

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Невинномысский технологический институт (филиал)

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ  
Инклюзивная культура и коммуникации**

Направление подготовки 15.03.04 Автоматизация технологических процессов и  
производств

Направленность (профиль) Информационно-управляющие системы

Форма обучения очная /заочная  
Год начала обучения 2022 г

Невинномысск, 2022

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b>	
Практическое занятие 1	Понятие и составляющие инклюзивной культуры
Практическое занятие 2	Особенности жизнедеятельности лиц с инвалидностью
Практическое занятие 3	Этика в условиях инклюзивного подхода в профессиональной среде
Практическое занятие 4	Формирование инклюзивной культуры в профессиональной среде
Практическое занятие 5	Профессиональная этика и психологическая культура в условиях инклюзивной практики
Практическое занятие 6	Общение и коммуникация в инклюзивной среде
Практическое занятие 7	Конфликты и способы их разрешения в инклюзивном взаимодействии
Практическое занятие 8	Культура и этика специалиста организации с учетом инклюзивного подхода
Практическое занятие 9	Имидж и корпоративная культура инклюзивной организации
<b>ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА И ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ</b>	

## ВВЕДЕНИЕ

### Цель дисциплины

Формирование универсальной компетенции по использованию базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах

### Задачи дисциплины

- изучение основ инклюзивной культуры, ее компонентов и структуры, а также культуры и этики организационного и личностного взаимодействия с лицами с ОВЗ;
- формирование базовых дефектологических знаний по инклюзивной культуре и коммуникации;
- развитие профессиональных навыков по использованию базовых дефектологических знаний инклюзивной культуры и коммуникации в социальной и профессиональной сферах

### Наименование компетенций дисциплины

УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах
------	---

**Знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций**

Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций	Формируемые компетенции
Знать: сущность инклюзивного подхода в социальной и профессиональной сферах Уметь: участвовать в инклюзивном взаимодействии Владеть: навыками инклюзивной культуры и коммуникации	УК-9

## МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

### Характеристика задач, форм и средств реализации практических занятий

#### Задачи практических занятий:

- установление связи теории и практики, обучение переносу знаний и умений в ситуации практической деятельности;
- развитие интеллектуальных умений: аналитических, проектировочных, прогностических и др.;
- формирование исследовательских умений и навыков в профессиональной деятельности;
- обучение студентов работе с книгами, психолого-педагогической документацией, схемами, развитие умения пользоваться справочной и научной литературой;
- формирование умения овладевать методами, способами и приемами самообучения, саморазвития и самоконтроля;
- выработка профессионально значимых качеств личности.

#### Средства реализации практических занятий:

- учебно-методические материалы (книги, пособия, конспекты, планы, программы и т.п.);
- иллюстративно-изобразительная наглядность (образная, символическая, схематическая, графическая);
- технические демонстрационные средства (проектор, мультимедийные средства);
- средства словесно-образной наглядности, информационные ресурсы сети Интернет.

## ПЛАНЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

### Практическое занятие 1. ПОНЯТИЕ И СОСТАВЛЯЮЩИЕ ИНКЛЮЗИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

**Цель:** ознакомиться с основами инклюзивной культуры.

**Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:**

Знания об инклюзивной политике и инклюзивной культуре.

Умения определять критерии инклюзивной культуры.

**Актуальность темы:** формирование знаний об основах культуры, этики и морали в условиях инклюзивного образования, осмысление их важности в современных условиях.

**Теоретическая часть.**

1. Понятие культуры как социального феномена.
2. Методологические подходы к определению культуры.
3. Политика инклюзии в современном обществе.
4. Понятие об инклюзивной культуре.

#### 1. Понятие культуры как социального феномена.

Понятие «культура» восходит к латинскому cultura: воспитание, возделывание, развитие, образование, почитание.

В философскую парадигму понятие «культура» ввел Цицерон, рассматривавший культуру как один из важнейших способов формирования «духа человека» (ума): «воспитание культуры духа и есть философия». Платон утверждал, что благодаря культуре, человек способен изменить свою собственную сущность. В средневековую эпоху культуру рассматривали, как способность раскрыть заложенный в человеке творческий потенциал через любовь к Богу. В эпоху Возрождения «культурным» считается человек образованный, наделенный гуманистическими ценностями, соответствующий идеалам эпохи. Непосредственно в научный оборот термин вошел в эпоху Просвещения и именно в этот период приобрел самостоятельное научное значение.

В русском языке лексема «культура» впервые зафиксирована в Карманном словаре иностранных слов, вышедшем в свет в 1845 году под редакцией Н. Кириллова. Однако широкое распространение слово приобрело лишь в 80-х годах XIX века. В словаре В. Даля, культура – это процесс обработки и ухода, возделывания, а также умственное и духовное образование. В толковом словаре С.И. Ожегова встречаем следующее определение: «Культура – это: 1. Производственные, социальные и духовные достижения людей. 2. Высокое развитие или умение, высокий уровень чего-либо».

В современном философском энциклопедическом словаре «культура», прежде всего, рассматривается как один из способов человеческой жизнедеятельности, специфика которого выявляется в результатах – продуктах духовного и материального мира, системе социальных норм и ценностей, комплексе взаимоотношений человека с окружающей действительностью и самим собой.

Культура – явление сложное, в котором переплетаются различные стороны человеческого поведения и деятельности. Существует множество разнообразных определений культуры, что говорит о немаловажной роли данного понятия для социума.

Один из ведущих психологов современного этапа, являющийся специалистом в сфере исследования влияния культуры на психологию человека Д. Мацумото, рассматривает культуру как набор запрограммированных реакций, которые мы и наши предки приобрели для того, чтобы успешно адаптироваться к окружающей действительности. Тем самым, по мнению автора, культура – это своего рода «программное обеспечение нашего сознания».

Библер В.С., рассматривавший культуру в трех смысловых значениях (общение, духовные ценности и созидательная деятельность), определяет ее как одну из продуктивных форм диалога, механизм реализации свободы выбора, способ совершенствования жизненного процесса посредством осознания всеобщей

ответственности, уникальный процесс формирования каждой личностью своего и всеобщего бытия.

## **2. Методологические подходы к определению культуры.**

Существует большое число подходов к определению культуры. Несмотря на их разнообразие, можно выделить несколько основных методологических подходов, сложившихся в современном культурологическом знании.

Одним из наиболее распространённых подходов к определению культуры является **антропологический**. Согласно ему культура представляет собой всё, что создано человеком. Определение строится на оппозиции «естественный – искусственный», разграничивая вещи и явления, имеющие исключительно природное происхождение («натура») и связанные с человеческой активностью и деятельностью (культура).

Иногда культура определяется как «вторая природа», та область природы, которая была изменена, организована или творчески преобразована человеком. Так, например, порода собак, специально выведенная в питомнике, представляет собой часть культуры. То же можно сказать и о декоративном растении.

Антропологический подход проистекает из первоначального значения культуры как возделывания и ставит акцент на её адаптирующей функции, приспособляющей человека к природным условиям существования. Он максимально расширяет сферу феномена культуры, включая в неё всё, что связано с воздействием человека. В связи с этим обнаруживается его существенный недостаток: между культурой и обществом не проводится никакого различия. Характерна для антропологического подхода и другая тенденция: отождествление культуры и цивилизации.

**Аксиологический** подход исходит из оппозиции «культурный – некультурный», разделяя социальные и культурные аспекты в жизни человека. В качестве основы культуры здесь берётся система ценностей (аксиология – наука о ценностях). Общественные отношения и социальные группы относят к жизнедеятельности общества, а всё, что связано с ценностным освоением мира, – к культуре. Современные аксиологические трактовки склонны усложнять данную схему, дополнительно выделяя цивилизационную сторону в общественном развитии.

Аксиологический подход к определению культуры фиксируют одну из предельных духовных основ культуры – область высших идеалов и устремлений, акцентируя внимание на позитивно значимых ценностях. При этом сужается сфера функционирования культуры. Например, если широко известный в истории институт рабства совершенно вычеркнуть из границ культуры как антигуманный с позиции современного человека, то остаются не прояснёнными те общественные нормы и представления, благодаря которым стало возможным его длительное существование. Культуру в рамках аксиологического подхода можно определить как совокупность выдающихся произведений человеческой деятельности, которые делают его жизнь наиболее комфортной и объяснимой.

К аксиологическим определениям культуры близки **нормативные** определения. Они очень распространены в западной культурной (социальной) антропологии. Согласно данному направлению, культура – это социальные нормы, определяющие поведение человека. В таком понимании культура – это сумма разных видов приобретённого поведения, основанного на социальных стандартах, моделях, передающихся от поколения к поколению в рамках определённого общества.

**Структурно-функциональное** направление в культурологических исследованиях предполагает отказ от принципа историзма, и, следовательно, и от эволюционизма. То есть отказы признания «развития» в том или ином виде. При этом признаётся существование устойчивых, неизменяемых, неразвивающихся явлений, «структур», которые одинаковы для всех обществ, народов, культур.

В рамках данного подхода полагается, что во всех культурах есть общие функции. Они образуют «функциональное единство» культур. Культура есть целое,

интегрированное из множества частей (элементов), каждый элемент отвечает определённой потребности, функции. Эта функция задана целым, культурой (или её компонентами). Существует дифференциация структур, то есть их разделение. Это вызывает дифференциацию функций. Единство общества обеспечивается единством его культуры, производством и воспроизводством функций (ритуал, нормы, традиции и т. д.).

В рамках структурно-функционального подхода культура рассматривалась как что-то стоящее вне истории, как неизменное, остающееся всегда в том же качестве – «структуре».

Структурно-функциональный подход имеет свои слабости. Так, например известно, что система родства исторически подвижна и не обладает постоянной структурой. Также в рамках данного подхода не состоятельна идея конфликта, разногласия, то есть противоречия в целом, в обществе, истории. Таким образом, все «революционные» течения оказываются вне теории.

**Системный подход** представляет культуру как систему, сложноорганизованное бытийное целое. Он направлен на познание механизма интеграции систем как целостных образований – единств, состоящих из взаимосвязанных и взаимодействующих, нередко разнородных элементов. При этом учитывается, что каждая система выступает как элемент более высокой системы.

Системный подход прослеживается в разных областях культурной жизни, включая философские мировоззрения, художественное сознание, научные теории, искусство, предметную среду и бытовое поведение.

**Деятельностный подход** предполагает понятие культуры как способа деятельности, как систему внебиологически выработанных механизмов, благодаря которым стимулируется, программируется и реализуется активность людей в обществе.

Согласно данной научной позиции, в основе бытия человека лежит деятельность – целенаправленная, орудийная и продуктивная активность.

Всё бытие человека – это деятельность. Культура – это особый способ или технология деятельности человека. Понятие технологии в данном случае применяется в общетеоретическом смысле, обозначая исторически изменяющуюся совокупность приемов, процедур, норм, которые характеризуют уровень и направленность человеческой деятельности в конкретном обществе.

Культура задаёт алгоритмы и модели деятельности в различных сферах общественной жизни (экономической, политической, художественной, научной, религиозной и т. д.). Таким образом, она выступает способом сохранения, воспроизводства и регуляции всей общественной жизни.

В рамках деятельностного подхода культура понимается как процесс творческой деятельности, в ходе которого происходит и духовное обогащение общества, и самосозидание человека как субъекта культурно-исторического процесса.

**Социологический подход** особое внимание уделяет раскрытию особенного в культуре, что требует пристального изучения тенденций индивидуального и всеобщего развития (общекультурные нормы и ценности). Данный подход основывается на исследовании закономерностей функционирования культуры в обществе, на выявлении ее базисных социальных функций – социализации, сохранения и репрезентации памяти и опыта социума. Таким образом, социологи отдают предпочтение предметному, функциональному и институциональному методам анализа.

Резюмируя, подчеркнем, что феномен культуры всегда был в центре внимания философских, культурологических и психолого-педагогических исследований, к его определению обращались многие видные ученые прошлого и современности. Репрезентация культурологических идей представлена в различных подходах, направлениях, концепциях, что говорит о широте и многогранности данного явления.

### **3. Политика инклюзии в современном обществе.**

Инклюзивное образование – наиболее передовая система обучения детей с

ограниченными возможностями здоровья, основанная на совместном обучении здоровых детей и детей-инвалидов.

В Законе об Образовании в РФ (пункт 27 статьи 2) сказано: «Инклюзивное образование – обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей». Законодательное утверждение инклюзивного образования является важной вехой в истории развития прав человека в России.

Инклюзивное образование в настоящий момент является инновационным процессом, позволяющим осуществить обучение, воспитание и развитие всех без исключения детей независимо от их индивидуальных особенностей, учебных достижений, родного языка, культуры, психических и физических возможностей.

В основу инклюзивного образования положена идеология, которая исключает любую дискриминацию и обеспечивает равное отношение ко всем людям, при этом позволяет создать специальные условия для детей, имеющих особые образовательные потребности.

Данный подход в образовании признан всем мировым сообществом как наиболее гуманный, эффективный и социально значимый. Стратегия развития инклюзивного образования на сегодняшний день является одной из главных в государственной и образовательной политике в России. Приняты все законодательные акты, обеспечив правовую основу инклюзии.

Инклюзия – это тенденция современного образования, по выражению С.В. Алехиной, директора Института инклюзивного образования МППУ, это основной тренд российского образования.

В числе факторов, обосновывающих инклюзивный подход в образовании – колоссальный рост числа детей с ОВЗ. Академик РАО Малофеев Н.Н. констатировал, что скорости прироста данной категории история педагогического образования не знает.

Известнейший российский педагог и общественный деятель, член корреспондент РАО Ямбург Е.А. обозначил тревожную тенденцию, связанную с тем, что общество переживает генетическую усталость – недоношенные дети и инвалиды рожают еще более проблемного ребенка. Это демографическая проблема.

Рост числа детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов актуализирует задачу помощи и поддержки данной категории лиц. Инвалиды – это исключительная категория людей, особо нуждающихся в помощи, в поддержке, в сопровождении, направленных на социализацию и адаптацию.

Вместе с тем, инклюзия – важна и нужна не только для детей с ОВЗ и их родителей, это социальный заказ, это приоритеты государственной политики, направленные на гуманизацию общества, на формирование высоких нравственных ориентиров подрастающего поколения.

Сегодня инклюзия – это социальная концепция, которая касается изменения всех общественных институтов – образования, здравоохранения, культуры, спорта и досуга в целях вовлечения инвалидов в жизнь общества.

В этой связи система специального образования в России претерпевает значительные инновации. Традиционное выделение школ восьми видов для детей с различными нозологиями упразднено. Все школы, в том числе оказывающие специализированную коррекционную помощь детям с различными нарушениями здоровья сегодня имеют статус общеобразовательных.

Исходя из этого, потребность в дефектологах возрастает в геометрической прогрессии. Активно обсуждается профессиональный стандарт «Педагог-дефектолог», предъявляющий высокие требования к личности и профессиональным компетенциям данных специалистов.



Это обуславливает необходимость совершенствования системы подготовки и переподготовки высококвалифицированных кадров для работы с детьми в условиях инклюзивного образования.

#### **4. Понятие об инклюзивной культуре.**

Культура – исторически определенный уровень развития общества, творческих сил и способностей человека, выраженный в типах и формах организации жизни и деятельности людей, в их взаимоотношениях, а также воздаваемых ими материальных и духовных ценностях.

На современном этапе развития российского общества, нацеленного на масштабное внедрение инклюзивного подхода во все социальные сферы, включая образование, стоит задача определения инклюзивной культуры.

Ученые по-разному трактуют понятие *«инклюзивная культура»*.

1) особая философия, согласно которой ценности, знания об инклюзивном образовании и ответственность приняты и разделены между всеми участниками данного процесса;

2) часть общей школьной культуры, направленной на обеспечение поддержки ценностей инклюзии, высокий уровень которой способствует повышению эффективности процесса инклюзии в целом;

3) уникальный микроклимат доверия, способствующий развитию взаимозависимых отношений семьи и школы, позволяющих избежать конфликтных ситуаций и нанести потенциальный вред каждому участнику процесса;

4) особая инклюзивная атмосфера, в которой внедряемые модификации адаптированы к потребностям определенной школы и органично вплетены в ее общую структуру, а также педагогам предоставлена возможность получения разнообразной поддержки, как со стороны администрации, так и со стороны других педагогов, позволяет снизить риск возникновения многих противоречий;

5) фундаментальная основа для создания культуры инклюзивного общества, в котором многообразие потребностей приветствуется, поддерживается, аккумулируется обществом, обеспечивая возможность достижения высоких результатов в соответствии с целями инклюзивного образования и обеспечивая сохранность, принятие, сотрудничество и стимулирование непрерывного совершенствования педагогического сообщества и общества в целом.

Обобщающий анализ перечисленных дефиниций позволил предложить следующее определение, компонентный состав и характеристику инклюзивной культуры.

*Инклюзивная культура* инклюзивной организации – это особая философия и соответствующая ей образовательная среда, которая подразумевает полную и успешную интеграцию разнообразных людей в учебную и внеучебную деятельность и отражает климат, в котором культивируются уважение, равенство и позитивное признание различий.

<b>Компоненты инклюзивной культуры</b>	<b>Характеристика инклюзивной культуры</b>
Миссия инклюзивной организации	Путем создания необходимых условий способствовать развитию личности и удовлетворению образовательных потребностей каждого обучающегося, независимо от его индивидуальных особенностей, пола, расы, вероисповедания, места жительства и пр.
Ценности	Антропоцентрические ценности: человек, его права и свободы, разнообразие/многообразие, уникальность, равноценность и равноправие, образование, личностное развитие, успешность, поддержка, уважение, доверие, эмпатия, настойчивость, дружба

Принципы	Гуманизм, ненасилие, природосообразность, доступность, защита, информированность, поддержка разнообразия, индивидуальная помощь, полноценное участие (включенность), принадлежность к сообществу, сотрудничество всех субъектов образовательного процесса, педагогический оптимизм
Специальные условия образования для лиц с ОВЗ	Организация образовательного пространства в соответствии с принципами доступности и безопасности; адаптированные образовательные программы, специальные методы обучения и воспитания, учебники, учебные пособия, дидактические материалы, технические средства, команда компетентных специалистов и др.

Для понимания культуры как многопланового феномена исследователи предлагают использовать модель айсберга. «Надводная» часть айсберга – это те элементы культуры, которые легко заметить, осознаваемые, видимые элементы. «Подводная» часть включает неосознаваемые правила поведения, социальные нормы, ценности и их иерархию, нормы невербальной коммуникации и др. Именно они определяют поведение человека.

**Вопросы и задания:**

1. Какова этимология слова «культура»?
2. Каковы исторические взгляды на феномен культуры?
3. Дайте определение культуры.
1. Перечислите методологические подходы к определению культуры.
2. Охарактеризуйте политику инклюзии в современном обществе.
3. Как определяется инклюзивная культура.
4. Перечислите компоненты инклюзивной культуры и представьте их характеристику.
5. Опишите модель айсберга при определении инклюзивной культуры.

## **Практическое занятие 2. ОСОБЕННОСТИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ**

**Цель:** изучить особенности жизнедеятельности лиц разных нозологических групп.

**Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:**

Знания особенностей жизнедеятельности лиц с ОВЗ и инвалидностью

Умения соблюдать толерантное отношение к лицам с ОВЗ и применять полученные знания на практике.

**Актуальность темы:** знания основных особенностей жизнедеятельности лиц с инвалидностью разных нозологических групп будут способствовать успешной реализации взаимодействия с лицами с ОВЗ.

**Теоретическая часть.**

1. Особенности жизнедеятельности лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата
2. Особенности жизнедеятельности лиц с нарушениями зрения
3. Особенности жизнедеятельности лиц с нарушениями слуха
4. Особенности жизнедеятельности лиц с нарушениями коммуникации

### **Особенности жизнедеятельности лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата**

Понятие «нарушение функций опорно-двигательного аппарата» носит собирательный характер и включает в себя двигательные расстройства, различные по происхождению и степени тяжести. По степени тяжести нарушений двигательных функций и по степени сформированности двигательных навыков лица с нарушениями опорно-двигательного аппарата делятся на следующие группы:

- *тяжелые нарушения.* Лица с тяжелой степенью нарушения опорно-двигательного аппарата характеризуются отсутствием навыков самообслуживания или частичным владением ими, нарушениями или несформированностью прямохождения и ходьбы, невозможностью захвата и удержания предметов. Такие лица передвигаются только с помощью ортопедических приспособлений. Успешность овладения профессиональными навыками у лиц с тяжелыми формами нарушения функций опорно-двигательного аппарата не представляется возможной;
- *средняя степень нарушений* — наиболее многочисленная группа. Лица со средней степенью тяжести нарушений могут самостоятельно передвигаться на ограниченное расстояние, владеют навыками самообслуживания, однако эти навыки, как правило, недостаточно автоматизированы. Успешность овладения профессиональными навыками у таких лиц строго индивидуальна и зависит от многих факторов — характера дефекта, степени выраженности дефекта, сформированности волевой сферы;
- *легкая степень нарушения.* Лица с легкими двигательными нарушениями передвигаются самостоятельно, уверенно чувствуют себя как в помещении, так и на улице, у них в достаточной степени сформированы навыки самообслуживания. Однако у них могут наблюдаться патологические позы, нарушения походки, насильственные движения и другие проявления нарушения двигательных функций.

Кратко перечислим психологические особенности, которые проявляют лица с нарушениями двигательного развития в процессе учебной деятельности.

1. Внимание лиц с нарушениями функций опорно-двигательного аппарата характеризуется повышенной истощаемостью. Их работоспособность быстро снижается, обучающиеся с трудом сосредотачиваются на задании.
2. У лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата наблюдаются отклонения в функционировании зрительного анализатора в виде затруднения фиксации взора на объекте, недостаточного уровня развития прослеживающей функции глаз, ограничения поля зрения.

3. 60–70 % лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата свойственно нарушение речи в форме дизартрии (нарушения произношения звуков), связанное с тем, что у таких лиц затруднено ощущение положения языка и губ.

## **2. Особенности жизнедеятельности лиц с нарушениями зрения**

Потеря зрения формирует своеобразие эмоционально-волевой сферы, характера, чувственного опыта. У незрячих детей возникают трудности в игре, учении. При этом развитие высших познавательных процессов протекает нормально; преобладает абстрактное мышление. Звук – основной фактор ориентировки. Считается, что хорошо развито шестое чувство, позволяющее им на расстоянии замечать предметы, при помощи осязания различать цвет. Компенсация слепоты – целостное психическое образование, система сенсорных, моторных, интеллектуальных компонентов, обеспечивающих ребенку адекватное и активное отражение внешнего мира. У слабовидящих детей основным ориентиром является остаточное зрение, большое значение играет осязание. Речь сохранная, но сужена сфера активного общения, наблюдается вербализм. Мыслят на основе чувственного отражения. Уровень внимания низкий, характерна рассеянность и пассивность интересов. Слепые (незрячие) – категория лиц с нарушениями зрения, у которых полностью отсутствуют зрительные ощущения, имеется светоощущение или остаточное зрение, а также лица с сужением поля зрения с остротой зрения до 0,08. Слабовидящие – категория лиц с нарушениями зрения, имеющие остроту зрения от 0,05 до 0,2 на лучшем видящем глазу с коррекцией обычными очками. Могут иметь отклонения в состоянии зрительных функций. Детей с нарушениями зрения изучает тифлопедагогика.

## **3. Особенности жизнедеятельности лиц с нарушениями слуха**

К категории слабослышащих относятся лица с частичной слуховой недостаточностью, затрудняющей речевое и интеллектуальное развитие. При этом у них сохраняется способность к самостоятельному накоплению речевого запаса при помощи остаточного слуха. Речь слабослышащего обычно отличается рядом существенных недостатков, которые могут затруднять учебный процесс, особенно усвоение сложного для понимания материала. Рассмотрим особенности слабослышащих, влияющие на их учебную деятельность в образовательных организациях профессионального образования.

1. Из-за поражения слуха объем внешних воздействий на интеллектуальную сферу слабослышащего ограничен, взаимодействие со средой обеднено, затруднено общение с окружающими. А между тем необходимым условием успешного психического и интеллектуального развития каждого человека является разнообразие и возрастание сложности внешних воздействий. Как следствие, психическая и интеллектуальная деятельность слабослышащего зачастую упрощается, реакции на внешние воздействия становятся менее сложными и менее разнообразными. Это обстоятельство может служить препятствием к освоению тех профессиональных навыков, которые требуют применения разнообразных и комбинированных действий.

2. Для лиц с нарушением слуха гораздо большее значение, чем для лиц с нормальным слухом, имеют зрительные раздражители. Следовательно, основная нагрузка по переработке поступающей информации ложится на зрение. Например, восприятие речи посредством считывания с губ требует полной сосредоточенности на лице говорящего человека. Кроме того, такая особенность восприятия слабослышащих обучающихся требует от преподавателя фиксации на собственной артикуляции. Поэтому и для преподавателя, и для обучающихся учебный процесс связан с крайним напряжением внимания, что ведет к утомлению и потере устойчивости внимания. Это, в свою очередь, становится причиной снижения скорости деятельности и увеличения количества ошибок. 3. Продуктивность внимания у слабослышащих обучающихся в большой степени зависит от изобразительных качеств воспринимаемого материала. Чем они выразительнее, тем легче для слабослышащих выделить информативные признаки предмета или явления. 4. Процесс запоминания у слабослышащих во многом опосредуется деятельностью по анализу воспринимаемых объектов, т.е. по соотнесению нового

материала с тем материалом, который был усвоен ранее. И в то же время специфические особенности зрительного восприятия слабослышащих влияют на эффективность их образной памяти — в окружающих предметах и явлениях они часто выделяют несущественные признаки. В процессе обучения в образовательных организациях профессионального образования это качество слабослышащих приводит к тому, что основные понятия изучаемого материала должны объясняться особо, что требует дополнительного учебного времени.<sup>5</sup> Произвольное запоминание слабослышащих характеризуется тем, что образы запоминаемых предметов в меньшей степени организованы, чем у слышащих. Поскольку слабослышащие реже пользуются приемами опосредованного запоминания, то образы в их памяти сохраняются хуже (медленнее запоминаются и быстрее забываются), поэтому в процессе профессионального обучения необходимо использовать дополнительные приемы наглядности для повышения эффективности запоминания материала.

#### **4. Особенности жизнедеятельности лиц с нарушениями коммуникации**

Одной из основных проблем детей с множественными нарушениями развития является овладение коммуникативными умениями и навыками. У человека общение возникает ранее других психических процессов и присутствует во всех видах деятельности. Общение оказывает влияние на психическое развитие ребенка, формирует личность в целом. При недостатке общения в связи социально-психологической депривацией темп формирования психических процессов замедляется. У детей задерживается развитие психических процессов и формирование речевой деятельности. Это препятствует развитию речемыслительной, познавательной деятельности, овладению знаниями, умениями, навыками.

У многих детей с множественными нарушениями развития слабо выражена потребность в общении со взрослыми во всех видах деятельности. В первые годы жизни они отличаются пассивностью. Таким детям часто бывает сложно не только самим использовать речь, но и понимать обращенную к ним речь взрослых. Это может быть связано с нарушением интеллекта, либо нарушениями анализаторных систем. Это особенно важно для детей, имеющих умеренную и тяжелую степень умственной отсталости. Контакты со взрослыми формируются поздно и осуществляются в примитивной форме. (Шипицина Л.М., 2005).

У детей с умеренной и тяжелой умственной отсталостью, как правило, наблюдается глубокое недоразвитие речи. Степень недоразвития часто соответствует степени общего психического недоразвития. У некоторых детей можно наблюдать поток бессмысленных фраз с сохранением ранее услышанных интонаций. У других речь не возникает и почти не развивается в течении ряда лет. Дети с нарушением интеллекта плохо понимают чужую речь, они улавливают тон, интонацию, мимику и отдельные опорные слова говорящего связанные с их непосредственным окружением и потребностями.

Часто речь ребенка с умеренной или тяжелой умственной отсталостью может полностью отсутствовать в вербальной форме. Она может быть сформирована на уровне слога, слова, предложения или более, часто имеются артикуляционные нарушения. (Шипицина Л.М., 2004). Для развития речи у детей с множественными нарушениями развития характерна недостаточная сформированность как фонетико-фонематической, так и лексико-грамматической стороны речи. Часто присутствуют нарушения звукопроизношения, что может быть связано с недоразвитием аналитико-синтетических процессов, функции самоконтроля, недоразвитием фонематического восприятия и анализа, нарушениями артикуляционной моторики различного генеза. (Шипицина Л.М., Михайлова Е.В., 2012). Изучение высшей нервной деятельности лиц с умственной отсталостью выявило нарушение у них регулирующей функции речи. (В.И. Липакова, А.Р. Малер, Е.Н. Марциновская, Г.В. Цикото и др.) (Бориснёв С. В., 2003).

Для ребенка с нарушением интеллекта обучение общению представляет огромную значимость. Способность выразить свои желания, потребности, нужды, попросить о

помощи и отреагировать на слова собеседника поможет ему войти в общество. Эта способность является средством, с помощью которого личность сможет адаптироваться в окружающем мире. (Шипицина Л.М., 2004).

Успешная социализация и интеграция в общество лиц с множественными нарушениями развития требует комплексной и единой системы психолого-педагогической коррекции по развитию коммуникативной сферы со стороны педагогов и членов семьи.

**Вопросы и задания:**

1. Психологические особенности лиц с нарушениями зрения
2. Психологические особенности лиц с нарушениями слуха
3. Психологические особенности лиц с нарушениями коммуникации
4. Психологические особенности лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата

**Практическое занятие 3. ЭТИКА В УСЛОВИЯХ ИНКЛЮЗИВНОГО ПОДХОДА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СРЕДЕ**

**Цель:** изучить особенности этики в условиях инклюзивного подхода в профессиональной среде

**Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:**

Знания этической сущности инклюзивного подхода в профессиональной среде.

Умения соблюдать профессиональную этику в условиях инклюзивного подхода в профессиональной среде

**Актуальность темы:** формирование знаний об этике в условиях инклюзивного подхода в профессиональной среде будут способствовать эффективному взаимодействию с лицами с ОВЗ

**Теоретическая часть.**

1. Понятия «этика» и «мораль» как культурные феномены
2. Культура и мораль как способы духовно-практического освоения действительности.
3. Сущность образовательной инклюзии, ее ценность и этический смысл.
4. Общие методологические и этические основания инклюзии.

**1. Понятия «этика» и «мораль» как культурные феномены.**

Слово «этика» (от греч. *ethos* – обычай, нрав, характер) понимается в двух значениях: во-первых, как философская дисциплина, изучающая мораль и нравственность; во-вторых, как совокупность норм поведения, мораль отдельного человека или общественной группы.

Термин «этика» ввел Аристотель, обозначив им совокупность этических добродетелей и науку, которая отвечает на вопросы, что такое добродетель и что должен делать человек, чтобы быть добродетельным. Важнейшие категории этики: «добро», «зло», «справедливость», «благо», «ответственность», «долг», «совесть», «честь» и некоторые другие.

Вся традиция этики замыкается на выяснении того, что является должным (надлежащим) для человека, т. е. соответствует неким глубинным законам человеческого бытия. В самом общем понимании «мораль», «нравственность», «этика» – синонимы. Однако каждое понятие имеет свою смысловую нагрузку.

*Мораль* – существующая внутри общества система норм и ценностей,

выполняющая функцию регулирования поведения человека, нормы человеческого общежития.

С функциональной точки зрения мораль может рассматриваться как совокупность универсальных норм, идеалов и правил, важнейшей целью которых и является преодоление отношений отчуждения на различных уровнях социальной жизни. Мораль является наиболее действенным механизмом преодоления партикуляризации (обособления) и фрагментации подсистем общественной жизни, видов человеческой деятельности и элементов индивидуального сознания.

*Нравственность* (от древне русского нора в – характер) – это внутренняя или интериоризированная сторона морали; внутренние качества человека, определяющие соответствие его поведения общепринятым нормам. Это совесть конкретного человека, основанная на принятии (или непринятии) существующих норм жизни, позволяющая человеку сохранить свое достоинство в нестандартных ситуациях.

*Совесть* – внутренняя убежденность в том, что является добром и злом, сознание нравственной ответственности за свое поведение. Это выражение способности личности осуществлять нравственный самоконтроль, самостоятельно формулировать для себя нравственные обязанности, требовать для себя их выполнения и производить самооценку совершаемых поступков. Таким образом, нравственность – это этическая импровизация, основанная на индивидуальной совести и чувстве собственного достоинства.

Конфуций – великий древнекитайский мудрец, первый крупный педагог Китая (551 г. до нашей эры) считал, что нравственность составляет главную основу поведения человека, и поэтому оценивал людей, прежде всего с моральной точки зрения. Главное качество благородного мужа, воспитываемое правильным образованием, Конфуций назвал «человечностью» (жэнь).

Согласно Конфуцию, очеловечивает человека не что иное, как способность осмыслить свою жизнь, судить самого себя, совершенствоваться во всем – способность данная человеку от природы и все же реализуемая нами через непрестанное и многотрудное усилие. В ней сходятся и приводят к равновесию, друг друга, обуславливая, природное и культивированное, знание и действие.

Представитель бихевиоризма Эдвард Торндайк утверждал, что нравственность создается из привычек к действию и нет иного пути обеспечить привычку к действию, как только посредством самих действий. «Мы становимся правдивыми, говоря правду, смелыми – глядя в глаза опасности. Лучшее средство против скупости – это давать, против жестокости – добрые и милосердные поступки».

*Этика* регламентирует нравственное и моральное поведение человека в рамках определенной общественной группы. Главной функцией этики является достижение баланса между общественной моралью и индивидуальной нравственностью.

## **2. Культура и мораль как способы духовно-практического освоения действительности.**

Культура, мораль и нравственность относятся к сфере духовной жизни человека и общества, включающая в себя различные культурно-исторические обычаи, традиции.

Духовная сфера предполагает выделение следующих областей: наука, идеология, художественно-эстетическая жизнь, воспитание и просвещение, а также религию, а точнее в первую очередь религию.

В каждом религиозном подходе отражены основы нравственности, закладывающие фундаментальные жизненные принципы, без которых невозможно существование никакого человеческого общества. Они определяют моральное поведение человека, составляют единый нравственный закон, являются как бы «конституцией» человечества.

В трудах основателя немецкой классической философии И. Канта мораль личности составляет основу его культуры. В «Критике способности суждения» философ рассматривает «культуру умений» и «культуру воспитания». В некоторых исследованиях он упоминает о «культуре общения» и ее проявлениях, трактуя культуру как один из

механизмов реализации склонностей и задатков человека, включая моральные и прагматические (способ влияния на других личностей и себя самого). Учение Канта о культуре способствовало зарождению философии культуры как самостоятельной дисциплины (в неокантианских школах западной философии) и послужило базой для аксиологического подхода к сущности культуры.

Культура – это метод ценностного освоения действительности через систему оценок, норм, образцов поведения. И пока данный метод обеспечивает эффективную деятельность людей по удовлетворению их потребностей, культура, ее основные элементы сохраняют свою устойчивость, стабильность. В ином случае возникает ситуация, способствующая тем или иным изменениям в культуре и обществе, побуждающая к выходу за рамки принятого, поддерживаемого как образец, нормального в рамках данной культуры. Речь может идти как об изменении нравственных ценностей, так и об изменениях норм поведения, способов и методов политической организации общества.

Культура и мораль являются способами духовно-практического освоения действительности как особое ценностное отношение, как взаимосвязь мира и человека.

### **3. Сущность образовательной инклюзии, ее ценность и этический смысл.**

Понимание идей инклюзии, ее ценностных и этических смыслов позволяет констатировать, что образовательная инклюзия предполагает «обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей» (ст. 2 пункт 27 закона «Об образовании в РФ»). Отметим, что в числе лиц, имеющих особые образовательные потребности, находятся не только дети с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалиды. К ним причислены представители этнических меньшинств, люди нетрадиционной сексуальной ориентации, лица, содержащиеся в пенитенциарных учреждениях, маргинальные слои общества, в том числе ВИЧ-инфицированные, мигранты, студенты-иностранцы, люди, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации, а также одаренные дети. Это широкое понимание образовательной инклюзии, которое характерно для опыта прогрессивных западных стран и Европы, где инклюзия достигла высокого уровня развития.

В более узком понимании, «инклюзивное образование» применительно к современной российской действительности акцентировано на лицах с ОВЗ. Идея инклюзии состоит в том, что включение детей с ОВЗ в систему общеобразовательных школ, позволит им быть более адаптивными и уверенными. Не ощущая своей изолированности от общества, эти дети смогут успешнее пройти процесс реабилитации и социализации. Именно исходя из осознаний необходимости широкой адаптации и социализации детей-инвалидов, инклюзия стала социальным заказом и приоритетным направлением государственной политики России. Это политика и процесс, которые обеспечивают всеобъемлющее участие всем членам общества во всех областях жизнедеятельности.

Благодаря утверждению соответствующей законодательной базы, в системе инклюзивного образования ребенок с особыми образовательными потребностями имеет возможность не только реализовать свое право на образование при любом типе образовательного учреждения, но и получить при этом необходимую ему специализированную помощь. Более того, в условиях инклюзивного образования ребенок с ОВЗ имеет возможность для развития своего потенциала, реализации своих интересов и способностей.

Идея инклюзии предполагает формирование принципиально новой философии общества по отношению к людям с особыми потребностями. Цели и содержание инклюзивного образования исходят из концепции самостоятельного и независимого образа жизни лиц с ограниченными возможностями. В соответствии с данной концепцией социальные условия и условия образования должны быть направлены на то, чтобы помочь



человеку с ОВЗ стать максимально самостоятельным и независимым. При этом он мог бы занимать активную и ответственную жизненную позицию, быть равноправным членом общества, реализуя себя в социуме. Он может и должен моделировать собственную жизненную траекторию, архитектуру взаимоотношений между людьми, становясь субъектом жизнотворчества, включаться в производственные процессы, участвовать в деятельности институтов гражданского общества (С.В. Алехина, М.М. Семаго, Н.Я. Семаго, А.К. Фаина, Н.М. Назарова и др.).

Один из этических смыслов инклюзии заключается в соблюдении принципа «научиться жить вместе». Он построен на гуманистических началах и согласно этому принципу для ребенка с ОВЗ создаются комфортное адаптивное образовательное пространство. Вместе с тем, это образовательное пространство отвечает потребностям всех без исключения детей. В нем ликвидированы барьеры, связанные с непохожестью обучаемых и созданы условия для самораскрытия потенциалов каждого ученика. Это уникальный процесс совместного образования типичных и нетипичных обучаемых. В нем осуществляется методика индивидуального подхода, учитывающая интеллектуально-личностные возможности каждого с целью дальнейшего развития ребенка и дальнейшей созидательной самореализации.

Таким образом, идея инклюзии, ее ценность и этический смысл заключается в изменении мировоззренческих позиций современных людей не только по отношению к проблеме инаковости, но и к антропологической проблеме – понимания значимости любого человека как наивысшей ценности. В этом плане принципиально важно формирование толерантности в широком контексте социальных взаимодействий, признание самооценности другого человека и открытости к диалогу, помощи и поддержке тех, кто в ней особенно нуждается на благо цивилизационного развития (М.М. Семаго, Н.Я. Семаго, Т.П. Дмитриева, 2011).

Безусловный смысл инклюзивного образования как новой российской социокультурной реальности предполагает изучение и обобщение имеющихся в отечественной науке и практике методологических и теоретических позиций данного явления.

#### **4. Общие методологические и этические основания инклюзии.**

Базисным методологическим конструктом инклюзии можно считать *философско-антропологический подход* к пониманию природы и сущности человека. В соответствии с идеями философской антропологии, человек – это духовное существо, осознающее, учитывающее, преодолевающее витальную и социальную заданность, а потому свободное, открытое миру, возможностям развития, способное к поиску своего призвания, осмыслению своего бытия, к самоопределению (индивидуальному выбору) и самореализации.

Применительно к педагогике, антропологический подход используется с целью получения целостного системного знания о человеке в условиях развития и саморазвития образовательно-воспитательных систем (Андреев В.И., 2003). Рассматривается направленность всех образовательных и воспитательных усилий на реализацию природных сил и возможностей, заложенных в сущностных характеристиках человека (Борытко Н.М., 2001).

Данный подход наиболее сильно созвучен педагогике инклюзии, так как предполагает ориентированность образования на духовные силы ребенка, веру в его возможности. Антропоцентризм является отправным пунктом работы педагога с бесконечным множеством человеческих миров. В инклюзивном образовании он исключает «дефектоориентированность» во взгляде на человека. Социально-реабилитационный эффект инклюзивной педагогики начинается с «запуска» детской активности в процессе освоения социальной действительности. Это позволяет ребенку овладевать физическими и социальными условиями своей жизни, психологически перерабатывать события, происходящие вокруг него, при этом не только адаптируясь к социуму, но и изменяя его.

Учитывая антропологический подход как основной методологический принцип инклюзивного образования, необходима адаптация современной российской педагогической практики к реализации безусловного признания самоценности другой самости, открытости к диалогу, толерантности, готовности поддержать становление внутреннего мира ребенка, укрепить его позицию и помочь поступательно развиваться.

Следующим основополагающим методологическим параметром является *аксиологический подход*. Аксиологические позиции позволяют анализировать проблемы ценностного отношения к самому феномену инклюзивного образования и человека с ограниченными возможностями в условиях этого образования. Аксиология занимается исследованием ценностей как смыслообразующих оснований человеческого бытия. Ценности задают направленность и мотивированность как человеческой жизнедеятельности в целом, так и конкретных поступков. Такие ценности как свобода, равные права, признание человеческого достоинства составляют аксиологические основания теории и практики инклюзивного образования.

В отношении человека с ограниченными возможностями важно осмысление ценности его жизнедеятельности, образования, социализации в современном мире, а также качества его бытия. При этом образовательное сообщество должно руководствоваться принципами инклюзивного образования: уникальность каждого; способность чувствовать и думать; право на общение; реальные взаимоотношения; поддержка и дружба ровесников; достижение прогресса, разнообразие.

Общенаучный методологический уровень инклюзии представлен совокупностью различных подходов – историческим, логическим, системным, синергетическим, парадигмальным, акмеологическим и др. В качестве исходных, рассмотрим системный и синергетический подходы.

Одна из ключевых характеристик педагогических явлений и процессов – системность (Беспалько В.П., Данилов М.А., Ильина Т.А., Андреев В.И.). *Системный подход* дает возможность раскрыть системные свойства педагогического процесса, позволяет многопланово понимать процессы происходящие в условиях инклюзии, а также связи и механизмы взаимоотношений суб систем, находящихся в развитии. Системный подход в реализации инклюзивного образования подразумевает преемственную, взаимосвязанную цепочку «инклюзивная школа – профессиональное образовательное учреждение – инклюзивная жизнедеятельность». Каждая из обозначенных составляющих, естественно, также представляется сложной системой, которая подчиняется синергетическим законам и принципам.

*Синергетический подход* рассматривается как наиболее современная методологическая ориентация при корректировке мировоззренческих инвариантов

образовательной системы. Данный подход генетически связан системным подходом (с теорией систем), а также с теорией саморазвития. Данная теория в зарубежной методологии науки обозначается как конструктивизм. В соответствии с ним личность конструирует и строит себя сама, реализуя свою программу саморазвития. При этом она взаимодействует с окружающим миром, изменяясь и самоутверждаясь в нем.

Педагогическая синергетика рассматривается «в качестве синтеза многофакторных взаимодействий во встречающих процессах воспитания и самовоспитания, образования и самообразования, обучения и самообучения, материализующихся в личности обучающихся».

К принципам, выступающие в качестве синергетических признаков инклюзии относят следующие:

– принцип субъектности познающего сознания позволяет осмыслить статус действующих лиц инклюзивного процесса, а именно обучаемого и педагога как активных субъектов инклюзивного образования;

– принцип дополнительности при котором развитие осуществляется за счет взаимного дополнения, сочетающихся черты противоположностей; для практики это означает, что монолог другого / особенного по схеме «сам с собой» уступает место смысловому инклюзивному диалогу, взаимодействию, партнерству, ориентациям на реальную свободу развивающейся личности;

– принцип противоречивости процесса развития тесно связан с предыдущим принципом и подразумевает то, что самоорганизация возможна при неоднородности системы, при наличии неравновесных структур. Здесь развитие понимается как самоактуализация имеющихся потенциальных возможностей системы, а не как наведение порядка извне. В этой связи задача инклюзии – активизировать внутренний потенциал личности;

– принцип нелинейности развития личности учитывает, что формирование личности происходит как множественность вариантов и сценариев развития;

– принцип признания самооценности каждой личности рассматривает личность как открытую возможность и признает ее самооценность вне зависимости от той роли, которую играет человек, позиции, которую он занимает, мнения, которого он придерживается;

– принцип флуктуации (отклонения) – позволяет учитывать, что в любой системе неизбежно накапливаются отклонения, которые ведут к хаосу и могут даже вызвать её распад; процесс осознания самого себя в инклюзивном пространстве приводит к «порядку через флуктуацию».

#### **Вопросы и задания:**

1. Раскройте понятие об этике и морали как предикторах культуры.
2. Каковы важнейшие категории этики со времен Аристотеля?
3. Что говорил Конфуций о нравственности человека?
4. Как соотносятся мораль, нравственность и этика.
5. Раскройте понятия культуры и морали как способов духовно-практического освоения действительности.
6. Раскройте сущность образовательной инклюзии.
7. Какова ценность и этический смысл образовательной инклюзии?
8. Раскройте суть антропологического подхода как основного методологического и этического принципа инклюзивного образования.
9. В чем суть аксиологического подхода?

## **Практическое занятие 4. ФОРМИРОВАНИЕ ИНКЛЮЗИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СРЕДЕ.**

**Цель:** познакомиться с условиями и способами формирования инклюзивной культуры в организации.

**Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:**

Знания условий и способов формирования инклюзивной культуры в организации.

Умения создавать условия для формирования инклюзивной культуры в организации.

**Актуальность темы:** знание условий и способов формирования инклюзивной культуры в образовательной организации будут способствовать эффективному взаимодействию с лицами с ОВЗ

**Теоретическая часть.**

1. Преференции инклюзивной культуры.
2. Условия формирования инклюзивной культуры.
3. Основные компетенции администрации в формировании инклюзивной культуры
4. Роль педагога в формировании инклюзивной культуры.
5. Роль психолога в формировании инклюзивной культуры.

### **1. Преференции инклюзивной культуры.**

Особая инклюзивная культура способствует нравственному развитию всех субъектов инклюзивной образовательной среды и изменению их ценностно-смысловых ориентиров. Так, инклюзивная культура:

– увеличивает пространство, в котором дети могут развивать свою активность; демонстрировать те качества, которые часто остаются невостребованными в учреждениях, не реализующих инклюзивную практику (ребенок постоянно находится во взаимодействии с людьми, которым требуется именно его помощь, ребенок ощущает себя нужным);

– помогает легче социализироваться в обществе ребенку, испытывающему комплексы, получить необходимый социально значимый навык через опыт общения и взаимодействия с людьми, имеющими особенности в развитии.

– способствует развитию сознания школьника, умению проводить внутреннюю и внешнюю оценку своих действий и поступков, корректировать их под влиянием взаимодействия с атипичными детьми.

– позволяет выбирать подходящий для каждого ребенка индивидуальный подход, понимать его интересы, поддерживать, помогать в преодолении проблем, которые ему мешают;

– дает нравственные уроки терпимости по отношению к людям, требующим особого участия; изменяет отношения детей к собственным родителям, к старшему поколению, делая его более уважительным, внимательным и заботливым.

Вот наглядный пример из опыта работы. Родительское собрание во 2 классе учитель начал с цитаты А.С. Макаренко: «Дети – наша старость. / Правильное воспитание – это наша счастливая старость, плохое – это будущее горе, это наши слезы, это наша вина перед другими людьми, перед всей страной». Затем он рассказал об итогах мониторинга, который проводили специалисты службы сопровождения школы. Детям инклюзивного и обычного класса задали один и тот же вопрос: «Чтобы вы попросили, если бы у вас в руках была волшебная палочка, а желание всего одно?». 70% детей из обычного класса просили материальные блага (телефон, приставку, планшет, поездку, собаку и т.д.), в инклюзивном классе таких детей было 20%. Просьбы детей инклюзивного класса в большинстве своем включали в себя просьбы о здоровье бабушек и дедушек, о выздоровлении одноклассников, о том, чтобы помирились родители, о том, чтобы родители не потеряли работу, о лекарстве от всех болезней, о домах для бездомных. Почти все родители после собрания хотели узнать, что просил их ребенок.

## **2. Условия формирования инклюзивной культуры.**

Целью формирования «мягкой инклюзивной культуры», комфортной для всех участников образовательного процесса является создание таких образовательных условий, которые обеспечивали бы всем детям возможность удовлетворения их познавательной потребности, личностного, социального (культурного, духовно-нравственного) и физического развития.

Создание инклюзивной культуры школы обусловлено общими ценностями, взглядами, традициями и нормами поведения для всех членов школьного сообщества.

Для построения в образовательном учреждении системы, необходимо провести существенные изменения в организации и содержании учебно-воспитательного процесса.

При формировании инклюзивной культуры необходимо правильно оценить насколько педагогический коллектив:

- готов к идее разнообразия;
- толерантен и уважителен к людям, имеющим особенности в развитии;
- способен к установлению высоких, но реалистичных стандартов педагогической деятельности.

Создание инклюзивной культуры школы включает:

- формирование толерантного отношения к людям (больным, престарелым, людям иной национальности, других субкультур и др.).
- повышение культуры коммуникации и формирование умений обмениваться нужной информацией (знать язык жестов, учитывать при общении традиции других национальностей, иметь навык общения в разной социальной среде, различных жизненных ситуациях с людьми, испытывающими трудности при общении и т.д.).

Опыт практической работы показал, что успешному внедрению инклюзии на первых этапах будут способствовать:

- уроки доброты, задачи которых заключаются в формировании толерантного отношения к людям с особенностями в развитии;
- творческие фестивали и конкурсы, во время их проведения возможно создание атмосферы равного партнерства обычных детей и детей с ОВЗ;
- организации встреч с паралимпийцами, а также людьми, которые, несмотря на свои ограниченные возможности, добились высоких показателей (бальные танцы колясочников, слабовидящие художники и мастера прикладного творчества, театры простодушных актеров, работа в общественных организациях ит.д.).

Ситуацию с негативным отношением к инклюзии в образовательном учреждении можно изменить, если создавать «позитивный образ человека с ОВЗ». Этому помогут фильмы, выставки, книги, спектакли с духовно-нравственным аспектом, показывающие жизнь людей с особенностями в развитии. Например, кинофильм «Человек дождя», книга Михаила Ремера «Даун», документальный фильм «Быть вместе» и т.д. Инклюзия должна стать частью общей культуры гражданского общества, а образовательная организация и педагог могут и должны стать ее органичным звеном.

Обязательным необходимым условием формирования инклюзивной культуры образовательной организации является приобщение к инклюзивной культуре всех участников образовательного процесса: ученического самоуправления, педагогического и родительского сообщества, окружающего сообщества, включая обслуживающий персонал. Важно, чтобы и охранник, и буфетчица, и дворник знали детей, требующих особого участия, имели навыки общения с такими детьми, оказывали помощь при необходимости.

## **3. Основные компетенции администрации в формировании инклюзивной культуры**

Руководство школы играет важную роль в воплощении инклюзивного образования, создании особой инклюзивной среды. На начальном этапе создания инклюзивной культуры руководитель образовательной организации:

- определяет цель;
- ставит задачи;
- выбирает пути их решения (создание рабочей группы, заключение договоров с центрами, где есть специалисты службы сопровождения, работа общественными организациями и лидерами волонтерских движений и т.д.).

*Всему этому будет способствовать создание своей комплексной программы развития инклюзивной культуры в образовательном учреждении.*

*Содержание программы должно быть основано на том, что в центре находится личность ребенка и три основные сферы, в которых реализуется его жизнедеятельность: семья, образовательное учреждение и досуг, включая связанное с ними микросоциальное окружение.*

Директор школы не должен воспринимать себя как единственного ответственного за формирование и воплощение инклюзивной культуры школы. Это должно быть общей ответственностью коллектива.

Основные компетенции администрации в формировании инклюзивной среды:

- определение целей инклюзии;
- пропаганда при любой возможности (публикации, общение с родительской общественностью, открытость для работы с общественными организациями и родительскими сообществами);
- публичная и неформальная высокая оценка вклада тех, кто активно поддерживает инклюзию; формирует позитивное к ней отношение;
- привлечение необходимых ресурсов (материальных, кадровых, методических);
- адаптирование к ученикам с особенностями правил, требований и иных школьных процедур;
- мониторинг и отслеживание улучшений развития инклюзивной культуры, позитивное влияние ее на успеваемость и отслеживание учеников;
- преодоление скрытого и открытого сопротивления.

Не следует считать, что сформированная культура приобретает характер традиций и должна быть неизменной. Она постоянно меняется в соответствии с меняющимися потребностями. Инклюзия в школе не всегда получает всеобщее одобрение. Необходимо учитывать мнение людей, которые тайно или явно ее не воспринимают. Пренебрежение их мнениями может поставить под угрозу создание инклюзивной культуры школы.

#### **4. Роль педагога в формировании инклюзивной культуры.**

Одним из факторов успешности создания благоприятной инклюзивной среды в учреждении является готовность педагогов общеобразовательных организации к работе с детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами.

В формировании у педагога собственной позиции к инклюзивному образованию поможет знакомство с разными точками зрения на проблему инклюзии, осмысление своего опыта и опыта других.

Многие учителя признаются, что для них основным барьером в инклюзии является страх перед неизвестным, отсутствие опыта общения с детьми с ОВЗ и чувства, которые приходится преодолевать им в решении образовательных задач. Опасения педагогов связаны и с тем, что дети с ОВЗ не усвоят то, что могли бы усвоить в условиях специального учреждения, что они не смогут равно распределить свое внимание между ребенком с ОВЗ и обычными детьми.

При правильной организации работы с ребенком с ОВЗ время учебной деятельности и в непосредственном общении все эти страхи исчезают, а учитель получает уверенность в своем профессионализме и удовлетворение от того, что ребенок с ОВЗ получил возможность развиваться в среде сверстников, научился общаться, чувствовать себя нужным окружающему обществу.

*Правила, которые должны помнить и применять на практике педагоги*

- Понимать переживания ученика.
- Включить ребенка в среду сверстников.
- Уметь принимать разные настроения ученика и правильно реагировать на его эмоции.
- Создать окружение стабильности, повторяемости, безопасности, тишины, эмпатии, поддержки, сопричастности, справедливости и спокойствия.
- Создать всем ученикам в классе ощущение своей необходимости для классного коллектива.
- Не допускать манипулирование одного ребенка другим.
- Отводить каждому ученику в классе важную роль.
- Уметь использовать юмор для снятия напряжения.
- Помогать ученику ставить цели, чтобы правильно оценить свои возможности не только в учебе, но и в поведении.

Демонстрируя другим свое позитивное отношение к человеку с ОВЗ, педагог развивает культуру учреждения – все постепенно понимают, что к «особым» людям здесь хорошо относятся.

### **5. Роль психолога в формировании инклюзивной культуры.**

Формирование инклюзивной среды требует кропотливой работы специалистов и учителей. От качества их взаимодействия и оперативности зависит общая атмосфера и удовлетворенность своей деятельностью.

Психолог (педагог-психолог) обеспечивает создание особых условий взаимодействия между всеми участниками образовательного пространства. Известно, что дети учатся лучше, если они находятся в эмоционально безопасном и предсказуемом окружении, которое их мотивирует, помогает ставить и достигать верные цели.

Именно психолог ответственен за создание комфортного психологического климата в детском коллективе. Климат – важная составляющая инклюзивной культуры образовательной организации. Она начинается в коридорах школы, классах, игровых комнатах, буфете. Учащиеся с особыми образовательными потребностями часто испытывают эмоции, связанные с неудачей. Им придется сталкиваться с отторжением и даже враждебностью со стороны окружающих. В результате у таких учеников может формироваться заниженная самооценка, развиваться депрессия, проявляться повышенная тревожность, вспышки гнева, появляться страхи – все это негативно сказывается не только на успеваемости ребенка с ОВЗ, но и на процессе адаптации и социализации в школьном коллективе.

Психологи, помогая поддерживать комфортную инклюзивную среду в учреждении, должны оказывать помощь не только детям; помощи требуют и педагоги, работающие в инклюзивных классах.

Деловые игры, тренинги, направленные на профилактику педагогического выгорания и сплочения коллектива, усиливают составляющие инклюзивной среды, сплачивают всех участников образовательного процесса в едином порыве.

*Методы работы с учителем, которые помогут понять и принять инклюзивное образование.*

Наиболее эффективными методами работы с учителями являются: проведение групповых дискуссий, бесед, фокус-групп, деловых игр, использование метода (АКС) – метода анализа конкретных ситуаций, практических работ.

*АКС* – это глубокое детальное исследование реальной или имитированной ситуации. Этот метод применяется для обучения принятию решений с использованием анализа параметров реальной практической ситуации из сферы образования (инклюзивного в данном случае), человеческих отношений (работа с родителями),

требующих как стандартных, так и новых решений. Существует несколько разновидностей этого метода.

*Метод анализа кейсов* состоит в том, что участникам (педагогам) предлагается конкретный случай из практики. Этот метод позволяет вовлекать в беседу участников путем прямого обращения, как для выяснения индивидуального мнения, так и для вовлечения в дискуссию отмалчивающихся участников.

*Метод анализа инцидентов* – разбор ситуаций (случая, происшествий), обычно неприятного характера. Педагоги получают краткое сообщение об инциденте с явно недостаточной информацией. Необходимо разобраться в ситуации, определить проблему, план действий, принять решение.

*Метод межгрупповой дискуссии* – умение объединяться в небольшие группы для решения конкретных задач.

*Деловые игры:*

- производственные (решение проблем образовательного процесса, оказание помощи в переходе на инклюзивную практику, разработка инноваций),
- исследовательские (разработка новых концепций, прогнозирование),
- квалификационные (аттестационные игры проводятся при повышении уровня компетентности педагогов, квалификации специалистов сопровождения),
- инновационные (внедрение инновационных методов на практике),
- организационно-деятельностные (создание коллектива единомышленников инклюзивного образования, вывод команды из тупиковых ситуаций),
- рефлексивные (снятие стереотипов, формирование взаимодействия на принципах сотрудничества),
- поисково-апробационные (развитие творческого потенциала),
- дидактические (развитие творческого, репродуктивного педагогического и психологического мышления, формирование адаптационных свойств и способностей в постоянно изменяющейся практике обучения и развития в условиях инклюзивной культуры).

**Вопросы и задания.**

1. Каковы предпочтения инклюзивной культуры?
2. Назовите условия формирования инклюзивной культуры.
3. Каковы основные компетенции администрации в формировании инклюзивной культуры?
4. Охарактеризуйте роль педагога в формировании инклюзивной культуры.
5. Какова роль психолога в формировании инклюзивной культуры?



## **Практическое занятие 5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА И ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА В УСЛОВИЯХ ИНКЛЮЗИВНОЙ ПРАКТИКИ**

**Цель:** изучить основы профессиональной этики и психологической культуры в инклюзивной организации.

**Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:**

Знания о профессиональной этике, психологической культуре и способах их формирования.

Умения соблюдать профессиональную этику и психологическую культуру при взаимодействиях в инклюзивной организации.

**Актуальность темы:** формирование навыков психологической культуры и соблюдение педагогической этики будут способствовать эффективному взаимодействию с лицами с ОВЗ

**Теоретическая часть.**

1. Профессиональная этика как научная дисциплина.
2. Основы и нормы деловой этики
3. Виды профессиональной этики.
4. Специфика профессиональной педагогической этики.
5. Эталоны и аксиомы нравственного профессионализма педагога.
6. Понятие психологической культуры.
7. Структура психологической культуры.

### **1. Профессиональная этика как научная дисциплина.**

Профессиональная этика представляет собой систему моральных принципов, норм и правил поведения специалиста с учетом особенностей его профессиональной деятельности и конкретной ситуации. Профессиональная этика должна быть неотъемлемой составной частью подготовки каждого специалиста.

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

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

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

Так, например, в основе профессиональной педагогической деятельности лежит антропоцентрический подход, рассматривающий главной жизненной ценностью самого человека. Это подход к человеку с позиций его высших сущностных проявлений – любви, творчества, духовных ценностей. Педагог – представитель профессии типа «человек-человек». Противоположное понятие – мизантропия (человеконенавистничество) – явление широко распространенное в современном мире. Об этом свидетельствует колоссальное количество агрессивных, жестоких конфликтов, терроризма, экстремизма, обесценивающих жизнь как таковую.

Основным содержанием профессиональной этики педагога выступают нормы гуманистического поведения, предписывающие высокую нравственность и культуру отношений.

Профессиональная этика опирается на деловую этику, учитывает ее принципы и строится исключительно на ее основе.

### **2. Основы и нормы деловой этики.**

Деловая этика представляет собой совокупность этических принципов и норм, которыми должна руководствоваться деятельность организаций и их членов. Она

включает явления различных порядков:

- этическая оценка как внутренней, так и внешней политики организации в целом;
- моральные принципы членов организации, т.е. профессиональную мораль;
- моральный климат в организации;
- нормы делового этикета и др.

Общим основанием деловой этики, как и делового общения, выступает труд как нравственная ценность. Труд становится этической ценностью, когда он воспринимается не только как источник средств существования, но и как способ формирования человеческого достоинства и саморазвития личности. При этом решаются такие этические проблемы как:

- Моральный выбор, выражающийся в выборе профессии, так называемая проблема призвания.
- Проблема смысла жизни через призму смысла профессиональной деятельности.
- Моральный долг как профессиональный долг.
- Моральная ответственность как профессиональная ответственность.

В ходе профессиональной деятельности человека его трудовые качества получают моральную оценку.

Обратимся к *универсальным принципам деловой этики*. Современные всеобщие этические принципы деловой этики основаны на аксиомах мировой философии и проверены многовековой практикой деловых отношений. Данные принципы сформулированы американским социологом Лари Тон Хосмером:

1. Никогда не делай того, что не в твоих долгосрочных интересах или интересах твоей компании. Принцип основан на учении древнегреческой философии (Протагор) о личных интересах, сочетающихся с интересами других людей, и различии между долгосрочными и краткосрочными интересами.

2. Никогда не делай того, о чем нельзя бы было сказать, что это действительно честное, открытое и истинное, о чем можно было бы с гордостью объявить на всю страну. Принцип основан на взглядах Аристотеля и Платона о личных добродетелях честности, открытости и умеренности.

3. Никогда не делай того, что не есть добро, что не способствует формированию чувства общности и работы на одну общую цель. Принцип основан на заповедях всемирных религий (Святой Августин), призывающих к добру и осознанию взаимосвязи и взаимозависимости.

4. Никогда не делай того, что нарушает закон, ибо в законе представлены минимальные моральные нормы общества. Принцип основан на учении Т. Гоббса и Дж. Локка о роли государства как арбитра в конкуренции между людьми за блага.

5. Никогда не делай того, что не ведет к большему благу, нежели вреду для общества, в котором ты живешь. Принцип основан на этике утилитаризма – практической пользе нравственного поведения, разработанной И. Бентамом и Джоном С. Миллем.

6. Никогда не делай того, чего ты не желал бы рекомендовать делать другим, оказавшимся в похожей ситуации. Принцип основан на императиве Канта о правиле универсальной, всеобщей нормы.

7. Никогда не делай того, что ущемляет установленные права других. Принцип основан на взглядах Ж.-Ж. Руссо и Т. Джефферсона на права личности.

8. Всегда поступай так, чтобы максимизировать прибыль в рамках закона, требований рынка и с полным учетом затрат, ибо максимальная прибыль при соблюдении этих условий свидетельствует о наибольшей эффективности производства. Принцип основан на экономической теории А. Смита и учении В. Парето об оптимальной сделке.

9. Никогда не делай того, что могло бы повредить слабейшим в обществе. Принцип основан на правиле распределительной справедливости Дж. Ролса.

10. Никогда не делай того, что препятствовало бы правам другого человека на саморазвитие и самореализацию. Принцип основан на теории Р. Нозика о расширении степени свободы личности, необходимой для развития общества.

К нормам деловой этики относятся:

- Честность, порядочность и надежность.
- Уважение прав собственности.
- Коллегиальность.
- Конструктивная критика, исправление этических ошибок.
- Бесконфликтность.
- Сотрудничество при конфликте интересов.
- Экологический принцип.
- Соответствие осуществляемой деятельности требованиям закона и иных

правовых норм.

– Информирование о чем-либо незаконном или неэтичном поведении в руководящие органы компании или в государственные органы.

- Благотворительность.
- Корпоративная социальная ответственность.
- Профессионализм, компетентность и информированность.
- Конфиденциальность и профессиональная тайна.
- Защита и надлежащее использование активов организации.
- Борьба с коррупцией.

К принципам этики деловых отношений в современной науке относят следующее:

– Золотой стандарт: «В рамках служебного положения никогда не допускать по отношению к своим подчиненным, к руководству, коллегам своего служебного уровня, клиентам и т.п. таких поступков, которых не желал бы видеть по отношению к себе».

– Справедливость при наделении сотрудников необходимыми для их служебной деятельности ресурсами.

– Непременное исправление этического нарушения, независимо от того, когда и кем оно было допущено.

– Максимум прогресса: служебное поведение и действия сотрудников признаются этичными, если они способствуют развитию организации с моральной точки зрения.

– Минимум прогресса: действия сотрудников признаются этичными, если они хотя бы не нарушают этических норм.

– Терпимое отношение сотрудников организации к моральным устоям и традициям других организаций, регионах, странах.

– Разумное сочетание индивидуального и этического релятивизма с требованиями общечеловеческой этики.

– Индивидуальное и коллективное начало как основа при разработке и принятии решений в деловых отношениях.

– Открытое выражение своего мнения при решении любых служебных вопросов.

– Никаких форм насилия, «нажима» на подчиненных.

– Постоянство воздействия: этические стандарты могут быть успешно внедрены в жизнь организации с помощью непрекращающихся усилий со стороны руководства и всех сотрудников.

– Учет силы возможного противодействия (при воздействии на кого-либо – подчиненного, потребителя и др.).

– Целесообразность авансирования доверия.

– Стремление к бесконфликтности.

– Наличие свободы, не ограничивающей свободы других.

– Принцип способствования сотрудниками этичному поведению других.

– Недопустимость критики «внутреннего» и «внешнего» конкурента.

### **3. Виды профессиональной этики.**

Каждому роду человеческой деятельности (научной, педагогической, художественной и т.д.) соответствуют определенные виды профессиональной этики.

Профессиональные виды этики – это те специфические особенности профессиональной деятельности, которые направлены непосредственно на человека в тех или иных условиях его жизни и деятельности в обществе. Изучение видов профессиональной этики показывает многообразие, разносторонность моральных отношений. Для каждой профессии какое-то особое значение приобретают те или иные профессиональные моральные нормы. Профессиональные моральные нормы – это правила, образцы, порядок внутренней саморегуляции личности на основе этических идеалов.

Основными видами профессиональной этики являются: врачебная этика, педагогическая этика, этика ученого, актера, художника, предпринимателя, инженера и др. Каждый вид профессиональной этики определяется своеобразием профессиональной деятельности, имеет свои специфические требования в области морали. Так, например, этика ученого предполагает в первую очередь такие моральные качества, как научную добросовестность, личную честность, патриотизм. Судебная этика требует честности, справедливости, откровенности, гуманизма (даже к подсудимому при его виновности), верности закону. Профессиональная этика в условиях воинской службы требует четкого выполнения служебного долга, мужества, дисциплинированности, преданности Родине.

### **4. Специфика профессиональной педагогической этики.**

Педагогическая этика – это составная часть этики, отражающая специфику функционирования морали (нравственности) в условиях целостного педагогического процесса, наука о разных нравственных аспектах деятельности учителя. Специфика педагогической этики обусловлена прежде всего тем, что педагог имеет дело с весьма хрупким, динамичным «объектом воздействия» – ребенком. Отсюда повышенная деликатность, тактичность, ответственность.

Элементы педагогической этики появились вместе с возникновением педагогической деятельности как особой общественной функции.

Педагогическая этика является самостоятельным разделом этической науки и изучает особенности педагогической морали, выясняет специфику реализации общих принципов нравственности в сфере педагогического труда, раскрывает её функции, специфику содержания принципов и этических категорий. Также педагогической этикой изучается характер нравственной деятельности учителя и нравственных отношений в профессиональной среде, разрабатываются основы педагогического этикета, представляющего собой совокупность выработанных в учительской среде специфических правил общения, манер поведения и т.п. людей, профессионально занимающихся обучением и воспитанием.

Перед педагогической этикой стоит целый ряд насущных задач (которые могут быть разделены на теоретические и прикладные), в числе которых

- исследование методологических проблем, сущности, категорий и специфики педагогической морали,
- разработка нравственных аспектов педагогического труда как особого вида педагогической деятельности,
- выявление требований, предъявляемых к нравственному облику учителя,
- изучение сущности и особенностей индивидуального нравственного сознания педагога,
- исследование характера нравственных отношений учителя с учащими
- разработка вопросов нравственного воспитания и самовоспитания педагога.

Педагогическая этика или деонтология является важным основанием профессиональной культуры педагога. Она определяет нормативные нравственные

позиции, которыми необходимо руководствоваться педагогу в процессе общения с учащимися, их родителями, коллегами. Элементы педагогической этики появились вместе с возникновением педагогической деятельности как особой общественной функции.

Педагог призван давать учащимся основы этических знаний, помогать усвоить их и строить на этой основе свое поведение. Для этого он должен соблюдать многие этические принципы в общении с детьми. В.А. Сухомлинский подчеркивал, что учитель становится воспитателем, лишь овладев тончайшим инструментом воспитания – наукой о нравственности, этикой. Без знания теории морали сегодня не может быть полноценной профессиональная подготовка учителя.

В числе этических принципов, которые являются основой профессионализма педагога следующие: эмоциональные переживания (гордость, гнев, любовь, сочувствие), волевые качества, отношение к себе и другим (вежливость, взаимопомощь, доверие, дружба, сочувствие, требовательность), социальные качества (жизненная позиция, принципиальность, сознательность, чувство нового), активность, культура поведения, трудовая этика, понятия общественного сознания, ценностей и др.

### **5. Эталоны и аксиомы нравственного профессионализма педагога.**

Существующие эталоны педагогического профессионализма позволяют создать некую модель учителя-мастера. Ряд таких черт, безусловно, ориентирован на общечеловеческие ценности и обусловлен исторически передачей опыта от старшего поколения к младшему. Современный преподаватель, несомненно, должен быть профессионалом, мастером, интеллектуалом, психологом, социологом, технологом, организатором, куратором, новатором, нравственным наставником, вдохновителем, другом. Эталоны и аксиомы педагогического профессионализма – это то, что должно неотъемлемо приниматься теми людьми, кто посвятил себя нелегкому труду: воспитанию и обучению подрастающего поколения.

*Аксиома 1. Учитель должен уметь любить детей.*

Любить детей – это, прежде всего, понимать их и принимать их такими, какие они есть, со своими достоинствами и недостатками. Педагог, который искусственно делит учащихся на «шалопая», «перспективных», «трудных» и «обычных», может легко не разглядеть личность, не увидеть чью-то судьбу. Любовь к ребенку не есть позволение ему делать все, что он захочет. Уже педагогами прошлого было подмечено, что дисциплина не является воспитательной дубинкой. Постоянные запреты типа «нельзя» либо делают воспитанника нечувствительным к слову педагога, либо вызывают дух противоречия. Разумные и постоянные требования приучают ученика к определенному стилю жизни. Стимулируемое любовью педагога волевое действие становится через какое-то время привычным. Поэтому в процессе воспитания необходимо дать ученику почувствовать, что его любят независимо от его проступков и внешних качеств. Любить ребенка – это значит уметь вникать в тревоги каждого воспитанника, уметь прийти вовремя на помощь, уметь вслушиваться в настроения учащихся, уметь входить в тайные пласты детского общества и быть принятым ими, уметь своевременно разрешать противоречия школьной жизни. Данное понятие проявляется на уровне сложившихся нравственных отношений с воспитанниками. Эти отношения должны характеризоваться такими качествами, как: доверие, уважение, требовательность, чувство меры, справедливость, великодушие, доброта, взаимопомощь, взаимопонимание, взаимоуважение, взаимная требовательность и ответственность.

*Аксиома 2. Учитель должен относиться к детям с уважением.*

Учительский стол возвышает взрослого над детьми. Он не только диктует стиль, формы общения, но и обязывает уважать и оберегать личность ребенка. Я. Корчак остроумно заметил: «Высокий рост человека не есть свидетельство его превосходства над окружающими».

*Аксиома 3. Ученик – имеет право на незнание.*

Часто неуважительная, авторитарная позиция педагога по отношению к ученику

объясняется тем, что школьник еще слишком мало знает и умеет по сравнению с самим учителем. Однако выдающиеся педагоги прошлого неоднократно констатировали тот факт, что учитель должен уважать детское незнание, поскольку как отметил еще Я. Корчак: «Дураков среди детей не более, чем среди взрослых». Воспитанник согласен воспринимать знания и нормы поведения в обществе, если педагог уважает его «незнание» и, прежде чем приказывать и требовать, объясняет необходимость данных действий и советует, как лучше поступить. Ученик имеет право не знать, но он будет стремиться к познанию при правильно организованном воспитательно-образовательном процессе.

*Аксиома 4. Злой учитель – непрофессионал.*

Гнев, ярость, недовольство, несдержанность, ненависть, если они полностью овладевают сознанием педагога, отравляют ум ученика, вызывают психозы, неврозы и другие сопутствующие им состояния и болезни. Будущему педагогу необходимо научиться сдерживать свои отрицательные эмоции, быстро успокаиваться в сложных ситуациях. Постоянный самоконтроль вырабатывает умение не раздражаться в самых критических ситуациях. Но при этом педагог не перестает нетерпимо относиться к нарушению норм общественной морали. О сдерживании эмоций в человеческом общении писали многие выдающиеся люди. Так, Л. Фейхтвангер писал: «Когда вы гневаетесь на кого, не избегайте его близости. Подойдите к нему и поклонитесь ему, и выскажите спокойно, без шипов злоречья все-все, что причиняет вам досаду... И лучшим из вас будет тот, кто первым придет с поклоном». В.Г. Короленко заметил остроумно: «За собой следи, чтобы не раздражаться: и людьми и лошадьми надо управлять, владея прежде всего собой».

#### **6. Понятие психологической культуры.**

Место и важность психологической культуры в повседневной жизни и профессиональной деятельности человека трудно переоценить.

Психологическая культура характеризует культуру поведения, общения, культуру чувств, идеалы, жизненные ценности и многое, многое другое, без чего немислима наша жизнь. Психологическая культура должна быть присуща каждому современному человеку. Она способствует глубокому пониманию себя и мира, эффективному осуществлению своей профессиональной деятельности, успешному взаимодействию с другими людьми. Психологическая культура позволяет не только глубоко познавать себя, но и корректировать, созидать свою личность.

Опираясь на высказывание А. Гелена, что «культура – это человечность», а также слова С.Л. Рубинштейна: «Для человека другой человек – мерило, выразитель его «человечности», можно дать лаконичное определение психологической культуры как «меры человеческого в человеке».

Психологическая культура, как психическое образование, погружено во все основные ипостаси человека: личность, субъекта, индивидуальность, имеет иерархическое многоуровневое строение и многокомпонентный состав. Здесь и особенности восприятия другого субъекта, и глубина понимания его, и адекватность знаний о нем, и характер переживаний, связанных с другим человеком, а также умения общаться, сотрудничать и продуктивно делать общее дело. Таким образом, *психологическая культура* выступает как единство знания, отношения, переживания и жизненного опыта человека.

В образовательной организации, реализующей инклюзивную практику, предполагающую включение человека с ОВЗ в образовательно-воспитательное пространство детского сада, школы, колледжа, вуза психологическая культура выступает одним из первостепенных условий социализации и адаптации человека, имеющего ограниченные возможности.

Психологическая культура – это пример действительно системного социального качества человека. В ней проявляется мера сопряженности, конгруэнтности человека и социума, его способность вписываться в окружающий мир, и соответствовать духовной

природе мира.

Наиболее яркой, жизненной и конкретной манифестацией психологической культуры является феномен интеллигентного человека. Академик Д.С. Лихачев говорил, что интеллигентность не только в знаниях, а в способностях к пониманию другого, она – в тысяче и тысяче мелочей: в умении уважительно спорить, в умении незаметно помочь другому... Интеллигентность – это способность к пониманию, к восприятию, это отношение к миру и к людям.

### **7. Структура психологической культуры.**

Психологическая культура в научной литературе описана в виде таких компонентов, как:

- коммуникативный компонент;
- психологическая грамотность;
- ценностно-смысловой компонент;
- регулятивно-волевой компонент;
- рефлексивно-перцептивный компонент;
- эмоционально-чувственный компонент (И.М. Ильинский, 1995, и др.).

Психологическая грамотность, представляющая собой азы психологической культуры, означает овладение психологическими знаниями, умениями, правилами, символами и нормами в сфере выстраивания пространства общения. Это система психологических знаний о людях, о людях с ограниченными возможностями здоровья, о себе, умение применять их на практике. Психологическая грамотность позволяет эффективно принимать решения и действовать в трудных ситуациях, связанных с обучением детей с ОВЗ.

Коммуникативный компонент психологической культуры означает эффективное использование предметно-специфических знаний в контексте установления оптимальной дистанции общения. Это умение общаться с учащимися с ОВЗ, адекватно передавать им информацию, а также воспринимать ее.

Ценностно-смысловой компонент психологической культуры педагога при работе учащимися с ОВЗ представляется в совокупности личностно-значимых и личностно-ценных стремлений, идеалов, убеждений, позиций в области психики человека, его деятельности, взаимоотношений с окружающими. Это мировоззрение, совесть, нравственная саморегуляция.

Рефлексивно-перцептивная составляющая психологической культуры педагога, работающего с учащимися с ОВЗ представляет собой отслеживание процесса и результатов своей деятельности, осознание внутренних изменений. Это наблюдательность, психологическая проницательность, умение адекватно воспринимать людей с ОВЗ, прогнозировать их поведение, и т.п.

Эмоционально-чувственный компонент психологической культуры педагога включает богатство чувств и переживаний, развитую эмпатию, умение сопереживать людям с ОВЗ.

Регулятивно-волевой компонент психологической культуры – это самоконтроль, владение собой, умение управлять своим умом и своими состояниями. Это умение отстаивать нравственные принципы и утверждать свои ценности.

Готовность специалиста к работе с учащимися с ОВЗ, под которым подразумевают сформированность личностных качеств, знаний, умений, навыков, компетенций, что предполагает изменения в первую очередь в ценностно-смысловых профессиональных установках специалистов в результате освоения ими новых профессиональных требований к данному виду деятельности. Критериями готовности специалистов в работе с учащимися с ОВЗ становятся:

1) мотивационный (мотивация к работе, профессиональный интерес, наличие необходимых теоретических и практических знаний, практико-ориентированных умений и профессионального опыта);

2) когнитивный (усвоение новых профессиональных требований, ключевых понятий психологической реабилитации, психотерапии, психологической коррекции лиц с ОВЗ);

4) рефлексивный (развитие творческих способностей, приобретение опыта);

5) деятельностный (владение методиками и технологиями).

Необходимым качеством педагога, как носителя психологической культуры является субъектность. Т.е. способность выступать причиной самого себя, приводить в порядок свое мировосприятие, являться активным творцом собственной жизни и окружающего мира, и, конечно значимой личностью для учащихся с ОВЗ. Исключительно только к такому педагогу может потянуться раненая душа, ведь, как отмечает В. Розанов, истинная «культура начинается там, где начинается любовь» (В. Розанов, 1990).

Психологическая культура является весомым фактором развития социальной, личностной и учебно-профессиональной успешности педагога, что обуславливает необходимость ее целенаправленного формирования еще на этапе образования в вузе.

Основным показателем и критерием высокого уровня психологической культуры является ценностное и гуманистически ориентированное отношение человека к себе и другим людям; эффективная самоорганизация собственной деятельности и конструктивное поведение, направленное на сохранение здорового контакта со средой.

#### **Вопросы и задания:**

1. Раскройте содержание профессиональной этики как научной дисциплины.
2. Каковы основы и нормы деловой этики?
3. Раскройте принципы этики деловых отношений.
4. Каковы виды профессиональной этики?
5. Дайте определение понятию «педагогическая этика».
6. В чем специфика профессиональной педагогической этики?
7. Каковы главные направления реализации педагогической этики?
8. Назовите эталоны и аксиомы нравственного профессионализма педагога.
9. Дайте понятие психологической культуры.
10. Каковы основные составляющие психологической культуры?
11. Раскройте структурные компоненты психологической культуры педагога по отношению к детям с ОВЗ.

## **Практическое занятие 6. ОБЩЕНИЕ И КОММУНИКАЦИЯ В ИНКЛЮЗИВНОЙ СРЕДЕ**

**Цель:** сформировать навыки коммуникации, применяемые в условиях инклюзивного подхода.

**Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:**

Знания этики коммуникации.

Умения использовать коммуникацию в условиях инклюзивного подхода в профессиональной среде.

**Актуальность проблемы:** сформированные навыки коммуникации в условиях инклюзивной профессиональной среды будут способствовать более эффективному взаимодействию с лицами с ОВЗ

**Теоретическая часть.**

1. Общение как социально-психологический феномен.
2. Специфика общения в инклюзивной образовательной среде.



3. Принципы эффективного общения.
4. Причины плохой коммуникации в инклюзивной образовательной среде.
5. Конструктивные приемы коммуникации.

### **1. Общение как социально-психологический феномен.**

**Общение** – это взаимодействие людей, состоящее в обмене между ними информацией познавательного или аффективно-оценочного характера.

Роль и значение общения в жизни человека невозможно переоценить. Все свои высшие познавательные способности и качества человек приобретает только благодаря широким возможностям на учения через общение. Если бы с рождения человек был бы лишен возможности общаться с людьми, он никогда не стал бы цивилизованным, культурно и нравственно развитым, он бы не стал человеком. Общение является необходимым условием существования и социализации личности. Более того, общение – это такое взаимодействие людей, которое обогащает, приносит радость, обеспечивает комфорт. Так, А. Сент-Экзюпериговорил, что самая большая роскошь на свете – это роскошь человеческого общения.

В общении выделяются следующие аспекты:

**Содержание** – это информация, которая в межиндивидуальных контактах передается от одного человека к другому.

**Цель** – это то, ради чего у человека возникает данный вид активности.

**Средства** – это способы кодирования, передачи, переработки и расшифровки информации передаваемой в процессе общения от одного существа к другому (слова, жесты, взгляды, письмо и др.).

Общение можно разделить на *виды* в зависимости от содержания, целей и средств.

По *содержанию* оно может быть *материальное* – обмен предметами и продуктами деятельности; *когнитивное* – обмен знаниями; *деятельностное* – обмен действиями, операциями, умениями, навыками. Иллюстрацией когнитивного и деятельностного общения может служить общение, связанное с различными видами познавательной или учебной деятельности; *кондиционное* – обмен психическими или физиологическими состояниями. Люди оказывают влияние друг на друга, например, для того чтобы поднять настроение или напротив, испортить его, возбудить или успокоить друг друга; *мотивационное* – обмен побуждениями, целями, мотивами, интересами, потребностями. Передача другому человеку установок – готовности к действиям в определенном направлении.

По *целям* общение делится на *биологическое* – необходимое для поддержания, сохранения и развития организма. Оно связано с удовлетворением основных органических потребностей; *социальное* – преследует цели расширения и укрепления межличностных контактов, установления и развития интерперсональных отношений, личностного роста индивида.

По *средствам* общение может быть *непосредственным* – осуществляется с помощью естественных органов, данных живому существу природой: руки, голова, туловище, голосовые связки и т.д.; *опосредованным* – связанное с использованием специальных средств и орудий для организации общения и обмена информацией. Это и природные предметы (палка, камень, след на земле) и культурные (знаковые системы, радио и т.д.); *прямым* – предполагает личные контакты и непосредственное восприятие одного человека другим в самом акте общения; *косвенным* – осуществляется через посредников, которыми могут выступать другие люди.

Среди видов общения можно выделить: *Деловое общение* – служит средством повышения качества деятельности. Его содержание составляет то, чем заняты люди, а не те проблемы, которые затрагивают их внутренний мир. *Личностное общение* сосредоточено в основном вокруг психологических проблем внутреннего характера. *Инструментальное* – это общение, которое не является самоцелью, не стимулируется самостоятельной потребностью, но преследует какую-то иную цель, кроме получения

удовлетворения от самого акта общения. *Целевое* – это общение, которое само по себе служит средством удовлетворения специфической потребности в общении.

Также важными видами общения являются *вербальное* – присуще только человеку и в качестве обязательного условия предполагает усвоение языка и *невербальное* – не предполагает использование звуковой речи, естественного языка в качестве средства общения. Это общение при помощи мимики, жестов и пантомимики, через прямые телесные и сенсорные контакты – это тактильные, зрительные, слуховые, обонятельные и др. ощущения и образы, получаемые от другого лица. Большинство невербальных форм и средств общения являются врожденными. Невербальное общение включает *идеомоторную коммуникацию*. Идеомоторные акты – это, как правило, неосознаваемые микродвижения мышц, возникающие в результате нервных импульсов, идущих от органов чувств или соответствующих мозговых структур.

*Структура общения* включает три взаимосвязанных стороны: коммуникативная, интерактивная и перцептивная. При этом надо помнить, что в реальности мы имеем дело с процессом общения как единым целым.

*Коммуникативная* сторона общения (коммуникация) состоит во взаимном обмене информацией между партнёрами по общению, передаче и приёме знаний, идей, мнений, чувств. Универсальным средством коммуникации и общения является речь, с помощью которой не только передаётся информация, но и осуществляется воздействие друг на друга участников совместной деятельности. Выделяют два типа информации: побудительную и констатирующую.

*Интерактивная* сторона общения (интеракция – взаимодействие) заключается в обмене действиями, то есть организации межличностного взаимодействия, позволяющего общающимся реализовать для них некоторую общую деятельность.

*Перцептивная* (социально-перцептивная) сторона общения есть процесс восприятия и понимания людьми друг друга с последующим установлением на этой основе определённых межличностных отношений и означает, таким образом, процесс восприятия «социальных объектов».

В соответствии вышеназванными сторонами общения выделяются: аффективно-коммуникативная; информационно-коммуникативная; регуляционно-коммуникативная функции общения.

1. *Аффективно-коммуникативная* (перцептивная) функция, в основе которой лежит восприятие и понимание другого человека, в том числе партнера по общению, направлена на регуляцию эмоциональной сферы психики человека, поскольку общение является важнейшей детерминантой эмоциональных состояний человека. Весь спектр специфически человеческих эмоций возникает и развивается в условиях общения людей – происходит либо сближение эмоциональных состояний, либо их поляризация, взаимное усиление или ослабление.

2. *Информационно-коммуникативная* (коммуникативная) функция общения заключается в любом виде обмена информацией между взаимодействующими индивидами. Обмен информацией в человеческом общении имеет свою специфику: осуществляется между двумя индивидами, каждый из которых является активным субъектом; он обязательно предполагает взаимодействие мыслей, чувств и поведения партнеров.

3. *Регуляционно-коммуникативная* (интерактивная) функция общения заключается в регуляции поведения и непосредственной организации совместной деятельности людей в процессе их взаимодействия. В этом процессе человек может воздействовать на мотивы, цели, программы, принятие решений, на выполнение и контроль действий, т.е. на все составляющие деятельности своего партнера, включая взаимную стимуляцию и коррекцию поведения.

## **2. Специфика общения в инклюзивной образовательной среде.**

Эффективное общение или культуры коммуникации является одним из главных

компонентов инклюзивной культуры. В ФГОС прописано, что учащиеся должны овладеть «универсальными учебными действиями», в том числе и коммуникативными. Они предполагают умения детей

- слушать и понимать партнера,
- планировать и согласованно выполнять совместную деятельность,
- распределять роли и взаимно контролировать действия друг друга,
- уметь договариваться, вести дискуссию,
- правильно выразить свои мысли в речи,
- уважать в общении и сотрудничестве партнера и самого себя.

Формировать вышеописанные компетенции должны не только педагоги, но и все субъекты инклюзивного образовательного пространства.

### **3. Принципы эффективного общения.**

Эффективность общения зависит от многих социально-психологических факторов, сопутствующих процессу передачи и восприятия информации.

Основными параметрами эффективного общения являются умения применять правила и приемы реагирования, направленные на понимание партнера, установление психологического контакта, изучение его личностных особенностей. Чтобы эффективнее понимать партнера, развивать с ним психологический контакт необходимо уметь выслушать собеседника, выразить внимание и интерес к собеседнику. В общении должна присутствовать открытость и искренность.

Препятствием эффективного общения является закомплексованность в общении. Оно искажает или полностью блокирует поведение и действия человека тогда, когда он оказывается в центре внимания в непривычной обстановке.

Наиболее распространенными принципами эффективного общения являются следующие:

1. *Эмпатия.* Это умение видеть мир глазами других людей, понимать его так же, как они. Воспринимать мир с их позиций. Это умение «влезть в шкуру» другого человека, ощутить сопереживание его проблемам, вместо давления своего видения и своего эго.

2. *Доброжелательность.* Это способность не только чувствовать доброжелательность к людям, но и показывать всем своим существом это свое доброжелательное отношение к ним. Сюда входят и уважение к человеку и симпатия, и умение принять его даже тогда, когда не одобряешь его поступки. Для этого надо научиться отделять человека и его поступки. Это готовность поддерживать других людей.

3. *Аутентичность.* Это умение быть естественным в отношениях. Не скрываться за масками или ролями в жизни, которые мы исполняем. Мы и роли – не одно и то же. У каждого человека их множество: мама, дочка, жена, профессионал, руководитель, ученик и т. д. Это способность быть собой в любых контактах с окружающими.

4. *Конкретность.* Это умение отказаться во время общения от общих рассуждений и замечаний, часто многозначительных и непонятных. Это умение конкретно говорить о своих переживаниях, мнениях, чувствах, действиях.

5. *Инициативность.* Это склонность к деятельной позиции в отношениях с людьми. Это умение идти вперед в отношениях, а не только реагировать на то, что делают другие. Это способность устанавливать здоровые контакты, не дожидаясь инициативы со стороны других. Это готовность братья за какие-то дела в ситуации, требующей активного вмешательства, а не просто ждать, когда другие начнут что-то делать.

6. *Непосредственность.* Это умение говорить и действовать напрямую. Это открытая демонстрация своего отношения к проблемам и людям.

7. *Открытость и искренность.* Это готовность открыть другим свой внутренний мир, то есть впустить человека внутрь себя. Это возможно сделать только тогда, когда мы нацелены на установление крепких отношений, и понимание того, что открытость способствует этому.

8. *Умение принимать чувства других людей.* Это очень важное качество,

отсутствие которого часто разрушает отношения на корню. Это отсутствие страха при непосредственном соприкосновении со своими чувствами и чувствами других людей. Это умение принять любые чувства человека – боль, отчаяние, радость, возмущение и т.д.

9. *Самопознание*. Это исследовательское отношение к своей жизни и поведению. Стремление воспользоваться для этого помощью окружающих и готовность принять эту помощь через общение в том числе.

10. *Ответственность*. Это умение общаться с другими людьми с полной ответственностью за происходящее. Здесь главный постулат: мы воспринимаем отношение человек к нам – позитивное или негативное, но мы сами режиссеры своей жизни и самооценки.

#### **4. Причины плохой коммуникации в инклюзивной среде.**

Коммуникация – это обмен информацией между людьми, целью которого является обеспечение понимания передаваемой и получаемой информации. Коммуникацию между общающимися обеспечивает язык. Для осуществления целей коммуникации собеседники должны говорить на «одном языке». Если используются разные языки коммуникации, то добиться взаимопонимания и успеха в совместной деятельности крайне сложно. В этой связи, дети, которые имеют речевые нарушения или специфические особенности в способе и характере выражения своих мыслей, как правило не могут эффективно общаться. Также в числе наиболее распространенных причин плохой коммуникации следующие:

– Стереотипы – упрощенные мнения относительно отдельных лиц или ситуаций, в результате которых нет объективного анализа и понимания людей, ситуаций, проблем.

– Установка на определенное отношение к человеку. Если отношение человека не доброжелательное или даже враждебное, то коммуникация изначально будет неэффективной.

– Предвзятые представления – склонность отвергать все, что противоречит собственным взглядам, что ново, необычно. Мы редко осознаем, что толкование событий другим человеком столь же законно, как и наше собственное.

– Пренебрежение фактами, т.е. привычка делать выводы-заключения при отсутствии достаточного числа фактов.

– Отсутствие внимания и интереса к собеседнику.

– Ошибки в построении высказываний: направленный выбор слов, сложность сообщения, слабая убедительность, нелогичность и др.

– Неверный выбор стратегии и тактики общения.

#### **5. Конструктивные приемы коммуникации.**

Прием *«поиска общей зоны решения»*. Выслушав мнения участников коммуникации и сопоставив их со своим, найдите общие моменты или общие интересы.

Прием *«компромисса»*. Участники, не сумев устранить разногласия, идут на взаимные уступки друг другу.

Прием *«разделения проблемы на отдельные составляющие»*. Если не удастся решить проблему целиком, следует выделить в ней отдельные составляющие и попытаться достичь соглашения по ним. Вопросы, по которым не удастся достичь соглашения, снимаются. В результате происходит частичное соглашение.

Выделяют *шесть элементов*, способствующих формированию благоприятного климата и достижению оптимального решения в процессе ведения переговоров. Эти шесть принципов можно использовать как универсальные при любой коммуникации.

*Рациональность*. Необходимо сохранять спокойствие, даже если другая сторона проявляет эмоции. Любая несдержанность разрушительно действует на взаимоотношения сторон.

*Понимание*. Постарайтесь понять оппонента. Пренебрежение к его точке зрения ограничивает возможность достижения соглашения.

**Общение.** Прямые контакты всегда могут быть использованы для улучшения отношений между оппонентами.

**Достоверность.** Избегайте использования ложной информации.

**Отсутствие поучительного тона.** Пренебрежительные интонации, менторский тон, безапелляционность высказываний трактуются как демонстрация превосходства, проявление неуважения и вызывают раздражение.

**Открытость для восприятия другой точки зрения.** Постарайтесь вникнуть в суть представлений оппонента, понять точку зрения другого. Нетерпимость по отношению к взглядам оппонента – верный путь к разрыву отношений.

Для обоснования своей точки зрения или опровержения точки зрения оппонента можно использовать различные **методы аргументации**:

- *фундаментальный* – изложение фактов и конкретных сведений;
- *метод противоречия* – основан на выявлении противоречий в рассуждениях оппонента;
- *метод извлечения выводов* – основан на точной аргументации, которая посредством частных, выводов приводит к желаемому итогу;
- *метод сравнения* – придает рассуждению яркость, делает его более зримым;
- *метод «да..., но»* – используется в том случае, если оппонент акцентирует внимание либо только на преимуществах, либо только на слабых сторонах обсуждаемого варианта решения проблемы. Метод позволяет сначала согласиться с говорящим, а затем возразить, что дает хороший психологический эффект;
- *метод подхвата реплики* – предполагает умение применить реплику оппонента в целях усиления собственной аргументации.

#### **Вопросы и задания.**

1. Дайте определение общения как социально-психологического феномена.
2. Охарактеризуйте особенности общения в инклюзивной среде.
3. Назовите принципы эффективного общения.
4. Назовите причины плохой коммуникации в инклюзивной среде.
5. Назовите конструктивные приемы коммуникации.

## **Тема 7. КОНФЛИКТЫ И СПОСОБЫ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ В ИНКЛЮЗИВНОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ**

**Цель:** сформировать представления о конфликтах и способах их разрешения в инклюзивной организации.

#### **Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:**

Знания о конфликтах, их характере и причинах.

Умения выявлять причины и использовать способы разрешения межличностных конфликтов

**Актуальность темы:** умения выявлять причины и определять характер конфликтов в инклюзивной организации будут способствовать их эффективному разрешению.

#### **Теоретическая часть.**

1. Понятие и виды конфликта.
2. Межличностные конфликты.
3. Причины возникновения конфликтных ситуаций в образовательной организации.
4. Стили разрешения конфликтов.
5. Способы снятия напряжения в условиях постконфликтной ситуации.
6. Профилактика конфликтного поведения в образовательной организации.

## **1. Понятие и виды конфликта.**

*Конфликт* – это столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида, в межличностных взаимодействиях или межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанное с отрицательными эмоциональными переживаниями

Конфликт – это всегда противоборство субъектов социального взаимодействия, которое характеризуется нанесением взаимного ущерба (морального, материального, физического, психологического и т.п.).

Основу конфликтных ситуаций в группе между отдельными людьми составляет столкновение между противоположно направленными интересами, мнениями, целями, различными представлениями о способе их достижения.

*Виды конфликта.* Конфликты весьма многообразны и их можно классифицировать по различным признакам. В социальной психологии существует многовариантная типология конфликта. Межличностные, межгрупповые, между личностью и группой, по вертикали, по горизонтали, смешанные и т.д. Рассмотрим наиболее распространенные виды К.

По способу разрешения различают конструктивные и деструктивные конфликты. Для *конструктивных* конфликтов характерны разногласия, разрешение которых выводит личность или организацию на новый, более высокий и эффективный уровень развития, появляются условия для сотрудничества, взаимопонимания.

*Деструктивные* конфликты приводят к негативным, часто разрушительным действиям, которые перерастают в склоку и другие негативные явления, что резко снижает эффективность работы группы или организации, делая человека несчастным (внутриличностный конфликт).

## **2. Межличностные конфликты.**

*Межличностный конфликт* – наиболее распространенная форма конфликта в организациях. Это, как правило, борьба за ограниченные ресурсы: материальные средства, вакантное место, рабочую силу, время использования оборудования или одобрение проекта. Каждый при этом считает, что в ресурсах нуждается именно он, а не кто-нибудь другой.

Межличностный конфликт может также проявиться в столкновении различных типов характера, темперамента.

Межличностные конфликты для субъектов конфликтного взаимодействия являются своеобразным «полигоном» проверки характеров, темпераментов, проявления способностей, интеллекта, воли и других индивидуально-психологических особенностей.

Межличностные конфликты отличаются высокой эмоциональностью. Интеллектуальные реакции в конфликте развиваются в скоростном режиме или вовсе затормаживаются.

*Структура межличностного конфликта* включает две основные подсистемы: объективную (материальную) и субъективную (идеальную или психологическую).

*Объективная* – включает следующие основные элементы: первая противоборствующая сторона, вторая противоборствующая сторона, группа поддержки первой стороны, группа поддержки второй стороны, другие участники конфликта, объект конфликта, его предмет, другие элементы.

*Субъективная* подструктура конфликта представляет собой систему всех объективных элементов конфликта, имеющих в психиках участников конфликта. Это –

образы себя, оппонента, объекта и предмета конфликта, вещественной и социальной среды, в которой развивается конкретный конфликт. Также – мотивы поведения участников конфликта, преследуемые ими цели, потребности, ценности, их нравственные и профессиональные качества, психологическая устойчивость, культура и др. индивидуально-психологические характеристики.

Сложность структуры конфликта заключается в том, что, как правило, его элементы разнородны и противоречивы. Так, например, *объектом* может выступать выражение претензии сотруднику по поводу невыполнения какой-либо конкретной работы. При этом *целью* может являться не дисциплинарные мотивы, направленные на улучшение качества работы, а негативная публичная оценка конкретного субъекта труда. *Поводом* для этого может послужить, не факт невыполненной работы, а, предположим недоброжелательность по отношению к руководителю.

*Стадии межличностного конфликта*

- 1) потенциальное формирование противоречивых интересов, ценностей, норм;
- 2) переход потенциального конфликта в реальный или стадию осознания участниками конфликта своих верно или ложно понятых интересов;
- 3) конфликтные действия;
- 4) снятие или разрешение конфликта;
- 5) после конфликтная ситуация, которая может быть функциональной (конструктивной) и дисфункциональной (разрушающей).

### **3. Причины возникновения конфликтных ситуаций в организации**

Большое число причин конфликтов в образовательной организации можно условно подразделить на две группы: социально-психологические и индивидуально-психологические причины.

1. *Социально-психологические причины*, отражающие социально-психологические явления в социальных группах: взаимоотношения, лидерство (борьба за власть), групповые мотивы (взаимовыручка или подстрекательство), коллективные мнения, настроения и т.д. К ним относят следующие:

- Борьба за лидерство. Наряду с формальным руководством в организациях всегда проявляются процессы соперничества, инициативы, доминирования.
- Нарушение служебной этики – грубость, высокомерие, неуважение к подчиненным;
- Обман подчиненных (явный/неявный), невыполнение обещаний; нетерпимость к мнениям, отличным от собственного; ущемление прав подчиненных;
- Злоупотребление положением начальника (навязывание внеслужебных поручений);
- Утаивание информации, ставящее подчиненных в положение неопределенности; неконструктивная критика;
- Нарушение трудового законодательства, нарушение формальных процедур;
- Несправедливая оценка руководителем подчиненных – ошибки в применении поощрений и наказаний;
- Недостаток в распределении работ между подчиненными;
- Неудовлетворительные условия труда. Они являются частым раздражителем, приводят к враждебным настроениям среди работников, нетерпимости к любым проблемам;
- Неудовлетворительные коммуникации.

2. *Индивидуально-психологические причины*, отражающие индивидуальные психологические особенности личности (способности, темперамент, характер, мотивы и т.п.).

Сюда относят рассогласование:

- знаний, умений, способностей, личных качеств;

- эмоциональных, психических и других состояний;
- целей, средств, методов деятельности;
- мотивов, потребностей, взглядов, убеждений, ценностных ориентации;
- ожиданий, позиций; оценок и самооценок и др.

#### **4. Стили разрешения конфликтов.**

В самом общем виде выделяют пять стилей разрешения конфликтов.

*1. Стил ь конкуренции или соперничества.* Этот стиль наиболее типичен для поведения в конфликтной ситуации. По статистике более 70% случаев в конфликте – это стремление к одностороннему выигрышу, к победе, удовлетворению в первую очередь собственных интересов. Средства: давление на партнера, навязывание своих интересов, игнорирование интересов другой стороны.

Эта стратегия редко приносит долгосрочные результаты, так как проигравшая сторона часто пытается саботировать решение оппонента, и затаивает обиду (злость), что ведет к эскалации конфликта.

Этот стиль нельзя использовать в близких (семейных), личных отношениях, поскольку вызывает чувства отчуждения и рано или поздно приведет к разрыву.

Его может использовать человек, обладающий сильной волей, достаточным авторитетом, властью. Его также можно использовать, если есть веские аргументы; если нет иного выбора и нечего терять, или если человек находится в критической ситуации, которая требует мгновенного реагирования, принципиальности, настойчивости.

*2. Стил ь сотрудничества.* Сотрудничество – наиболее трудный из всех стилей, но вместе с тем он наиболее эффективен для разрешения конфликтных ситуаций.

Преимущество его в том, что находится наиболее приемлемое для обеих сторон решение и оппоненты превращаются в партнеров. Сотрудничество означает поиск путей для разрешения конфликтов и стремление к удовлетворению нужд всех. Такой подход ведет к успеху в делах и личной жизни. Начать реализацию этой стратегии лучше всего с фразы: *«Я хочу справедливого исхода для нас обоих», «Давайте посмотрим, как мы оба можем получить то, что хотим», «Я пришел к вам, чтобы решить нашу проблему».*

Такой стиль требует три главных умения:

- выслушать другую сторону,
- объяснить свое мнение и решение,
- сдерживать свои эмоции.

Отсутствие одного из этих факторов делает этот стиль неэффективным. Для разрешения конфликта этот стиль можно использовать в следующих случаях если:

- необходимо найти общее решение;
- основная цель – приобретение совместного опыта работы;
- необходимо сохранить длительные, прочные и взаимозависимые отношения;
- необходима интеграция точек зрения;
- обе стороны обладают равной властью.

*Сотрудничество при конфликте интересов является универсальным принципом деловой этики.*

*3. Стил ь компромисса.* Суть его заключается в том, что стороны пытаются урегулировать разногласия, идя на взаимные уступки. В этом плане он несколько напоминает стиль сотрудничества, однако осуществляется на более поверхностном уровне, так как стороны в чем-то уступают друг другу. Этот стиль наиболее эффективен, когда обе стороны желают одного и того же, но знают, что одновременные желания невыполнимы, например, стремление занять одну и ту же должность или одно и то же помещение для работы. При использовании этого стиля акцент делается не на решении, которое удовлетворяет интересы обеих сторон, а на варианте, который можно выразить словами: *«Мы не можем полностью выполнить свои желания, следовательно, необходимо прийти к решению, с которым каждый из нас мог бы согласиться».*



В конечном счете, стиль компромисса при разрешении конфликта можно использовать в следующих ситуациях:

- обе стороны имеют одинаково убедительные аргументы и обладают одинаковой властью;
- возможно временное решение, так как нет времени для выработки другого; или же другие подходы к решению проблемы оказывались неэффективными;
- компромисс позволит хоть что-то получить, чем все потерять;
- в результате компромисса вам удастся сохранить взаимоотношения.

4. *Стиль уклонения (избегания) или отсрочки.* Стиль уклонения реализуется обычно, если конфликт не затрагивает прямых интересов сторон или возникшая проблема не столь важна для сторон и у них нет нужды отстаивать свои права, или же сторона ни с кем не сотрудничает для выработки решения, либо просто сторона не желает тратить время и силы на ее решение.

Этот стиль рекомендуется также использовать в тех случаях, когда одна из сторон обладает большей властью или чувствует, что не права, или считает, что нет серьезных оснований для продолжения контактов. Стиль также применим, когда стороне приходится иметь дело с конфликтной личностью.

Конфликтующая сторона может использовать стиль уклонения, если:

- считает, что источник разногласий тривиален и несущественен;
- обладает малой властью для решения проблемы желательным для нее способом;
- хочет выиграть время, чтобы изучить ситуацию и получить дополнительную информацию, прежде чем принять какое-либо решение;
- решение проблемы может ухудшить ваше здоровье;
- в конфликте участвуют трудные с точки зрения общения люди – грубияны, жалобщики, нытики и т.п.

Самый надежный способ уберечь себя от хамства – это не связываться с грубиянами и никогда не отвечать им в той же манере. Состязаться с хамами в хамстве – значит заранее проиграть.

5. *Стиль приспособления.* Стиль приспособления означает, что человек не пытается отстаивать собственные интересы в целях сглаживания атмосферы и восстановления нормальной рабочей обстановки. Но это не означает, что человек отказывается от своих интересов, он просто должен как бы отставить их на некоторое время, а потом, в более благоприятной обстановке вернуться к их удовлетворению за счет уступок со стороны оппонента или каким-либо иным образом.

Стиль приспособления может быть применим в следующих наиболее характерных ситуациях:

- важнейшая задача – восстановление спокойствия и стабильности, а не разрешение конфликта;
- конфликт с неадекватным руководителем;
- вы считаете, что лучше сохранить добрые отношения с другими людьми, чем отстаивать собственную точку зрения;
- вы чувствуете, что у вас недостаточно власти или шансов победить.

Надо научиться эффективно использовать каждый из рассмотренных стилей, учитывая конкретные обстоятельства. Для этого желательно определить наиболее характерный для вас стиль разрешения конфликтов на основе теста К. Томаса «*Ваш способ реагирования в конфликте*».

#### **5. Способы снятия напряжения в условиях постконфликтной ситуации.**

*Способ переключения* на другой вид деятельности – связан с двигательной активностью, требующей физического напряжения, благодаря которой сжигается адреналин. На работе: Переберите бумаги; полейте цветы; заварите чай; переставьте стол;

пройдите несколько раз в быстром темпе по коридору; зайдите в туалетную комнату и подержите 4-5 минут руки под водой; подойдите к окну и посмотрите на небо, деревья. Дома: примите контрастный душ; перемойте скопившуюся посуду. Очень хорошо использовать физическую разрядку: потопать ногами, покричать, поплакать.

*Способ размышления.* «Какой урок я могу извлечь из этой ситуации». Надо не просто взглянуть на ситуацию, которая привела к негативному состоянию, а спросить себя почему так случилось, чтобы быть подготовленным к аналогичным случаям в будущем?

*Способ визуализации.* Мысленно выразите свои чувства и переживания или что-то сделайте человеку, который вызвал негативную реакцию. Он приемлем тогда, когда не можете излить свое раздражение, например, на руководителя или если предполагаете, что ваш гнев только ухудшит и без того напряженную ситуацию. В результате добьетесь освобождения от гнева, ничем при этом не рискуя.

*Способ «Заземление».* Представьте: гнев входит в вас от оппонента как пучок отрицательной энергии. Затем представьте себе, как эта энергия опускается в ноги и свободно уходит в землю.

*Способ «уменьшения оппонента в росте».* Представьте себе, что в ходе общения ваш оппонент настолько уменьшается в росте, что превращается в комок грязи, в которую можете наступить, а голос его при этом становится все слабее и слабее. В результате он покажется менее значительным и влиятельным.

*Способ «настроение».* Возьмите цветные фломастеры или карандаши и расслабленной левой рукой начните рисовать любой рисунок: линии, пятна, фигуры и др. Постарайтесь полностью погрузиться в свои переживания, т.е. выбрать и провести линии в соответствии со своим настроением, как бы материализуя на бумаге свои переживания. Зарисовав весь лист бумаги, переверните его и на обратной стороне напишите 8-10 слов, отражающих ваше настроение (переживание). Пишите те слова, которые первыми приходят в голову, долго не думая. Затем еще раз посмотрите на рисунок, как бы заново переживая свое состояние, перечитайте слова и энергично, с удовольствием разорвите его. Скомкайте изорванные куски листа и бросьте их в мусорное ведро. Вместе с выброшенным рисунком вы избавляетесь от плохого настроения и обретаете успокоение.

*Способ «Мой дом – моя крепость».* Для его реализации необходимо сесть, расслабиться и начать строить в воображении свой любимый дом или комнату с видом на речку, озеро, лес или куда-то еще. Обставьте его, как вы хотите, представьте свое кресло, любимое место в нем. Запомните его и мысленно уходите в него отдыхать в любое время в течение дня. Побудьте в нем 5-7 минут, и вы ощутите прилив сил.

Важно выбрать тот способ, который наиболее приемлем в конкретной ситуации и соответствует индивидуальным особенностям. Использование способов снятия напряжения в условиях постконфликтной ситуации приведет к тому, что гнев и раздражение, которые чувствовали, покинут вас, а конфликтная ситуация и оппонент могут показаться малозначительными. Они помогут вам продуктивно пройти через кризис и почувствовать себя более уравновешенным и спокойным.

## **6. Профилактика конфликтного поведения в инклюзивной организации.**

Профилактика конфликтов – это деятельность, направленная на недопущение их возникновения и разрушительного влияния на ту или иную сторону, тот или иной элемент общественной системы, т. е. воздействие на субъектов или факторы среды, которые в будущем могут стать источником конфликта.

Такая деятельность представляет собой активное вмешательство управляющего субъекта в реальный процесс общественных отношений людей, в их взаимодействие в различных сферах жизни. Профилактика конфликта предполагает умение руководителя предвидеть, прогнозировать ход событий в организации.

Методы профилактики, влияющие на субъективные и объективные отношения в организации (и причины конфликтов):

- формирование сильной организационной культуры, основанной на социальной справедливости и солидарности;
- создание в организации стройной системы социального партнерства;
- строгое соблюдение законов и норм организации;
- формирование у персонала культуры поведения, уважения к правам личности, взаимного доверия, взаимной толерантности;
- учет психологических особенностей работников, их взаимных симпатий при формировании рабочих групп и выборе стиля руководства;
- создание системы мотивации персонала с учетом предпочтений каждого работника.

Предупреждение конфликта предусматривает своевременность действий по предупреждению возможных коллизий: устранение реального предмета конфликта; привлечение в качестве арбитра незаинтересованного лица; готовность подчиниться его решению; стремление сделать так, чтобы один из конфликтующих отказался от предмета конфликта в пользу другого.

Профилактика конфликтов – это деятельность менеджеров по формированию сплоченного трудового коллектива и своевременному решению производственных вопросов. Служба управления персоналом выполняет функции диагностики морально-психологического климата в коллективе, подбора работников с учетом их психологических свойств и качеств, изучения социальных потребностей работников и разработки системы мотивации персонала, поддержание организационной культуры и т. д.

Если предотвратить конфликт не удалось, необходимо провести социально-психологическую диагностику всех сторон и элементов конфликта и выбрать наиболее подходящий способ и метод его разрешения.

**Вопросы и задания:**

1. Раскройте понятие конфликта.
2. Назовите виды конфликтов.
3. Охарактеризуйте межличностные конфликты.
4. Каковы основные причины возникновения межличностных конфликтных ситуаций в образовательной организации?
5. Назовите стили разрешения конфликтов.
6. Каковы способы снятия напряжения в условиях постконфликтной ситуации?
7. Каковы способы профилактики конфликтов в инклюзивной образовательной организации?

**Практическое занятие 8. КУЛЬТУРА И ЭТИКА СПЕЦИАЛИСТА ОРГАНИЗАЦИИ С УЧЕТОМ ИНКЛЮЗИВНОГО ПОДХОДА**

**Цель:** изучить специфику культуры и этики специалиста инклюзивной организации, осуществляющей инклюзивный подход.

**Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:**

Знания о культуре и этике специалиста

Умения определять культурный уровень специалиста и применять способы

**Актуальность темы:** знания о требуемом культурном и нравственном облике специалиста будут стимулировать стремление обучающихся к эталону.

**Теоретическая часть.**

1. Общая и профессиональная культура
2. Показатели и уровни сформированности культуры специалиста
3. Ценности как ядро культуры специалиста.
4. Этика как фундамент профессиональной культуры специалиста.
5. Категории этики.
6. Главные направления реализации этики.

### **1. Общая и профессиональная культура.**

Деятельность специалиста из всех видов человеческой деятельности по праву, считается одной из наиболее важных. Она обеспечивает передачу от поколения к поколению накопленного духовно-практического опыта.

Работа специалиста, безусловно, предполагает наличие определенного запаса знаний, профессионального опыта и мотивации. Но первостепенную роль на качество и результативность деятельности оказывает культурная, нравственная, этическая составляющая самого педагога.

Общая культура специалиста есть результат его личностного развития, степень освоения им культурного опыта человечества, это развитие его знаний, убеждений, способностей, чувств, норм деятельности и поведения. Может ли учитель быть человеком с ограниченным кругозором, бедностью эмоционального опыта, догматическим мышлением, вредными привычками? Отрицательный ответ очевиден.

В содержание общей культуры педагога входят его жизненные установки и приоритеты общечеловеческих ценностей – Истины, Добра, Свободы и т.д. Культурным называется человек с широким спектром потребностей, как в духовной, так и физической сфере; обладающий достаточным кругозором в различных областях жизнедеятельности; соблюдающий общепринятые нормы поведения в обществе, производственной, бытовой обстановке.

Ядром общей культуры личности являются образованность и воспитанность в их единстве. Если основу образованности составляет накопленный человеком фонд теоретических и конкретных знаний, то сущность воспитанности заключается в гуманном отношении к окружающим, в культуре труда, поведения и быта.

Показателем общего развития педагога является также уровень его познавательных процессов: мышления, внимания, восприятия, памяти, воображения.

Профессионально-педагогическая культура является частью общей культуры, она на ней базируется. Профессиональная культура – это системное образование в сфере профессиональной деятельности.

### **2. Показатели и уровни сформированности культуры специалиста.**

Системные компоненты и показатели уровня сформированности профессиональной культуры являются:

*Педагогическая направленность* – это активное стремление человека заниматься педагогической деятельностью на основе уважения к обучаемому, заботы о развитии его личности. *Педагогическая позиция* как проявление педагогической направленности представляет собой выраженную установку педагога на определенный способ поведения, стиль взаимоотношения с учениками и т.д.

Высокая общая культура: эрудиция, кругозор, диапазон интересов (духовная культура): начитанность; знание разных видов искусства; знание смежных дисциплин.

Интеллектуальная культура: творческое решение педагогических задач при выполнении профессиональных функций (профессиональные ЗУН и педагогические способности в действии); творческая лаборатория учителя, НОТ: а) библиотека, литература (научная по предмету, психологическая, педагогическая, методическая, художественная, по искусству; творческая лаборатория учителя, НОТ: б) картотеки, в) папки, альбомы, г) видеотека, фонотека, д) таблицы, схемы и т.д. е) наглядность, ж) сборники задач, индивидуальных карточек по разделам программы, сборники тестовых заданий, контрольных работ, з) система использования ТСО, компьютера, интерактивной

доски и др.

Культура внешнего вида: одежда; прическа; макияж; обувь; пантомимика, мимика: жесты, позы, походка, осанка.

Культура речи: техника речи, фонационное дыхание, развитый речевой голос, правильная дикция; собственно культура речи: правильность, богатство, точность, не шаблонность, чистота, выразительность.

Культура чувств и культура общения (как отражение нравственной культуры учителя): культура саморегуляции чувств, психических состояний; культура взаимодействия с людьми.

Результативность профессиональной педагогической деятельности во многом определяется также степенью развитости эмоционально-волевой сферы, богатством и «дисциплиной» чувств, т.е. умением сдерживать себя, не поддаваться настроению, прислушиваться к голосу разума. Человеку, обладающему эмоциональной культурой, присущи душевная чуткость, эмпатия, что часто бывает необходимо в различных учебно-воспитательных ситуациях.

Специальные исследования и практика свидетельствуют о важном значении особенностей характера педагога. Такие качества, как энергичность, общительность, самостоятельность, оптимизм, чувство юмора, способствуют успешному решению дидактических и воспитательных задач. Напротив, апатия, замкнутость, склонность к негативному восприятию жизни – предпосылки профнепригодности педагогического работника.

Таким образом, педагогическая культура личности не рождается в вакууме, вне общего развития субъекта деятельности, а вырастает из общей культуры, являясь ее своеобразным продолжением и надстройкой.

Педагогическая культура может иметь уровни: высокий, средний или низкий. Овладение педагогической культурой – процесс сложный и длительный, главным путем которого является самосовершенствование.

Культура непрерывного профессионального самосовершенствования: самопланирование, самоорганизация, самостимулирование, самопоощрение, самодиагностика; самоактуализация.

### **3. Педагогические ценности как ядро педагогической культуры.**

Педагогические ценности как ядро педагогической культуры выступают внутренним регулятором профессионального поведения учителя.

Ценность – это философская категория, общим смыслом которой является указание на значимость объектов материального и социального окружающего мира для отдельного человека, группы или общества в целом. Ценность выступает как некий поведенческий ориентир, актуально (применительно к данному состоянию личности и данным обстоятельствам ее жизнедеятельности) представляющий цель ее активности.

Ценности учителя – это внутренний, эмоционально освоенный регулятор деятельности педагога, определяющий его отношение к окружающему миру и к себе и моделирующий содержание и характер выполняемой им профессиональной деятельности.

Из-за индивидуальных особенностей «набор» и ранжирование ценностей конкретных учителей значительно разнятся. Различия в ценностных ориентациях учителей вызывается также социокультурными условиями, возрастным фактором, полом учителя и др.

Вместе с тем, ценностной доминантой личности и деятельности современного учителя являются экзистенциальные ценности, определяющие самые общие, “бытийные” позиции самореализации человека. К ним следует относить такие категории, как *любовь, свобода, совесть, вера, ответственность* и некоторые другие.

Экзистенциальные ценности фиксируют духовное ядро самосознания личности и группы – смысл его собственного, единичного или совокупного существования. Поэтому они целостно представляют ядро самосознания личности (группы) – *смысл жизни* своей

собственной или профессионального сообщества.

Экзистенциальные ценности органически связаны с нравственными, к которым относятся *добро, благородство, отзывчивость, бескорыстие* и др. Причем их связь проявляется не только на уровне общее-частное, абстрактное-конкретное, а диалектически в системе общей смысложизненной позиции. Экзистенциальные ценности задают отношение человека, прежде всего к самому себе, то нравственные ценности обуславливают его отношение к другому человеку (другим людям) в гуманистическом русле. Поэтому, признавая априорно в качестве смысла жизни учителя и смысла его профессиональной деятельности другого человека и “возделывание” этого человека как личности, логично предполагать прежде всего нравственный способ всего его жизненного и профессионального поведения. В реальной практике педагогического взаимодействия это выливается в человеческую направленность любого действия учителя, внутренним мотивом которого служит Совесть.

Важное место в ценностной парадигме учителя занимает группа политических ценностей учителя, а именно: *патриотизм, гражданственность, национальное достоинство* и др. Значимыми объектами в этой сфере ценностей выступают отвлеченные понятия (родная земля, родной народ, Родина, Отечество и др.), обладающие для всякого человека, осознающего себя частью этноса (народа, нации), высоким эмоциональным зарядом. Поэтому политические ценности, базирующиеся на положительном эмоциональном отношении человека к интересам и заботам этнически или культурно близкого ему общества, можно рассматривать как особые духовные «единители» отдельных людей.

Творческий, эмоционально насыщенный характер деятельности учителя предполагает включение в ценностную систему учителя и эстетических категорий: *прекрасного, возвышенного, трагического, комического* и т.п. Психологическим выразителем эстетических ценностей является вкус, который приобретает в процессе спонтанного или целенаправленного вхождения человека в культуру и освоения ее определенных явлений. Эстетические ценности корректируют профессиональное поведение учителя, усиливая его продуктивность за счет широкой опоры на богатую и разнообразную гамму эмоциональных проявлений.

В аксиосфере (системе ценностей) учителя специально выделяются художественные ценности, носителем которых являются произведения искусства. Эти ценности требуют от учителя включения его в процесс сотворческого переживания-осмысления произведений искусства, оценки художественной реальности, мастерства автора. Особенно важную роль эта группа ценностей играет в деятельности учителей, преподающих предметы, связанные с искусством: литературу, музыку, изобразительное искусство и т.д.

Таким образом, общая характеристика аксиосферы личности учителя и его профессиональной деятельности свидетельствует о том, что ценности, представляя собой внутренние механизмы самоопределения человека и регулирования его отношения к миру, обуславливают сознание, мировоззрение и поведение личности.

#### **4. Этика специалиста как фундамент профессиональной культуры педагога.**

Важным основанием профессиональной культуры педагога является педагогическая этика.

Педагогическая этика на основе общеэтических норм определяет те нормативные нравственные позиции, которыми необходимо руководствоваться педагогу в процессе общения с учащимися, их родителями, коллегами. Она отражает специфику функционирования морали в условиях педагогического процесса. Ее цель – формирование нравственной культуры личности учителя.

В гуманистической педагогике в качестве исходной этической нормы называется любовь к детям. При этом эмоционально-ценностное отношение к ребенку проявлялось по-разному в разные исторические эпохи, разными учеными.

Требование гуманного, т. е. чуткого, заботливого, бережного отношения к детям актуально и сегодня, когда в условиях экономической нестабильности, экспансии антикультуры, неустойчивого мира подрастающее поколение нуждается в особой защите.

Быть гуманным к ученику – значит укреплять его здоровье, создавать условия для его полноценного физического и духовного развития с учетом особенностей пола, возраста, индивидуальности, соблюдать его права и свободы. Недопустимость любых насильственных действий в отношении детей: навязывания чужого мнения, ущемления личного достоинства, применения телесных наказаний, ограничения свободы и пр.

### **5. Основные категории этики.**

*Педагогическая этика* рассматривает сущность основных категорий педагогической морали и моральных ценностей. Моральными ценностями можно назвать систему представлений о добре и зле, справедливости и чести, которые выступают своеобразной оценкой характера жизненных явлений, нравственных достоинств и поступков людей и т.п. К педагогической деятельности применимы все основные моральные понятия, однако отдельные понятия отражают такие черты педагогических воззрений, деятельности и отношений, которые выделяют педагогическую этику в относительно самостоятельный раздел этики. Среди этих категорий – профессиональный педагогический долг, педагогическая справедливость, педагогическая честь, педагогический авторитет, педагогический такт и др.

Справедливость вообще характеризует соответствие между достоинствами людей и их общественным признанием, правами и обязанностями. *Педагогическая справедливость* имеет специфические черты, представляя собой своеобразное мерило объективности учителя, уровня его нравственной воспитанности (доброты, принципиальности, человечности), проявляющейся в его оценках поступках учащихся, их отношения к учёбе, общественно полезной деятельности и т.д. Справедливость – это нравственное качество учителя и оценка мер его воздействия на учащихся, соответствующая их реальным заслугам перед коллективом.

Специфика педагогической справедливости заключается в том, что оценка действия и ответная реакция на неё находятся у педагога и учащихся на разных уровнях нравственной зрелости; в том, что определение меры объективности зависит от педагога в большей степени; в том, что общей моральной оценке подвергается взаимодействие сторон с неравной самозащитой; наконец, в том, что педагогически необходимое, запрограммированное педагогом, может не осознаваться учениками. Педагогическая справедливость представляет собой своеобразное мерило объективности учителя, уровня его нравственной воспитанности. В.А. Сухомлинский писал: «Справедливость – это основа доверия ребенка к воспитателю. Но нет какой-то абстрактной справедливости – вне индивидуальности, вне личных интересов, страстей, порывов. Чтобы стать справедливым, надо до тонкости знать духовный мир каждого ребенка.». Мерилом педагогической справедливости является единство требований к себе и к детям!

*Профессиональный педагогический долг* – одна из важнейших категорий педагогической этики. В этом понятии концентрируются представления о совокупности требований и моральных предписаний, предъявляемых обществом к личности учителя, к выполнению профессиональных обязанностей: осуществлять определённые трудовые функции, преимущественно интеллектуальные, правильно строить взаимоотношения с учащимися, их родителями, коллегами по работе, глубоко осознавать своё отношение к выбранной профессии, ученическому и педагогическому коллективу и обществу в целом.

Основой профессионального педагогического долга являются объективные и актуальные потребности общества в обучении и воспитании подрастающих поколений. В профессиональном долге педагога запрограммирована необходимость творческого отношения к своему труду, особая требовательность к себе, стремление к пополнению профессиональных знаний и повышению педагогического мастерства, необходимость уважительного и требовательного отношения к учащимся и их родителям, умение

разрешать сложные коллизии и конфликты школьной жизни.

*Профессиональная честь* в педагогике – это понятие, выражающее не только осознание учителем своей значимости, но и общественное признание, общественное уважение его моральных заслуг и качеств. Высоко развитое осознание индивидуальной чести и личного достоинства в профессии педагога выделяется отчётливо. Если учителем в своём поведении и межличностных отношениях нарушаются требования, предъявляемые обществом к идеалу педагога, то соответственно им демонстрируется пренебрежение к профессиональной чести и достоинству. Честь учителя – общественная оценка его реальных профессиональных достоинств, проявляющихся в процессе выполнения им профессионального долга.

*Педагогический авторитет учителя* – это его моральный статус в коллективе учащихся и коллег, это своеобразная форма дисциплины, при помощи которой авторитетный и уважаемый учитель регулирует поведение воспитуемых, влияет на их убеждения. Уровень его определяется глубиной знаний, эрудицией, мастерством, отношением к работе и т.д. Педагогический авторитет основывается на принципе единства требования и доверия к личности воспитуемого. Авторитет педагога зависит от всего комплекса его личных и профессиональных качеств, нравственного достоинства; это духовная власть над сознанием учащихся. «Действительный авторитет основывается на вашей гражданской деятельности, – указывал А.С. Макаренко, – на вашем гражданском чувстве, на вашем знании жизни ребенка, вашей помощи ему и на вашей ответственности за его воспитание». Доброжелательность и искренность – неотъемлемые черты авторитетного педагога.

Не желая работать над собой, некоторые педагоги стремятся завоевать авторитет ложным путем и приобретают тот или иной вид ложного авторитета.

*Авторитет подавления.* Завоевывается путем систематической демонстрации превосходства педагога в своих правах и возможности держать воспитанников в страхе перед наказанием или высмеиванием за неудачный ответ. Грубый окрик, неуважение личности ребенка свойственны такому педагогу. Общение с классом приобретает формально-бюрократический характер.

*Авторитет педантизма.* У такого учителя существует система мелочных, никому не нужных условностей. Систематические придирки педагога к ученикам не согласуются со здравым смыслом. Воспитанники теряют уверенность в своих силах, могут грубо нарушать дисциплину.

*Авторитет резонёрства.* Педагог, пытаясь завоевать авторитет у воспитанников, выбирает путь назиданий, бесконечных нотаций, полагая, что это единственная возможность воспитать учеников. На красноречие такого педагога воспитанники быстро перестают обращать внимание.

*Авторитет мнимой доброты.* Проявляется чаще у начинающих учителей в силу отсутствия педагогического опыта. Попустительство, всепрощение приводят к игнорированию всех указаний учителя, над его просьбами воспитанники чаще всего посмеиваются.

Еще одной важнейшей категорией педагогической этики является педагогический такт.

*Педагогический такт* есть форма реализации педагогической морали в деятельности учителя, в которой совпадают мысль и действие.

Такт – это нравственное поведение. В числе основных составляющих элементов педагогического такта учителя можно назвать уважительное отношение к личности, высокую требовательность, умение заинтересованно слушать собеседника и сопереживать ему, уравновешенность и самообладание, деловой тон в отношениях, принципиальность без упрямства, внимательность и чуткость по отношению к людям и т.д.

Педагогический такт – это чувство меры в поведении и действиях учителя, включающее в себя высокую гуманность, уважение достоинства ученика, справедливость,



выдержку и самообладание в отношениях с детьми, родителями, коллегами по труду. Педагогический такт – одна из форм реализации педагогической этики.

Главным признаком педагогического такта является его принадлежность к нравственной культуре личности учителя. Такт относится к моральным регуляторам педагогического процесса и основывается на нравственно-психологических качествах учителя.

Основными элементами педагогического такта являются:

- требовательность и уважительность к воспитаннику;
- умение видеть и слышать ученика, сопереживать ему;
- деловой тон общения;
- внимательность, чуткость педагога.

Профессиональный такт проявляется:

- во внешнем облике педагога;
- в умении быстро и правильно оценить сложившуюся обстановку и в то же время не торопиться с выводами о поведении и способностях воспитанников;
- в умении сдерживать свои чувства и не терять самообладания в сложной ситуации;
- в сочетании разумной требовательности с чутким отношением к учащимся;
- в хорошем знании возрастных и индивидуальных особенностей учащихся;
- в самокритичной оценке своего труда.

Тактичный педагог приходит вовремя на работу, деловые встречи; своевременно возвращает то, что одалживал у коллег, учащихся, их родителей; не повторяет слухов, непроверенных фактов, тем более, если они могут нанести ущерб окружающим. Педагогический такт является важным компонентом нравственной культуры учителя.

Педагогический такт характеризуется обоснованностью и гибкостью применения методов, форм и приемов педагогического воздействия. Он не терпит шаблона и формализма.

## **6. Главные направления реализации этики.**

Педагогическая этика рассматривает нравственные отношения как совокупность общественных контактов и взаимных связей, возникающих у учителя с теми людьми и учреждениями, по отношению к которым он имеет профессиональные обязанности. На основании такого подхода целесообразнее всего рассматривать нравственные отношения в наиболее четко выделяющихся подсистемах: «учитель – ученики», «учитель – родители учащихся», «учитель – педагогический коллектив», «учитель – руководители школы».

*Учитель и ученик.* Среда, в которой происходит общение и взаимодействие между учителями и учениками, имеет как общие, так и особенные социальные признаки.

Ведущая роль учителя в этой среде обуславливает повышенные моральные требования к нему, потому что объектом его воздействия являются дети с особым комплексом морально-психологической незащищенности. Педагогическая деятельность анализируется теми, на кого она направлена. Дети фиксируют все оттенки взаимоотношений учителей с ними, с другими учителями, с родителями и т. д.

Учитель общается с учениками в тот период, когда они на практике постигают азбуку социальных отношений, когда у них формируются и закрепляются основные нравственные установки. Мир взрослых дети постигают через призму взглядов любимого учителя, который нередко становится их идеалом на всю жизнь. Учитель, допускающий грубость, произвол в обращении с детьми, оскорбляющий их достоинство, не может пользоваться авторитетом учащихся. Они, как правило, активно сопротивляются воздействию такого учителя даже тогда, когда он бывает прав.

*Профессиональная ответственность за жизнь, здоровье и развитие ученика.* Педагог профессионально ответствен за душевное здоровье ученика. Репрессивная и агрессивная педагогика, как считает доктор и педагог А. А. Дубровский, недопустима. Его

«Советы раздражительному учителю», несомненно, заслуживают внимания педагога с точки зрения педагогической этики:

- не предъявляйте чрезмерных требований к ребенку,
- не впадайте в гнев, постарайтесь осмыслить ситуацию,
- не оскорбляйте и не кричите на ученика – это разрушает его психику.

Он писал: «Наш опыт подтверждает, что самой главной причиной возникновения неврозов, таких как энурезы, логоневрозы (нарушение речевой функции), различные тики, истерии, юношеские гипертонии, фобии, является школа, учебный процесс, связанный с перегрузками, нервными переживаниями, перенапряжением, дистрессовыми состояниями, а если вникнуть глубже в суть дела, то все это можно выразить отсутствием установки на постоянную обеспокоенность охраной здоровья учеников учителем». Учитывая все эти факторы, педагог должен помнить, что он ответствен за полноценное развитие ребенка и его психическое здоровье.

*Уважение к личности ученика.* Подлинное уважение к детской личности проявляется, прежде всего, в педагогической требовательности к ней, в оказании помощи ученику в раскрытии своего собственного «я». Требовательность учителя должна быть доброжелательной, требовательностью друга, заинтересованного в судьбе ученика. Требовательность должна быть реалистичной, выполнимой, понятной ученикам. Манера выражений требований учителем должна быть также достойной, уважительной, тактичной. Необходимо избегать крика, скороговорок, исключать назидательный тон. Уважение воспитанника педагогом обнаруживается в его способности удивляться уникальной одаренностью детской натуры, доверять внутренним духовным силам учащихся. «Эффект человеческой притягательности возникает в учителе не только благодаря его эрудиции и интеллектуальной развитости. Он образуется как следствие таланта человеческого интереса, любви учителя к другому человеку. Это талант уважения личности ребенка, сочувствие его проблемам и переживаниям, требовательной помощью ему в развитии духовности, интеллигентности, достоинства и самоуважения». (Б.Т. Лихачев).

*Учитель и родители ученика.* Успех воспитания учащихся зависит не только от отношения учителя к своим обязанностям, его подготовки, нравственно-психологического облика, но и от влияния той ближайшей микросреды, в которой живут и воспитываются дети.

Выделяя в системе нравственных отношений подсистему «учитель – родители ученика», нужно исходить из того, что семья – важнейший источник формирования нравственных позиций ребенка, закрепления его нравственно-психологических установок. Как показывают многие исследования, семейное воспитание накладывает глубокий отпечаток на формирование нравственных качеств личности. Семья является первичным коллективом, где ребенок приобретает некоторый жизненный опыт и приобщается к бытующим в обществе нормам морали.

В школу приходит шестилетний человек, у которого уже сложились представления о хорошем и плохом, красивом и уродливом. Учитель должен знать не только то, какие представления сформировались у ребенка, но и в каких условиях происходило это формирование. Поэтому ему важно наладить контакт с родителями учащихся, сделать их союзниками в деле воспитания. Учителю и родителям важно стать взаимозаинтересованными людьми, потребности которых в доброжелательном общении стали бы естественными, органичными, послужили бы основой всей системы нравственных отношений.

*Требования к поведению учителя при установлении им контактов с родителями учащихся.*

- Сознание и нравственная ответственность перед родителями учащихся за результаты обучения и воспитания.
- Поиск контактов с родителями учащихся и осознание своей ответственности

за организацию такого сотрудничества. Педагогическая целесообразность этого требования основана на необходимости всесторонней информации о ребёнке и учёте её в работе учителя, а также на необходимости преодоления разнобоя в требованиях по отношению к ребёнку между сторонами. При этом контакты учителя с родителями учащихся должны носить постоянный характер.

– Недопущение оскорбления родительских чувств необоснованной оценкой способностей, успеваемости и поведения детей. Ведь всякая небрежность и предвзятость в суждениях о детях ими переживается и передаётся своим родителям, которые чутко реагируют на это. Учитель обязан давать ученикам только объективную характеристику. Когда классный руководитель осведомлён о семейных устоях и умеет понять родительские чувства, он говорит о ребёнке уважительно и со знанием дела, приобретая в родителях союзников в обучении и воспитании.

– Повышение авторитета родителей в глазах детей, умение оценить и показать детям наиболее значимые качества их родителей. Причём педагогическая целесообразность этого велика – учитель приобщает детей к важной стороне нравственности, заставляет их задуматься, с какими интересными и уважаемыми людьми они живут. Учитель, который смог повлиять на рост авторитета родителей в глазах своих детей, поднимает и свой авторитет.

– Тактичное предъявление необходимых требований к родителям с целью улучшения воспитания детей и совершенствования педагогических взглядов их родителей, но без перекладывания на них своих обязанностей. Это означает, что родители могут в чём-то ошибаться, совершать непедагогические действия, в чём-то пренебрегать воспитанием детей, следовать устаревшим воззрениям – и учитель из соображений сотрудничества и создания благоприятных условий для педагогического процесса должен помочь развивать педагогическую культуру родителей, объяснять им зло педагогической безграмотности по отношению к их ребёнку. Однако при этом учитель не должен пытаться переложить свои обязанности на родителей, так как этим он расписывается в собственном педагогическом бессилии и нежелании нести ответственности за ученика.

– Анализ критических замечаний родителей учащихся по отношению к учителю. Педагогическая мораль требует от учителя доброжелательного отношения к замечаниям родителей в его адрес. Хотя психологически учителю далеко не всегда приятно бывает слышать критические замечания, так как многие их высказывающие мало осведомлены в педагогике вообще. Критика от родителей учащихся приобретает более конкретный и деловой характер, когда учитель сам организует родителей на неё, убедив их в том, что ему необходимо знать их мнение о том, правильно ли его понимают ученики и родители, имеются ли промахи в организации педагогического процесса.

Требовательный к себе учитель с развитой самокритикой всегда найдёт в замечаниях родителей нечто полезное.

*Учитель и педагогический коллектив.* Морально-педагогический облик учительского коллектива является одним из важных педагогических факторов, воздействующих на учащихся как непосредственно, так и опосредованно, через того или иного учителя.

Учительский коллектив обладает своей спецификой, влияющей и на взаимоотношения между его членами, а в конечном итоге – на морально-педагогический климат школы в целом.

В зависимости от характера отношений, сложившихся в коллективе, каждый из учителей может усиливать или ослаблять воспитательные возможности другого. Заслуживает внимания опыт организации педагогического коллектива на основе идеи коллективной ответственности за каждого воспитанника, за профессиональный рост каждого учителя, за повышение качества учебно-воспитательного процесса. Если в коллективе отношения между людьми создают обстановку сплоченности и доброжелательности, то они благоприятны для педагогического процесса. Отношения же

недоброжелательности, создающие постоянную напряженность, конфликты и столкновения, вынуждают учителя отвлекаться от учебно-воспитательной работы на регулирование своих отношений с коллегами.

Педагогический коллектив – сложное целое, объединенное общими педагогическими задачами, составленное из людей, различающихся между собой по возрасту и опыту, вкусам и интересам, специальности и педагогическим взглядам, нравственному уровню и интеллекту. Здесь встречаются семейные и несемейные, веселые и грустные, люди с разными типами нервной системы, характерами и темпераментами, с разным уровнем нравственного развития. Для того чтобы коллектив, собранный из столь разных людей, мог работать как единое целое, необходима согласованность усилий всех его участников.

**Вопросы и задания:**

1. Охарактеризуйте общую культуру специалиста
2. В чем сущность профессиональной культуры?
3. Каковы показатели и уровни сформированности культуры?
4. Назовите основополагающие педагогические ценности.
5. Обоснуйте, почему этика является фундаментом профессиональной культуры специалиста.
6. Назовите основные категории этики.
7. В чем заключаются справедливость и долг?
8. Раскройте понятия профессиональная честь и такт.
9. Раскройте сущность понятий совесть и стыд как этических категорий.
10. Сопоставьте понятия чести и достоинства как категорий этики.
11. В чем суть этических категорий «добро» и «зло». Почему добро и зло взаимоопределены и функционально взаимообусловлены?
12. Поясните, в каких случаях вина как психологическое явление носит позитивный или негативный характер.
13. Раскройте смысл понятия «ответственность» и какова ее роль для субъекта деятельности.
14. Каковы главные направления реализации этики?

## **Тема 9. ИМИДЖ И КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ИНКЛЮЗИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Цель:** изучить компоненты имиджа и основы корпоративной культуры инклюзивной организации

**Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:**

Знания об имидже и корпоративной культуре инклюзивной организации

Умения решать комплексные задачи формирования имиджа корпоративной культуры инклюзивной организации.

**Актуальность темы:** знания об имидже корпоративной культуре организации и умения решать комплексные задачи их формирования будут способствовать повышению привлекательности и престижа инклюзивной организации.

**Теоретическая часть.**

1. Понятие имиджа организации.
2. Создание эффективного комплексного имиджа организации.
3. Раскройте понятие корпоративной культуры.
4. Назовите основные характеристики и функции корпоративной культуры.
5. Каковы цели, роль и значение корпоративной культуры?
6. Охарактеризуйте корпоративную культуру образовательной организации.

## **1. Понятие имиджа организации.**

Устойчивый позитивный имидж образовательной организации сегодня можно рассматривать как важный современный компонент методического продукта школы и как дополнительный ресурс управления, ресурс ее развития.

Понятие «имидж» как и большинство научных категорий, трактуется в широком и узком смысле. В широком смысле под имиджем понимается распространенное представление о совокупности естественных и специально сконструированных свойств объекта, в то время как в узком под имиджем понимается сознательно сформированный образ объекта, который наделяет его дополнительными ценностями и дает возможность продуцировать те впечатления об объекте, отношения к нему и оценки его, которые необходимы самому создателю.

Имидж организации есть целостное восприятие (понимание и оценка) организации различными группами общественности, формирующееся на основе хранящейся в их памяти информации о различных сторонах деятельности организации.

Как социально-психологический феномен имидж имеет ряд особенностей:

- формируется в процессе непосредственного или опосредованного взаимодействия людей;
- одновременно зависит и от качества своего прототипа, и от особенностей окружающих людей (имиджевой аудитории);
- выступает в форме обобщенного группового образа/представления, постепенно принимающего форму социального стереотипа;
- имеет символическую форму;
- требует специальных усилий со стороны носителя.

Имидж образовательной организации – это эмоционально окрашенный образ учебного заведения (школы, училища, вуза), часто сознательно сформированный, обладающий целенаправленно заданными характеристиками и призванный оказывать психологическое влияние определенной направленности на конкретные группы социума.

Имидж образовательной организации является значимой характеристикой современной школы. Его основу составляют:

- миссия образовательного учреждения, его приоритеты;
- школьная культура – уникальная, неповторимая, особая система ценностей, обычаев, традиций, стилей поведения конкретного учебного заведения;
- виды и качество образовательных услуг данной школы;
- наличие и функционирование детских и юношеских организаций;
- связи школы с различными социальными институтами, высшими учебными заведениями и т.д.;
- вклад учебного заведения в развитие: образовательной подготовки учащихся, их воспитанности; психических функций; творческих способностей; формирования здорового образа жизни.

Для того чтобы та или иная школа была привлекательной, имела свой неповторимый, уже сложившийся или складывающийся образ, она должна иметь:

- четко определенные приоритеты, собственную философию, свое видение будущего, сформулированное в миссии школы;
- уникальную, неповторимую, особую систему ценностей, обычаев, традиций, стилей поведения, именуемую школьной культурой;
- разнообразные и качественные образовательные услуги;
- оригинальную систему воспитательной работы, включая наличие и функционирование детских и юношеских организаций, развитие творческих способностей, совершенствование психических функций и уровня воспитанности учащихся, формирование здорового образа жизни;
- связи с учреждениями дополнительного образования, высшими учебными

заведениями, различными социальными институтами и т.д.;

- яркие, узнаваемые, своевременно обновляемые информационные материалы, предназначенные для внешнего представления;
- систему целевой подачи информации потребителям о своем потенциале, успехах и предлагаемых образовательных услугах.

## **2. Создание эффективного комплексного имиджа образовательной организации.**

Основой построения плана формирования имиджа является разработка философии учебного заведения и его девиза.

Построение имиджа предполагает решение ряда задач:

- выявление у социальных групп, заинтересованных в предоставлении образовательных услуг, сложившихся представлений о школе;
- изучение общественного мнения внутри школы с целью выяснения удовлетворенности школой учителями, учащимися, родителями;
- выявление ожиданий основных «клиентов» школы – учащихся и их родителей;
- разработка общего стиля (внешних атрибутов образовательного учреждения и этики педагогического взаимодействия).
- выработка педагогическим коллективом совместного видения перспектив, определение и формулировка миссии школы, ее целей, задач, составление планов деятельности;
- анализ сложившейся школьной культуры с ее системой ценностей, обычаев, традиций, стилей поведения, ее организационным фольклором (легендами, историями, которые постоянно циркулируют в организации), с ее языком (устойчивыми словосочетаниями – «штампами»), с утвердившимися ритуалами, церемониями;
- разработка (или корректировка) визуальных и деятельностных элементов внешней атрибутики для демонстрации духа общности, корпоративности, единения, для формирования узнаваемого на рынке образовательных услуг образа;
- распространение рекламной продукции, выпускаемой школой, делает упор на уникальности предлагаемых школой услуг, подчеркивает их качество.
- распространение новостей, связанных с развитием инновационных процессов – процессов разработки, внедрения и использования педагогических новшеств, как преимуществе данной школы перед другими;
- обеспечение освещения событий в деятельности учебного заведения – установление эффективной обратной связи с внешней средой.
- разработка информационного материала, который должен быть доступен, понятен, отражать позитивные перемены в школьной жизни, демонстрировать достижения школы, полученные в процессе перемен.

*Принципы формирования позитивного имиджа образовательной организации:*

Имидж образовательной организации должен соответствовать стратегии и этапу развития организации; современному этапу развития общества, в котором существует организация. Новые элементы имиджа должны постепенно вплетаться в старый привычный рисунок, чтобы у постоянных клиентов было время привыкнуть к ним неосознанно, а новые клиенты могли оценить инновации учреждения.

Итак, имидж образовательной организации – это репутация, привлекательность и доверие со стороны общества. Устойчивый позитивный имидж образовательной организации сегодня можно рассматривать как важный современный компонент методического продукта школы и как дополнительный ресурс управления, ресурс развития образовательного учреждения.

*Основными методами формирования имиджа образовательной организации являются: эффективные PR-мероприятия (дни открытых дверей, презентации и выставки*

образовательных услуг, публикации в СМИ и т.д.); благоустройство здания и территории школы; повышение педагогической культуры педагогического коллектива и всего персонала школы.

Сформированный позитивный имидж образовательного учреждения позволит решить ряд задач:

- повысить привлекательность школы – в первую очередь для родителей, учащихся и персонала,
- повысить эффективность мероприятий по информированию населения относительно новых образовательных услуг,
- облегчить процесс введения новых образовательных услуг,
- повысить уровень организационной культуры школы,
- способствовать улучшению социально-психологического микроклимата в школьном коллективе.

В результате выработанный благоприятный имидж образовательного учреждения может стать своеобразным мерилем степени развития всего учреждения, оценки перспективности его начинаний, зрелости и профессионализма всего коллектива и креативности работы в школе.

### **3. Понятие корпоративной культуры**

*Корпоративная культура* – ценностно-нормативное пространство, в котором существует корпорация во взаимодействии с другими организационными структурами. Это интегральная характеристика организации – ее ценностей, паттернов поведения, способов оценки результатов деятельности.

Иными словами, корпоративная культура – это специфические для данной организации ценности, отношения, поведенческие нормы, способы взаимодействия, подходы к решению проблем.

*Основу корпоративной культуры* составляют идеи, взгляды, основополагающие ценности, которые разделяются членами организации.

Корпоративная культура проявляется в философии и идеологии управления, ценностных ориентациях, верованиях, ожиданиях, идеях, установках, нормах поведения. Она регламентирует поведение человека и дает возможность прогнозировать его реакции в критических ситуациях.

Корпоративная культура – одно из самых эффективных средств привлечения и мотивации сотрудников. Это обусловлено необходимостью удовлетворения базовых социальных потребностей: признания, уважения, определенного положения в коллективе, общности ценностей.

Корпоративная культура не только определяет лицо компании, но и оказывает значительное влияние на ее экономическое положение. В современном мире она выступает важным условием успешной работы фирмы, фундаментом ее динамичного роста. В условиях корпоративной культуры у сотрудников формируется чувство гордости за организацию и стремления достигать новые перспективные цели ее развития.

### **4. Основные характеристики и функции корпоративной культуры**

В содержательном плане следует раскрыть три группы основных элементов корпоративной культуры:

1. Миссия, стратегические цели, ценности.
2. Деловая этика отношений в организации.
3. Традиции, ритуалы, знаки корпоративной принадлежности, в том числе дресс-код.

К наиболее значимым характеристикам корпоративной культуры относятся: осознание работником своего места в компании (группе);

- тип совместной деятельности;
- нормы поведения;
- тип управления;

- культура общения;
- система коммуникаций;
- деловой этикет;
- традиции компании;
- особенности трактовки полномочий и ответственности;
- трудовая этика.

В качестве *основных функций корпоративной культуры* выделяют следующие:

- накопление и передача ценностей, миссии и стратегических целей организации;
- формирование системы внутренних коммуникаций организации;
- развитие системы ее внешних связей;
- определение норм отношений в трудовом процессе;
- обеспечение самоорганизации, сплоченности коллектива, укрепление чувства коллегиальности и корпоративности.

Решающим фактором в становлении корпоративной культуры является философия компании или другими словами, принципы, которым следует компания. В этом ключевая роль принадлежит руководителям (лидерам) компании.

## **5. Цели, роль и значение корпоративной культуры**

*Цели корпоративной культуры организации:*

1. Обеспечить прибыльность путем управления человеческими ресурсами.
2. Совершенствовать систему стимулирования труда путем воспитания отношения сотрудников к организации, как к своему дому.
3. Создать образ коллективного «мы».

*Значение корпоративной культуры* определяется рядом обстоятельств.

- Придает сотрудникам организационную идентичность, определяя представления о компании, является важным источником стабильности и преемственности, что создает у ее сотрудников чувство безопасности.
- Помогает новым работникам правильно интерпретировать происходящие в организации события и понимать окружающих, легче адаптироваться.
- Стимулирует высокую ответственность работника, выполняющего поставленные перед ним задачи.
- Привлекает внимание, передает видение и отмечает заслуги творческих, эффективных сотрудников. Признавая и награждая таких людей, организационная культура идентифицирует их в качестве ролевых моделей.
- Являясь неотъемлемой частью жизнедеятельности компании, существенно влияет на ее эффективность.

Эффективную корпоративную культуру отличает следующее:

- командный дух, т.е. слаженность взаимодействия;
- удовлетворение работой и гордость за ее результаты;
- преданность организации и готовность соответствовать ее высоким стандартам;
- высокая требовательность к качеству труда;
- готовность к переменам, вызванным требованиями прогресса и конкурентной борьбой, невзирая на трудности и бюрократические препоны.

## **6. Корпоративная культура организации**

Педагогическим сообществом в последние годы все шире используется понятие «корпоративная культура». Это обусловлено тем, что образовательные учреждения, получившие немалые права и относительную экономическую самостоятельность, являются субъектами конкуренции, т.е. вынуждены отстаивать свои «частные» интересы на рынке образовательных услуг. Поэтому система образования обязана формировать у сотрудников готовность к деятельности, направленной на достижение корпоративных целей и интересов.



Корпоративная культура как носитель определенной системы ценностей, в образовательной организации обладает огромным образовательным и воспитательным потенциалом.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ рассматривает основные понятия «образование», «воспитание», «обучение», в содержании которых говорится о приобретении обучающимися ценностных установок, удовлетворении их потребностей и интересов, социализации обучающегося на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей, о принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства.

В этом смысле корпоративная культура образовательной организации является основным источником формирования полноценной личности учащихся. Через корпоративную культуру реализуется важнейшая функция образования – воспроизводство духовных ценностей, обеспечение трансляции культурного опыта, воспитание и развитие человеческой личности. Это предопределяет гуманный, демократический характер достижения корпоративных целей, необходимость следования культурным образцам педагогической деятельности. Без традиционной культуры не может быть конкурентоспособной образовательной организации.

Корпоративная культура образовательной организации имеет, таким образом, двойственную природу: с одной стороны, это культура достижения интересов на рынке образовательных услуг – культура конкурентной борьбы; с другой – это традиционная академическая культура, основанная на сохранении и приращении педагогических ценностей.

Исходя из этого стратегия формирования корпоративной культуры разворачивается в двух планах: внешнем и внутреннем. Внешний план – применение комплекса мер, направленных на обеспечение конкурентоспособности образовательной организации, то есть достижение социального статуса. Внутренний план – становление корпоративных педагогических ценностей, высокой образовательной культуры, норм педагогических отношений, обеспечивающих благоприятный морально-психологический климат, творческую атмосферу в среде педагогов, что формирует достоинство личности, профессиональную гордость и, в конечном счете, обеспечивает репутацию образовательной организации и коллектива.

Значимость корпоративной культуры образовательной организации состоит в том, что она позволяет без административного нажима, естественным путем отбирать наиболее эффективные для достижения цели внутрикорпоративные межличностные отношения, соответствующие модели поведения, повышает сплоченность сотрудников, согласованность их действий.

Корпоративная культура образовательной организации способствует повышению его имиджа, приобретению им хорошей репутации.

Достаточный уровень корпоративной культуры позволяет каждому члену педагогического коллектива самостоятельно определять возможность достижения им наибольшего успеха в повышении и своей собственной репутации (как исследователя и как преподавателя).

**Вопросы и задания:**

1. Раскройте понятие имиджа как социально-психологического феномена.
2. Что собой представляет имидж организации?
3. Какие задачи необходимо решить при создании эффективного комплексного имиджа организации?
4. Каковы принципы формирования позитивного имиджа образовательной организации?
5. Назовите основные методы формирования имиджа организации.
6. Раскройте понятие корпоративной культуры.
7. Назовите основные характеристики и функции корпоративной культуры.

8. Каковы цели, роль и значение корпоративной культуры?
9. Охарактеризуйте корпоративную культуру организации.

## **ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Базовый**

1. Понятие культуры как социального феномена.
2. Методологические подходы к определению культуры.
3. Понятие об инклюзивной культуре.
4. Подходы и принципы инклюзивного образования как культурологические феномены
5. Сущность инклюзии, ее ценность и практический смысл.
6. Преференции инклюзивной культуры.
7. Основные компетенции администрации в формировании инклюзивной культуры.
8. Роль специалиста в формировании инклюзивной культуры.
9. Роль психолога в формировании инклюзивной культуры.
10. Понятия «этика» и «мораль» как культурные феномены
11. Этика и мораль как предикторы культуры.
12. Культура и мораль как способы духовно-практического освоения действительности.
13. Профессиональная этика как научная дисциплина.
14. Основы и нормы деловой этики.
15. Определение и специфика профессиональной этики.
16. Эталоны и аксиомы нравственного профессионализма.
17. Основные категории этики.
18. Главные направления реализации этики.
19. Понятие психологической культуры.
20. Общая и профессиональная культура.
21. Специфика общения с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья и их родителями.
22. Конфликты и способы их разрешения в инклюзивной организации.
23. Этика как фундамент профессиональной культуры.
24. Понятие и компоненты имиджа организации.
25. Понятие корпоративной культуры. Цели, роль и значение корпоративной культуры.

### **Уметь. Владеть**

1. Оцените ситуацию развития инклюзивной культуры в современной организации. Дайте оценку сильным и слабым сторонам данного процесса.
2. Проанализируйте, насколько вы готовы к реализации инклюзивной культуры в организации. Оцените собственные способности и дайте прогноз своей деятельности.
3. Проанализируйте возможности выявления образовательно-культурных потребностей лиц с ОВЗ.
4. Раскройте алгоритм проектирования индивидуальной программы сопровождения культурно-досуговой деятельности лиц с ОВЗ
5. Раскройте план сопровождения культурно-досуговой деятельности лиц с ОВЗ
6. Перечислите формы культурно-досуговой деятельности для лиц с ОВЗ.
7. Проанализируйте насколько толерантно отношение к лицам с ОВЗ.
8. Проанализируйте, какие принципы толерантности вы будете применять в ходе своей практической профессиональной деятельности.

### **Повышенный**

1. Понятие культуры как социального феномена. *Этимология слова «культура». Исторические взгляды на феномен культуры.*

2. Методологические подходы к определению культуры. *Сущность антропологического, аксиологического, структурно-функционального, деятельностного, социологического принципов и подходов.*
3. Понятие об инклюзивной культуре. *Политика инклюзии в современном обществе.*
4. Подходы и принципы инклюзивного образования как культурологические феномены. *Восемь принципов инклюзивного образования.*
5. Сущность образовательной инклюзии, ее ценность и практический смысл. *Цели инклюзивного обучения и воспитания.*
6. Преференции инклюзивной культуры. *Условия формирования инклюзивной культуры.*
7. Основные компетенции администрации в формировании инклюзивной культуры. *Роль руководителя образовательной организации в формировании инклюзивной культуры.*
8. Роль педагога в формировании инклюзивной культуры. *Роль психолога в формировании инклюзивной культуры.*
9. Роль психолога в формировании инклюзивной культуры. *Психологические средства формирования инклюзивной культуры.*
10. Понятия «этика» и «мораль» как культурные феномены. *Важнейшие категории этики со времен Аристотеля.*
11. Этика и мораль как предикторы культуры. *Соотношение морали, нравственности и этики.*
12. Культура и мораль как способы духовно-практического освоения действительности. *Идеи И. Канта о морали личности как основе его культуры.*
13. Профессиональная этика как научная дисциплина. *Виды профессиональной этики.*
14. Основы и нормы деловой этики. *Принципы этики деловых отношений.*
15. Определение и специфика профессиональной педагогической этики. *Главные направления реализации педагогической этики.*
16. Эталоны и аксиомы нравственного профессионализма. *Этические принципы как основа профессионализма педагога.*
17. Основные категории этики. *Понятия педагогическая справедливость, долг, педагогический такт, профессиональная честь.*
18. Педагогический авторитет учителя как его моральный статус в коллективе учащихся и коллег. *Показатели авторитета.*
19. Главные направления реализации этики. *Требования к учителю по отношению к учащимся, их родителям и педагогическому коллективу.*
20. Понятие психологической культуры. *Структура психологической культуры педагога.*
21. Общая и профессиональная культура педагога. *Показатели и уровни сформированности культуры педагога.*
22. Специфика общения с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья и их родителями. *Приемы коммуникации с лицами с ОВЗ.*
23. Конфликты и способы их разрешения в инклюзивной образовательной организации. *Специфика разрешения конфликтов с лицами с ОВЗ.*
24. Понятие и компоненты имиджа образовательной организации. *Создание эффективного комплексного имиджа образовательной организации.*
25. Понятие корпоративной культуры. Цели, роль и значение корпоративной культуры. *Основные характеристики и функции корпоративной культуры образовательной организации.*
26. Педагогическая этика как фундамент профессиональной культуры педагога. *Педагогические ценности как ядро педагогической культуры.*

**Уметь. Владеть**

1. Оцените ситуацию развития инклюзивной культуры в современной образовательной организации. *Дайте оценку сильным и слабым сторонам данного процесса.*
2. Проанализируйте, насколько вы готовы к реализации инклюзивной культуры в образовательной организации. *Оцените собственные способности и дайте прогноз своей деятельности.*
3. Проанализируйте возможности выявления образовательно-культурных потребностей лиц с ОВЗ. *Приведите пример применения на практике основных техник выявления образовательно-культурных потребностей лиц с ОВЗ.*
4. Раскройте алгоритм проектирования индивидуальной программы культурно-досуговой деятельности лиц с ОВЗ. *Приведите пример реализации такой программы.*
5. Раскройте план сопровождения культурно-досуговой деятельности лиц с ОВЗ. *Приведите пример реализации программы сопровождения.*
6. Перечислите формы культурно-досуговой деятельности для лиц с ОВЗ. *Проанализируйте, насколько лица с ОВЗ вовлечены в культурно-досуговую деятельность?*
7. Проанализируйте насколько толерантно отношение к лицам с ОВЗ. *Представьте план проектирования культурно-просветительской программы работы с населением по вопросу формирования толерантного отношения к лицам с ОВЗ.*
8. Проанализируйте, какие принципы толерантности вы будете применять в ходе своей практической профессиональной деятельности. *Насколько эти принципы реализуются в образовательной практике?*

## **СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

### **Перечень основной литературы:**

1. Подольская, О.А. Инклюзивное образование лиц с ограниченными возможностями здоровья : учебное пособие / О.А. Подольская. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 57 с. : ил. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-8971-4 ; То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=477607>

### **Перечень дополнительной литературы:**

1. Инклюзивное образование детей с ограниченными возможностями здоровья : учебное пособие : Направление подготовки 44.03.03 Специальное (дефектологическое) образование. / сост. Н.М. Борозинец, И. А. Истомина ; Сев.- Кав. федер. ун-т. – Ставрополь : СКФУ, 2015. – 179 с.
2. Преемственная система инклюзивного образования в 3-х т. : монография / Институт экономики, управления и права (г. Казань), б.п. Республиканская. – Казань : Познание, 2015.
3. Модель и условия реализации преемственной системы инклюзивного образования. 300 с. – (Педагогика и психология инклюзивного образования). – Библиогр. в кн.. – ISBN 978-5-8399-0534-4; То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=364185>

### **Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

1. Соловьева О.В. Основы инклюзивной культуры и профессиональной этики в образовании лиц с ограниченными возможностями здоровья: учебное пособие (практикум). – Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2018. – 148 с.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Невинномысский технологический институт (филиал)

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ СТУДЕНТОВ ПО ОРГАНИЗАЦИИ  
САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Инклюзивная культура и коммуникации**

Направление подготовки  
15.03.04 Автоматизация технологических процессов и производств  
Направленность (профиль) Информационно-управляющие системы  
Форма обучения очная/заочная  
Год начала обучения 2022 г

Невинномысск, 2022

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
Методические рекомендации по изучению теоретического материала.....	5
Методические рекомендации по работе с литературой.....	6
Методические рекомендации по написанию и оформлению доклада.....	7
Контрольные вопросы для самостоятельной оценки качества освоения дисциплины.....	14
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	16

## ВВЕДЕНИЕ

Самостоятельная работа студентов может рассматриваться как организационная форма обучения – система педагогических условий, обеспечивающих управление учебной деятельностью или деятельность учащихся по освоению общих и профессиональных компетенций, знаний и умений учебной и научной деятельности без посторонней помощи.

В учебном процессе выделяют два вида самостоятельной работы: аудиторная, вне аудиторная.

**Аудиторная самостоятельная работа** по учебной дисциплине и профессиональному модулю выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

**Внеаудиторная самостоятельная работа** выполняется обучающимися по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

*Самостоятельная работа обучающихся проводится с целью:*

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубления и расширения теоретических знаний;
- формирования умений использовать справочную и специальную литературу;
- развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирования самостоятельности мышления, способности к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развития исследовательских умений;
- формирования общих и профессиональных компетенций.

Содержание внеаудиторной самостоятельной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно примерной программы учебной дисциплины.

Перед выполнением студентами внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит инструктаж по выполнению задания, который включает цель задания, его содержание, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. В процессе инструктажа преподаватель предупреждает студентов о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности уровня умений обучающихся.

Самостоятельная работа более эффективна, если она парная или в ней участвуют 3 человека. Групповая работа усиливает фактор мотивации и взаимной интеллектуальной активности, повышает эффективность познавательной деятельности студентов благодаря взаимному контролю. Участие партнера существенно перестраивает психологию студента. В случае индивидуальной подготовки студент субъективно оценивает свою деятельность как полноценную и завершенную, но такая оценка может быть ошибочной.

При групповой индивидуальной работе происходит групповая самопроверка с последующей коррекцией преподавателя. Это второе звено самостоятельной учебной деятельности обеспечивает эффективность работы в целом. При достаточно высоком уровне самостоятельной работы студент сам может выполнить индивидуальную часть работы и продемонстрировать ее партнеру-сокурснику.

Отчет по самостоятельной работе обучающихся может осуществляться как в печатном, так и в электронном виде.

## МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА

### *Работа с конспектом лекций*

Просмотрите конспект сразу после занятий. Отметьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю.

Каждую неделю отводите время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам и тестам.

### *Выполнение практических занятий*

На первом занятии получите у преподавателя задания по курсу, планы подготовки к практическим занятиям. Обзаведитесь всем необходимым методическим обеспечением.

**Практическое занятие** – одна из форм организации учебного процесса – самостоятельной работы обучающихся, которая регламентируется требованиями документа. Практическое занятие представляет собой коллективное обсуждение обучающимися теоретических вопросов под руководством преподавателя.

**Практическое занятие (семинар)** – вид аудиторной совместной деятельности, осуществляемой в форме практики мышления, речи и письма. На семинаре студент отвечает на вопросы; уточняет, дополняет и обобщает ответы других; участвует в ролевых играх, дискуссиях; выступает с сообщением, докладом. Достоинством семинара является дискуссионная форма усвоения материала, сотворчество в обсуждении проблем, интеллектуальная состязательность.

При подготовке к практическому занятию сначала следует прочесть конспект лекций по теме занятия, затем изучить учебную и справочную литературу (учебник, учебные пособия, словари, энциклопедии), после чего – первоисточники.

Литературу необходимо конспектировать и давать сжатые письменные ответы на вопросы практического занятия. Такие ответы пригодятся при подготовке зачету. В них следует отразить содержание главных понятий и связь между ними, дать собственную оценку тем или иным концепциям, выявить связь изучаемого вопроса с современностью, с будущей профессиональной деятельностью. По неясным вопросам необходимо обращаться к преподавателю.

Текст выступления на практическом занятии должен быть написан самим студентом (уже переработанный). Выступления, на которых студент ограничивается только чтением уже опубликованного текста, преподавателем не учитываются.

По пропущенным занятиям студент отчитывается в устной или письменной форме. В противном случае преподаватель имеет право задать студенту на зачете дополнительные вопросы по теме пропущенного занятия.

Преподаватель оценивает подготовку студента к практическому занятию по следующим критериям:

- Наличие конспектов, лекций;
- Понимание главных понятий, их связей;
- Умению мыслить самостоятельно, логично, последовательно, доказательно;
- Мнениями оценивать идеи, концепции, обосновывать свою теоретическую позицию, связывать теорию с практикой, приводить примеры, приводить аналогии.

На практические занятия выносятся узловыe темы, запланированные в программе учебной дисциплины, освоение которых определяет качество профессиональной подготовки будущих специалистов.

Цель занятия – формирование знаний по теме, развитие самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся путем равноправного и активного их участия в обсуждении рассматриваемых вопросов.

Задачи практического занятия:



- закрепление, расширение и углубление знаний по психологии общения и конкретной теме;
  - развитие навыков постановки проблем и решения задач;
  - отработка навыков ведения дискуссии, аргументации и отстаивания своей точки зрения;
  - демонстрация обучающимися достигнутого уровня знаний;
  - формирование навыков самостоятельной работы.
- Функции практического занятия (семинара):
- познавательная,
  - воспитательная,
  - развивающая,
  - контрольная.

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ЛИТЕРАТУРОЙ**

При изучении дисциплины у студентов должен вырабатываться рационально-критический подход к изучаемым проблемам и явлениям. Это включает понимание того, что со временем ряд информационных и теоретических материалов устаревает, требуя критического отношения. С другой стороны, каждый текущий вопрос имеет свою историю, которую тоже полезно знать. Каждое событие может иметь разные интерпретации, поэтому слова, сказанные много лет назад, могут иметь важное значение.

Чтобы понять содержание материала, нужно уметь его прочитывать. Начинать следует с предварительного просмотра, в ходе которого ознакомиться с названием работы, с аннотацией, оглавлением, предисловием. Часто замысел работы ясен уже при ознакомлении с ее названием. Но особенно интересен просмотр оглавления, в результате которого становится ясным развитие мысли автора. Неплохо было бы появившиеся при этом мысли зафиксировать на бумаге.

Просматривая текст оглавления, нужно остановиться на тех главах, которые представляют для вас особенный интерес, бегло ознакомиться с ними, составляя в общих чертах свое представление о них. Цель этого действия – найти места, относящиеся к искомой теме, определив при этом, что ценного в каждом из них.

Следующий этап – прочтение выделенных мест с фиксацией самых главных сведений. При этом надо четко и ясно осознавать цель чтения, постоянно держа ее перед собой: по какому вопросу нужна информация, для чего нужна, ее характер и т.д. необходимо менять режим чтения – от беглого вдумчивого – в зависимости от ценности информации, останавливаясь там, где это требуется для глубокого понимания текста.

Следует научиться определять структуру текста по соподчиненности его частей, учитывая взаимосвязь текста с рисунками, сносками, примечаниями и таблицами. Все это поможет пониманию текста при беглом ознакомлении с ним. Так вырабатывается способность при прочтении сразу понимать смысл и значение новой информации.

Многие книги и статьи имеют в своем аппарате списки литературы, которые дают возможность пополнить информационную осведомленность о дополнительной литературе по данному вопросу.

Отдельный этап прочтения – ведение записей прочитанного. Существует несколько видов записей: план, выписки, тезисы, аннотация, резюме, конспект.

**Планом** удобно пользоваться при подготовке к устному выступлению по выбранной теме. Каждый пункт плана должен раскрывать одну из сторон избранной темы, а весь план должен охватывать ее целиком.

**Тезисы** предполагают сжатое изложение основных положений текста в форме утверждения или отрицания. Они являются более совершенной формой записей и представляют основу для дискуссии. К тому же их легко запомнить.

**Аннотация** – краткое изложение содержания – дает общее представление о работе.

**Резюме** кратко характеризует выводы, главные итоги произведения.

**Конспект** является наиболее распространенной формой ведения записей. Основную ткань конспекта составляют тезисы, дополненные доказательствами и рассуждениями. Конспект может быть текстуальным, свободным или тематическим. Текстуальный представляет собой цитатник с сохранением логики работы и структуры текста. Свободный конспект основан на изложении материала в том порядке, который более удобен автору. В этом смысле конспект представляет собирание воедино мыслей, разбросанных по всей книге. Тематический конспект может быть составлен по нескольким источникам, где за основу берется тема, интерпретируемая по-разному.

Экономия времени дает использование при записях различного рода сокращений, аббревиатуры и т.д. многие используют для регистрации исследуемых тем систему карточек. Преимущество карточек в том, что тема там излагается очень сжато, и они очень удобны в использовании, т.к. их можно разложить на столе, перегруппировать и без труда найти искомую тему.

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ ДОКЛАДА**

Работая с литературными источниками, не следует ограничиваться простым пересказом содержания прочитанного. Необходимо выделить наиболее важные теоретические положения и обосновать их, раскрыть особенности различных точек зрения на один и тот же вопрос, оценить практическое и теоретическое значение результатов реферируемой работы, а также выразить собственное отношение к идеям и выводам автора, подкрепив его определенными аргументами (личным опытом, высказываниями других исследователей и пр.).

Реферируемый источник, списки использованной литературы, а также все ссылки на литературные работы должны быть оформлены по алфавиту с указанием фамилии и инициалов автора, название источника, места и года издания; для журнальных статей необходимо указать фамилию и инициалы автора, название статьи, журнала, год издания и номер.

Доклад по дисциплине «Инклюзивная культура и коммуникация»

студента ... курса, направления подготовки, группы, программы

фамилия, имя, отчество

Тема: «.....».

Город и год выполнения.

1. Общие положения

1.1. Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить.

1.2. При написании доклада по заданной теме студент составляет план, подбирает основные источники.

1.3. В процессе работы с источниками систематизирует полученные сведения, делает выводы и обобщения.

1.4. К докладу по крупной теме могут привлекать несколько студентов, между которыми распределяются вопросы выступления.

2. Выбор темы доклада

2.1. Тематика доклада обычно определяется преподавателем, но в определении темы инициативу может проявить и студент.

2.2. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить.

3. Этапы работы над докладом

3.1. Формулирование темы, причем она должна быть не только актуальной по своему значению, но и оригинальной, интересной по содержанию.

3.2. Подбор и изучение основных источников по теме (как правильно, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников).

3.3. Составление списка использованных источников.

3.4. Обработка и систематизация информации

3.5. Разработка плана доклада.

3.6. Написание доклада.

3.7. Публичное выступление с результатами исследования.

4. Структура доклада:

– титульный лист

– оглавление (в нем последовательно излагаются названия пунктов доклада, указываются страницы, с которых начинается каждый пункт);

– введение (формулирует суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяются ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи доклада, дается характеристика используемой литературы);

– основная часть (каждый раздел ее, доказательно раскрывая отдельную проблему или одну из ее сторон, логически является продолжением предыдущего; в основной части могут быть представлены таблицы, графики, схемы);

– заключение (подводятся итоги или дается обобщенный вывод по теме доклада, предлагаются рекомендации);

– список использованных источников

5. Структура и содержание доклада

5.1. Введение – это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть практическую значимость ее, определить цели и задачи эксперимента или его фрагмента.

5.2. Основная часть. В ней раскрывается содержание доклада. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показывается позиция автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента.

В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д.

5.3. В заключении содержатся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам.

5.4. Список использованных источников представляет собой перечень использованных книг, статей, фамилии авторов приводятся в алфавитном порядке, при этом все источники даются под общей нумерацией литературы. В исходных данных источника указываются фамилия и инициалы автора, название работы, место и год издания.

5.5. Приложение к докладу оформляются на отдельных листах, причем каждое должно иметь свой тематический заголовок и номер, который пишется в правом верхнем углу, например: «Приложение 1»

6. Требования к оформлению доклада

6.1. Объем доклада может колебаться в пределах 5-15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в ее объем.

6.2. Доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения.

6.3. Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

6.4. Должна быть соблюдена последовательность написания библиографического аппарата.

**7. Критерии оценки доклада**

- актуальность темы исследования;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала; правильность и полнота использования источников;
- соответствие оформления доклада стандартам.

По усмотрению преподавателя доклады могут быть представлены на семинарах, научно-практических конференциях, а также использоваться как зачетные работы по пройденным темам.

**Оценкой «отлично»** оценивается доклад, в котором соблюдены следующие требования: обоснована актуальность избранной темы; полно и четко представлены основные теоретические понятия; проведен глубокий анализ теоретических и практических исследований по проблеме; продемонстрировано знание методологических основ изучаемой проблемы; показана осведомленность о новейших исследованиях в данной отрасли (по материалам научной периодики); уместно и точно использованы различные иллюстративные приемы – примеры, схемы, таблицы и т. д.; показано знание межпредметных связей; работа написана с использованием терминов современной науки, хорошим русским языком, соблюдена логическая стройность работы; соблюдены все требования к оформлению доклада.

**Оценкой «хорошо»** оценивается доклад, в которой: в целом раскрыта актуальность темы; в основном представлен обзор основной литературы по данной проблеме; недостаточно использованы последние публикации по данному вопросу; выводы сформулированы недостаточно полно; собственная точка зрения отсутствует или недостаточно аргументирована; в изложении преобладает описательный характер

**Оценка «удовлетворительно»** выставляется при условии: изложение носит исключительно описательный, компилятивный характер; библиография ограничена; изложение отличается слабой аргументацией; работа не выстроена логически; недостаточно используется научная терминология; выводы тривиальны; имеются существенные недостатки в оформлении.

Если большинство изложенных требований к докладу не соблюдено, то он не засчитывается.

### **Примерные темы докладов**

#### **Базовый уровень**

1. Культура как социальный феномен
2. Понятия «этика» и «мораль» как культурные феномены
3. Профессиональная этика как научная дисциплина
4. Основы и нормы деловой этики
5. Понятие об инклюзивной культуре.
6. Дружба как феномен межличностного общения.
7. Нравственный конфликт как вид морального выбора.
8. Манипулятивная психология педагога: за и против.
9. Моральное самосознание специалиста способы развития.
10. Нравственность в условиях инклюзивного образования.
11. Милосердие в условиях инклюзивного образования.
12. Этические принципы инклюзивного образования.
13. Критерии толерантности в отношении лиц с ОВЗ
14. Политика инклюзии в современном обществе
15. Подходы и принципы инклюзивного как культурологические феномены

#### **Повышенный уровень**

1. Сущность инклюзии, ее ценность и практический смысл
2. Роль педагога в формировании инклюзивной культуры
3. Понятие психологической культуры
4. Общая и профессиональная культура

5. Этика как фундамент профессиональной культуры педагога
6. Общение в инклюзивной образовательной среде.
7. Эффективная коммуникация в инклюзивной образовательной организации.
8. Техники общения с людьми с ОВЗ
9. Психологические барьеры во взаимодействии лиц с ОВЗ
10. Конфликты в инклюзивной организации
11. Стили разрешения конфликтов в инклюзивной организации
12. Профилактика конфликтного поведения в инклюзивной организации
13. Имидж инклюзивной организации
14. Корпоративная культура инклюзивной организации
15. Социально-психологический климат инклюзивной организации

### **КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Дают магистранту возможность оперативной оценки своей подготовленности по данной теме и определения готовности к изучению следующей темы. Контрольные вопросы направлены на то чтобы студент мог проверить понимание понятийного аппарата учебной дисциплины, смог воспроизвести фактический материал, раскрыть причинно-следственные, временные связи, а так же мог выделять главное, сравнивать, доказывать, конкретизировать, обобщать и систематизировать знания.

#### **Базовый**

1. Понятие культуры как социального феномена.
2. Методологические подходы к определению культуры.
3. Понятие об инклюзивной культуре.
4. Подходы и принципы инклюзии как культурологические феномены
5. Сущность инклюзии, ее ценность и практический смысл.
6. Преференции инклюзивной культуры.
7. Основные компетенции администрации в формировании инклюзивной культуры.
8. Роль специалиста в формировании инклюзивной культуры.
9. Роль психолога в формировании инклюзивной культуры.
10. Понятия «этика» и «мораль» как культурные феномены
11. Этика и мораль как предикторы культуры.
12. Культура и мораль как способы духовно-практического освоения действительности.
13. Профессиональная этика как научная дисциплина.
14. Основы и нормы деловой этики.
15. Определение и специфика профессиональной педагогической этики.
16. Эталоны и аксиомы нравственного профессионализма
17. Основные категории педагогической этики.
18. Главные направления реализации педагогической этики.
19. Понятие психологической культуры.
20. Общая и профессиональная культура
21. Специфика общения с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья и их родителями.
22. Конфликты и способы их разрешения в инклюзивной образовательной организации.
23. Этика как фундамент профессиональной культуры педагога.
24. Понятие и компоненты имиджа образовательной организации.
25. Понятие корпоративной культуры. Цели, роль и значение корпоративной культуры.

#### **Уметь. Владеть**

1. Оцените ситуацию развития инклюзивной культуры в современной образовательной организации. Дайте оценку сильным и слабым сторонам данного процесса.

2. Проанализируйте, насколько вы готовы к реализации инклюзивной культуры в образовательной организации. Оцените собственные способности и дайте прогноз своей деятельности.

3. Проанализируйте возможности выявления образовательно-культурных потребностей лиц с ОВЗ.

4. Раскройте алгоритм проектирования индивидуальной программы сопровождения культурно-досуговой деятельности лиц с ОВЗ

5. Раскройте план сопровождения культурно-досуговой деятельности лиц с ОВЗ

6. Перечислите формы культурно-досуговой деятельности для лиц с ОВЗ.

7. Проанализируйте насколько толерантно отношение к лицам с ОВЗ.

8. Проанализируйте, какие принципы толерантности вы будете применять в ходе своей практической профессиональной деятельности.

### **Повышенный**

1. Понятие культуры как социального феномена. *Этимология слова «культура». Исторические взгляды на феномен культуры.*

2. Методологические подходы к определению культуры. *Сущность антропологического, аксиологического, структурно-функционального, деятельностного, социологического принципов и подходов.*

3. Понятие об инклюзивной культуре. *Политика инклюзии в современном обществе.*

4. Подходы и принципы инклюзивного образования как культурологические феномены. *Восемь принципов инклюзивного образования.*
5. Сущность образовательной инклюзии, ее ценность и практический смысл. *Цели инклюзивного обучения и воспитания.*
6. Преференции инклюзивной культуры. *Условия формирования инклюзивной культуры.*
7. Основные компетенции администрации в формировании инклюзивной культуры. *Роль руководителя образовательной организации в формировании инклюзивной культуры.*
8. Роль педагога в формировании инклюзивной культуры. *Роль психолога в формировании инклюзивной культуры.*
9. Роль психолога в формировании инклюзивной культуры. *Психологические средства формирования инклюзивной культуры.*
10. Понятия «этика» и «мораль» как культурные феномены. *Важнейшие категории этики со времен Аристотеля.*
11. Этика и мораль как предикторы культуры. *Соотношение морали, нравственности и этики.*
12. Культура и мораль как способы духовно-практического освоения действительности. *Идеи И. Канта о морали личности как основе его культуры.*
13. Профессиональная этика как научная дисциплина. *Виды профессиональной этики.*
14. Основы и нормы деловой этики. *Принципы этики деловых отношений.*
15. Определение и специфика профессиональной педагогической этики. *Главные направления реализации педагогической этики.*
16. Эталоны и аксиомы нравственного профессионализма педагога. *Этические принципы как основа профессионализма педагога.*
17. Основные категории педагогической этики. *Понятия педагогическая справедливость, педагогический долг, педагогический такт, профессиональная честь.*
18. Педагогический авторитет учителя как его моральный статус в коллективе учащихся и коллег. *Показатели педагогического авторитета.*
19. Главные направления реализации педагогической этики. *Требования к учителю по отношению к учащимся, их родителям и педагогическому коллективу.*
20. Понятие психологической культуры. *Структура психологической культуры педагога.*
21. Общая и профессиональная культура педагога. *Показатели и уровни сформированности культуры педагога.*
22. Специфика общения с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья и их родителями. *Приемы коммуникации с лицами с ОВЗ.*
23. Конфликты и способы их разрешения в инклюзивной образовательной организации. *Специфика разрешения конфликтов с лицами с ОВЗ.*
24. Понятие и компоненты имиджа образовательной организации. *Создание эффективного комплексного имиджа образовательной организации.*
25. Понятие корпоративной культуры. Цели, роль и значение корпоративной культуры. *Основные характеристики и функции корпоративной культуры образовательной организации.*
26. Этика как фундамент профессиональной культуры. *Педагогические ценности как ядро педагогической культуры.*

27.27.

#### **Уметь. Владеть**

1. Оцените ситуацию развития инклюзивной культуры в современной образовательной организации. *Дайте оценку сильным и слабым сторонам данного процесса.*

2. Проанализируйте, насколько вы готовы к реализации инклюзивной культуры в образовательной организации. *Оцените собственные способности и дайте прогноз своей деятельности.*

3. Проанализируйте возможности выявления образовательно-культурных потребностей лиц с ОВЗ. *Приведите пример применения на практике основных техник выявления образовательно-культурных потребностей лиц с ОВЗ.*

4. Раскройте алгоритм проектирования индивидуальной программы культурно-досуговой деятельности лиц с ОВЗ. *Приведите пример реализации такой программы.*

5. Раскройте план сопровождения культурно-досуговой деятельности лиц с ОВЗ. *Приведите пример реализации программы сопровождения.*

6. Перечислите формы культурно-досуговой деятельности для лиц с ОВЗ. *Проанализируйте, насколько лица с ОВЗ вовлечены в культурно-досуговую деятельность?*

7. Проанализируйте насколько толерантно отношение к лицам с ОВЗ. *Представьте план проектирования культурно-просветительской программы работы с населением по вопросу формирования толерантного отношения к лицам с ОВЗ.*

8. Проанализируйте, какие принципы толерантности вы будете применять в ходе своей практической профессиональной деятельности. *Насколько эти принципы реализуются в образовательной практике?*

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТВОРЧЕСКИХ ЗАДАНИЙ**

Творческие задания выполняются в свободной форме с учетом параметров оценивания:

**Выполнение творческих заданий** оценивается по следующим параметрам:

- Умение формулировать задание.
- Адекватность заданий обозначенной теме.
- Наличие творческих идей.
- Эстетичность оформления.

**Содержание творческих заданий.**

1. Разработать и апробировать программу мероприятия психолого-педагогического просвещения для педагогических коллективов детских дошкольных организаций, школ, колледжей, вузов на тему:

- Профессиональная этика в условиях инклюзивного образования.
- Сущность и содержание профессиональной этики в психолого-педагогической деятельности.

2. Составить план-конспект программы мероприятия по психологическому просвещению для педагогов, родителей, школьников на тему:

- Личность и моральная ответственность.
- Нравственная культура современного человека.
- Нравственность в условиях инклюзивного образования.
- Этические принципы инклюзивного образования.

3. Составить план-конспект заседания дискуссионного клубадля педагогов, родителей, школьников на тему:

- Нравственный конфликт как вид морального выбора.
- Милосердие в условиях инклюзивного образования.
- Культура и этика общения в инклюзивном обществе.
- Выбор жизненных целей и нравственных ориентиров.



## **СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

### **Перечень основной литературы:**

Подольская, О.А. Инклюзивное образование лиц с ограниченными возможностями здоровья : учебное пособие / О.А. Подольская. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 57 с. : ил. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-8971-4 ; То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=477607>

### **Перечень дополнительной литературы:**

Инклюзивное образование детей с ограниченными возможностями здоровья : учебное пособие : Направление подготовки 44.03.03 Специальное (дефектологическое) образование. / сост. Н.М. Борозинец, И. А. Истомина ; Сев.- Кав. федер. ун-т. – Ставрополь : СКФУ, 2015. – 179 с.

Преимущественная система инклюзивного образования в 3-х т. : монография / Институт экономики, управления и права (г. Казань), б.п. Республиканская. – Казань : Познание, 2015. – Т. 3. Модель и условия реализации преимущественной системы инклюзивного образования. – 300 с. – (Педагогика и психология инклюзивного образования). – Библиогр. в кн.. – ISBN 978-5-8399-0534-4; То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=364185>

### **Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Соловьева О.В. Основы инклюзивной культуры и профессиональной этики в образовании лиц с ограниченными возможностями здоровья: учебное пособие (практикум). – Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2018. – 148 с.

### **Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

1. Особое детство. Сайт для родителей детей с нарушениями развития и специалистов. <http://www.osoboedetstvo.ru>

2. Официальный сайт Института коррекционной педагогики РАО. Содержит информацию об истории института, его лабораториях и центрах, о приоритетных направлениях исследований. <http://www.ikprao.ru>

3. Подборка в сети работ по этике: от древних до современных авторов. Режим доступа: <http://ethikscentr.ru/biblio.htm>

4. Электронная библиотека педагогической литературы. [www.pedlib.ru](http://www.pedlib.ru)

5. Электронная версия ежегодника «Этическая мысль» (изд. с 2000 г.). Режим доступа: <http://ethics.iph.rar.ru/em.htm>

6. Автоматизированная информационно-библиотечная система «Фолиант» <http://catalog.ncfu.ru>

7. Университетская библиотека ONLINE [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru)