

ности/неуспешности переучивания» [3, с. 183]. Автор приводит пример, относящийся к нашей теме: «В отношении словоупотребления: полностью осознавая, когда нужно употребить *одеть*, а когда *надеть*, человек автоматически говорит *одел шапку* и т.п., *свободная вакансия* вместо *вакансия*» [3, с. 184].

Достижению лучшего усвоения правильного словоупотребления и отходу от неправильного должно помочь методически сознательное и последовательное предоставление возможности звукового и визуального восприятия лексической или фразеологической единицы (ее ортологической правильной варианта). То есть в процессе обучения каждая единица должна и восприниматься на слух, и читаться (студенты должны видеть ее написание); нужно также добиваться баланса рецепции и собственного воспроизводства речи: каждую единицу студенты должны и произносить, и писать. С этой же целью нужно пропускать такую единицу через различные контексты и словосочетания. Необходимо создавать больше возможностей для разных ассоциаций, вводя изучаемые единицы в различные контексты, стили и ситуации, чтобы прочно закрепить их, дать студентам запомнить их правильное звучание и значение.

Методика должна быть сознательно и постоянно нацелена на устранение лексических ошибок, на демонстрацию различий между правильным и неправильным вариантом выражения мысли. Неправильный вариант предьявляется с четкой недвусмысленной пометой; он должен «гаситься» правильным вариантом, приводимым сразу же; затем должно быть мотивационное объяснение.

**Средства обучения.** Мы уже упоминали о том, что в существующих учебниках и учебных пособиях по курсу культуры русской речи фактический материал дан или очень скудно, или заметно в ограниченном

количестве; поэтому такими учебниками при нашем обучении мы можем воспользоваться лишь частично. Следовательно, встает вопрос о **раздаточных материалах** как о главном средстве обучения. Во-первых, они должны использоваться на практических занятиях по теме: студентам раздается распечатка заданий для выполнения в аудитории и последующего обсуждения. Во-вторых, дается распечатка заданий для домашнего выполнения (устного или письменного) с проверкой и обсуждением на следующем занятии. В-третьих, целесообразно, чтобы преподаватель давал студентам подробные конспекты уже прочитанных им лекций для лучшего уяснения их содержания. Это тем более необходимо делать, если обнаруживается нехватка учебного времени и какие-то подтемы студенты должны прорабатывать самостоятельно (теоретический материал), чтобы быть готовыми к выполнению очередных практических заданий.

**Лексикографические средства обучения.** При изучении темы «Словоупотребление» важное значение приобретают словари. На занятиях и при выполнении домашних заданий студенты должны активно пользоваться толковыми и этимологическими словарями, словарями иностранных слов и др.

#### *Литература*

1. *Щерба Л.В.* О трояком аспекте языковых явлений и об эксперименте в языкознании // Л.В. Щерба. Языковая система и речевая деятельность. Л., 1974.
2. <http://www.psychologos.ru/%D0%9F%D0%B5%D1%80%D0%B5%D1%83%D1%87%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5>
3. *Романова Н.Н.* Обучение и переучивание на занятиях по культуре русской речи // Вопросы современной филологии и методики обучения языкам в вузе и школе. Пенза, 2010.

## ДЕЛОВОЕ ОБЩЕНИЕ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ В КОНТЕКСТЕ КОМПЛЕКСНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ АКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

*Н.А. Туранина, профессор, докт. филол. наук,  
Г.А. Кулюпина, доцент, канд. филол. наук  
(Белгородский государственный университет)*

В исследованиях по проблемам корпоративной культуры делового общения дается наиболее оптимальное определение сущности процесса общения: «Общение – это взаимодействие двух или более людей, направленное на согласование и объединение их усилий с целью налаживания отношений и достижения общего результата» [3, с. 63]. Психологи выделяют достаточно большое количество функций общения, которые тесно связаны с коммуникативными техниками и стратегиями: инструментальную, интегративную, самовыражающую, трансляционную, социально-контролирующую, социализирующую, экспрессивную [5, с. 14].

Перечисленные функции дают представление о многообразии форм и видов общения. Формирование у будущего педагога навыков делового общения базируется на овладении коммуникативной техникой, так как она является одним из главных критериев профессиональной пригодности специалиста.

В педагогическом колледже формирование навыков делового общения может происходить в процессе аудиторных занятий, внеаудиторной деятельности, самостоятельной работы студентов. Для реализации *самовыражающей* функции делового общения, которая позволяет самоутвердиться, продемонстрировать личностный интеллектуальный и психологический

потенциал, предпочтительным является использование на занятиях одной из эффективных комплексных технологий – *групповой дискуссии*.

В научно-методической литературе по проблемам делового общения описаны следующие типы дискуссий: свободная, программированная, межгрупповая. Для проведения программированной дискуссии *А.П. Панфилова* предлагает распределять среди ее участников роли генераторов идей, эрудитов, критиков и экспертов, синекторов, или «затравщиков» [4]. Такую форму занятия можно предложить студентам после изучения определенной темы, например «Речевой этикет» (курс «Культура речи»). В дискуссии участвуют несколько человек, ведут обсуждение, диалог, но к работе привлекаются и другие студенты. Генераторы идей могут задавать вопросы, начинать диалог с общих проблем, например: «Существуют ли в настоящее время четкие и строгие нормы речевого этикета?» Эрудиты развивают эту мысль, уточняют вопросы и предлагают практические задания, например: «Уточните нормы использования обращения “ты” и “вы” в современной коммуникации, создайте модель конкретной ситуации». Критики и эксперты привлекают к дискуссии других студентов, отклоняют неверные ответы. Задача преподавателя в ходе дискуссии – регулировать процесс делового общения.

Когда исчерпаны все точки зрения, в работу для оживления дискуссии включаются синекторы («затравщики») со специально подготовленными провокационными вопросами, например: «Нужны ли в наше время нормы речевого этикета? Думаем, что это лишнее в современных условиях». После выступления «затравщиков» дискуссия возобновляется, а затем подводятся ее итоги. Преподаватель самостоятельно или вместе с одним из экспертов отмечает, как каждый участник дискуссии сыграл свою роль, как продемонстрировал навыки бесконфликтного делового общения.

Во внеаудиторной работе эффективным может быть проведение тренинга по выработке навыков делового общения с помощью метода коллективного принятия решений, апробированного английскими врачами Балинтами («балинтовская сессия») [1]. Этот метод можно использовать, например, после завершения педагогической практики в школе. В группе выбирается студент, готовый поделиться своей проблемой, возникшей в период практики, и попросить у своих сокурсников помощь в ее решении. Студент излагает суть проблемы, которая обусловлена чаще всего неудачами в контакте с детьми или учителем, работающим в данном классе. Каждый студент в группе по очереди задает ему вопросы и получает подробные ответы. После того как вопросы иссякли, предлагаются пути решения проблемы (вместе с педагогом) и делаются выводы.

Такой метод позволяет всей группе погрузиться в проблему, найти в ней что-то свое, предпринять попытку помочь сокурснику. Описанная технология дает возможность реализовать *трансляционную* функцию общения, связанную с передачей и предложением конкретных способов деятельности, мнений, суждений, умозаключений.

Перспективными в плане формирования навыков грамотного делового общения, а также интерактивных, организаторских, коммуникативных способностей являются ассессмент-центры [4]. Использование даже элементов этой технологии в подготовке будущих специалистов имеет большое значение в современных условиях конкуренции при отборе кадров. Такие внеаудиторные мероприятия необходимо проводить в течение всего периода обучения студента, и особенно на последних курсах. Выпускникам следует давать опросники-собеседования, которые могут быть использованы при приеме на работу. В них содержатся следующие вопросы:

- почему вы выбрали именно нашу школу?
- что нового вы бы хотели внести в организацию учебно-воспитательного процесса в школе?
- какими современными методиками обучения вы владеете?
- каковы ваши сильные и слабые стороны?

Студенты должны уметь правильно и грамотно отвечать на такие вопросы. А для этого необходимо проводить специальные тренинги, ролевые и деловые игры, чтобы научить их демонстрировать свои положительные личностные качества, лидерский потенциал. Тематика игр должна быть приближена к конкретной профессиональной деятельности: «Родительское собрание», «Педагогический совет», «Заседание методического объединения». Преподаватель и, возможно, один из студентов являются наблюдателями и оценивают профессиональную и управленческую подготовку будущего специалиста.

Навыки успешного делового общения профессионала можно формировать и в процессе самостоятельной работы студентов. Так, в частности, при изучении стилей речи в курсе учебной дисциплины «Русский язык» предлагаем использовать метод «папка с входящими документами» [2], который является разновидностью метода кейсов. Студенты получают папки с документацией образовательного учреждения. Это могут быть документы определенной тематики: «Приказы и распоряжения», «График работы», «Докладные записки и заявления». Преподаватель определяет цели и задачи команды, а затем студенты изучают документы, составляют резолюцию или рекомендацию, а также адресуют их исполнителю. Такая работа может быть поручена одному студенту, но эффективнее – группе из трех-четырех человек для оперативного решения проблемы или задачи.

В процессе работы каждый студент знакомится с особенностями официально-делового стиля на практике, учится разбираться в служебных документах, составлять их, принимать решения. Такой метод приближает студента к реальным условиям, помогает общаться на этапе принятия решения, прививает умение работать в команде. После завершения самостоятельной работы студенты отчитываются перед преподавателем и делятся трудностями, которые возникли в процессе делового общения и изучения документов.

В деловом общении постоянно происходит процесс взаимосвязи и взаимодействия, предполагающий

достижение определенного результата, поэтому так важно научить будущих специалистов эффективному общению в период решения конкретной проблемы и реализации определенной цели.

#### Литература

1. *Кларин М.В.* Корпоративный тренинг от А до Я: науч.-практ. пособие. М., 2000.
2. *Коняхин А.Н.* Тренинг интеллектуальных способностей: задачи и упражнения. СПб., 2007.
3. *Лисина М.И.* Главные правила общения // Корпоративная культура делового общения / авт.-сост. Н.Н. Кузнецов. М., 2005.
4. *Панфилова А.П.* Инновационные педагогические технологии. Активное обучение. М., 2009.
5. *Филатова О.Ш.* Социальная психология: конспект лекций. СПб., 2000.

### ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ

*Н.А. Тихомирова, социальный педагог  
средней общеобразовательной школы № 423  
(г. Москва)*

Проблема адаптации – одна из фундаментальных междисциплинарных научных проблем, которая изучается как на педагогическом, психологическом, так и на социально-экономическом, медико-биологическом и других уровнях.

Исследованию проблем начального этапа профессиональной деятельности молодых педагогов посвящены работы *Н.А. Аминова* (разработка критериев профотбора на педагогические профессии), *В.Н. Марушиной* (проблемы адаптации молодых специалистов), *Л.М. Митиной* (психология профессионального развития учителя), *Г.Н. Соколовой* (профессиональная адаптация), *И.Г. Шамсутдиновой* (профессиональное самоопределение личности, его этапы и способы) и др.

Что же означает понятие «адаптация»? Психологический словарь предлагает несколько формулировок феномена адаптации и некоторых его характеристик [1, с. 24].

**Адаптация** (от лат. *adaptatio, adaptare, adaptio, adapto* – приспособлять, устраивать) – приспособление организма, личности, их систем к характеру отдельных воздействий или к изменившимся условиям жизни в целом. Компенсирует недостаточность привычного поведения в новых условиях. Благодаря адаптации создаются возможности ускорения оптимального функционирования организма, личности в необычной обстановке.

Процесс адаптации связан с перестройкой функций тех или иных органов, механизмов, с выработкой обновленных навыков, привычек, качеств, что приводит к адекватности личности и среды.

Регуляторами процесса адаптации выступают мотивы, навыки и умения, опыт, знания, воля, способности. Адаптационный процесс характеризуется двойственностью. В нем приобретаются новые возможности и одновременно перестраиваются уже имеющиеся.

Способность к адаптации выражается не только в приспособлении к меняющимся обстоятельствам, но

и в выработке фиксированных способов поведения, позволяющего преодолевать разноплановые и порой острые затруднения. Адаптивные реакции организма на неблагоприятные воздействия значительной интенсивности имеют ряд общих характеристик и называются «адаптационный синдром» [2, с. 5].

Представим типологизацию слагаемых адаптации, разработанную *Н.М. Киселевым* [3, с. 31–45] с опорой на труды целого ряда исследователей:

- биолого-физиологический вид адаптации (*Н.Е. Введенский, И.П. Павлов, М.И. Сеченов, А.А. Ухтомский* и др.);
- психологический вид адаптации (*П.К. Анохин, М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович* и др.);
- социальный вид адаптации (*Т.К. Дичев, Б.Г. Турусбеков* и др.).

Классификация базируется на разноплановых взаимодействиях человека со средой. В частности, биолого-физиологический компонент учитывает взаимозависимость психологического и физиологического состояния индивида. Психологическая составляющая отражает опосредованное или неопосредованное влияние внешних и внутренних факторов на психофизиологическую рефлексию личности. Социальная адаптация рассматривается в ракурсе взаимодействия и взаимного влияния индивида и социума.

Особое место в структуре видов адаптации занимает ее профессиональный компонент, разрабатываемый в трудах *В.Т. Ащепкова, М.О. Бабуцидзе, М.П. Будякиной, Е.В. Маслова, А.К. Марковой, А.Г. Мороза, А.А. Русалимовой* и многих других. Так, *В.А. Слостенин* и *В.П. Каширин* определяют профессиональную адаптацию как процесс вхождения человека в профессию и гармонизации его взаимодействий с профессиональной средой.

Широкое понимание профессиональной адаптации дано *А.К. Марковой* [4, с. 68–73]. Она считает ее одной из необходимых характеристик мотивационной