

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор
Иванов А.Г.
2017г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРАКТИКИ

**по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том
числе первичных умений и навыков научно-исследовательской
деятельности - Основы вожатской деятельности**

наименование практики в соответствии с учебным планом

Направление подготовки/специальность 44.03.05 Педагогическое
образование

Направленность (профиль) "История". "Обществознание"

Форма обучения очная

Краснодар 2017

1. ЦЕЛИ ПРАКТИКИ по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности - Основы вожатской деятельности

Целью прохождения практики по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности - Основы вожатской деятельности - теоретико-методическая подготовка студентов к социально-педагогической деятельности в период летней педагогической практики в условиях ДОЛ.

2. ЗАДАЧИ ПРАКТИКИ

Задачи практики:

1) изучение основ социально-педагогической работы с детьми и подростками в условиях ДОЛ; 2) формирование представления о профессиональных компетенциях и личностных качествах воспитателя, вожатого в ДОЛ; 3) интегрирование знаний, приобретение умений и навыков самостоятельной работы с детским и юношеским коллективом в условиях ДОЛ; 4) овладение содержанием и различными формами и методами оздоровительной и воспитательной работы в летний период, охраны жизни и здоровья детей; 5) развитие ответственного и творческого отношения к проведению воспитательной работы с детьми.

3. МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ООП

Содержание учебной практики строиться на основе междисциплинарного подхода, интеграции теории и практики вариативности и преемственности образовательных программ. Учебная программа интегрирует знания как дисциплин гуманитарного, социального и экономического цикла, так и профессионального цикла. Учебная практика обеспечивает расширение, углубление полученных теоретических и практических знаний таких дисциплин как безопасность жизнедеятельности; образовательные программы начального образования; психология подросткового возраста; качественные и количественные методы психолого-педагогической деятельности; профессиональная этика в психолого-педагогической деятельности; социально-педагогическая диагностика семей и детей группы риска.

Ее результаты могут быть использованы при написании курсовой работы.

Кроме того учебная практика обеспечивает адаптацию к рынку труда.

Согласно учебному плану практика проводится во 2-м семестре. Продолжительность практики - 2 недели.

Базой для прохождения практики студентами является ФГБОУ «ВДЦ «Орлёнок»», ФГБОУ «ВДЦ «Смена»», молодёжный форум Кубани «Регион 93», МБУ БО (молодёжный лагерь) «Дубрава».

4. ФОРМЫ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности - Основы вожатской деятельности проходит в форме ознакомительной лекции, инструктажа по технике безопасности, самостоятельной работы по поиску необходимой информации, работы на предприятии, написании отчета и его защиты.

Способы проведения практики: выездная (полевая).

5. КОМПЕТЕНЦИИ СТУДЕНТА, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ПРОХОЖДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Практика нацелена на формирование общекультурных компетенций ОК-

5 (способность работать в команде, толерантно воспринимать социальные, культурные и личностные различия), ОПК-5 (владение основами профессиональной этики и речевой культуры), ОПК-6 (готовностью к обеспечению охраны жизни и здоровья обучающихся), профессиональных компетенций), ПК-3 (способность решать задачи воспитания и духовно-нравственного развития, обучающихся в учебной и внеучебной деятельности), ПК-5 (способностью осуществлять педагогическое сопровождение социализации и профессионального самоопределения обучающихся), ПК-7 (способность организовывать сотрудничество обучающихся, поддерживать их активность, инициативность и самостоятельность, развивать творческие способности), ПК-14 (способностью разрабатывать и реализовывать культурно-просветительские программы).

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			Знать	уметь	владеть
1.	ОК-5	способность работать в команде, толерантно воспринимать социальные, культурные и личностные различия	Знать суть работы в команде; социальные, этнические, конфессиональные и межкультурные особенности взаимодействия в команде.	применять методы стратегии сотрудничества для решения отдельных задач, поставленных перед группой.	способностью понимать эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде.
2.	ОПК-5	владение основами профессиональной этики и речевой культуры	знать основные единицы и принципы общения;	уметь правильно организовывать взаимодействие с аудиторией;	владеть речевым этикетом и этикетом публичного выступления.
3.	ОПК-6	готовностью к обеспечению охраны жизни и здоровья обучающихся	основные методы и приемы для обеспечения охраны жизни и здоровья;	владеть основными способами индивидуальной и коллективной защиты жизни и здоровья;	навыками коллективного и индивидуального обеспечения защиты жизни и здоровья

№ п.п.	Индекс компет енции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			Знать	уметь	владеть
4.	ПК-3	способность решать задачи воспитания и духовно-нравственного развития, обучающихся в учебной и внеучебной деятельности	Теории обучения, воспитания и развития, основные образовательные программы для учащихся дошкольного, младшего школьного и подросткового возрастов;	Использовать знания по теории обучения и воспитания в практической деятельности;	Методиками основных образовательных программ для учащихся дошкольного, младшего школьного и подросткового возрастов.
	ПК-5	Способность осуществлять педагогическое сопровождение социализации и профессионального самоопределения обучающихся	педагогические технологии с учетом особенностей образовательного процесса, задач воспитания и развития личности	применять педагогические технологии с учетом особенностей образовательного процесса, задач воспитания и развития личности;	владеть в профессиональной деятельности педагогическими технологиями.
5.	ПК-7	способность организовывать сотрудничество обучающихся, поддерживать их активность, инициативность и самостоятельность, развивать творческие способности	Социально-психологические проблемы детского коллектива; специфику межличностного общения в среде подростков; особенности организации коллективно-творческой деятельности.	Планировать и проводить отрядные мероприятия интеллектуального, развлекательного и творческого характера, исходя из специфических интересов детей; использовать идеи педагогики сотрудничества в своей педагогической деятельности; поощрять инициативность и самостоятельность детей и подростков.	Навыками организации игровой деятельности детей и подростков; проведения коллективных творческих дел разной направленности; навыками организации самообслуживания детей в лагере.
6.	ПК-14	способностью разрабатывать и реализовывать	Формы работы с детьми и подростками;	Соотносить форму и содержания дела	Технологиями разработки культурно-

№ п.п.	Индекс компет енции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			Знать	уметь	владеть
		культурно-просветительские программы		и его место в программе;	просветительских программ для урочной и внеурочной деятельности.

6. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

Общая трудоемкость практики составляет 3 зачетных единиц, 108 часов.

№ п/п	Этапы практики	Виды учебной деятельности на практике, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
		Лекции	Практические занятия под руководством специалиста предприятия/ организации (ИКР)	Самостоятельная работа
1.	Ознакомительная лекция, Инструктаж по технике безопасности		5	0
2.	Работа на рабочем месте, сбор материалов		25	30
3.	Обработка и систематизация материала, написание отчета		15	25
4.	Получение отзыва, подготовка презентации и защита		3	5
	ИТОГО		48	60

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ НА ПРАКТИКЕ

Кроме традиционных образовательных, научно-исследовательских и научно-производственных технологий, используемых в процессе практической деятельности используются и технологии интегративного, проблемного, инновационного, личностно-ориентированного, дифференцированного, развивающего обучения, системно-деятельностного подхода и гуманистического образования с включением практикантов в работу образовательных организаций, реализующих.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ НА ПРАКТИКЕ

7. ФОРМЫ ОТЧЕТНОСТИ ПО ИТОГАМ ПРАКТИКИ

Текущий контроль прохождения практики производится в следующих формах:

- ведения конспекта лекций и экскурсий;
- выполнение индивидуальных заданий / практических работ.

Промежуточный контроль по окончании практики производится в следующей форме:

- защита отчета по практике проводится руководителем практики в виде устного доклада о результатах прохождения практики.

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРАКТИКЕ

Кейс-задачи для подготовки к практике.

Кейсы используются как в индивидуальной работе, так и для работы в парах на практическом и лабораторном занятиях. Процедура оценивания и критерии оценивания, применяются при использовании данного оценочного средства в соответствии с БРС и технологической картой студента.

КЕЙС 1. Конфликты в деятельности водителя.

Внутри любой кооперации людей неизбежно возникает соревнование и соперничество между ее членами. Конфликтность - один из важнейших показателей, характеризующих взаимоотношения людей и социально-психологический климат коллектива. Конфликт подразумевает такие отношения, при которых сталкиваются противоположные точки зрения, возникают серьезные разногласия, при неумелом разрешении которых разрушаются деловые и дружеские контакты между людьми, отражающиеся на их отношении к учебе, работе, на их настроении и самочувствии, затрудняются или делаются невозможными их совместные координированные действия.

С конфликтными ситуациями особенно часто сталкивается руководитель, работающий с молодыми людьми. Этот возраст характеризуется активным вступлением во взрослую жизнь, развитием всех органов и систем организма в сочетании с напряженной умственной работой и нагрузкой на нервную систему.

Отсюда нередко приводящая к конфликтам повышенная эмоциональность, страстность, моральная ранимость, обидчивость. Здесь конфликт со сверстниками и старшими может быть следствием недовольства собой, чувством неполноценности, потребностью в самоутверждении, мыслями о своей исключительности, неудовлетворенном желании занять достойное место в коллективе.

Конфликты возникают на деловой и личной основе. Деловой конфликт исчезает, как только решается проблема. Он носит конструктивный характер, выражается в принципиальных спорах и стимулирует развитие коллектива. Личный конфликт обычно значительно продолжительнее. Он носит деструктивный характер и является следствием психологической несовместимости его участников.

Ошибки руководителя, приводящие к конфликту с коллективом.

Многочисленные, вызывающие конфликты, ошибки в стиле руководства можно свести в семь групп:

1. Неумение правильно сформулировать цель управления и, естественно, постановка неверной цели.

Нередко руководитель видит свою главную задачу в контроле за действиями подчиненных, в высокой требовательности к ним, пресечении малейших нарушений дисциплины. А ведь первая задача управления - создать все необходимые условия для успешной деятельности (работы, учебы).

В коллективе должны быть созданы все условия для того, чтобы каждый смог реализовать свои способности и таланты, почувствовать полезность своих действий, научиться чему-то новому и интересному.

2. Неумение учитывать в работе с людьми их индивидуальные особенности.

Нередко руководители не учитывают, что люди отличаются друг от друга по многим факторам. Один предпочитает незнакомую работу, связанную с преодолением трудностей,

препятствий; другой, наоборот, любит выполнять однообразные, хорошо знакомые обязанности и т.д. Люди не безлики - каждый - личность и требует своего подхода.

3. Недостаточный кругозор руководителя.

4. Бестактность, а иногда и грубость со стороны руководителя.

5. Неправильная стимуляция поощрением и наказанием.

Недопустимо, например, поощрять и наказывать только за результат действия, игнорируя его мотивы. Если сотрудник не проявил трудолюбия, прилежания, его не следует благодарить за успехи в этой области. Напротив, достижения новичка или отстающего нужно непременно отметить.

6. Неспособность опираться в работе на неформальные объединения.

Конфликт зарождается неизбежно, если руководитель не вникает во внутреннюю жизнь коллектива, не интересуется взаимоотношениями его членов, не учитывает половые и физиологические особенности, условий их жизни, положение в коллективе. Конфликт возникает и тогда, когда группа ожидает от своего члена одного поведения, а руководитель - другого.

7. Неверное отношение к критике.

Критика и самокритика применяется с целью исправить упущения, помочь делу. Перед выступлением стоит выяснить, нельзя ли решить возникшую проблему без критики. Для этого необходимо полностью выяснить позицию того, кого собираетесь критиковать. Помня, что критика - не самоцель, перед выступлением предельно четко определите цели критики: что конкретно, у кого именно и как должно измениться. Чтобы не ошибиться при анализе случившегося, постарайтесь выяснить, кто заинтересован в том, чтобы то, что необходимо для дела, не выполнялось или делалось не так. Если таких нет, уяснить, где причина случившегося - в незнании, неумении исполнителя или в небрежности, неаккуратности. Не только указывайте на недостатки, но обязательно намечайте пути их устранения.

Требуя выполнения определенных принципов и правил поведения, следите, выполняете ли Вы их сами.

Разрешение конфликтной ситуации.

В коллективе разрешение конфликтной ситуации во многом зависит от отношения к ней и поведения руководителя:

1. Руководитель ведет себя так, как будто ничего не случилось. Он уходит от решения вопроса, пускает случившееся на самотек, не нарушая видимость благополучия. Это бездействие может окончиться плачевно. В конфликт втягивается все большее количество людей, усложняются отношения между ними.

2. Руководитель терпеливо, трезво относится к тому, что происходит. Он приспосабливается к требованиям конфликтующих, идет у них на поводу, стремясь смягчить конфликтные отношения уговорами, просьбами.

Руководителю в этом случае следует учесть, что уговоры и поправки могут привести к тому, что его перестанут уважать.

3. Руководитель признает наличие критической ситуации и не скрывает конфликта. Он не игнорирует случившееся и не пытается угодить «и нашим и вашим», а действует в соответствии с собственными моральными принципами и убеждениями, игнорируя индивидуальные особенности конфликтующих, ситуацию в коллективе, причины конфликта. В результате складывается картина внешнего благополучия, прекращения ссоры, но при этом нередко участникам конфликта наносятся серьезные моральные травмы.

4. Руководитель ведет себя в соответствии с ситуацией и разрешает конфликт с наименьшими потерями. Он учитывает объективные и субъективные причины конфликта, проводит тщательный анализ случившегося.

Поскольку существуют конкретные причины конфликтов, каждую из них можно выявить и, таким образом, предупредить столкновение, ссору. Дело в том, что конфликтная ситуация не всегда переходит в конфликт. Для этого нужен инициатор конфликта. Любой человек в той или иной ситуации может вступить в конфликт. Но люди

конфликтны в разной степени. Одних вынуждает к конфликту сложившаяся ситуация, у других конфликтность - черта характера, проявляющаяся постоянно. К таким конфликтным личностям наиболее часто относится человек с завышенной или заниженной самооценкой.

Конфликтный человек обычно вспыльчив и упрям. Он капризен и любит поломаться перед людьми, не думает о последствиях собственных поступков. Часто переносит собственные недостатки на других. С тем, кто постоянно конфликтует, лучше поддерживать строго официальные отношения. Разговаривать вежливо, но решительно пресекать разговоры на личные темы. Не верить раскаянию. Чаще всего это игра. Посочувствуйте, расслабитесь, постараетесь помочь - и будете долго жалеть.

Если все же неприятность произошла, то в преддверии конфликта необходимо помочь его участникам перейти с эмоционального уровня на интеллектуальный, задуматься над ситуацией, проанализировать ее, подтолкнуть стороны к взаимным уступкам. Если это не поможет, следует изолировать одну из конфликтующих сторон, а если это невозможно свести их взаимодействие до минимума.

Можно подчинить одну конфликтующую сторону другой, скажем, включить одного спорщика в команду, где другой является капитаном и т.д.

Для правильного разрешения противоречия необходимо предварительно проанализировать ситуацию. Для этого надо установить участников и инициаторов конфликта, выявить, какие цели они преследуют, чьи интересы и каким образом затронуты, каково отношение других членов коллектива к сложившейся ситуации? Недостаточная предварительная подготовка, непродуманное решение могут усугубить случившееся, резко осложнить выход из конфликта.

Необходимо найти такой компромисс между конфликтующими сторонами, чтобы он, во-первых, не шел вразрез с общими этическими нормами, а во-вторых, не ущемлял человеческое достоинство обеих сторон.

Основной путь воздействия на конфликтующих - убеждение. Долг арбитра убедить противоборствующие стороны, что конфликт вредит всем его участникам и коллективу в целом, после чего раскрыть подлинную причину конфликта и указать путь его разрешения. В тех случаях, когда убеждение не помогает, используются прямые и косвенные способы выхода из конфликтной ситуации.

Прямой путь ликвидации последствий конфликта.

Поочередно пригласив к себе обе конфликтующие стороны, руководитель с целью выявления подлинного объекта конфликта предлагает каждому изложить суть и причины столкновения. При этом он просит приводить только сухие факты, не допуская их эмоциональной окраски. Уточнив факты, выявив объект конфликта и сделав выводы, руководитель вызывает противостоящие стороны и предлагает им свое решение, если это не даст результат, взаимные претензии могут быть высказаны участниками конфликта друг другу на собрании. В этом случае решение принимается после выступления участников собрания. Если это не помогает, необходимо использовать административные меры: от повторных замечаний и требований прекратить конфликт, до административных взысканий и предупреждений.

Косвенные методы угащения конфликта.

1. Объективизация конфликта. Следует рассмотреть причины столкновения, разложив их по полочкам. Обе стороны поочередно участвуют в обсуждении каждого пункта. При этом конфликт утрачивает эмоциональное напряжение, его легче урегулировать.

Погашение эмоционального возбуждения (принцип «выхода чувств»).

Поочередно приглашая к себе всех участников конфликта, руководитель дает им возможность полностью выговориться. Здесь необходимо иметь терпение, не торопить и не перебивать говорящего. Желательно поддержать его эмоционально. Причем эмоциональная поддержка (сочувственное выражение лица, реплика, жест) совсем не говорит о согласии с поведением человека. Выговорившись полностью, обиженный чаще всего самостоятельно вспоминает, что у «противника» есть и хорошие стороны характера

и что, хотя он и чувствует себя пострадавшим, мог бы и сам вести себя умнее, мягче. Умиротворенный разрядкой человек легче принимает доводы старшего.

2. Авансирование похвалой (принцип «эмоционального возмещения»).

Сочувственно выслушав одного из конфликтующих, следует отметить какие-либо его положительные черты характера, заслуги. Обязательно надо указать только то, что есть на самом деле. И на этом положительном фоне высказать удивление по поводу совершенного поступка, который привел к конфликту. Нередко этого бывает достаточно, чтобы вызвать желание пойти на мировую.

3. Раскрытие «секрета» рефери (судьей) (принцип «авторитетного третьего»).

Когда ссора зашла слишком далеко и оппоненты предельно взвинчены, не доверяют друг другу, желательно, чтобы авторитетный для обеих сторон нейтральный человек в разговоре сначала с одним, а затем с другим конфликтующим сказал об их общей точке зрения по какому-нибудь вопросу, а еще лучше (если, конечно, это имело место в действительности) сообщил одному из спорящих, как «соперник» за что-либо его похвалил.

Причем объект обращения не должен почувствовать, что его «ведут» к примирению. Для этого большая часть беседы посвящается какой-то интересной и далекой от конфликта теме и только вскользь рефери касается цели своей беседы. Для обиженного человека положительное суждение о нем со стороны противника - это толчок его собственным мыслям в направлении поисков межличностного компромисса.

4. Принцип «обнажения агрессии».

Руководитель (старший) намеренно предоставляет враждующим возможность выразить свою неприязнь друг к другу. На людях это следует делать исключительно в замаскированном виде: можно «столкнуть» партнеров конфликта в спортивном состязании, в диспуте, игре, трудовом соревновании. Т.е. старший побуждает участников конфликта ссориться в его присутствии и достаточно длительное время не пресекает ссоры. Как правило, при третьем лице она не достигает таких крайностей, чтобы пришлось в буквальном смысле разнимать враждующих. Дав им выговорить самое «наболевшее», старший не отпускает их, а продолжает работу на основе одного из принципов, следующих ниже.

5. Воспроизведение сказанного противником (принцип «принудительного слушания оппонента»).

В процессе разговора старший подает следующую инструкцию: «Каждый из вас, прежде чем ответить оппоненту, должен с предельной точностью повторить его последнюю реплику». Невольно вникая в смысл слов «противника», спорщик задумывается о справедливости, правильности своей точки зрения. А, кроме того, прием уменьшает накал страстей.

6. Принцип «обмена позиций».

Целесообразно поменять спорящих местами. Один использует в споре аргументы другого, встав на его позицию, и наоборот. Сделать это непросто. Но если авторитетному руководителю такой прием удастся, то взгляд на ссору глазами соперника быстро утихомиривает конфликтующих. Однако, если серьезный конфликт длится долго или руководитель недостаточно авторитетен, оскорбление не позволяет обиженному даже временно встать на позицию оппонента.

7. Опора на духовность и интеллект конфликтующих.

Тем или иным способом протоколируя разговор (магнитофон, видеоманитофон), фиксируют выражение лиц и содержание аргументации конфликтующих. Затем в присутствии обеих сторон старший жестко, без снисхождения показывает гримасы на лицах и ошибки в аргументах спорящих беспощадно разоблачаются грубость, бестактность, подмена тезисов оппонентами. После этого ставятся благородные цели, доступные и близкие обоим конфликтующим. Стыд за происшедшее, стремление изменить свое поведение толкают ссорящихся к сближению.

Проанализируйте текст и ответьте на вопросы:

1. Что такое конфликт?

2. Какие существуют способы конструктивного решения конфликтов?

3. Какие стратегии выхода из конфликта наиболее приемлемы в работе вожатого, педагога?

Проанализируйте предложенные конфликтные ситуации в деятельности вожатого и предложите алгоритм разрешения конфликтов:

- конфликт в системе «вожатый-администрация»

- конфликт в системе «вожатый-вожатый»

- конфликт в системе отношений «вожатый-ребенок»

- конфликт в системе отношений «вожатый-детский коллектив»

КЕЙС 2. Основы вожатской этики

Этика вожатого - это профессиональная этика, выступающая как средство формирования личности самого вожатого и как педагогический фактор, обеспечивающий влияние на детей, формирование их морали, воздействие личным примером.

Педагогическая этика очень специфична, в ней большое количество особых вопросов, закономерностей, принципов, требующих специальной разработки, особой теории.

Другой частью педагогической этики является ее прикладная сторона, определение правил, заповедей, выработка особого кодекса чести вожатого, разного рода памяток, указывающих пути и формы поведения вожатого по отношению к детям, к коллегам по работе, к родителям.

Этой частью педагогическая этика примыкает и сливается с повседневной жизнью, решением возникающих ситуаций, проявлением личности вожатого у всех на виду. Здесь-то и обнаруживается умение, способность вожатого строить свои действия в духе педагогической этики.

Этика вожатых в лагере складывается из таких элементов, как костюм, личная гигиена, жилище, бытовой труд, питание, формы отдыха, личные симпатии и привязанности, бытовые взаимоотношения между воспитателями, вожатыми, администрацией лагеря, умения общаться с детьми, соблюдение общих норм культуры поведения. Скромность во всем, никаких грубых бытовых «сцен» и конфликтов старших дети не должны наблюдать. В отношении с посетителями, родителями детей - максимум такта, предупредительности, сердечности.

Этика взаимоотношений со старшими по должности. Здесь всегда возникает вопрос у вожатых: как быть, если начальник лагеря, старший вожатый окажутся малокультурными людьми? Общая установка здесь ясна: отношение к старшему по должности должно быть, как и к другим людям - уважительное, вежливое, беспрекословное выполнение всех законных требований руководителя не должно восприниматься подчиненным как унижение. В то же время каждому человеку присуще чувство собственного достоинства. Отношение подчиненного по службе не должно носить оттенка подбострастия вышестоящему должностному лицу, но также недопустимы и грубость, развязность. Без серьезных на то оснований невыполнение подчиненным требований старшего по должности товарища этически недопустимы. Если же деловые и этические качества руководителя низки, единственно принципиальной является постановка вопроса о снижении его по должности. Речь может идти лишь о критике, а не унижении человеческого достоинства. При детях, учащихся любого возраста

даже самая идеальная форма критики воспитателя, вожатого, практиканта, директора, начальника лагеря считается полностью исключенной. Место критики - лишь педагогический коллектив или разговор наедине, смотря по обстоятельствам. Исключения, возможны только в чрезвычайных обстоятельствах.

Общение с воспитанниками

Общение с детьми в лагере должно носить воспитывающий и развивающий характер. Как же должен вожатый общаться с детьми? Ответить на этот вопрос можно кратко: общаться с детьми нужно уметь. Наличие педагогических способностей к общению с ребятами предполагает:

1. Способность правильно понимать ребенка, видеть вещи его глазами.
2. Способность видеть в ребенке равноправную личность.
3. Готовность критически отнестись к самому себе и открыто признать критику в свой адрес со стороны воспитанников.
4. Умение везде и всегда говорить правду, не хитрить и не обманывать.
5. Владение чувством юмора.
6. Владение словом.

При общении с детьми любого возраста вожатому надо следить за соблюдением педагогического такта, помнить о возможности экспрессивного воздействия на подростка. Вместо крика и окрика, которые еще, к сожалению, присутствуют в арсенале методов «педагогического воздействия», старайтесь использовать ситуационно-оправданную мимику и жесты. Следите за культурой речи. Помните о том, насколько сильно может воздействовать на ребенка интонационно-богатая, эмоционально-выразительная речь.

С самой первой встречи с детьми настройте себя психологически на бесконфликтное общение. В его основе – проявление вожатым таких свойств личности как эмпатия – способность проникать во внутренний мир другого человека, сопереживать, сочувствовать ему, и рефлексия – умение видеть себя со стороны глазами ребенка.

Неуместно практиканту начинать с категорических запрещений, публичных замечаний и тем более обсуждений поступков ребят или хотя бы легкой иронии. Наедине, тактично, ласково объяснить, почему не следует так поступать, терпеливо напоминать, если поведение не сразу изменилось у таких мальчиков, девочек. Обязательно заметить их изменение, сдвиг в лучшую сторону и также наедине похвалить ребенка, порадоваться с ним этим успехам, обратить внимание, как легче, радостнее стало ему жить в коллективе.

Примерно такого же стиля работы следует придерживаться и с детьми, оказавшимися небрежными, неопрятными, грубыми или слишком скованными, застенчивыми в повседневном быту среди большого коллектива ребят.

Вожатому всегда следует исходить из установки, что перед ним лишь формирующиеся личности детей, тактично помогать им в самовоспитании, а не подходить с меркой требования и взыскания, как к уже вполне сложившимся характерам.

В общении с ребятами избегайте моделей-штампов.

1. Не будь «Монбланом» - не возвышайтесь подобно горной вершине над детьми, не общайтесь с ними формально.
2. Не отгораживайтесь от детских и взрослых проблем «Китайской стеной» неучастия и неприятия, равнодушия и высокомерия.
3. Не будь «Локатором». Так называется модель, которая характеризует манеру вожатого общаться только с определенной группой людей, оставляя без внимания остальных. Старайтесь добиться таких взаимоотношений, чтобы каждый ребенок

чувствовал собственную значимость, как в общении со сверстниками, так и в общении со взрослыми.

4. Не увлекайтесь моделью «Гамлет». Она свойственна тем водителям, которые казнят себя за допущенные просчеты в общении и не стараются найти конструктивный выход из сложной ситуации.

5. Не увлекайтесь моделью «Друга», в которой отношения принимают слишком фамильярный характер общения – заигрывания с детьми.

Стремитесь оформить свой индивидуальный стиль общения с детьми. При этом надо помнить, что любое педагогическое общение должно проходить 4 этапа:

1 этап. Моделирование педагогического общения. Этот этап должен предшествовать непосредственному контакту с детьми. Перед каждой встречей необходимо продумать палитру общения. На этом этапе водитель должен продумать психологические аспекты взаимоотношений:

- как и к кому (конкретно) обратиться по имени;
- у кого спросить совета;
- кого поддержать улыбкой, теплым словом.

2 этап. Непосредственный контакт с детьми. Здесь важно уметь завладеть их вниманием. Условно это называют коммуникативной атакой. На этом этапе водителю необходимо проявить умение сконцентрировать внимание детей на себе, проявить лучшие черты своего «Я». Важно в самый начальный момент взаимодействия поставить перед ребятами такие задачи, которые способны зажечь, заинтересовать их.

3 этап. Управление общением. Очень важно постоянно следить за обратной связью, за реакцией детей на процесс общения.

В управлении педагогическим общением очень важна реализация как вербальных, так и невербальных средств взаимодействия, активное включение мимики, пантомимики, контакта

глазами, использования жестов.

4 этап. Анализ осуществленного общения. Этот этап необходим при моделировании новых встреч с детьми. Он предполагает необходимость учета в предстоящих контактах предыдущей тональности отношений.

Важно, чтобы перечисленные стадии общения пронизывали собой все периоды лагерной смены, все формы и виды педагогического общения с детьми.

Многие водители теряются, когда сталкиваются со случаями недостаточного к ним уважения (без каких-либо основательных на то причин), с фактами грубости, развязности в адрес водителя. Как тут быть? Самая большая *педагогическая ошибка* - на грубость отвечать грубостью, на игнорирование личности водителя - игнорированием личности воспитанника. Надо выявить причину срыва у ребенка. Если она лежит глубоко, в опыте оскорбленного детства, вызвана грубостью родителей, отчужденностью ребенка от школы, учителя, в силу частого переживания отрицательных эмоций, - в таких случаях единственно правильными оказываются выдержка, спокойное, сердечное, терпеливое разъяснение ребенку ошибок в его поведении.

Иное дело, когда это явно *преднамеренная грубость*, серьезные нарушения распорядка дня, пренебрежение покоем окружающих, порой имеющие у некоторых школьников «философскую основу» (сорвать коллективное дело, подавить инициативу товарищей - и эти-ми средствами утвердить свое «превосходство», поставить себя хотя бы в лице части ребят в исключительное командное положение и т. д.). Надо уметь отличать грубое нарушение дисциплины от простого озорства или дурной привычки. Здесь водитель может принимать решительные меры, защищающие его личное достоинство или достоинство, безопасность отдельного ребенка, оказавшегося под давлением грубости,

оскорбительных действий одного или группы воспитанников (обратиться к директору лагеря).

Процессу эффективного педагогического общения будут способствовать следующие советы, которые предлагает психотехника:

- будьте внимательны к партнерам по общению при каждой встрече с ними;
- развивайте коммуникативную память и собственную наблюдательность в общении;
- умейте анализировать и использовать в общении экспрессивный репертуар партнера по общению (мимику, жесты, пантомимику);
- учитесь воспринимать и верно интерпретировать психологические сигналы по внешнему рисунку поведения человека;
- следите за сохранением доброжелательной тональности на протяжении всего процесса общения.

Взаимоотношения с коллегами. В общении с коллегами водителю надо помнить о том, что напряженность во взаимоотношениях часто возникает из-за несоблюдения педагогического такта. Общаясь друг с другом, следите за тоном общения к коллегам, помните о культуре ведения спора. Если конфликт все-таки разгорелся, попытайтесь достойно из этого выйти. Для этого:

1. Умей слушать не только себя, но и участника спора.
2. Попробуйте выяснить, что вас разъединяет.
3. Установите общие точки зрения.
4. Вновь проанализируйте содержание конфликта, желая понять позицию партнера.
5. Найдите общие точки зрения.

Немаловажным моментом в работе являются взаимоотношения с напарником. Что ни говорите, в профессиональной работе водителя нет ничего лучше хорошего напарника (напарницы). На всю смену вы можете быть полностью уверены в успехе вашего общего нелегкого дела. Вас будут понимать с полуслова и подхватывать все ваши начинания. В свою очередь, вы с радостью будете отвечать тем же. Ведь напарник – это ваш единомышленник. При этом неважно, знаете ли вы друг друга уже давно или познакомились только в лагере, лишь бы человек оказался хорошим товарищем, верным другом и классным Водителем.

Следует оговорить перспективы жизнедеятельности отряда, в котором предстоит работать, прийти к общему мнению. Это важно сделать заранее, до заезда детей, так как в ходе

смены времени практически не будет, а возникшие трения сразу увидят воспитанники. Это происшествие может расколоть отряд на части, вылиться в конфликт между педагогами и в результате свести всю работу на «нет».

Для повышения своей педагогической работы вы можете постараться разделить обязанности. Например, сегодня вы отвечаете за подъем и проведение зарядки, а завтра ваш напарник. Только такое разделение полномочий совсем не говорит о том, что вы или ваш напарник сами не встаете с утра и не участвуете в зарядке. Эффективность педагогической работы в этом случае скоро упадет, а не повысится. Здесь речь идет о роли

«ведущего и ответственного» за какое-то дело, в организации и проведении которого вам помогает ваш коллега, а вы ему.

Соблюдение этических норм и отношения с родителями воспитанников.

Никогда не следует жаловаться родителям на ребенка, обвинять их в его проступках. Надо сдержанно и вежливо выслушать замечания родителей, если они излагаются не в оскорбительной форме. Разъяснить, объяснить, в чем они ошибаются, учесть верные замечания, согласиться с ними, поблагодарить за совет. Следует тактично высказать свои наблюдения, пожелания.

Если замечания высказываются грубо - не продолжать разговор, предложить обратиться к начальнику лагеря. Все разговоры подобного рода с родителями никогда не вести в присутствии детей.

Никогда не унижать бестактными замечаниями, репликами, оценками личного достоинства родителей. Всегда защищать интересы детства, детей в семье.

При любых обстоятельствах вожатый обязан сохранить доброжелательное, заботливое отношение к воспитаннику независимо от характера возникающих у него иногда конфликтов с родителями, — это обязательная этико-педагогическая норма.

Вожатый, общаясь с ребятами все 24 часа в сутки, воспитывает их своей прической, гримом, походкой, мимикой, голосом, одеждой, всем, из чего складывается дар обаяния.

Особенно при первой встрече чрезвычайно важно буквально одним штрихом создать у ребят положительное впечатление. Можно выделить пять ключевых компонентов, из которых складывается у окружающих первое впечатление о вас: внешний вид, выражение вашего лица, ваши запахи, тембр вашего голоса, ваша жестикуляция. Если вы целенаправленно поработаете над каждым компонентом, то успех «положительно первого впечатления» вам обеспечен.

Не одевайтесь в первый день чересчур ярко, но и не будьте чопорным. Форма одежды вожатого должна соответствовать педагогической ситуации. Для утра и линейки — одна, для турпохода — другая, для работы — третья. Вожатая в юбке на спортплощадке также противоестественно, как и вожатая в спортивных штанах на торжественной линейке. Вожатый в плавках на пляже — это явление закономерно, на территории лагеря — явление вульгарное.

Внешний облик вожатого кроме простого опрятного костюма, определяют подтянутость, собранность движений, естественность манер, доброжелательность, приветливое выражение лица, внимание ко всем и каждому ребенку отдельно. Угрюмое, раздраженное и тем более «отсутствующее» выражение лица вожатого недопустимы при первой встрече детей, да и в последующей работе с ними. Найдите в арсенале своих эмоциональных картинок мягкую доброжелательную улыбку, она наиболее подойдет вам для общения с ребятами и коллегами.

Записная книжка, авторучка, карандаш — обязательны в «вожатском портфеле».

Голос, тон, дикция вожатого очень важны в его работе. Раздраженный тон вожатого, кричащего на детей, бессознательно, инстинктивно воспринимается ими как оскорбление. И почти автоматической формой самозащиты воспитанников в этом случае является невосприятие его слов. Вожатый, вызывающий у воспитанника страх криком или грозным молчанием, пренебрежительным взглядом или угрозой, тотчас перестает быть воспитателем. Между вожатым и воспитанником поселяется чувство страха последнего перед первым. Страх создает психологический барьер, который или искажает воспитательный процесс, или вовсе разрушает его. Голос, тон, даже дикция должны соответствовать этической норме отношений с воспитанниками, отражать нравственную культуру вожатого.

Проанализируйте текст и ответьте на вопросы:

1. Сформулируйте основные этические принципы деятельности вожатого с воспитанниками, родителями, администрацией, коллегами?

2. Какие существуют трудности в соблюдении этики деятельности вожатых?

3. Составьте памятку вожатому по соблюдению этики в педагогической деятельности

9. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И РЕСУРСОВ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

9.1. Основная литература:

1. Куприянов, Б. В. Организация детского отдыха. Методика организации ролевой игры : практ. пособие для академического бакалавриата / Б. В. Куприянов, О. В. Миновская, Л. С. Ручко. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 264 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00892-0. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/E456254A-BB39-4882-BC78-2867311122C9.

2. Савельев, Д.А. Мастер-класс для вожатых: пособие для педагогов дополнительного образования / Д.А. Савельев. - Москва : Гуманитарный издательский центр ВЛАДОС, 2015. - 128 с. : ил. - ISBN 978-5-691-02154-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=429762>

3. Вайндорф-Сысоева, М. Е. Организация летнего отдыха детей и подростков : учебное пособие для прикладного бакалавриата / М. Е. Вайндорф-Сысоева. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 160 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-00397-0. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/D4CDE378-5227-4152-9681-061B068441B6.

9.2 Дополнительная литература:

1. Три главные проблемы подростка с девиантным поведением. Почему возникают? Как помочь? [Текст] / [В. К. Зарецкий и др.]. - Москва : ФОРУМ, 2011. - 204 с. : ил. - Авт. указаны на обороте тит. листа. - Библиогр.: с. 155-164. - ISBN 9785911345471 : 160.31.

2. Трудные дети - трудные взрослые [Текст] / И. Н. Пятницкая, А. И. Шаталов . - М. : КНОРУС, 2011. - 120 с. - ISBN 9785406008164

3. Возрастная психология [Текст] : учебник / Л. Ф. Обухова. - М. : Юрайт : МГППУ, 2010. - 460 с. : ил. - (Основы наук). - Библиогр. в конце глав. - ISBN 9785991606332. - ISBN 9785969208841. - ISBN 9785940510451

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт».

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАКТИКИ