

Игорь Жуковский

НАША СИЛА В ПРАВДЕ



ПРАКТИКУМ ДЛЯ АНДРАГОГА

Игорь Жуковский

**Наша сила в правде.
Практикум для андрагога**

«Издательские решения»

Жуковский И.

Наша сила в правде. Практикум для андрагога / И. Жуковский —
«Издательские решения»,

ISBN 978-5-00-643090-7

Книга представляет собой всестороннее исследование процесса обучения взрослых, основанное на современных теоретических подходах и передовых практических методиках. Автор книги предлагает читателям обширный обзор основных концепций и моделей обучения взрослых, начиная от традиционных методов до новейших инновационных подходов. Он рассматривает факторы, влияющие на обучение взрослых, такие как мотивация, предыдущий опыт, индивидуальные особенности и контекст обучения.

ISBN 978-5-00-643090-7

© Жуковский И.
© Издательские решения

Содержание

Отзывы коллег	6
ВВЕДЕНИЕ	9
Психологические аспекты обучения взрослых	12
РОЛЬ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СФЕРЕ: КОНСУЛЬТАНТ ИЛИ КОУЧ?	12
Общая характеристика педагогической деятельности	16
Психологические аспекты процесса обучения	24
Эффективность педагогической деятельности, обусловленная педагогическими навыками и комплексом личностно-профессиональных качеств	29
Освойте искусство взрослого обучения с легкостью и великолепием	45
Конец ознакомительного фрагмента.	50

Наша сила в правде Практикум для андрагога

Игорь Жуковский

© Игорь Жуковский, 2024

ISBN 978-5-0064-3090-7

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

ОТЗЫВЫ КОЛЛЕГ

Эта книга – настоящий клад знаний и опыта для тех, кто стремится к профессиональному росту и успеху в современном мире! Автор, обладая обширным опытом в обучении наставников и руководителей, уверенно рекомендует свою книгу как незаменимый путеводитель для всех, кто желает совершенствовать свои навыки и стать выдающимся специалистом.



Габдулла Хамитов, бизнес-тренер

В книге вы найдете практические советы, конкретные шаги и действия, необходимые для эффективного обучения и передачи знаний. Она адресована наставникам, преподавателям, молодым специалистам, а также преподавательскому составу высших учебных заведений и колледжей.

Автор предлагает разнообразные методики, включая игровые и имитационные, которые помогут улучшить усвоение материала и повысить эффективность обучения. Книга также раскрывает секреты ораторского мастерства и важность эмоционального интеллекта в процессе обучения.

Считаю, что данная книга обязательно станет бестселлером и будет переиздаваться многократно. Поэтому позвольте мне предложить несколько рекомендаций: включить в книгу тему этапов обучения конкретным умениям и использовать пятилистник наставничества как ресурс для обогащения материала. Не останавливайтесь на первом шаге, учитесь, развивайтесь и достигайте новых высот вместе с этой удивительной книгой!

Габдулла Хамитов, лауреат Национальной деловой премии «Капитаны Российского Бизнеса» 2021—2024 год.

Книга «Наша сила в правде» Игоря Жуковского предоставляет ценные инструменты и подходы для бизнес-тренеров, стремящихся повысить эффективность своей работы.

Что меня особенно впечатлило, так это принципы открытости и честности в обучении («сила в правде», как указано в названии книги). Мой опыт проведения тренингов составляет более 30 лет, и за это время я пришел к такому же выводу: если хочешь иметь долгосрочный успех, а не действовать по принципу «хапнул и разбежался», будь честным. Это мой главный жизненный принцип. В книге четко показано, что когда эти принципы внедряются в обучение, тренер создает условия для наиболее эффективного обучения участников.

Книга «Наша сила в правде» Игоря Жуковского предоставляет ценные инструменты и подходы для бизнес-тренеров, стремящихся повысить эффективность своей работы.

Ценным также является предложение использовать образы в обучении, задействуя правое полушарие мозга. Даже простая техника визуализации, как например «Назад в будущее», позволяет участнику глубже осознать и закрепить свои выводы, проанализировать эволюцию понятий и так далее. Я взял это на заметку.

Книга раскрывает суть андрагогики и содержит рекомендации по обучению именно взрослых. Также предоставлены советы по улучшению техники речи. Особенно полезным оказался набор антистрессовых практик, которые могут использовать как тренеры, так и участники. В наше время это особенно актуально. Значительное внимание уделено теме конфликтов.

Нестандартные иллюстрации в книге помогают развивать образное мышление и креативность во время чтения.



Дмитрий Семин

Я рекомендую эту книгу опытным тренерам и преподавателям, желающим систематизировать свои подходы к обучению, обновить знания и приемы. Новичкам может не хватить базовых вещей, но для опытных ведущих книга является кладезем нюансов и деталей, основанных на многолетней практике автора. Именно в этом заключается её ценность: базовые знания известны всем, а вот детали и нюансы – это то, что отличает профессионала.

Книга содержит теорию, выведенную из практического опыта, в виде выводов и обобщений. Это помогает тренерам самостоятельно разрабатывать упражнения и деловые игры, формировать учебный процесс. В отличие от сборников упражнений, эта книга научит тренеров создавать свои собственные упражнения, используя изложенные в ней принципы и подходы.

Итак, хотите послушать опытного профессионала, который поделится своими практическими наработками и работающими принципами? Читайте книгу!

Дмитрий Сёмин.

Руководитель тренинговой компании SeminGroup.

ВВЕДЕНИЕ

Великие истории зачастую начинаются с великих людей, и эта книга – не исключение. Она посвящена тебе, мой дорогой брат Михаил, человеку, чья душа светит ярче звезд и чье сердце бьется в такт с ритмом Вселенной. От первых шагов до великих свершений, ты всегда был моим вдохновением и опорой. В твоих глазах я видел силу и мудрость, которые помогают преодолевать любые преграды. Ты – воплощение мужества и благородства, образец для подражания и вечный источник света в этом мире. Когда судьба бросала нам вызовы, ты стоял рядом, не колеблясь ни на мгновение. Твои слова, как мелодия, успокаивали и воодушевляли, а твои поступки говорили громче любых речей. В каждом твоём движении я видел величие духа и неиссякаемую волю к победе. Эта книга – дань уважения твоей силе и стойкости. Пусть страницы, пропитанные теплом наших воспоминаний, станут мостом между прошлым и будущим, связывая наши души на вечность. Пусть каждая строка будет напоминанием о том, как глубоко и искренне я ценю и люблю тебя.

Только самые мудрые и самые глупые не поддаются обучению
Конфуций



Автор: Никита Романов

Каждый раз, когда я начинаю работать с новой группой взрослых обучающихся, я понимаю, что передо мной стоит сложная задача. Взрослые обучающиеся имеют свой опыт и знания, они обладают сформированными убеждениями и привычками. Это означает, что для того, чтобы эффективно обучать взрослых, нужно использовать особые методы и подходы.

Одним из ключевых элементов моего стиля является адаптация программы обучения к конкретным потребностям и интересам группы обучающихся. Я стараюсь создать атмосферу, в которой обучающиеся чувствуют себя комфортно и могут свободно выражать свои мысли и идеи.

Другим важным элементом моего стиля преподавания является использование интерактивных методов обучения, таких как игры, дискуссии, ролевые игры и т. д. Эти методы помогают взрослым активно участвовать в процессе обучения и лучше запоминать материал.

Кроме того, я считаю, что взрослые должны видеть практическую пользу от получаемых знаний. Поэтому я стараюсь давать им конкретные примеры и задания, которые они могут применять в своей повседневной жизни или работе.

В общем, обучение взрослых – это сложная, но увлекательная задача, которая требует от педагога гибкости, терпения и творческого подхода. Я надеюсь, что моя книга поможет другим педагогам, работающим с взрослыми, достичь успеха в этой важной области образования.

В данной книге я расскажу о педагогических упражнениях и методах, которые использовал в своей работе на протяжении всей жизни. Начав с обучения солдат в Вооруженных силах России и персонала уголовно-исполнительной системы, я в настоящее время работаю с рабочими и сотрудниками Российских железных дорог.

Психологические аспекты обучения взрослых

РОЛЬ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СФЕРЕ: КОНСУЛЬТАНТ ИЛИ КОУЧ?

Методист, педагог и коуч – это различные профессии, связанные с образованием и развитием людей.



Автор: Игорь Жуковский

Методист – это специалист, который занимается разработкой и внедрением методических материалов, программ и технологий обучения. Он помогает педагогам и образовательным учреждениям выбрать и применить наиболее эффективные методы обучения, а также оценивает и анализирует результаты образовательной деятельности.

Педагог – это специалист, который занимается обучением и воспитанием взрослых. Он разрабатывает и проводит уроки, занимается организацией учебного процесса, а также оценивает знания и навыки обучающихся.

Коуч – это специалист, который помогает людям достигнуть своих целей и развить свой потенциал. Коучинг основан на принципе, что у каждого человека есть ответы на свои вопросы и решения своих проблем, а задача коуча – помочь работнику раскрыть свой потенциал и найти свои решения. Коуч может работать с клиентами в различных областях жизни, включая личное развитие, карьеру, бизнес и т. д.

В педагогической среде коучинг – это процесс сопровождения педагогов в их профессиональном развитии и достижении поставленных целей. Коучинг в педагогической среде может включать в себя индивидуальные встречи со специалистом-коучем, групповые тренинги и семинары, а также систематическое наблюдение и обратную связь со стороны коуча. **Цель коучинга в педагогической среде** – помочь педагогам развивать свои профессиональные навыки, повышать уровень самоэффективности, улучшать качество преподавания и достигать лучших результатов в работе с обучающимися.

Коучинг – это философия взаимодействия, которая помогает топ-менеджерам развить свою мотивацию и ответственность как для себя, так и для своей команды.



Автор: Игорь Жуковский

Основа коучинга, как метода управления, заключается в уверенности, что у каждого человека есть гораздо больший внутренний потенциал, чем то, что проявляется в повседневной рутинной работе.

Этот подход основывается на вере в творческую уникальность каждой личности, которая позволяет достигать положительных результатов в любой сфере деятельности. Эта уверенность применима не только к конкретному человеку, но и к коллективу в целом.

Полное раскрытие потенциала ограничивается стереотипами, личными ограничениями и недостатком навыков. Вместе с тем, коучинг помогает преодолеть эти преграды, освободиться от них и достичь новых высот в профессиональной и личной жизни.

Главная особенность коучинга заключается в том, что он помогает раскрыть потенциал человека и определить его истинные цели, которые он стремится достигнуть в рабочей

среде. Коучинг также способствует мотивации человека проявить себя как индивидуальность и, прежде всего, в выполнении профессиональных обязанностей.

Коучинг рассматривает человека как сложную организационную систему, подверженную влиянию множества факторов. Вместо того, чтобы давать директивные указания о том, что и как делать, методика коучинга направляет личность через диалог к поиску самостоятельных ответов.



Автор: Игорь Жуковский

Положительные результаты коучинга обусловлены несколькими факторами:

– Взаимодействие коуча и клиента создает синергию, что стимулирует осознание целей и принятие эффективных действий.

– Коучинг помогает работнику устанавливать значимые и необходимые цели, которые естественным образом мотивируют его к достижению положительных результатов. Это отличается от ситуаций, когда человека приходится принуждать двигаться к целям.

– Работник развивает новые навыки и умения, которые ведут к большим успехам.

Персональный коучинг – это индивидуальный процесс, который помогает человеку достичь своих личных целей и развить свой потенциал. Коуч работает с работником над его поведением, коммуникацией, отношениями и другими аспектами жизни, чтобы помочь ему стать более успешным и счастливым.

Бизнес-коучинг – это процесс, направленный на развитие профессиональных навыков и достижение профессиональных целей клиента. Коуч помогает работнику развить свои лидерские качества, улучшить управленческие навыки, повысить эффективность работы и достичь успеха в бизнесе.

Рассматривая различия между коучингом и другими методами педагогического взаимодействия, становится ясно, как они взаимосвязаны в процессе обучения и когда наиболее целесообразно применять функции коуча и инструменты коучинга. Эту связь можно проиллюстрировать на «Лестнице четырёх уровней развития компетентности»:



Автор: Игорь Жуковский

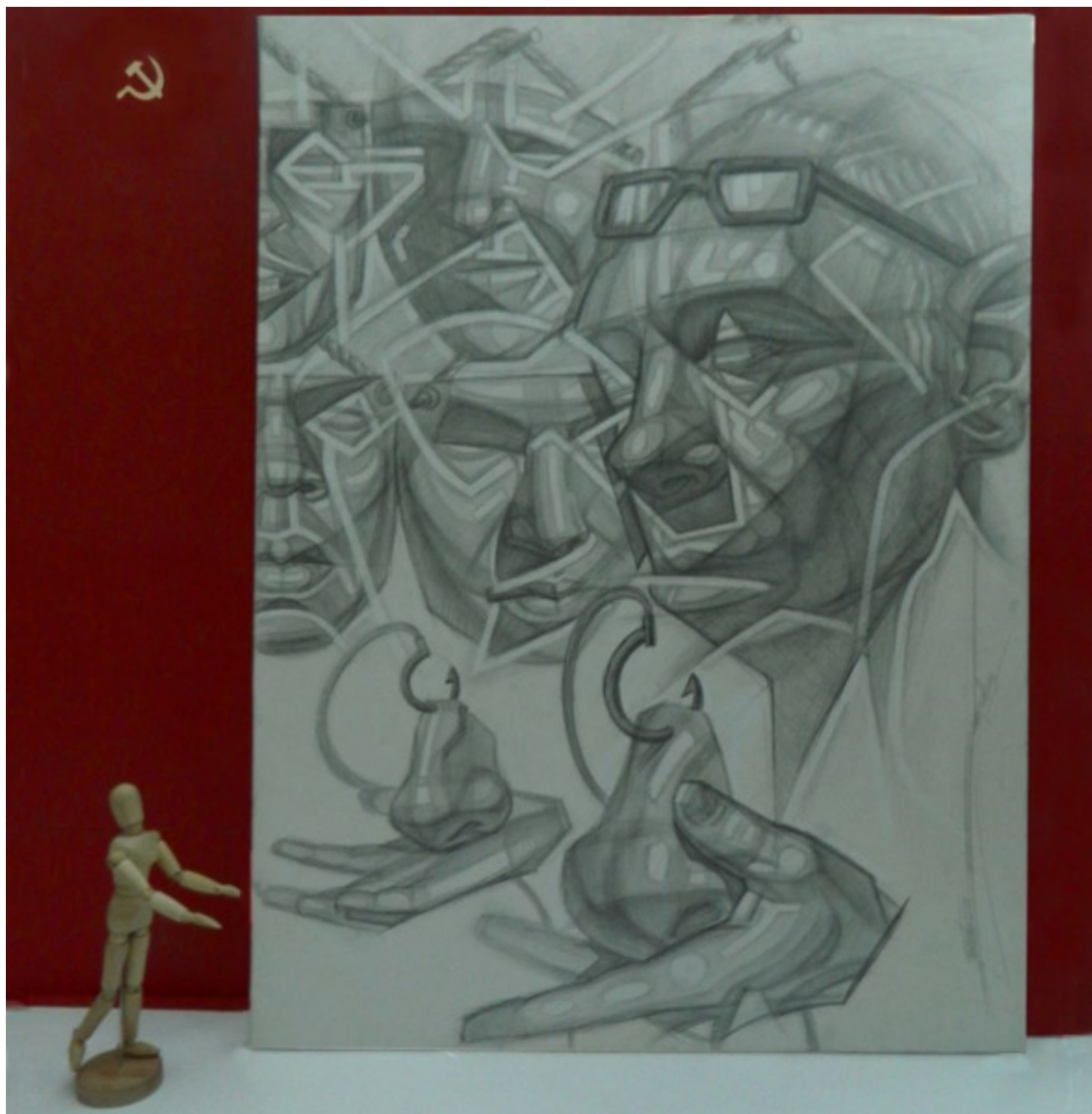
Знание этапов обучения помогает обучающемуся определить своё текущее положение, что ему предстоит освоить и какие учебные действия помогут ему продвинуться к следующему уровню компетентности.

Таким образом, повышается мотивация к обучению и внутренняя саморегуляция. Эта мотивация возникает в гуманистической, лично-ориентированной парадигме образования, в которой удовлетворение образовательных потребностей обучающихся является ключевым, так как они придают жизни и личности осмысленность и значимость.

Коучинг является эффективным инструментом для личного и профессионального развития. Он помогает людям осознать свои потребности и желания, определить свои цели и создать план действий для их достижения. Коучинг также способствует развитию самоуверенности, мотивации и самодисциплины.

Все виды коучинга имеют одну общую цель – помочь людям стать лучше, достичь успеха и счастья в жизни. Коучинг является индивидуальным и персонализированным процессом, который адаптируется под потребности и цели каждого работника. Коуч работает с клиентом на основе доверия, поддержки и взаимного сотрудничества, чтобы помочь ему раскрыть свой потенциал и достичь желаемых результатов.

Общая характеристика педагогической деятельности



Автор: Никита Романов

Педагогическая психология, в своей базовой форме, изучает природу и закономерности процесса учения и воспитания. Эта наука стремится понять, как люди учатся, какие факторы влияют на их обучение и какие методы эффективны для достижения образовательных целей. Базовая педагогическая психология исследует различные аспекты образовательного процесса, такие как учебная мотивация, память, внимание, восприятие и мышление.

С другой стороны, прикладная педагогическая психология использует достижения психологии для улучшения педагогической практики. Ее целью является применение психологических знаний и методов для оптимизации образовательного процесса и повышения эффективности обучения.

Прикладная педагогическая психология может помочь педагогам разработать эффективные методики обучения, учитывая индивидуальные особенности обучающихся. Она также может помочь в управлении группой, развитии мотивации обучающихся и создании благоприятной образовательной среды. Эта наука основывается на психологических принципах и методах и применяет их в контексте образовательной среды. Это поможет нам стать более

эффективными и успешными педагогами, способными лучше удовлетворять образовательные потребности наших обучающихся.

Итак, педагогическая психология является важной областью психологии, которая изучает процессы развития человека в процессе обучения и воспитания. Она тесно связана с педагогикой, дифференциальной психологией и психофизиологией. В своей работе педагогическая психология исследует закономерности, которые влияют на эффективность образования и воспитания, а также разрабатывает методы и стратегии, направленные на улучшение этого процесса.

Структура педагогической психологии включает три основных раздела:

- психология процесса обучения;
- психология процесса воспитания;
- психология роли преподавателя.



Автор: Игорь Жуковский

В чем заключается психология обучения?

Психология обучения изучает процессы, механизмы и закономерности, которые происходят в процессе обучения. Она исследует, как люди усваивают знания, развивают навыки и приобретают новые компетенции.

И что изучает психология воспитания?

Психология воспитания изучает влияние окружающей среды, взаимодействия с работодателями и другими значимыми людьми на развитие личности. Она помогает понять, как формируются ценности, установки, моральные нормы и эмоциональная сфера человека в процессе воспитания.

А что включает в себя психология преподавателя?

Психология преподавателя изучает психологические аспекты профессиональной деятельности преподавателей. Она помогает развивать эффективные методы обучения, понимать мотивацию обучающихся, управлять группой и создавать благоприятную образовательную среду.

Итак, эти три раздела педагогической психологии помогают лучше понять процессы обучения, воспитания и роль преподавателя в них.

В современном информационно-технологическом обществе, где требования к личностному и образовательному уровню постоянно возрастают, важно постоянно совершенствовать и научно обосновывать систему обучения. С каждым следующим поколением становится все более явным, что старые методы и подходы к образованию уже не отвечают современным требованиям и потребностям обучающихся.

На сегодняшний день информационные технологии проникают во все сферы жизни, а образование не является исключением. Быстрый доступ к информации, возможность общения и сотрудничества с людьми из разных стран, а также доступ к новым методикам и ресурсам – все это меняет подходы к обучению. Традиционные уроки и лекции уже не могут полностью удовлетворить потребности взрослых обучающихся, которые привыкли к интерактивным и инновационным формам обучения.

Современная система образования должна быть ориентирована на развитие творческого мышления, критического мышления и навыков самостоятельного обучения. Обучающиеся должны иметь возможность активно участвовать в образовательном процессе, задавать вопросы, искать решения проблем, развивать свои навыки и способности. Необходимо сделать упор на развитие компетенций, которые будут востребованы в современном обществе, таких как гибкость мышления, коммуникативные навыки, критическое мышление и умение работать в команде.

Важно также не забывать о значимости научного обоснования системы обучения. Научные исследования позволяют определить эффективность различных подходов и методик, а также разработать новые модели обучения. Научное обоснование помогает образовательным учреждениям принимать обоснованные решения, основанные на фактах и данных.

Таким образом, вопрос о совершенствовании и научном обосновании системы обучения становится все более актуальным. Современное общество требует новых подходов к образованию, которые учитывают быстрое развитие информационных технологий и изменения в потребностях и ожиданиях работников. Необходимо сосредоточиться на развитии критического мышления, творческого мышления и самостоятельности обучающихся, а также на научном обосновании принимаемых решений и методик обучения.

Современная педагогика предлагает множество различных подходов к образованию, которые объединены общим термином «педагогические технологии». Педагогическая технология представляет собой специальный набор методов, форм и приемов обучения, основанных на психолого-педагогических принципах. Она предназначена для систематического применения в образовательном процессе с целью достижения ожидаемого образовательного результата с определенной степенью вариативности.

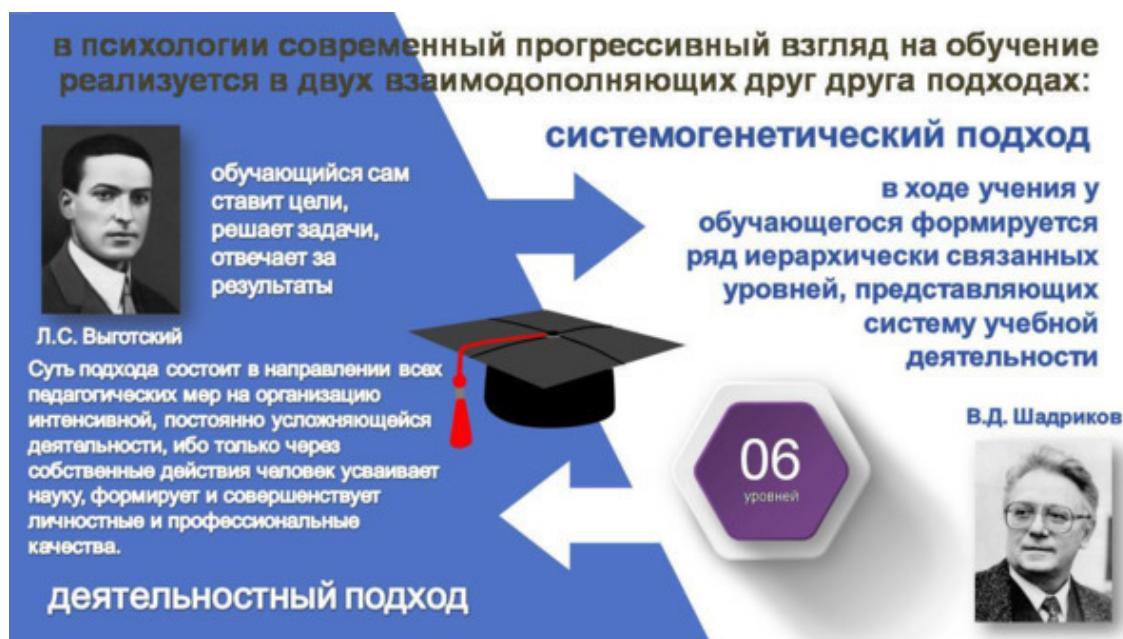
В рамках традиционного подхода к обучению целью было формирование знаний, умений и навыков путем анализа отдельных элементов учебного материала. Обычно учебная деятельность рассматривалась с точки зрения конечного результата, не учитывая субъекта и объекта

обучения. Обучающийся рассматривался как пассивный получатель информации, который должен усвоить знания, умения и навыки, передаваемые в упакованной форме.

«Уважаемые коллеги, сегодня я предлагаю два варианта изучения материала: игровой и традиционный», – объясняю я. В ответ некоторые сотрудники начали проявлять недовольство: «Опять будем решать ситуационные задачи, почему мы все еще слушаем лекции, а не пишем? Кажется, у вас намного проще, нам же нужно размышлять...» В начале моего педагогического пути, основанного на игровом подходе, такие диалоги часто возникали. В то время коллеги просто молчали и говорили: «Опять играешь!» и не понимали всей пользы интерактивного обучения, часто не готовы были воспринимать все новые идеи, которые я предлагал.

Современная образовательная среда требует новых подходов и методов обучения. Раньше главной целью было просто передать знания обучающимся, но сейчас все изменилось. Теперь важно не только дать информацию, но и научить взрослых самостоятельно получать новые знания и применять их в практической деятельности.

Мы больше не можем рассматривать работника как абстрактное существо, а должны учитывать его индивидуальность и уникальность. Каждый обучающийся – это отдельное «Я», личность, которая постоянно развивается и меняется. Каждый взрослый имеет свои сильные и слабые стороны, свои интересы и потребности. Поэтому образование должно быть индивидуализированным и адаптированным под каждого работника.



Автор: Игорь Жуковский

В современной психологии разработаны два взаимодополняющих подхода к обучению – деятельностный и системогенетический. Деятельностный подход подразумевает активное взаимодействие ученика с окружающей средой, решение реальных задач и применение полученных знаний на практике. обучающийся становится активным участником образовательного процесса, что существенно повышает его мотивацию и интерес к учебе.

Системогенетический подход, в свою очередь, уделяет внимание взаимодействию различных компонентов образовательной системы – ученика, учителя, программы, среды

и т. д. Обучение рассматривается как процесс эволюции и развития, где все компоненты взаимодействуют и влияют друг на друга.

Таким образом, современные требования к образованию требуют новых подходов и методов обучения. Обучающийся должен научиться не только получать знания, но и применять их на практике. Важно учитывать индивидуальность каждого взрослого обучающегося и создавать образовательную среду, которая максимально соответствует его потребностям и интересам. Деятельностный и системогенетический подходы в психологии помогают реализовать эти требования и обеспечить эффективное обучение.

Деятельностный и системогенетический подходы не противоречат друг другу, а взаимно дополняют.



Автор: Игорь Жуковский

Педагогическая деятельность представляет собой сложный и многогранный процесс обучения и воспитания, осуществляемый преподавателем с целью развития личности обучающегося. Она охватывает не только передачу знаний, но и формирование навыков, умений, ценностных ориентаций, а также развитие интеллектуальных и творческих способностей взрослых обучающихся.

Важной характеристикой педагогической деятельности является ее продуктивность, которая определяется уровнем достижения поставленных целей и результативностью воздействия на личность обучающегося. Существует пять уровней продуктивности педагогической деятельности, которые отражают различные аспекты и уровни ее эффективности.

На первом уровне продуктивности педагогической деятельности педагог способен репродуцировать уже имеющиеся знания и умения, пересказывая их другим. Однако такой подход не способствует развитию обучающегося, а является непродуктивным.

На втором уровне продуктивности педагогической деятельности педагог адаптирует свое сообщение и методы обучения к особенностям аудитории. Он учитывает различия в индивидуальных потребностях, стилях обучения и способностях работников. Однако такой подход все еще ограничен в своей продуктивности.

Третий уровень продуктивности педагогической деятельности характеризуется наличием стратегий обучения и моделирования учителем. Педагог владеет умением формулировать педагогические цели, выбирать систему и последовательность обучения, активно включая

обучающихся в учебно-познавательную деятельность. Это позволяет достичь средней продуктивности педагогической деятельности.

На четвертом уровне продуктивности педагогической деятельности педагог обладает стратегиями формирования системы знаний, навыков и умений учащихся по предмету в целом. Он способен эффективно организовать процесс обучения и достичь продуктивных результатов.

На пятом – высшем уровне продуктивности педагогической деятельности педагог обладает стратегиями, позволяющими использовать свой предмет как средство формирования личности работника. Он учитывает его потребности в самообразовании, саморазвитии и самовоспитании, создавая условия для его гармоничного развития. Это достигается благодаря глубокому пониманию педагогом своего предмета и его значимости для личностного роста обучающегося.

Таким образом, педагогическая деятельность стремится к высокой продуктивности, которая определяется не только наличием знаний и умений педагога, но и его способностью эффективно воздействовать на личность обучающегося, способствовать ее развитию и формированию. Уровень продуктивности педагогической деятельности напрямую связан с наличием и развитием педагогических способностей, которые определяют эффективность работы преподавателя.

Педагогическая деятельность – это комплекс разнообразных действий, которые выполняются в определенных педагогических ситуациях. Целью этих действий является решение педагогических задач, которые могут быть осознанными или возникать естественно. Реализация педагогических функций, которые включают конструктивную, организаторскую, коммуникативную и гностическую, определяет характер педагогической деятельности.

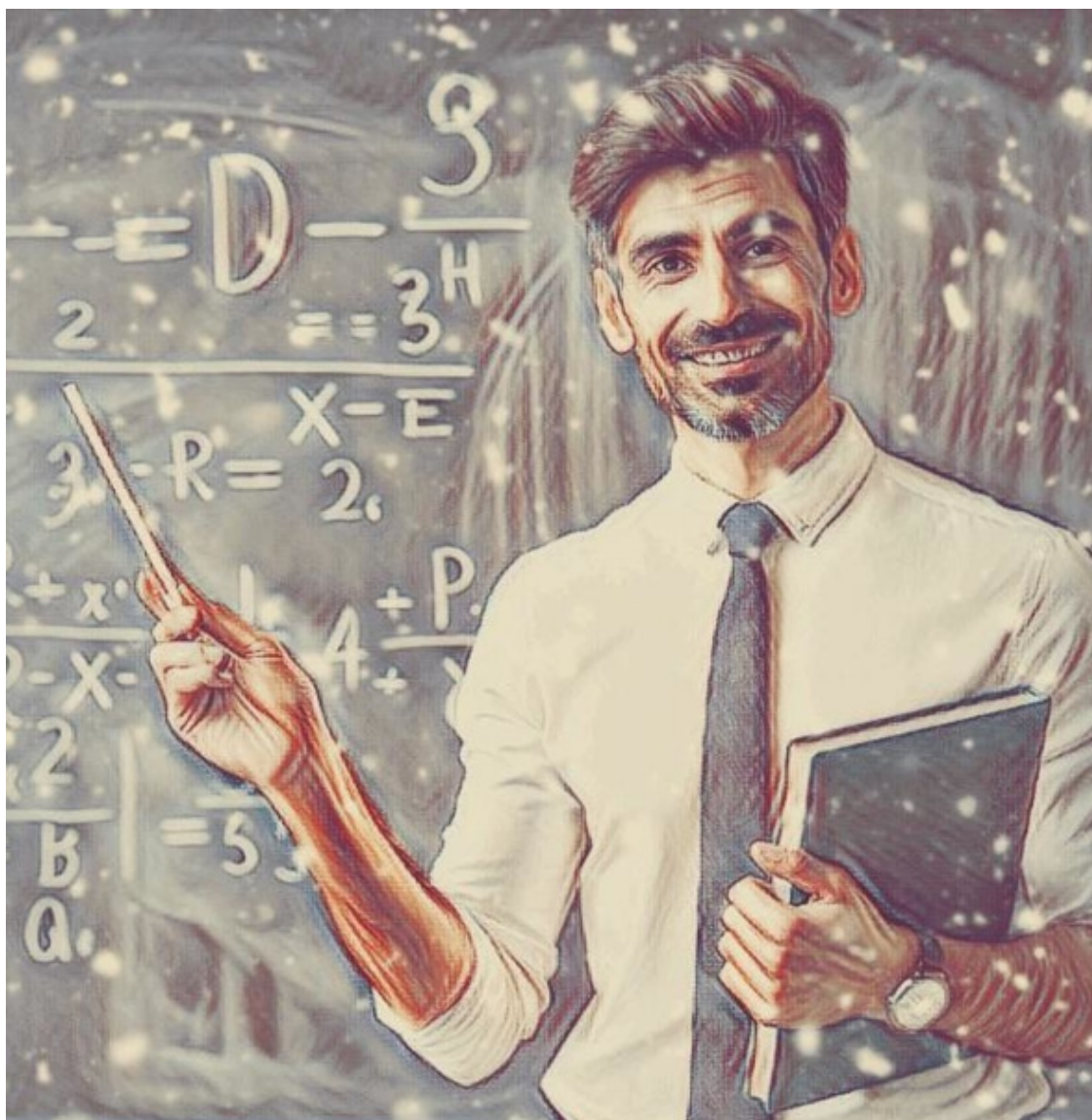
Конструктивная функция позволяет осуществлять отбор и организацию учебной информации, проектировать деятельность обучающихся и собственную будущую деятельность и поведение во время взаимодействия с обучающимися.

Организаторская функция осуществляется через организацию информации, различных видов деятельности обучающихся, а также собственной деятельности и поведения во время взаимодействия с учениками.

Коммуникативная функция предполагает установление правильных взаимоотношений с обучающимися, коллегами и руководством.

Гностическая (исследовательская) функция предусматривает изучение содержания и способов воздействия на других людей, возрастных и индивидуально-психологических особенностей других людей, а также особенностей результатов собственной деятельности.

Очевидно, что для успешной реализации всех этих педагогических функций необходимо иметь высокий уровень развития академических, речевых и коммуникативных способностей. Преподаватель должен осознавать эту необходимость и стремиться к их развитию.



Автор: Игорь Жуковский

Педагогические умения являются важным аспектом работы преподавателя и охватывают широкий спектр действий, связанных с педагогической деятельностью. Они являются проявлением индивидуально-психологических особенностей преподавателя и свидетельствуют о его профессиональной компетенции.

Одним из ключевых умений, необходимых для решения педагогических задач, является педагогическая техника. Это навык находить правильный тон и стиль общения, умение управлять вниманием обучающихся, выбирать оптимальный темп обучения, контролировать проявление своих эмоций и умение выразительно передавать свое отношение к действиям и поступкам обучающихся с помощью мимики, жестов и голоса.

Педагогическая техника включает две основные группы умений. **Первая группа** связана с умением управлять собой, что включает в себя владение своим телом, эмоциональным состоянием и техникой речи. **Вторая группа** умений связана с взаимодействием в процессе решения педагогических задач, включая дидактические, организаторские умения и умение эффективно взаимодействовать с обучающимися.

Кроме того, важными специальными умениями педагогической деятельности являются способность передавать знания кратко и интересно, понимать обучающегося, обладать само-

стоятельным и творческим мышлением, а также развивать такие качества, как находчивость и быстрая ориентировка в педагогических ситуациях.

Все эти умения совместно позволяют преподавателю эффективно взаимодействовать с обучающимися, создавать благоприятную и продуктивную образовательную среду и успешно достигать поставленных педагогических целей.

Психологические аспекты процесса обучения



Автор: Игорь Жуковский

Педагогическая деятельность преподавателя имеет свой собственный стиль, который определяется принципами и методами обучения, а также стратегией управления аудиторией. Стиль преподавания зависит от различных факторов, включая индивидуально-психологиче-

ские особенности преподавателя, особенности самой деятельности и особенности обучающихся, такие как возраст, пол, статус и уровень знаний.

Один из наиболее распространенных типов стилей педагогической деятельности можно разделить на три категории:

1. Авторитарный стиль:

Преподаватель рассматривает обучающихся как объекты педагогического воздействия, а не равноправных партнеров. Принятие решений полностью лежит на преподавателе, который устанавливает жесткий контроль и требования, не учитывая мнения и ситуацию обучающихся. Обучающиеся могут терять активность и самооценку, а также проявлять агрессивность. Главными методами воздействия авторитарного преподавателя являются приказы и поучения.

2. Демократический стиль:

Преподаватель рассматривает обучающихся как равноправных партнеров и коллег в поиске знаний. Мы привлекаем обучающихся к процессу принятия решений, учитываем их мнения, а также поддерживаем их стремление к самостоятельности и развитию. Методы воздействия включают побуждение к действию, советы и просьбы. Обучающиеся в такой среде чаще испытывают удовлетворение и имеют высокую самооценку. Преподаватели с демократическим стилем руководства обращают больше внимания на свои психологические умения и имеют большую профессиональную устойчивость.

3. Либеральный стиль:

Преподаватель передает инициативу и принятие решений обучающимся и коллегам. Организация и контроль деятельности обучающихся осуществляется без системы, проявляется нерешительность и колебания. В такой аудитории может возникать неустойчивый микроклимат и скрытые конфликты.

стили педагогического общения



Автор: Игорь Жуковский

Педагогика – динамичная область, постоянно развивающаяся вслед за меняющимися потребностями обучающихся. Это разнообразие порождает множество стилей педагогической деятельности, каждый из которых характеризуется уникальным подходом и методами обучения. Классифицировать эти стили можно по различным критериям.

От преподавателя к преподавателю, от аудитории к аудитории – везде мы встречаем неповторимые стили преподавания, будь то в стенах образовательных учреждений или в рамках частной образовательной практики.

Один из стилей преподавания – традиционный подход, который включает передачу знаний преподавателем и их усвоение обучающимися. В этом стиле акцент делается на передаче информации и запоминании фактов.

Другой стиль преподавания – интерактивный подход. Здесь преподаватель ставит перед собой цель вовлечь обучающихся в образовательный процесс, позволяя им активно участвовать, задавать вопросы и обсуждать материалы. Этот стиль развивает критическое мышление и способствует стимулированию интереса к предмету.

Еще один распространенный стиль преподавания – индивидуальный подход. В этом случае преподаватель адаптирует свои методы обучения под потребности каждого обучающегося. Он уделяет внимание индивидуальным темпам обучения, предпочтениям и способностям взрослых.

Современные технологии также вносят свой вклад в стили преподавания. Онлайн-курсы, интерактивные учебные программы и виртуальные классы позволяют преподавателям применять новые методы обучения, которые делают обучение более интересным и доступным.

Не существует единого идеального стиля преподавания, так как каждый обучающийся уникален и требует индивидуального подхода. Комбинирование различных стилей преподавания и адаптация их к конкретным учебным ситуациям может быть наилучшим решением для достижения успеха в образовании.

Стиль лектора. Его основой является выступление преподавателя на заранее заданную тему, в то время как обучающиеся сидят, слушают, делают записи и в меру своих возможностей запоминают информацию. Стиль идеален для аудиторий с большими группами обучающихся, а также для предметов, которые, прежде всего, требуют запоминания ключевых фактов, дат и т. д. Однако, этот стиль практически исключает взаимодействие с преподавателем, и обучающимся зачастую бывает трудно сохранить сосредоточенность на протяжении всей лекции.

Стиль демонстрации (коучинг). Во многом похож на предыдущий, однако вместо использования исключительно словесной лекции для предоставления информации предполагает применение мультимедийных презентаций, демонстраций и стимулирование активности обучающихся. Этот стиль предоставляет преподавателям возможность пользоваться различными форматами обучения, как лекциями, так и мультимедийными презентациями. Однако, он делает практически невозможным индивидуальное взаимодействие с обучающимися в больших аудиториях.



Автор: Игорь Жуковский

Активное обучение: разжигаем огонь познания

Забудьте о пассивном прослушивании лекций! Активное обучение – это искра, разжигающая пламя самообучения через живое взаимодействие преподавателя и работника. Здесь не дают готовых ответов, а умело направляют вопросами, подталкивая к самостоятельному поиску.

Вместо заучивания фактов, обучающиеся учатся думать, анализировать и решать проблемы. Активное обучение – это не про запоминание, а *про понимание*. Работники учатся задавать вопросы, исследовать и находить ответы самостоятельно, развивая критическое мышление и навыки самообучения, которые останутся с ними на всю жизнь. Конечно, оценка знаний в таком формате – задача не из легких. В отличие от традиционных методов, где знания можно измерить количеством заученных фактов, активное обучение фокусируется на развитии навыков и умений, измерение которых требует более тонких инструментов.

Стиль делегирования или групповой стиль. Используется для преподавания предметов, которые требуют работы в группе, лабораторного обучения либо взаимодействия обучающихся между собой. Преподаватель выступает координатором, наблюдая процесс со стороны и способствует налаживанию сотрудничества между обучающимися. Выступление преподавателя в роли координатора вдохновляет обучающихся работать вместе и эффективно взаимодействовать для достижения общих целей. Однако, этот стиль считается слишком инновационным и иногда подвергается критике, как подрывающий уважение к преподавателю, который действует скорее в качестве консультанта, а не как традиционная авторитетная фигура.

Даже самые превосходные методы преподавания имеют свои достоинства и недостатки. В связи с этим, преподавателю следует учитывать свои сильные и слабые стороны, наличие необходимого оборудования, навыки управления группой и поддержания дисциплины при выборе метода. Кроме того, важно помнить, что представленные выше методы являются идеальными моделями и на практике часто комбинируются, дополняя друг друга гармонично.

Каждый преподаватель имеет свой неповторимый стиль педагогической деятельности. Невозможно просто скопировать подход другого преподавателя, ведь у каждого из нас есть

уникальный характер, темперамент и жизненный опыт. Более того, педагогический стиль может меняться на протяжении всей карьеры преподавателя.

Однако это не означает, что нам не нужно задумываться о собственном подходе к учебному процессу. Как можно раньше следует выбрать стиль педагогической деятельности, который наиболее соответствует нашему характеру, и вносить в него изменения с учетом текущей ситуации. Это поможет нам быстрее достичь профессионального роста, повысить психологическую устойчивость, развить адекватную и целостную самооценку, снизить негативное влияние внешних факторов на нашу личность и создать условия для развития педагогического мастерства и творчества. Кроме того, четкая и стабильная схема взаимодействия между нами, преподавателями, и обучающимися облегчит наше общение.

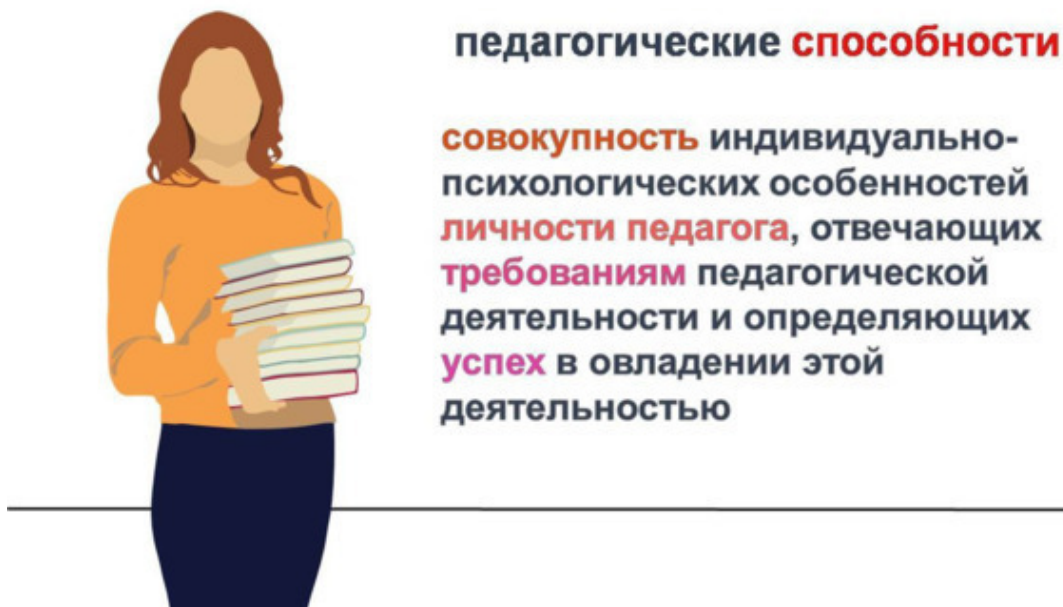
Многие преподаватели сосредоточены на глубоком знании предмета и повышении педагогической компетентности. Однако они часто упускают из виду свой внешний вид, грамотность речи, тактику общения, знание и применение норм делового этикета и другие детали, которые формируют наш облик как педагога. Для создания положительного педагогического имиджа нам необходимо работать над всеми его аспектами. Наше отношение с обучающимися, способ организации учебного процесса и мнение коллег о нас зависят только от нас самих. Поэтому важно уделять внимание своему индивидуальному стилю педагогической деятельности и имиджу. Только тогда мы сможем получать удовольствие от работы и достигать хороших результатов.

**Эффективность педагогической деятельности,
обусловленная педагогическими навыками
и комплексом личностно-профессиональных качеств**



Автор: Никита Романов

Педагогические способности – это уникальные психологические качества, которые определяют успешность педагога в его профессиональной деятельности. Педагог В. А. Крутецкий предложил общее определение педагогических способностей, которые можно разделить следующим образом:



Автор: Игорь Жуковский

1. **Дидактические** способности – это способность передавать учебный материал обучающимся, делая его доступным и понятным. Педагог должен вызывать интерес к предмету и стимулировать активное мышление учащихся.

2. **Академические** способности – это способности, связанные с определенной областью наук. Педагог должен быть хорошо подготовлен и осведомлен в своей предметной области.

3. **Перцептивные** способности – это способность понимать внутренний мир учащегося, быть наблюдательным и чутким к его эмоциональному состоянию и потребностям.

4. **Речевые** способности – это способность ясно и четко выражать свои мысли и чувства через речь, мимику и жесты.

5. **Организаторские** способности – это способность организовать коллектив обучающихся, мотивировать их на решение важных задач, а также эффективно организовать свою собственную работу.

6. **Авторитарные** способности – это способность непосредственно влиять на учащихся эмоционально и волевым образом, а также умение завоевать их авторитет на этой основе.

7. **Коммуникативные** способности – это способность устанавливать эффективное общение с обучающимся, находить правильный подход к ним и создавать педагогически целесообразные взаимоотношения.

8. **Педагогическое** воображение – это специальная способность предвидеть последствия своих действий, проектировать личность обучающегося и уметь прогнозировать развитие их качеств.

9. **Способность к распределению внимания** – это способность одновременно сосредотачиваться на нескольких видах деятельности. Это особенно важно для работы преподавателя.

Таким образом, педагогические способности являются ключевыми для успешной педагогической деятельности и требуют развития и совершенствования со временем.

Отсутствие педагогических способностей или их несформированность влияют на результативность деятельности педагога в значительной мере. Педагогические способности представляют собой набор качеств и умений, которые позволяют педагогу эффективно взаимодействовать с работниками, создавать благоприятную образовательную среду и успешно достигать образовательных целей.

Одним из главных педагогических способностей является умение адаптироваться к индивидуальным потребностям и особенностям каждого взрослого. Педагог сформированный в этой области способен анализировать уровень знаний и умений каждого обучающегося, определять его потребности и применять соответствующие методы и подходы для его обучения. В отсутствие такой способности, педагог может не учесть особенности обучающегося, что может привести к неправильному выбору методов обучения и недостаточному усвоению материала.

Также, педагогические способности включают в себя умение эффективно организовывать учебный процесс и контролировать его качество. Педагог сформированный в этой области способен планировать занятия, структурировать материал, использовать разнообразные методы и средства обучения, а также оценивать успехи обучающихся. Отсутствие таких способностей может привести к хаотичности и непоследовательности в обучении, что отрицательно скажется на результативности педагога.

Кроме того, педагогические способности также включают в себя умение устанавливать педагогический контакт с обучающимися, способность быть эмпатичным и терпимым. Педагог сформированный в этой области способен создать доверительные отношения со своими обучающимися, поддерживать их мотивацию и интерес к учебе. Отсутствие педагогических способностей в этой сфере может привести к конфликтам и негативному отношению обучающихся к учебному процессу.

Таким образом, педагогические способности или их сформированность играют важную роль в определении результативности деятельности педагога. Они позволяют эффективно взаимодействовать с обучающимися, создавать благоприятную образовательную среду и успешно достигать образовательных целей. Отсутствие таких способностей может привести к неправильному выбору методов обучения, хаотичности в обучении и негативному отношению обучающихся к учебе.

Также важными личностными качествами преподавателя являются:

1. Ответственность. Преподаватель должен осознавать свою ответственность перед обучающимися и стремиться к их обучению и развитию. Он должен быть готов к постоянному обучению и самосовершенствованию.



Автор: Игорь Жуковский

2. **Терпение.** Взрослые ученики могут иметь различные темпы обучения и индивидуальные особенности. Преподаватель должен быть терпеливым и готовым к повторению материала, объяснению несколько раз, а также к преодолению трудностей и проблем, с которыми могут столкнуться обучающиеся.

3. **Коммуникабельность.** Преподаватель должен обладать навыками эффективной коммуникации и уметь устанавливать доверительные отношения с обучающимися. Важно уметь слушать и понимать их потребности и вопросы, а также быть готовым к обратной связи.

4. **Творческое мышление.** Преподаватель должен быть способен разрабатывать интересные и разнообразные занятия, стимулировать творческое мышление учеников и поощрять их к самостоятельности и исследовательской деятельности.

5. **Адаптивность.** В современном мире требования к образованию постоянно меняются, и преподаватель должен быть готов к адаптации к новым технологиям и методикам обучения, а также к изменениям в программе и требованиях.

6. **Позитивность.** Преподаватель должен быть позитивным и энергичным, способным вдохновлять и мотивировать обучающихся. Он должен быть образцом для подражания и создавать атмосферу доверия и поддержки в аудитории.

Перечисленные качества преподавателя являются важными и определяющими факторами его профессионализма. Однако, также стоит отметить, что отсутствие этих качеств или их снижение до некритических значений может указывать на наличие профессиональной деформации у педагога.

Например, если преподаватель теряет интерес к своей предметной области и не обновляет свои знания и умения, это может указывать на его профессиональную деформацию. Также, если преподаватель не проявляет эмпатию и не умеет налаживать контакт с учениками, это может говорить о его профессиональной деформации.

«**Заикаливание**» значений этих качеств также может свидетельствовать о профессиональной деформации педагога. Например, если преподаватель слишком строго относится к обучающимся и не учитывает их индивидуальные особенности, это может указывать на профессиональную деформацию. Также, если преподаватель не умеет адекватно оценивать свою работу и не стремится к самосовершенствованию, это может говорить о его профессиональной деформации.

Профессиональная деформация представляет собой сложный процесс изменения профессионального развития человека под влиянием его профессиональной деятельности. В результате этого процесса, работник может приобретать негативные личностные характеристики, которые отрицательно сказываются на его продуктивности. Эти изменения могут быть вызваны как внутренними, так и внешними факторами.

На первом этапе профессионализации уже возможны деформации, которые сопровождают процесс профессионального становления личности. В случае педагога, профессиональная деформация является двусторонним процессом, который характеризуется как негативными, так и позитивными последствиями профессионализации.

Существуют несколько **маркеров**, которые позволяют оценить профессиональную деформацию педагога-андрагога:

1. В современном информационном мире, одним из маркеров может быть **не желание делиться своими наработками и учебным контентом с коллегами и обучающимися**. Это свидетельствует о нежелании или непонимании необходимости создания образовательного пространства.



Автор: Игорь Жуковский

2. Еще одним маркером может быть **авторитарный стиль** преподавания, при котором акцент делается на механическом запоминании и конспектировании учебного материала.



Автор: Игорь Жуковский

3. Также, **страх перед проблемным обучением** и саботирование передовых методов обучения взрослых могут свидетельствовать о профессиональной деформации у педагога-андрагога. Сопротивление проблемному обучению и саботаж передовых андрагогических методов могут указывать на профессиональную деформацию педагога. Страхи педагога, такие как боязнь изменений и нового, могут корениться в глубинном опасении оказаться несостоятельным в своей профессиональной деятельности.

Важно понимать, что профессиональная деформация педагога может негативно сказаться на качестве образования, которое он предоставляет обучающимся. Поэтому, для обеспечения высокого уровня образования, необходимо постоянно следить за качеством и развитием своих профессиональных качеств в рамках педагогической деятельности.



Автор: Игорь Жуковский

В целом, преподаватель должен быть гибким, эмоционально устойчивым, адекватно оценивать свои возможности и задачи, быть внимательным и открытым для новых идей и подходов к обучению.

Действие многочисленных факторов (как объективных, так и субъективных) может вызывать у преподавателей нарастающее чувство неудовлетворенности, ухудшение самочувствия и настроения, накопление усталости. Эти физиологические показатели характеризуют напряженность работы, что приводит к профессиональным кризисам, стрессам, истощению и «выгоранию». Результатом этих процессов является снижение эффективности профессиональной деятельности преподавателя: он постепенно перестает справляться со своими обязанностями, теряет творческий настрой к своему предмету и, соответственно к результату своего труда. Происходит постепенная деформация своих профессиональных отношений, снижаются коммуникативные способности.

Проблема профилактики эмоционального «выгорания» актуальна и требует осуществления комплексных мер по ее предупреждению. В наибольшей степени актуальность такой проблемы возникла в период пандемии и связанными с ней ограничениями. При переходе образовательной системы на дистанционное обучение многократно увеличился объем работы

преподавателя, потребовалось время и энергетические затраты на освоение технических возможностей электронных средств коммуникации.

Необходимость учитывать быстрые изменения, происходящие в обществе и информационном поле преподаваемого предмета под силу лишь *психологически здоровому, профессионально компетентному, творчески работающему преподавателю*. От психоэмоционального состояния преподавателя во многом зависит не только атмосфера в аудитории, но и психологическое здоровье обучающихся. В условиях реализации принципов личностно-ориентированного подхода в обучении, особую актуальность приобретает изучение тех факторов, которые могут препятствовать межличностным отношениям между преподавателем и обучающимся.

Для решения проблемы предупреждения и предотвращения профессионального выгорания преподавателя должна планомерно вестись профилактическая работа, заключающаяся в ознакомлении преподавателей с возможностью возникновения таких негативных явлений, предусмотреть способы психологической поддержки, привлекать специалистов для проведения специальных занятий психотерапевтической направленности, различных тренингов, помогающих преподавателям выйти из состояния, предвещающего возникновение синдрома эмоционального выгорания.

К настоящему времени существует единая точка зрения на сущность психического выгорания и его структуру. Согласно современным данным, под «психическим выгоранием» понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы. Этот синдром включает в себя три основные составляющие, выделенные американскими исследователями К. Маслач и С. Джексон:



Автор: Игорь Жуковский

- эмоциональную истощенность;
- деперсонализацию (цинизм);
- редукцию профессиональных достижений.

Важно отметить, что авторы статей и работ по эмоциональному выгоранию, говорят о нем неоднозначно. В одном случае как о профессиональной деформации, которая негативно отражается на профессиональной деятельности преподавателей, а в другом – как о механизме психологической защиты, который позволяет регулировать психику и защищать ее от негативных эмоциональных воздействий.

Под эмоциональным истощением понимается чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственной работой.

Деперсонализация предполагает циничное отношение к труду и объектам своего труда. В социальной сфере деперсонализация предполагает бесчувственное, негуманное отношение к клиентам, приходящим для лечения, консультации, получения образования и т. д. Контакты с ними становятся формальными, обезличенными; возникающие негативные установки могут поначалу иметь скрытый характер и проявляться во внутренне сдерживаемом раздражении, которое со временем прорывается наружу и приводит к конфликтам.

Редукция профессиональных достижений – это возникновение у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней.



Автор: Игорь Жуковский

Таким образом, исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что синдром эмоционального выгорания необходимо рассматривать двояко:

во-первых, как профессиональную деформацию, которая негативно отражается на профессиональной деятельности педагогов. Профессиональная деформация (от лат. *deformatio* – искажение) – когнитивное искажение, психологическая дезориентация личности, формирующаяся из-за постоянного давления внешних и внутренних факторов профессиональной деятельности и приводящая к формированию специфически-профессионального типа личности.

Крайняя форма профессиональной деформации личности у них выражается в формальном, сугубо функциональном отношении к людям. Высокий уровень профессиональной деформации также наблюдается у медицинских работников, военнослужащих и сотрудников спецслужб.

Согласно выводам психологов, у педагогов профессиональная деформация заключается в психологической дезориентации из-за постоянного давления на них как внешних, так и внутренних факторов. Она выражается в высоком уровне агрессивности, неадекватности в восприятии людей и ситуаций, наконец, в потере вкуса к жизни. Все это порождает еще одну общую для многих педагогов проблему: неспособность к эффективному самосовершенствованию и развитию.

Личностная профессиональная деформация может носить эпизодический или устойчивый, поверхностный или глобальный, положительный или отрицательный характер. Она проявляется в профессиональном жаргоне, в манерах поведения, даже в физическом облике.

во-вторых – как механизм психологической защиты.

В современной психологии категория психологической защиты утвердилась довольно прочно, она имеет длительную и противоречивую историю накопления и интерпретации эмпирического материала и теоретического аппарата. На сегодняшний день исследователи указывают на то, что сложно назвать современное направление и отрасль психологического знания, сферу реальной психологической практики, где в том или ином виде не ставилась бы проблема бессознательного регулирования адаптационной активности личности, её противостояния разрушительным влияниям интенсивных эмоциональных переживаний и трудных жизненных условий.

Факторы выгорания традиционно группируются в два больших блока, включающих в себя: особенности профессиональной деятельности и индивидуальные характеристики самих профессионалов. Чаще эти факторы называют внешними и внутренними или личностными и организационными.

Некоторые авторы выделяли и третью группу факторов, рассматривая содержательные аспекты деятельности как самостоятельные. Так, например, Форманюк Т. В. выделяет личностные, ролевые и организационные факторы, а у К. Кондо, соответственно: индивидуальные, социальные и «характер работы и рабочего окружения».

Группа внутренних факторов.

Эти факторы обуславливают эмоциональное выгорание:

– *склонность к эмоциональной ригидности*. Эмоциональное выгорание как средство психологической защиты возникает быстрее у тех, кто менее реактивен и восприимчив, более эмоционально сдержан.

Например, формирование симптомов «выгорания» будет проходить медленнее у людей импульсивных, обладающих подвижными нервными процессами. Повышенная впечатлительность и чувствительность могут полностью блокировать рассматриваемый механизм психологической защиты и не позволяет ему развиваться. Жизнь многократно подтверждает сказанное. Нередко случается так, что, проработав «в людях» до пенсии, человек, тем не менее, не утратил отзывчивость, эмоциональную вовлеченность, способность к соучастию и сопереживанию.

– *интенсивная интериоризация (восприятие и переживание) обстоятельств профессиональной деятельности*.

Данное психологическое явление возникает у людей с повышенной ответственностью за порученное дело, исполняемую роль. Часто встречаются случаи, когда по молодости, неопытности и, может быть, наивности, специалист, работающий с людьми, воспринимает все слишком эмоционально, отдается делу без остатка.

Нередко бывает, что в работе профессионала чередуются периоды интенсивной интериоризации и психологической защиты. Временами восприятие неблагоприятных сторон деятельности обостряется, и тогда человек очень переживает стрессовые ситуации, конфликты и допущенные ошибки. Например, педагог, научившийся спокойно реагировать на аномалии характеров обучающихся разных возрастов, вдруг «срывается» в общении с определенным учащимся, возмущен его бестактными выходками и грубостью. Но случается – тот же преподаватель понимает, что надо проявить особое внимание к учащемуся, однако не в силах предпринять соответствующие шаги. Эмоциональное выгорание обернулось безразличием и апатией.

– **слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности.**

Здесь имеется два аспекта:

Во-первых, профессионал в сфере общения не считает для себя необходимым или почему-то не заинтересован проявлять соучастие и сопереживание субъекту своей деятельности. Соответствующее умонастроение стимулирует не только эмоциональное выгорание, но и его крайние формы – безразличие, равнодушие, душевную черствость.

Во-вторых, человек не привык, не умеет поощрять себя за сопереживание и соучастие, проявляемые по отношению к субъектам профессиональной деятельности. Систему самооценок он поддерживает иными средствами – материальными или позиционными достижениями. Альтруистическая эмоциональная отдача для такого человека ничего не значит, и он не нуждается в ней, не испытывает от нее удовлетворения. Естественно, «выгорать» ему просто и легко. Иное дело личность с альтруистическими ценностями. Для нее важно помогать и сочувствовать другим. Утрату эмоциональности в общении она переживает как показатель нравственных потерь, как утрату человечности.

– **нравственные дефекты и дезориентация личности:** возможно, профессионал имел нравственный изъян еще до того, как стал работать с людьми, или приобрел в процессе деятельности.

Нравственный дефект обусловлен неспособностью включать во взаимодействие с деловыми партнерами такие моральные категории, как совесть, добродетель, добропорядочность, честность, уважение прав и достоинств другой личности. Нравственная дезориентация вызывается иными причинами – неумением отличать доброе от плохого, благо от вреда, наносимого другой личности. Однако, как в случае нравственного дефекта, так и при наличии нравственной дезориентации, формирование эмоционального выгорания облегчается. Увеличивается вероятность безразличия к субъекту деятельности и апатии к исполняемым обязанностям.

Факторы, выделенные Т. В. Решетовой:

- не эмоциональность или неумение общаться;
- алекситимия во всех проявлениях (невозможность высказать словами свои ощущения), что всегда связано с тревогой;
- трудоголизм, когда происходит завуалирование какой-либо проблемы работой (трудоголик чаще всего прикрывает темпом свою профессиональную несостоятельность);
- люди без ресурсов (социальные связи, родственные связи, любовь, профессиональная состоятельность, экономическая стабильность, цель, здоровье и т.д.).

Таким образом, нагрузочные факторы работы преподавателя могут быть двух видов: *объективные* (сложность работы, её многофункциональность, огромный объем, напряженный ритм, внутренняя противоречивость, отсутствие однозначных решений, огромная ответственность и пр.) и *субъективные* (неумение педагога организовать свой труд, низкая стрессоустойчивость, слабая психологическая защищенность, неудовлетворенность в выборе профессии, неумение управлять своим состоянием, применять способы саморегуляции для снятия эмоционального напряжения, отсутствие восстанавливающего здоровье полноценного отдыха).

Г. Селье (1936 г.), основоположник учения о стрессе, в своей книге «Стресс без дистресса» дал такое определение – это неспецифическая (т.е. всеобщего действия) защитная

реакция организма в ответ на психотравмирующие факторы разного свойства, и определил следующие стадии **стресса как процесса**:



Автор: Игорь Жуковский

1-я стадия – непосредственная реакция на воздействие (стадия тревоги);

2-я стадия – максимально эффективная адаптация (стадия резистентности);

3-я стадия – нарушение адаптационного процесса (стадия истощения).

Эмоциональное выгорание – динамический процесс и возникает поэтапно, в полном соответствии с механизмом развития стресса, налицо все три фазы стресса:

– **первая стадия** – это нервное (тревожное) напряжение – его создают хроническая психоэмоциональная атмосфера, дестабилизирующая обстановка, повышенная ответственность, трудность контингента;

– **вторая** – резистенция, то есть сопротивление, – человек пытается более или менее успешно оградить себя от неприятных впечатлений;

– **третья стадия** – истощение – оскудение психических ресурсов, снижение эмоционального тонуса, которое наступает вследствие того, что проявленное сопротивление оказалось неэффективным.

Соответственно каждому этапу, возникают отдельные признаки, или симптомы, нарастающего эмоционального выгорания.

На первой стадии проявляются умеренные, случайные и недолгие признаки этого процесса. Эти признаки и симптомы проявляются в едва заметной, легкой форме и выражаются в заботе о себе, например, путем расслабления или организации перерыва в работе.

На второй стадии выгорания симптомы проявляются более регулярно, носят более затяжной характер, и труднее поддаются коррекции. Профессионал может чувствовать себя истощенным после хорошего сна и даже после выходных.

На третьей стадии выгорания признаки и симптомы становятся хроническими и могут развиваться в физические и психологические проблемы (могут даже появиться язвочки на коже) и все усиливающейся депрессии. Попытки позаботиться о себе, как правило, не приносят результата, а профессиональная помощь может не давать быстрого облегчения. Преподаватель может подвергать сомнению ценность своей работы, профессии и жизни как таковой.

Если кого-то не устраивает материальное или финансовое обеспечение, отношения с родными и коллегами натянуты, следовательно, необходимо пересмотреть личные действия. Но если все выполняется правильно, но результат все равно не удовлетворительный, значит стоит пересмотреть стратегию, убеждения и прочие моменты по уровням.

Вы познакомились с большим объемом теоретической информации о профессиональном выгорании, и, вероятно, у вас возник вопрос: «Что делать?». Проработав в сфере образования взрослых не один год, я и сам осознал острую необходимость решения этой проблемы и важность заботы о собственной эмоциональной безопасности.

Метод «трех вопросов»

Знаете, как в фильме «Три орешка для Золушки» волшебство меняло жизнь героини? Моя авторская методика «Три вопроса» работает похожим образом! Задавая себе эти вопросы и честно отвечая на них, вы словно снимаете с себя оковы, позволяя эмоциям свободно литься. Это путь к исцелению и внутренней гармонии. Методика «Три вопроса», название которой навеяно фильмом «Три орешка для Золушки», помогает вам лучше понимать и принимать свои эмоции, что способствует психологическому здоровью.



Автор: Игорь Жуковский

Эффективность данного метода подтверждена с помощью теста «Самочувствие, активность, настроение (САН)», разработанная в 1973 году группой советских учёных, которую возглавлял физиолог и гигиенист Валерий Доскин.

Суть метода «трех вопросов» заключается в следующем:

В завершающей части занятия, преподаватель задает себе или отвечает перед обучающимися **на три вопроса:**

- **Что мне не понравилось на занятии?**
- **Что меня удивило на занятии?**
- **Что понравилось на занятии?**

Задавая себе и отвечая на эти вопросы, преподаватель оставляет все свои переживания и эмоции в той аудитории, в которой он находится (как бы «переключается» на работу с другой группой).

В данном случае мы можем говорить о феномене сочетания внутренней и внешней рефлексии. Эта связь означает направленность на внутренний мир, она разделяется на душевную и духовную рефлексии, и, следовательно, сочетается в итоге проведения методики.

Ежедневное использование данной методики не исключает возможность развития у людей, которые проводят любые действия в малых группах, свойства – рефлексивности.

Развитие рефлексивных способностей в современной меняющейся психологии можно определить как универсальный механизм, позволяющий осознать необходимость изменения

индивидуального самосознания в целях продуктивной адаптации. Рефлексивность можно рассматривать как составную часть эмоционального интеллекта.

Для того чтобы свести к минимуму подверженность эмоционального выгорания, необходимо увидеть себя со стороны и понять, что происходит. Поэтому преподаватели нуждаются в поддержке и внимании, а не конфронтации и обвинении. Должны быть предприняты профилактические шаги, которые могут предотвратить, ослабить или исключить его возникновение.

**Освойте искусство взрослого
обучения с легкостью и великолепием
Основополагающие принципы
андрагогики: искусство обучения взрослых,
великолепие в познавательном процессе.**



Автор: Никита Романов

Из-за стремительного развития технологий в последние десятилетия современный человек XXI века оказывается в мире, который можно охарактеризовать как изменчивый (неустойчивый), неопределенный, сложный и многозначный. Такое описание основано на идеях русских педагогов и их взгляде на современное общество.

Одним из русских педагогов, которые занимались изучением и пониманием сложностей современного мира, был Лев Выготский. Он развивал концепцию «зоны ближайшего развития», подчеркивая важность социального контекста и взаимодействия в образовательном процессе.

Еще одним из важных русских педагогов является Антон Макаренко, который исследовал вопросы воспитания и социализации детей и молодежи. Он подчеркивал значимость коллективного воспитания и развития, а также взаимодействия с окружающей средой для успешной адаптации в сложном мире.

Также стоит отметить педагогические идеи Константина Ушинского, который придавал большое значение индивидуальному развитию личности и пониманию ее потребностей, включая адаптацию к сложностям современного общества.

Эти педагоги и их идеи могут быть использованы для понимания и объяснения того, как современный человек XXI века сталкивается с нестабильностью, неопределенностью, сложностью и неоднозначностью в современном мире.

В современном мире изменения происходят с невероятной скоростью, и то, что сегодня является основным навыком, завтра может стать устаревшим. Поэтому важно быть готовым к постоянному обучению и развитию.

Первый пик в трехпиковой модели образования и трудовой карьеры приходится на возраст до 25 лет. Это время, когда человек обычно получает свое первое высшее образование и начинает свою профессиональную деятельность. В этом возрасте основной упор делается на получение фундаментальных знаний и навыков, которые будут использоваться в будущем.

Второй пик наступает в возрасте от 30 до 55 лет, когда человек уже имеет определенный опыт и квалификацию. На этом этапе происходит профессиональное совершенствование и рост, часто связанные с повышением должности или получением дополнительных сертификатов и квалификаций. В этом возрасте люди обычно достигают пика своей профессиональной карьеры и занимаются наиболее ответственными задачами.

Третий пик наступает после 55 лет и связан с третьим трудоспособным возрастом. На этом этапе люди могут изменить свою профессиональную направленность или начать заниматься более гибкими формами работы, такими как фриланс или консультационная деятельность. Опыт и мудрость, накопленные за годы, могут быть ценным активом для новых профессиональных достижений.

Таким образом, трехпиковая модель образования и трудовой карьеры предлагает гибкую и адаптивную систему развития, учитывая особенности каждого возрастного периода. Важно понимать, что обучение и развитие должны сопровождать нас на каждом этапе жизни, чтобы мы могли успешно адаптироваться к изменяющимся условиям и достигать новых высот в своей профессиональной деятельности.

Однако, чтобы перейти из одной индустрии в другую или освоить новый навык, необходимо быть готовым к трудностям и тратить время на обучение. Начать с нуля – всегда сложно, но если человек нацелен на достижение цели, то ничто не мешает ему преодолеть все трудности.

Ключевым моментом является тот факт, что образование и развитие не должны быть ограничены определенным периодом жизни. Это процесс, который должен сопровождать нас всю жизнь. Ведь только так мы сможем быть готовыми к переменам и успешно адаптироваться к новым требованиям рынка труда.

Если человек осознает необходимость определенного навыка, то ему следует вложить время и усилия, чтобы достичь среднего уровня в этой области. Постепенно, с непрерывной практикой и обучением, этот навык будет развиваться и станет неосознанной компетентностью – уровнем, когда человек выполняет задачи почти автоматически и без особых усилий.

Процесс достижения неосознанной компетентности требует постоянной практики, тренировок и обучения. Это может включать изучение теории, применение знаний на практике, получение обратной связи и постоянное самосовершенствование. Но результаты стоят вложенных усилий, так как обладание навыками и компетенциями в определенной области может открывать новые возможности и повышать конкурентоспособность на рынке труда.

Важно помнить, что процесс обучения и развития навыков должен быть непрерывным и продолжаться на протяжении всей жизни. В современном мире, где технологии и требования меняются быстро, статичные навыки могут быстро устареть. Поэтому важно быть готовым к постоянному обучению, изучению новых технологий и развитию новых навыков, чтобы оставаться востребованным и успешным на протяжении всей карьеры.

Таким образом, осознание необходимости определенного навыка – это первый шаг к его развитию. Далее следует постоянная работа над совершенствованием и достижением высокого уровня квалификации.

Обучение на протяжении всей жизни обладает множеством преимуществ, которые применимы для людей любого возраста и профессиональной деятельности. Давайте выделим некоторые общие преимущества:

1. Развитие врожденного человеческого потенциала: Обучение позволяет нам раскрыть и развить наш потенциал, независимо от возраста и профессии. Мы можем узнать о своих талантах, интересах и страстях, и использовать их для достижения успеха в различных областях.

2. Обучение не только утоляет нашу жажду знаний, но и разжигает любопытство, помогая развивать навыки и расширять кругозор.

3. Способ всегда оставаться активным членом общества: Обучение позволяет нам оставаться социально активными и вовлеченными в жизнь общества. Мы можем участвовать в различных образовательных программах и мероприятиях, обмениваться опытом с другими людьми и вносить свой вклад в общественные дела.

4. Формирование и укрепление здорового интеллекта: Обучение способствует развитию нашего интеллекта и способности к анализу, критическому мышлению и принятию обоснованных решений. Оно помогает нам развивать нашу способность к решению проблем и адаптации к изменениям.

5. Поиск новых знакомств и общение: Обучение предоставляет нам возможность познакомиться с новыми людьми, расширить наши социальные связи и установить контакты с единомышленниками. Мы можем обмениваться идеями, опытом и знаниями, а также получать поддержку и вдохновение от других людей.

6. Развитие навыков и карьеры: Обучение позволяет нам развивать и совершенствовать наши навыки в различных областях, что может привести к повышению квалификации и расширению карьерных возможностей. Мы можем изучать новые технологии, методы работы и подходы, что поможет нам стать более конкурентоспособными на рынке труда.

Сегодня существует множество возможностей для постоянного и непрерывного обучения. Вот некоторые из них:

Возможности обучения:

– Изучение научной и научно-популярной литературы: слушайте аудиокниги, вступайте в виртуальные книжные клубы, чтобы получить мотивацию для чтения, и просматривайте рекомендации интересных вам людей.

– Вебинары, видеоуроки и образовательные подкасты: лекции на самые разные темы и из разных областей помогут расширить ваш кругозор и ответить на множество вопросов.

– Документальные фильмы и передачи: классический способ получения новых знаний.

– Онлайн-курсы: самый надежный способ обучаться на протяжении всей жизни. Благодаря курсам вы точно знаете, чему научитесь и какие знания получите. Выбирайте курсы в соответствии с вашими целями, будь то приобретение новых навыков или повышение уровня эрудиции.

– Онлайн-школы профессий: различные форматы онлайн-школ, включая индивидуальные занятия с репетитором.

– Корпоративное онлайн-обучение: система дистанционного обучения.

– Онлайн-программы: традиционный способ получения образования, который сегодня доступен и в онлайн-формате.

Используйте эти возможности для непрерывного саморазвития и обучения на протяжении всей вашей жизни.

Важно обладать определенными качествами, чтобы постоянно продолжать обучаться.

Чтобы непрерывно учиться, необходимо обладать определенными качествами, которые будут помогать преодолевать препятствия и достигать поставленных образовательных целей.



Автор: Игорь Жуковский

Одним из важных качеств, которым следует обладать, является любопытство. Оно необходимо для поддержания постоянной мотивации к обучению. Любопытство побуждает исследовать новые темы, открывать для себя неизвестное и углубляться в интересующие области знаний.

Другим необходимым качеством является сила воли. Для успешного обучения необходимо довести начатое дело до конца, преодолевая сложности и не отступая перед трудностями. Сила воли помогает сохранять мотивацию и настойчиво продолжать учиться, несмотря на возникающие трудности.

Тяга к знаниям – это еще одно важное качество, которое является залогом успеха. Если вы испытываете желание постоянно познавать новое, то непрерывное обучение будет приносить вам удовлетворение и не доставлять больших трудностей. Тяга к знаниям позволяет расширять свой кругозор, развивать навыки и повышать уровень компетенции.

Также важно иметь тягу к новому. Обучение может касаться совершенно новых для вас сфер и предметов. Готовность к изменениям и открытость новым идеям поможет адаптироваться к быстро меняющемуся миру и успешно осваивать новые технологии и концепции.

Обладание этими качествами – важный фактор для непрерывного обучения. Они помогают поддерживать мотивацию, преодолевать трудности и развиваться на протяжении всей жизни. Будучи любопытным, настойчивым, стремящимся к знаниям и открытым для нового, вы сможете максимально использовать возможности обучения и достигать успеха в своем личном и профессиональном развитии.

Знание и непрерывное обучение играют ключевую роль в нашей жизни, поэтому наличие определенных навыков становится все более важным для успешного обучения. Понимание и развитие этих навыков не только помогают нам эффективно осваивать новые знания, но и способствуют нашему личностному и профессиональному росту. В современном мире, где доступ к информации безграничен, умение фильтровать, анализировать и применять знания становится неотъемлемой частью нашей жизни. Владение навыками критического мышления, работы с информацией и управления временем позволяют нам стать успешными и саморазвивающимися индивидуумами.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.