряжение, включающее в свою структуру тревогу, депрессию и враждебность; потенциальную возможность развития и роста; экзистенциальные аспекты переживания.

Последние три стадии развития стресса можно считать кризисными состояниями.

Конфликт может рассматриваться в качестве специфического типа трудной ситуации, которая может возникнуть в любой момент в процессе существования отдельного индивида или определенной группы людей.

В случае возникновения сложной ситуации, связанной с нарушением взаимодействия между людьми, возможны три сценария ее развития: первый характеризуется наличием серьезных противоречий; второй — нейтральным отношением участников друг к другу; третий предусматривает положительное отношение оппонентов. В двух последних сценариях поведение и общение имеют рациональную основу, угрозы со стороны противодействующей стороны расцениваются как потенциальные, а напряженность в процессе взаимодействия невелика.

В то же время конфликтная ситуация, связанная с нарушением взаимодействия, характеризуется высокой степенью эмоционального напряжения. При этом стороны предпринимают активные действия, направленные на защиту своих интересов, пытаются всеми возможными способами ограничить активность противодействующей стороны, нанести ей возможный моральный или материальный ущерб. В такой ситуации стороны крайне негативно относятся друг к другу. На выбор модели поведения и общения оказывают влияние эмоции.

Человеку на протяжении всего жизненного пути часто приходится сталкиваться с различными видами конфликта. Существует мнение, что уже в самой природе человека заложена предрасположенность к конфликтам, поскольку они позволяют в некоторой степени выбросить сгусток отрицательной энергии. Жизненный опыт убеждает, что есть люди, неудобные для работы в коллективе, для совместной жизни. Среди них выделяются те, кто постоянно с кем-то находится в конфликте. Это конфликтогенные люди или конфликтные личности.

Конфликтная личность — это человек с завышенным самомнением, выражающий постоянную тревогу, неудовлетворенность, претензии и необоснованные притязания к другой личности или коллективу.

Как правило, конфликтные личности обладают трудным, негибким характером, они склонны к ссорам и интригам, поэтому именно они чаще всего и создают конфликтные ситуации.

Конфликтных (кризисных) личностей можно условно разделить на две группы.

К **первой группе** относятся постоянные оппоненты существующему положению дел, методам управления, способам решения проблем и т.п. Их критика не всегда имеет конструктивную направленность, хотя в какой-то мере и такие критические высказывания могут заставить руководителя поменять стиль и методы управления. В социальной психологии подобных людей называют негативными.

Во вторую группу входят люди, которые критикуют не ситуацию, результаты работы или совершенные ошибки, а качество личности.

Акцентуация личности – это гипертрофированное развитие одних черт характера на фоне других, что приводит к нарушению взаимоотношений с окружающими. При наличии такого симптома у человека начинает проявляться чрезмерная чувствительность к некоторым факторам, вызывающим стрессовое состояние. Но к остальным наблюдается относительная устойчивость. Акцентуация может быть выражена настолько, что симптомы ее будут едва заметны близким людям, но ее уровень проявления

может быть таким, что врачи могут задуматься над постановкой такого диагноза, как психопатия. Но последнее заболевание характеризуется постоянными проявлениями и регулярными рецидивами. А акцентуация характера может со временем сгладиться и стать близкой к нормальному состоянию.

Расстройство личности – это разновидность патологий психической деятельности. Данное расстройство являет собой тип личности либо поведенческую тенденцию, заключающуюся в значительном дискомфорте и отходами от норм, установленных в этой культурно-социальной среде. Расстройство личности считается тяжелой патологией поведенческих тенденций или характерологической конституции индивида, обычно вовлекающее несколько структур личности. Ему практически всегда сопутствует социально-личностная дезинтеграция. Обычно данное отклонение возникает на старшем детском возрастном этапе, а также в пубертатном периоде. Его проявления отмечаются и в зрелом периоде. Диагноз расстройство личности не ставится при наличии изолированных социальных отклонений без присутствия личностной дисфункции.

Тема 2. Копинг-поведение как система психической адаптации. Психологические ресурсы личности. Психологическая защита. Копинг-поведение. Стратегии и тактики копинг-поведения. Типология копинг-поведения

Понятие **адаптации** означает соответствие между живой системой и внешними условиями, причём адаптация – это и процесс, и результат, то есть определённая организация. С физиологической точки зрения, адаптация – это перестройка внутреннего динамического стереотипа в зависимости от изменения внешних условий.

Адаптация человека затрагивает широкий спектр социальных, биологических и психологических аспектов, которые проявляются не только в материальной, но и в духовной внутренней и внешней деятельности человека. Биологические формы адаптации человека социально опосредованы и происходят обычно внутри и через социальные формы адаптации.

Социальная адаптация — это приспособление человека как личности к существованию в обществе в соответствии с требованиями этого общества и собственными потребностями, мотивами и интересами.

Понятие психологических защитных механизмов было введено и разработано А. Фрейд. Психологические защитные механизмы являются здоровой реакцией личности на раздражители, фрустрации и психологические травмы. Однако некоторые защитные механизмы являются низкофункциональными и характерны особым личностным типам или расстройствам (психопатиям) и даже психическим заболеваниям.

Защитные механизмы становятся патологическими, когда они приводят к неадекватному поведению, что, в конечном счете, может угрожать физическому и психическому здоровью человека.

Использование зрелых защитных механизмов в целом позволяет людям переводить негативные эмоции или разрушительные импульсы в социально более приемлемые типы поведения, которые могут приносить удовольствие и радость.

Поведение — определённый сложившийся образ взаимодействия с окружающей средой. Поведение определяется способностью изменять свои действия под влиянием внутренних и внешних факторов. Под поведением следует понимать процесс взаимодействия личности со средой, опосредованный ее индивидуальными особенностями и внутренней активностью, имеющий форму преимущественно внешних действий и поступков. Основные признаки поведения: поведение социально по своей сути, т. е. оно формируется и реализуется в обществе, поведение имеет тесную связь с речевой регуляцией и целеполаганием. Частные признаки поведения: уровень активности, эмоциональная выразительность, динамичность, стабильность, произвольность, гибкость. Поведение имеет свои особенности: причинность, целенаправленность, мотивированность.

Поведенческие реакции делятся на произвольные и непроизвольные. Произвольные реакции – это обдуманный план действий, которому следует индивид, а непроизвольные – импульсивные решения, в основе которых заложен темперамент или другие особенности характера человека. Непроизвольные реакции неподвластны самоконтролю.

Социально-адаптивное поведение — поведение, облегчающее социальную адаптацию; способствующее, помогающее адаптации.

Социально-адаптивное поведение можно рассматривать как цель, механизм и как результат социализации.

Трехфакторная модель копинг-механизмов состоит из копинг-стратегий, копинг-ресурсов и копинг-поведения. Копинг-стратегии – это актуальные ответы личности на воспринимаемую угрозу, способ управления стрессором. Копинг-ресурсы представляют собой относительно стабильные личностные характеристики, обеспечивающие психологический фон для преодоления стресса и способствующие развитию копинг-стратегий. Поведение индивида, регулируемое и сформированное посредством использования копинг-стратегий с учетом копинг-ресурсов, определяется как копинг-поведение. Основной составляющей этой модели являются копинг-стратегии, которые обусловливают поведение и эмоциональные реакции на стресс.

Копинг-поведение – это готовность человека решать возникающие жизненные трудности. Она находит практическое воплощение через копинг-стратегии и основывается на копинг-ресурсах.

Ресурсный подход делает акцент на то, что существует процесс «распределения ресурсов» (commerce of resources), который объясняет тот факт, что некоторым людям удается сохранять здоровье и адаптироваться несмотря на различные жизненные обстоятельства.

Ресурсные теории предполагают, что существует некоторый комплекс ключевых ресурсов, которые «управляют» или направляют общий фонд ресурсов. То есть «ключевой ресурс — это главное средство, контролирующее и организующее распределение (торговлю) других ресурсов.

В рамках ресурсного подхода рассматривают широкий спектр различных ресурсов, как средовых (доступность инструментальной, моральной и эмоциональной помощи со стороны социальной среды), так и личностных (навыки и способности индивида).

Предлагается теорию сохранения ресурсов (Conservation of Resources, COR — теория), в которой рассматривает два класса ресурсов: материальные и социальные, или связанные с ценностями (esteem), в том числе оптимизм и конструкт «жизнестойкость» (hardiness), конструкт самоэффективности (А. Бандура).

Копинг-ресурсы – это особенности, характерные черты самой личности и сложившейся ситуации, способствующие адаптации человека. Среди внешних ресурсов главный – поддержка. К личностным благоприятным ресурсам относится: позитивное мышление; адекватная Я-концепция и самооценка; низкий нейротизм; внутренний локус контроля; способность к эмпатии и выстраиванию социальных отношений; способность к творчеству.

Очень важно также наличие внутреннего убеждения человека в собственных способностях к совладанию. Ресурсный подход предполагает, что владение и управление ресурсами и применяемые копинг-стратегии могут оказывать друг на друга взаимное влияние.

Копинг-стратегия – это реакция личности на уровень дискомфорта, оценивание своего внутреннего потенциала при решении стрессовых ситуаций, поиск дополнительных ресурсов и возможность направить их в правильное русло.

Копинг-стратегии бывают адаптивными, неадаптивными и частично адаптивными. Адаптивные стратегии – вариант активного решения проблемы (сотрудничество, альтруизм); неадаптивные – полное избегание проблемы (уход от реальности, подавление, агрессия, покорность); частично адаптивное – избегание проблемы под каким-то предлогом (маскировка избегания, эмоциональная разрядка, отвлечение).

Копинг-тактики – наиболее специфические для личности, паттерны копинг-поведения в конкретных ситуациях социального и/или профессионального взаимодействия. Среди копинг-техник можно отметить следующие: teamwork (взаимодействие), compromise minus (компромисс-минус), compromise plus (компромисс-плюс), shunning (избегание), confrontation (конфронтация).

Поскольку профессиональная деятельность педагога инклюзивного образования часто включает ряд проблемных ситуаций, которые необходимо разрешать, преодолевать, совладать. С этими действиями и связано понятие профессионального копинг-поведения.

В современных условиях выделяют следующие типы профессионального копинг-поведения педагогов.

Smash-копинг предполагает довольно свободное освоение новых паттернов копинг-поведения. Разрешение проблемных ситуаций достигается преимущественно за счет решения проблемы. Однако при необходимости возможно и обращение за помощью. Стиль копинг-поведения преимущественно адаптивный.

Creative-копинг предполагает свободное освоение и создание собственных паттернов копинг-поведения. Разрешение проблемных ситуаций достигается преимущественно за счет решения проблемы. Стиль копинг-поведения преимущественно адаптивный.

Adaptive-копинг предполагает трудности освоения и использования новых паттернов копинг-поведения. Характерна склонность использовать уже освоенные паттерны копинг-поведения, нередко без учета особенностей ситуации. Возможно обращение за помощью наряду с избеганием. Стиль копинг-поведения преимущественно адаптивный или условно адаптивный.

Crush-копинг предполагает выраженные трудности освоения и использования новых паттернов копинг-поведения. Характерна склонность использовать уже освоенные паттерны копинг-поведения, нередко без учета особенностей ситуации. Чаще используется избегание. Стиль копинг-поведения преимущественно условно адаптивный или дезадаптивный.

Тема 3. Особенности профессионального копинг-поведения педагогов. Технологии формирования профессионального копинг-поведения

Педагогическая (образовательная) технология – это система функционирования всех компонентов педагогического процесса, построенная на научной основе, запрограммированная во времени и пространстве и приводящая к намеченным результатам.

Технология представляет собой структуру, включающую: теоретические положения, на которых базируется технология; условия формирования копинг-поведения; этапы формирования копинг-поведения; процесс овладения знаниями о копинг-поведении: формы, методы, критерии.

Первое направление формирования копинг-поведения – клиническое. Это методы, модифицирующие поведение с помощью психотерапии, как в групповой работе, так и индивидуально.

Психотерапия – комплексное лечение психических и психосоматических расстройств. Психотерапия предполагает также коррекцию индивидуально-психологических свойств с целью вторичной профилактики психогенных (невротических, психосоматических) расстройств и заболеваний с помощью специальных способов психотерапевтического воздействия.

Следующее направление – психологическая коррекция. Это выработка и овладение навыками оптимальной для индивида и эффективной для сохранения здоровья и психики деятельности, способствующей личностному росту и адаптации человека в обществе. Психологическая коррекция базируется на консультировании и предполагает целенаправленное психологическое воздействие на клиента с целью приведения его психического состояния к норме в случае диагностики у него каких-либо характерологических девиаций, или личностных девиаций, или личностных аномалий, а также для освоения им какой-либо деятельности. Психокоррекция направлена на активное внешнее вмешательство в формирование адекватного психического состояния человека, его активности и душевного комфорта, гармонизации его отношений с социальным окружением.

Третье направление – педагогическое.

Это направление осуществляет формирование копинг-поведения как процесс целенаправленного и организованного овладения целостными, устойчивыми чертами и качествами, необходимыми им для успешной жизнедеятельности (Т.В. Левкова, А.А. Лебедева, С.А. Лигер, Н.В. Макарова, Н.В. Останина, Т.Н. Покудина, В.Н. Поникарова, О.Б. Симатова, А.М. Чернова; Ю.В. Щербатых и др.).

Педагогическое сопровождение — процесс заинтересованного наблюдения, консультирования, личного участия, поощрения максимальной самостоятельности личности в проблемной ситуации при минимальном по сравнению с поддержкой участии педагога.

Педагогическое сопровождение подразумевает умение педагога быть рядом, следовать за личностью, сопутствуя в ее индивидуальном продвижении в учении. Педагогическое сопровождение рассматривается как одна из форм педагогической поддержки.

Педагогическая поддержка — особое направление педагогической деятельности, последовательно реализующее принципы личностно ориентированного образования. Оно не только провозглашает обучающегося субъектом образования, но и стремится обеспечить субъект-субъектные, равноправные отношения взрослого и ребенка, направленные на решение проблем, преодоление трудностей, на индивидуальное саморазвитие.

Этапами формирования профессионального копинг-поведения выступают:

Диагностический этап направлен на выявление типологии копинг-поведения педагогов: смеш-копинг, креатив-копинг, адаптив-копинг и краш-копинг. При этом под типом копинг-поведения понимается неповторимое сочетание особенностей копинг-поведения, специфики профессионального поведения, использования личностных ресурсов и контекстов, а также этапа профессионального развития личности.

Пропедевтический этап.

Содержание: Формирование профессионального самоопределения с использованием копинг-поведения педагогов.

Этап реализации. Содержание: Формирование профессиональной активности в избранной области с использованием копинг-поведения педагогов.

Закрепляющий этап. Формирование возможностей профессионального саморазвития в области копинг-поведения педагогов.

Рефлексивный этап. Содержание: оценка уровня сформированности копинг-поведения педагогов. Этап предполагает подведение результатов формирования копинг-поведения, определение динамики типологии копинг-поведения педагогов в зависимости от уровня непрерывного профессионального образования; возможность изменения содержания, форм, методов формирования копинг-поведения педагогов.

Практическая часть

Тема 1. Проблемные и кризисные ситуации

Вопросы и задания

1. Проблемные и кризисные ситуации
2. Кризисные состояния
3. Кризисные личности

Литература

1. Инклюзивное образование : учебное пособие / Череповец. гос. ун-т ; [Н. А. Борисова, и др. ; науч. ред. : О.А. Денисова.]. - Череповец : ЧГУ, 2016. - 162 с.

2. Традиции и инновации комплексной помощи детям с ограниченными возможностями здоровья как ресурс развития инклюзивного пространства (на примере Вологодской области): Монография / Г.М. Галактионова и др.; под ред. О.А. Денисовой. Череповец: ЧГУ, 2016. 297 с.

Тема 2. Копинг-поведение как система психической адаптации

Вопросы и задания

1. Система психической адаптации личности
2. Психологические ресурсы личности.
3. Социально-адаптивное поведение.
3. Психологическая защита.
4. Копинг-поведение.
5. Копинг-стратегии и копинг-техники.
6. Типология копинг-поведения.

Литература

1. Поникарова В.Н. Динамика готовности педагогов к инклюзивному образованию / В.Н. Поникарова // Особенности и тенденции приоритетные направления развития науки и образования: монография / Под общ. ред. Г. Ю. Гуляева — Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». — 2018. — с.37- 45

2. Поникарова В.Н., Брагина В.Д.. Психологические особенности совладающего поведения педагогов-дефектологов на разных этапах профессионального становления: монография / В.Н. Поникарова // под ред. О.А. Денисовой – Череповец: ГОУ ВПО ЧГУ, 2010. – 108 с.

Тема 3. Развитие совладающей личности

Вопросы и задания

1. Развитие совладающей личности в деятельности.
2. Развитие творческого потенциала совладающей личности
3. Технологии развития совладающей личности.
4. Особенности профессионального копинг-поведения педагогов.
5. Технологии формирования профессионального копинг-поведения.

Литература

1. Поникарова В.Н., Брагина В.Д.. Психологические особенности совладающего поведения педагогов-дефектологов на разных этапах профессионального становления: монография / В.Н. Поникарова // под ред. О.А. Денисовой – Череповец: ГОУ ВПО ЧГУ, 2010. – 108 с.

2. Поникарова В.Н. Профессиональное копинг-поведение педагогов – модель и технологии формирования: монография / В.Н. Поникарова // под ред. И.В. Андулян – Уфа, Аэтерна, 2016 – 152 с.

3. Поникарова В.Н. Профессиональное копинг-поведение педагогов – модель и технологии сопровождения: монография /В.Н. Поникарова – Канада, Гамильтон, Accent Graphics Communication & Publishing, Premier Publishing — 2018 – 188с.

4. Поникарова В.Н. Сравнительное изучение профессионального копинг-поведения педагогов-дефектологов: монография / В.Н. Поникарова // под ред. О.А. Денисовой – Череповец: ГОУ ВПО ЧГУ, 2011. – 143 с.

Вопросы к зачету

1. Проблемные ситуации: признаки, классификация, модальность.
2. Кризисные ситуации.
3. Кризисные состояния: структура, виды, последствия.
4. Кризисные личности.
5. Система психической адаптации.
6. Личностный адаптационный потенциал.
7. Психологическая защита: структура.
8. Психологическая защита: виды.
9. Психологическая защита: механизмы
10. Психотические защитные механизмы.
11. Незрелые защитные механизмы.
12. Невротические защитные механизмы.
13. Зрелые защитные механизмы.
14. Копинг-поведение и психологическая защита.

15. Ассертивное поведение и копинг-поведение.
16. Классификация копинг-поведения.
17. Копинг-ресурсы.
18. Этапы копинг-поведения.
19. Развитие совладающей личности в деятельности.
20. Развитие творческого потенциала совладающей личности.
21. Саморазвитие и самосовершенствование совладающей личности.
22. Технологии развития совладающей личности.
23. Рабочая тетрадь как технология формирования копинг-поведения.

Семинар-практикум
ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КОПИНГ-ПОВЕДЕНИЯ

Притча про удочку.

Жил-был голодный человек. Он обратился к трем специалистам: психотерапевту, психологу и педагогу. Каждый из них предложил человеку свое: удочку, рыбу и инструкцию, как сделать удочку и поймать рыбу.

А что бы предложили вы?

Кто вы: психотерапевт, психолог или педагог?

Что такое: рыба? Удочка? Инструкция?

Что вы предлагаете:

Удочка – средство разрешения проблемной ситуации; рыба – готовое решение, инструкция – путь разрешения проблемной ситуации.

Оцените свой выбор:

Поведение.

Поведение понимается нами как определённый сложившийся образ взаимодействия субъекта с окружающей средой, в том числе использование эффективных поведенческих паттернов для разрешения проблемных ситуаций в условиях профессиональной деятельности. Поведение определяется не только как способность разрешать проблемную ситуацию, но и как возможность личности изменять свои действия (и изменяться самой) под влиянием внутренних и внешних факторов.

Непродуктивное копинг-поведение – непродуктивный, непроизводительный тип совладающего поведения. Разрешение проблемной ситуации достигается преимущественно за счет использования ригидных, стереотипных, неадекватных ситуации паттернов копинг-поведения. Репертуар совладающего поведения узкий.

Относительно продуктивное копинг-поведение — тип совладающего поведения, при котором разрешение проблемной ситуации достигается преимущественно за счет использования недостаточно гибких, стандартных, частично адекватных ситуации паттернов копинг-поведения. Репертуар совладающего поведения недостаточно разнообразный.

Продуктивное копинг-поведение — тип совладающего поведения, при котором разрешение проблемной ситуации достигается преимущественно за счет использования гибких, адекватных ситуации паттернов копинг-поведения. Репертуар совладающего поведения достаточно разнообразный.

Познакомьтесь с описанием стратегий копинг-поведения.

Копинг-стратегии - актуальные ответы личности, линия поведения человека при разрешении трудной ситуации.

Тип I. «Черепаха». Стратегия ухода под панцирь, то есть отказ от достижения личных целей и от участия во взаимоотношениях с окружающими.

Тип II. «Акула». Силовая стратегия: цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им не важно, любят ли их, они считают, что конфликты решаются выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.

Тип III. «Медвежонок». Стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения – важны, цели – нет. Хотят, чтобы их принимали и любили, ради чего жертвуют целями.

Тип IV. «Лиса». Стратегия компромиссов. Умеренно – и цели, и взаимоотношения. Готовы отказаться от некоторых целей, чтобы сохранить взаимоотношения.

Тип V. «Сова». Стратегия сотрудничества. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выход в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.

РЕФЛЕКСИЯ. Какой тип(ы) лучше всего описывает особенности Вашего копинг-поведения? Почему?

Чем характеризуется Ваше профессиональное копинг-поведение?

Какие стратегии и в каких ситуациях вы используете чаще всего?

Соотнесите полученные результаты с факторами риска, которые свойственны вашей профессиональной деятельности?

Раздача таблиц. Выбор ситуации.

	Преобладающее поведение	Продуктивность КП	Стиль КП	Примечания
Педагог-дети				
Педагог-родители				
Педагог-коллеги				
Педагог-начальство				
Педагог- ваш вариант				

Самодиагностика
«Причины профессиональных трудностей в сфере инклюзивного образования»

Инструкция: Прочитайте внимательно каждое предложение и решите, затрудняет ли Вас данная ситуация?

Укажите необходимые копинг-стратегии (решение проблемы, сотрудничество, избегание) для успешного разрешения данной ситуации.

Укажите возможную профессиональную роль для успешного разрешения данной ситуации.

РЕФЛЕКСИЯ.

Какие ситуации чаще всего вызывают у Вас затруднения?

Какое копинг-поведение Вы используете в данных ситуациях?

Какие профессиональные роли больше подходят для данных ситуаций? Почему?

Алгоритм решения проблемной ситуации

Этап	Характеристика	Вопросы	Ответы
1 этап «СТОП»	Оценка ситуации Осознание своих эмоций	Что я сейчас чувствую? Что я хочу сделать? Что я сейчас делаю?	
2 этап «ПОЧЕМУ»	партнёры поступили именно таким образом?	Что я сейчас чувствую? Что я хочу сделать? Что я сейчас делаю?	
3 этап «ЧТО»	является целью моего поведения	Что я хочу получить в результате взаимодействия? Что я хочу сделать? Что я сейчас делаю?	
4 этап «КАК»	произошел выбор оптимальных средств достижения цели	Каким образом добиться оптимального результата? Что я хочу сделать? Что я сейчас делаю?	
5 этап «КАКИЕ»	практические действия предприняты по разрешению ситуации	Что я хочу сделать? Что я сейчас делаю?	
6 этап «НАСКОЛЬКО»	оптимальны результаты разрешения ситуации	Что я получил в результате взаимодействия? Что я сейчас чувствую?	

Что вы **приобрели**, работая в группе.

Пожалуйста, **допишите** по выбору любое из неоконченных предложений

- **Я научился.**
- **Я узнал, что.**
- **Я нашел подтверждение тому, что.**
- **Я обнаружил, что.**
- **Я был удивлен тем, что.**
- **Мне нравится, что.**
- **Я был разочарован тем, что.**
- **Самым важным для меня было.**
- **Мне сегодня.**

СПАСИБО ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО

МОДУЛЬ 5. формирование копинг-поведения педагогов как софт скиллз

Элективный курс

Введение

Модуль 5 элективного курса «Формирование копинг-поведения педагогов как софт скиллз» является одним из важных звеньев подготовки специалистов по работе с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья. Курс дает представления о профессионально важных качествах в целом, их особенностях у педагогов, возможностях их формирования. Содержание курса включает теоретическую и практическую части. Лекционный курс рассчитан на 6 часов, на практические занятия отводится 12 часов, на самостоятельную работу слушателей 18 часов. Курс включает теоретическую и практическую части.

Теоретическая часть

Тема 1. Компетентностный подход в образовании. Компетенции. Типология компетенций

Компетентность определяется новообразованием субъекта деятельности, вырабатываемое в профессионально–деятельностном процессе. Демонстрирует собой комплексное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, которые становятся гарантом успешности решения функциональных задач, заключающие в себе сущность профессиональной деятельности.

Словарь С.И. Ожегова связывает понятие «компетентность» с определенным видом деятельности, и характеризует как «осведомленность, авторитетность в какой-либо области».

Компетентность всегда окрашена индивидуально-личностными качествами, а так же отражает ее социально-нравственное положение. Исследователи: Е.П. Арнаутова, Т.В. Бахуташвили, О.С. Нестерова, М.А. Орлова, С.С. Пиюкова, В.В. Селина и др., в структуру компетентности включают следующие структурные компоненты: личностный, мотивационный, гностический (когнитивный), конструктивный, коммуникативный, организаторский,эмоционально-ценностный, рефлексивный, ориентировочный.

А.В. Хуторской выделяет отличительное своеобразие понятий «компетентность» и «компетенция»: компетентность – владение индивидом какой-либо компетенцией, заключающей в себе его личностную позицию к ней и предмету действий. Компетенция – совокупность взаимосвязанных личностно ориентированных качеств: знаний, умений, навыков, способов действий задаваемых в отношении к конкретным предметам и процессам требуемым для осуществления качественных практических действий по отношению к ним.

Компетенции – опредмеченные в деятельной практике компетентности трудящегося; спектр вопросов, в которых кто-нибудь обладает хорошей осведомленностью, круг чьих-нибудь прав и полномочий.

Компетенции принадлежат деятельностной практике, компетентность определяет субъекта деятельности. Компетентность соотносится с знаниями, умениями, способностями и личными качествами практика. Определенные условия позволяют рассматривать знания, умения, способности и личные качества работника с позиций профессиональной компетентности.

Кроме того, выделяют ключевые, базовые и специальные компетенции.

Ключевые компетенции преимущественно общие разносторонние способности и умения, предоставляющие человеку возможность понимать ситуацию и добиваться итогового результата в личной жизни и профессиональной деятельности в условиях повышающегося динамизма современной общественности. Ключевые компетенции возможно приобрести лишь в процессе образования и в самостоятельной социальной жизни (профессиональной, личной).

Базовые компетенции определяются способностью самостоятельно принимать решения и разрешать общие задачи профессиональной деятельности.

Специальные компетенции связаны с умением работника решать конкретные проблемные ситуации в рамках профессиональной деятельности. Чаще всего, специальные компетенции применяются в нестандартных ситуациях и выражают позицию субъекта.

Предмет внимания В.Г. Суходольского относительно профессиональной педагогической деятельности позволяет наделить понятия «педагогическая деятельность» и «профессиональная деятельность педагога» одной смысловой нагрузкой, осмысление которых становится синонимичным.

Профессиональная компетентность педагога, как считает В.А. Сластенин, характеризуется личностными возможностями воспитателя, которые позволяют самостоятельно и эффективно справляться с решением педагогических проблем. Теоретические знания педагога должны реализовываться в профессиональной практической деятельности.

А.А. Майер определяет профессиональную компетентность как интегративное свойство личности, функционально обладающее совокупностью знаний и опыта личности, ее способностей, а так же возможностью эффективно реализовать профессиональную деятельность.

Профессиональная компетентность, как считает В.Н. Введенский, состоит не только из комплекса знаний и умений, но и умения педагога эффективно применить их в образовательной практике. Исследователь определяет данное понятие как профессионально значимое, наделяя его интегративным качеством, в которое включены определенные компоненты: эмоциональная устойчивость; умение конструировать прямую и обратную связь; умения слушать; информационную осведомленность (знания как о себе, так и об учениках и их родителях, об опыте профессиональной деятельности коллег); регулятивную (целеполагание, планирование, активность, оценку результатов деятельности, рефлексию); интеллектуально-педагогическую компетентность (умения проводить анализ, синтез, срав-

нение, гибкость и критичность мышления); операциональную компетентность (профессиональные навыки).

Категория «педагогической компетентности» в современном научном понимании наделена различными характеристиками и содержанием:

- совокупность профессиональной и общей культуры (Т.Г. Браже, Е.А. Соколовская);

- структура субъективных свойств, включающая блоки объективных характеристик (профессиональные, психологические позиции, личностные особенности, установки) (А.К. Маркова).

- вектор профессионализации основанный на базе современной методологии и направленный на развитие учащихся (Г.С. Сухобская).

М.Б. Калашникова, С.Б. Серякова особо выделяют психологический аспект педагогической компетентности, в содержание которого включают единство психологических знаний, умений и навыков в работе с детьми, умение видеть личность ребенка, уровень его развития (познавательный, эмоционально-волевой), готовность не только понимать ребенка, но и принимать.

Содержательная сущность понятия профессиональной компетентности учителя, по мнению Т.Н. Даниловой, определяет теоретическую подготовку (ориентационный или когнитивный (познавательный) компонент), психологическую подготовку (мотивационный, волевой и оценочный компоненты) и практическую подготовку (операциональный или поведенческий компонент).

Профессиональная компетентность педагога предполагает умение педагога эффективно ориентироваться в профессиональной педагогической деятельности, продуктивно решать воспитательно-образовательные задачи относительно детей в условиях образовательного учреждения. Педагогическая компетентность родителей смещает акценты в большей мере к развитию социально-значимых качеств личности ребенка, удовлетворения жизненных, социальных, духовных потребностей, эмоционального благополучия в условиях семейного воспитания. Связь данных понятий определяется конкретной областью деятельности, в первом случае профессионально-педагогической, во втором – воспитательной.

Профессиональная педагогическая компетентность формируется при специально организованном обучении, полученные знания носят научный, системный, осознанный и рациональный характер.

Тема 2. Лайф скиллз. Хард скиллз. Софт скиллз

Термин *life skills* стал не только одним из самых употребительных и популярных в образовании, но и одним из самых обсуждаемых в различных сферах деятельности человека. Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) определяет *life skills* как «способности человека к адаптационному, позитивному поведению, которое обеспечивает возможность справ-

ляться с запросами и требованиями, возникающими в повседневной жизни».

Жизненные навыки часто преподаются в сфере воспитания либо косвенно, через наблюдение и опыт ребенка, либо напрямую с целью обучения определенному навыку. Само воспитание можно рассматривать как набор жизненных навыков, которым можно научить или которые естественны для человека.

Лайф скиллз способствуют успешной социализации. Социализация — процесс усвоения индивидом, на протяжении его жизни социальных норм и культурных ценностей того общества, к которому он принадлежит.

Это сложный процесс включения человека в социальную практику, приобретения им социальных качеств, черт, усвоения общественного опыта и реализации собственной сущности посредством выполнения определенной роли в практической деятельности. Лишь в различных видах деятельности - экономической, общественно-политической, управленческой, культурной, педагогической и т.д., выполняя определенную социальную роль, человек формируется как творец материальных и духовных благ, активный субъект социального отношения - познавательного, ценностно-ориентационного, практического, коммуникативного и др. Его социальная активность при этом рассматривается как социальное качество, а ее реализация в социальной практике - как функция. Вне включенности человека в тот или иной вид деятельности, совместной с другими людьми, процесс социализации, формирования личности невозможен.

Основное содержание этого процесса, с одной стороны, - передача обществом социально-исторического опыта, культуры, правил и норм поведения, ценностных ориентации, а с другой - их усвоение индивидом. Овладение социальным опытом и культурой осуществляется как естественно-историческая необходимость: общество функционирует посредством передачи новым поколениям исторического опыта (воспроизводить себя), а индивид существует как человеческое существо, как личность только благодаря усвоению определенных форм социальности.

Этапы социализации совпадают (условно) с этапами возрастного развития индивида:

1) *ранняя* (первичная) социализация. Она связана с приобретением общекультурных знаний, с освоением начальных представлений о мире и характере взаимоотношений людей. Особым этапом ранней социализации является подростковый возраст. Особая конфликтность данного возраста связана с тем, что возможности и способности ребенка значительно превышают предписанные ему правила, рамки поведения;

2) *вторичная* социализация: профессиональная социализация, которая связана с овладением специальных знаний и навыков, с приобщением к определенной субкультуре. На этом этапе расширяются социальные контакты индивида, расширяется диапазон социальных ролей; включение индивида в систему общественного разделения труда. Здесь

предполагается адаптация в профессиональной субкультуре, а также принадлежность к иным субкультурам. Скорость социальных изменений в современных обществах приводит к тому, что возникает необходимость ресоциализации, усвоения новых знаний, ценностей, ролей, навыков вместо прежних, недостаточно освоенных или устаревших.

Ресоциализация охватывает многие явления (от коррекции чтения и речи до профессиональной подготовки или смены ценностных ориентиров поведения); пенсионный возраст или утеря трудоспособности. Характерен изменением образа жизни в связи с исключением из производства.

Hard skills (с англ. «жесткие навыки») — профессиональные, технические компетенции, которые можно наглядно продемонстрировать, оценить и проверить. Например, знание иностранных языков, навыки работы за компьютером, умение управлять автомобилем или самолетом. Они неизменны для конкретной профессии и не зависят от того, в какой компании или в каком коллективе работает человек.

Профессионально важные качества представляют собой отдельные динамические черты личности, отдельные психические и психомоторные свойства (выражаемые уровнем развития соответствующих психических и психомоторных процессов), а также физические качества, соответствующие требованиям к человеку какой-либо определенной профессии и способствующие успешному овладению этой профессией (В.Д. Шадриков). С одной стороны, профессионально важные качества являются предпосылкой профессиональной деятельности, а с другой стороны – они сами совершенствуются, шлифуются в ходе деятельности, являясь ее новообразованиями; человек в ходе труда изменяет и самого себя (С.С. Бубнова, А.К. Маркова, Е.А. Климов, В.Л. Марищук, В.Д. Шадриков и др).

Существует значительное число исследований, посвященных различным аспектам профессионально значимых качеств специалистов. Эти вопросы рассматривались в контексте: выявления сущности, этапов и детерминирующих факторов процесса становления профессионала и субъекта деятельности (К.А.Абульханова-Славская, А.А. Деркач, Е.А.Климов, А.К. Маркова, В.Д.Шадриков и др.); определения роли и места мотивов и индивидно-личностных особенностей в формировании и развитии профессионально значимых качеств специалиста, а также оптимизации профессиональной подготовки и условий осуществления успешной профессиональной деятельности (Б.Г. Ананьев, А.Г. Асмолов, Э.Ф. Зеер, Е.А.Климов, К.К. Платонов, Б.М. Теплов, В.Д. Шадриков и др.).

В отечественной педагогике и психологии проведен ряд исследований, посвященных изучению профессиональных качеств педагога. Прежде всего, внимание уделено таким профессионально значимым качествам личности педагога, как педагогические способности, исследование которых велось в ведущих научных школах: ленинградской (Санкт-Петербургской) (Н. В. Кузьмина, А. И. Щербаков и др.) и московской (Ф. Н. Гоноболин, В. А. Крутецкий, Н. Д. Левитов, В. А. Сластенин и др.).

Проблемы профессионально-личностного развития педагога в системе непрерывного педагогического образования исследованы А.А. Вербицким, С.Г. Вершловским, Л.К. Гребенкиной и др. Теоретико-методологические основы формирования личности педагога в процессе его профессиональной подготовки определены в работах О. А. Абдуллиной, Л. А. Байковой, Б.С. Гершунского, В.И. Загвязинскиого, Ю. Н. Кулюткина, Н. Д. Никандрова, А.И. Пискунова, В.А. Сластенина и др. А. К. Марковой и Л.М. Митиной предприняты попытки рассмотрения труда педагога как целостной системы. Вклад в освещение проблемы развития общей и профессиональной компетентности педагогов внесли работы В.П. Беспалько, В.А. Кан-Калика, С.В. Кондратьевой, М.И. Лукьяновой, А.В. Мудрика, Н. Д. Никандрова, Т.С. Поляковой, А.А. Реана и др.

Различные аспекты проблемы профессионального развития и саморазвития педагога исследованы в трудах В. Аминова, Е. И. Артамоновой, Ю. А. Долженко, С. Б. Елканова и др. Вопросы развития профессионального самосознания и мышления педагога разработаны Ю. Н. Кулюткиным, Л. М. Митиной, Г. С. Сухобской и др. Проведены исследования профессиональной деформации личности и факторов, блокирующих профессиональную самореализацию личности (Г. С. Абрамова, Е. А. Климов, Н. С. Пряжников и др.). В настоящее время динамично осуществляются акмеологические иссле-дования в области современного образования, в том числе и высшего педагогического. Проблемам профессионально-личностного развития человека и формирования его зрелости посвящены работы К. А. Абульхановой-Славской, Е. В. Андриенко, О. С. Анисимова, А. А. Деркача, Н. В. Кузьминой, А. К. Марковой, В. А. Сластенина и др.

Профессионально важными качествами могут выступать не только психические, но и внепсихические свойства субъекта (конституциональные, соматические, нейродинамические и т.д.). По мнению В.Д. Шадрикова, профессионально важные качества выступают в роли тех внутренних условий, через которые преломляются внешние воздействия и требования деятельности. Они являются узловым моментом формирования психологической системы деятельности.

Формирование системы профессионально важных качеств – достаточно сложный процесс. Суть его А.В. Карпов определяет как функциональное объединение отдельных профессионально важных качеств, когда они начинают проявлять себя в режиме взаимосодействия. К этому есть отдельные внутренние предпосылки, так как основные психические функции онтологически связаны друг с другом. Эта связь в ходе освоения профессиональной деятельности начинает проявляться в своей положительной роли. В процессе формирования психологической системы деятельности осуществляется настройка психических функций на достижение целей в процессе деятельности.

Ведущей тенденцией развития подсистем профессионально важных качеств является значимое возрастание степени интегрированности – коге-

рентности отдельных качеств. Характерно при этом, что на разных этапах освоения деятельности подсистемы профессионально важных качеств, лежащие в основе ее реализации, могут существенно различаться между собой. Тем самым в ходе освоения деятельности имеет место перестройка подсистем профессионально важных качеств.

Soft skills (с англ. «мягкие навыки») — универсальные социально-психологические качества, которые не зависят от профессии, но непосредственно влияют на успешность человека. К ним относятся коммуникативные навыки, организованность, способность решать конфликты, умение убеждать, работать в команде, адаптивность. Эти качества могут как зависеть от характера человека, так и формироваться с опытом.

Гибкие навыки делятся на четыре группы — коммуникативные (общение и умение понимать других людей), интеллектуальные (критическое мышление, креативность), волевые (управление временем и эмоциями) и лидерские (управление другими, работа в команде).

Считается, что гибкие навыки закладываются в нас с детского возраста, они связаны с эмоциональным интеллектом. Soft skills развиваются на протяжении всей жизни в процессе получения жизненного опыта, а овладеть определенным качествам на тренинге или курсе очень сложно. Именно поэтому работодатели особо ценят сотрудников, обладающих гибкими качествами.

Тем не менее, развивать soft skills возможно и во взрослой жизни, вот самые ценные из мягких умений и способы их прокачки:

1. Коммуникабельность – обмен информацией между людьми при помощи диалога, используется не только в деловой сфере, но и в обычной жизни. Общение необходимо для налаживания контактов, удовлетворения человеческих потребностей, выполнения большинства задач. В коммуникации входит умение вести переговоры, ораторское искусство. Для развития навыка нужно чаще разговаривать, выступать с докладами, участвовать в дискуссиях на конференциях, принимать активное участие на фуршетах после конференций.

2. Критическое мышление – умение обрабатывать получаемую информацию, извлекать суть. Навык поможет рационально мыслить, взвешенно подходить к изучению материалов, аргументировать и находить оптимальные решения поставленных научных задач. Чтобы прокачать критичное мышление, нужно развивать наблюдательность и логику, научиться задавать вопросы и анализировать поведение других.

3. Клиентоориентированность – способность к определению желаний начальника, руководителя. Умение удовлетворять потребности своей аудитории повышает конкурентоспособность. Нужно анализировать, что требуется потребителям из разных сфер жизни, угадывать их запросы и научиться решать проблемы людей.

4. Управление проектами – умение распределять обязанности, организовывать работу подчиненных, дипломников и других специалистов для

достижения общей цели. Проекты окружают повсюду – от научных до обыденных (сборов в поездку, строительства дома), для этого нужно подключать несколько людей из разных сфер и взаимодействовать с каждым. Для развития навыка полезно представлять все свои дела в виде проектов и привлекать к их выполнению помощников или готовиться к определенным задачам заранее.

5. Наставничество – обучение других людей тому, что умеешь сам. Освоить новые навыки легче и быстрее с помощью наставника. Научить другого человека, делиться своими знаниями с другими полезно для распределения обязанностей, адаптации команды к общему проекту. Развивать навык нужно начинать с себя, составьте план обучения чему-то новому и следуйте ему, записывайте результаты. После этого предложите друзьям или коллегам обучить их этому.

6. Ненасильственное общение – способность доносить информацию до собеседников, добиваться своего, не причиняя вреда другим. Суть ненасильственного общения заключается в умении поделиться наблюдением с собеседником, подкрепить его фактами, рассказать о своей потребности и попросить о помощи. Начните развитие навыка с понимания себя, сопереживания и обращения к друзьям с просьбой.

7. Принятие решений – умение делать выбор осознанно и брать ответственность за него, это полезно для достижения целей. Для развития способности нужно учиться видеть большое число возможных вариантов и выбирать лучшее, расставляя приоритеты.

8. Решение проблем – умение преодолевать трудности и принимать меры, а не жаловаться. Чем лучше развито качество, тем с большими проблемами удастся справляться. Навык взаимосвязан с управлением проектами и принятием решений. Для прокачивания полезно выписать несколько жизненных трудностей и предложить к ним порядка 20 решений с указанием сроков разрешения. Если не получится, нужно найти другой способ справиться с проблемой.

9. Эмоциональный интеллект – способность понимать намерения и эмоции людей, управлять этими качествами. Навык поможет коммуникациям, принятию решений, выполнению практических задач. Чтобы развить его, следует научиться чувствовать себя и других, анализировать и контролировать эмоции.

10. Обучаемость – расположенность к усвоению новой информации и ее применению в жизни. Благодаря управлению знаниями легко подбирать и сортировать источники информации, строить планы обучения. Начать стоит с построения плана и отбора недостающих знаний, полезно на себе испытывать все теории.

11. Работа в режиме неопределенности – способность быстро реагировать на изменения условий, быть гибким и подстраиваться под любые обстоятельства. Чтобы развивать навык, нужно работать над самостоя-

тельностью, подключать дополнительные инструменты для работы, продумывать план действий наперед.

12. Бережливое производство – способность устранять потери, находить выходы из любых ситуаций, совершенствовать процессы. Навык полезен для экономии человеческих и производственных ресурсов. При правильном распределении задач человек больше успевает, меньше устает. Для прокачки полезно организовать личное пространство, соблюдать чистоту, избавиться от лишнего, навести порядок и поддерживать его, добавить удобств в жизнь.

13. Экологическое мышление – умение обдуманно относиться к происходящему без вреда для себя и окружения, нести ответственность за поступки, получать удовольствие от достигнутых результатов. Чтобы развить способность, достаточно научиться видеть хорошее во всем, не отвечать негативом на негатив.

14. Саморефлексия – умение анализировать собственные поступки, оценить свои действия. Навык помогает развитию осознанности и принятию правильных решений. Для развития качества полезно отмечать в подробностях свои поступки и поведение, можно вести дневник, записывать людей, которым благодарны за что-то.

Каждый soft skill развивается поэтапно, требует регулярной практики. Чем больше практического применения, тем лучше прокачивается способность.

Если «мягкие» навыки требуют постепенной отработки, а степень их освоения невозможно отследить, то «жесткие» умения можно увидеть в процессе развития.

Тема 3. Технологии формирования лайф скиллз, хард скиллз и софт скиллз педагогов инклюзивного образования

Профессиональная деятельность педагога инклюзивного образования выходит за рамки традиционной педагогической деятельности, тесно взаимодействует с различными видами социально-педагогической, реабилитационной, консультативно-диагностической, психотерапевтической, коррекционной и другими видами деятельности, направленной к одной цели - содействию человеку с ограниченными возможностями здоровья в его социальной адаптации и интеграции средствами специального образования (С.В. Алёхина, М.Н. Алексеева, Е.Л**.** Агафонова).

Профессионально важные качества педагогических кадров инклюзивного образования – это интегральное личностное образование, представляющее собой систему качеств, способностей, умений, поведенческих паттернов, которые необходимы для реализации профессиональной деятельности в системе инклюзивного образования.

Специфика профессионально важных качеств педагогических кадров инклюзивного образования раскрывается через содержание показателей: направленность на работу в условиях инклюзивного образования; сформированность умений и навыков продуктивного педагогического общения; широкий, гибкий, мобильный репертуар совладающего поведения в процессе выполнения профессиональной деятельности; высокий уровень фрустрационной толерантности; высокий уровень эмпатии.

Структурные компоненты профессионально важных качеств развиваются гетерохронно, зависят от первичной профессиональной специализации и этапа профессионального становления личности. Наибольшее количество испытуемых с оптимальным уровнем ПВК отмечается на стадиях интернализации и мастерства. Критический уровень в большей степени представлен у оптантов и интерналов. С увеличением стажа педагогической деятельности наибольшую значимость приобретают такие ПВК, как умение работать в коллективе, конвенциальность поведения, фрустрационная толерантность.

Система психологического сопровождения формирования профессионально важных качеств педагогов инклюзивного образования предполагает наличие совокупности трех основных направлений: горизонтального (модули: диагностика, проектирование, реализация и рефлексия), вертикального (этапы: профессиональная ориентированность, профессиональное самоопределение, профессиональная активность, профессиональное саморазвитие) и «диагонального» (блоки: ценностно-мотивационный, когнитивный, поведенческий, аффективный).

Формирование профессионально важных качеств педагогических кадров инклюзивного образования предполагает комплексное, этапное, разноуровневое развитие всех структурных компонентов, а также взаимодействие ряда специалистов в процессе многоуровневой подготовки кадров для инклюзивного образования. Это позволяет осуществлять дифференцированный, индивидуализированный и личностно-ориентированный подход к субъектам образования.

Hard skills формируются под конкретные задачи в период обучения на любом жизненном этапе, основываясь на техническом задании. Можно проходить специальные курсы повышения квалификации, тренинги, онлайн-обучения, чтобы развивать те навыки, которых не хватает для выполнения определенной работы. Каждый обучающий курс заканчивается проверкой усвоенного материала. В ходе регулярной практики можно добиться автоматизма hard skills.

Технология формирования профессионально важных качеств педагогов включает: *горизонтальное* (технологические модули) и *вертикальное* направления (стадии становления профессионала), «*диагональное*» направление в рамках формирования соответствующих структурных компонентов ПВК педагогов инклюзивного образования.

Охарактеризуем содержание технологии формирования ПВК педагогов инклюзивного образования:

I этап осуществляется на протяжении I курса (I - II курсов) бакалавриата. Его *целью* является профессиональная ориентированность сту-

дентов в области инклюзивного образования (коммуникативный блок ПВК инклюзивного образования).

II этап осуществляется на протяжении II курса (III – IY курсов) бакалавриата. Его *целью* является формирование профессиональной активности кадров в области инклюзивного образования (когнитивный блок ПВК инклюзивного образования).

III этап реализуется на протяжении III курса бакалавриата (Y курс магистратуры). Целью данного этапа является формирование направленности на профессиональное саморазвитие (поведенческий блок ПВК инклюзивного образования).

YI этап осуществляется на протяжении IY курса бакалавриата (YI курс магистратуры, курсы повышения квалификации, курсы переподготовки и другие формы последипломного образования). Целью данного этапа является формирование направленности на профессиональное саморазвитие (аффективный блок ПВК инклюзивного образования).

В ходе реализации технологии формирования профессионально важных педагогов инклюзивного образования осуществлялось взаимодействие специалистов. Под *взаимодействием* специалистов мы пониманием их совместную деятельность, обеспечивающую интеграцию индивидуальных действий в единую систему.

Охарактеризуем содержание модулей психологического сопровождения с точки зрения взаимодействия специалистов психологического сопровождения.

Диагностический модуль психологического сопровождения предполагает диагностику профессионально важных качеств, которая осуществляется в рамках деятельности психолога и клинического психолога.

Проектировочный модуль психологического сопровождения включает определение целей, направлений, задач, методов, механизмов, принципов психологического сопровождения и предполагает совместную деятельность всех специалистов.

Модуль *реализации* психологического сопровождения также включает совместную деятельность всех специалистов, но с дифференциацией ее видов. Так, психологическое консультирование осуществляет клинический психолог; психологический тренинг проводят психолог и клинический психолог; психологическую коррекцию осуществляют клинический психолог, специалисты по БОС-терапии, реабилитолог; психологическое просвещение и психологическую профилактику осуществляют все заявленные специалисты.

Рефлексивный модуль психологического сопровождения предполагает определение результатов психологического сопровождения в целом осуществляются в рамках деятельности психолога и клинического психолога, но могут подключаться все специалисты.

В рамках совместной деятельности психолог осуществляет психологическое сопровождение, принимает участие в диагностике, сотрудничает с участниками образовательного процесса, при необходимости направляет их на консультацию к другим специалистам; на основании данных диагностики осуществляет психоконсультирование, при необходимости – психокоррекцию, в отдельных случаях – психотерапевтические мероприятия.

Специалисты по БОС-терапии и реабилитолог работают преимущественно по запросам участников образовательного процесса с соматическими симптомами.

Методы развития софт скиллз

Самообучение — самостоятельное изучение информации о моделях успешного поведения. Сюда мы можем отнести и чтение литературы, и самостоятельное изучение разных материалов (статьи, блоги, мануалы тренингов), прослушивание вебинаров.

Поиск обратной связи — получение обратной связи от коллег, руководителей, наставников и экспертов с открытого рынка об успешности своего поведения в аспекте конкретного навыка.

Обучение на опыте других и ментворкинг — выделение моделей успешного поведения в работе человека, обладающего высоким уровнем развития данной компетенции и работа с наставником.

Специальные задания (фоновые тренинги) — самостоятельные упражнения, развивающие определенные компетенции, воспитывающие в вас выбранные личностные качества или, наоборот, утилизирующие вредные привычки.

Развитие в процессе работы — поиск и освоение более эффективных моделей поведения при решении задач, входящих в ваш профессиональный функционал.

Практическая часть.
Тема 1. Компетентностный подход в образовании. Компетенции. Типология компетенций

1. Компетентностный подход в образовании.
2. Компетенции.
3. Типология компетенций.

Литература

1. *Белицкая, Г.Э.* Социальная компетентность личности [Текст] / Г.Э. Белицкая // Сознание личности в кризисном обществе / Под ред. А.А. Абульхановой –Славской. М.: Инст–т психологии РАН, 1995. – С. 42 – 47.

2. *Захарова, Г.И.* Развитие профессиональной компетентности педагога дошкольного образовательного учреждения средством психолого– педагогического тренинга [Текст]: дис. … канд. пед. Наук / Г.И. Захарова. – Челябинск, 1998. –168 с.

3. *Калашникова, М.Б.* Психологическая компетентность педагога как основа гуманизации образовательного процесса [Текст] / М.Б. Калашникова, О.В. Хомякова // Психология обучения. – 2008. – № 7. – С. 9–16.

4. *Хуторской, А.В.* Компетентность как дидактическое понятие: содержание, структура и модели конструирования [Текст] / А.В. Хуторской, Л.Н. Хуторская; ред. А.А. Орлова // Проектирование и организация самостоятельной работы студентов в контексте компетентностного подхода: межвузовский сб. науч. Тр. – Тула: Тул. Гос. Пед. Ун–та им. Л.Н. Толстого, 2008. – Вып. 1. – С.117–137.

Тема 2. Лайф скиллз. Хард скиллз. Софт скиллз

1. Феноменология лайф скиллз, хард скиллз и софт скиллз.
2. Сравнительная характеристика хард скиллз и софт скиллз.
3. Классификация софт скиллз.

Литература

1. Гордон Л.А. Социальная адаптация в современных условиях // Социс. – 1994. - № 8-9. – С. 34 – 49.

2. Личность и проблемы социализации / Социология / под ред. А.Н. Елсукова- М., 2005. – С.90-103

3. Социализация / Л.А. Седов Современная западная социология. Словарь. М. -1990. - С. 316-317

4. Поникарова В.Н., Андреева Е.Л., Антонова Л.А. Компетентностный подход в инклюзивной практике: монография // под ред. В.Н Поникаровой В.Н.– Курск, ЗАО «Университетская книга», 2023. - 150 с.

5. Социализация / Философский энциклопедический словарь / под ред. Л.Ф. Ильичева – М., 1983. – С.629

6. Становление личности, социализация и самоактуализация/ А.А. Горелов Социология. - М., 2006. – С.141-144

7. Человек и общество. Социализация личности / М.Ю. Горбунова Социология. - М., 2005. – С. 116 -123

Тема 3. Технологии формирования лайф скиллз, хард скиллз и софт скиллз педагогов инклюзивного образования.

1. Диагностика лайф скиллз, хард скиллз и софт скиллз.
2. Технология формирования лайф скиллз, хард скиллз и софт скиллз.
3. Особенности использования рабочей тетради как средства формирования лайф скиллз, хард скиллз и софт скиллз педагогов.
4. Варианты технологии формирования скиллз: стационар, мобайл, экспресс.

Литература

1. Абашкина О. Soft skills: ключ к карьере [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.pro-personal.ru/article/7811-soft-skills-klyuch-k-karere

2. Ананьева, Т. Десять компетенций, которые будут востребованы в 2020 году [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.tananyeva.com/single-post/

3. Жадько, Н.В., Чуркина, М.А. Обучение hard skills и soft skills - в чём разница? [Электронный ресурс]. Режим доступа http://hr-portal.ru/article/obuchenie-hardskills-i-soft-skills-v-chyom-raznica

4. Иванов, Д. Путь к вершине. Факторы успеха. Что важнее: soft skills или hard skills? [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.colloquium.ru/article/ hard_soft/hard_soft.php

5. Лукьянов, Ф. Твердые и мягкие навыки. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://delovoymir.biz/2013/02/19/tverdye-i-myagkie-avyki.html

6. Микиденко Н. Л. Роль научно-исследовательской работы в формировании «мягких» компетенций студентов / Н. Л. Микиденко, С. П. Сторожева // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 4. – С. 366–372.

7. Поникарова В.Н. Аспекты формирования копинг-поведения педагогов как софт скиллз / Педагогическое призвание: сборник статей II международного научно-методического конкурса (29 февраля 2020 г.) В 3-х частях. Часть 2. – Петрозаводск: МЦНП «Новая наука», 2020. – с. 205-218.

8. Поникарова В.Н., Покудина Т.Н., Алексина Ю.Ю. Педагогика копинг-поведения. Динамика. Особенности: монография // под ред. В.Н Поникаровой В.Н.– Курск, ЗАО «Университетская книга», 2023. - 89 с.

9. Поникарова В.Н. Педагогика копинг-поведения: Учебное пособие: Курск: Изд-во ЗАО «Университетская книга», 2021 – 248 с.

10. Поникарова В.Н. Педагогическая система формирования софт скиллз: специфика, содержание, методика: Монография: Курск: Изд-во ЗАО «Университетская книга», 2020 – 153 с.

11. Поникарова В.Н. Формирование копинг-поведения педагогов: структура и содержание метатехнологии. Концепции современного образования: системные изменения и перспективные направления развития. Сборник научных трудов. Казань, 2020. – с. 150-158

12. Портланд, Ю. Что такое soft skills и почему они так важны для карьеры? [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://dnevnyk-uspeha.com/rabota-ikarera/chto-takoe-soft-skills-i-pochemu-oni-tak-vazhnyi-dlya-kareryi.html

13. Сосницкая, О. SOFT SKILLS: мягкие навыки твердого характера [Электронный ресурс]. Режим доступа http://be-st.ru/ru/blog/13

14. Softskills и Hardskills — в чем разница? URL: http://www.mental-skills.ru/ synopses/6981.html

Вопросы к зачету

1. Компетенции и компетентностный подход в образовании.
2. Типология компетенций.
3. Феноменология лайф скиллз, хард скиллз и софт скиллз.
4. Сравнительная характеристика лайф скиллз, хард скиллз и софт скиллз.
5. Методы развития софт скиллз

6. Коммуникабельность как софт скиллз.
7. Критическое мышление как софт скиллз.
8. Клиентоориентированность как софт скиллз.
9. Управление проектами как софт скиллз.
10. Наставничество как софт скиллз.
11. Ненасильственное общение как софт скиллз.
12. Принятие решений как софт скиллз.
13. Решение проблем как софт скиллз.
14. Эмоциональный интеллект как софт скиллз.
15. Обучаемость как софт скиллз.
16. Работа в режиме неопределенности как софт скиллз.
17. Бережливое производство как софт скиллз.
18. Экологическое мышление как софт скиллз.
19. Саморефлексия как софт скиллз.
20. Копинг-поведение как софт скиллз.

СЕМИНАР-ПРАКТИКУМ
Формирование софт скиллз педагогов
ПРИТЧА

В одном лесу жил очень кровожадный и расчетливый лев. У льва был список всех зверей леса с указанием дат, когда он съест каждую конкретную жертву. Этот список висел на дереве перед его домом, и все звери знали, в какой день им определена печальная участь.

Кто-то безвольно приходил сам на съедение в указанный, срок, кто-то пытался убежать, но лев бегал быстрее всех и поэтому все равно догонял приговоренного к поеданию зверя. И вот однажды проходил мимо дома льва заяц. Он увидел, что перед списком стояла грустная лиса.

Понял заяц, что пришел ее черед стать обедом для льва. А на следующий день заяц встретил опечаленного волка, медленно удалявшегося от “черного списка”. Подбежал заяц к дереву, чтобы заглянуть в список, но тут из дома выглянул сам царь зверей.

– Чего тебе надо «косой»? – спросил лев зайца.

– Да вот хотел посмотреть, на какой день я у тебя записан?

– Так, сейчас посмотрю, а вот как раз на завтра и записан, – ответил лев

– Уважаемый лев, а ты можешь вычеркнуть меня из списка?

– Да, пожалуйста, вычеркну.

Работа с таблицей
«Желаю знать»

Укажите, что вы знаете о софт скиллз педагогов?
Что вы желаете узнать?

Знаю	**Желаю узнать**	Узнал (а)

Упражнение
Ведущие профессиональные роли в инклюзивном образовании

Инструкция: Отметьте, какие профессиональные роли чаще всего играет педагог инклюзивного образования. Какие навыки характерны для каждой из них?

Ведущие профессиональные роли в инклюзивном образовании	**Лайф скиллз**	**Хард скиллз**	**софт скиллз**
Мама			
Воспитатель			
Авторитет			
Идеал			
Информатор			
Помощник			
Няня			
Ваш вариант			

Рефлексия

Определите свою социальную роль и навыки. Определите свой уровень навыков.

Уровень	Описание поведенческих проявлений
5 мастерство	• Уровень развития навыка, при котором вы являетесь авторитетом и экспертом • Вы способны передавать остальным необходимые знания и навыки для освоения и развития данного навыка
4 продвинутый пользователь	• Особо высокая степень развития навыка • Вы способны применять навык в нестандартных ситуациях или ситуациях повышенной сложности
3 опытный	• Вы полностью освоили данный навык. • Вы эффективно применяете навык во всех стандартных бизнес - ситуациях
2 развивающийся	• Вы находитесь в процессе освоения данного навыка. • Вы понимаете его важность, однако не всегда эффективно проявляете его в практической работе
1 недостаточный уровень	• Вы не владеете навыком, не понимаете его важности, не пытаетесь его применять и развивать.

Упражнение
Управление временем

Для управления временем используйте матрицу Эйзенхауэра.

Занесите в каждую строку те дела, которые Вы планируете на ближайшее время.

Важное и срочное	Важное, но не срочное
Срочное, но не важное	Не срочное и не важное

Квадрат 1 - "Важное и срочное" - это срочные дела, когда нужно быстро доделать - незавершенные срочные дела - "хвосты".

Квадрат 2 - " Важное, но не срочное": это работа над собой, планирование (долгосрочное планирование), общение с близкими, посещение спорт зала, работа над новым проектом.

Квадрат 3 "Срочное, но не важное"- например, срочная, заранее незапланированная встреча или такой же телефонный звонок, который отнимает время.

Квадрат 4 " Не срочное, и не важное" - "поглотители времени".

P.S. Будущее не определено.

P.P.S. Помните про зонтик.

Укажите возможные софт скиллз и хард скиллз вашей профессиональной деятельности.

Более глубокое осознание себя, понимание окружающих людей и происходящих событий.	Проецирование негативной проблематики на себя и на своих близких.
Анализ жизненных ситуаций.	Навязчивая диагностика себя и окружающих.
Способность к рефлексии.	Консультирование окружающих.
Навыки продуктивного преодоления кризисных и психотравмирующих ситуаций.	Принятие роли «учителя».
Коммуникативные навыки.	Излишний самоконтроль и потеря спонтанности.
Противостояние чужому влиянию. Саморегуляция.	Рационализирование, стереотипизирование и уменьшение чувствительности к живому опыту.
Способность к принятию и эмпатии.	Пресыщение общением.
Более широкий взгляд на мир, толерантность к «инакомыслящим».	Эмоциональная холодность.
Познавательный интерес.	Цинизм.
Появление новых форм самореализации.	

Рефрейминг.

Нарисуйте цветок. Напишите в лепестках пять наиболее свойственных вам позитивных последствий. Решите, что это: лайф-скиллз, хард-скиллз или софт–скиллз. Каких навыков получилось больше? Сравните с ассоциациями в начале раздела.

Треугольник развития.

Работа с таблицей
«Желаю знать»

Укажите, что вы узнали о софт скиллз педагогов?

Что вы желаете узнать?

Знаю	*Желаю узнать*	**Узнал (а)**

Итоговая рефлексия.

Пожалуйста, **допишите** по выбору любое из неоконченных предложений

- **Я научился.**
- **Я узнал, что.**
- **Я нашел подтверждение тому, что.**
- **Я обнаружил, что.**
- **Я был удивлен тем, что.**
- **Мне нравится, что.**
- **Я был разочарован тем, что.**
- **Самым важным для меня было.**
- **Мне сегодня.**

Где вы можете это использовать?

СПАСИБО ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО

МОДУЛЬ 6. Формирование инклюзивной культуры педагогов

Элективный курс

Введение

Модуль 6 элективного курса «Формирование инклюзивной культуры педагогов» является одним из важных звеньев подготовки специалистов по работе с лицами, имеющими отклонения в состоянии здоровья. Курс дает представления возможности формирования у педагогов инклюзивной культуры. Содержание курса включает теоретическую и практическую части. Лекционный курс рассчитан на 6 часов, на практические занятия отводится 12 часов, на самостоятельную работу слушателей 18 часов. Курс включает теоретическую и практическую части.

Теоретическая часть

Тема 1. Инклюзия как социокультурный феномен. Инклюзивная культура: понятие и специфика. Аспекты формирования инклюзивной культуры педагогов

В основу инклюзивного образования положена идеология, которая исключает любую дискриминацию детей, которая обеспечивает равное отношение ко всем людям, но создает особые условия для детей, имеющих особые образовательные потребности (нужды), в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, включая детей-инвалидов. Инклюзивное образование – закономерный процесс развития общего и профессионального образования, который подразумевает доступность образования для всех, в плане приспособления к различным нуждам всех детей, что обеспечивает доступ к образованию для детей с особыми образовательными потребностями.

Инклюзивное образование предполагает, что при создании специальных условий, ребенок с ограниченными возможностями здоровья, в том числе ребенок-инвалид может быть адаптирован в среде нормативно развивающихся сверстников в общеобразовательных организациях дошкольного, общего и профессионального образования. Возможность образовательной и социальной адаптации ребенка, критерии его «готовности» к инклюзивному воспитанию и обучению определяются, особенностями развития ребенка, уровнем и зрелостью развития регуляторной, аффективной и когнитивной составляющей психического развития, его реабилитационным потенциалом.

Концепция инклюзивного образования, являющаяся одним из ведущих направлений современной государственной политики в области образования во всем мире призвана разрешить глобальные противоречия современной социальной системы и обеспечить право на возможность получения образования каждым ребенком, поэтому идея инклюзии как ключевого принципа развития образовательной системы прорабатывается сейчас очень активно.

Инклюзивное образование включает три аспекта:

- разработку инклюзивной политики;
- развитие инклюзивной практики;

- создание инклюзивной культуры.

Термин «культура» – это исторически определенный уровень развития общества, творческих сил и способностей человека, выраженный в типах и формах организации жизни и деятельности людей, в их взаимоотношениях, а также в создаваемых ими материальных и духовных ценностях.

Инклюзивная культура – это такой уровень развития общества, который выражается в толерантном, гуманном, терпимом, безопасном отношении людей друг к другу, где разделяются идеи сотрудничества, стимулируется развитие всех участников образовательного процесса, где ценность каждого является основой общих достижений, а также формируются всеми принимающиеся инклюзивные ценности. Инклюзивные ценности – важнейшие компоненты инклюзивной культуры наряду с нормами и идеалами.

Инклюзивная культура – важнейшая составляющая инклюзивного образования. Инклюзивная культура как профессионально-личностная характеристика включает ценностное отношение к профессиональной деятельности педагога в условиях инклюзивного образования, определенные паттерны поведения в проблемных ситуациях, толерантность, способность регулировать собственное эмоциональное состояние, достаточный уровень фрустрационной выносливости, владение навыками и приемами преодоления стресса (О.А. Денисова, О.Л. Леханова, Т.В. Гудина, Н.В. Старовойт, Е.Л. Андреева, В.Н. Поникарова и др.).

Инклюзивную культуру общества можно рассматривать не только как фактор успешной реализации инклюзивного образования, но и как фактор развития поликультурного образования в России. В педагогике понятие «поликультурное образование» определяется как образование, построенное на идеях подготовки подрастающего поколения к жизни в условиях многонациональной и поликультурной среды. Целью такого образования является формирование умения общаться и сотрудничать с людьми разных национальностей, рас, вероисповеданий, воспитание понимания своеобразия других культур, искоренение негативного отношения к ним.

Тема 2. Образовательные технологии: общая характеристика

Педагогическая технология – это система последовательных действий педагога, связанных с решением педагогических задач, планомерное и последовательное воплощение на практике заранее спроектированного педагогического процесса [13].

Г.К. Селевко выделяет в «педагогической технологии» три аспекта:

научный аспект: педагогические технологии – часть педагогической науки, которая изучает и разрабатывает цели, содержание и методы обучения, проектирует педагогические процессы;

процессуально-описательный аспект: разработка, обоснование описания (алгоритма) процесса, методов и средств для достижения планируемых результатов обучения;

процессуально-действенный аспект: осуществление технологического (педагогического) процесса, функционирование всех личностных, инструментальных и методологических педагогических средств.

Технология позволяет осуществлять моделирование ситуаций социальной и профессиональной деятельности и актуализировать формируемые у слушателей компоненты ИПК. Применение технологии активизирует личностный и адаптационный потенциал обучающегося, тем самым, обеспечивая адаптацию слушателей в профессиональную среду.

Использование технологии в обучении предусматривает точное инструментальное управление учебным процессом и гарантированный успех поставленных учебных целей. Это позволяет:

– с большей определенностью предсказывать результаты и управлять педагогическими процессами;

– анализировать и систематизировать на научной основе практический опыт и его использование; комплексно решать образовательные и социально-воспитательные проблемы;

– обеспечивать благоприятные условия для развития личности;

– оптимально использовать имеющиеся в распоряжении ресурсы;

– выбирать наиболее эффективные и разрабатывать новые технологии и модели для решения возникающих социально-педагогических проблем.

Инклюзивная культура педагога представляет собой профессионально-личностную характеристику и включает ценностное отношение к профессиональной деятельности педагога в условиях инклюзивного образования, определенные паттерны поведения в проблемных ситуациях, толерантность, фрустрационную выносливость.

Инклюзивная готовность педагогов рассматривается в виде сложного интегрального субъектного качества личности, содержательно раскрывающегося через комплекс компетенций и определяющего возможность эффективной профессионально-педагогической деятельности в актуальных условиях.

Профессиональное копинг-поведение – характерные способы, стратегии и техники разрешения проблемных (стрессовых) ситуациях, связанных с профессиональной деятельностью личности.

Фрустрационная толерантность представляет собой ответную реакцию на продолжительные стрессы, возникающие в процессе межличностных коммуникаций. Это способность противостоять стрессу и профессиональной деформации личности. Профессиональная деформация личности – изменение качеств и свойств личности (стереотипов восприятия, ценностных ориентаций, характера, способов общения и поведения) под влиянием выполнения профессиональной деятельности.

Софт скиллс — это личностные качества и навыки. Рассматриваются как метакомпетенции, надпрофессиональные навыки, которые помогают решать жизненные задачи и работать с другими людьми. Новые усло-

вия профессиональной деятельности педагога – условия инклюзивного образования – определяют необходимость определения содержания и форм формирования специальных компетенций, интегральных качеств личности будущих педагогов, обеспечивающих, одной стороны, качество образовательного процесса, а, с другой – успешность профессиональной и личностной реализации.

Тема 3. Концептуальное обоснование технологической модели формирования инклюзивной культуры педагогов. Диагностическая технология изучения инклюзивной культуры педагогов. Технологическая модель формирования инклюзивной культуры педагогов

Инклюзивное образование стремится развить методологию, признающую, что все лица с ограниченными возможностями здоровья — индивидуумы с различными потребностями в обучении. Инклюзивное образование старается разработать подход к их воспитанию и обучению, который будет более гибким для удовлетворения различных потребностей в образовании как важного права на равные возможности с другими членами общества.

Актуальной становится задача подготовки профессионала новой формации, обладающего сформированной инклюзивной культурой, которая обеспечивает успешность профессиональной деятельности, культурной и межкультурной коммуникации с разными представителями инклюзивного пространства.

Инклюзивную культуру общества можно рассматривать не только как фактор успешной реализации инклюзивного образования, но и как фактор развития поликультурного и межкультурного образования.

Выделяются следующие аспекты формирования инклюзивной культуры педагогов (ИКП): – теоретический; – эмпирический; – субъектный.

Теоретический аспект подразумевает анализ, обобщение, выделение существенного в уже существующем осмыслении проблемы формирования ИКП.

Эмпирический аспект предполагает диагностическое изучение ИКП с разработкой диагностической программы, подбором методик и интерпретацией полученных результатов.

Субъектный аспект предполагает разработку и реализации модели формирования ИКП.

Можно выделить следующие структурные компоненты модели: диагностический, консультативно-развивающий, рефлексивный.

Диагностический компонент предполагает проведение входной, промежуточной и итоговой диагностики с использованием средств диагностического комплекса. Диагностика позволяет быстро отследить наличное состояние каждого компонента инклюзивной культуры; отметить позитив-

ную или негативную динамику, определить особенности использования разнообразных технологий формирования ИКП.

Реконструктивное направление предполагает проведение семинаров-практикумов, мастер-классов, тренингов, нацеленных на развитие как отдельных компонентов, так и инклюзивной культуры педагога в целом. Широко используются разнообразные технологии: образовательные, игровые, ИКТ и др.

В рамках *консультативно-развивающего* компонента продолжается формирование инклюзивной культуры педагогов. Данное направление предполагает проведение в основном консультаций (индивидуальных, подгрупповых), нацеленных на закрепление как отдельных компонентов, так и инклюзивной культуры педагога в целом.

Рефлексивный компонент направлен на определение эффективности развивающей работы по формированию инклюзивной культуры педагогов.

Наиболее эффективными методами работы с педагогами в ходе формирования ИКП являются: проведение групповых дискуссий, бесед, фокус-групп, деловых игр, использование метода анализа конкретных ситуаций, практических работ, панельные дискуссии и т.д. В ходе формирования ИКП могут быть реализованы различные модели: стационарная, мобильная, экспресс-модель.

Для стационарной модели наиболее характерно именно первоначальное формирование ИКП.

Для модели мобильного сопровождения наиболее актуальным является не только формирование, но и поддержание ИКП к профессиональной деятельности уже работающего педагога инклюзивного образования.

Экспресс-модель быстрого, одномоментного решения проблем, возникающих в профессиональной деятельности уже работающего педагога инклюзивного образования.

Но в зависимости от запроса указанные модели могут использоваться как для формирования, так и поддержания ИКП к профессиональной деятельности педагога инклюзивного образования. Могут быть и комбинированные цели, особенно если сопровождение осуществляется в рамках реализации магистерской образовательной программы или КПК педагогов.

Практическая часть

Тема 1.Инклюзия как социокультурный феномен. Инклюзивная культура: понятие и специфика. Аспекты формирования инклюзивной культуры педагогов

1.Инклюзия как социокультурный феномен.

2.Инклюзивная культура: понятие и специфика.

3. Аспекты формирования инклюзивной культуры педагогов

Литература

1. Андреева Е.Л. Динамика профессионального выгорания // Материалы XI Международной научно-практической Интернет-конференции:

«Состояние здоровья: медицинские, социальные и психолого-педагогические аспекты» 25-29 ноября 2020 г. – Чита, 2020. – с. 120–123

2. Педагогика и психология инклюзивного образования: учебное пособие / Д.З. Ахметова, З.Г. Нигматов, Т.А. Челнокова, Г.В. Юсупова и др. – Казань: Изд-во «Познание» Института экономики, управления и права, 2013 – 255 с.

3. Поникарова В.Н., Андреева Е.Л., Антонова Л.А. Компетентностный подход в инклюзивной практике: монография // под ред. В.Н Поникаровой В.Н.– Курск, ЗАО «Университетская книга», 2023. - 150 с.

4. Поникарова В.Н., Покудина Т.Н., Алексина Ю.Ю. Педагогика копинг-поведения. Динамика. Особенности: монография // под ред. В.Н Поникаровой В.Н.– Курск, ЗАО «Университетская книга», 2023. - 89 с.

5. Поникарова В.Н. Рабочая тетрадь как средство формирования готовности к осуществлению инклюзивного образования [Электронный ресурс] // Инновационный центр развития образования и науки. 2017. URL: http://izron.ru/articles/voprosy-sovremennoy-pedagogiki-i-psikhologii-svezhiy-vzglyad-i-novye-resheniya-sbornik-nauchnykh-tru/sektsiya-7-pedagogika-vysshey-professionalnoy-shkoly/rabochaya-tetrad-kak-sredstvo-formirovaniya-gotovnosti-k-osushchestvleniyu-inklyuzivnogo-obrazovaniya/

6. Старовойт Н. В. Инклюзивная культура образовательной организации: подходы к пониманию и формированию // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 8. – С. 31–35. – URL: http://e-koncept.ru/2016/56117.htm.

7. Тихомирова, Е. Л. К вопросу о сущности понятия «инклюзивная культура» / Е. Л. Тихомирова, Е. В. Шадрова // Педагогика и психология как ресурс развития современного общества: материалы IX Междунар. науч.-практ. конф. / отв. ред. Л. А. Байкова. - Рязань : Рязанский гос. ун-т им. С. А. Есенина, 2017. - С. 93-98.

8. Iarskaya V., Iarskaya-Smirnova E. 2015. Inclusive culture of social services. Sociological Studies. No 12: 133140. (In Russ.)., с. 135

Тема 2. Образовательные технологии: общая характеристика

1. Образовательные технологии: общая характеристика.

2. Технологии формирования инклюзивной культуры педагогов.

3. Технологии формирования инклюзивной готовности.

4. Технологии формирования профессионально важных качеств педагогов инклюзивного образования.

5. Технологии формирования фрустрационной толерантности педагогов инклюзивного образования.

6. Технологии формирования профессионального копинг-поведения педагогов инклюзивного образования.

7. Технологии формирования софт скиллз педагогов инклюзивного образования.

Литература

1. Поникарова В.Н. Личностно-ориентированные технологии формирования готовности педагогов к осуществлению инклюзивного образования / Личностно-ориентированные технологии в образовании как фактор безопасного развития личности: Монография / Под ред. В.Г. Маралова, Н.В. Гольцовой. – Череповец: ЧГУ, 2014. - - с. 256 - 275

2. Поникарова В.Н., Андреева Е.Л., Антонова Л.А. Компетентностный подход в инклюзивной практике: монография // под ред. В.Н Поникаровой В.Н.– Курск, ЗАО «Университетская книга», 2023. - 150 с.

3. Поникарова В.Н., Андреева Е.Л., Антонова Л.А. Компетентностный подход в инклюзивной практике: рабочие тетради // под ред. В.Н Поникаровой В.Н.– Курск, ЗАО «Университетская книга», 2023. - 249 с.

4. Поникарова В.Н. Педагогика копинг-поведения: Учебное пособие: Курск: Изд-во ЗАО «Университетская книга», 2021 – 248 с.

5. Поникарова В.Н. Психолого-педагогические условия снижения эмоционального напряжения у студентов - будущих дефектологов. Дисс… канд. психол. наук. – Курск,2005. – 180 с.

6. Поникарова В.Н. Педагогическая система формирования софт скиллз: специфика, содержание, методика: Монография: Курск: Изд-во ЗАО «Университетская книга», 2020 – 153 с.

7. Поникарова В.Н. Профессиональное копинг-поведение педагогов – модель и технологии сопровождения: монография /В.Н. Поникарова – Канада, Гамильтон, Accent Graphics Communication & Publishing, Premier Publishing — 2018 – 188с.

8. 1.Поникарова, В.Н. Специфика психолого-педагогического сопровождения субъектов инклюзивного образования: Моногр. 2 изд. допол. и перераб. Череповец: Череповец. гос. ун-т, 2018. – 144 с.

9. Поникарова В.Н. Формирование копинг-поведения педагогов: структура и содержание метатехнологии. Концепции современного образования: системные изменения и перспективные направления развития. Сборник научных трудов. Казань, 2020. – с. 150-158

10. Селевко Г.К. Энциклопедия образовательных технологий. В 2-х т. – М.: Народное образование, 2005. – 816 с.

Тема 3. Концептуальное обоснование технологической модели формирования инклюзивной культуры педагогов. Диагностическая технология изучения инклюзивной культуры педагогов. Технологическая модель формирования инклюзивной культуры педагогов

1. Концептуальное обоснование технологической модели формирования инклюзивной культуры педагогов.

2.Диагностическая технология изучения инклюзивной культуры педагогов.

3. Технологическая модель формирования инклюзивной культуры педагогов.

Литература

1. Поникарова В.Н., Андреева Е.Л. Направления и специфика формирования инклюзивной культуры педагогов // всероссийский педагогический форум : сборник статей IV Всероссийской научно-методической конференции (26 апреля 2021 г.) – Петрозаводск : МЦНП «Новая наука», 2021. – с. 22-28.

2. Поникарова В.Н., Андреева Е.Л. Профессионально-личностная динамика инклюзивной культуры педагогов / Состояние, проблемы и перспективы развития современного образования: монография / [Аданов К. Б. и др.]. – Петрозаводск: МЦНП «Новая наука», 2021. – с. 119 – 130

3. Поникарова В.Н., Лебедева А. А., Покудина Т.Н. Особенности психолого-педагогического сопровождения педагогов группы риска [Текст] /В.Н. Поникарова, А.А. Лебедева, Т.Н. Покудина // Специальное образование: материалы XIII междунар. науч.-практ. конф., 26-27 апр. 2017 г. СПб.: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2017. Т.1. с.114–116

4. Поникарова В.Н., Покудина Т.Н. Формирование копинг-поведения педагогов: система развивающей работы// Приоритетные направления развития науки и образованияразвития науки и образования: монография / Под общ. ред. Г. Ю. Гуляева — Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». — 2018. — с.14 – 21

5. Поникарова В.Н., Андреева Е.Л. Инклюзивная культура педагогов. Аспекты формирования: монография / В.Н. Поникарова, Е.Л. Андреева // под ред. В.Н. Поникаровой – Курск, ЗАО «Университетская книга», 2022 – 134 с.

6. Поникарова В.Н., Андреева Е.Л. Направления и специфика формирования инклюзивной культуры педагогов / В.Н. Поникарова, Е.Л. Андреева // Всероссийский педагогический форум: сборник статей IV Всероссийской научно-методической конференции (26 апреля 2021 г.) – Петрозаводск : МЦНП «Новая наука», 2021. – с. 22-28.

7. Поникарова, В.Н. Концепция психологического сопровождения многоуровневого процесса подготовки кадров для инклюзивного образования / Вестник Череповецкого государственного университета: Научный журнал. – 2013. – №4 (52) –Т. 2 Технические науки. Экономические науки. Филологические науки. Педагогические науки. Искусствоведение. Психологические науки – С. 125 – 128

8. Поникарова, В.Н. Педагогика копинг-поведения: учебное пособие/ Поникарова В.Н. – Курск: Изд-во ЗАО «Университетская книга», 2021, - 248 с

9. Поникарова, В.Н. Личностно-ориентированные технологии формирования готовности педагогов к осуществлению инклюзивного образования / Личностно-ориентированные технологии в образовании как фактор безопасного развития личности: Монография / Под ред. В.Г. Маралова, Н.В. Гольцовой. – Череповец: ЧГУ, 2014. – с. 256 -270

10. Поникарова В.Н. Формирование готовности педагогов к инклюзивному образованию: рабочая тетрадь. Части 1- 5. – Череповец: Череповец. гос. ун-т, 2018 – 96 с.

Вопросы к зачету

1. Инклюзия как социокультурный феномен.
2. Динамика развития глобального инклюзивного пространства.
3. Динамика развития инклюзивного образовательного пространства в России.
4. Инклюзивная культура: понятие и специфика.
5. Аспекты формирования инклюзивной культуры педагогов
6. Теоретический аспект формирования инклюзивной культуры педагогов
7. Эмпирический аспект формирования инклюзивной культуры педагогов
8. Субъектный аспект формирования инклюзивной культуры педагогов
9. Образовательные технологии: общая характеристика.
10. Технологии формирования инклюзивной готовности.
11. Технологии формирования профессионально важных качеств педагогов инклюзивного образования.
12. Технологии формирования фрустрационной толерантности педагогов инклюзивного образования.
13. Технологии формирования профессионального копинг-поведения педагогов инклюзивного образования.
14. Технологии формирования софт скиллз педагогов инклюзивного образования.
15. Концептуальное обоснование технологической модели формирования инклюзивной культуры педагогов.
16. Диагностическая технология изучения инклюзивной культуры педагогов.
17. Технологическая модель формирования инклюзивной культуры педагогов.
18. Элективные курсы как форма формирования инклюзивной культуры педагогов.
19. Рабочая тетрадь формирования инклюзивной культуры педагогов.
20. Психолого-педагогическое сопровождение как средство формирования инклюзивной культуры педагогов

Семинар-практикум

Формирование инклюзивной культуры педагогов

Подумайте, что вы знаете об инклюзивной культуре педагога. Внесите их кратко в первую колонку таблицы. Во второй колонке напишите, что вы желаете узнать о ИК педагога инклюзивного образования.

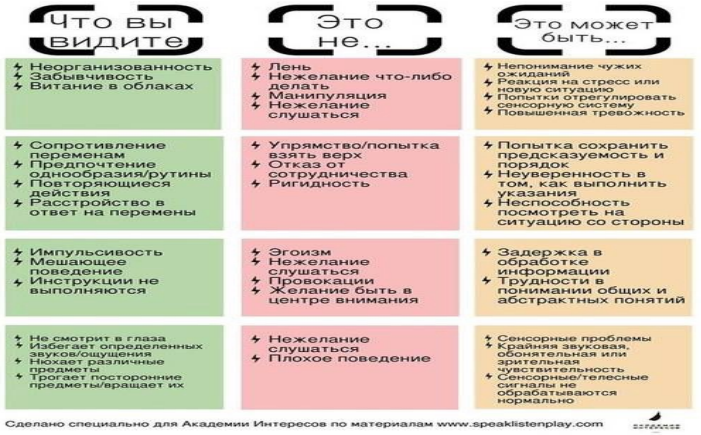
Знаю	**Желаю узнать**	Узнал (а)

Человек с ОВЗ – какой он?

Продолжите определение «человек с ОВЗ – ……..

Какова **модальность** Вашего определения – положительная, отрицательная, нейтральная?

Где вы можете это использовать?



Инклюзивная культура педагогов (ИКП)

Утверждение	Вариант А Полностью согласен	Вариант Б Частично согласен	Вариант В Не согласен
1. Каждый имеет право на образование			
2. Все люди с ОВЗ и/или инвалидностью могут получать образование.			
3. Каждый может столкнуться с трудностями в обучении в определенных областях или в определенное время.			
4. Каждый может нуждаться в помощи в процессе обучения.			
5. За содействие в обучении лиц с	Общество	Семья	Институты об-

ОВЗ ответственность несут			разования
6. Различия естественны, ценны и обогащают общество			
7. Дискриминационное отношение и поведение по отношению к людям с ОВЗ должны подвергаться критике			
8. Необходимо готовить людей с ОВЗ к жизни в инклюзивном обществе, которому свойственна толерантность и которое принимает многообразие		.	
9. Педагоги не должны существовать сами по себе, они нуждаются в постоянной поддержке.			
10. Вы полностью готовы к осуществлению инклюзивного образования			

РЕФЛЕКСИЯ.

1. Что можно сказать об ИКП, если преобладают ответы А?
2. Что можно сказать об ИКП, если преобладают ответы Б?
3. Что можно сказать об ИКП, если преобладают ответы В?

Выберите вариант ИКП, который подходит именно Вам:

Инклюзивная культура педагога сформирована полностью. Вы рассматривает инклюзивную культуру как часть важную часть поликультурного и инклюзивного образования. Вы считаете, что инклюзивной культурой должны владеть все участники инклюзивного пространства. Вы понимаете особенности (образовательные, социальные, культурные) лиц с ОВЗ и принимаете их. Вы готовы вести свою профессиональную деятельность с учетом особенностей лиц с ОВЗ и осуществлять полное и успешное включение лиц с ОВЗ в учебную, трудовую и другие виды деятельности.

Инклюзивная культура педагога сформирована частично. Вы рассматриваете инклюзивную культуру как часть важную часть преимущественно инклюзивного образования. Вы считаете, что инклюзивной культурой должны владеть отдельные участники инклюзивного пространства. Вы в целом понимаете особенности (образовательные, социальные, культурные) лиц с ОВЗ и принимаете их. Вы готовы вести свою профессиональную деятельность с учетом особенностей лиц с ОВЗ и осуществлять достаточно полное и успешное включение лиц с ОВЗ в учебную, трудовую и другие виды деятельности.

Инклюзивная культура педагога не сформирована. Вы не рассматриваете инклюзивную культуру как часть важную часть поликультурного и инклюзивного образования. Вы не считаете, что инклюзивной культурой должны владеть все участники инклюзивного пространства. Вы понимаете особенности (образовательные, социальные, культурные) лиц с ОВЗ, но не принимаете их. Вы не готовы вести свою профессиональную деятельность с учетом особенностей лиц с ОВЗ и осуществлять полное и успешное включение лиц с ОВЗ в учебную, трудовую и другие виды деятельности.

Запишите Ваше мнение о том, каким был, есть и будет педагог инклюзивного образования.

	Личность педагога ИО
В прошлом	
В настоящем	
В будущем	

Укажите специфику, проблемы и возможности педагога инклюзивного образования.

	Личность педагога ИО
Специфика	
Проблемы	
Возможности	
Готовность	

А теперь **соедините**, но только относительно Вас лично

	Личность педагога ИО		
	В прошлом	**В настоящем**	**В будущем**
Специфика			
Проблемы			
Возможности			
Готовность			

Работа с таблицей
«Желаю знать»

Подумайте, что вы узнали об инклюзивной культуре педагога
Внесите их кратко в последнюю колонку таблицы.
Сбылись ли Ваши ожидания?

Знаю	Желаю узнать	**Узнал (а)**

Где вы можете это использовать?

РЕФЛЕКСИЯ

Что вы **приобрели**, работая в группе.

Пожалуйста, **допишите** по выбору любое из неоконченных предложений

- **Я научился…**
- **Я узнал, что…**
- **Я нашел подтверждение тому, что…**
- **Я обнаружил, что…**
- **Я был удивлен тем, что…**
- **Мне нравится, что…**
- **Я был разочарован тем, что…**
- **Самым важным для меня было…**
- **Мне сегодня…**

Где вы можете это использовать?

СПАСИБО ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО

СЛОВАРЬ ОСНОВНЫХ ТЕРМИНОВ И ПОНЯТИЙ

Инклюзивное образование — обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей.

Инклюзивная культура — это такой уровень развития общества, который выражается в толерантном, гуманном, терпимом, безопасном отношении людей друг к другу, где разделяются идеи сотрудничества, стимулируется развитие всех участников образовательного процесса, где ценность каждого является основой общих достижений, а также формируются всеми принимающиеся инклюзивные ценности. Инклюзивные ценности – важнейшие компоненты инклюзивной культуры наряду с нормами и идеалами.

Копинг-поведение (coping-behavior) — от англ. «to cope» – *преодолевать, справляться* — используется для описания характерных способов поведения человека в трудных ситуациях, направленных на овладение требованиями ситуации.

Лайф скиллз – навыки, обладание которыми обеспечивает адаптацию, социализацию и индивидуацию личности в процессе персонального развития.

Личностное развитие — стратегия высвобождения внутренних ресурсов, включающих способность решать ценностно-нравственные проблемы и при необходимости противостоять среде, активно воздействовать на среду, отстаивая свою независимость от внешнего давления и возможность творческих проявлений. Личностное развитие реализуется через компоненты ИПК – аксиологический, когнитивный, поведенческий и аффективный.

Профессионально важные качества (ПВК) представляют собой отдельные динамические черты личности, отдельные психические и психомоторные свойства (выражаемые уровнем развития соответствующих психических и психомоторных процессов), а также физические качества, соответствующие требованиям к человеку какой-либо определенной профессии и способствующие успешному овладению этой профессией.

Профессиональное выгорание педагога — синдром физического и эмоционального истощения, включающего как развитие отрицательной самооценки и отрицательного отношения к работе, так и утрату понимания и сочувствия по отношению к учащимся.

Софт скиллз – навыки, обладание которыми не является отличительной чертой определенной профессиональной группы, или социальные способности: мышление, коммуникативные навыки, способы разрешения проблемных ситуаций.

Человек с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) — физическое лицо, имеющее недостатки в физическом и (или) психологическом развитии, подтвержденные психолого-медико-педагогической комис-

сией и препятствующие получению образования без создания специальных условий.

Хард скиллз – это технические навыки, связанные с выполняемой деятельностью в области формализованных технологий. Их можно также определить как базовые знания и умения.

Элективный курс
формирование копинг-поведения у педагогов
Семинарские занятия
Модуль 1
Формирование инклюзивной готовности педагогов
Тема 1. Готовность как качество личности.
Классификация, структура.
Вопросы и задания

1. Готовность как качество личности.
2. Классификация готовности.
3. Профессиональная готовность.
4. Психологическая готовность.
5. Структура готовности.
6. Функциональные блоки готовности.
7. Критерии готовности.
8. Составьте схему готовности с точки зрения различных методологических подходов.

Литература

1. Абульханова-Славская, К.А. Деятельность и психология личности/ К.А. Абульханова-Славская. – М.: Мысль, 1980. – 335 с.
2. Аверин, В.А. Психологическая структура личности // Психология личности: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 1999. – с. 24 - 26
3. Алехина, С. В., Алексеева М. А., Агафонова Е. Л. Готовность педагогов как основной фактор успешности инклюзивного процесса в образовании. // Психологическая наука и образование. – 2011. – № 1. – с. 35– 39
4. Алехина С.В Инклюзивное образование: практика, исследования, методология: сб.материалов II Междунар. науч.-практ.конф./ отв.ред. С.В.Алехина. –Москва: Буки Веди, 2013. –712с.
5. Романова, Е.С. Психология профессионального становления личности: дис….д-ра психол. наук. – М., 1992
6. Самарцева, Е.Г. Формирование профессиональной готовности будущих педагогов к инклюзивному образованию детей дошкольного возраста: автореф. дис. ... канд. пед. наук. - Орел, 2012.
7. Хитрюк В. В. Формирование готовности будущих педагогов к работе в условиях инклюзивного образования: компетентностный подход / В.В. Хитрюк // Инклюзивное образование: практика, исследования, методология: сб. материалов II Междунар. науч.-практ. конфер. / отв. ред. С.В. Алехина. – Москва: Буки Веди, 2013. – С. 666-671.
8. Францева, Е.Н. Психологическая готовность к инновациям в профессионально-педагогической деятельности у будущих учителей [Текст]:дис. … канд. психол. наук / Е.Н. Францева. – Армавир, 2003. – 153 с.

9. Шадриков, В.Д. Проблема системогенеза профессиональной деятельности. - М.: Наука, 1982. - 184 с.

10. Яковлева И.М. Формирование профессиональной компетентности учителя-олигофренопедагога. Монография. – М.: Изд-во «Спутник+», 2009.

Тема 2. Особенности профессиональной готовности педагогов инклюзивного образования

Вопросы и задания

1. Профессиональная готовность педагога.
2. Ценностно-мотивационный компонент готовности.
3. Когнитивный компонент готовности.
4. Операционально-деятельностный компонент готовности.
5. Аффективный компонент готовности.
6. Приведите примеры, раскрывающие содержание отдельных компонентов готовности.

Литература

1. Поникарова, В.Н. Особенности изменения динамики профессионально важных качеств педагогов инклюзивного образования / Вестник Череповецкого государственного университета: Научный журнал. – 2015. – №2 (63) –Т. 2 Технические науки. Филологические науки. Педагогические науки. – С. 131 – 134

2. Поникарова, В.Н. Особенности формирования профессионально значимых качеств педагога инклюзивного образования / Денисова О.А., Жаркова Е.А. // Geneva (Switzerland), the 8th of August, 2014/Publishing Center of the European Associon of pedagogues and psychologists "Science", Geneva, 2014 - p.59-65

3. Поникарова, В.Н. Проблема подготовки и психологического сопровождения специалистов инклюзивного образования / Денисова О.А., Жаркова Е.А. // Materialy X M eiedzynarodowej naukowi-praktycznej konferencji "Nauka: teoria I praktyka - 2014" Volume 5. Pedagogiczne nauki. Psychologia I socjologia.: Przemysl. Nauka I studia - s. 85 -88

4. Поникарова, В.Н., Брагина В.Д. Психологические особенности совладающего поведения педагогов-дефектологов на разных этапах их профессионального становления: Монография. – Череповец: ЧГУ, 2010. – С. 48–50.

5. Поникарова, В.Н. Система психологического сопровождения многоуровневого процесса подготовки кадров для инклюзивного образования // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина: Научный журнал. – 2014 – №01 - Том 5 Серия Психология - С. 16 -26

6. Поникарова, В.Н. Современные тенденции высшего профессионального образования инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья / О..А. Денисова и др. - Методология и стратегии развития современного образования: материалы междунар. науч. конф., Минск, 11 декабря 2014 г. / отв. ред. Л.А. Худенко. – Минск, Национальный институт образования, 2015. - С.140 - 144.

7. Поникарова, В.Н. Сравнительное изучение профессионального копинг-поведения педагогов-дефектологов: Монография. – Череповец: ЧГУ, 2011. – С. 48–59.

Тема 3. Технологии формирования профессиональной готовности педагогов инклюзивного образования

Вопросы и задания

1. Технологии формирования инклюзивной готовности педагогов.
2. Принципы формирования инклюзивной готовности педагогов.
3. Содержание формирования инклюзивной готовности педагогов.
4. Организационные формы технологии формирования инклюзивной готовности педагогов.
5. Варианты сопровождения формирования инклюзивной готовности педагогов.
6. Дайте характеристику технологии формирования инклюзивной готовности педагогов: цель, задачи, направления, формы, методы и приемы.

Литература

1. Поникарова В.Н. Возможности использования экспресс-диагностики в изучении готовности педагогов // Высшее образование сегодня - № 6, 2018 - с.51-55.

2. Поникарова В.Н., Лебедева А.А. Модульное сопровождение: формирование инклюзивной готовности педагогов // Приоритетные направления развития науки и образованияразвития науки и образования: монография / Под общ. ред. Г. Ю. Гуляева — Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». — 2018. — с.26 – 30

3. Поникарова, В.Н. Диагностика готовности к осуществлению педагогической деятельности в интегрированном/инклюзивном образовании / Вестник Череповецкого государственного университета: Научный журнал. – 2013. – №4 (51) –Т. 1 Технические науки. Экономические науки. Филологические науки. Педагогические науки. Искусствоведение. Психологические науки – С. 130 – 133

4. Поникарова, В.Н. Дополнительное профессиональное образование педагогов для инклюзивного образования дошкольников с ограниченными возможностями здоровья/ Денисова О.А., Леханова О.Л. Электронный журнал «Психологическая наука и образование» - №3 -2013- С. 119 -127

5. Поникарова, В.Н. Концептуальные основы подготовки педагогов инклюзивного образования / Денисова О.А., Леханова О.Л.// Дефектология - №3 -2012- С. 81 -90

6. Поникарова, В.Н. Концепция психологического сопровождения многоуровневого процесса подготовки кадров для инклюзивного образования / Вестник Череповецкого государственного университета: Научный

журнал. – 2013. – №4 (52) –Т. 2 Технические науки. Экономические науки. Филологические науки. Педагогические науки. Искусствоведение. Психологические науки – С. 125 – 128

7. Поникарова, В.Н. Личностно-ориентированные технологии формирования готовности педагогов к осуществлению инклюзивного образования / Личностно-ориентированные технологии в образовании как фактор безопасного развития личности: Монография / Под ред. В.Г. Маралова, Н.В. Гольцовой. – Череповец: ЧГУ, 2014. – с. 256 -270

8. Поникарова В.Н. Формирование готовности педагогов к инклюзивному образованию: рабочая тетрадь. Части 1- 5. – Череповец: Череповец. гос. ун-т, 2018 – 96 с.

9. Поникарова, В.Н. Специфика психолого-педагогического сопровождения субъектов инклюзивного образования: Моногр. 2 изд. допол. и перераб. Череповец: Череповец. гос. ун-т, 2018. – 144 с.

10. Поникарова В.Н., Покудина Т.Н. Формирование копинг-поведения педагогов: система развивающей работы// Приоритетные направления развития науки и образованияразвития науки и образования: монография / Под общ. ред. Г. Ю. Гуляева — Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». — 2018. — с.14 – 21

Вопросы к зачету

1. Готовность как качество личности.
2. Классификация готовности.
3. Профессиональная готовность.
4. Психологическая готовность.
5. Структура готовности.
6. Функциональные блоки готовности.
7. Критерии готовности.
8. Профессиональная готовность педагога.
9. Ценностно-мотивационный компонент готовности.
10. Когнитивный компонент готовности.
11. Операционально-деятельностный компонент готовности.
12. Аффективный компонент готовности.
13. Технологии формирования инклюзивной готовности педагогов.
14. Принципы формирования инклюзивной готовности педагогов.
15. Содержание формирования инклюзивной готовности педагогов.
16. Организационные формы технологии формирования инклюзивной готовности педагогов.
17. Варианты сопровождения формирования инклюзивной готовности педагогов.
18. Методы формирования инклюзивной готовности педагогов.
19. Методика использования рабочей тетради в процессе формирования инклюзивной готовности педагогов.
20. Элективный курс как технология формирования инклюзивной готовности педагогов.

Модуль 2

Элективный курс
Формирование профессионально важных качеств педагогов

Тема 1. Профессионально важные качества.
Профессионально важные качества. Классификация, структура.
Вопросы и задания

1. Профессионально важные качества. История изучения.
2. Классификация профессионально важных качеств.
3. Структура профессионально важных качеств.

Литература:

1. Батаршев А.В. Диагностика профессионально важных качеств личности. – СПб., 2007

2. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования. - Екатеринбург, 2000.

3. Зеер Э.Ф. Психология профессий. - Екатеринбург, 1997.

4. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. - Ростов н/Д: Феникс, 1996.

Тема 2. Профессиональное развитие личности.
Вопросы и задания

1. Профессиональное развитие личности.
2. Этапы профессионального развития личности.
3. Профессионально важные качества педагогов.
4. Классификация, структура профессионально важных качеств педагогов.

Литература

1. Инклюзивное образование : учебное пособие / Череповец. гос. ун-т ; [Н. А. Борисова, и др. ; науч. ред. : О.А. Денисова.]. - Череповец : ЧГУ, 2016. - 162 с.

2. Традиции и инновации комплексной помощи детям с ограниченными возможностями здоровья как ресурс развития инклюзивного пространства (на примере Вологодской области): Монография / Г.М. Галактионова и др.; под ред. О.А. Денисовой. Череповец: ЧГУ, 2016. 297 с.

Тема 3. Технологии формирования профессионально важных качеств педагогов инклюзивного образования.
Вопросы и задания

1. Понятие и характеристика образовательных технологий.
2. Особенности технологии формирования профессионально важных качеств.

3. Этапы реализации технологии формирования профессионально важных качеств педагогов.

Литература

1. Батаршев А.В. Диагностика профессионально важных качеств личности. – СПб., 2007

2. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования. - Екатеринбург, 2000.

3. Зеер Э.Ф. Психология профессий. - Екатеринбург, 1997.

4. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. - Ростов н/Д: Феникс, 1996.

5. Митина Л.М. Психология развития конкурентноспособной личности. – М., Издательство Московского психолого-социального института, 2003.

6. Основы профессиональной ориентации: учеб. Пособие для вузов/ Б.С. Волков.- М., 2007

Вопросы к зачету

1. Профессионально важные качества. Общее понятие.
2. Профессионально важные качества. Классификация.
3. Профессионально важные качества. Структура.
4. Своеобразие педагогической деятельности
5. Профессионально важные качества педагогов.
6. Классификация, структура профессионально важных качеств педагогов.
7. Профессиональное развитие личности.
8. Этапы профессионального развития личности.
9. Отечественные теории профессионального развития личности.
10. Зарубежные теории профессионального развития личности.
11. Образовательные технологии. Общая характеристика.
12. Технологии формирования профессионально важных качеств педагогов.
13. Структура технологии формирования профессионально важных качеств педагогов.
14. Этапы реализации технологии формирования профессионально важных качеств педагогов.
15. Рабочая тетрадь как технология формирования профессионально важных качеств педагога.

Модуль 3

Элективный курс
Профилактика профессионального выгорания

Занятие 1
Характеристика профессионального выгорания
Вопросы и задания

1.История изучения профессионального выгорания.

2. Факторы и механизмы возникновения профессионального выгорания

3. Факторы и механизмы проявления профессионального выгорания в деятельности.

4. Структура профессионального выгорания

Литература

1. Бабанов С.А. Профессиональные факторы и стресс: синдром эмоционального выгорания. // Трудный пациент. - 2009. - № 12. - С. 10-13.

2. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. - СПб.: Питер, 2005. - 336 с.

3. Митина Л.М. Психологу об учителе. Личностно-профессиональное развитие учителя: психологическое содержание, диагностика, технология, коррекционно-развивающие программы. - М.: ПП РАО, МГППУ, 2010. - 386 с.

4. Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности. - М.: Институт психологии РАН, 2005. - 330 с.

5. Ортман И.В. Феномен профессионального выгорания и его профилактика. // Прикладная психология и психоанализ: электрон. научный журнал. - 2018. - № 3. URL:http://ppip.idnk.ru

6. Соловьева О.В., Темрокова С.Б. Психологическая профилактика профессионального выгорания у медицинских работников. // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. - № 3(26), 2016. - С. 96-98.

7. Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального выгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя. // Вопросы психологии. - 1994. - № 6. - С. 34-56.

Занятие 2
Особенности профессионального выгорания у педагогов
Вопросы и задания

1. Теоретические основы психологии педагогического труда.
2. Альтернативные стратегии профессионализации педагога.
3. Педагог как субъект коррекционно-педагогической деятельности
4. Своеобразие профессионального выгорания у педагогов.

Литература

1. Зеер Э.Ф. Психология профессий. М., 2003.

2. Иванова Н.В., Голубева Е.В. Психотерапия личного самочувствия как одно из направлений психологического обеспечения деятельности воспитателя дошкольного учреждения. Вологда, 2002.

3. Маралов В.Г. Основы самопознания и саморазвития. М.,2002.

4. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя. М., 2004.

5. Михайленко Н., Короткова Н. О воспитателе детского сада.//Дошкольное воспитание.1993. №9.

6. Панько Е.А. Психология деятельности воспитателя детского сада. Мн,1986.

7. Прохоров А.О. Особенности психических состояний личности в обучении//Психологический журнал. 1991. Т.12. №1. С. 47-54.

8. Психологическая подготовка к педагогической деятельности./Сост. В.Н. Борисов. М.,2002.

9. Форманюк Т.В. Синдром эмоционального сгорания как показатель профессиональной дезадаптации учителя//Вопросы психологии. 1996. №6. С. 57-64.

10. Ширманова О.В. Эмоциональная напряженность учителя и студента: взаимосвязь физиологических и психологических показателей// Психологический журнал. 2002. №2. С.88.

Занятие 3

Технологии преодоления профессионального выгорания

Вопросы и задания

1. Особенности преодоления профессионального выгорания на разных этапах профессионального становления педагога.

2. Личностные ресурсы преодоления профессионального выгорания

3.Информационные и инструментальные ресурсы преодоления профессионального выгорания.

Литература

1. Артанас Л.И. Антистрессовые технологии//ЭКО. 1999. №7. С. 185-188.

2. Иванова Н.В., Голубева Е.В. Психотерапия личного самочувствия как одно из направлений психологического обеспечения деятельности воспитателя дошкольного учреждения. Вологда, 2002.

3. Клюева Н.В. Психологическое обеспечение педагогической деятельности. Ярославль, 1998.

4. Коррекционно-обучающие программы повышения уровня профессионального развития учителя./Под ред. Л.М. Митиной. М., 2001.

5. Психология здоровья./ Под ред. С.Г. Никифорова. СПб.,2003.

6. Савостьянов А. Саморегуляция эмоциональных состояний в деятельности учителя.//Народное образование. 2001. №7. С. 213-225.

Вопросы к зачету

1. Характеристика эмоциональной сферы личности.

2. Основные теории эмоций.

3. Проблема психических состояний.

4. Переживание как субъективный компонент эмоционального состояния.

5.Сила, длительность, степень, модальность профессионального выгорания.

6. Формы профессионального выгорания.

7. Психофизиологические, психологические, культуральные и социальные факторы возникновения профессионального выгорания.

8. Информационные, когнитивистские, фрустрационные подходы к пониманию механизма профессионального выгорания.

9. Характеристика уровней профессионального выгорания.

10. Эмоциональное напряжение и эмоциональная напряженность.

11. Профессиональное выгорание и стресс.

12. Синдром эмоционального выгорания.

13. Влияние профессионального выгорания на деятельность.

14. Методы и методики изучения профессионального выгорания.

15. Теоретические основы психологии педагогического труда.

16. Концептуальная схема труда педагога.

17. Стадии профессионального становления педагога (по Е.А. Климову).

18. Альтернативные стратегии профессионализации педагога

19. Особенности эмоционального напряжения у педагогов.

20. Педагог как субъект коррекционно-педагогической деятельности.

Модуль 4

Элективный курс
Формирование профессионального копинг-поведения педагогов

Тема 1. Проблемные и кризисные ситуации
Вопросы и задания

1. Проблемные и кризисные ситуации
2. Кризисные состояния
3. Кризисные личности

Литература

1. Инклюзивное образование : учебное пособие / Череповец. гос. ун-т ; [Н. А. Борисова, и др. ; науч. ред. : О.А. Денисова.]. - Череповец : ЧГУ, 2016. - 162 с.

2. Традиции и инновации комплексной помощи детям с ограниченными возможностями здоровья как ресурс развития инклюзивного пространства (на примере Вологодской области): Монография / Г.М. Галактионова и др.; под ред. О.А. Денисовой. Череповец: ЧГУ, 2016. 297 с.

Тема 2. Копинг-поведение как система психической адаптации
Вопросы и задания

1. Система психической адаптации личности
2. Психологические ресурсы личности.
3. Социально-адаптивное поведение.
3. Психологическая защита.
4. Копинг-поведение.
5. Копинг-стратегии и копинг-техники.
6. Типология копинг-поведения.

Литература

1. Поникарова В.Н. Динамика готовности педагогов к инклюзивному образованию / В.Н. Поникарова // Особенности и тенденции приоритетные направления развития науки и образования: монография / Под общ. ред. Г. Ю. Гуляева — Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». — 2018. — с.37- 45

2. Поникарова В.Н., Брагина В.Д.. Психологические особенности совладающего поведения педагогов-дефектологов на разных этапах профессионального становления: монография / В.Н. Поникарова // под ред. О.А. Денисовой – Череповец: ГОУ ВПО ЧГУ, 2010. – 108 с.

Тема 3. Развитие совладающей личности
Вопросы и задания

1. Развитие совладающей личности в деятельности.
2. Развитие творческого потенциала совладающей личности
3. Технологии развития совладающей личности.

4. Особенности профессионального копинг-поведения педагогов.
5. Технологии формирования профессионального копинг-поведения.

Литература

1. Поникарова В.Н., Брагина В.Д.. Психологические особенности совладающего поведения педагогов-дефектологов на разных этапах профессионального становления: монография / В.Н. Поникарова // под ред. О.А. Денисовой – Череповец: ГОУ ВПО ЧГУ, 2010. – 108 с.

2. Поникарова В.Н. Профессиональное копинг-поведение педагогов – модель и технологии формирования: монография / В.Н. Поникарова // под ред. И.В. Андулян – Уфа, Аэтерна, 2016 – 152 с.

3. Поникарова В.Н. Профессиональное копинг-поведение педагогов – модель и технологии сопровождения: монография /В.Н. Поникарова – Канада, Гамильтон, Accent Graphics Communication & Publishing, Premier Publishing — 2018 – 188с.

4. Поникарова В.Н. Сравнительное изучение профессионального копинг-поведения педагогов-дефектологов: монография / В.Н. Поникарова // под ред. О.А. Денисовой – Череповец: ГОУ ВПО ЧГУ, 2011. – 143 с.

Вопросы к зачету

1. Проблемные ситуации: признаки, классификация, модальность.
2. Кризисные ситуации.
3. Кризисные состояния: структура, виды, последствия.
4. Кризисные личности.
5. Система психической адаптации.
6. Личностный адаптационный потенциал.
7. Психологическая защита: структура.
8. Психологическая защита: виды.
9. Психологическая защита: механизмы
10. Психотические защитные механизмы.
11. Незрелые защитные механизмы.
12. Невротические защитные механизмы.
13. Зрелые защитные механизмы.
14. Копинг-поведение и психологическая защита.
15. Ассертивное поведение и копинг-поведение.
16. Классификация копинг-поведения.
17. Копинг-ресурсы.
18. Этапы копинг-поведения.
19. Развитие совладающей личности в деятельности.
20. Развитие творческого потенциала совладающей личности.
21. Саморазвитие и самосовершенствование совладающей личности.
22. Технологии развития совладающей личности.
23. Рабочая тетрадь как технология формирования копинг-поведения.

Модуль 5

Элективный курс
Формирование софт скиллз педагогов»

Тема 1. Компетентностный подход в образовании. Компетенции. Типология компетенций

1. Компетентностный подход в образовании.
2. Компетенции.
3. Типология компетенций.

Литература

1. *Белицкая, Г.Э.* Социальная компетентность личности [Текст] / Г.Э. Белицкая // Сознание личности в кризисном обществе / Под ред. А.А. Абульхановой –Славской. М.: Инст–т психологии РАН, 1995. – С. 42 – 47.

2. *Захарова, Г.И.* Развитие профессиональной компетентности педагога дошкольного образовательного учреждения средством психолого– педагогического тренинга [Текст]: дис. … канд. пед. Наук / Г.И. Захарова. – Челябинск, 1998. –168 с.

3. *Калашникова, М.Б.* Психологическая компетентность педагога как основа гуманизации образовательного процесса [Текст] / М.Б. Калашникова, О.В. Хомякова // Психология обучения. – 2008. – № 7. – С. 9–16.

4. *Хуторской, А.В.* Компетентность как дидактическое понятие: содержание, структура и модели конструирования [Текст] / А.В. Хуторской, Л.Н. Хуторская; ред. А.А. Орлова // Проектирование и организация самостоятельной работы студентов в контексте компетентностного подхода: межвузовский сб. науч. Тр. – Тула: Тул. Гос. Пед. Ун–та им. Л.Н. Толстого, 2008. – Вып. 1. – С.117–137.

Тема 2. Лайф скиллз. Хард скиллз. Софт скиллз.

1. Феноменология лайф скиллз, хард скиллз и софт скиллз.
2. Сравнительная характеристика хард скиллз и софт скиллз.
3. Классификация софт скиллз.

Литература

1. Гордон Л.А. Социальная адаптация в современных условиях // Социс. – 1994. - № 8-9. – С. 34 – 49.

2. Личность и проблемы социализации / Социология / под ред. А. Н. Елсукова- М., 2005. – С.90-103

Социализация / Л.А. Седов Современная западная социология. Словарь. М. -1990. - С. 316-317

3. Поникарова В.Н., Андреева Е.Л., Антонова Л.А. Компетентностный подход в инклюзивной практике: монография // под ред. В.Н Поникаровой В.Н.– Курск, ЗАО «Университетская книга», 2023. - 150 с.

4. Социализация / Философский энциклопедический словарь / под ред. Л.Ф. Ильичева – М., 1983. – С.629

5. Становление личности, социализация и самоактуализация / А.А. Горелов Социология. - М., 2006. – С.141-144

6. Человек и общество. Социализация личности / М.Ю. Горбунова Социология. - М., 2005. – С. 116 -123

Тема 3. Технологии формирования лайф скиллз, хард скиллз и софт скиллз педагогов инклюзивного образования.

1. Диагностика лайф скиллз, хард скиллз и софт скиллз.
2. Технология формирования лайф скиллз, хард скиллз и софт скиллз.
3. Особенности использования рабочей тетради как средства формирования лайф скиллз, хард скиллз и софт скиллз педагогов.
4. Варианты технологии формирования скиллз: стационар, мобайл, экспресс.

Литература

1. Абашкина О. Soft skills: ключ к карьере [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.pro-personal.ru/article/7811-soft-skills-klyuch-k-karere

2. Ананьева, Т. Десять компетенций, которые будут востребованы в 2020 году [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.tananyeva.com/single-post/

3. Жадько, Н.В., Чуркина, М.А. Обучение hard skills и soft skills - в чём разница? [Электронный ресурс]. Режим доступа http://hr-portal.ru/article/obuchenie-hardskills-i-soft-skills-v-chyom-raznica

4. Иванов, Д. Путь к вершине. Факторы успеха. Что важнее: soft skills или hard skills? [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.colloquium.ru/article/ hard_soft/hard_soft.php

5. Лукьянов, Ф. Твердые и мягкие навыки. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://delovoymir.biz/2013/02/19/tverdye-i-myagkie-navyki.html

6. Микиденко Н. Л. Роль научно-исследовательской работы в формировании «мягких» компетенций студентов / Н. Л. Микиденко, С. П. Сторожева // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 4. – С. 366–372.

7. Поникарова В.Н. Аспекты формирования копинг-поведения педагогов как софт скиллз / Педагогическое призвание: сборник статей II международного научно-методического конкурса (29 февраля 2020 г.) В 3-х частях. Часть 2. – Петрозаводск: МЦНП «Новая наука», 2020. – с. 205-218.

8. Поникарова В.Н., Покудина Т.Н., Алексина Ю.Ю. Педагогика копинг-поведения. Динамика. Особенности: монография // под ред. В.Н Поникаровой В.Н.– Курск, ЗАО «Университетская книга», 2023. - 89 с.

9. Поникарова В.Н. Педагогика копинг-поведения: Учебное пособие: Курск: Изд-во ЗАО «Университетская книга», 2021 – 248 с.

10. Поникарова В.Н. Педагогическая система формирования софт скиллз: специфика, содержание, методика: Монография: Курск: Изд-во ЗАО «Университетская книга», 2020 – 153 с.

11. Поникарова В.Н. Формирование копинг-поведения педагогов: структура и содержание метатехнологии. Концепции современного образования: системные изменения и перспективные направления развития. Сборник научных трудов. Казань, 2020. – с. 150-158

12. Портланд, Ю. Что такое soft skills и почему они так важны для карьеры? [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://dnevnyk-uspeha.com/rabota-ikarera/chto-takoe-soft-skills-i-pochemu-oni-tak-vazhnyi-dlya-kareryi.html

13. Сосницкая, О. SOFT SKILLS: мягкие навыки твердого характера [Электронный ресурс]. Режим доступа http://be-st.ru/ru/blog/13

14. Softskills и Hardskills — в чем разница? URL: http://www.mental-skills.ru/ synopses/6981.html

Вопросы к зачету

1. Компетенции и компетентностный подход в образовании.
2. Типология компетенций.
3. Феноменология лайф скиллз, хард скиллз и софт скиллз.
4. Сравнительная характеристика лайф скиллз, хард скиллз и софт скиллз.
5. Методы развития софт скиллз
6. Коммуникабельность как софт скиллз.
7. Критическое мышление как софт скиллз.
8. Клиентоориентированность как софт скиллз.
9. Управление проектами как софт скиллз.
10. Наставничество как софт скиллз.
11. Ненасильственное общение как софт скиллз.
12. Принятие решений как софт скиллз.
13. Решение проблем как софт скиллз.
14. Эмоциональный интеллект как софт скиллз.
15. Обучаемость как софт скиллз.
16. Работа в режиме неопределенности как софт скиллз.
17. Бережливое производство как софт скиллз.
18. Экологическое мышление как софт скиллз.
19. Саморефлексия как софт скиллз.
20. Копинг-поведение как софт скиллз.

Модуль 6

Элективный курс
Формирование инклюзивной культуры педагогов

Тема 1. Инклюзия как социокультурный феномен. Инклюзивная культура: понятие и специфика. Аспекты формирования инклюзивной культуры педагогов.

1.Инклюзия как социокультурный феномен.
2.Инклюзивная культура: понятие и специфика.
3. Аспекты формирования инклюзивной культуры педагогов

Литература

1. Андреева Е.Л. Динамика профессионального выгорания // Материалы XI Международной научно-практической Интернет-конференции: «Состояние здоровья: медицинские, социальные и психолого-педагогические аспекты» 25-29 ноября 2020 г. – Чита, 2020. – с. 120–123

2. Педагогика и психология инклюзивного образования: учебное пособие / Д.З. Ахметова, З.Г. Нигматов, Т.А. Челнокова, Г.В. Юсупова и др. – Казань: Изд-во «Познание» Института экономики, управления и права, 2013 – 255 с.

3. Поникарова В.Н., Андреева Е.Л., Антонова Л.А. Компетентностный подход в инклюзивной практике: монография // под ред. В.Н Поникаровой В.Н.– Курск, ЗАО «Университетская книга», 2023. - 150 с.

4. Поникарова В.Н., Покудина Т.Н., Алексина Ю.Ю. Педагогика копинг-поведения. Динамика. Особенности: монография // под ред. В.Н Поникаровой В.Н.– Курск, ЗАО «Университетская книга», 2023. - 89 с.

5. Поникарова В.Н. Рабочая тетрадь как средство формирования готовности к осуществлению инклюзивного образования [Электронный ресурс] // Инновационный центр развития образования и науки. 2017. URL: http://izron.ru/articles/voprosy-sovremennoy-pedagogiki-i-psikhologii-svezhiy-vzglyad-i-novye-resheniya-sbornik-nauchnykh-tru/sektsiya-7-pedagogika-vysshey-professionalnoy-shkoly/rabochaya-tetrad-kak-sredstvo-formirovaniya-gotovnosti-k-osushchestvleniyu-inklyuzivnogo-obrazovaniya/

6. Старовойт Н. В. Инклюзивная культура образовательной организации: подходы к пониманию и формированию // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 8. – С. 31–35. – URL: http://e-koncept.ru/2016/56117.htm.

7. Тихомирова, Е. Л. К вопросу о сущности понятия «инклюзивная культура» / Е. Л. Тихомирова, Е. В. Шадрова // Педагогика и психология как ресурс развития современного общества: материалы IX Междунар. науч.-практ. конф. / отв. ред. Л. А. Байкова. - Рязань : Рязанский гос. ун-т им. С. А. Есенина, 2017. - С. 93-98.

8. Iarskaya V., Iarskaya-Smirnova E. 2015. Inclusive culture of social services. Sociological Studies. No 12: 133140. (In Russ.)., с. 135

Тема 2. Образовательные технологии: общая характеристика

1. Образовательные технологии: общая характеристика.
2. Технологии формирования инклюзивной культуры педагогов.
3. Технологии формирования инклюзивной готовности.
4. Технологии формирования профессионально важных качеств педагогов инклюзивного образования.
5. Технологии формирования фрустрационной толерантности педагогов инклюзивного образования.
6. Технологии формирования профессионального копинг-поведения педагогов инклюзивного образования.
7. Технологии формирования софт скиллз педагогов инклюзивного образования.

Литература

1. Поникарова В.Н. Личностно-ориентированные технологии формирования готовности педагогов к осуществлению инклюзивного образования / Личностно-ориентированные технологии в образовании как фактор безопасного развития личности: Монография / Под ред. В.Г. Маралова, Н.В. Гольцовой. – Череповец: ЧГУ, 2014. - - с. 256 - 275

2. Поникарова В.Н., Андреева Е.Л., Антонова Л.А. Компетентностный подход в инклюзивной практике: монография // под ред. В.Н Поникаровой В.Н.– Курск, ЗАО «Университетская книга», 2023. - 150 с.

3. Поникарова В.Н., Андреева Е.Л., Антонова Л.А. Компетентностный подход в инклюзивной практике: рабочие тетради // под ред. В.Н Поникаровой В.Н.– Курск, ЗАО «Университетская книга», 2023. - 249 с.

4. Поникарова В.Н. Педагогика копинг-поведения: Учебное пособие: Курск: Изд-во ЗАО «Университетская книга», 2021 – 248 с.

5. Поникарова В.Н. Психолого-педагогические условия снижения эмоционального напряжения у студентов - будущих дефектологов. Дисс… канд. психол. наук. – Курск,2005. – 180 с.

6. Поникарова В.Н. Педагогическая система формирования софт скиллз: специфика, содержание, методика: Монография: Курск: Изд-во ЗАО «Университетская книга», 2020 – 153 с.

7. Поникарова В.Н. Профессиональное копинг-поведение педагогов – модель и технологии сопровождения: монография /В.Н. Поникарова – Канада, Гамильтон, Accent Graphics Communication & Publishing, Premier Publishing — 2018 – 188с.

8. 1.Поникарова, В.Н. Специфика психолого-педагогического сопровождения субъектов инклюзивного образования: Моногр. 2 изд. допол. и перераб. Череповец: Череповец. гос. ун-т, 2018. – 144 с.

9. Поникарова В.Н. Формирование копинг-поведения педагогов: структура и содержание метатехнологии. Концепции современного образования: системные изменения и перспективные направления развития. Сборник научных трудов. Казань, 2020. – с. 150-158

10. Селевко Г.К. Энциклопедия образовательных технологий. В 2-х т. – М.: Народное образование, 2005. – 816 с.

Тема 3. Концептуальное обоснование технологической модели формирования инклюзивной культуры педагогов. Диагностическая технология изучения инклюзивной культуры педагогов. Технологическая модель формирования инклюзивной культуры педагогов

1. Концептуальное обоснование технологической модели формирования инклюзивной культуры педагогов.
2.Диагностическая технология изучения инклюзивной культуры педагогов.
3. Технологическая модель формирования инклюзивной культуры педагогов.

Литература

1. Поникарова В.Н., Андреева Е.Л. НАПРАВЛЕНИЯ И СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ ИНКЛЮЗИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПЕДАГОГОВ // ВСЕРОССИЙСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ФОРУМ : сборник статей IV Всероссийской научно-методической конференции (26 апреля 2021 г.) – Петрозаводск : МЦНП «Новая наука», 2021. – с. 22-28.

2. Поникарова В.Н., Андреева Е.Л. Профессионально-личностная динамика инклюзивной культуры педагогов / Состояние, проблемы и перспективы развития современного образования: монография / [Аданов К. Б. и др.]. – Петрозаводск: МЦНП «Новая наука», 2021. – с. 119 – 130

3. Поникарова В.Н., Лебедева А. А., Покудина Т.Н. Особенности психолого-педагогического сопровождения педагогов группы риска [Текст] /В.Н. Поникарова, А.А. Лебедева, Т.Н. Покудина // Специальное образование: материалы XIII междунар. науч.-практ. конф., 26-27 апр. 2017 г. СПб.: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2017. Т.1. с.114–116

4. Поникарова В.Н., Покудина Т.Н. Формирование копинг-поведения педагогов: система развивающей работы// Приоритетные направления развития науки и образованияразвития НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ: монография / Под общ. ред. Г. Ю. Гуляева — Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». — 2018. — с.14 – 21

5. Поникарова В.Н., Андреева Е.Л. Инклюзивная культура педагогов. Аспекты формирования: монография / В.Н. Поникарова, Е.Л. Андреева // под ред. В.Н. Поникаровой – Курск, ЗАО «Университетская книга», 2022 – 134 с.

6. Поникарова В.Н., Андреева Е.Л. НАПРАВЛЕНИЯ И СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ ИНКЛЮЗИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПЕДАГОГОВ / В.Н. Поникарова, Е.Л. Андреева // ВСЕРОССИЙСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ФОРУМ: сборник статей IV Всероссийской научно-методической конференции (26 апреля 2021 г.) – Петрозаводск : МЦНП «Новая наука», 2021. – с. 22-28.

7. Поникарова, В.Н. Концепция психологического сопровождения многоуровневого процесса подготовки кадров для инклюзивного образования / Вестник Череповецкого государственного университета: Научный журнал. – 2013. – №4 (52) –Т. 2 Технические науки. Экономические науки. Филологические науки. Педагогические науки. Искусствоведение. Психологические науки – С. 125 – 128

8. Поникарова, В.Н. Педагогика копинг-поведения: учебное пособие/ Поникарова В.Н. – Курск: Изд-во ЗАО «Университетская книга», 2021, - 248 с

9. Поникарова, В.Н. Личностно-ориентированные технологии формирования готовности педагогов к осуществлению инклюзивного образования / Личностно-ориентированные технологии в образовании как фактор безопасного развития личности: Монография / Под ред. В.Г. Маралова, Н.В. Гольцовой. – Череповец: ЧГУ, 2014. – с. 256 -270

10. Поникарова В.Н. Формирование готовности педагогов к инклюзивному образованию: рабочая тетрадь. Части 1- 5. – Череповец: Череповец. гос. ун-т, 2018 – 96 с.

Вопросы к зачету

1. Инклюзия как социокультурный феномен.
2. Динамика развития глобального инклюзивного пространства.
3. Динамика развития инклюзивного образовательного пространства в России.
4. Инклюзивная культура: понятие и специфика.
5. Аспекты формирования инклюзивной культуры педагогов
6. Теоретический аспект формирования инклюзивной культуры педагогов
7. Эмпирический аспект формирования инклюзивной культуры педагогов
8. Субъектный аспект формирования инклюзивной культуры педагогов
9. Образовательные технологии: общая характеристика.
10. Технологии формирования инклюзивной готовности.
11. Технологии формирования профессионально важных качеств педагогов инклюзивного образования.
12. Технологии формирования фрустрационной толерантности педагогов инклюзивного образования.
13. Технологии формирования профессионального копинг-поведения педагогов инклюзивного образования.
14. Технологии формирования софт скиллз педагогов инклюзивного образования.
15. Концептуальное обоснование технологической модели формирования инклюзивной культуры педагогов.
16. Диагностическая технология изучения инклюзивной культуры педагогов.

17. Технологическая модель формирования инклюзивной культуры педагогов.
18. Элективные курсы как форма формирования инклюзивной культуры педагогов.
19. Рабочая тетрадь формирования инклюзивной культуры педагогов.
20. Психолого-педагогическое сопровождение как средство формирования инклюзивной культуры педагогов

В.Н. Поникарова

РАБОЧАЯ ТЕТРАДЬ К ЭЛЕКТИВНОМУ КУРСУ

Курск
2023

Модуль 1

Семинар-практикум
ФОРМИРОВАНИЕ ИНКЛЮЗИВНОЙ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ
Работа с таблицей
«Желаю знать»

Укажите, что вы знаете об инклюзивной готовности педагогов?
Что вы желаете узнать?

Знаю	**Желаю узнать**	Узнал (а)

Упражнение
Насколько вы готовы к профессиональной деятельности в условиях инклюзивного образования

Это ваш предполагаемый профиль готовности.

Заполните, пожалуйста, следующую таблицу, сделав отметки в соответствующих графах.

Уровни готовности / **Контекст развития личности готовности**	Оптимальный - уровень полностью сформирован	Удовлетворительный - уровень сформирован частично	Неудовлетворительный - уровень не сформирован	Каких именно качеств Вам не хватает?
Ценностно-мотивационный				
Когнитивный				
Поведенческий				
Аффективный				
Ваш вариант				

РЕФЛЕКСИЯ. Насколько отражает полученный профиль Ваши представления о собственной готовности к профессиональной деятельности в условиях инклюзивного образования?

Какие ресурсы Вы видите для своего профессионального саморазвития?

Упражнение
Квадрат Декарта

Ответьте, пожалуйста, на эти вопросы относительно какой-либо профессиональной проблемы, связанной с Вашей деятельностью в условиях инклюзивного образования

РЕФЛЕКСИЯ. 1. Что будет, если это произойдёт? Перечислите как можно больше плюсов.

2. Что будет, если это не произойдёт? Плюсы ситуации, если ничего не изменится и вы не получите желаемого

3. Чего не будет, если это произойдёт? Минусы от получения желаемого.

4. Чего не будет, если это не произойдёт? Минусы от неполучения желаемого. Ответы на этот вопрос не должны быть такими же, как ответы на первый, не игнорируйте двойное отрицание.

Изменилось ли Ваше отношение к проблеме? Каким образом? Где вы это сможете использовать?

ЗАДАНИЕ

Ваше профессиональное поведение

Какой один из предложенных типов поведения наиболее полно отражает Ваше профессиональное поведение? Отметьте любым способом – полностью совпадает, частично совпадает или не совпадает.

Тип поведения	Ваш выбор
1. Вы активный, способный к решению трудных проблем, конструктивному преодолению ситуаций неудач, которые рассматриваются как стимул для поиска активных стратегий их преодоления; придающий работе высокое значение. Вместе с тем Вы контролируете собственные энергетические затраты.	
2. У Вас умеренный уровень мотивации, энергетических затрат и профессиональных притязаний. Для Вас характерна способность к сохранению дистанции по отношению к профессиональной деятельности, удовлетворение результатами своего труда. Вам свойственная общая жизненная удовлетворенность, источником которой могут быть ситуации, не связанные с работой.	
3. Для Вас характерно экстремально высокое значение профессиональной деятельности, высокая готовность к энергетическим затратам, но чувствуете недостаточную устойчивость к стрессу. Вы отмечаете преобладание негативных эмоций, связанных с профессиональной деятельностью как следствие психической перегрузки. Для Вас характерно стремление к совершенству и связанная с этим неудовлетворенность результатами своей деятельности.	
4. Для Вас не характерно чрезмерное значение профессиональной деятельности. Вы считаете, что у Вас низкая стрессоустойчивость, ограниченная способность к релаксации и решению проблем, связанных с отказом от решения проблем в трудных ситуациях профессиональной деятельности. Вы отмечаете постоянное чувство беспокойства и беспредметного страха в связи с профессиональной деятельностью.	

РЕФЛЕКСИЯ. Выбор 1 или 2 вариантов показывает на высокую, но не чрезмерную значимость профессиональной деятельности.

Выбор 3 или 4 (особенно 4) вариантов указывает на наличие проблем в профессиональной деятельности. Возможно появление симптомов эмоционального и профессионального выгорания.

Упражнение
Тайм-менеджмент

Профессия педагога часто сопряжена с нехваткой времени.

Существует методика работы со временем - управление временем, или тайм-менеджмент.

Заполните, пожалуйста, следующую таблицу. В каждой ячейке укажите одну или несколько проблем, которая требует своего решения.

Безумно важно, требует немедленного решения	**Очень важно, требует скорого решения**
Важно, но можно подождать с решением	**Совершенно не требует решения**

РЕФЛЕКСИЯ. Какие проблемы вы указали? Как они связаны с уровнями и компонентами готовности?

А теперь еще раз укажите те же проблемы в другой таблице.

Совершенно не требует решения	**Важно, но можно подождать с решением**
Очень важно, требует скорого решения	**Безумно важно, требует немедленного решения**

РЕФЛЕКСИЯ. Поменялись ли важность проблем и их приоритетность? Каким образом?

Где вы это сможете использовать?

Профессия педагога инклюзивного образования часто сопряжена с проблемными ситуациями.

Мы предлагаем Вам **комплимент** (подарок) в виде алгоритма решения проблемной ситуации.

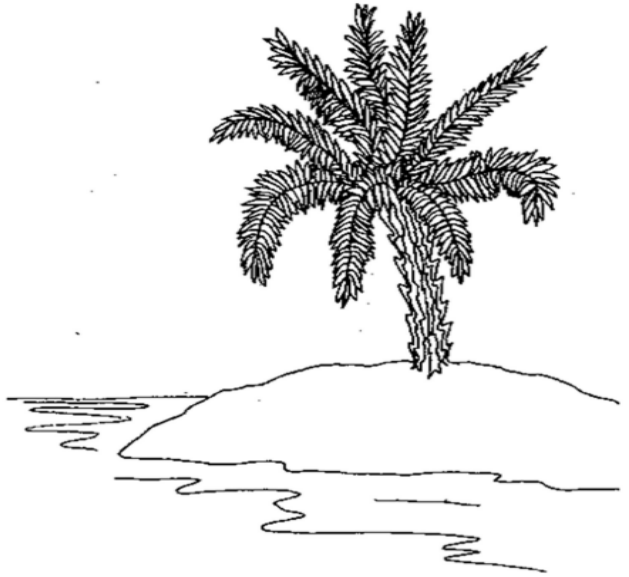
Алгоритм решения проблемной ситуации

Этап	Характеристика	Вопросы	Ответы
1 этап «СТОП»	Оценка ситуации Осознание своих эмоций	Что я сейчас чувствую? Что я хочу сделать? Что я сейчас делаю?	
2 этап «ПОЧЕМУ»	партнёры поступили именно таким образом?	Что я сейчас чувствую? Что я хочу сделать? Что я сейчас делаю?	
3 этап «ЧТО»	является целью моего поведения	Что я хочу получить в результате взаимодействия? Что я хочу сделать? Что я сейчас делаю?	
4 этап «КАК»	произошел выбор оптимальных средств достижения цели	Каким образом добиться оптимального результата? Что я хочу сделать? Что я сейчас делаю?	

5 этап «КАКИЕ»	практические действия предприняты по разрешению ситуации	Что я хочу сделать? Что я сейчас делаю?	
6 этап «НАСКОЛЬКО»	оптимальны результаты разрешения ситуации	Что я получил в результате взаимодействия? Что я сейчас чувствую?	

Где вы это сможете использовать?

Арт-тест



На картинке изображен необитаемый островок с пальмой, а вокруг - океан. Вам надо нарисовать человека, солнце и корабль. Все остальные детали — на ваше усмотрение. Главное, чтобы рисунок приобрел законченный вид и нравился вам.

Работа с таблицей
«Желаю знать»

Напишите, что вы узнали о готовности в ходе семинара-практикума.

Знаю	*Желаю узнать*	**Узнал (а)**

Итоговая рефлексия

Соотнесите Ваши ассоциации, свой профиль готовности, тип профессионального поведения и сделайте вывод об особенностях своей готовности к профессиональной деятельности в условиях инклюзивного образования.

Пожалуйста, **допишите** по выбору любое из неоконченных предложений

- **Я научился.**
- **Я узнал, что.**
- **Я нашел подтверждение тому, что.**
- **Я обнаружил, что.**
- **Я был удивлен тем, что.**
- **Мне нравится, что.**
- **Я был разочарован тем, что.**
- **Самым важным для меня было.**
- **Мне сегодня.**

Где вы можете это использовать?

СПАСИБО ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО

Мы не всегда правы.
Но и другие тоже могут ошибаться

@iexist__

Модуль 2

Семинар-практикум
ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА ПЕДАГОГОГА ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
Правила работы в группе

1. **Единая форма** обращения друг к другу (например, по имени).
2. **Общение по принципу "здесь и теперь"**. Во время тренинга все говорят только о том, что волнует их именно сейчас, и обсуждают то, что происходит с ними в группе.
3. **Конфиденциальность всего происходящего**. Все, что происходит во время тренинга, ни под каким предлогом не разглашается и не обсуждается вне тренинга.
4. **Говорим** только от своего имени и только лично кому-то.
5. **Недопустимость перехода «на личности».** Следует говорить не о личностях, каких-либо отрицательных качествах человека, а о его действиях.
6. **«Обратная связь».** Каждый участник должен дать почувствовать другим, как он к ним относится. Если участник не хочет что-то выполнять, он может не выполнять. Но – объяснить почему.
7. Ваше правило работы в группе – …

Работа с таблицей
«Желаю знать»

Подумайте, что вы знаете о ПВК педагога инклюзивного образования. Внесите их кратко в первую колонку таблицы. Во второй колонке напишите, что вы желаете узнать о ПВК педагога инклюзивного образования.

Знаю	**Желаю узнать**	Узнал (а)

Ассоциации
Упражнение

Рассказ
О педагоге инклюзивного образования

Предлагаем Вам продолжить ряд предложений:

1. Педагог инклюзивного образования – это……
2. Мы хотим, чтобы педагог инклюзивного образования никогда не……..
3. Педагог инклюзивного образования часто…….
4. Педагог инклюзивного образования постоянно…….
5. Детям нравятся педагоги инклюзивного образования, которые…….
6. Родители уважают педагогов инклюзивного образования, которые…….
7. Когда что-то не получается, педагог инклюзивного образования ……..
8. Коллеги педагога инклюзивного образования ……..
9. Начальство педагога инклюзивного образования ……..
10. Свой вариант ……..

РЕФЛЕКСИЯ.

Какой рассказ у Вас получился: позитивный, негативный, нейтральный?

Насколько он отражает Ваши особенности?

Какие ПВК педагога инклюзивного образования отражены в Вашем рассказе?

Самодиагностика ПВК педагога инклюзивного образования

Используя координатную сетку, начертите идеальный профиль педагога инклюзивного образования.

ПВК	-3	-2	-1	1	2	3
Способность понимать людей, причины их поступков, роль каждого человека в группе и взаимоотношения между ними						
Умение формировать и поддерживать благоприятный социально-психологический климат в коллективе						
Умение согласовывать свою работу с работой других						
Отношение к требованиям социального окружения как обязательным						
Способность действовать в экстремальных (чрезвычайных) ситуациях						
Соблюдение общепринятых норм поведения						
Уравновешенность, самообладание						
Стремление к обострению конфликта						
Неуравновешенность и чрезмерная жесткость по отношению к другим людям						
Склонность к ожесточенным дискуссиям и провоцированию конфликтов						

РЕФЛЕКСИЯ.

Отметьте, насколько у Вас выражено (не выражено) то или иное ПВК педагога инклюзивного образования.

Сравните полученные профили: насколько он отличается – практически совпадает, близко к идеальному профилю, отличается от идеала?

Упражнение

Ведущие профессиональные роли в инклюзивном образовании

Инструкция: Отметьте, какие профессиональные роли чаще всего играет педагог инклюзивного образования.

Укажите их положительные и отрицательные стороны.

Ведущие профессиональные роли в инклюзивном образовании	Положительные стороны	Отрицательные стороны	Подходит Частично подходит Не подходит педагогу инклюзивного образования
Мама			
Воспитатель			
Авторитет			
Идеал			
Информатор			
Помощник			
Няня			
Ваш вариант			

РЕФЛЕКСИЯ.

Какая из ролей **больше** подходит (частично подходит, не подходит) педагогу инклюзивного образования. Почему?

Какая из ролей больше подходит (не подходит) Вам как педагогу инклюзивного образования? Почему?

Какую из ролей чаще всего исполняете Вы?

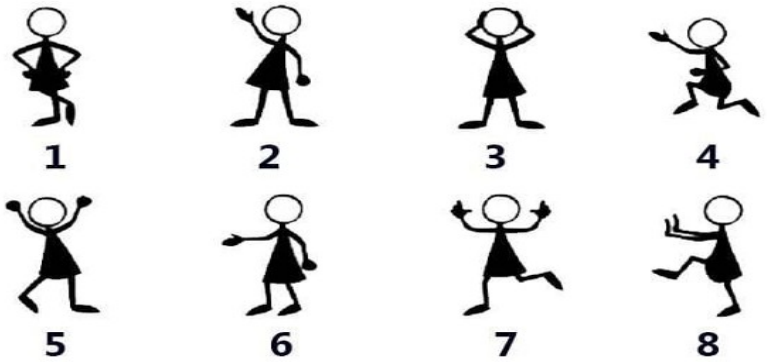
Тест: ваши сильные и слабые стороны характера

- А вы хорошо знаете сильные и слабые стороны своего характера?

- Предлагаю сегодня сделать проективный тест, который поможет определить и раскрыть сильную сторону вашего характера простым визуальным способом.

1) Просто посмотрите на фигуры ⬇;

2) Выберите понравившуюся вам и напишите в комментариях ее номер (1 – 8), чтобы не забыть!



Результаты теста

1. Лидер

Вы прирожденный лидер и обладаете удивительными организаторскими способностями. Вы умеете красиво выражать свои мысли и доносить их до окружающих.

2. Профессионал в достижении целей

Ваши сильные стороны — ответственность и легкость. Ставите перед собой задачу и легко ее выполняете, не взирая на трудности, если они появляются.

Вы профессионал в любой области и всегда делаете все идеально, несмотря ни на что.

3. Многозадачность

У вас есть замечательная способность делать сразу несколько вещей одновременно. Это не всем дано. У вас есть большой потенциал и мудрость, которые являются вашим секретным оружием в решении любых проблем.

4. Реалист

Вы всегда можете извлечь полезное из любой ситуации, и это помогает вам быстро и легко найти решение любой проблемы. Именно благодаря этому качеству люди любят вас и всегда обращаются к вам за советом.

5. Развитая интуиция

Вы свободно и легко выходите из любых непредвиденных обстоятельств благодаря вашей отменной интуиции и врожденному чутью.

6. Новатор

У вас полно креативных идей и творческих талантов. Люди уважают вас, так как у вас есть свои непоколебимые принципы и вы никогда не следуете чужим правилам. Вы всегда полны новых идей, а ваши творческие способности делают вас по-настоящему удивительным новатором.

7. Эмоциональность

Вы умеете сопереживать и сочувствовать другим. В этом ваша сила. У вас добрая, не загрубевшая душа. Вы для любого найдете теплые слова поддержки.

8. Манипулятор

Способность манипулировать людьми – вот в чем ваша сила. Вы всегда знаете, как заставить других делать то, что вы от них хотите.

Как вам результаты теста? Совпадают они с вашим собственным видением сильных черт вашего характера или мимо?

Рефрейминг
Работа с таблицей
«Желаю знать»

Подумайте, что вы узнали о ПВК педагога инклюзивного образования. Запишите свои соображения на листке, а затем внесите их кратко в последнюю колонку таблицы.

Знаю	Желаю узнать	**Узнал (а)**

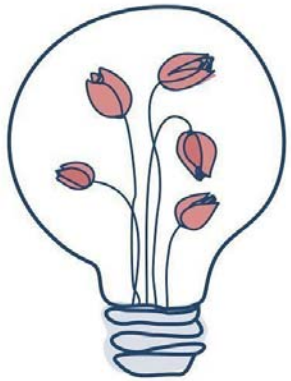
Итоговая рефлексия.

Соотнесите полученные данные: ваши ПВК, насколько они совпадают с идеалом, Ваша ведущая роль как педагога инклюзивного образования, ситуации, в которых вы испытываете затруднения, перспективы развития? Пожалуйста, допишите по выбору любое из неоконченных предложений

- **Я научился.**
- **Я узнал, что.**
- **Я нашел подтверждение тому, что.**
- **Я обнаружил, что.**
- **Я был удивлен тем, что.**
- **Мне нравится, что.**
- **Я был разочарован тем, что.**
- **Самым важным для меня было.**
- **Мне сегодня.**

Где вы можете это использовать?

СПАСИБО ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО



Молчанием
не разрешить конфликт

@iexist

Модуль 3

Семинар-практикум
ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ
Правила работы в группе

1. **Единая форма** обращения друг к другу (например, по имени).
2. **Общение по принципу “здесь и теперь”**. Во время тренинга все говорят только о том, что волнует их именно сейчас, и обсуждают то, что происходит с ними в группе.
3. **Конфиденциальность всего происходящего**. Все, что происходит во время тренинга, ни под каким предлогом не разглашается и не обсуждается вне тренинга.
4. **Говорим** только от своего имени и только лично кому-то.
5. **Недопустимость перехода «на личности».** Следует говорить не о личностях, каких-либо отрицательных качествах человека, а о его действиях.
6. **«Обратная связь».** Каждый участник должен дать почувствовать другим, как он к ним относится. Если участник не хочет что-то выполнять, он может не выполнять. Но – объяснить почему.
7. Ваше правило работы в группе – …

РАБОТА С ТАБЛИЦЕЙ
ЧТО Я ХОЧУ УЗНАТЬ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ВЫГОРАНИИ?

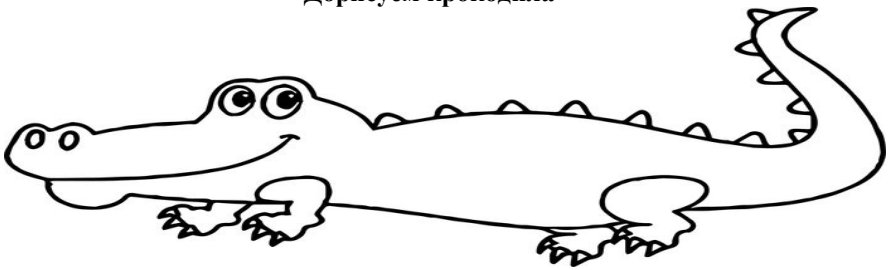
ПРИЧИНЫ ПВ	**ЧТО Я ХОЧУ УЗНАТЬ**	**ЧТО Я УЗНАЛА**
СИМПТОМЫ		
ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ		
ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПВ		
ПРОФИЛАКТИКУ		
СВОЙ ВАРИАНТ		

Ассоциации

1 слово	**1 слово**	
2 слово		**1 слово**

3 слово	**2 слово**	
4 слово		
5 слово	**3 слово**	
6 слово		

Дорисуем крокодила



Интерпретация

1. **Расположение**

Крокодил в верхнем левом углу – признак тревожности детей, их ориентации на прошлое. Если респондент срезал рисунок левым краем листа, это может говорить о том, что он фиксирован на прошлом и, возможно, отрицает его. Крокодил в центре листа может быть признаком чувства неполноценности и незащищенности. Если весь рисунок сделан как «вид сверху», то можно сделать предположение о депрессивном состоянии ребенка. Рисунки анфас чаще всего свойственны людям с бескомпромиссным поведением.

2. Как крокодил прорисован. Обратите внимание на особенности линий и штриховки. Когда человек стирает, прорисовывает детали, возвращается к различным частям рисунка, штрихует их – он проявляет признаки повышенной тревожности. Исправления могут отражать потребность уменьшить переживание агрессии и порожденного ею страха с помощью изобразительных средств. Фиксация на какой-то части рисунка и временные задержки – индикаторы внутриличностного конфликта. Прорисовка глаз – показатель страха, хвоста – злопамятность.

3. **Какого цвета рисунок.** Большинство адекватно раскрашивают крокодила – в оттенки зеленого цвета. Окраска крокодила в другие цвета спектра встречается очень редко и может говорить о креативности, образности мышления, о дополнительном способе передачи информации. Необходимо отдельно отметить, что лица с повышенной тревожностью часто рисуют крокодила простым карандашом и не раскрашивают его. В некоторых случаях отличная от природы окраска крокодила характеризует эмоциональное состояние испытуемого.

Что вокруг. Изображения воды, деревьев, земли и др. могут говорить о желании структурировать ситуацию, чтобы контролировать ее. Когда крокодил замаскирован в воде – озере, реке, бассейне – это символизирует желание скрыть враждебное поведение, отражает латентную форму агрессии.

Симптомы по 1 баллу

- Агрессивность (расположение, зубы, шипы, когти)
- Тревожность (штриховка, стирание)
- Низкая самооценка (расположение)
- Признаки стресса (выбор цвета)
- Украшения (демонстративность)

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ …
А ГДЕ ВЫ?

МЕДОВЫЙ МЕСЯЦ				
	НЕХВАТКА ТОПЛИВА			
		ХРОНИК		
			КРИЗИС	
				ДАЛЬШЕ - ТИШИНА

Если Вы находитесь на стадии МЕДОВЫЙ МЕСЯЦ, то, скорее всего, у Вас нет симптомов профессионального выгорания.

Если Вы находитесь на стадии НЕХВАТКА ТОПЛИВА, то, скорее всего, можно говорить об эмоциональном напряжении – первом симптоме профессионального выгорания.

Если Вы находитесь на стадии ХРОНИК, то, скорее всего, можно говорить о стадии редукции – следующем симптоме профессионального выгорания.

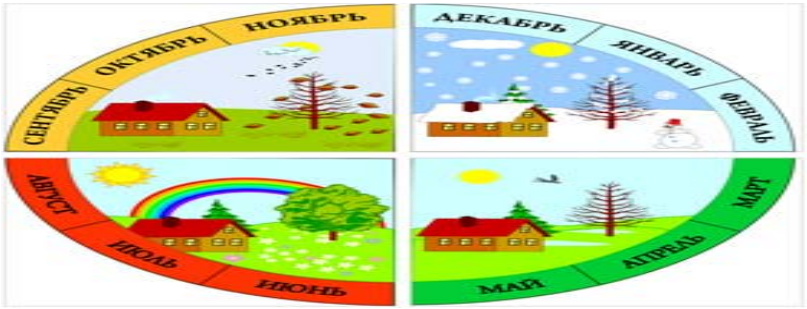
Если Вы находитесь на стадии КРИЗИС, то, скорее всего, можно говорить о стадии деперсонализации – последнем симптоме профессионального выгорания.

Стадия ДАЛЬШЕ – ТИШИНА – всего лишь Ваше субъективное восприятие сложившейся ситуации.

Укажите возможные позитивные и негативные симптомы ПВ

Позитивные («личностный рост»)	Негативные («профессиональная деформация»)

Задание : упражнение «Смена модальности»



Какое время года ассоциируется для вас с профессиональным выгоранием?

Напишите, какие отрицательные черты характерны для этого времени года.

Подберите антонимы к выделенным чертам.

Настолько ли выбранное Вами время года плохое? То же и профессиональным выгоранием – у него есть и отрицательные черты, и положительные.

Первая стадия (время формирования от 3 – 5 лет).

Все признаки и симптомы проявляются в легкой форме, выражаются в заботе о себе, например, путем расслабления и организации перерывов на работе.

Проявляется на уровне поведения: провалы в памяти (внесена ли нет нужная запись в документацию, задан ли планируемый вопрос, какой получен ответ и т.д.).

Вторая стадия (время формирования от 5 до 15 лет).

Наблюдается снижение интереса к работе, потребности в общении, нарастание апатии к концу недели, появление устойчивых соматических симптомов, повышенная раздражительность.

Симптомы проявляются более регулярно, носят более затяжной характер.

Третья стадия – собственное личностное выгорание (может формироваться от 10 до 20 лет).

Характерна полная потеря интереса к работе и жизни вообще, эмоциональное безразличие, отупение, ощущение постоянного отсутствия сил.

Наблюдаются нарушения памяти и внимания, нарушения сна. Человек стремится к уединению.

Соматические симптомы.

10 факторов профессионального выгорания

Профессиональное выгорание – это эмоциональное выгорание на рабочем месте, сопряжённое с потерей эффективности и нежеланием продолжать работу. К сожалению, в наш стрессовый век, представители всех профессий сильно подвержены этому. Особенно работники сферы человек-человек и те, кто работает в коллективах. В статье мы разберём 10 факторов, вызывающих профессиональное выгорание. Врага, как говорится, нужно знать в лицо.

▸ Чрезмерная эмпатия

Люди с сильно развитой эмпатией не выдерживают негатива, с которым они сталкиваются в коллективе. Все отрицательные чувства, испытываемые людьми вокруг, они воспринимают как собственную боль, поэтому им невероятно тяжело. Когда эмпаты попадают в большие коллективы, подверженные стрессу, они, как правило, стараются «закрыться», отстраниться от чужих переживаний, блокировать свою чувствительность к окружающему их негативу. К сожалению, это получается не всегда.

▸ Интроверсия

Низкая социальная активность, социальная несмелость, неадаптируемость, ориентация на внутренний мир – эти качества повышают риск профессионального выгорания. Интроверты, работающие в сфере человек-человек или вынужденные много контактировать с коллегами, испытывают серьёзные трудности на работе.

▸ Низкая самооценка и отсутствие уверенности в себе

С этими качествами человек становится восприимчивее к поведению других людей и собственным действиям. Незначительная ошибка или неодобрительный взгляд коллеги превращаются в настоящий стресс, с которым всё сложнее и сложнее справляться. Поэтому очень важно заниматься формированием правильной самооценки.

▸ Трудоголизм

Те, кто полностью поглощён своей работой, в большей степени подвержены профессиональному выгоранию. Работа без отдыха, работа с полной отдачей, работа в ущерб личным интересам – это всё дополнительные факторы риска. Если ваша жизнь заполнена одной лишь работой, то вероятность выгореть особенно высока.

▸ Неудовлетворённость

Если вы недовольны своей работой, начальством, коллегами, самим собой, то профессионального выгорания в таких условиях будет трудно избежать. Неудовлетворённость – источник стресса и катализатор выгорания на работе.

▸ Отсутствие прав и свобод

Человек, чувствующий на себе ярмо или кандалы во время работы, вряд ли сможет долго сохранять спокойствие и оптимизм. Ограничение прав сотрудников и их свобод, жёсткий график, корпоративные нормы и правила приводят к профессиональному выгоранию достаточно быстро. Также негативно сказывается и ограничение в творческой деятельности. Никому не будет приятно чувствовать себя шестерёнкой или роботом. У сотрудников должна быть возможность проявить себя и показать, на что они способны.

▸ Конфликты

Конфликты с начальством или коллегами эмоционально истощают и вызывают чувство угнетения. Необходимо уметь разрешать конфликты в коллективе. Рекомендуем вам пройти бесплатный курс по конфликтологии, уроки из которого помогут вам исключить этот фактор риска из своей жизни.

▸ Несправедливость и неравенство

К сожалению, многие с этим сталкиваются, и почти всех это выводит из себя. Если два человека выполняют одинаковый объём работы одного качества, но один зарабатывает меньше, это, конечно же, приводит к выгоранию.

Двойные стандарты, несправедливая оценка труда, «кумовство» и т.п. заставляют человека ужасно себя чувствовать и испытывать эмоциональный упадок.

▸ Условия рабочего места

Если человек работает в некомфортных условиях, он испытывает неудобство, а в конечном итоге стресс. Чтобы избежать профессионального

выгорания, необходимо обеспечить сотруднику достойное рабочее место, которое не будет вызывать у него дополнительные негативные эмоции.

▸ Перегрузка

«Я больше не могу так», – печально, но многие именно так отзываются о своей работе. В погоне за максимальной эффективностью и достойным заработком человек истощает себя, выгорает и страдает. Информационная перегрузка, многозадачность, сверхурочные и т.п. вызывают стресс и упадок эмоциональных и физических сил.

Антистрессовая релаксация

Лечь или сесть в тихом, слабоосвещенном помещении.

Закрыть глаза, дышать медленно и глубоко. Сделать вдох и примерно на десять секунд задержать дыхание. Выдыхать, не торопясь, следить за расслаблением, мысленно повторяя: «Вдох и выдох, как прилив и отлив». Повторить эту процедуру 5-6 раз. Отдых около 20 секунд.

Волевым усилием сокращать отдельные мышцы или их группы. Сокращение удерживать до 10 секунд, потом расслабить мышцы. Таким образом пройтись по всему телу от лица до нижних конечностей. Повторить три раза.

Как можно конкретнее представить себе ощущение тепла, тяжести, пронизывающие все тело от лица до нижних конечностей. Повторять формулу: «Я успокаиваюсь. Мне приятно».

Представить себе, что ощущение расслабленности захватывает все тело, а напряжение покидает его. Наслаждаться испытываем ощущением около 30 секунд.

Мысленно сосчитать до 10, представляя, что с каждой последующей цифрой мышцы все более расслабляются.

Спустя некоторое время сосчитать в обратном порядке от 10 до 1, представляя себе, что с каждой последующей цифрой нарастает состояние бодрости.

Что вы **приобрели**, работая в группе.

Пожалуйста, **допишите** по выбору любое из неоконченных предложений

- **Я научился.**
- **Я узнал, что.**
- **Я нашел подтверждение тому, что.**
- **Я обнаружил, что.**
- **Я был удивлен тем, что.**
- **Мне нравится, что.**
- **Я был разочарован тем, что.**
- **Самым важным для меня было.**
- **Мне сегодня.**

СПАСИБО ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО

Модуль 4

Семинар-практикум
ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КОПИНГ-ПОВЕДЕНИЯ

Притча про удочку.

Жил-был голодный человек. Он обратился к трем специалистам: психотерапевту, психологу и педагогу. Каждый из них предложил человеку свое: удочку, рыбу и инструкцию, как сделать удочку и поймать рыбу.

А что бы предложили вы?

Кто вы: психотерапевт, психолог или педагог?

Что такое: рыба? Удочка? Инструкция?

Что вы предлагаете:

Удочка – средство разрешения проблемной ситуации; рыба – готовое решение, инструкция – путь разрешения проблемной ситуации.

Оцените свой выбор:

Поведение.

Поведение понимается нами как определённый сложившийся образ взаимодействия субъекта с окружающей средой, в том числе использование эффективных поведенческих паттернов для разрешения проблемных ситуаций в условиях профессиональной деятельности. Поведение определяется не только как способность разрешать проблемную ситуацию, но и как возможность личности изменять свои действия (и изменяться самой) под влиянием внутренних и внешних факторов.

Непродуктивное копинг-поведение – непродуктивный, непроизводительный тип совладающего поведения. Разрешение проблемной ситуации достигается преимущественно за счет использования ригидных, стереотипных, неадекватных ситуации паттернов копинг-поведения. Репертуар совладающего поведения узкий.

Относительно продуктивное копинг-поведение — тип совладающего поведения, при котором разрешение проблемной ситуации достигается преимущественно за счет использования недостаточно гибких, стандартных, частично адекватных ситуации паттернов копинг-поведения. Репертуар совладающего поведения недостаточно разнообразный.

Продуктивное копинг-поведение — тип совладающего поведения, при котором разрешение проблемной ситуации достигается преимущественно за счет использования гибких, адекватных ситуации паттернов копинг-поведения. Репертуар совладающего поведения достаточно разнообразный.

Познакомьтесь с описанием стратегий копинг-поведения.

Копинг-стратегии - актуальные ответы личности, линия поведения человека при разрешении трудной ситуации.

Тип I. «Черепаха». Стратегия ухода под панцирь, то есть отказ от достижения личных целей и от участия во взаимоотношениях с окружающими.

Тип II. «Акула». Силовая стратегия: цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им не важно, любят ли их, они считают, что конфликты решаются выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.

Тип III. «Медвежонок». Стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения – важны, цели – нет. Хотят, чтобы их принимали и любили, ради чего жертвуют целями.

Тип IV. «Лиса». Стратегия компромиссов. Умеренно – и цели, и взаимоотношения. Готовы отказаться от некоторых целей, чтобы сохранить взаимоотношения.

Тип V. «Сова». Стратегия сотрудничества. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выход в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.

РЕФЛЕКСИЯ. Какой тип(ы) лучше всего описывает особенности Вашего копинг-поведения? Почему?

Чем характеризуется Ваше профессиональное копинг-поведение?

Какие стратегии и в каких ситуациях вы используете чаще всего?

Соотнесите полученные результаты с факторами риска, которые свойственны вашей профессиональной деятельности?

Раздача таблиц. Выбор ситуации.

	Преобладающее поведение	Продуктивность КП	Стиль КП	Примечания
Педагог-дети				
Педагог-родители				
Педагог-коллеги				
Педагог-начальство				
Педагог- ваш вариант				

Самодиагностика
«Причины профессиональных трудностей в сфере инклюзивного образования»

Инструкция: Прочитайте внимательно каждое предложение и решите, затрудняет ли Вас данная ситуация?

Укажите необходимые копинг-стратегии (решение проблемы, сотрудничество, избегание) для успешного разрешения данной ситуации.

Укажите возможную профессиональную роль для успешного разрешения данной ситуации.

РЕФЛЕКСИЯ.

Какие ситуации чаще всего вызывают у Вас затруднения?

Какое копинг-поведение Вы используете в данных ситуациях?

Какие профессиональные роли больше подходят для данных ситуаций? Почему?

Алгоритм решения проблемной ситуации

Этап	Характеристика	Вопросы	Ответы
1 этап «СТОП»	Оценка ситуации Осознание своих эмоций	Что я сейчас чувствую? Что я хочу сделать? Что я сейчас делаю?	
2 этап «ПОЧЕМУ»	партнёры поступили именно таким образом?	Что я сейчас чувствую? Что я хочу сделать? Что я сейчас делаю?	
3 этап «ЧТО»	является целью моего поведения	Что я хочу получить в результате взаимодействия? Что я хочу сделать? Что я сейчас делаю?	
4 этап «КАК»	произошел выбор оптимальных средств достижения цели	Каким образом добиться оптимального результата? Что я хочу сделать? Что я сейчас делаю?	
5 этап «КАКИЕ»	практические действия предприняты по разрешению ситуации	Что я хочу сделать? Что я сейчас делаю?	
6 этап «НАСКОЛЬКО»	оптимальны результаты разрешения ситуации	Что я получил в результате взаимодействия? Что я сейчас чувствую?	

Что вы **приобрели**, работая в группе.

Пожалуйста, **допишите** по выбору любое из неоконченных предложений

- **Я научился.**
- **Я узнал, что.**
- **Я нашел подтверждение тому, что.**
- **Я обнаружил, что.**
- **Я был удивлен тем, что.**
- **Мне нравится, что.**
- **Я был разочарован тем, что.**
- **Самым важным для меня было.**
- **Мне сегодня.**

СПАСИБО ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО

Модуль 5

СЕМИНАР-ПРАКТИКУМ
ФОРМИРОВАНИЕ СОФТ СКЛИЛЛЗ ПЕДАГОГОВ

ПРИТЧА

В одном лесу жил очень кровожадный и расчетливый лев. У льва был список всех зверей леса с указанием дат, когда он съест каждую конкретную жертву. Этот список висел на дереве перед его домом, и все звери знали, в какой день им определена печальная участь.

Кто-то безвольно приходил сам на съедение в указанный, срок, кто-то пытался убежать, но лев бегал быстрее всех и поэтому все равно догонял приговоренного к поеданию зверя. И вот однажды проходил мимо дома льва заяц. Он увидел, что перед списком стояла грустная лиса.

Понял заяц, что пришел ее черед стать обедом для льва. А на следующий день заяц встретил опечаленного волка, медленно удалявшегося от “черного списка”. Подбежал заяц к дереву, чтобы заглянуть в список, но тут из дома выглянул сам царь зверей.

– Чего тебе надо «косой»? – спросил лев зайца.

– Да вот хотел посмотреть, на какой день я у тебя записан?

– Так, сейчас посмотрю, а вот как раз на завтра и записан, – ответил лев

– Уважаемый лев, а ты можешь вычеркнуть меня из списка?

– Да, пожалуйста, вычеркну.

Работа с таблицей
«Желаю знать»

Укажите, что вы знаете о софт скиллз педагогов?
Что вы желаете узнать?

Знаю	**Желаю узнать**	Узнал (а)

Упражнение
Ведущие профессиональные роли
в инклюзивном образовании

Инструкция: Отметьте, какие профессиональные роли чаще всего играет педагог инклюзивного образования. Какие навыки характерны для каждой из них?

Ведущие профессиональные роли в инклюзивном образовании	**Лайф скиллз**	**Хард скиллз**	**софт скиллз**
Мама			
Воспитатель			
Авторитет			
Идеал			
Информатор			
Помощник			
Няня			
Ваш вариант			

Рефлексия

Определите свою социальную роль и навыки. Определите свой уровень навыков.

Уровень	Описание поведенческих проявлений
5 мастерство	• Уровень развития навыка, при котором вы являетесь авторитетом и экспертом • Вы способны передавать остальным необходимые знания и навыки для освоения и развития данного навыка
4 продвинутый пользователь	• Особо высокая степень развития навыка • Вы способны применять навык в нестандартных ситуациях или ситуациях повышенной сложности
3 опытный	• Вы полностью освоили данный навык. • Вы эффективно применяете навык во всех стандартных бизнес - ситуациях
2 развивающийся	• Вы находитесь в процессе освоения данного навыка. • Вы понимаете его важность, однако не всегда эффективно проявляете его в практической работе
1 недостаточный уровень	• Вы не владеете навыком, не понимаете его важности, не пытаетесь его применять и развивать.

Упражнение
Управление временем

Для управления временем используйте матрицу Эйзенхауэра.

Занесите в каждую строку те дела, которые Вы планируете на ближайшее время.

Важное и срочное	Важное, но не срочное
Срочное, но не важное	Не срочное и не важное

Квадрат 1 - "Важное и срочное" - это срочные дела, когда нужно быстро доделать - незавершенные срочные дела - "хвосты".

Квадрат 2 - " Важное, но не срочное": это работа над собой, планирование (долгосрочное планирование), общение с близкими, посещение спорт зала, работа над новым проектом.

Квадрат 3 "Срочное, но не важное"- например, срочная, заранее незапланированная встреча или такой же телефонный звонок, который отнимает время.

Квадрат 4 " Не срочное, и не важное" - "поглотители времени".

P.S. Будущее не определено.

P.P.S. Помните про зонтик.

Укажите возможные софт скиллз и хард скиллз вашей профессиональной деятельности.

Более глубокое осознание себя, понимание окружающих людей и происходящих событий. Анализ жизненных ситуаций. Способность к рефлексии. Навыки продуктивного преодоления кризисных и психотравмирующих ситуаций. Коммуникативные навыки. Противостояние чужому влиянию. Саморегуляция. Способность к принятию и эмпатии. Более широкий взгляд на мир, толерантность к «инакомыслящим». Познавательный интерес. Появление новых форм самореализации.	Проецирование негативной проблематики на себя и на своих близких. Навязчивая диагностика себя и окружающих. Консультирование окружающих. Принятие роли «учителя». Излишний самоконтроль и потеря спонтанности. Рационализирование, стереотипизирование и уменьшение чувствительности к живому опыту. Пресыщение общением. Эмоциональная холодность. Цинизм.

Рефрейминг.

Нарисуйте цветок. Напишите в лепестках пять наиболее свойственных вам позитивных последствий. Решите, что это: лайф-скиллз, хард-скиллз или софт–скиллз. Каких навыков получилось больше? Сравните с ассоциациями в начале раздела.

Треугольник развития.

Работа с таблицей
«Желаю знать»

Укажите, что вы узнали о софт скиллз педагогов?
Что вы желаете узнать?

Знаю	*Желаю узнать*	**Узнал (а)**

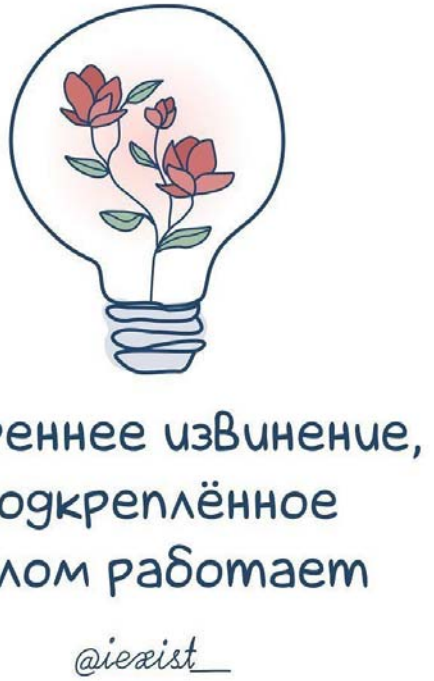
Итоговая рефлексия.

Пожалуйста, **допишите** по выбору любое из неоконченных предложений

- **Я научился.**
- **Я узнал, что.**
- **Я нашел подтверждение тому, что.**
- **Я обнаружил, что.**
- **Я был удивлен тем, что.**
- **Мне нравится, что.**
- **Я был разочарован тем, что.**
- **Самым важным для меня было.**
- **Мне сегодня.**

Где вы можете это использовать?

СПАСИБО ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО



Модуль 6

Семинар-практикум
Формирование инклюзивной культуры педагогов

Подумайте, что вы знаете об инклюзивной культуре педагога. Внесите их кратко в первую колонку таблицы. Во второй колонке напишите, что вы желаете узнать о ИК педагога инклюзивного образования.

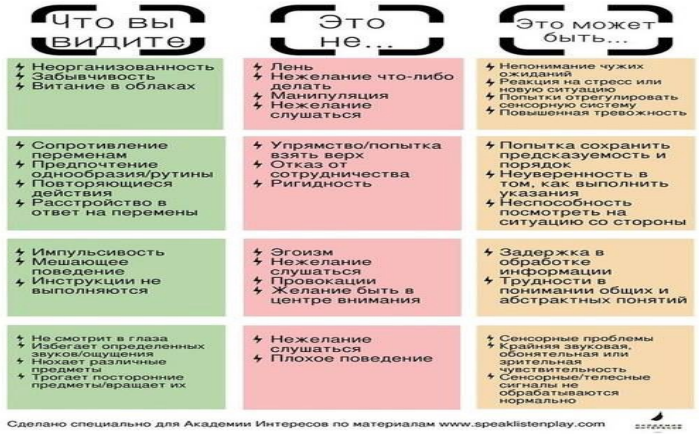
Знаю	Желаю узнать	Узнал (а)

Человек с ОВЗ – какой он?

Продолжите определение «человек с ОВЗ – ……..

Какова **модальность** Вашего определения – положительная, отрицательная, нейтральная?

Где вы можете это использовать?



Инклюзивная культура педагогов (ИКП)

Утверждение	Вариант А Полностью согласен	Вариант Б Частично согласен	Вариант В Не согласен
1. Каждый имеет право на образование			
2. Все люди с ОВЗ и/или инвалидностью могут получать образование.			
3. Каждый может столкнуться с трудностями в обучении в определенных областях или в определенное время.			

4. Каждый может нуждаться в помощи в процессе обучения.			
5. За содействие в обучении лиц с ОВЗ ответственность несут	Общество	Семья	Институты образования
6. Различия естественны, ценны и обогащают общество			
7. Дискриминационное отношение и поведение по отношению к людям с ОВЗ должны подвергаться критике			
8. Необходимо готовить людей с ОВЗ к жизни в инклюзивном обществе, которому свойственна толерантность и которое принимает многообразие		.	
9. Педагоги не должны существовать сами по себе, они нуждаются в постоянной поддержке.			
10. Вы полностью готовы к осуществлению инклюзивного образования			

РЕФЛЕКСИЯ

1. Что можно сказать об ИКП, если преобладают ответы А?
2. Что можно сказать об ИКП, если преобладают ответы Б?
3. Что можно сказать об ИКП, если преобладают ответы В?

Выберите вариант ИКП, который подходит именно Вам:

Инклюзивная культура педагога сформирована полностью. Вы рассматриваете инклюзивную культуру как часть важную часть поликультурного и инклюзивного образования. Вы считаете, что инклюзивной культурой должны владеть все участники инклюзивного пространства. Вы понимаете особенности (образовательные, социальные, культурные) лиц с ОВЗ и принимаете их. Вы готовы вести свою профессиональную деятельность с учетом особенностей лиц с ОВЗ и осуществлять полное и успешное включение лиц с ОВЗ в учебную, трудовую и другие виды деятельности.

Инклюзивная культура педагога сформирована частично. Вы рассматриваете инклюзивную культуру как часть важную часть преимущественно инклюзивного образования. Вы считаете, что инклюзивной культурой должны владеть отдельные участники инклюзивного пространства. Вы в целом понимаете особенности (образовательные, социальные, культурные) лиц с ОВЗ и принимаете их. Вы готовы вести свою профессиональную деятельность с учетом особенностей лиц с ОВЗ и осуществлять достаточно полное и успешное включение лиц с ОВЗ в учебную, трудовую и другие виды деятельности.

Инклюзивная культура педагога не сформирована. Вы не рассматриваете инклюзивную культуру как часть важную часть поликультурного и инклюзивного образования. Вы не считаете, что инклюзивной культурой должны владеть все участники инклюзивного пространства. Вы понимаете особенности (образовательные, социальные, культурные) лиц с ОВЗ, но не

принимаете их. Вы не готовы вести свою профессиональную деятельность с учетом особенностей лиц с ОВЗ и осуществлять полное и успешное включение лиц с ОВЗ в учебную, трудовую и другие виды деятельности.

Ёжик и звезды

Вот уже целый месяц Ёжик каждую ночь лазил на сосну и протирал звезды.

«Если я не буду протирать звезды каждый вечер, – думал он, – они обязательно потускнеют».

И с утра выходил на крыльцо, наламывал свежий веник, чтобы сбивать сначала со звезд пыль, и стирал тряпочку.

Тряпочка у него была одна, и поэтому он каждое утро мыл ее и вешал на сосну сушить.

Покончив с приготовлениями. Ёжик обедал и ложился спать.

Просыпался он, когда уже выпадала роса.

Поужинав, брал тряпочку в одну лапу, а веник в другую и потихонечку, с сучка на сучок, подымался на самую верхушку сосны.

Здесь начиналось самое главное.

Сначала звезды надо было обстукать веником, да так осторожно, чтобы случайно не сбить с неба.

Потом веник переложить в левую лапу, а тряпочку взять в правую и протирать звезды до блеска. Работа была кропотливая, и на нее уходила вся ночь.

«А как же иначе? – ворчал Ёжик, беседуя сам с собой на верхушке сосны. – Если Медвежонок не протрет звезды, если я не протру звезды, то кто же протрет звезды?..»

Медвежонок в это время тоже сидел на верхушке сосны над своим домом, протирал звезды и думал:

«Удивительно, как это Ёжику в голову пришла такая счастливая мысль! Ведь если бы Ёжик не придумал чистить звезды, их бы давно уже никто не видел. Вон какая пыльная!..» – И он дунул на звезду и потер тряпочкой…

Медвежонок очень старался, но у него не всегда получалось, как у Ёжика. И если с неба падала звезда, все в лесу знали, что это ее нечаянно столкнул Медвежонок.

Запишите Ваше мнение о том, каким был, есть и будет педагог инклюзивного образования.

	Личность педагога ИО
В прошлом	
В настоящем	
В будущем	

Укажите специфику, проблемы и возможности педагога инклюзивного образования.

	Личность педагога ИО
Специфика	
Проблемы	
Возможности	
Готовность	

А теперь **соединим**, но только относительно Вас лично

	Личность педагога ИО		
	В прошлом	**В настоящем**	**В будущем**
Специфика			
Проблемы			
Возможности			
Готовность			

"ВЗГЛЯД С БАЛКОНА".

Если столкнувшись с трудностью, неприятностью, вы начинаете переживать, испытывать негативные эмоции, "вариться" в этой ситуации, то первое, что нужно сделать, это постараться из этой ситуации выйти.

1 Наверное каждый встречал в кино, в мультфильмах такие сюжеты, когда душа отделяется от тела, взлетает и смотрит на происходящее и самого себя. Представьте, что вы как бы воспарили над ситуацией и перенеслись на балкон.

2 Вы стоите на балконе и смотрите вниз. А внизу видите себя со своей проблемой, трудностью. Возможно вы там с кем-то ссоритесь, или обижаетесь, что кто-то вас не понимает, или чего-то боитесь. Можно понаблюдать с балкона, что там происходит, кто и что говорит, как люди там жестикулируют, ведут себя.

3 Как вы себя чувствуете в этот момент, стоя на балконе? Оцените по шкале от 1 до 10. Где 1 - я спокоен, а 10 - эмоция переполняет меня. Если 1-3, хорошо.

Если больше 3х, то давайте поднимемся еще выше этажами, например на 10, 16, 21, и снова посмотрите вниз. Там внизу маленький человек с какой-то своей проблемой. Что чувствуете сейчас? Если получилось отстраниться от проблемы, посмотреть на нее со стороны, переходим к следующему шагу.

4 Вы смотрите вниз с балкона, видите человека или нескольких, слышите о чем они говорят. Они там, на эмоциях, не могут полностью разглядеть ситуацию, а вы, со стороны, можете. Вы слышите, что говорит один, и что другой. Глядя со стороны вы лучше понимаете и оцениваете

ситуацию, более целостно. Какой совет вы могли бы дать этим людям сейчас? Что хочется сказать, чтобы помочь разрешить вопрос?

🔸 5️⃣ В данный момент, этот совет является, пожалуй, лучшим решением, которое вы можете принять 🧡

Работа с таблицей
«Желаю знать»

Подумайте, что вы узнали об инклюзивной культуре педагога
Внесите их кратко в последнюю колонку таблицы.
Сбылись ли Ваши ожидания?

Знаю	Желаю узнать	**Узнал (а)**

Где вы можете это использовать?

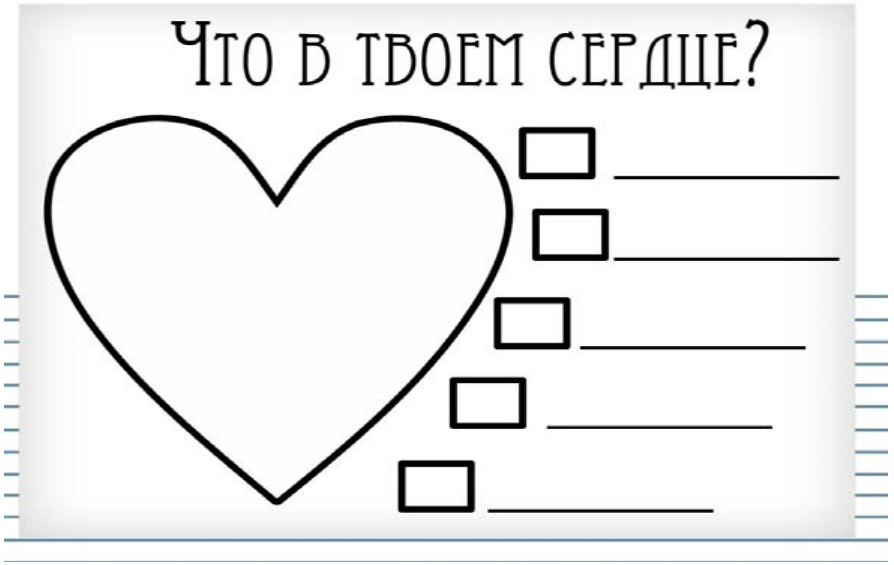
РЕФЛЕКСИЯ

Что вы **приобрели**, работая в группе.

Пожалуйста, **допишите** по выбору любое из неоконченных предложений

- **Я научился…**
- **Я узнал, что…**
- **Я нашел подтверждение тому, что…**
- **Я обнаружил, что…**
- **Я был удивлен тем, что…**
- **Мне нравится, что…**
- **Я был разочарован тем, что…**
- **Самым важным для меня было…**
- **Мне сегодня…**

Где вы можете это использовать?



СПАСИБО ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО

Научное издание

Поникарова Валентина Николаевна

ПЕДАГОГИКА КОПИНГ-ПОВЕДЕНИЯ ЭЛЕКТИВНЫЙ КУРС

учебное пособие

ISBN 978-5-907710-67-2

Компьютерная верстка и макет *Горохов А.А.*

Подписано в печать 14.04.2023.
Формат 60 x84 1/16, Бумага офсетная.
Уч.-изд. л. 14,6 Усл. печ. л. 13,2 Тираж 500 экз. Заказ № 1817

Отпечатано в типографии
Закрытое акционерное общество «Университетская книга»
305018, г. Курск, ул. Монтажников, д.12
ИНН 4632047762 ОРГН 1044637037829 дата регистрации 23.11.2004 г.
Телефон +7-910-730-82-83 www.nauka46.ru