



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И
ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

**Роль межличностных отношений в управлении коллективом
образовательной организации**

Выпускная квалификационная работа по направлению
44.04.01 Педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Управление образованием»
Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:
88,23% авторского текста

Работа рекомендована к защите
«11» января 2023 г.
Зав. кафедрой ПППО и ПМ
Корнеева Н.Ю.

Выполнил:
Студент группы ЗФ-309-169-2-3
Бекмуралова Асель Бисембаевна

Научный руководитель:
к.п.н., доцент
Лапчинская И.В.

Челябинск
2023

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА I. КУЛЬТУРА МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВЕ КАК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ЯВЛЕНИЕ	
1.1 Проблема межличностных отношений в психолого-педагогической литературе	10
1.2. Особенности культуры межличностных отношений в педагогическом коллективе	23
Выводы по главе 1	38
ГЛАВА 2. ФОРМИРОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ ШКОЛЫ	
2.1. Педагогические технологии формирования культуры межличностных отношений в педагогическом коллективе школы	40
2.2. Психолого-педагогические условия эффективности формирования культуры межличностных отношений в педагогическом коллективе школы	58
Выводы по главе 2	74
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	76
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	82
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	86

ВВЕДЕНИЕ.

Педагогическое общение представляет собой коллективную систему социально-психологического взаимодействия. Причем линии общения находятся в постоянном взаимодействии, пересекаются, взаимопроникают и т.п. В педагогической деятельности коллективность общения не просто коммуникативный фон деятельности, а важнейшая закономерность педагогического общения. Не будет преувеличением сказать, что конфликты разной интенсивности характерны для большинства школ.

Научными исследованиями доказано, что по своей природе и сама профессиональная образовательная деятельность, как одна из основных сфер человеческого взаимодействия в обществе, в значительной степени подвержена конфликтному противостоянию. В работе педагогических коллективов межличностные конфликты неизбежны. Однако здесь они особенно опасны, так как неблагоприятно сказываются на качестве обучения и воспитания детей. Необходимо отличать конфликты от противоречий и расхождений во взглядах педагогов, которые, напротив, нередко полезны для обучения и воспитания. При различных позициях учителей и воспитателей, не касающихся принципиальных вопросов обучения и воспитания, дети получают возможность ознакомиться с разными точками зрения и сталкиваются с необходимостью выбирать, принимая самостоятельные решения, что положительно сказывается на их интеллектуальном и личностном развитии. Стратегическая задача руководителя педагогического коллектива в управлении существующими в нем отношениями заключается не в том, чтобы добиться абсолютного единства мнений учителей и воспитателей во всем, а чтобы имеющиеся у них расхождения в точках зрения не доводились до конфликтов. В наши дни тема педагогических конфликтов, когда вопрос качества образования является значимым не только для школы, но и для общества в целом, **является особенно актуальной.**

С учетом этого противоречия был сделан выбор **темы** исследования, **проблема** которого сформулирована следующим образом: какова роль культуры межличностных отношений в педагогическом коллективе школы?

Решение данной проблемы и составляет **цель нашего исследования**..

Объектом данного исследования являются межличностные отношения в педагогическом коллективе.

Предметом исследования является процесс формирования культуры межличностных отношений в педагогическом коллективе школы.

Гипотезой исследования стало предположение о том, что эффективность формирования культуры межличностных отношений в педагогическом коллективе школы может быть достигнута при следующих психолого - педагогических условиях:

- если будет сформирована установка в коллективе педагогов на развитие культуры межличностных отношений, сотрудничество и диалог;

- если межличностное взаимодействие осуществляется в условиях специально организованной деятельности, в которой адекватно отражается содержание и структура профессиональной коммуникативной деятельности;

- если проявление дружеских чувств и других межличностных отношений: доверие, толерантность, уважение по отношению к коллегам, высокая требовательность к себе и другим, являются ценностными в данном коллективе;

- если педагогический коллектив школы будет включен в обучающую программу «Формирование культуры межличностных отношений».

1. Раскрыть психолого-педагогические основы формирования культуры межличностных отношений педагогов;

2. Дать сущностную, характеристику процесса формирования культуры межличностных отношений;

3. Определить и обосновать специфику межличностных отношений в педагогическом коллективе школы;

4. Выявить и обосновать психолого-педагогические условия формирования культуры межличностных отношений в педагогическом коллективе школы.

5. Провести экспериментальное исследование межличностных конфликтов в педагогическом коллективе и разработать рекомендации по снижению конфликтности.

Методологической основой исследования стали системный и деятельностный подходы (К.А. Абульханова-Славская, Л.С. Выготский, Н.В. Кузьмина, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн и др.); целостный подход к изучению педагогических явлений (Ю.К. Бабанский, В.С. Ильин, В.А. Сластенин и др.).

В значительной степени исследование опирается на следующие современные теории и концепции: психология общения (Г.М. Андреева, Л.С. Выготский, А.А. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, В.Н. Мясищев, А.В.Мудрик и др.); теория развития личности в общении (Л.И. Божович, Л.Л. Буева, Л.М. Кустов, М.И. Рожков и др.); теория понимания в межличностном познании и общении (Г.М. Андреева, А.А. Бодалев, Т.А. Ковалев, А.Л. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн и др.); социально-перцептивный подход к изучению общения (А.Я. Бродецкий, Л.Ф. Величко, Е.М. Верещагин, Н.И. Горелов, М.И. Килошенко, В.Г. Костомаров, В.А. Лабунская, Б. Д. Парыгин и др.), общетеоретический подход к содержанию и технологии профессионального самоопределения и самосовершенствования (Л.И. Божович, Е.А. Климова, Е.А. Леванова, М.М. Левина, Л.М.Митина, А.В. Мудрик, В.А.Сластенин и др.).

На защиту выносятся следующие положения:

1. Культура межличностных отношений представляет собой совокупность духовных, интеллектуальных и эмоциональных качеств личности, необходимых для успешного взаимодействия и регулирования своего поведения на основе нравственных норм и правил общения. Сущностью культуры межличностных отношений в педагогическом коллективе является ориентация на моральное согласие всех ее членов, приоритеты социальной ответственности, общность целей-ценностей всех

участников образовательного процесса. Межличностные отношения влияют на результат педагогической деятельности коллектива в целом и на личность самих педагогов, в частности, а также на развитие профессионально значимых качеств.

2. Межличностные отношения являются системообразующим фактором целостности педагогического коллектива. Важнейшими характеристиками межличностных отношений являются эмоциональная стабильность, лояльность, которые обеспечивают положительный морально-психологический климат в коллективе. В содержание культуры межличностных отношений в педагогическом коллективе входят: ценность самих межличностных отношений, генерация нравственного сознания, установка на педагогическое призвание, удовлетворение творческих и духовных запросов личности, сочетание коллективных и личных целей.

Спецификой межличностных отношений в педагогическом коллективе является высокий уровень толерантности по отношению к коллегам и ученикам, от которого зависит эмоциональная сплоченность педагогического коллектива, степень доверия коллег друг к другу, эмоциональная стабильность, корректность в общении и конструктивное поведение в ситуациях конфликтов.

3. Процесс формирования культуры межличностных отношений будет успешным при соблюдении следующих условий:

- если будет сформирована мотивационно-ценностная установка в коллективе педагогов на развитие культуры межличностных отношений, сотрудничество и диалог;
- если проявление межличностных отношений, таких как: дружеские чувства, доверие, толерантность, уважение по отношению к коллегам, высокая требовательность к себе и другим является ценностным в данном коллективе;
- если при реализации целенаправленной, систематической, специально организованной деятельности по формированию культуры межличностных отношений в педагогическом коллективе школы будут учитываться

возрастные, индивидуальные и групповые особенности, а также специфика профессиональной деятельности коллектива;

- если педагогический коллектив школы будет включен в обучающую программу «Формирование культуры межличностных отношений», предусматривающую проведение семинаров, тренингов и мероприятий, направленных на групповую сплоченность.

Научная новизна и теоретическое значение исследования состоит в том, что в нем уточнено понятие культуры межличностных отношений в педагогическом коллективе; выявлены специфические характеристики культуры межличностных отношений в педагогическом коллективе школы, разработаны и апробированы педагогические технологии формирования культуры межличностных отношений в педагогическом коллективе школы; выявлены и экспериментально апробированы психолого-педагогические условия, обеспечивающие эффективность формирования культуры межличностных отношений.

Практическая значимость исследования состоит в том, что полученные в исследовании результаты обеспечивают повышение эффективности процесса формирования культуры межличностных отношений в педагогическом коллективе школы. Представленные в работе результаты исследования возможно применять при разработке программ семинаров, тренингов и других форм совершенствования культуры межличностных отношений в педагогических коллективах, а также для подготовки учебных пособий по курсам педагогическая технология, педагогическая коммуникация, методика преподавания педагогики и психологии и др.

Для решения поставленных задач исследования использовался комплекс следующих **методов** исследования:

- 1) теоретические: анализ психолого-педагогической литературы и методической литературы, интерпретация, обобщение опыта

педагогической деятельности по проблеме управления межличностными отношениями в педагогическом коллективе образовательной организации.

2) эмпирические: психолого-педагогический эксперимент (констатирующий, формирующий, контрольный этапы), анкетирование, наблюдение;

3) методы количественной и качественной обработки данных.

Экспериментальная база исследования: КГУ «Общеобразовательная школа №17 отдела образования города Рудного» Управления образования акимата Костанайской области.

Этапы экспериментальной работы. Исследование проводилось в 4 этапа:

1 этап (декабрь 2020 г. – февраль 2021 г.). На этом этапе проанализированы основные положения научной психолого-педагогической и методической литературы по проблеме управления межличностными отношениями в педагогическом коллективе образовательной организации.

2 этап (март 2021 г. - май 2021 г.). На этом этапе была произведена оценка уровня социально-психологического климата в образовательной организации, проанализированы результаты.

3 этап (сентябрь 2021 г. - май 2022 г.). Была разработана и реализована программа управления межличностными отношениями в педагогическом коллективе образовательной организации.

4 этап (май 2022 г. – ноябрь 2022 г.). На данном этапе была проведена повторная диагностика уровня социально-психологического климата в образовательной организации; проанализированы и обобщены полученные данные экспериментальной работы, произведено текстовое оформление материалов исследования, сформулированы выводы.

Апробация результатов исследования. Основные результаты диссертационного исследования были представлены на научно-практических конференциях, проходящих в Профессионально-педагогическом институте Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического

университета: Международной научно-практической конференции «Иновационные тенденции модернизации педагогического образования в условиях глобализации» (26 февраля 2021 г.).

Структура работы: работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников, приложения.

ГЛАВА I. КУЛЬТУРА МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВЕ КАК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ЯВЛЕНИЕ

1.2 Проблема межличностных отношений в психолого-педагогической литературе

Интерес к проблеме формирования культуры межличностных отношений объясняется их значимостью в формировании личности, в накоплении опыта отношений с людьми, и их влияния на результативность профессиональной деятельности педагогического коллектива в целом.

Очевидно, что одним из ключевых понятий в нашем исследовании является понятие межличностные отношения, которое определяется как субъективно переживаемые взаимосвязи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и способах взаимных влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе совместной деятельности и общения. Так же межличностные отношения нами рассматриваются как система установок, ориентаций, ожиданий, стереотипов и диспозиций, через которые люди воспринимают и оценивают друг друга. Это позволяет нам утверждать что, данные диспозиции опосредованы содержанием, целями, ценностями и организацией совместной деятельности, а также выступают основой формирования социально-психологического климата в коллективе [170,468].

Проблемой построения межличностных отношений в группах и коллективах занимались такие ученые, как Е.А. Аркин, Б.Г. Ананьев, В.М. Бехтерев, Л.С. Выготский, В.Н. Мясищев и др. В исследованиях данных ученых межличностные отношения рассматривались как с позиций психолого-педагогических факторов, так и с позиции социальных факторов. Впоследствии такие ученые как А.А. Бодалев, В.В. Богословский, Е.С. Кузьмин, Я.Л. Коломинский, Б.Ф. Ломов, Б.Д. Парыгин, А.В. Петровский рассматривали межличностные отношения как социально

детерминированные и связывали их с такими понятиями как межличностные установки, ориентации, ожидания, действия, ценностно-ориентационное единство и т.д. Помимо этого в межличностных отношениях ученые выделяют такие составляющие как доминирование-подчинение и дружелюбие-агрессивность. Именно эти факторы, по мнению многих ученых, и мы с этим согласны, определяют общее впечатление о человеке в процессах межличностного восприятия.

Прежде, чем испытать симпатию - антипатию, включиться в общение, человек осознано или неосознанно познает другую личность. При осознанном познании достигается большая ясность и определенность восприятия и понимания. В своем исследовании мы опираемся на позицию ученых, считающих, что не все может быть осознано, многое скрыто конкретно-чувственным ощущением одной личностью - другой. Исходя из этого, мы можем говорить о том что, именно на уровне восприятия и понимания одного человека другим осмысленность является ведущим моментом, но на уровне межличностных ощущений срабатывает механизм чувственного восприятия или неприятия.

Стоит отметить что, деловые и личные отношения находятся в тесной взаимосвязи, однако, деловые отношения являются определяющими, поскольку группа создается для осуществления общественно значимой цели и задач, которые происходят в процессе совместной деятельности.

«Структура личных взаимоотношений, - считает Я.Л. Коломенский, - складывается из двух главных переменных — социометрического статуса и показателя взаимности его отношений ...» [26]. Это позволяет нам охарактеризовать межличностные отношения в группе именно с позиции эмоционального благополучия ее членов, что является существенной характеристикой эмоционального климата, присущего группе. Автор подчеркивает, что симптомами расстройства взаимоотношений личности с группой является не только неблагоприятный статус, но и «отсутствие взаимности, низкая удовлетворенность во взаимоотношениях с членами

основного коллектива, который в этом случае теряет свою референтность» [45].

Как уже нами было сказано, деловые и личные отношения тесно связаны между собой. Поэтому мы можем говорить о том, что изменения в деловой структуре межличностных отношений, как правило, ведут к изменениям в структуре личных отношений. Однако эта взаимосвязь неоднозначна. По мнению А.В. Киричука, «личные отношения индифферентны к деловым отношениям и влияют на них в той же мере, что и деловые отношения наличные» [19].

Таким образом, мы можем говорить о том, что ценностно-ориентационное единство является показателем групповой сплоченности, характеризующим внутригрупповые связи и отношения, отражающим уровень и степень совпадения мнений, оценок, установок и позиций членов группы по отношению к объектам (целям деятельности, лицам, идеям, событиям и т.п. (наиболее значимым для группы в целом)).

В исследованиях межличностных отношений важен еще и другой аспект проблемы. В частности, исследованиями А.В. Киричука, А.В. Петровского, М.Ф. Чернобаевой и другими авторами установлено, что в коллективе существует некоторая корреляционная зависимость между ценностными ориентациями личности и ее положением в группе. В данном аспекте нам близко мнение А.В. Киричука, который в своих работах говорит о том что неблагоприятное положение в системе межличностных отношений выступает серьезным препятствием в формировании положительных характеристик качеств личности, тормозом в ее нравственном развитии. [12]. В результате совместной деятельности и общения в коллективе складываются групповые ценностные ориентации. Они не являются простой суммой индивидуальных ценностных ориентаций, а представляют собой качественно новое образование, некоторое свойство коллектива. При совпадении ценностных ориентаций личности с групповыми, личность занимает высокое статусное положение, легко входит в коллектив. Если же

ценностные ориентации личности не совпадают с групповыми, между личностью и коллективом возникают конфликтные ситуации, в силу чего воспитательные функции коллектива реализуются недостаточно эффективно. В академической группе ценностные ориентации приобретают значение норм поведения. Например, общая ориентация группы, коллектива на общественную активность или, наоборот, ее отсутствие, постепенно усваивается каждым членом коллектива и превращается в норму его поведения, в жизненную необходимость, в потребность.

При изучении структуры межличностных отношений, кроме ценностных ориентаций рассматривается и эмоциональное отношение между членами группы, эмоциональные особенности внутригруппового единства. Сущность эмоциональной близости индивида и группы состоит в особой положительной установке группы к каждому ее члену. Наличие или отсутствие этого психологического феномена может служить существенным диагностическим признаком для дифференциации групп и коллективов, т.к. для настоящего коллектива характерны отношения сопереживания при успехах и неудачах, эмоциональная теплота и сочувствие, адекватная оценка достижений каждого в разных делах.

Таким образом, мы определяем психологический климат как складывающуюся в производственной группе нравственную (эмоциональную) атмосферу, комфортную или дискомфортную для членов группы [17].

Так как межличностные отношения как объективно переживаемые, в разной степени осознаваемые взаимосвязи между людьми, проявлениями которых служат сплоченность как ценностно-ориентационное единство, коллективистское самоопределение, характер межличностных выборов, психологическая атмосфера, представляется достаточно сложным феноменом. Учитывая их несомненную значимость в эффективности жизнедеятельности коллектива нам представляется необходимым рассмотрение их регулирования.

Межличностные отношения в коллективе, как мы выяснили, обладают определенной спецификой, которая требует их регуляции. И регулятором здесь выступают нормы. В данном случае различают нормы групповые и социальные.

Таблица № 1.

Классификация межличностных отношений

1. По характеру взаимодействия			
а) Деловые отношения		б) Неофициальные межличностные отношения в производственных группах	
Могут быть непосредственными - общение с членами группы, руководителями; так и опосредованными — с помощью других лиц (посредников) или технических средств		Направляются системой эмоционально опосредованных связей: взаимных симпатий и антипатий, дружбой, доверием и т.п. На основе этих отношений малая группа 20-30 человек стихийно разделяется на несколько неформальных контактных микрогрупп по 3-7 человек	
2. По форме взаимодействия			
а) психомоторные	б) интеллектуальные	в) перцептивные	г) коммуникативные
Осуществление практических совместных действий	При решении мыслительных задач (принятие решений и т.п.)	При решении задач на опознание и декодирование сигналов	Посредством речевых функций и других средств общения

Межличностные отношения различают также по валентности или знаку: положительные, индифферентные, отрицательные.

На основании предложенной классификации мы можем сказать, что вместе с официальной или формальной структурой общения, отражающей рациональную нормативную, обязательную сторону человеческих взаимоотношений, в любой социальной группе всегда имеется психологическая структура неофициального или неформального порядка, формирующаяся как система межличностных отношений. Как правило, неформальных структур в группе возникает несколько, например, структуры взаимоподдержки, взаимовлияния, популярности, престижа, лидерства и другие. Признаком хорошей организации производственных групп является

преобладание официальной структуры над неофициальной. В свою очередь, важно знать, на каких ценностных ориентирах строятся неформальные отношения в группе.

Анализ исследований в области межличностных отношений позволяет нам сделать вывод о том что, межличностные отношения играют важную роль в формировании личности, системы ее отношений, влияют на эффективность деятельности. Интерес к проблеме построения межличностных отношений в коллективе вызван как научным, так и прикладным значением этой проблемы, имеющей все более актуальное значение в связи с интенсификацией и расширением внутриколлективных и межколлективных отношений.

И это позволяет нам сделать вывод о том что именно в коллективе формируется особый тип межличностных отношений, характеризующихся высокой сплоченностью как ценностно-ориентированным (ориентационным) единством, коллективистским самоопределением, коллективистской идентификацией, социально ценным характером мотивации межличностных выборов, высокой референтностью членов коллектива по отношению друг к другу, объективностью в возложении и принятии ответственности за результаты совместной деятельности.

Межличностные отношения формируются и проявляются в процессе общения, которое выполняет функцию социальной регуляции поведения. Поэтому для изучения различных аспектов внутригрупповых межличностных предпочтений целесообразно исходить из обоснованного в отечественной педагогике и психологии положения, о взаимосвязи общения и отношения (Я.Л. Коломинский, В.Н. Мясищев, А.В.Мудрик, Н.Н. Обозов, Е.В. Шорохова).

Вследствие этого основной отличительной чертой исследований посвященных межличностным отношениям является изучение их в условиях реального взаимодействия, при котором главной задачей является создание ситуации активного общения, опосредованного совместной деятельностью.

Вместе с тем установлено, что на общение и результаты деятельности значительно влияют формы организации (М.Л. Виноградова, А.И. Донцов, А.Н. Дульчевская, Л.И. Уманский). В связи с этим для профессионального становления и целостного развития личности важна не только схема межличностных отношений, а такой их тип, который представляет систему деловых и ценностных отношений, систему расстановки сил с учетом профессионального роста личности, при котором требования к людям соотносятся с их возможностями. Этот тип отношений предъявляет требования не только к самим людям, их поведению, но и создает им эталоны общения, создает деловую обстановку, атмосферу общения.

Но в нашем исследовании мы будем опираться на определение, предложенное А.В. Мудриком, который рассматривает общение как обмен духовными ценностями, который происходит в форме диалога человека как в процессе взаимодействия с окружающими людьми, так и другими [23].

Кроме терминологических разногласий среди исследователей нет единства и по поводу научного статуса общения. А.Н. Леонтьев, А.А. Леонтьев, Г.М. Дридзе и другие авторы трактуют общение как одну из сторон предметной деятельности.

Б.Г. Ананьев, Б.Ф. Ломов возражают против слияния общения с предметной деятельностью, поскольку общение выражает субъектно-субъектные отношения, а предметная деятельность - субъектно-объектные.

Б.Ф. Ломов пишет: «Общение выступает как самостоятельная и специфическая форма активности субъекта. Ее результат - это не преобразованный предмет, а отношения с другим человеком, с другими людьми» [45]. Для общения специфическим признаком является взаимодействие, для которого необходимо не менее двух человек, каждый из которых обязательно должен выступать как субъект. В анализе субъектно-субъектных отношений раскрываются, по мнению Б. Ф. Ломова, «не просто действия того или иного субъекта или воздействия одного субъекта на другого, но процесс их взаимодействия, в котором обнаруживаются

содействие (или противодействие), согласие (или противоречие), сопереживание и т. п.» [49].

Содержательный характер взаимодействия людей определяется предметом общения. На основе этого критерия различают такие виды общения как: межличностное, деловое, специально-профессиональное и научное, социально-политическое и информативно-коммуникативное и пр.

Способы взаимодействия зависят от целей, которые преследует общение, от особенностей его организации, эмоционального настроения партнеров, уровня их культуры.

Характер общения определяется теми объективными задачами, теми целями, которые преследует данный вид общения. Поэтому основой классификации видов общения являются цели, которые определяют общение. С точки зрения функциональности Д. Б. Эльконин выделяет общение как вид коммуникативной деятельности или деятельности общения, выступающей самостоятельно на определённом этапе развития человека [46].

П.М. Якобсон намечает несколько таких групп. Это может быть стремление при помощи совместных усилий добиваться удовлетворения основных потребностей. Целью и задачей такого общения в первую очередь является установление связей с людьми для осуществления необходимой совместной деятельности. Контакт с другими людьми, порожденный задачей выполнить какое-то дело, провести совместно какую-то работу П.М. Якобсон условно назвал «деловым» общением, хотя при этом подчеркнул, что в процессе общения включены и моменты другого характера [45].

Целью, вызывающей потребность человека в общении с другим человеком или с некоторой группой людей, является также стремление воздействовать на этого человека или группу людей для того, чтобы склонить его к каким-то действиям и поступкам, изменить его мнения и взгляды на те или иные явления окружающей жизни, перестроить его жизненные установки, его отношение к тем или другим формам поведения людей и т.д. Общение с другими людьми может быть вызвано «деловыми»

целями, однако мотив общения тут совершенно иной по сравнению с задачей совместной деятельности. Там цель - деятельность, её совместное выполнение; здесь - изменение существенных устремлений человека, некоторых свойств её личности. Поэтому условно такую форму общения можно назвать «воздействие».

Целью третьего вида общения является потребность в общении. Такая потребность в непосредственном общении порождается, в частности, сложившимися между людьми отношениями товарищества, дружбы, любви. Эта форма общения направлена на то, чтобы сделать другого человека на основе контакта с ним в каких-то отношениях близким к себе, так же как и себя сделать близкими другим или другому. Такую форму общения следует характеризовать как эмоциональное общение, хотя в нём имеются не только компоненты эмоционального характера.

Таким образом, П.М. Якобсон провёл разграничение между отдельными видами общения и наметил три типа общения (деловое, ответственное, эмоциональное) [49].

Невозможность достижения полного согласия в понимании того, что же такое общение, приводит к разногласиям и в результате к исчезновению того, что мы связываем с самим понятием «общение».

Учитывая то, что общение - это многоплановый процесс развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности, необходимо обозначить его структуру с тем, чтобы затем был возможен анализ каждого элемента. Структура общения может быть охарактеризована путем выделения в нем трех взаимосвязанных сторон. В едином процессе общения можно условно выделить три стороны: коммуникативную, интерактивную и перцептивную [24].

Эта получившая широкое признание аналитическая модель, в соответствии с которой структура любого акта общения включает перцептивную, коммуникативную и интерактивную стороны, по сути,

направлена на конкретизацию предметной области общения в соответствии с функциональным разнообразием протекающих в его рамках процессов.

Коммуникативная сторона общения состоит в обмене информацией между людьми (информационная функция); интерактивная сторона заключается в организации взаимодействия между людьми, например, нужно согласовать действия, распределить функции или повлиять на настроение, поведение, убеждения собеседника (регулятивная функция); перцептивная сторона общения включает процесс восприятия друг друга партнерами по общению и установление на этой основе взаимопонимания (коммуникативная функция взаимопонимания).

Количественная характеристика общения получила развитие в понятии «круг общения». Последнее обозначает число людей, общение с которыми осуществляется на том или ином уровне. Большинству из нас по личному опыту известно, что глубоко знать и понимать можно в лучшем случае двух-трех человек, более или менее успешно ориентироваться в поведении - примерно десяти; по отношению к другим с силу вступают эталоны и стереотипы. Отечественный психолог Я.Л. Коломинский предложил в зависимости от степени психологической близости и значимости выделять два круга желаемого общения: первый (наиболее близкий) включает от одного до четырех человек, второй - от шести до восьми [64,39].

Характеризуя общение как вид человеческой деятельности, учёные отмечают, прежде всего, включённость его в практическое взаимодействие людей в их игровой, учебной или трудовой деятельности, т.е. оно выступает в качестве одного из ведущих условий других видов деятельности, сопутствует им. Поскольку в общении проявляются, развиваются и формируются межличностные отношения, есть основания считать, что формы организации совместной деятельности могут оказывать существенное влияние на взаимоотношения ее участников. Такой подход к изучению межличностных отношений открывает возможность исследовать процесс формирования социально - психологической готовности личности к труду в

ведущей деятельности, позволяет исследовать пути совершенствования взаимоотношений и общения в педагогических коллективах. Общение требует и познавательная деятельность, одним из видов которой является учение. Игра часто немыслима без общения. Ряд исследователей развивает эту мысль: «Если человеческую деятельность разделить на три основных вида: игровую, учебную и трудовую, то коммуникативная деятельность обслуживает все эти виды деятельности. Она начинается до основных видов, активно протекает в ходе их реализации, пронизывает их и продолжается после основных видов деятельности» [14].

Выделяя общение как один из видов деятельности, Б.Г. Ананьев подчеркивает, что главной характеристикой общения как деятельности является то, что через него человек строит свои взаимоотношения с другими людьми. «Поведение человека выступает не только как сложный комплекс видов его социальных деятельностей, с помощью которых опредмечивается окружающая его природа, но и как общение, практическое взаимодействие с людьми в разных социальных структурах» [6].

Поскольку основные психологические характеристики и механизмы общения едины для всех разновидностей совместной предметной деятельности, представляется целесообразным рассмотреть их более подробно, и начать, очевидно, следует с определения исходных понятий.

По классификации Б.Ф. Ломова, основными функциями общения являются информационно - коммуникативная, регуляционно коммуникативная и аффективно-коммуникативная [19]. В свою очередь, Г.М. Андреева к числу основных функций общения относит: коммуникативную, связанную с обменом информацией; интерактивную, главное назначение которой состоит в организации совместной деятельности, и перцептивную функцию, с которой связано познание людьми друг друга [8].

Мы разделяем мнение Якунина В.А. [47], который считает, что несмотря на терминологические различия в приведенных классификациях

основных функций общения, в них можно усмотреть тем не менее общие для всех классификаций три группы функций:

- когнитивную, связанную с взаимным обменом информацией и познанием людьми друг друга,
- аффективную, направленную на формирование межличностных взаимоотношений,
- регулятивную функцию, состоящую в регуляции, управлении каждым участником общения собственным поведением и поведением других; а также в организации совместной деятельности.

Все эти функции, реализуемые общением, выступают всегда в единстве, однако, для научных задач их целесообразно рассмотреть и в отдельности.

Различными исследователями предпринимались успешные попытки провести классификацию межличностного общения. Хотелось бы привести и сопоставить некоторые из них.

Следующие характеристики общения положены в основу классификации А.П. Панфиловой [28]. Так, многофункциональность общения позволяет выделить следующие аспекты, которые одновременно помогают решать разные задачи присущие общению:

1. Информационно-коммуникативный (общение рассматривается как вид личностной коммуникации, в процессе которой осуществляется обмен информацией);
2. Интерактивный (общение анализируется как взаимодействие индивидов в процессе кооперации);
3. Гносеологический (человек выступает как субъект и объект социального познания);
4. Аксиологический (изучение общения как процесса обмена ценностями);
5. Нормативный (выделяющий место и роль общения в процессе нормативного регулирования поведения индивидов, а также процесс

передачи и закрепления норм в обыденном сознании, реального функционирования стереотипов поведения);

6. Семиотический (общение выступает как специфическая знаковая система, с одной стороны, и посредник в функционировании различных знаковых систем, с другой);

7. Социально - практический аспект общения, где процесс рассматривается в качестве обмена результатами деятельности, способностями, умениями, навыками.

Вступая в общение, то есть взаимодействуя друг с другом, люди обычно преследуют конкретные цели. В их числе:

- Обмен и передача информации; формирование умений и навыков или развитие профессиональных качеств;
- Формирование отношения к себе и людям, к обществу в целом;
- Обмен деятельностью, инновационными приемами, средствами, технологиями;
- Осуществление коррекции, изменение мотивации поведения;
- Обмен эмоциями.

Сразу оговоримся, что, как и в любой системе, в организации все выделяемые типы коммуникаций находятся в сложном взаимодействии, влияют друг на друга, и выявление типов нужно только для систематизации накопленных знаний, углубления познания в узкой области, в данном виде коммуникаций. Классификация и систематизация знаний позволяет нам определять сходство и различия между явлениями, возможность применения знаний из иных областей, выдвигать гипотезы, моделировать процессы, реальный же процесс коммуникаций включает в себя одновременно множество выделяемых типов, содержит признаки разных видов, при этом выбор средств, каналов, стиля коммуникации зависит от эрудиции и от личностных особенностей субъектов коммуникации. Личностные особенности влияют и на восприятие, и на оценку условий и ситуации коммуникации.

Таким образом, стоит отметить, что, межличностные отношения возникают и развиваются в процессе общения. Но общение - это не только информационное и предметное взаимодействие, оно сопровождается обменом эмоциональных состояний, почему и возникает, устанавливается эмоциональный контакт и удовлетворяются потребности в общении. Общение и отношение неразрывно связаны друг с другом.

Влияние общения на каждого из его участников во многом зависит от особенностей сложившихся межличностных отношений. С достаточной вероятностью можно полагать, что хороший психологический климат, развитая эмпатия членов того или иного коллектива не могут не сказаться благоприятно на функциональных состояниях его членов, на их самочувствии, активности, настроении.

1.2. Особенности культуры межличностных отношений в педагогическом коллективе

Сегодня, как никогда, успех преобразования общества зависит, прежде всего, от его культурного потенциала, от степени сформированное™ социально-значимых, творческих качеств личности, от их практической реализации во всех сферах.

Сформированность культуры общества определяется тем, насколько творчески живет и действует народ. При этом культуру следует рассматривать прежде всего, как сферу духовного развития личности и общества. Культура способствует развитию у человека индивидуальных и коллективных форм познания, воспитания, просвещения, творческой деятельности. В связи с этим, очевидно, что именно культура является условием и результатом саморазвития и духовного обогащения человека.

В настоящее время утверждается новое отношение к знанию и пониманию культуры.

Понятие культуры личности включает, с одной стороны, ее знания, навыки, мировоззрение, с другой - уровень развития ее духовных потребностей, интересов, вкусов, идеологический и психологический опыт в целом, глубину освоения индивидуальным сознанием духовных ценностей общества. Современный тип личности - это человек, в поведении которого с максимальной полнотой проявляется духовная культура. Она характеризуется всесторонностью, целостностью, идейной убежденностью, единством слова и дела, активностью жизненной позиции;

Роль культуры в формировании личности трудно переоценить. Прежде всего, она обусловлена тем, что культура - чрезвычайно емкое социальное явление, включающее все институты воспитания и обучения человека, все области науки и виды искусства, оказывающие воспитательное воздействие на человека, а также участие самого индивида в создании духовных ценностей. Несомненно, также большое значение активной деятельности для приобщения к современной культуре;

Именно освоение социального и культурного опыта, имеющегося в распоряжении общества, способствует формированию культуры личности. Роль культуры в процессе становления человеком личностью поистине огромна, так как именно культура, в отличие от генетических механизмов наследования, выступает средством социального наследования информации, своеобразной «социальной памятью» общества.

Формирование личности происходит не с потребления социальных благ и получения возможных «удовольствий от жизни», а с умения жить «для других», со стремления к максимальной реализации своих сил и способностей для общего блага.

В разные культурные эпохи у разных народов формировалось своё понимание культуры, постепенно изменяясь и приводя к современному его значению.

Всемирная конференция по культурной политике, проведённая в 1982 году под эгидой ЮНЕСКО, приняла декларацию, в которой понятие «культура» трактуется следующим образом:

Культура - это комплекс характерных материальных, духовных, интеллектуальных и эмоциональных черт общества, включающих в себя не только различные искусства, но и образ жизни, основные правила человеческого бытия, системы ценностей, традиций и верований [27].

В современном развитом обществе, неоднородном по своему культурному составу, выделяют, по меньшей мере, четыре уровня культурных ценностей:

1) общечеловеческие или общезначимые - ценность жизни, семьи, продолжение рода, любви, дружбы;

2) локально-групповые - конфессиональные ценности (христианские, мусульманские и др.), половозрастные (молодежные, людей среднего, пожилого возраста, женщин и мужчин), этнические и др.;

3) сословные или социально-классовые ценности - интересы и предпочтения людей в зависимости от их социального положения в обществе;

4) индивидуально-личностные ценности - включают предметы и идеи, соответствующие вкусам и склонностям каждого отдельного человека, отобранные из тех, что имеются в окружающей его социокультурной среде [34].

Такое деление культурных ценностей, конечно, в определённой мере условно. Все культурные ценности в обществе не остаются неподвижными, раз и навсегда данными. Меняется человек, общество, меняются и предпочтения, вкусы.

Вместе с тем сохраняются общие признаки культурных ценностей:

1) абсолютная ценность личности и, следовательно, свобода личности;

2) отрицание насилия, последовательный эволюционизм;

3) утверждение духовно-нравственных ориентиров в жизни человека;

4) признание абсолютных, объективных ценностей и нравственности как системы этих ценностей.

Таким образом, культура очень сложный социальный феномен, имеющий отношение буквально ко всем сторонам человеческой жизни. Это живой, единый организм, многозначный и многофункциональный. Это система.

Необходимо обратить внимание на особенности данной системы: ей не свойственна чёткая внутренняя организация, она диффузна, границы культурных явлений широки и неопределённые. Поэтому деление культуры на виды и роды достаточно условно. Но оно существует и его необходимо знать. Наиболее известное деление культуры основывается на многообразии человеческой деятельности. В зависимости от рода деятельности людей культуру делят на:

1) материальную - культура труда и материального производства, быта, места жительства, физическая культура и т.п.;

2) духовную культуру - интеллектуальная, нравственная, художественная, правовая, педагогическая, религиозная и т.п..

Итак, можно заключить, что культура функционирует на разных уровнях. С этой точки зрения можно говорить об общей культуре личности.

В свою очередь, общая культура личности может рассматриваться как совокупность нескольких культур - нравственной, психологической, эстетической и др. Особое место среди компонентов общей культуры личности занимает культура общения.

Общение является особой формой социальной культуры, т.к. охватывает все стороны взаимоотношений людей.

Для нас особый интерес представляет изучение структуры и содержание социальных представлений профессиональной группы учителей о педагогическом общении как ведущем компоненте деятельности.

Представление о ситуации педагогического общения складывается в нашем исследовании из представлений о сущности, специфике педагогического общения и его места в системе педагогической деятельности. В настоящее время в науке сложилось несколько подходов к изучению педагогического общения.

Одни авторы рассматривают педагогическое общение как составную часть педагогической деятельности, как ее коммуникативный компонент. Другие считают, что в педагогической деятельности можно выделить организаторскую информационно-познавательную, ценностно-ориентационную деятельности и общение. Общение как ведущий тип деятельности включается в функционирование любой другой педагогической деятельности. В зависимости от типа деятельности, включающей и творческое общение, можно выделить информационно- познавательное, ценностно-ориентационное, организационно-целевое общение. Н.В.Кузьмина в своих исследованиях выделяет четыре компонента педагогической деятельности: конструктивный, организаторский, коммуникативный и гностический [22].

А.А. Леонтьев отмечает, что общение может быть рассмотрено как способ реализации общественного отношения. В таком случае взаимодействие людей в общении может быть понято не в духе индивидуального взаимодействия, а как система такой деятельности субъектов, через которую реализуется система общественных отношений. Педагогическое общение в полной мере реализует проявление существующей системы общественных отношений.

Анализ общения, как социального объекта, может быть осуществлен на макро- и микроструктурном уровне. Единицами макроструктурного уровня являются цель, мотив, операция, действие. На микроструктурном уровне анализируется деятельность через систему операций и их динамических характеристик. По А.А. Леонтьеву, педагогическое общение - это взаимодействие педагога со школьниками и коллегами по педагогическому

коллективу направленное на создание определенного климата, при этом педагогическое общение имеет подчиненный служебный характер в системе педагогической деятельности, оно создает наилучшие условия для развития мотивации, обеспечивает благоприятный эмоциональный климат [25].

Личность педагога, реализующего процесс общения, является определяющей составляющей педагогического общения. Специфика педагогического общения может быть определена на фоне сопоставления его с другими видами общения (делового, интимно-личностного, диагностического).

Таким образом, развитие личности педагога является не только целью, но одновременно процессом и результатом целенаправленного взаимодействия субъектов. Развитие интересов и способностей подкрепляется развитием самосознания и ростом личной ответственности за собственное развитие и самореализацию.

Далее мы рассмотрим понятие культура межличностных отношений в педагогическом коллективе школы.

Культура межличностных отношений определяется как «система знаний, норм, ценностей и образов поведения, принятых в обществе, и умение органично, естественно и непринужденно реализовывать их в деловом и эмоциональном общении» [25].

При этом, культура межличностных отношений обладает общими признаками культуры, отражая специфический характер коммуникации.

Культура межличностных отношений личности представляет собой совокупность норм, ценностей и установок, реализуемых в процессе взаимодействия при помощи социальных навыков коммуникации [15].

Исторический характер явлений культуры межличностных отношений выражается в том, что способы и формы взаимодействия вырабатывались в ходе исторического развития. Они закреплены в обычаях, традициях, нравах.

Ценностный характер выражается в том, что базовыми в культуре межличностных отношений являются гуманистические ценности.

Качественная оценка коммуникации определяет степень значимости для субъекта общения ценностей культуры межличностных отношений. При этом сами межличностные отношения должны явиться для субъекта ценностью.

Нормативный характер культуры межличностных отношений проявляется в том, что в межличностном отношении субъект ориентируется на нравственные нормы. «Нормативность пронизывает все сферы взаимодействия, начиная с использования знаковых систем (норм речи, жестов, мимики) и кончая самыми сложными нравственными и политическими формами, взаимоотношений. Нормативы, действующие в процессе взаимодействия и общения, затрагивают каналы коммуникации, использование коммуникативных средств, передачу информации индивидом индивиду» [32].

Формирование культуры межличностных отношений требует определения ее структурных компонентов. Исходя из разных аспектов ее рассмотрения, мы выделяем: мотивационно-ценностный, содержательный и практический компоненты.

1. Мотивационно-ценностный компонент.

Культура межличностных отношений позволяет формировать не только образованную, но и подготовленную к социальному самоопределению личность. Формирование ценностных ориентации возможно использовать в качестве одного из критерия уровня сформированности культуры межличностных отношений.

Формирование ценностных ориентации может осуществляться лишь при достаточно высоком уровне личностного развития, включающем определенную степень сформированности высших психических функций, сознания и социально-психической зрелости.

Часто ряд объектов имеют равную ценность для субъекта, и он не может осуществить выбор наиболее значимых для него сфер жизнедеятельности, пытаясь достичь успехов сразу по нескольким

направлениям. Поскольку это практически невозможно, возникает ситуация неопределенности жизненного выбора. Однако рано или поздно человек встает перед необходимостью разрешить эту проблему. И чем скорее он сможет определить для себя приоритеты, тем более четко он будет представлять себе свои дальнейшие, самостоятельные решения, тем конкретнее будут его жизненные планы.

Вместе с тем, следует учитывать, что равнозначные ценности порождают неопределенность не всегда, а только в том случае, когда они противоречивы. Противоречивость ценностных ориентаций ведет к рассогласованию того, чего человек хочет добиться и того, что он для этого будет предпринимать. Если равнозначные ценности не конкурируют в сознании субъекта, то соответствующие ориентации могут быть реализованы параллельно, без ущерба для каждой из них. Следовательно, согласованная, непротиворечивая система ценностных ориентаций является важнейшей предпосылкой самореализации личности.

Характеристика особенности структуры ценностных ориентаций будет неполной, если не учитывать направленность ее основных жизненных ценностей. Содержание ценностных ориентации характеризует человека с точки зрения соответствия его системы ценностей системе ценностных координат общества. В зависимости от того, на какие ценности ориентирован человек, мы можем говорить об уровне его социальной зрелости.

2. Содержательный компонент.

Содержательный аспект культуры межличностных отношений позволяет рассмотреть содержание социально-значимой информации, которая обеспечивает стабильность общества как системы и способствует взаимопониманию и взаимодействию людей в процессе общения. Высокий уровень культуры межличностных отношений предполагает умение ориентироваться в информационной структуре общения. Культура позволяет понять, каким образом личность взаимодействует и с педагогическим знанием, как эти знания могут влиять на структуру и внутренний мир

личности. Процесс становления педагогической культуры - это исторический процесс, продолжающийся в настоящий момент. На процесс ее становления оказали влияние личностные качества людей, ее создавших, исторические и культурные факторы.

Педагогическая наука в настоящее время активно использует знания по общей и возрастной психологии, социологии и социальной педагогике о сущности и природе общения, способах и формах функционирования в различных группах, особенностях и роли общения в развитии личности, ее социализации. Однако, в педагогике недостаточно исследован культурно-исторический аспект проблемы, вне поля зрения исследований остается вопрос о культурной природе взаимодействия, оказывающего влияние на формирование и развитие личности. Обращение к педагогическому знанию обусловлено тем, что речь идет об образовательном пространстве, ориентирующего педагога на профессиональную деятельность, предметом которой является человек.

Ценности и нормы культуры, искусства, нравственность, все достижения духовной сферы жизни должны создавать атмосферу обращенности к человеческой личности, проникать во все структуры целостного педагогического процесса, обеспечивать его ориентацию на гуманитарно-личностное развитие педагога. Объективное единство общекультурного, социально-нравственного и профессионального развития личности современного специалиста актуализирует формирование у педагога гуманитарной культуры. Она представляет собой упорядоченную совокупность общечеловеческих идей, ценностных ориентации и качеств личности, универсальных способов познания и гуманистической технологии профессиональной деятельности.

Сегодня все более осознается, что науки гуманитарны в том смысле, что они коренятся в человеческой практике и применяются в ней. В связи с этим представляется чрезвычайно важным вскрывать и приводить в движение духовно-нравственный потенциал науки, который содержится в

ней имплицитно, в виде возможности, реализуемой при соответствующем способе ее преподавания.

Наряду с культурологическим подходом в основу формирования культуры межличностных отношений должна быть положена идея фундаментализации - глубина и широта философских, общекультурных, общенаучных и специальных знаний.

Такое понимание содержательного компонента культуры межличностных отношений обеспечивает способность к осмыслению профессиональной деятельности как сферы социального и морального творчества, мировоззренческого самоопределения.

3. Практический компонент.

Приобретение коммуникативного опыта происходит при коммуникативном взаимодействии с другими людьми и через усвоение коммуникативной информации. Этот процесс осуществляется через педагогические модели.

Педагогические модели в идеале как модели взаимодействия можно классифицировать по интенсивности взаимодействия и их направленности:

а) Целенаправленное обращение к потребностям в педагогическом процессе предполагает как результат - их переструктурирование, новую иерархию с преобладанием духовных потребностей.

б) Обращение к нормам в педагогическом процессе предполагает как результат приобщение к социокультурным нормам (научным, моральным, эстетическим и иным - по формам общественного сознания), а как процесс - их усвоение.

в) Обращение к способностям в педагогическом процессе предполагает как результат - овладение цивилизованными способами деятельности, созидательными, т.е. развитие.

Целостность этих процессов как результат дает изменение сознания, его образованность (в том числе появляется и культурная доминанта), а процесс только в этом случае соответствует критериям педагогического.

Практический компонент культуры межличностных отношений раскрывается и через характеристику творческого содержания личности.

Развитие способности к творчеству (творческий) представляет собой одну из центральных линий личностного развития; именно оно позволяет человеку проявить свою индивидуальность и уникальность.

Мы рассматриваем творческий как личностную характеристику, но не как тот или иной набор личностных черт, а как реализацию человеком собственной индивидуальности.

Основными процессуальными характеристиками творческого являются:

- творческий проявляется в процессе субъект - субъектного взаимодействия;
- творческий всегда, в той или иной мере, адресован другому человеку.

Эти характеристики логически вытекают из рассмотрения творческого как реализации собственной индивидуальности, т.к. человеческая индивидуальность проявляется в процессе межличностного общения (прямого или опосредованного) и всегда в той или иной мере является предъявлением своей индивидуальности другому человеку.

Для того, чтобы индивидуальность могла быть предъявлена, она, во-первых, должна быть в той или иной форме осознана человеком как таковая; во-вторых необходимы определенные средства, позволяющие выразить собственную индивидуальность; в-третьих, необходимы определенные условия, в которых такое проявление собственной индивидуальности возможно [10].

На наш взгляд, этот процесс тем эффективнее, чем глубже он опирается на личный опыт человека как на результат его индивидуального взаимодействия с окружающим миром, на личностно значимый интерес, на эмоционально избирательное отношение к окружающей действительности, на индивидуальные ценности, ставшие содержанием внутреннего мира.

Все отмеченные структурно-содержательные компоненты культуры межличностных отношений взаимосвязаны. В целостном единстве они - призваны выполнять важные функции в жизнедеятельности специалиста. В числе основных функций целесообразно выделять такие, как познавательно-гносеологическую, «экологическую», регулятивную, инвариантную, интегративную. Их смысл заключается в выявлении, развитии и задействовании творческого потенциала человека. Их реализация в совокупности и каждой в отдельности обеспечивает субъекту эффективное выполнение обязанностей при оптимальном задействовании творческого потенциала [25].

Познавательно-гносеологическая функция решает двуединую задачу. С одной стороны, она позволяет исследовать, системно описывать и объяснять возникающие проблемы с позиций современной науки общения. С другой стороны, обеспечить привлечение современного знания для эффективного формирования и задействия творческого потенциала человека в интересах профессии и удовлетворения комплекса его потребностей.

«Экологическая» функция призвана обеспечить человеку соблюдение нравственных принципов, современных научных рекомендаций и осуществление оптимальных модели, алгоритма и технологии межличностного взаимодействия. Особое ее предназначение заключается в том, чтобы различные стороны труда (профессиональная деятельность, повседневные отношения, личностное развитие) не отождествлялись и не «растворялись» в нем, а носили предметно направленный характер.

Механизм реализации «экологической» функции существенно отличается от всех остальных. Здесь внешнее влияние, достигаемое за счет реализации данной функции, предполагает как прямое научно обоснованное воздействие, так и опосредованное влияние и саморазвитие.

Регулятивная функция выполняет роль внутренней детерминанты субъекта, которая обуславливает системный, упорядоченный и целенаправленный характер формирования, развития и оптимального

задействования его потенциала. Ее реализация позволяет придать оптимальную технологичность межличностным отношениям, учитывая на всех ее этапах действие социально-психологического фактора.

Инвариантная функция детерминирует продвижение человека к собственным вершинам развития и самореализации. Приоритетной сферой для реализации инвариантной функции выступает творческая профессионализация специалиста. При этом особое место в ней занимает формирование системы ценностей. Они являются основными внутренними побудителями творческого развития и самореализации.

Интегративная функция обеспечивает целостность процесса развития и применения человеком культуры межличностных отношений. Главное ее предназначение заключается в том, чтобы данная культура носила продуктивный характер. Интегративное предназначение такой культуры проявляется в достижении единства познания и социально ценностного практического действия в соответствии со стратегией жизни конкретного человека. Оно достигается за счет реализации все отмеченных функций. Это позволяет синтезировать знания, продуктивный опыт и инновационные действия в соответствии с избранной формой профессиональной деятельности.

Многие данные свидетельствуют о нарастающем дефиците в формировании потенциальной составляющей культуры межличностных отношений. Кризисное состояние данного вопроса обусловлено причинами и объективного и субъективного характера. Такой вывод свидетельствует о том, что культура межличностных отношений выступает особенно актуальным фактором развития личности. Вот почему проблемы формирования коммуникативной культуры личности и культуры межличностных отношений следует рассматривать в ряду глобальных проблем человечества. Ведь именно в них скрыты возможности разрешения национальных, религиозных, социальных, экологических конфликтов современного противоречивого мира. Это обусловлено не только тем, что духовный прогресс общества связан с интеллектуальным, нравственным,

культурным прогрессом отдельной личности, но и тем, что он обеспечивает условия для нахождения общего языка духовного общения людей при решении тех или иных мировых проблем.

Практика указывает на наличие тесной связи потенциальной составляющей культуры межличностных отношений с ее воплощением в деятельностно - поведенческую активность. Эта сторона культуры проявляется в конкретных действиях и поступках человека.

Деятельностная сфера выступает главной для раскрытия и проявления потенциальной составляющей.

В качестве вывода следует, что выход на уровень высокой культуры межличностных отношений осуществляется на практике в значительной степени интуитивно. Это указывает на актуальность определения - действенных направлений и средств развития коммуникативной культуры.

Культура межличностных отношений, ценная сама по себе как всякое проявление внутренней культуры, выступает важнейшим условием успешной совместной деятельности людей, взаимодействия каждого из них с другими и в то же время проявлением и фактором формирования их отношений и между собой, и к различным явлениям в жизнедеятельности.

Таким образом, культура межличностных отношений обеспечивается за счет степени широты кругозора, направленности, степени сформированности мировоззрения, степени социальной активности в целом, социальной значимости индивидуальных норм поведения, владение разнообразными методами деятельности, характера эмоциональной восприимчивости и интуиции. Однако надо учесть, что в их основе лежит некоторый общий показатель развитости культуры и личности - мера разносторонней творческой активности.

Рассматривая культуру межличностных отношений в педагогическом коллективе стоит отметить что, педагогический коллектив школы мы рассматриваем как группу педагогов, которая объединена общими

психолого-педагогическими целями и задачами, достигающимися в процессе совместной профессиональной деятельности.

С нашей точки зрения, именно в педагогическом коллективе формируется особый тип межличностных отношений, характеризующихся высокой сплоченностью как ценностно-ориентированным единством, коллективистским самоопределением, коллективистской идентификацией, социально ценным характером мотивации межличностных выборов, высокой референтностью педагогов по отношению друг к другу, объективностью в возложении и принятии ответственности за результаты совместной деятельности.

Наше исследование позволило представить многоуровневую структуру межличностных отношений в педагогическом коллективе школы:

Во-первых, основу групповой структуры образует сама педагогическая деятельность, ее содержательная психолого-педагогическая характеристика. По своей сути это предметно - деятельностная основа педагогического коллектива, которая заключается в реализации задач образования.

Во-вторых, фиксируются отношения каждого педагога к деятельности педагогического коллектива, его целям, задачам, принципам, на которых она строится, мотивацию на психолого-педагогическую деятельность.

В - третьих, определяется характеристикой межличностных отношений среди педагогов, опосредствованных содержанием совместной педагогической деятельности (ее целями и задачами, ходом выполнения), а также принятыми в педагогическом коллективе принципами, идеями, ценностными ориентациями.

И наконец, межличностные отношения предлагают наличие связей (главным образом, эмоциональных), по отношению к которым ни коллективные цели деятельности, ни общезначимые для педагогического коллектива ценностные ориентации не выступают в качестве основного фактора, опосредствующего межличностные отношения педагогов.

Для профессионального становления и целостного развития личности педагога важны не только межличностные отношения, а такой их тип, который представляет систему деловых и ценностных отношений, систему расстановки сил с учетом профессионального роста педагога, при котором требования к коллегам соотносятся с их возможностями. Этот тип отношений предъявляет требования не только к самим педагогам, их поведению, но и создает эталоны общения, создает деловую обстановку, атмосферу общения в педагогическом коллективе.

Вследствие этого, мы можем утверждать, что групповые ценностные ориентации педагогического коллектива оказывают влияние на развитие межколлективных отношений. Исследования таких ученых, как Т.Е. Конникова, Я. Л. Коломинский, А.В. Киричук, показали, что характер и степень интеграции деловых и личных взаимоотношений педагогов является важным показателем состояния внутри коллективных отношений в школе. Это позволяет нам глубже исследовать особенности межличностных отношений в педагогическом коллективе школы.

Педагогические коллективы, в которых наблюдается наиболее полное совпадение указанных подсистем межличностных отношений, относятся к числу хорошо организованных и характеризуются высокой сплоченностью, общественной активностью, успешным решением задач профессиональной деятельности, наличием условий для гармоничного развития педагога. Как показывает наше исследование именно эти условия и позволяют судить о сформированности культуры межличностных отношений в педагогическом коллективе школы.

Выводы по первой главе

Межличностные отношения играют важную роль в формировании личности, системы ее отношений, влияют на эффективность деятельности. Этот интерес вызван как научным, так и прикладным значением этой

проблемы, имеющей все более актуальное значение в связи с интенсификацией и расширением внутриколлективных и межколлективных отношений.

В исследованиях межколлективных отношений выделяется такой важный аспект как групповые ценностные ориентации. В академической группе ценностные ориентации приобретают значение норм поведения, жизненной необходимости, потребности. Понятие ценностных ориентаций используется при характеристике структуры и различных свойств личности, а также при выяснении ее особенностей и взаимоотношения с ближайшим кругом общения. Ценностные ориентации формируются при усвоении социального опыта и обнаруживаются в целях, идеалах, убеждениях, интересах и других проявлениях личности. В процессе совместной деятельности. Определяющей отношения людей в группах, складываются групповые ценностные ориентации.

При изучении структуры межличностных отношений, кроме ценностных ориентаций рассматривается и эмоциональное отношение между членами группы, эмоциональные особенности внутригруппового единства. Сущность эмоциональной близости индивида и группы состоит в особой положительной установке группы к каждому ее члену.

Изучение межличностных отношений имеет тесную связь с изучением общения, так как межличностные отношения формируются и проявляются в процессе общения, которые выполняют функцию самостоятельной регуляции поведения. Межличностные отношения чаще рассматриваются как внутренняя мотивационно - потребностная основа общения, а общение - как внешний феномен межличностных отношений.

Определяя культуру межличностных отношений, мы исходим из того, что человек становится личностью по мере освоения совокупного социального и культурного опыта, имеющегося в распоряжении общества. Роль культуры в этом процессе поистине огромна, так как именно культура, в отличие от генетических механизмов наследования, выступает средством

социального наследования информации, своеобразной «социальной памятью» общества.

Исторический характер явлений культуры межличностных отношений выражается в том, что способы и формы взаимодействия вырабатывались в ходе исторического развития. Они закреплены в обычаях, традициях, нравах.

Ценностный характер выражается в том, что базовыми в культуре межличностных отношений педагогов являются гуманистические ценности. Качественная оценка межличностных отношений определяет степень значимости для педагога взаимодействия в коллективе

В свою очередь культура межличностных отношений педагога рассматривается нами как синтез психолого-педагогических убеждений и мастерства, общего развития и профессионально-педагогических качеств, педагогической этики и системы многогранных отношений, а также стиля деятельности и поведения. Объединяя взаимообусловленные компоненты личности, она обогащает и развивает каждый из них до уровня высокого порядка.

По уровню культуры межличностных отношений мы можем судить об успешности функционирования педагогического коллектива.

Педагогический коллектив школы мы рассматриваем как группу педагогов, которая объединена общими психолого-педагогическими целями и задачами, достигающимися в процессе совместной профессиональной деятельности.

С нашей точки зрения, именно в педагогическом коллективе формируется особый тип межличностных отношений, характеризующихся высокой сплоченностью как ценностно-ориентированным единством, коллективистским самоопределением, коллективистской идентификацией, социально ценным характером мотивации межличностных выборов, высокой референтностью педагогов по отношению друг к другу, объективностью в возложении и принятии ответственности за результаты совместной деятельности.

ГЛАВА 2. ФОРМИРОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ ШКОЛЫ

2.1. Педагогические технологии формирования культуры межличностных отношений в педагогическом коллективе школы

Современная динамика развития социума, осознание человека как высшей социальной ценности неизбежно выдвигает на первый план весь спектр деятельности по социализации личности.

Общество на всех этапах своего исторического развития предъявляло высокие требования к любым специалистам, в частности, и к педагогам. В настоящее время педагог должен обладать высоким уровнем профессиональной компетентности, мобильностью для того, что бы быстро адаптироваться к требованиям, диктуемым экономическими и социальными преобразованиями в обществе. Существенная роль отводится социальной позиции человека, опирающейся на культурное наследие и собственные функции в развитии культуры.

Исходя из этого мы можем говорить о том, что культура выступает как индивидуальное выражение личности. Личность проявляется в ее активности, избирательности поведения и в стремлении к преобразовательной деятельности. Современные технологии создают условия для формирования личностной культуры в виде мира ценностей и самопреобразующей деятельности, ориентированной на приобретение знаний и творческое овладение функциональным составом профессиональной деятельности. Деятельностный подход к формированию культуры центрирует концепцию культуры в связи с развитием личности [8].

Функция культуры, в целом, на наш взгляд, состоит в преобразовании действительности. Эти свойства прослеживаются как и в развитии общей

культуры, так и в развитии профессиональной культуры. Эволюция общества во многом определяется профессиональной культурой, ее преобразовательной функцией, а также функцией сохранения и трансляции. Инновационные тенденции профессиональной культуры выполняют роль прогрессивной перестройки общества.

Культура межличностных отношений может быть представлена как способность к духовно- познавательному освоению действительности (в форме понятий), способность к аксиологическому отношению к миру (в форме ценностей) и способность к социальному (практическому) действию.

В свою очередь культура межличностных отношений педагога рассматривается нами как синтез психолого-педагогических убеждений и мастерства, общего развития и профессионально-педагогических качеств, педагогической этики и системы многогранных отношений, стиля деятельности и поведения. Объединяя взаимообусловленные компоненты личности, она обогащает и развивает каждый из них до уровня высокого порядка.

Основы культуры межличностных отношений педагог приобретает в процессе усвоения суммы знаний и превращения их в стройную систему убеждений, осознания роли своей специальности в социальном процессе.

Исходя из этого, мы можем говорить, о том что, процесс формирования культуры межличностных отношений предполагает активное включение механизмов самовоспитания и саморегуляции.

Творческий потенциал специалиста - есть интегральное выражение его формирующейся культуры межличностных отношений. Педагог развивается в определенной среде и реализует себя в определенной практической деятельности.

Выявлена зависимость формирования культуры межличностных отношений педагогов от степени развития профессиональной свободы личности, от раскрытия творческого потенциала. Эта зависимость проявляется в тенденции творческой самореализации личности.

Главной отличительной чертой формирования культуры межличностных отношений у педагогов является, по нашему мнению, универсальность, структурная упорядоченность и целостность. Культура возникает только тогда, когда совокупность различных качеств личности образует систему и переходит в новое, индивидуально-неповторимое, уникальное качество.

В своем исследовании мы исходили из того, что целью формирования культуры межличностных отношений у педагогов является, с одной стороны, развитие профессиональной направленности при межличностном взаимодействии, а с другой — накопление собственного коммуникативного опыта в процессе непосредственной профессиональной деятельности, в ходе которой происходит трансформация как коммуникативных навыков, так и профессионально значимых качеств у педагогов [4].

Отличительной чертой формирования культуры межличностных отношений у педагогов, как показывает наше исследование, является, универсальность, структурная упорядоченность и целостность процесса направленного на формирование культуры межличностных отношений.

Культура возникает только тогда, когда совокупность различных качеств личности образует систему и переходит в новое, индивидуально-неповторимое, уникальное качество.

Исходя из этого, методологическим основанием для разработки целей формирования культуры межличностных отношений педагогов в нашем исследовании является принцип целостности, наличие которого возможно при разработке и апробации педагогических технологий формирования культуры межличностных отношений.

Технология, направленная на формирование культуры межличностных отношений педагогов, должна рассматриваться как упорядоченная и задачно-структурированная совокупность действий, операций и процедур, обеспечивающих диагностируемый и гарантированный результат в изменяющихся условиях. Исходя из этого нами была разработана

технология, которая позволяет обеспечить не только целостность, но и осознанную алгоритмизацию процесса формирования культуры межличностных отношений, что дает возможность и предвидеть результат и анализировать каждый этап.

Этапы, отраженные в технологии формирования культуры межличностных отношении представляют взаимообусловленные стадии сложного процесса развития межличностных отношений в педагогическом коллективе школы. Они характеризуются разной степенью автоматизма, сознательности, скорости и сочетаемости компонентов обобщенного действия. Содержательный этап включает в себя три модуля, необходимые для формирования культуры межличностных отношений: коммуникативный модуль, интерактивный модуль и перцептивный модуль.

Основной целью, по которой выстраивалась программа формирования культуры межличностных отношений, является развитие у педагогов накопленного собственного коммуникативного опыта в процессе непосредственной профессиональной деятельности, в структуре взаимоотношений, как с учениками, так и с коллегами.

Характерными особенностями нашей программы было наличие блока личностной поддержки, направленного на повышение самооценки и ее адекватности. Средствами сохранения устойчивости результатов данной программы выступают техники конфронтации, многократное включение в ситуации, провоцирующие неуверенное поведение, сопровождаемое видеообратной связью, применение такого методического приема, как «неожиданные задания».

Основными методическими средствами нашей программы явились: короткие лекции, групповая дискуссия, психодрама, управляемое воображение, визуализация, рисуночные техники, ролевые игры, психогимнастические упражнения.

Работа с педагогическим коллективом по данной программе шла на протяжении года в одной из средних образовательных школ.

Исходя из последовательности формирования культуры межличностных отношений, можно выделить три основных этапа этой деятельности:

- 1 этап - формирование навыков межличностного взаимодействия в коллективе;
- 2 этап — автоматизация навыков межличностного взаимодействия;
- 3 этап - развитие эффективных межличностных отношений при помощи упражнений, направленных на адекватное восприятия себя и других

В соответствии с программой исследования для педагогов экспериментальной группы была разработана система тренингов, способствующих формированию культуры межличностных отношений. Это помогло осознать педагогам необходимость развития культуры межличностных отношений, что способствовало активизации работы.

Таковы организационные и методические основы поэтапной деятельности по формированию культуры межличностных отношений

Ранее мы уже говорили о том, что формирование культуры межличностных отношений не может быть обеспечено лишь традиционными методами. В связи с этим появилась необходимость использовать активные методы обучения, которые способствуют развитию культуры межличностных отношений.

Разрабатывая нашу тренинговую программу мы, основывались на том, что тренинг представляет собой диагностическую, преобразующую, корректирующую, профилактическую и адаптационную функции [19]. Многофункциональность метода свидетельствует о том, что тренинг применяется не только для повышения уровня культуры межличностных отношений и обучения как процесса овладения профессиональными знаниями, навыками и умениями необходимыми для эффективного построения межличностных отношений в педагогическом коллективе школы. Возможности тренинга существенно шире и охватывают области совершенствования интеллектуальных возможностей человека, развития его

волевых характеристик, осознания и разрешения личностных, профессиональных и организационных проблем.

Как показало наше практическое исследование, наиболее эффективными для формирования культуры межличностных отношений педагога являются тренинг креативности, тренинг эффективной коммуникации, тренинг сенситивности и тренинг уверенности в себе.

Программа тренинга эффективной коммуникации подготавливает результаты, необходимые для эффективного проведения тренинга сенситивности, центральным из которых является установка на партнерское взаимодействие. Цели тренинга сенситивности направлены на развитие психологической наблюдательности как способности фиксировать, различать и запоминать всю совокупность сигналов, получаемых от другого человека или группы; осознание и преодоление интерпретационных ограничений, накладываемых теоретическими знаниями и стереотипизированными фрагментами сознания; формирование и развитие способности прогнозировать поведение других людей, предвидеть последствия своих влияний на них.

Тренинг уверенности в себе направлен на осознание различий между уверенным, неуверенным и агрессивным поведением и их источников, формирование навыков самопрезентации, уверенного поведения и коррекцию Я - концепции.

В нашей программе мы основывались на основные принципы психологического тренинга которые включают в себя: принципы создания среды тренинга, принципы поведения участников тренинга, организационные принципы, этические принципы [5].

Важно отметить, что именно тренинг предполагает усвоение человеком специфических знаний, навыков, умений, коррекцию установок, развитие личностных свойств через интериоризацию особенностей среды, объектов и особенностей взаимодействия с ней. В результате тренинга человек (или группа людей) достигает нового уровня осознания окружающей среды

(социальной и физической), себя в ней и овладевает средствами ее преобразования для более эффективного взаимодействия.

Те изменения, которые происходили в психологических переменных личности педагогов, являются результатом движения от внешнего к внутреннему, от предъявляемых в тренинге образцов поведения и деятельности к их осознанию и включению в познавательные и регулятивные структуры психики в виде умений, навыков, установок. Все это говорит о том что в ходе тренинговой работы с педагогами была создана специфическая среда, отвечающая требованиям реальности, индивидуально - психологическим особенностям участников нашего тренинга и создающей эффекты системной детерминации изменяемых психологических свойств и образований. При этом стоит учитывать и то обстоятельство, что психологические образования, возникающие в процессе интериоризации внешнего профессионального контекста, создаваемого в тренинге, активизируют самокоррекцию, самоуправление и как следствие этого, влияние на порождающую их деятельность. Основополагающими принципами для формирования среды тренинга явились:

1. Принцип системной детерминации.
2. Принцип реалистичности.
3. Принцип избыточности.

Принцип системной детерминации требует воплощения в среде тренинга основных факторов изменений психологических феноменов человека и группы и взаимодействия внешней детерминации и самодетерминации через механизмы психического заражения и подражания, обратной связи, регуляции уровня удовлетворения потребностей и включения участников тренинга в определенным образом организованную деятельность.

Принцип избыточности операционализируется через создание возможностей выбора участниками различных вариантов представления информации, момента и способа деятельности.

Принцип реалистичности предполагает создание в тренинге среды, изоморфной по своим характеристикам - социальной и профессиональной, работу с разными по вероятности возникновения и значимости в профессиональной деятельности ситуациями и проблемами. Реализация принципов создания среды тренинга осуществляется ведущим и определяет его деятельность.

Принцип системной детерминации при формировании среды профессионально ориентированного тренинга предполагает целесообразное воплощение факторов изменений в составе группы, личностных особенностях ведущего, пространственно - временных и информационных характеристиках содержания работы, о чем пойдет речь в дальнейшем. Механизмы, обеспечивающие взаимодействие внешней детерминации, общих и специфических предпосылок самодетерминации, включают в себя психическое заражение и подражание, регулирование уровня удовлетворения потребностей и включение участников в определенным образом организованную деятельность. Последнее предполагает создание условий для осознания образов прошлого, настоящего и будущего, охватывающих возможно большее число элементов системы, включающей в себя подлежащие изменению феномены и предметную деятельность «здесь и теперь».

Реализация принципов создания адекватной целям тренинга среды, связанная с деятельностью ведущего, создает предпосылки для осуществления принципов, характеризующих поведение и деятельность участников группы.

К ним относятся:

1. Принцип активности.
2. Принцип исследовательской и творческой позиции.
3. Принцип объективации поведения.
4. Принцип субъект - субъектного общения.
5. Принцип «искренности».

6. Принцип «здесь и теперь».

Принцип активности предполагает включение в интенсивную работу всех участников тренинга. Активность участников группы тренинга носит особый характер, отличный от активности человека, слушающего лекцию или читающего руководство по применению той или иной технологии. В тренинге участники получают возможность включения в специально разработанную тренером или ими самими деятельность. Это может быть проигрывание той или иной профессионально значимой ситуации, выполнение психогимнастических упражнений, наблюдение за поведением других по специальной схеме, разработка проектов деятельности в индивидуальном или групповом режиме. Активность участников тренинга возрастает в том случае, если они получают установку на включение в совершаемые в группе действия в любой момент.

Особенно эффективными в достижении целей тренинга через осознание, апробирование и тренировку приемов, способов поведения, идей, предложенных тренером, являются ситуации и упражнения, которые позволяют активно участвовать в них всем членам группы одновременно, что создает дополнительную мотивацию за счет процессов межличностного сравнения в системе сложившихся в группе тренинга отношений. Принцип активности, в частности, опирается на установленную закономерность об усвоении человеком 10 % информации, воспринимаемой на слух, 50% информации, воспринимаемой по зрительному каналу, и 90 % информации, получаемой в ходе самостоятельной деятельности.

Особую значимость для тренинга как метода преднамеренных изменений имеет принцип объективации, основным требованием, сущностью которого является перевод поведения участников тренинга с импульсивного, неосознанного уровня регуляции профессиональной деятельности на осознанный, когда в любой ситуации специалист отдает себе отчет в том, с какой целью он действует, адекватны ли избранные им средства ее достижения специфике ситуации и его возможностям. В начале тренинга

этот принцип реализуется ведущим, впоследствии он может быть принят, воспринят участниками. Универсальным средством объективации поведения выступает обратная связь, относящаяся к неотъемлемым признакам тренинга как метода.

Обратная связь может быть разделена на прямую, циркулирующую непосредственно между участниками тренинга и опосредованную техническими устройствами.

Принцип субъект-субъектного (партнерского) общения

предполагает такое взаимодействие участников тренинга, при котором учитываются интересы, чувства, переживания, состояния других, признается ценность их личности.

Реализация данного принципа создает в группе атмосферу безопасности, доверия, открытости, позволяющую участникам экспериментировать со своим поведением, не опасаясь ошибок. Этот принцип тесно связан с принципами системной детерминации, творческой, исследовательской позиции участников группы.

Принцип «искренности» включает два аспекта: с одной стороны, каждый член группы тренинга сам определяет для себя меру искренности, а с другой стороны, тренер в начале занятий предлагает для обсуждения, а затем своими действиями поддерживает идею, заключающуюся в том, что в ходе обсуждения тех или иных вопросов не стоит говорить неправду.

Принцип «здесь и теперь» предназначен для преодоления тенденции отвлечения участников тренинга от происходящего в группе в сферы, возможно, весьма интересные, но не имеющие отношения к актуальной ситуации. Вместе с тем принцип «здесь и теперь» не относится к универсальным, так как им не охватываются действия участников тренинга, связанные с рефлексией прошлого опыта и с проекциями содержания тренинга и приобретенных в ходе результатов в будущее.

Организационные принципы включают:

1. Принцип физической закрытости.

2. Принцип комплектования группы тренинга.
3. Принцип пространственно-временной организации тренинга.

Принцип физической закрытости означает, что группа тренинга работает постоянно в одном и том же составе; после того как работа группы началась, новые участники в группу не включаются. Если кто-то из участников пропускает несколько часов занятий, его можно с согласия группы включить в дальнейшую работу, однако для этого ему необходимо рассказать обо всем, что произошло в группе во время его отсутствия.

Принцип комплектования группы включает два подпринципа: гомогенности и гетерогенности. Принцип гомогенности применяется в отношении таких характеристик участников тренинга, как профессиональная принадлежность, уровень должностной иерархии, по возможности возраста. Принцип гетерогенности распространяется на такие характеристики, как пол, а также некоторые психические свойства личности.

Принцип пространственно-временной организации тренинга определяет временные и пространственные характеристики работы группы.

К этим принципам тренинга относятся:

1. Принцип конфиденциальности.
2. Принцип соответствия заявленных целей тренинга его содержанию.
3. Принцип ненанесения ущерба («не навреди»).

Принцип конфиденциальности предполагает, что информация о личностных проявлениях участников тренинга и их успешности не будет обсуждаться с кем бы то ни было за пределами группы. Соблюдение этого принципа позволяет формировать открытую атмосферу взаимодействия между участниками тренинга, а также сохраняет мотивацию участников на обсуждение возникающих вопросов и проблем в рамках группы. Принцип ненанесения ущерба соприкасается с принципом конфиденциальности, соблюдение которой предотвращает возможный ущерб со стороны руководства и значимых других людей; с другой стороны, ненанесение

ущерба связано с профессионализмом ведущего, его диагностическими возможностями и свободой от манипулятивных тенденций.

Принцип соответствия заявленных целей тренинга его содержанию определяет недопустимость по желанию тренера изменения содержательного плана работы с группой, например, перехода от развития навыков эффективности ведения деловых переговоров к рассмотрению источников неуверенности в себе одного из участников группы. В некоторых случаях это возможно после обсуждения такого шага в группе, однако, в целом предпочтительнее удерживаться в русле предъявленных целей, а возникающие по ходу работы и не соответствующие им запросы решать другими средствами, в частности, в ходе индивидуального консультирования или в рамках других программ тренинга.

Все группы принципов тесно связаны между собой, воплощение одного принципа возможно при условии реализации остальных.

Важной отличительной чертой тренинга явились широкие возможности по применению разнообразных методических средств, в совокупности позволяющих формировать среду, в которой становятся возможными преднамеренные изменения. Методические средства используемые в тренинге предназначены для словесной и несловесной передачи информации, создания целесообразно насыщенной информационной среды, регуляции уровня удовлетворения потребностей, вовлечения в определенным образом организационную деятельность. Широкий диапазон используемых средств (техник) относится к бесспорным преимуществам метода.

В ходе построения нашей программы мы опирались на три группы методических средств (техник): техники предоставления информации (функция: осознание и передача информации); имитационные техники (функция: тренировка в безопасных условиях); техники создания реальной среды (функция: действия с реальными рисками) (табл. 4).

Таблица 4.

Методические средства (техники) тренинга

Техники представления Информации	Имитационные техники	Техники создания реальной среды
Короткие лекции	Ролевые игры	Выполнение заданий с физическими рисками
Видеолекции	Деловые игры	
Видеоиллюстрации	Анализ конкретных случаев	Выполнение конкретных профессиональных процедур с реальными партнерами,
Систематизированные обзоры	Психодрама	
Программированные инструкции	Социодрама	оборудованием, документацией.
Анализ оценок и самооценок	Медитация	
Модерация	Управляемое воображение	Выполнение заданий с незнакомыми людьми.
Рисуночные методики	Визуализация	
Дискуссия	Психогимнастика	Кратковременные ротации.
	Мозговой штурм	

К средствам первой группы относятся дискуссии, лекции ведущего тренинга, систематизированные обзоры, программированные инструкции, групповой анализ оценок и самооценок, техники модерации (знаково-символического отображения процесса и результатов работы в тренинге).

Вторая группа методических средств представлена ролевыми и деловыми играми, методами инцидентов, психодрамой, социодрамой, психогимнастическими упражнениями различной направленности.

Методические средства (техники) тренинга

К техникам создания реальной среды относятся выполнение участниками тренинга реальных задач в группе, либо на рабочем месте, ротация и стажировка.

Анализ представленных техник показывает, что, как правило, используются техники преимущественно первых двух групп, причисляя к ним короткие лекции (лекционные фрагменты), дискуссии, ролевые игры, психогимнастические упражнения, медитацию, управляемое воображение,

визуализацию, мозговой штурм, релаксационные техники, телесно-ориентированные процедуры, танец, лепка, маски, притчи, сказки, рисуночные техники, метод критических инцидентов, анализ ранних воспоминаний.

1. Ролевая игра.

С.Л. Рубинштейн дает следующее определение: «Игра есть выражение определенного отношения личности к окружающей действительности».

Выделяются определенные приемы игры:

- прием фокуса: участники по очереди попадают в фокус внимания, в роль выступающего, поднимающего проблему, генерирующего идеи, анализируемого, критикуемого, ситуативного лидера и т.д.;
- прием положительной обратной связи обеспечивает благоприятный микроклимат, требует, чтобы люди были откровенными и доброжелательными. Этот прием уточняется многими правилами и процедурами;
- прием интервьюирования и провоцирования позволяет каждому выступить в роли аналитика, исследователя (задавая друг другу вопросы, призывая к активности и откровенности). Разыгрывание ролей чрезвычайно важно, поскольку позволяет увидеть члена группы не просто в процессе межличностного взаимодействия в группе, а в процессе исполнения определенной социальной роли. Поведенческий материал в ролевой ситуации является основой для перепроверки гипотез в отношении личностной проблемы субъекта и показателем того, как она деструктивно отражается на его профессиональной деятельности. Разыгрывание ролей завершается обсуждением увиденного и услышанного. Важно, чтобы все участвующие в проигрывании высказались насколько им импонировала та или иная роль, с кем было играть труднее, с кем легче, какие чувства вызывали друг у друга участники игры. Отдельно обсуждается вопрос о психологической и педагогической оправданности действий в соответствии с поставленными целями. В группе обсуждается что существенного было замечено в

поведении данного члена группы. Вначале участник игры осуществляет самоанализ, а потом высказываются члены группы.

2. Ролевое обсуждение.

Этот вариант ролевой игры, в которой участникам во время дискуссии по изучению темы предлагается почувствовать и продемонстрировать запрограммированное отношение к проблеме, которая указана на выданных карточках, например, «скептика», «философа», «дипломата», «поэта» и т.п.

3. Деловая игра.

В отличие от ролевых игр, участники которых исполняют самые различные роли, участники деловых игр являются исполнителями ролей, с помощью которых имитируются условия их профессиональной деятельности и сама деятельность. Метод деловых игр традиционно применяется как средство имитации принятия решений в искусственно организованной ситуации.

4. Брейнсторминг (мозговой штурм или мозговая атака) развивает динамичность мыслительных процессов, способность абстрагироваться от объектов, условий и существующих ограничений; формирует умение сосредоточиться на какой-либо узкой актуальной цели и т.д. Это творческий метод обучения, переводящий участника в положение субъекта деятельности. Обсуждение той или иной проблемы на занятиях при такой форме их организации становится не только способом исследования проблемы, средством ее познания, но и средством обучения студентов технике коммуникативного воздействия.

5. Групповая дискуссия представляет собой коллективное обсуждение какой-либо проблемы, конечной целью которого является достижение определенного общего мнения. В ходе дискуссий происходит коллективное сопоставление мнений, оценок, информации по обсуждаемой проблеме. Психологическая ценность дискуссии состоит в том, что благодаря принципу обратной связи и мастерству руководителя каждый участник получает возможность, как по-разному можно подойти к решению одной и той же

проблемы, сколь велики индивидуальные различия людей в восприятии и интерпретации одних и тех же ситуаций.

6. Психогимнастика. Это метод при котором участники проявляют себя и общаются без помощи слов. Психогимнастика является эффективным средством оптимизации социальперцептивной сферы личности, т. к. позволяет обратить внимание на «язык тела», а также на пространственно-временные характеристики общения.

Существующее многообразие видов и форм тренинга, опирающихся на различные теоретические основания, требует определения критериев эффективности профессионального требования. Можно согласиться, что критериями эффективности тренингов, направленных на формирование культуры межличностных отношений педагогов являются:

- Реакции - измерение впечатлений участников тренинга.
- Научение - измерение объема освоенного материала.
- Поведенческий - измерение того, насколько результаты тренинга воплощаются в профессиональной деятельности.
- Результативный - измерение результатов тренинга,

отражающихся в улучшении количественных и качественных характеристик труда.

Эти критерии позволяют определить изменения навыков и умений, эффективности профессиональной деятельности, представления о себе, совокупность отношений личности, установки и уровня рефлексии. Таким образом, мы рассматриваем тренинг как ведущий компонент технологии формирования культуры межличностных отношений педагогов; и можем заключить, что:

1. Тренинг определяется как многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических переменных человека, группы, связанных с ними характеристик организаций в целях гармонизации профессионального и личностного бытия человека и обеспечения эффективности организационной деятельности. Тренинг преимущественно

применяется в практической работе с профессионалами различных специальностей на всех этапах психологического обеспечения профессиональной деятельности: профессиональной ориентации, адаптации к профессиональным требованиям и ценностям организации, достижения и развития профессиональной компетенции, переподготовки и выхода из профессии.

2. Реализация тренинга требует соблюдения группы взаимосвязанных принципов, определяющих его эффективность и масштабы переноса результатов в профессиональную реальность: принципы создания среды тренинга, принципы, характеризующие поведение и деятельность участников группы, этические и организационные принципы.

3. Тренинг позволяет создавать условия для преднамеренных изменений как субъектных, так и личностных характеристик профессионала. Его отличительной особенностью является наличие возможности для изменений не только на уровне субъектных и личностных свойств конкретного профессионала, но и на уровне профессиональных групп и организаций. Наиболее вероятны изменения эффективности профессиональной деятельности, навыков и умений, системы установок, ценностей и целей, уровня рефлексии.

4. Применение некоторых программ тренинга ограничено для лиц, обладающих определенными индивидуально-психологическими особенностями.

В своем исследовании мы не ставили цель поиска новых или совершенствования уже найденных и апробированных средств и форм направленных на развитие культуры межличностных отношений. Мы полагаем, что каждое средство, форма и метод имеют право быть примененными, если они доказали свою эффективность.

Проблема состоит в том, чтобы логически увязать между собой апробированные средства и обеспечив их взаимосвязь, использовать в

комплексе, где каждому элементу подготовки нашлось бы нужное место и определенная роль.

В результате проведения экспериментальной работы удалось уточнить последовательность формирования культуры межличностных отношений, что способствовало созданию необходимых предпосылок для построения технологии формирования культуры межличностных отношений у педагогов.

Таким образом, становление личности, который в состоянии осуществлять свое профессионально - личностное развитие, с всей необходимостью требует наладить целесообразное коммуникативное взаимодействие.

Важнейшим резервом формирования коммуникативной культуры является переориентация ценностного сознания педагогов в сфере профессиональной деятельности на культуру как высшее мерило качества социально значимой деятельности.

Ведущая роль в этом процессе отводится лично - и практико - ориентированным педагогическим технологиям.

2.2. Психолого-педагогические условия эффективности формирования культуры межличностных отношений в педагогическом коллективе школы

На следующем этапе исследования мы поставим цель: эмпирически определить условия эффективности формирования культуры межличностных отношений в педагогическом коллективе школы. Для решения этой цели при подготовке экспериментальной части мы выдвинули следующие задачи:

- а) определить исходный уровень развития культуры межличностных отношений у педагогов;
- б) разработать специальную программу формирования культуры межличностных отношений у педагогов;
- в) проверить эффективность разработанной программы.

Наше исследование производилось на базе КГУ «Общеобразовательная школа №17 отдела образования города Рудного» Управления образования акимата Костанайской области. В нем приняли участие 40 педагогов - предметников (20 педагогов в контрольной группе и 20 педагогов в экспериментальной группе), имеющих примерно одинаковый педагогический стаж.

В соответствии с поставленными задачами разрабатывалась комплексная методика исследования. Проверка эффективности разработанной программы осуществлялась посредством реализации технологии формирования культуры межличностных отношений педагогов.

В ходе диагностического эксперимента нам представлялось необходимым исследовать педагогов на предмет выявления их отношения к значимости формирования культуры межличностных отношений. Результаты опроса отражены в таблице 5.

Отношение к значимости формирования культуры межличностных отношений (в процентах).

отношение к значимости	количество опрошенных	
	до практики	после практики
1. положительное	53.5	92.5
2. отрицательное	46.3	7.5

Как видно, педагоги, имеющие опыт взаимодействия, понимают важность формирования культуры межличностных отношений, т.к. она выступает в форме активного действенного состояния личности и как сложное качество личности, своего рода системы интегрированных свойств личности.

Мы рассматриваем культуру межличностных отношений как часть регулятора профессиональной деятельности, так же как, личностную предпосылку ее эффективности. У части педагогов до сих пор не сложилось мнение о значимости этой целенаправленной деятельности. Это можно объяснить тем, что для педагогов сама сложность проблемы формирования культуры межличностных отношений и связанная с этим сложность интегративного процесса ее формирования не являются очевидным.

Мы использовали также тест самооценки затруднений в межличностном взаимодействии у педагогов в до и после практики.

Результаты самооценки затруднений изложены в таблице 6.

Таблица 6.

Результаты самооценки затруднений во взаимодействии (в процентах)

	до практики	после практики
моделировать предстоящее взаимодействие	23,1	50
вести себя адекватно любой ситуации взаимодействия	30,8	78,8
собственная коммуникативная некомпетентность	33	80
предупреждать напряженность и конфликт в группе	37,4	87,5
анализировать стили общения других людей	16,5	37,5
быстро ориентироваться в момент взаимодействия	53,8	66,2
тактично и ненавязчиво оказывать влияние на окружающих	29,7	38,7
анализировать трудности своего взаимодействия с окружающими	22	35

Как видно из таблицы, педагоги испытывают затруднения непосредственно при взаимодействии, особенно, если ситуация общения изменяется, и необходимо предупредить конфликт для установления благоприятных взаимоотношений. Поскольку педагоги затрудняются, практически, по всем параметрам, то можно сделать вывод о необходимости вести целенаправленную работу по формированию культуры межличностных отношений.

Теоретический анализ позволил нам выделить и охарактеризовать основные компоненты межличностных отношений (мотивационно-ценностный, содержательный, практический), которые раскрываются через систему критериев.

Таблица 7. Основные критерии культуры межличностных отношений

Компоненты		
Критерии		
Мотивационно-ценностный компонент	Содержательный компонент	Практический компонент
содержание потребностей и мотивации в межличностном взаимодействии педагогов в коллективе	знание возрастных и индивидуальных особенностей личности для эффективного профессионального взаимодействия внутри педагогического коллектива	умение моделировать предстоящее взаимодействие внутри педагогического коллектива
социальные установки на межличностные отношения в педагогическом коллективе	знание средств для эффективного построения межличностных отношений в педагогическом коллективе	умение вести себя адекватно при любой ситуации взаимодействия в педагогическом коллективе
сформированность системы профессионально-ценностных ориентаций у педагогов	знание приемов взаимодействия с коллективом и отдельной личностью	умение найти адекватные средства для межличностного взаимодействия внутри педагогического коллектива
уровень стабильности	знание структуры	умение креативно
профессиональных интересов педагогов	профессиональной педагогической деятельности, способов решения профессиональных задач	мыслить в процессе профессиональной педагогической деятельности

Одной из важных предпосылок успешного формирования готовности педагогов к развитию культуры межличностных отношений в процессе их профессиональной деятельности является выявление уровня ее сформированности. При выделении уровней мы опирались не на теоретические положения, раскрывающие поэтапный (поуровневый) характер развития качеств личности, а также на структурно-функциональную природу перехода от данного уровня к другому: изменяется структура формируемого качества, ее функции (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн). Сущность уровней рассматривается по признаку цели и по признаку существования (каждый последующий уровень зарождается, имеет основу в предыдущем). Поэтому при переходе формируемого качества наиболее высокий уровень свойства предшествующего уровня не исчезают, а преобразуются.

Отметим, что уровень культуры межличностных отношений меняется в течение профессионально-личностного роста педагога. Важнейшими факторами этих изменений являются: общее интеллектуальное развитие, развитость профессиональных навыков, наличие специальных знаний и умений, установка на творческое отношение к труду, высокий уровень профессионального самоопределения, успешность коммуникативного опыта и др.

Учитывая, что культура межличностных отношений представляет собой многомерную и многокомпонентную структуру, можно заключить, что оценка уровня ее развития возможна лишь при применении комплекса

диагностических методов, дающих богатую информацию обо всех ее структурных компонентах.

Результаты анализа теоретической литературы позволили выделить признаки сформированности культуры межличностных отношений. Полученные нами характеристики отражены в таблице 8.

Таблица 8.

Основные признаки уровней развития культуры межличностных отношений

уровень развития культуры межличностных отношений	основные характеристики уровня
высокий	<ul style="list-style-type: none"> - в основе культуры межличностных отношений лежат знания о феномене личности; - знания правил общения, коммуникативные действия осознаны, имеет место психологическая готовность в выполнении коммуникативных действий; -устоявшиеся личностные нормы и ценности; -развитые эмпатийные и толерантные качества личности, умение сопереживать собеседнику и понимать его; -обладание навыками саморегуляции и самоконтроля -высокий уровень профессионализма
средний	<ul style="list-style-type: none"> - частичное знание о феномене личности; - фрагментарное знание правил общения, имеет место низкий уровень психологической готовности к выполнению коммуникативных действий; - низкий уровень развитости эмпатии и толерантности; -не устоявшиеся понятия о нормах и ценностях; -низкий уровень саморегуляции и самоконтроля; -взаимодействие выполняется без должного анализа ситуации, проявляется недостаточная компетентность
низкий	<ul style="list-style-type: none"> -отсутствие знаний о феномене личности;
	<ul style="list-style-type: none"> -не сформированные представления о нравственных нормах и правил общения, вследствие чего коммуникативные действия не осознаны, отсутствует психологическая готовность к выполнению коммуникативных действий; -во время взаимодействия присутствует агрессивность, импульсивность, нетерпимость; -профессиональное взаимодействие, в основном, строится на житейском опыте, без использования научных знаний и анализа ситуаций

Следующий этап диагностической работы заключался в определении состояния готовности педагогов экспериментальных и контрольных групп к развитию культуры межличностных отношений по следующим компонентам:

1. мотивационно-ценностный;
2. содержательный;
3. практический.

Для определения уровня сформированности мотивационно-ценностного, содержательного и практического компонентов культуры межличностных отношений мы использовали метод самооценки и метод экспертной оценки.

Ответы на вопросы предложенной анкеты позволили судить об уровне сформированности мотивационно-ценностного компонента. Содержание анкеты дано в Приложении 1. Результаты диагностики уровня сформированности мотивационно-ценностного компонента культуры межличностных отношений у педагогов контрольной группы до начала экспериментальной работы представлены в таблице 9.

Уровни сформированности мотивационно-ценностного компонента культуры межличностных отношений у педагогов контрольной группы (до начала экспериментальной работы).

показатели мотивационно-ценностного компонента	высокий	средний	низкий
социальные установки на межличностное взаимодействие	21	45	34
стабильность профессиональных интересов	25	45	30
сформированность системы профессионально-ценностных ориентаций	22	46	32
потребность и мотивация в межличностном взаимодействии	16	58	26
средний балл по всем параметрам	21	48,5	30,5

Результаты диагностики педагогов экспериментальных групп изложены в таблице 10.

Таблица 10.

Уровни сформированности мотивационно-ценностного компонента культуры межличностных отношений у педагогов экспериментальной группы (до начала экспериментальной работы)

показатели мотивационно-ценностного компонента	высокий	средний	низкий
социальные установки на межличностное взаимодействие	22	46	32
стабильность профессиональных интересов	23	45	32
сформированность системы профессионально-ценностных ориентаций	22	38	40
потребность и мотивация в межличностном взаимодействии	24	51	25
средний балл по всем параметрам	22,8	45	32,2

При сравнении этих таблиц можно заключить, что начало экспериментальной работы характеризуется примерно одинаковым уровнем сформированности мотивационно-ценностного компонента у педагогов экспериментальных и контрольных групп. Необходимо отметить, что этот уровень недостаточно высокий, в экспериментальных группах он даже немного ниже, чем в контрольных. В таблице 11 приведены сводные данные этих измерений.

Таблица 11.

Уровень сформированности мотивационно-ценностного компонента в контрольной и экспериментальной группе до начала эксперимента

	уровни сформированности мотивационно-ценностного компонента		
	высокий	средний	низкий
Контрольная группа	21	48,5	30,5
Экспериментальная группа	22,8	45	32,2

Ответы на вопросы предложенной анкеты позволили судить об уровне сформированности содержательного компонента. Содержание анкеты дано в Приложении 2.

Результаты диагностики уровня сформированности содержательного компонента культуры межличностных отношений у педагогов контрольной группы до начала экспериментальной работы изложены в таблице 12.

Уровни сформированности содержательного компонента культуры межличностных отношений у педагогов контрольной группы (до начала экспериментальной работы)

показатели содержательного компонента	высокий	средний	низкий
средства для эффективного межличностного взаимодействия	18	40	42
структура профессиональной деятельности, способы решения профессиональных задач	22	37	41
приемы построения взаимодействия с коллективом и отдельной личностью	25	40	35
знание возрастных и индивидуальных особенностей личности для эффективного построения межличностных отношений	15	45	40
средний балл по всем параметрам	20	40,5	39,5

Результаты диагностики уровня сформированности содержательного компонента культуры межличностных отношений у педагогов экспериментальной группы до начала экспериментальной работы изложены в таблице 13.

Уровни сформированности содержательного компонента культуры межличностных отношений у педагогов экспериментальной группы (до начала экспериментальной работы)

показатели содержательного компонента	высокий	средний	низкий
средства для эффективного межличностного взаимодействия	17	43	40
структура профессиональной деятельности, способы решения профессиональных задач	19	45	36
приемы построения взаимодействия с коллективом и отдельной личностью	21	43	36
знание возрастных и индивидуальных особенностей личности для эффективного построения межличностных отношений	19	42	39
средний балл по всем параметрам	19	43,3	37,7

Средний балл распределился следующим образом:

Таблица 14.

	уровни сформированности содержательного компонента		
	высокий	средний	низкий
Контрольная группа	20	40,5	39,5
Экспериментальная группа	19	43,3	37,7

Мы видим, что средний уровень сформированности содержательного компонента культуры межличностных отношений у педагогов контрольных групп, и у педагогов экспериментальных групп средний (40,5 и 43,3 педагогов соответственно).

Следующей задачей диагностики явилось определение уровня сформированности умений, необходимых для практического компонента культуры межличностных отношений.

Таблица 15.

Уровни сформированности практического компонента культуры межличностных отношений у педагогов контрольной группы (до начала экспериментальной работы)

На основании полученных количественных данных можно сделать вывод, что к началу целенаправленной работы по формированию культуры межличностных отношений у педагогов контрольных и экспериментальных групп уровни овладения профессионально-значимыми знаниями и умениями, а также сформированности мотивационно-ценностной сферы были примерно одинаковыми. Значительная часть педагогов находятся на среднем и низком уровне, что свидетельствует о недостаточной подготовленности.

Мы исходим из того, что целью формирования культуры межличностных отношений является, с одной стороны, развитие профессиональной направленности при межличностном взаимодействии, а с другой - накопление собственного коммуникативного опыта в процессе непосредственной профессиональной деятельности, в ходе которой происходит трансформация как коммуникативных навыков, так и профессионально важных знаний и навыков и умений.

Формирование культуры межличностных отношений подразумевает,

- во-первых, наличие фундаментальных знаний по психологии, социальной педагогике, и др.;
- во-вторых, сформированность мотивационно-ценностных воззрений; в-третьих, совершенствование навыков межличностного взаимодействия.

Следующий этап исследования заключался в определении уровня культуры межличностных отношений педагогов экспериментальной и контрольной групп после проведения тренинговой работы. Необходимо было сравнить полученные результаты с данными исследования до проведения экспериментальной работы.

Представим результаты диагностик уровней сформированности мотивационно-ценностного компонента культуры межличностных

отношений педагогов контрольной группы после проведения экспериментальной работы, (таблица 16).

Уровни сформированности мотивационно-ценностного компонента культуры межличностных отношений педагогов контрольной группы

показатели мотивационно-ценностного компонента	высокий	средний	низкий
социальные установки на межличностное взаимодействие	23	43	34
стабильность профессиональных интересов	26	40	34
сформированность системы профессионально-ценностных ориентаций	23	38	39
потребность и мотивация в межличностном взаимодействии	15	52	33
средний балл по всем параметрам	21,7	43,3	35

Как видно из таблицы, основная часть (43,3%) педагогов контрольных групп находится на среднем уровне сформированности мотивационно-ценностного компонента межличностных отношений, 35 - на низком уровне межличностных отношений.

В таблице 17 отражены результаты диагностики мотивационно-ценностного компонента культуры межличностных отношений педагогов в экспериментальных группах после проведения экспериментальной работы.

Уровни сформированности мотивационно-ценностного компонента культуры межличностных отношений педагогов экспериментальной группы (после проведения экспериментальной работы).

Очевидно, что преобладающее количество педагогов экспериментальных групп находится на высоком (47,2%) и среднем (51,3%) уровнях. Нет педагогов, в отличие от контрольных групп, которые находились бы на неудовлетворительном уровне сформированности мотивационно - ценностного компонента межличностных отношений.

Следующей задачей было определение уровня сформированности у педагогов знаний, необходимых для коммуникативного взаимодействия, иными словами, содержательного компонента культуры межличностных отношений. Используя методики, указанные выше, мы провели контрольные срезы после экспериментальной работы в контрольных и экспериментальных группах. Результаты отражены в таблице.

Высокие результаты по всем показателям у респондентов экспериментальных групп мы объясняем их включенностью в программу формирования культуры межличностных отношений, главная цель которой - вооружение педагогов навыками, необходимыми для эффективного взаимодействия в коллективе.

Далее мы измерили уровень сформированности навыков, необходимых для практического компонента культуры межличностных отношений.

Уровни сформированности практического компонента культуры межличностных отношений педагогов контрольной группы (после проведения экспериментальной работы).

Проведенное эмпирическое исследование позволило проследить динамику роста коммуникативной культуры педагогов (таблица 18).

Динамика роста коммуникативной культуры педагогов.

группы	компоненты культуры межличностных отношений	до экспериментальной работы			после экспериментальной работы		
		высокий	средний	низкий	высокий	средний	низкий
контрольная	мотивационно - ценностный	21	48,5	30,5	21,7	43,3	35
	содержательный	20	40,5	39,5	22,8	37,7	39,5
	практический	15,3	41,5	43,2	19	33,5	47,5
Средний бал по всем параметрам		18,8	43,5	37,7	21,2	38,2	40,6
экспериментальная	мотивационно - ценностный	22,8	45	32,2	47,2	51,3	1,5
	содержательный	19	43,3	37,7	49,7	49,6	0,7
	практический	15,8	40	44,2	46,8	53,2	-
Средний бал по всем параметрам		19,2	42,8	38	47,9	51,4	0,7

Можно заключить, что респонденты экспериментальных групп после проведения экспериментальной работы находятся на высоком и среднем уровнях (47,9 и 51,4 соответственно), тогда как показатели в контрольных группах свидетельствуют о среднем (38,2) и низком (40,6%) уровнях.

Это позволяет утверждать об эффективности разработанной программы формирования культуры межличностных отношений педагогов.

На основании проведенного эмпирического исследования полученных результатов можно сформулировать некоторые выводы:

Работая над экспериментальной программой, мы стремились к разумному сочетанию теоретической и практической подготовки педагогов, при котором овладение теоретическими знаниями происходит без отрыва от их профессиональной деятельности в школе. С этой целью предусматривалось:

- проанализировать особенности межличностного взаимодействия педагогов;
- определить факторы, влияющие на развитие культуры межличностных отношений педагогов;

- показать роль и возможности применения различных приемов коммуникативного взаимодействия.

Развитие практических умений и навыков, необходимых для эффективного межличностного взаимодействия, и для формирования самой культуры межличностных отношений возможно лишь при организации целенаправленной тренинговой работы.

Межличностные отношения значимы для преподавателей как сфера жизнедеятельности, средство социального развития и профессионального развития.

Выводы по второй главе

В экспериментальной части нашего исследования нами была определена цель: эмпирически определить условия эффективности формирования культуры межличностных отношений в педагогическом коллективе школы.

Разработанные нами анкеты, позволили, определить условия эффективности формирования культуры межличностных отношений в педагогическом коллективе школы, и выявить исходный уровень развития культуры межличностных отношений у педагогов.

На основании полученных результатов мы сделали вывод, что к началу целенаправленной работы по формированию культуры межличностных отношений у педагогов в контрольных и экспериментальных группах уровни овладения профессионально значимыми знаниями и умениями, а также сформированности мотивационно - ценностной сферы были примерно одинаковыми. У значительной части педагогов уровень культуры межличностных отношений невысокий, что свидетельствует о недостаточной сформированности навыков межличностного взаимодействия.

Опираясь на полученные данные, нами была разработана программа по формированию культуры межличностных отношений. Основной целью, по которой выстраивалась программа формирования культуры межличностных отношений, является развитие у педагогов собственного коммуникативного опыта в процессе непосредственной профессиональной деятельности, в структуре взаимоотношений, как с учениками, так и с коллегами.

В соответствии с программой исследования для педагогов экспериментальной группы была разработана система тренингов и семинаров, способствующих формированию культуры межличностных отношений. Это помогло педагогам осознать необходимость развития культуры межличностных отношений, что способствовало активизации работы.

По итогам опытно - экспериментальной работы нами был проведен констатирующий этап эксперимента.

Полученные результаты позволяют увидеть динамику роста культуры межличностных отношений у педагогов экспериментальной группы. Можно заключить, что большинство респондентов экспериментальной группы после проведения программы находятся на высоком и среднем уровнях, тогда как показатели в контрольной группе свидетельствуют о доминировании среднего и низкого уровня культуры межличностных отношений, что свидетельствует об эффективности разработанной нами технологии формирования культуры межличностных отношений в педагогическом коллективе школы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изменения в социально-экономической жизни современного общества не могли не повлечь за собой и изменения в сфере межличностных отношений людей. Возникновение и активное формирование принципиально новых связей и взаимоотношений между людьми выдвигает проблему культуры межличностных отношений на первое место.

Межличностные отношения занимают важное место в системе социальных связей между людьми, и оказывают влияние на формировании личности, с позиции накопления опыта отношений с людьми, так же межличностные отношения влияют на эффективность профессиональной деятельности.

С нашей точки зрения именно от уровня развития межличностных отношений зависит активная деятельность человека, и отношение личности к коллективу и его интересам, а так же это является одним из факторов нравственного развития личности.

Положение личности в системе внутригрупповых отношений определяется уровнем сложившихся межличностных отношений в данной группе. Причем одним из основных факторов положения личности в системе внутригрупповых координат является социометрический статус который, представляет собой результат многофакторного эмоционально - сплоченного отношения членов группы к моральным, деловым, личным и другим качествам данного индивида

Исходя из вышесказанного, мы можем говорить о том, что межличностные отношения являются важнейшим элементом структуры коллектива и одним из основных признаков сформированности коллектива в группе. Об успешности функционирования группы как коллектива мы можем судить по характеру межличностных отношений. Поэтому межличностные отношения являются фундаментом педагогического коллектива.

Сущностной характеристикой педагогического коллектива является: решение задач педагогического коллектива внутри более широкой общности, учителя предметники обладают ограниченными возможностями взаимодействия между собой, эффективность деятельности педагогического коллектива определяется преемственностью ступеней обучения.

В связи с этим спецификой межличностных отношений в педагогическом коллективе является высокий уровень толерантности, по отношению к коллегам и ученикам, от которого зависит эмоциональная сплоченность педагогического коллектива степень доверия коллег друг к другу, эмоциональная стабильность корректность в общении и конструктивное поведение в ситуации конфликта.

Поскольку межличностные отношения мы рассматриваем как взаимосвязь между людьми, проявляющуюся в виде взаимных влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе совместной деятельности и общения, то важнейшей характеристикой межличностных отношений является эмоциональная стабильность, лояльность, перцептивность, эмпатийность наличие психопластики которая влияет на морально-психологический климат в коллективе с которым себя идентифицирует личность.

В исследованиях межличностных отношений важен еще и другой аспект проблемы. В частности, исследованиями А.В. Киричука, А.В. Петровского, М.Ф. Чернобаевой и другими авторами установлено, что в коллективе существует некоторая корреляционная зависимость между ценностными ориентациями личности и ее положением в группе. В результате совместной деятельности и общения в коллективе складываются групповые ценностные ориентации. Они не являются простой суммой индивидуальных ценностных ориентаций, а представляют собой качественно новое образование, некоторое свойство коллектива. При совпадении ценностных ориентаций личности с групповыми, личность занимает высокое

статусное положение, легко входит в коллектив. Если же ценностные ориентации личности не совпадают с групповыми, между личностью и коллективом возникают конфликтные ситуации, в силу чего воспитательные функции коллектива реализуются недостаточно эффективно. В группе ценностные ориентации приобретают значение норм поведения. Например, общая ориентация группы, коллектива на общественную активность или, наоборот, ее отсутствие, постепенно усваивается каждым членом коллектива и превращается в норму его поведения, в жизненную необходимость, в потребность.

Таким образом мы можем говорить о том что ценностно-ориентационное единство является показателем групповой сплоченности, характеризующее внутрigrупповые связи и отношения, отражающие уровень и степень совпадения мнений, оценок, установок и позиций членов группы по отношению к объектам (целям деятельности, лицам, идеям, событиям и т.п. (наиболее значимым для группы в целом).

На наш взгляд ценностные ориентации тесно связаны с культурой личности.

Именно уровнем культуры общества определяется то, насколько творчески живет и действует народ. При этом следует рассматривать культуру не только как отрасль или совокупность отраслей, но, прежде всего, как сферу духовного развития личности и общества. Культура формирует человека разнообразными индивидуальными и коллективными формами познания, воспитания, просвещения, творческой деятельности. Она – и условие, и результат постоянного тяготения человека к саморазвитию и духовному обогащению.

Сущностью культуры межличностных отношений в педагогическом коллективе является ориентация на моральное согласие всех ее членов, приоритеты социальной ответственности, общность целей-ценностей всех участников образовательного процесса. Межличностные отношения влияют на результат педагогической деятельности коллектива в целом и на личность

самих педагогов в частности на развитие профессионально значимых качеств.

Исходя из этого культура межличностных отношений рассматривается как совокупность материальных, духовных, интеллектуальных и эмоциональных качеств личности необходимых для успешного взаимодействия и регулирования своего поведения на основе нравственных норм и правил общения.

Человек становится личностью по мере освоения совокупного социального и культурного опыта, имеющегося в распоряжении и общества. Роль культуры в этом процессе огромна, т.к. именно культура, в отличие от генетических механизмов наследования, выступает средством социального наследования информации, своеобразной «социальной памятью» общества.

В свою очередь, общая культура личности может рассматриваться как совокупность нескольких культур - нравственной, психологической, эстетической и др. Особое место среди компонентов общей культуры личности занимает культура общения.

Основы культуры межличностных отношений педагог приобретает в процессе усвоения суммы знаний и превращения их в стройную систему убеждений, осознания роли своей специальности в социальном процессе. Основы культуры межличностных отношений педагога формируются и путем реализации сущностных сил личности в реальном учебно-воспитательном процессе, что предполагает активное включение механизмов самовоспитания и саморегуляции.

Культура межличностных отношений в данном аспекте рассматривается нами как синтез психолого- педагогических убеждений и мастерства, общего развития и профессионально-педагогических качеств, педагогической этики и системы многогранных отношений, стиля деятельности и поведения. Объединяя взаимообусловленные компоненты личности, она обогащает и развивает каждый из них до уровня высокого порядка.

Культура межличностных отношений ценная сама по себе как всякое проявление внутренней культуры, выступает важнейшим условием успешной совместной деятельности людей, взаимодействия каждого из них с другими и в то же время проявлением и фактором формирования их отношений и между собой, и к различным явлениям в жизнедеятельности.

Таким образом, культура межличностных отношений обеспечивает степень широты кругозора, направленность, степень сформированности мировоззрения, степень социальной активности в целом, социальную значимость индивидуальных норм поведения, владение разнообразными методами деятельности, характер эмоциональной восприимчивости и интуиции. Однако надо учесть, что в их основе лежит некоторый общий показатель развитости культуры и личности - мера разносторонней творческой активности.

Критериями развития культуры межличностных отношений педагогов является знание о феномене личности, нравственных норм, правил общения; наличие активной положительной мотивации на сотрудничество и диалог; осознанное осмысление процесса формирования культуры межличностных отношений, понимание перспектив владения ею; эмпатийные и рефлексивные умения (глубокое и точное понимание другого человека, мысленное воссоздание его переживаний, ощущение их как собственных, построение отношений по принципам взаимного доверия и альтруизма); готовность применять усвоенные знания, навыки, умения и отношения в поведении.

Процесс формирования культуры межличностных отношений будет успешным при соблюдении следующих условий:

- если будет сформирована мотивационная установка в коллективе педагогов на развитие культуры межличностных отношений, сотрудничество и диалог;
- если проявление дружеских чувств и других межличностных отношений: доверие толерантность, уважение по отношению к коллегам,

высокая требовательность к себе и другим является ценностным в данном сообществе;

- при реализации целенаправленной, систематической, специально организованной деятельности по развитию культуры межличностных отношений в педагогическом коллективе школы;

- если педагогический коллектив школы будет включен в обучающую тренинговую программу «Формирования культуры межличностных отношений».

Работая над экспериментальной программой, мы стремились к разумному сочетанию теоретической и практической подготовки педагогов.

С этой целью предусматривалось:

- проанализировать особенности коммуникативного взаимодействия педагогов;

- определить факторы, влияющие на формирование профессиональной готовности к развитию коммуникативной культуры;

- показать роль и возможности применения различных приемов коммуникативного взаимодействия.

Закрепление практических умений и навыков, полученных в ходе подготовки по специальной программе, возможно лишь при организации длительного общения.

В своем исследовании мы не ставили цель поиска новых средств и форм профессиональной подготовки педагогов. Мы полагаем, что каждое средство, форма и метод имеют право быть примененными, если они доказали свою эффективность.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ананьев, Б.Г. О проблемах современного человекознания: монография [Текст] / Б.Г. Ананьев. - 2-е изд. - СПб.: Питер, 2021. - 272 с.
2. Андреева, Г.М. Социальная психология [Текст] / Г.М. Андреева. - М.: АспектПресс, 1999. - 375 с.
3. Бархаев, Б.П. Педагогика [Текст]: учеб. пособие для студ. психологических факультетов / Б.П. Бархарев. - М.: 2011. - 135 с.
4. Батаршев, А.В. Психология личности и общения [Текст] / А.В. Батаршев. - М.: Владос, 2014. - 246 с.
5. Бодалев, А.А. Рабочая книга практического психолога [Текст]: пособие для специалистов, работающих с персоналом / А.А. Бодалев, А.А. Деркач, Л.Г. Лаптев. - М.: Изд. Института Психотерапии, 2021. - 640 с.
6. Бойко, Е.М. Психология и педагогика [Текст] / Е.М. Бойко, Е.А. Садовникова. - М.: Прогресс, 2018. - 108 с.
7. Бойко, В.В. Социально-психологический климат коллектива и личность [Текст] / В.В. Бойко, А.Г. Ковалев, В.Н. Панферов. - М.: Мысль, 1983. - 207 с.
8. Брудный, А.А. Понимание и общение [Текст] / А.А. Брудный. - М.: Знание, 2010. - 64 с.
9. Выготский, Л.С. Педагогическая психология [Текст] / Л.С. Выготский. - М.: Педагогика - Пресс, 2011. - 536 с.
10. Гришина, Н.В. Я и другие: общение в трудовом коллективе [Текст] / Н.В. Гришина. - Л.: Лениздат, 1990. - 174 с.
11. Дежникова, Н.С. Педагогический коллектив [Текст] / Н.С. Дежникова. - М.: Знание, 1984. - 80 с.
12. Демидова, И.Ф. Педагогическая психология [Текст]: учеб. пособие 65 для вузов / И.Ф. Демидова. - М.: Академический проект, Трикста, 2016. - 224 с.

13. Джуринский, А.Н. История педагогики [Текст]: учеб. пособие для студ. Педвузов [Текст] / А.Н. Джуринский. - М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2021. - 432 с.
14. Дуброва, В.П. Методическая работа: перспективы, направления, формы [Текст] / В.П. Дуброва, Е.П. Милашевич. - Витебск, 2018. - 72 с.
15. Журавлев, А.Л. Социальная педагогика [Текст]: учеб. пособие / А.Л. Журавлёв. - М.: Пер Сэ, 2012. - 351 с.
16. Зайцева, Т.В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие [Текст] / Т.В. Зайцева. - СПб.: Речь, М.: Смысл, 2012. - 80 с.
17. Зацепин, В.И. Межличностное общение в коллективе: Автореф. дис. ... канд. психол. Наук / В.И. Зацепин. - Л.: ЛГУ, 1970. - 154 с.
18. Зимняя, И.А. Педагогическая психология [Текст]: учебник / И.А. Зимняя. - Издание 2-е, дополненное, исправленное и переработанное. - М.: Логос, 2019. - 384 с.
19. Исаев, И.Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя [Текст]: учеб. пособие для студ. высш. учеб. Заведений / И.В. Исаев. - 2-е изд., стер. - М.: Издательский центр «Академия», 2014. - 208 с.
20. Какун, А.В. Формирование культуры межличностных отношений в педагогическом коллективе: автореферат дис. ... кандидата педагогических наук: 13.00.01 / А.В. Какун; Моск. пед. гос. ун-т. - Москва, 2019. - 19 с.
21. Карелин, А.М. Большая энциклопедия психологических тестов [Текст] / А.М. Карелин. - М.: Эксмо, 2007. - 416 с.
22. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения 66 [Текст]: учеб. пособие / Е.А. Климов. - Ростов н/Д.: Феникс, 2013. - 512 с.
23. Ключева, Н.В. Педагогическая психология [Текст]: учеб. для студ. высш. учеб. заведений / Н.В. Ключева. - М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2013. - 400 с.
24. Коменский, Я.А. Избранные педагогические сочинения [Текст]: Том 1 / Я.А. Коменский – М.: Книга по Требованию, 2022. - 665 с.

25. Кричевский, Р.Л. Социальная психология малой группы [Текст]: учеб. пособие для вузов / Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубровская. - М.: Аспект Пресс, 2021. - 242с.
26. Ломов, Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии [Текст] / Б.Ф. Ломов. - М.: Наука, 2018. - 350 с.
27. Ломов, Б.Ф. Личность в системе общественных отношений [Текст] / Б.Ф. Ломов - СПб.: Питер, 2018. - 316 с.
28. Макарова, М.Э. Проблемы групповой сплоченности коллектива / М.Э. Макарова // в сборнике: Актуальные проблемы гуманитарных наук Труды XII Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. Национальный исследовательский Томский политехнический университет. 2021. - 354 с.
29. Мансуров, В.А. Проблема повседневности и поиски альтернативной теории социологии [Текст] / В.А. Мансуров, К.Г. Барбакова. - СПб: Алетейя, 2021. - 562 с.
30. Мокшанцев, Р.И. Социальная психология: учеб. пособие для вузов [Текст] / Р.И. Мокшанцев, А.В. Мокшанцева. - Москва, Новосибирск: Издательства Сибирское соглашение, Инфра - М, 2021. - 408 с.
31. Морева, Н.А. Тренинг педагогического общения [Текст]: учеб. 67 пособие для вузов / Н.А. Морева. - М.: Просвещение, 2013. - 304 с.
32. Немов, Р.С. Психология [Текст]: учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений / Р.С. Немов. - Москва: Просвещение Владос, 1995. - 541 с.
33. Новаковская, О.А. Управление человеческими ресурсами в деловых организациях [Текст] / О.А. Новаковская. - Улан-Удэ: Издательство ВСГТУ, 2017. - 305 с.
34. Обозов, Н.Н. Межличностные отношения [Текст] / Н.Н. Обозов. - Л.: ЛГУ, 1979. - 151 с.
35. Обозов, Н.Н. Три подхода к исследованию психологической совместимости [Текст] / Н.Н. Обозов, А.Н. Обозова. - Самара: Бахрах, 2017. - 344 с.

36. Официальный сайт школы [Электронный ресурс]. - URL: <http://kosstu.edu.kz/content/struktura-universiteta.html> (дата обращения: 20.12.22)
37. Паршуков, В.Г. Исследование социально-психологических факторов, влияющих на межличностные отношения в педагогическом коллективе [Текст] / В.Г. Паршуков. // Казанская наука. - 2022. - № 4. - С. 319 - 322.
38. Петровский, А.В. О некоторых феноменах межличностных взаимоотношений в коллективе [Текст] / А.В. Петровский // Вопросы психологии. - 2021. - № 3. - С. 16 - 26.
39. Рогов, Е.И. Общая психология: Курс лекций для первой ступени педаг. образования [Текст] / Е.И. Рогов. - М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2014. - 448 с.
40. Свенцицкий, А.Л. Социальная психология [Текст]: учебник / А.Л. Свенцицкий. - М.: Проспект, 2019. - 336 с.
41. Слостенин, В.А. Педагогика [Текст]: учеб. пособие / В.А. Слостенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов. - М.: Академия, 2002. - 576 с.
42. Слостёнин, В.А. Психология и педагогика [Текст]: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В.А. Слостёнин, В.П. Каширин. - М.: Издательский центр «Академия», 2001. - 480 с.
43. Смирнов, С.А. Педагогика: педагогические теории, системы, технологии [Текст]: учеб. для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений / С.А. Смирнов, И.Б. Котова, Е.Н. Шиянов. - 4-е изд., испр. - М.: Издательский центр «Академия», 2011. - 512 с.
44. Фетискин, Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп [Текст] / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. - М., Издательство Института Психотерапии, 2012. - 490 с.
45. Челдышова, Н.Б. Шпаргалка по социальной психологии [Текст] / Н.Б. Челдышова. - Н: Норматика, 2022. - 92 с.

46. Якунин, В.А. Педагогическая психология [Текст]: учеб. пособие / В.А. Якунин; фонд «Международно-правовой экспертизы», Европ. ин-т .- СПб.: Изд-во Михайлова: Полиус, 2018. - 638 с.

47. Якобсон, П.М. Общение людей как социально - психологическая проблема [Текст] / П.М. Якобсон. - М.,:1973. - 683 с.

48. Яковлева, Е.Л. Психология развития творческого потенциала личности [Текст] / Е.Л. Яковлева.- М.:1997. 312 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

Бланк оценки готовности педагогов к коммуникативному взаимодействию.

оцениваемые умения	оценка в баллах				
	5	4	3	2	1
1. умение наблюдать коммуникативный процесс					
2. умение намечать способы оптимального эмоционально-волевого воздействия на общение					
3. умение реализовывать демократический стиль общения, устанавливать правильную дистанцию в общении					
4. умение применять различные виды техники общения					
5. умение устанавливать причинно-следственные связи и зависимости наблюдаемых фактов, явлений, ситуаций					
6. позитивный прогноз по дальнейшему развитию процесса общения					

Инструкция: перечисленные выше факторы необходимо оценить по 5- бальной системе. При этом балл «5» означает, что умение проявляется всегда, «4» - иногда не проявляется, «3» - периодически проявляется, «2» - проявляется в единичных случаях, «1» - не проявляется.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2.

Бланк самооценки сформированности мотивационно-ценностного компонента культуры межличностных отношений у педагогов.

Оцениваемые показатели мотивационно-ценностного компонента	да	скорее да, чем	не могу сказать	скорее нет,	нет
	2	1	0	-1	-2
1. наличие потребности и мотивации в межличностном взаимодействии					
2. высокое качество социальных установок на межличностные отношения					
3. стабильный уровень профессиональных интересов					
4. сформированность системы профессионально-ценностных ориентации					
5. высокая степень осознания ответственности за результаты межличностного взаимодействия					

Градация баллов для определения уровня сформированности мотивационно-ценностного компонента коммуникативной культуры: Высокий (1) - (2) Средний (1) - (0.7) Низкий (0.7) - (- 0.6) Неудовлетворительный (- 0.6) - (-2)

ПРИЛОЖЕНИЕ 3.

Бланк самооценки уровня сформированности знаний, необходимых для развития содержательного компонента культуры межличностных отношений у педагогов

Характеризуемые знания	да	скорее да, чем	не могу сказать	скорее нет,	нет
	2	1	0	-1	-2
1. о возрастных и индивидуально-психологических особенностях личности					
2. о формировании индивидуального стиля взаимодействия					
3. о способах эффективного построения межличностных отношений					
4. о возможностях развития межличностных отношений					
5. о формировании нравственной, волевой, эмоциональной сфер личности					
6. о сигнальных признаках внешнего облика человека					
7. об особенностях взаимодействия в педагогическом коллективе					

Градация баллов для определения уровня сформированности знаний: высокий (1)-(2) средний (1)-(0.7) низкий (0.7) - (- 0.6) неудовлетворительный (- 0.6) - (- 2)