



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

ФАКУЛЬТЕТ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КАФЕДРА ТЕОРИИ, МЕТОДИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«Формирование культуры делового общения педагогических
работников дошкольной образовательной организации»**

Выпускная квалификационная работа по направлению

44.04.01 Педагогическое образование

Направленность программы магистратуры

«Менеджмент в дошкольном образовании»

Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:

79,73 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована

«14» января 2021 г.

зав. кафедрой ТМиМДО

Б. А. Артёменко

Выполнила:

Студент группы ЗФ-302-126-2-1

Романова Екатерина Александровна

Научный руководитель:

к. п. н., доцент кафедры ТМиМДО

Селиверстова Ирина Анатольевна

Челябинск
2021

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВЕ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	9
1.1 Проблема формирования культуры делового общения в психолого-педагогических исследованиях.....	9
1.2 Влияние культуры делового общения на эффективность профессиональной деятельности педагогических работников в ДОО....	17
1.3 Организационно-педагогические условия формирования культуры делового общения педагогических работников ДОО.....	22
Выводы по первой главе.....	30
ГЛАВА 2. АПРОБАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО- ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	32
2.1 Изучение состояния культуры делового общения педагогических работников в дошкольной образовательной организации	32
2.2 Реализация организационно-педагогических условий формирования культуры делового общения педагогических работников	43
2.3 Анализ и обобщение результатов работы по формированию культуры делового общения педагогических работников	47
Выводы по второй главе	53
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	54
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	56
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	Ошибка! Закладка не определена.

ВВЕДЕНИЕ

В последнее время обозначилась тенденция к увеличению значимости внутренних и внешних исследований в осуществлении процесса управления жизнедеятельности организации. Формирование здорового микроклимата в деятельности организации осуществляется при объединении усилий всех членов коллектива. Не только непосредственный руководитель дошкольной организации, но и вся его команда должны работать во взаимодействии на достижение главной цели предприятия – создание или реализация качественной продукции или услуги.

Актуальность исследования обусловлена социальными потребностями общества и государства в качестве образования педагога дошкольной образовательной организации (далее – ДОО), обеспечивающего его готовность к эффективному деловому общению со всеми участниками образовательного процесса при решении профессиональных задач. Это связано с изменением требований к его профессиональной деятельности: расширением круга профессиональных задач, повышением требований к организационно-коммуникативной компетентности, расширением сферы его социальных контактов.

Профессиональный стандарт педагога дошкольного образования говорит нам о том, что в трудовые действия педагога входит: формирование способности к логическому рассуждению и коммуникации, установки на использование этой способности, на ее ценность.

В Законе «Об образовании в Российской Федерации» в статьях 47, 48 говорится о том, что в Российской Федерации признается особый статус педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности.

Актуальность на социально-педагогическом уровне – умение общаться, добиваться взаимопонимания в процессе выполнения

профессиональных функций является важнейшим условием высокой эффективности труда в сфере дошкольного образования и, особенно, в ситуациях делового взаимодействия.

Проблема формирования культуры делового общения исследована недостаточно, и поэтому данное исследование является *актуальным на научно-теоретическом уровне*. А.С. Ковальчук, Н.В. Самоукина описали принципы культуры делового общения; В. Ф. Мерлина, Е.А. Климова и др., занимались изучением делового общения; в исследованиях Л.И. Божович, В.С. Мерлина, К.К. Платонова рассматривались факторы делового общения.

На научно-методическом уровне – актуальность определяется потребность в исследованиях, методических разработках по формированию культуры делового общения педагогов для руководителей ДОО по обозначенной теме. Имеющиеся работы по данной проблеме преимущественно ориентированы на педагогов ДОО. Отсутствуют исследования, методические разработки в оказании помощи руководителям ДОО по формированию культуры делового общения педагогов.

Таким образом актуальность исследуемой проблемы обусловлена противоречиями:

между потребностью социальной системой профессионального взаимодействия в ДОУ и недостаточным уровнем практики взаимодействия с коллегами и семьями воспитанников;

между многочисленными исследованиями в области взаимодействия субъектов образовательного процесса и недостаточностью теоретических исследований по проблеме формирования культуры делового общения педагогических работников ДОО;

между потребностями практики в высоком уровне деловых коммуникаций и недостаточностью разработки условий по решению данной проблемы.

Актуальность выявленной проблемы и обозначенные противоречия определили выбор темы нашего исследования: «Формирование культуры делового общения педагогических работников дошкольной образовательной организации».

Цель исследования – определить, теоретически обосновать и апробировать эффективность организационно-педагогических условий, обеспечивающих формирование культуры делового общения педагогов дошкольной образовательной организации.

Объект исследования – процесс формирования культуры делового общения в системе профессиональных отношений педагогов дошкольного образования.

Предмет исследования – организационно-педагогические условия, способствующие формированию культуры делового общения педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Гипотезой исследования принято предположение, что эффективность формирования культуры делового общения у педагогов дошкольной образовательной организации возможна при соблюдении следующих условий:

- описание личностно-ориентированной модели формирования культуры делового общения в педагогическом коллективе;
- организация методической работы по повышению культуры делового общения педагогов.

Цель и предмет исследования обусловили необходимость решения следующих задач:

1. Провести анализ психолого-педагогической литературы по проблеме формирования культуры деловых отношений, дать сравнительное определение понятию культуры делового общения.
2. Описать влияние культуры делового общения на эффективность профессиональной деятельности педагогических работников в ДОО.

3. Выявить и обосновать организационно-педагогические условия формирования культуры делового общения педагогических работников ДОО

4. Апробировать организационно-педагогические условия формирования культуры делового общения педагогических работников ДОО

В процессе исследования применялись следующие группы методов, адекватные поставленным задачам:

теоретические: анализ педагогической, психологической литературы по проблеме исследования; моделирование гипотезы исследования и проектирование результатов и процессов их достижения, анализ, обобщение.

эмпирические: изучение педагогической документации, анализ творческих работ, обобщение педагогического опыта, диагностика отдельных компонентов культуры делового общения.

Исследование осуществлялось в три этапа:

Первый этап (август – октябрь 2019 г.) – констатирующий. На данном этапе осуществлялся анализ психолого-педагогической, методической литературы, исследований по проблемам культуры делового общения педагогов; сформулированы базовые теоретические положения исследования. Разрабатывалась личностно – ориентированной модели формирования культуры делового общения педагогов и условия ее эффективного функционирования. Определены критерии и уровни сформированности культуры делового общения педагогов, подготовлен диагностический инструментарий. Проводился констатирующий этап опытно – поисковой работы.

Второй этап (октябрь 2019 г. – сентябрь 2020 г.) – формирующий. Выявлялись и апробировались условия, обеспечивающие эффективность функционирования личностно-ориентированной модели формирования

культуры делового общения педагогических работников. Разрабатывались и реализовывались комплекс методических мероприятий для педагогических работников дошкольной образовательной организации по изучаемой проблеме.

Третий этап (октябрь – декабрь 2020 г.) – обобщающий. Проводился сравнительный анализ, обобщение, систематизация, описание результатов исследования; уточнялись основные выводы исследования. Осуществлялось оформление материалов исследования.

База исследования. Исследование проводилось на базе Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 23 г. Челябинска.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что: уточнены и конкретизированы понятия «культура делового общения педагогов ДОО» и «формирование культуры делового общения педагогов ДОО», теоретически обоснованы модель и организационно – педагогические условия формирования культуры делового общения педагогов ДОО.

Практическая значимость исследования заключается в то, что разработан комплекс методических мероприятий по формированию культуры делового общения педагогических работников ДОО, который может быть использован в системе работы с коллективом других ДОО

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялись посредством публикаций статей в научном сборнике «Актуальные проблемы дошкольного образования» (Материалы XVIII международной научно – практической конференции, г. Челябинск 2020), в научном электронном журнале «Матрица научного познания», 2020 г.

Структура исследования: Структура работы отражает общую логику исследования. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложения. Текст иллюстрирован таблицами, диаграммами

отражающие основные положения и результаты исследования.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВЕ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Проблема формирования культуры делового общения в психолого-педагогических исследованиях

На основании анализа состояния разработанности этой проблемы установлено, что определение понятия «культура общения» базируется на трактовке понятий «деловое общение», «культура» и «общение». На наш взгляд, это понятие целесообразно рассматривать во взаимодействии явлений культуры и общения как феноменов, наполненных глубокой сути. Также целесообразность глубокого рассмотрения понятия «общение» вытекает из того, что термин «деловое общение», как уже отмечалось, является производным от категории «общение».

Общение является важной духовной потребностью личности, обусловленной общественным способом его бытия и необходимостью взаимодействия в процессе деятельности. Любая совместная деятельность, и в первую очередь трудовая, не может осуществляться успешно, если между участниками взаимодействий не будут налажены соответствующие контакты и взаимопонимание [8].

Процесс общения является многомерным, многоуровневым феноменом, поэтому интерес к нему проявляют представители различных наук.

В психологии проблеме общения посвящено большое количество исследований таких выдающихся ученых как В. И. Андреев, О. А. Баева, Г. В. Бороздина, Л. В. Власов, Ю. Н. Емельянов, Ю. М. Жуков, А. П. Журавлев, А. Ю. Панасюк, А. Л. Свенцицкий, В. К. Сементовская и другие.

В психологической литературе понятие «общение» употребляется в разных значениях:

– как обмен мыслями, чувствами, переживаниями (Л.С. Выготский, С.Л. Рубинштейн и др.);

– как одна из разновидностей человеческой деятельности (Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалев, А.Н. Леонтьев и др.);

– как специфическая, социальная форма информационной связи (А.Д. Урсун, Л.Я. Резников и др.);

– как взаимодействие, отношения между субъектами, которые имеют диалогический характер (Г.М. Андреева, В.М. Соковнин, К.К. Платонов).

При этом понятие «общение» разграничивается с понятием «коммуникация». Последнюю понимают, как передачу информации в пределах взаимодействия различных систем, которая может иметь односторонний характер [12].

Так, в психологии ученые трактуют общение как:

– сложный процесс взаимодействия между людьми, заключающийся в обмене информацией, а также в восприятии и понимании партнерами друг друга (Г.А. Андреева);

– сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, который порождает потребности совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека (Л.С. Карпенко);

– сложный и многогранный процесс, который может выступать в одно и то же время и как процесс взаимодействия индивидов, и как отношение людей друг к другу, и как процесс их взаимовлияния друг на друга, и как процесс сопереживания и взаимного понимания друг друга (Б.В. Парыгин);

– взаимодействие двух или более людей, во время которого

возникает психологический контакт, проявляющийся в обмене информацией, взаимовлиянии, взаимопонимании, взаимопереживании (А.Б. Сергеевкова, А.Н. Столярчук);

– взаимодействие двух или более людей, направленное на согласование и объединение усилий с целью налаживания отношений и достижения общего результата (А. Леско, М. Прыщак, Г. Рузакова, А. Залюбивська).

По мнению И.В. Колосовой «общение» – двусторонний процесс, особенность которого в педагогической деятельности в том, что для педагога оно является видом профессиональной деятельности. Принимая участие в общении, педагог должен быть как бы и вне его – наблюдать, принимать решения, подбирать оптимальные способы решения поставленных задач. [16, с. 14]

М.И. Скаткин поясняет, что в педагогической практике «общение» является важнейшим фактором профессионального успеха. Высокая техника педагогического общения – не только один из компонентов, но и ведущая составляющая педагогического мастерства. Именно поэтому обучение и отработка навыков общения становятся первоочередной задачей педагога, стремящегося к эффективному взаимодействию с коллегами. [29, с. 53]

В словаре под редакцией А. В. Петровского и М. Г. Ярошевского дано следующее определение: «Общение – это сложный, многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями в совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятия и понимания людьми друг друга». [36, с. 43]

По определению Э. Тейлора, культура – сложная целостность, которая охватывает знания, верования, искусство, мораль, законы, обычаи, способности и привычки, приобретаемые и достигаемые человеком как

членом общества [16].

В словаре – справочнике по социальной педагогике под общей редакцией Т.Ф. Алексеенко термин «культура» понимается как совокупность материальных и духовных ценностей, созданных человечеством на протяжении его истории; духовный компонент человеческой деятельности, который обеспечивает различные стороны жизни человека; особая сфера и форма деятельности, которая имеет свое содержание и свою структуру, уровень жизнедеятельности, обеспечиваемый постоянной поддержкой высоких образцов реальной деятельности и поведения человека; предметно-ценностная форма деятельности, в которой отражается исторически определенный уровень развития общества и человека, порождается и утверждается человеческий смысл бытия [15].

В словаре под редакцией Т. Логвиненко и Н. Гордиенко, «культура» – это совокупность способов и приемов человеческой деятельности (как материальной, так и духовной), нашедших проявление в знаниях, искусстве, верованиях, различных материальных носителях и другом, а «культура речи» – упорядоченная совокупность нормативных языковых средств, выработанных практикой человеческого общения, которые оптимально выражают содержание речи и удовлетворяют условия и цель общения [13].

Культура общения является составляющей общей культуры. В научной литературе культура общения трактуется в единстве как культура поведения, речи и языка. Это совокупность знаний и умений, способов и навыков коммуникативного взаимодействия, а также связанных с ней общих для конкретного общества и конкретных ситуаций, психологических принципов и языковых норм, которые проявляются в межличностном взаимодействии и позволяют бесконфликтно достигать взаимопонимания и согласия в общих интересах. Есть органической

составляющей духовной жизни общества.

По определению Т. Чмут, культуру общения следует понимать, как «имеющиеся в обществе и жизни человека формы творения общения, систематизацию и реализацию его норм, способов и средств в соответствии с иерархией ценностей и установок» [17, с. 213].

Как отмечает Т. Гриценко, культура общения – это целостная система, состоящая из взаимосвязанных моральных и психологических культур, каждая из которых вносит свое в характеристику целого [6, с.16].

В определение делового общения различные авторы вкладывают неодинаковый смысл. Деловое общение понимается как средство психологического обеспечения деятельности, в котором выделяются такие особенности как регламентированность в отношении распределения функций между педагогами, средств общения, а также отношение к проблемным ситуациям [7], как «взаимодействие, взаимоотношение, по меньшей мере, двух равных по активности партнеров, субъектов общения» [7], как «общение, имеющее цель вне себя и служащее способом организации и оптимизации того или иного вида предметной деятельности: производственной, научной, коммерческой и т. д. [7].

Т. Н. Астафурова понимает под деловым общением межличностный аспект профессиональной коммуникации [9, с.53].

Как официальный контакт с обратной связью рассматривают деловое общение Л. В. Власов и В. К. Сементовская, причем, само понятие «деловое общение», по их мнению, является относительно условным и выражает служебные, т. е. деловые отношения, контакты с целью получения информации (необходимой деловой информации).

Рассматривая деловое общение с точки зрения философии, В. Г. Успенский высказывает интересную мысль о единстве социального и психического в содержании делового общения, которое основывается на деловых взаимоотношениях между членами трудового коллектива. По

мнению ученого, деловое общение — социально-психологический процесс взаимного влияния членов коллектива друг на друга в целях согласованного и эффективного выполнения ими определенных действий, в которых реализуется потенциал личности на основе установленных служебных отношений. В современной литературе имеются самые разнообразные определения делового общения.

Так, например, С. Л. Жукова дает следующее определение деловому общению: «общение, включенное в процесс какой-либо профессиональной деятельности, взаимодействие людей в процессе производственной деятельности, связанное с их официальной ролью» [10, с.3]. Существуют тенденция к выделению делового общения в качестве специфической формы межличностного взаимодействия, однако в литературе отсутствует единый подход к его определению в зависимости от трактовки связи деятельности и общения: является ли общение стороной или уровнем процесса деятельности или представляет собой особую его форму или вид.

На наш взгляд, для определения и анализа специфики делового общения необходимо вернуться к базовым категориям психологической науки — категориям деятельности и общения. В отечественной психологии большинством исследователей принимается идея единства общения и деятельности. Такой вывод логически вытекает из понимания общения как реальности человеческих отношений, предполагающего, что любые формы общения включены в специфические формы совместной деятельности: люди не просто общаются в процессе выполнения ими различных функций, но они всегда общаются в некоторой деятельности, «по поводу» неё.

Таким образом, общается всегда деятельный человек: его общение неизбежно пересекается с деятельностью других людей. Но именно это пересечение деятельностей и создает определенные отношения деятельного человека не только к предмету своей деятельности, но и к

другим людям. Именно общение формирует общность индивидов, выполняющих совместную деятельность.

Как отмечает М. Узерина, специфика делового общения обусловлена тем, что она возникает на основе и по поводу определенного вида деятельности. При этом стороны общения выступают в формальных (официальных) статусах, которые определяют необходимые нормы и стандарты поведения людей. Отличительной чертой делового общения является то, что оно не имеет самодовлеющего значения, не является самоцелью, а служит средством для достижения других целей [18, с.7].

Т. Н. Астафурова понимает под деловым общением межличностный аспект профессиональной коммуникации [9, с.53].

Как официальный контакт с обратной связью рассматривают деловое общение Л. В. Власов и В. К. Сементовская, причем, само понятие «деловое общение», по их мнению, является относительно условным и выражает служебные, т. е. деловые отношения, контакты с целью получения информации (необходимой деловой информации). Разделение общения на деловое и бытовое авторы связывают с официальными и неофициальными отношениями, формальными и неформальными группами. По их мнению, деловое общение имеет не узкоутилитарные цели, оно отражает нравственно-духовную атмосферу общества.

Рассматривая деловое общение с точки зрения философии, В. Г. Успенский высказывает интересную мысль о единстве социального и психического в содержании делового общения, которое основывается на деловых взаимоотношениях между членами трудового коллектива. По мнению ученого, деловое общение — социально-психологический процесс взаимного влияния членов коллектива друг на друга в целях согласованного и эффективного выполнения ими определенных действий, в которых реализуется потенциал личности на основе установленных служебных отношений.

В современной литературе имеются самые разнообразные определения делового общения. Так, например, С. Л. Жукова дает следующее определение деловому общению: «общение, включенное в процесс какой-либо профессиональной деятельности, взаимодействие людей в процессе производственной деятельности, связанное с их официальной ролью» [10, с.3].

Определяя культуру общения в деловой сфере А. Ковальчук отмечает, что «это способ деятельности человека для достижения общественно значимых целей, отражающих интересы людей на основе свободного самовыражения и действия». Ученый также отмечает, что это «совокупность ценностей (свободы, справедливости, прав и обязанностей, ответственности и самосознания) и способ их реализации в системе социальных, экономических, культурных отношений людей, основанных на раскрытии индивидуальных возможностей и способностей личности» [9, с.118].

Культура делового общения, по мнению Г.Л. Чайка, видится в единстве следующих компонентов: мотивационный, когнитивный, психологический, этический, коммуникативный, рефлексивный.

Мотивационный компонент культуры делового общения включает мотивы, цели, потребности общения.

Когнитивный компонент представляет собой совокупность научно-теоретических знаний о деловом общении, роли культуры делового общения в профессиональной деятельности.

Коммуникативный компонент предполагает наличие знаний и умений о средствах, стимулах общения; умений передать информационно в сообщении, докладе, лекции, ясно и четко выражать мысли, анализировать высказываемые суждения, систематизировать и классифицировать высказываемые идеи в процессе общения по ходу собрания, выделять в высказывании конкретное или общее; умений делать

выводы, обобщения, строить доказательства, опровержения, выделять ошибки.

Психологический компонент культуры делового общения включает психологические элементы процесса общения (потребности, мотивы, восприятие, понимание, взаимодействие) и психологические качества субъектов общения (способности, интеллект, эмоции, чувства, темперамент и т. д.).

Этический компонент культуры делового общения включает форму поведения, которая служит внешним оформлением искреннего уважения к другому человеку и личному достоинству, готовности помочь, оказать услугу, поддержать.

Рефлексивный компонент проявляется в умении прогнозировать результаты деятельности и отношений

Обобщая вышесказанное, будем понимать культуру делового общения как совокупность моральных норм, принципов и представлений, регулирующих социальное поведение и взаимоотношения собеседников при взаимодействии, направленную на развитие контактов между партнерами (взаимопонимание, взаимовлияние, взаимосвязь друг друга), которая соответствует конкретной ситуации и поставленной цели. Компоненты, выделенные Г.Л. Чайка будут являться основой, разработанной нами лично – ориентированной модели формирования культуры делового общения педагогов ДОО

1.2 Влияние культуры делового общения на эффективность профессиональной деятельности педагогических работников в ДОО

Культура педагога развивается через практический опыт, но интеллектуальные основы профессионализма формируются образованием,

главная цель которого – достижение профессиональной компетентности. Профессионализм составляет необходимое, но недостаточное условие формирования профессиональной культуры. Именно культура делового общения способна повысить профессиональную культуру.

Взяв за основу периодизацию Е.А. Климовой представим средства, которые необходимы педагогу на разных стадиях его профессионального карьерного роста:

- молодому специалисту необходимо – материально-техническое обеспечение, стажировка у опытного коллеги, посещение открытых занятий;

- педагогу с небольшим стажем работы – обучение новым технологиям для внедрения в практику и мотивация для создания собственных разработок;

- педагогу с высшей категорией – организация саморазвития через механизмы рефлексии.

Нам интересны исследования М. Узериной, которая выделяет основные характеристики культуры делового общения, доказывающие, на наш взгляд влияние культуры делового общения на эффективность профессиональной деятельности педагогических работников ДОО:

Регламентированность: подчинение установленным правилам и ограничениям. Эти правила определяются видом делового общения, степенью его официальности, целями, задачами конкретной встречи, национальными и культурными традициями.

Строгое соблюдение участниками общения ролевого амплуа: в процессе общения педагогу в разных ситуациях приходится быть и подчиненным, и коллегой, и партнером, и участником какого-либо мероприятия. Это необходимо учитывать и вести себя в соответствии с требованиями, предъявляемыми конкретной обстановкой.

Повышенная ответственность участников делового общения за его

результат: успешное деловое общение во многом определяется выбранной стратегией и тактикой общения, т. е. умением четко сформулировать цели коммуникации, умением верно определить интересы партнеров.

Обозначенные выше характеристики обеспечивают:

- взаимопонимание в педагогическом коллективе,
- решение вопросов,
- отсутствие конфликтов,
- стабильный коллектив,
- работа в режиме развития.

В деловой коммуникации в ДОО предметом общения является профессиональное сотрудничество, а партнер по общению (педагог) всегда выступает как личность, значимая для другого. Продуктивное сотрудничество, сближение целей и позиций, улучшение партнерских отношений – основные задачи деловой коммуникации в дошкольной организации

При этом предполагается, что развитие уровня деловых коммуникаций между сотрудниками дошкольного образовательного учреждения возможно повысить с помощью реализации комплекса мероприятий, направленных на совершенствование коммуникативных навыков педагогов.

Побуждающей силой влияния культуры делового общения педагогов является: благоприятный психологический климат в коллективе и компетентность руководителя по данной проблеме.

В конкретных формах делового общения исследователи М.С. Узерина, Г.Л. Чайка, Т.К. Чмут выделяют следующие этапы общения:

– установление контакта с участниками общения – считается самым ответственным делом. На этом этапе формируется впечатление о партнере, которое может оказать решающее влияние на весь процесс общения.

- ориентация в ситуации – важный этап, во время которого

необходимо понять цели и мотивы поведения партнеров, их установки и ожидания, определить стратегию и тактику ведения общения.

– обсуждение вопроса и принятие решения – этап, связанный с обоснованием каждой стороной своей позиции, с преодолением разногласий по какому-либо поводу, а иногда и с устранением конфликтной ситуации

Основная задача руководителя по формированию культуры делового общения в педагогическом коллективе ДОО заключается в организации продуктивного сотрудничества и улучшении отношений с коллегами, взаимодействие с которыми направлено на достижение совместного результата. Такая деятельность подразумевает соблюдение единых целей, мотивов, взаимосвязи участников трудового процесса, а также распределение отдельных функций между ними.

Г.С. Абрамова показывает взаимодействие, которое накладывает некоторые специфические требования к педагогическим работникам:

1. Соблюдение социальных, правовых норм, инструкций, правил внутреннего распорядка и пр.

2. Соблюдение этики делового общения согласно должностным ролям, прав и обязанностей.

3. Контакты между участниками, независимо от антипатий и симпатий. Одинаковые мерки для всех сотрудников ДОО.

4. Письменное фиксирование решений, распоряжений, приказов и их исполнение для повышения эффективности взаимодействия.

5. Поощрение и мотивирование в достижении конечного результата с недопущением конфликта как внутри личностного, так и межличностного.

6. Критика поступков, а не человека.

Культура делового общения является необходимым условием, организующим и координирующим деятельность педагогических работников ДОО. Овладение ей позволяет ослабить многие

организационные, психолого-педагогические, методические проблемы, создает благоприятные условия для каждого члена педагогического коллектива.

Владение искусством культуры делового открывает значительные возможности для карьерного роста данного конкретного педагога, а умение вести дискуссию, убеждать партнеров по деловому общению в целесообразности принятия того или иного решения способствует успеху дошкольного учреждения. Соответственно, резко повышаются шансы сотрудников на продвижение по карьерной лестнице в связи с ростом авторитета и влияния на коллег по работе. Формирование культуры делового общения в дошкольном образовательном учреждении способствует осуществлению развитию субъектов общения.

Сущность этого процесса выражается в степени сознательности и активности личности, участвующей в нём. Деловое общение, обуславливая организацию мыслительной деятельности, заставляет его участников размышлять над какой-нибудь проблемой, формировать свои взгляды и отношения, определять своё место и назначение в производственной деятельности.

Таким образом, влияние культуры делового общения на эффективность профессиональной деятельности педагогических работников, происходит через подчинение соблюдению социальных, правовых норм, инструкций, правил внутреннего распорядка, соблюдение этики делового общения согласно должностным ролям, прав и обязанностей.

1.3 Организационно-педагогические условия формирования культуры делового общения педагогических работников ДОО

Формирование культуры делового общения педагогов дошкольной образовательной организации будет более эффективным при следующих организационно-педагогических условиях:

- описание личностно-ориентированной модели формирования культуры делового общения педагогических работников ДОО;
- организация методической работы по повышению культуры делового общения педагогических работников;

Рассмотрим эти условия подробнее.

Первое условие – «описание личностно-ориентированной модели формирования культуры делового общения педагогических работников ДОО».

Концептуальную основу личностно-ориентированной модели формирования культуры делового общения педагогов составили:

- личностно-ориентированный подход в образовании (Е.В. Бондаревская, В.В. Сериков, И.С. Якиманская);
- теория контекстного обучения (А.А. Вербицкий);
- теория педагогической поддержки (О.С. Газман, С.М. Юсфин);
- теория субъектно-деятельностного подхода (К.А. Абульханова-Славская, А.В.Брушлинский, С.Л. Рубинштейн).

Развитие культуры делового общения педагогов, на наш взгляд, может происходить на основе его субъектной включенности в деловое общение, где он выступает как равноправный субъект со всеми участниками. Эти особенности современного понимания культуры делового общения как субъектного образования и социальной ситуации ее развития у педагогов ДОО, мы учли при разработке личностно-ориентированной модели формирования культуры делового общения

педагогов.

Схематически личностно-ориентированную модель формирования культуры делового общения, можно представить следующим образом (рис 2).



Рисунок 2 – личностно-ориентированная модель формирования культуры делового общения

Личностно-ориентированная модель формирования культуры делового общения показывает взаимосвязь личностных качеств педагога и профессиональной деятельности.

Нами была проведена диагностика личностно-профессиональных качеств и индивидуальных затруднений педагога в процессе делового общения.

Целью является именно формирование компонентов культуры делового общения у педагога:

- мотивационный компонент культуры делового общения включает мотивы, цели, потребности общения.

- когнитивный компонент представляет собой совокупность научно-теоретических знаний о деловом общении, роли культуры делового общения в профессиональной деятельности.

- коммуникативный компонент предполагает наличие знаний и умений о средствах, стимулах общения; умений передать информационно в сообщении, докладе, лекции, ясно и четко выражать мысли, анализировать высказываемые суждения, систематизировать и классифицировать высказываемые идеи в процессе общения по ходу собрания, выделять в высказывании конкретное или общее; умений делать выводы, обобщения, строить доказательства, опровержения, выделять ошибки.

- психологический компонент культуры делового общения включает психологические элементы процесса общения (потребности, мотивы, восприятие, понимание, взаимодействие) и психологические качества субъектов общения (способности, интеллект, эмоции, чувства, темперамент и т. д.).

- этический компонент культуры делового общения включает форму поведения, которая служит внешним оформлением искреннего уважения к другому человеку и личному достоинству, готовности помочь, оказать услугу, поддержать.

- рефлексивный компонент проявляется в умении прогнозировать результаты деятельности и отношений.

Актуализация субъективного опыта делового общения осуществляется в разнообразных формах:

– индивидуальная форма – диагностика личностно профессиональных качеств и индивидуальных затруднений педагога в процессе делового общения.

– групповая и подгрупповая формы – участие педагогов в методических мероприятиях.

При формировании компонентов культуры делового общения использовались следующие методы: опрос, анкетирование: анкетирование – это исследование, включающее перечень вопросов, касающихся событий, фактов или мнений, чувств и предпочтений опрашиваемого относительно чего-либо. Собственно говоря, это форма опроса, существующая в виде готового перечня вопросов, на которые отвечает педагог в письменном виде.

Нами был проведен анализ проведенных методик, далее по дифференцированному подходу мы разобрали к каждому компоненту методические мероприятия.

При формировании компонентов использовались следующие средства: методические мероприятия (педагогические советы, круглый стол, тренинги, творческие группы).

Рефлексия педагогов происходит через анализ профессиональной деятельности и анализ результатов. Результатом выступает формирование культуры делового общения педагогов ДОО

Второе условие – «организация методической работы по повышению культуры делового общения педагогических работников». Ю.К. Белая представляет методическую работу образовательного учреждения в виде управленческой системы, в которой определяют цель, задачи, функции, методы и формы организации. Именно система методической работы представляет педагогу право выбора индивидуальной траектории

профессионального роста и развития, дает возможность обеспечить личностно-ориентированную методическую поддержку и помощь в реализации традиционных и инновационных моделей организации педагогической деятельности [6].

Методическая работа в дошкольном образовательном учреждении представляет собой целостную, основанную на достижениях науки, передовом педагогическом опыте, конкретном анализе образовательного процесса систему взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога, на развитие творческого потенциала педагогического коллектива, на совершенствование образовательного процесса, достижение оптимального уровня образования и развития воспитанников.

Цель методической работы в ДООУ – это постоянное повышение уровня профессионального мастерства педагога и педагогического коллектива. Первостепенная задача методической работы – оказание реальной помощи педагогам в развитии их мастерства как сплава профессиональных знаний, умений и навыков и необходимых для современного педагога свойств и качеств личности.

Многочисленные ученые: Ю. В. Васильева, Ю. А. Конаржевский, М. М. Поташник, В. А. Слостенина, Т. И. Шамова, В. И. Зверева, А. М. Моисеева и др. изучали вопросы организации методической работы.

Например, Т. И. Шамова определяла методическую работу как «сложную, динамическую, цельную систему работы с педагогическими кадрами» [58];

А. М. Моисеев полагал, что «методическая работа выступает как целостная система, сформированная на достижениях науки и прогрессивном педагогическом опыте. Методическая работа направлена на повышение квалификации педагогов» [58].

По мнению М. М. Поташник, «методическая работа — это деятельность, способствующая обеспечению организации педагогического процесса с использованием планирования, руководства, организации и контроля и обеспечивающая достижение образовательных целей» [40].

Для решения данной проблемы актуально использование активных форм работы в системе образования взрослых, в процессе которых педагоги не получают готовые знания, а проектируют способы решения какой-либо проблемы в процессе самостоятельного изучения методической литературы, сравнения и анализа разных точек зрения во время дискуссий, деловых игр; создание творческих групп, что создает условия для развития творчества воспитателей.

Не вызывает сомнения, что использование активных форм методической работы в дошкольном учреждении способствует профессиональному совершенствованию педагогов, повышению качества образовательной работы, а также развитию учреждения в целом. Это действительно то, что сейчас необходимо педагогам, то, что приносит удовлетворение и обучающемуся, и обучающему как от процесса, так и от результата обучения.

Формы методической работы в дошкольном учреждении:

Семинары-практикумы – эффективная форма работы с педагогами, которая способствует обогащению знаний и умений педагогов. Ведь это одновременно и учебная деятельность по систематизации и совершенствованию знаний, и работа по формированию умений, и источник получения информации: это и слово (доклады и содоклады участников), и действия (выполнение на семинаре различных практических заданий), и наглядный показ по теме семинара, и педагогический анализ. Кроме того, в ходе семинара решаются задачи распространения педагогического опыта.

Проект «Творческие клубы». Основная задача клуба состоит в том,

чтобы научить педагогов различным техникам изготовления поделок, подсказать идеи для творчества и фантазии на занятиях по продуктивным видам деятельности, а также оказать помощь в оформлении группы, музыкального зала, ДОУ.

Метод проектов – один из новых видов деятельности, который используется в воспитательно-образовательном процессе детского сада. Это метод интегративного обучения дошкольников, который позволяет значительно повысить самостоятельную активность детей, развить творческое мышление, умение детей самостоятельно, разными способами находить информацию об интересующем предмете или явлении и использовать эти знания для создания новых объектов действительности. А также делает образовательную систему ДОУ, открытой для активного участия родителей.

Дискуссия – одна из важнейших активных форм образовательной деятельности, стимулирующей инициативность педагогов, развитие рефлексивного мышления. Она возникает, когда перед людьми стоит вопрос, на который нет единого ответа. В ходе ее педагоги формулируют новый, более удовлетворяющий все стороны ответ на стоящий вопрос. Результатом ее может быть общее соглашение, лучшее понимание, новый взгляд на проблему, совместное решение.

Творческие группы – следующая форма методической работы с педагогами дошкольного образовательного учреждения. Она предполагает реализацию такого подхода к осуществлению методической работы в образовательном учреждении, который позволяет вовлечь педагогов в экспериментальную и исследовательскую деятельность. Работа творческой группы строится по такому алгоритму:

– выявление проблем и обоснование актуальности их решения для практики работы образовательного учреждения, диагностико-аналитический этап;

- разработка развернутой программы опытно-экспериментальной работы или научно-исследовательской деятельности, прогностический этап;
- организационный этап, создание условий для реализации программы;
- реализация программы, практический этап, корректировка использованных методик и технологий, контрольные «срезы»;
- оформление и описание результатов опытно-экспериментальной или научно-исследовательской работы, обобщающий этап;
- распространение педагогического опыта, внедрение инноваций в деятельность образовательного учреждения.

Логическим завершением и результатом творческой группы являются творческие отчеты педагогов, которые рассказывают о результатах реализации программы экспериментальной, исследовательской и научно-методической работы, делятся своим опытом, говорят о проблемах, возникающих в практике образовательного учреждения, предлагают внедрить инновации.

Круглый стол – это одна из форм общения педагогов. При обсуждении любых вопросов воспитания и обучения дошкольников круговые педагогические формы размещения участников позволяют сделать коллектив самоуправляемым, позволяет поставить всех участников в равное положение, обеспечивает взаимодействие и открытость. Роль организатора «круглого стола» состоит в продумывании и подготовке вопросов к обсуждению, нацеленных на достижение конкретной цели.

Нами были определены активные методические мероприятия для ДОО:

- когнитивный компонент (педагогические советы, методические объединения ДОО);
- мотивационный компонент (открытые просмотры, мозговые штурмы);

- коммуникативный компонент (круглый стол, творческие группы, деловые игры);
- психологический компонент (психологические игры, упражнения, тренинги);
- этический компонент (практикумы, мастер – классы);
- рефлексивный компонент (методический ринг, дискуссия).

Таким образом, мы рассмотрели организационно – педагогические условия, которые будут на наш взгляд способствовать формированию культуры делового общения у педагогов ДОО.

Выводы по первой главе

В психолого-педагогических исследованиях понятие культуры делового общения, понимается как совокупность моральных норм, принципов и представлений, регулирующих социальное поведение и взаимоотношения собеседников при взаимодействии, направленную на развитие контактов между партнерами (взаимопонимание, взаимовлияние, взаимосвязь друг друга), которая соответствует конкретной ситуации и поставленной цели.

Влияние культуры делового общения на эффективность профессиональной деятельности педагогических работников является необходимым условием, организующим и координирующим деятельность педагогических работников ДОО. Овладение ей позволяет ослабить многие организационные, психолого-педагогические, методические проблемы, создает благоприятные условия для каждого члена педагогического коллектива, способствует повышению имиджа детского сада, положительной репутации.

К организационно-педагогическим условиям формирования

культуры делового общения педагогических работников ДОО, мы отнесли:

- лично-ориентированную модель формирования культуры делового общения в педагогическом коллективе,
- организация методической работы по повышению культуры делового общения педагогов.

ГЛАВА 2. АПРОБАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1 Изучение состояния культуры делового общения педагогических работников в дошкольной образовательной организации

Проведенное теоретическое исследование показывает важность исследования и формирования состояния культуры делового общения в дошкольном образовательном учреждении, и определяет роль в этом процессе педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Цель опытно-поисковой работы – апробировать организационно-педагогических условий формирования культуры делового общения педагогических работников дошкольной образовательной организации.

Задачи опытно-поисковой работы:

1. Изучить особенности делового общения педагогических работников в ДОО (констатирующий этап исследования);
2. Реализовать организационно-педагогические условия формирования культуры делового общения педагогических работников (формирующий этап);
3. Обобщить и проанализировать результаты опытно-поисковой работы (контрольно-обобщающий этап).

База исследования. Опытная-поисковая работа проводилась на базе Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 23 СП г. Челябинска». В исследовании приняли участие 8 педагогов, из них: 4 педагога с 1 квалификационной категорией, 4 – без категории.

На констатирующем этапе были поставлены следующие задачи:

1. Подобрать методики для диагностики состояния культуры делового общения в педагогическом коллективе.
2. Проанализировать результаты диагностики.
3. Разработать методическую работу с педагогами, направленную на формирование культуры делового общения в педагогическом коллективе в ДОО.

Для решения поставленных задач были использованы следующие методы педагогического исследования:

- диагностика;
- наблюдение;
- тестирование;
- беседа.

Выбор методик констатирующего этапа определялся в соответствии с поставленными задачами. Исследуя состояние микроклимата педагогического коллектива, были использованы следующие методики:

- диагностика лично – профессиональных качеств и индивидуальных затруднений в процессе делового общения (на основе методики В.Г. Синявского и Б. А. Федоришина)
- опросник «Оценка потребности в общении» (по методике Ю. М. Орлова)
- «Оценка типа культуры делового общения» (по методике Л. Г. Почебут)
- методика диагностики «помех» в установлении эмоциональных контактов (по методике В. В. Бойко)

Дадим характеристику каждой методики:

1. Диагностика лично – профессиональных качеств и индивидуальных затруднений в процессе делового общения (по методике В.Г. Синявского и Б. А. Федоришина)

Анкетная часть методики предлагает испытуемому вопросы, ответы

на которые могут быть только положительными или отрицательными, то есть «да» или «нет». Ответы испытуемого строятся на основе самоанализа опыта своего поведения в той или иной ситуации. Опросник включает 40 вопросов, 20 из которых направлены на изучение лично – профессиональных качеств, а 20 характеризуют индивидуальные затруднения в деловом общении (приложение 1).

Обработка результатов. Определяется количество совпадающих с ключом ответов по каждому из разделов методики.

Лично – профессиональные качества: 1+, 3–, 5 +, 7–, 9+, 11–, 13 +, 15–, 17+, 19–, 21 +, 23–, 25+, 27–, 29 +, 31–, 33+, 35–, 37 +, 39–.

Индивидуальные затруднения в деловом общении: 2+, 3–, 6 +, 8–, 10+, 12–, 14 +, 16–, 18+, 20–, 22 +, 24–, 26+, 28–, 30+, 32–, 34+, 36–, 38 +, 40–.

Анализ полученных результатов.

Испытуемые, получившие оценку 1, характеризуются низким уровнем проявления лично – профессиональных качеств и индивидуальных затруднений в деловом общении.

Испытуемым, получившим оценку 2, лично – профессиональные качества и индивидуальные затруднения в деловом общении присущи на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в коллективе; предпочитают проводить время наедине с собой, ограничивают свои знакомства; испытывают трудности в установлении контактов с людьми и при выступлении перед аудиторией; плохо ориентируются в незнакомой ситуации; не отстаивают свои мнения, тяжело переживают обиды; проявления инициативы в общественной деятельности крайне снижено, во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.

Для испытуемых, получивших оценку 3, характерен средний уровень проявления лично – профессиональных качеств и индивидуальных затруднений в деловом общении. Они стремятся контактам с людьми, не

ограничиваю круг своих знакомств, отстаивают свое мнение, планируют свою работу, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Личностно – профессиональные качества и индивидуальные затруднения в деловом общении необходимо развивать и совершенствовать.

Испытуемые, получившие оценку 4, относятся к группе с высоким уровнем проявления личностно – профессиональных качеств и наиболее в меньшей степени испытывают индивидуальные затруднения в деловом общении. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, занимаются общественной деятельностью, помогают близким. Другим, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Все это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям.

Испытуемые, получившие высшую оценку - 5, обладают очень высоким уровнем проявления личностно – профессиональных качеств и в меньшей степени испытывают индивидуальные затруднения в деловом общении. Они быстро ориентируются в трудных ситуациях, непринужденно ведут себя в новом коллективе, инициативны, предпочитают в важном деле или в создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивают свое мнение и добиваются, чтобы оно было принято коллегами, могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать разные игры, мероприятия. Настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребность в коммуникации и организаторской деятельности.

2. Опросник «Оценка потребности в общении» (по методике Ю. М. Орлова).

В основу опросника входит тест (приложение 2). Тест состоит из 33 вопроса. Если педагог с ним согласен, то рядом с номером положения пишет на отдельном листе ответ «да», если не согласен, пишет ответ «нет».

Обработка результатов проходит в несколько этапов.

Первый этап: ответ по каждому пункту оценивается в 1 балл. Баллы проставляются только при ответе

«да» по следующим пунктам: 1, 2, 7, 8, 11–14, 17–24, 26, 28, 30–33;

только при ответе «нет» — по пунктам 3–6, 9, 10, 15, 16, 25, 27, 29.

Второй этап: определяется у каждого члена коллектива сумма баллов, полученных при ответах «да» и «нет». После этого считаем по количеству педагогов, которые имеют потребность в общении, а которые нет.

3. «Оценка типа культуры делового общения» (по методике Л. Г. Почебут).

За основу мы взяли бланк опросника (приложение 3). Опросник состоит из 30 вопросов, где нужно выбрать один ответ, который, по собственному мнению, считается правильным.

При этом надо иметь ввиду что означает:

А – моноактивная культура в деловом общении;

Б – полиактивная культура в деловом общении;

В – реактивная культура в деловом общении (см. табл. 3).

Таблица 3 – Тип культуры

Название	Описание
Моноактивная культура	Человек делает одно дело в данный промежуток времени, полностью на нем сосредоточившись, выполняют задание по заранее составленному графику. Люди, принадлежащие к моноактивной культуре, полагают, что при такой организации труда они смогут действовать эффективно и сделать больше.

Продолжение таблицы 3

Полиактивная культура	Характеризуются тем, что люди не любят расписания и пунктуальность. Они уверены, что наиболее продуктивен именно их способ деятельности. Люди делают вид, что соблюдают расписание, особенно если на этом настаивают моноактивные партнеры, но считают, что реальность важнее, чем распорядок, устанавливаемый человеком
Реактивная культура	Люди слушают, прежде чем взяться за какое-либо дело. Они — лучшие в мире слушатели, поскольку концентрируются на том, что им говорят, не позволяя своим мыслям отклоняться в сторону (что трудно для представителей полиактивных культур), и практически никогда не прерывают собеседника, пока продолжается рассуждение, речь или презентация. Выслушав, они не торопятся с ответом

Обработка полученных данных осуществляется в несколько этапов.

Первый этап: необходимо сложить по количеству ответов под буквой А, Б, В. Затем увидеть какой буквы получилось больше остальных букв. Так обрабатывают ответы каждого члена коллектива.

Второй этап: все цифры под каждой буквой, полученные после обработки ответов каждого участника, необходимо сложить и разделить на количество отвечающих. После чего мы можем сделать вывод о том, сколько педагогов и к какому типу культуры делового общения относятся, исходя из этого можно стоять дальнейшую методическую работу с педагогами ДОО.

4. Методика диагностики «помех» в установлении эмоциональных контактов (по методике В. В. Бойко)

Анализ результатов: ответы испытуемых сопоставляются с ключом

(см. табл. 4). За каждый ответ «да» начисляется один балл. Заключение об уровне эмоциональной эффективности в общении делается исходя из суммы набранных баллов (она может колебаться в пределах от 0 до 25). Эмоциональные помехи объединены в пять групп. Если испытуемый набрал 3 и более баллов по какой-либо группе, то делается вывод о наличии конкретных «помех» в установлении эмоциональных контактов. (приложение 4).

Таблица 4 – Эмоциональные «помехи»

«помехи» в установлении эмоциональных контактов	Номера вопросов и ответы по «ключу»
Неумение управлять эмоциями, дозировать их	+1, -6, +11, +16, -21
Неадекватное проявление эмоций	-2, +7, +12, +17, +22
Негибкость, неразвитость, невыразительные эмоций	+3, +8, +13, +18, -23
Доминирование негативных эмоций	+4, +9, +14, +19, +24
Нежелание сближаться с людьми на эмоциональной основе	+5, +10, +15, +20, +25
Итого	

Уровни эмоциональной эффективности в общении:

Первый уровень — 0-2 балла — испытуемый плохо видит себя со стороны либо в своих ответах неискренен.

Второй уровень — 3-5 баллов — эмоции обычно не мешают общаться с партнерами.

Третий уровень — 6-8 баллов — имеются некоторые эмоциональные проблемы в повседневном общении.

Четвертый уровень — 9-12 баллов — эмоции в некоторой степени осложняют взаимодействие с партнерами.

Пятый уровень — 13 и более баллов — эмоции явно мешают устанавливать контакты с людьми.

Опишем результаты исследования состояния культуры делового общения педагогических работников в педагогическом коллективе МАДОУ № 23 СП, полученные на основе представленных выше методик.

При проведении диагностики личностно – профессиональных качеств и индивидуальных затруднений в процессе делового общения (по методике В.Г. Синявского и Б. А. Федоришина) мы выявили, что 30 % педагогов, получивших оценку 3, для них характерен средний уровень проявления личностно – профессиональных качеств и индивидуальных затруднений в деловом общении. Они стремятся контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомств, отстаивают свое мнение, планируют свою работу, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Личностно – профессиональные качества и индивидуальные затруднения в деловом общении необходимо развивать и совершенствовать, остальные 70 % педагогов получившим оценку 2, личностно – профессиональные качества и индивидуальные затруднения в деловом общении присущи на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в коллективе; предпочитают проводить время наедине с собой, ограничивают свои знакомства; испытывают трудности в установлении контактов с людьми и при выступлении перед аудиторией; плохо ориентируются в незнакомой ситуации; не отстаивают свои мнения, тяжело переживают обиды; проявления инициативы в общественной деятельности крайне снижено, во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений (рис. 4).

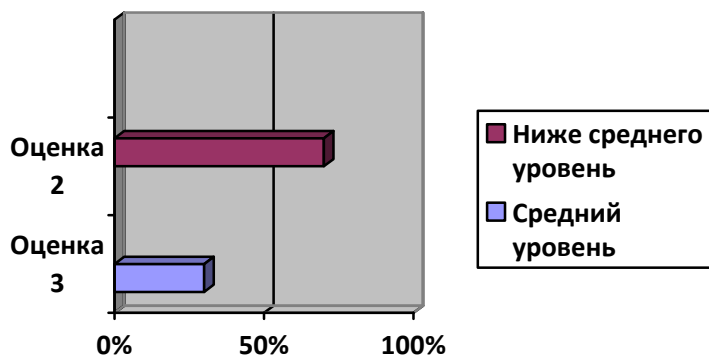


Рисунок 4 – Результаты оценки диагностики личностно – профессиональных качеств и индивидуальных затруднений в процессе делового общения педагогов ДОУ №23 СП.

При исследовании результатов по опроснику «Оценка потребности в общении» (по Ю. М. Орлову) мы выявили, что потребность в общении в коллективе в низкой степени благоприятности, лишь 37,5 % педагогического коллектива дают положительную оценку, говоря о потребности в общении в ДОУ (рис. 5).

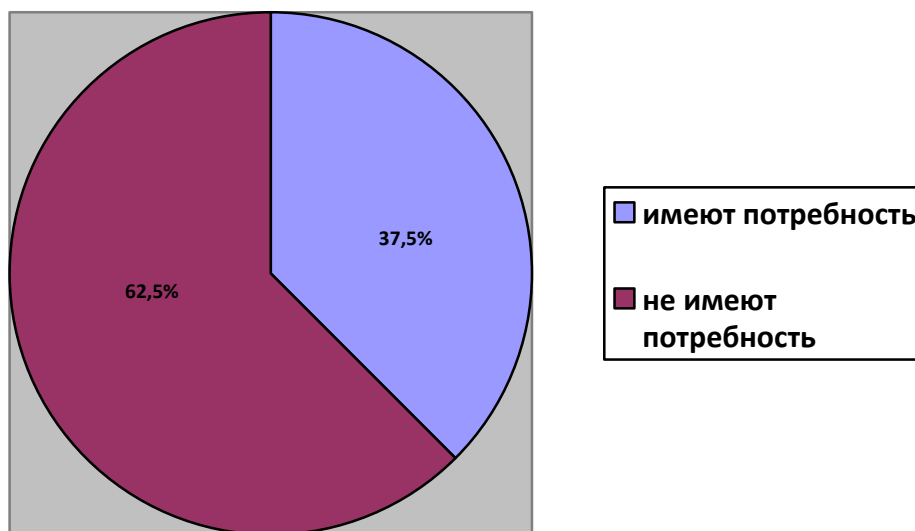


Рисунок 5 – Результаты оценки потребности в общении педагогов ДОУ №23 СП.

При определении «оценки типа культуры делового общения» (по Л. Г. Почебут), мы выяснили, что 37,5 % педагогов выбрали моноактивную культуру, это означает педагог делает одно дело в данный промежуток времени, полностью на нем сосредоточившись, выполняет задание по заранее составленному графику. Люди, принадлежащие к моноактивной культуре, полагают, что при такой организации труда они смогут действовать эффективно и сделать больше, 37,5 % педагогов выбрали полиактивную культуру, характеризуются тем, что люди не любят расписания и пунктуальность. Они уверены, что наиболее продуктивен именно их способ деятельности. Люди делают вид, что соблюдают расписание, особенно если на этом настаивают моноактивные партнеры, но считают, что реальность важнее, чем распорядок, устанавливаемый человеком, реактивную культуру выбрали 25 %, они — лучшие в мире слушатели, поскольку концентрируются на том, что им говорят, не позволяя своим мыслям отклоняться в сторону (что трудно для представителей полиактивных культур), и практически никогда не прерывают собеседника, пока продолжается рассуждение, речь или презентация. Выслушав, они не торопятся с ответом. (рис. 6).

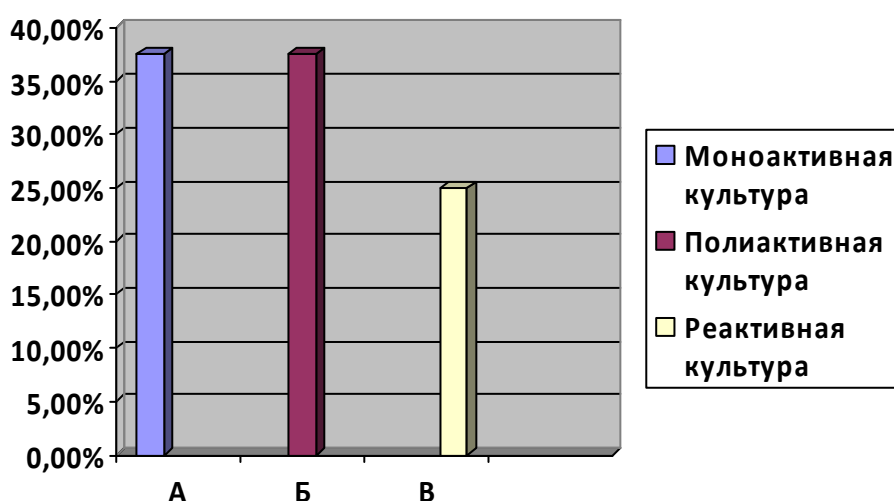


Рисунок 6 – Результаты оценки типа культуры у педагогов ДОУ №23СП

При исследовании методики диагностики «помех» в установлении эмоциональных контактов (по методике В. В. Бойко), мы выяснили, что 50 % педагогов имеют «помехи» в установлении эмоциональных контактов. Результаты диагностики представлены ниже.

Таблица 4 – Результаты диагностики педагогов ДОО №23 СП

«Помехи» в установлении эмоциональных контактов	Ответы	Результат
Неумение управлять эмоциями, дозировать их	+1, -6, +11, +16, -21	2
Неадекватное управление эмоциями	-2, +7, +12, +17, +22	0
Негибкость, неразвитость, невыразительность эмоций	+3, +8, +13, +18, -23	0
Доминирование негативных эмоций	+4, +9, +14, +19, +24	0
Нежелание сближаться с людьми на эмоциональной основе	+5, +10, +15, +20, +25	2

Анализируя полученные оценки, можно сделать вывод о низком уровне культуры делового общения у педагогов.

При наличии конкретной цели педагогами решались текущие проблемы, главная цель отходила на второй план. При прохождении методик возникали трудности у педагога, не возникал интерес, любопытство.

Таким образом, на основании полученных данных можно сделать следующие выводы:

- в педагогическом коллективе ДОО «Детский сад № 23 СП» не сформированы в полной мере единые ценностные ориентации и взгляды;
- низкий уровень сплоченности в коллективе;
- деловое общение находится на уровне ниже среднего.

В связи с этим, возникает необходимость в разработке мероприятий по формированию культуры делового общения в педагогическом коллективе ДОУ № 23 СП.

2.2 Реализация организационно-педагогических условий формирования культуры делового общения педагогических работников

Основываясь на результатах проведенного исследования, можно сделать вывод о том, что на состояние культуры делового общения педагогического коллектива дошкольного учреждения влияют различные факторы, такие как:

- межличностные отношения между педагогами
- уровень делового общения
- сплоченность коллектива

На основании разработанной нами личностной – ориентированной модели формирования культуры делового общения педагогов ДОО и сделанных выводов и анализа проводимой в ДОУ работы нами был разработан комплекс мероприятий в рамках методической работы, направленный на повышение культуры делового общения педагогов в педагогическом коллективе ДОУ № 23 СП.

На формирующем этапе были поставлены следующие задачи:

- сделать подборку консультаций, мероприятий, интерактивных игр, тренингов и игр.
- создать план мероприятий на учебный год.
- сделать повторный анализ по методикам.

Для решения поставленных задач мы разработали план мероприятий с педагогами, представленный в таблице 5.

Таблица 5 – План мероприятий по формированию культуры делового общения педагогических работников ДОО на 2019-2020 учебный год

Компонент	Мероприятия	Сроки проведения	Ожидаемые результаты
Когнитивный компонент	<p>Педагогические советы: Установочный педагогический: «Совершенствование грамотной речи педагога в профессиональной деятельности» (приложение 5)</p> <p>Педагогический совет: «Педагогическая этика в ДОУ»</p>	<p>сентябрь</p> <p>февраль</p>	<p>– сформированность грамотной речи педагога в профессиональной деятельности;</p> <p>– формирование совокупности этических и поведенческих норм, обеспечивающая нравственный аспект деятельности педагога и взаимоотношений, обусловленных профессиональной деятельностью.</p>
Мотивационный компонент	<p>Открытые просмотры занятий педагогов</p> <p>Мозговые штурмы: деловая игра «Запомни и передай» (приложение 6)</p>	<p>в течение года</p> <p>январь</p>	<p>– сплочение коллектива</p> <p>– поддержка коллег в профессиональной деятельности;</p> <p>– формирование стабильного психологического климата в коллективе.</p>

Продолжение таблицы 5

<p>Коммуникативный компонент</p>	<p>Круглый стол: «Педагогические приёмы в невербальном общении»;</p> <p>«С радостью к себе и окружающим!» (приложение 7)</p> <p>Творческая группа по вопросу:</p> <p>"Особенности коммуникативного взаимодействия педагога с субъектами образовательного процесса"</p> <p>Деловые игры: «Эрудит», «Путь к успеху», «Современный педагог какой он?»»</p>	<p>1 раз в месяц</p>	<ul style="list-style-type: none"> – рефлексия коллег; – поддержка и взаимообмен профессиональным опытом в коллективе – совершенствование профессионального мастерства педагогов – развитие умения невербального общения. – вовлечение педагогов в коллективную деятельность
----------------------------------	---	----------------------	---

Продолжение таблицы 5

<p>Психологический компонент</p>	<p>Психологические тренинги: «Личностного роста», «Креативности», «Коммуникативная компетенция».</p> <p>Психологические игры: «Камешек в ботинке», «Мой стиль в профессии», «Компромисс»</p>	<p>обновление в течение года</p>	<p>– повышение компетентности в вопросах культуре делового общения</p>
<p>Этический компонент</p>	<p>Практикумы: «Культура делового общения», «Имидж современного педагога», «Культура делового общения в профессиональной деятельности»</p> <p>Мастер – классы: «Искусство общения», «Мастерство делового общения»</p>	<p>в течение года</p>	<p>– создания благоприятного фона в коллективе</p> <p>– расширенные представления педагогов об элементах общения, влияющих на его эффективность по формированию культуры делового общения</p> <p>– формирование чувство эмпатии</p>
<p>Рефлексивный компонент (методический тренинг, психологические игры)</p>	<p>Психологические тренинги: тренинг «Личностного роста», «Тренинг креативности», «Коммуникативная компетенция».</p>	<p>в течение года</p>	<p>- умение определять границы своего знания (незнания) и самостоятельно находить условия для преодоления собственных ограничений, повышая тем самым свою профессиональную компетентность.</p>

Можем сделать вывод, что при проведении деловых и интерактивных игр, упражнений, тренингов, мероприятий педагоги проявляли интерес и инициативу. Получение новой информации нашло применение в работе и разрешении трудовых споров и конфликтов.

2.3 Анализ и обобщение результатов работы по формированию культуры делового общения педагогических работников

С целью проверки успешности разработанной методической работы по формированию культуры делового общения педагогических работников в дошкольной образовательной организации был проведен обобщающий этап опытно-поисковой работы, предполагающий вторичное исследование.

Анализ проводился при помощи методик педагогического исследования, использованных на констатирующем этапе.

Сравнительные результаты опытно-поисковой работы, полученные в ходе констатирующего и обобщающего этапов, представлены ниже в таблицах и диаграммах.

При исследовании результатов обобщающего этапа диагностики личностно – профессиональных качеств и индивидуальных затруднений в процессе делового общения (по методике В.Г. Синявского и Б. А. Федоришина) мы выявили, что 80 % педагогов получили оценку 4, которая относится к группе с высоким уровнем проявления личностно – профессиональных качеств и наиболее в меньшей степени испытывают индивидуальные затруднения в деловом общении.

Они не теряются в новой обстановке, быстро находят общий язык с коллегами, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, занимаются общественной деятельностью, помогают близким. В коллективе, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны

принять самостоятельное решение в трудной ситуации.

Все это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям, 20 % педагогов, получивших оценку 3, характерен средний уровень проявления личностно – профессиональных качеств и индивидуальных затруднений в деловом общении. Они стремятся контактам с коллегами, не ограничивают круг своих знакомств, отстаивают свое мнение, планируют свою работу, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью.

Личностно – профессиональные качества и индивидуальные затруднения в деловом общении необходимо развивать и совершенствовать.

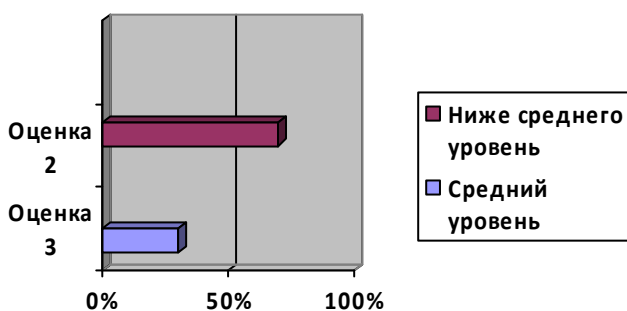


Рисунок 7 – результаты оценки диагностики личностно – профессиональных качеств и индивидуальных затруднений в процессе делового общения педагогов ДОУ №23 СП на констатирующем этапе

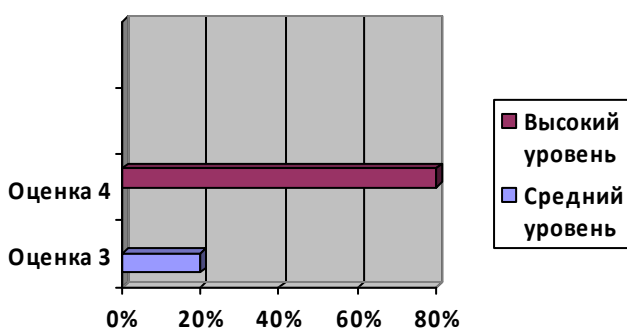


Рисунок 8 – Результаты оценки диагностики личностно – профессиональных качеств и индивидуальных затруднений в процессе делового общения педагогов ДОУ №23 СП на формирующем этапе

При исследовании результатов по опроснику «Оценка потребности в общении» (по Ю. М. Орловым) мы выявили, что потребность в общении в коллективе повысилась в средней степени благоприятности, 65 % педагогического коллектива дают положительную оценку, говоря о потребности в общении в ДОУ.

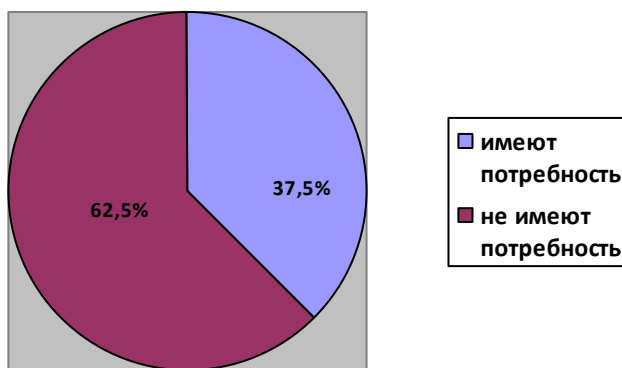


Рисунок 9 – Результаты оценки потребности в общении педагогов ДОУ №23 СП на констатирующем этапе

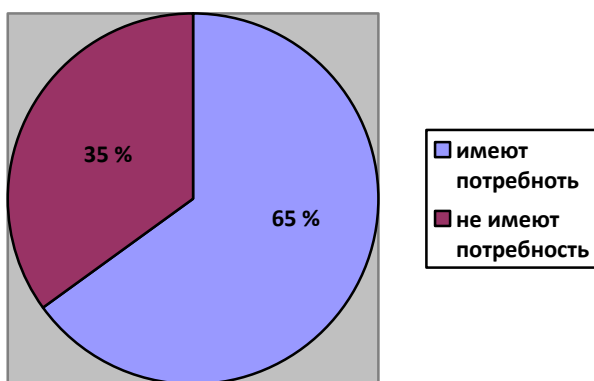


Рисунок 10 – Результаты оценки потребности в общении педагогов ДОУ №23 СП на обобщающем этапе

При анализе результатов, по проведенной методике оценки типа культуры делового общения» (по Л. Г. Почебут), мы выяснили, что произошли изменения наибольшее количество под буквой А (моноактивная культура) выбрали 40 % педагогов; букву Б (полиактивная

культура) выбрали 35 % педагогов; букву В (реактивная культура) выбрали 25 %.

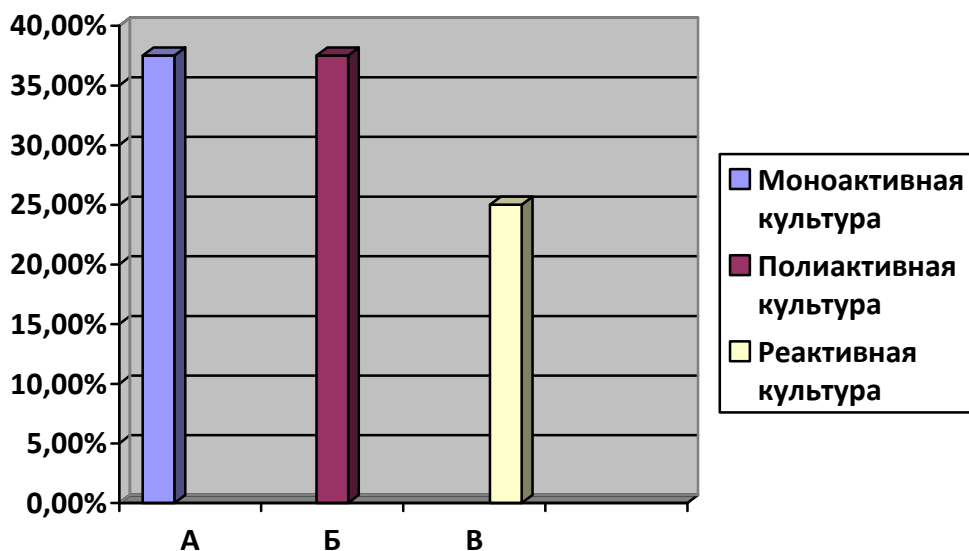


Рисунок 11 – Результаты оценки типа культуры у педагогов ДОУ №23СП на констатирующем этапе

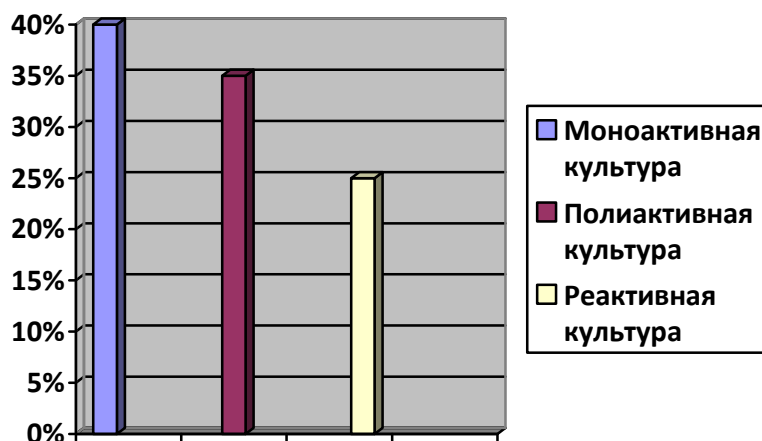


Рисунок 12 – Результаты оценки типа культуры у педагогов ДОУ №23СП на формирующем этапе

При анализе результатов, при проведении методики диагностики «помех» в установлении эмоциональных контактов (по методике В. В. Бойко), мы выяснили, что лишь 20 % педагогов имеют «помехи» в

установлении эмоциональных контактов. Результаты диагностики представлены ниже.

Таблица 6 – Результаты диагностики педагогов ДОУ №23 СП на констатирующем этапе

«Помехи» в установлении эмоциональных контактов	Ответы	Результат
Неумение управлять эмоциями, дозировать их	+1, -6, +11, +16, -21	2
Неадекватное управление эмоциями	-2, +7, +12, +17, +22	0
Негибкость, неразвитость, невыразительность эмоций	+3, +8, +13, +18, -23	0
Доминирование негативных эмоций	+4, +9, +14, +19, +24	0
Нежелание сближаться с людьми на эмоциональной основе	+5, +10, +15, +20, +25	2

Таблица 7 – Результаты диагностики педагогов ДОУ №23 СП на обобщающем этапе

«Помехи» в установлении эмоциональных контактов	Ответы	Результат
Неумение управлять эмоциями, дозировать их	+1, -6, +11, +16, -21	1
Неадекватное управление эмоциями	-2, +7, +12, +17, +22	0
Негибкость, неразвитость, невыразительность эмоций	+3, +8, +13, +18, -23	0
Доминирование негативных эмоций	+4, +9, +14, +19, +24	0
Нежелание сближаться с людьми на эмоциональной основе	+5, +10, +15, +20, +25	1

Анализируя полученные оценки на контрольно - обобщающем этапе исследования, можно сделать вывод о высоком уровне культуры делового общения у педагогов.

При наличии конкретной цели педагогами решались текущие проблемы, главная цель вышла на первый план.

Таким образом, на основании полученных данных можно сделать следующие выводы:

- в педагогическом коллективе ДООУ № 23 СП сформированы единые ценностные ориентации и взгляды;
- вырос уровень сплоченности в коллективе;
- деловое общение находится на среднем уровне.

Выводы по второй главе

При наличии конкретной цели педагогами решались текущие проблемы, главная цель отходила на второй план. При прохождении методик возникали трудности у педагога, не возникал интерес, любопытство.

Таким образом, на основании полученных данных можно сделать следующие выводы:

- в педагогическом коллективе ДОО № 23 СП не сформированы в полной мере единые ценностные ориентации и взгляды;
- низкий уровень сплоченности в коллективе;
- деловое общение находится на уровне ниже среднего.

В связи с этим, возникает необходимость в разработке мероприятий по формированию культуры делового общения в педагогическом коллективе ДОО № 23 СП.

При проведении деловых и интерактивных игр, упражнений, тренингов, мероприятий педагоги проявляли интерес и инициативу. Получение новой информации нашло применение в работе и разрешении трудовых споров и конфликтов.

Таким образом, на основании полученных данных можно сделать следующие выводы:

- в педагогическом коллективе ДОО № 23 СП сформированы единые ценностные ориентации и взгляды;
- вырос уровень сплоченности в коллективе;
- деловое общение находится на среднем уровне.

Эти данные свидетельствуют об эффективности проведенной нами работы по реализации организационно – педагогических условий формирования культуры делового общения педагогических работников ДОО

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование было направлено определить, теоретически обосновать и апробировать эффективность организационно-педагогических условий, обеспечивающих формирование культуры делового общения педагогов дошкольной образовательной организации.

Влияние культуры делового общения на эффективность профессиональной деятельности педагогических работников является необходимым условием, организующим и координирующим деятельность педагогических работников ДОО. Овладение ей позволяет ослабить многие организационные, психолого-педагогические, методические проблемы, создает благоприятные условия для каждого члена педагогического коллектива, способствует повышению имиджа детского сада, положительной репутации.

Организационно-педагогические условия формирования культуры делового общения педагогических работников ДОО, позволило нам описать личностно-ориентированная модель формирования культуры делового общения педагогов ДОУ, а также выделенные нами организационно-педагогические условия, будут способствовать эффективному формированию культуры делового общения педагогов ДОУ.

На опытно - поисковом нами был разработан и внедрен комплекс мероприятий в рамках методической работы, направленный на повышение культуры делового общения педагогов в педагогическом коллективе ДОУ № 23 СП.

С целью проверки успешности разработанной методической работы по формированию культуры делового общения педагогических работников в дошкольной образовательной организации был проведен обобщающий этап опытно-поисковой работы, предполагающий вторичное исследование.

В результате проведенного теоретического и эмпирического исследования нами была доказана гипотеза исследования.

СПИСОК ИПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человек знания: монография / Б.Г. Ананьев. - 2-е изд. – Санкт-Петербург.: Питер, 2011. - 272 с.
2. Андреева, Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева. - М.: Аспект Пресс, 2019. - 375 с.
3. Бархаев Б.П. Педагогика: учеб. пособие для студ. психологических факультетов / Б.П. Бархарев. - М.: 2011. - 135 с.
4. Батаршев А.В. Психология личности и общения / А.В. Батаршев. - М.: Владос, 2014. - 246 с.
5. Бодалев А.А. Психология о личности / А.А. Бодалев. - М.: Изд-во Московского Университета, 2018. - 188 с.
6. Бодалев А.А. Рабочая книга практического психолога: пособие для специалистов, работающих с персоналом / А.А. Бодалев, А.А. Деркач, Л.Г. Лаптев. - М.: Издательство Института Психотерапии, 2020. – 640 с.
7. Бойко Е.М. Психология и педагогика / Е.М. Бойко, Е.А. Садовникова. - М.: Прогресс, 2015. - 108 с.
8. Бойко В.В. Социально-психологический климат коллектива и личность / В.В. Бойко, А.Г. Ковалев, В.Н. Панферов. - М.: Мысль, 2017. - 207 с.
9. Брудный А.А. Понимание и общение / А.А. Брудный. - М.: Знание, 2019. - 64 с.
10. Выготский Л.С. Педагогическая психология / Л.С. Выготский. - М.: Педагогика - Пресс, 2016. - 536 с.
11. Гришина Н.В. Я и другие: общение в трудовом коллективе / Н.В. Гришина. - Л.: Лениздат, 2019. - 174 с.
12. Дежникова Н.С. Педагогический коллектив школы / Н.С.

Дежникова. - М.: Знание, 2014. - 80 с.

13. Демидова И.Ф. Педагогическая психология: учеб. Пособие для вузов / И.Ф. Демидова. - М.: Академический проект, Трикста, 2016. – 224 с.

14. Джуринский А.Н. История педагогики учеб. пособие для студ. Педвузов / А.Н. Джуринский. - М.: Гуманит. изд. Центр ВЛАДОС, 2019. - 432 с.

15. Дистервег А.В. Избранные педагогические сочинения / А.В. Дистервег; сост. и вступ. ст. В.А. Ротенберга. - М.: Учпедгиз, 2018. - 374 с.

16. Дуброва В.П. Методическая работа в дошкольном учреждении: перспективы, направления, формы / В.П. Дуброва, Е.П. Милашевич. - Витебск, 2017. - 72 с.

17. Журавлев А.Л. Социальная педагогика: учеб. пособие / А.Л. Журавлёв. - М.: Пер Сэ, 2012. - 351 с.

18. Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие / Т.В. Зайцева. - СПб.: Речь, М.: Смысл, 2012. - 80 с.

19. Зацепин В.И. Межличностное общение в коллективе: Автореф. дис. ... канд. психол. Наук / В.И. Зацепин. - Л.: ЛГУ, 2020. - 154 с.

20. Зимняя И.А. Педагогическая психология: учебник / И.А. Зимняя. - Издание 2-е, дополненное, исправленное и переработанное. - М.: Логос, 2019. - 384 с.

21. Исаев И.Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя учеб. пособие для студ. высш. учеб. Заведений / И.В. Исаев. - 2-е изд., стер. - М.: Издательский центр «Академия», 2014. - 208 с

22. Какун А.В. Формирование культуры межличностных отношений в педагогическом коллективе школы: автореферат дис. ... кандидата педагогических наук: 13.00.01 / А.В. Какун; Моск. пед. гос. ун-т. - Москва, 2019. - 19 с.

23. Карелин А.М. Большая энциклопедия психологических тестов /

А.М. Карелин. - М.: Эксмо, 2017. - 416 с.

24. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие / Е.А. Климов. - Ростов н/Д.: Феникс, 2013. - 512 с.

25. Ключева Н.В. Педагогическая психология: учеб. для студ. высш. учеб. заведений / Н.В. Ключева. - М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2013. - 400 с.

26. Коменский Я.А. Избранные педагогические сочинения. Том 1 / Я.А. Коменский – М.: Книга по Требованию, 2012. - 665 с.

27. Кричевский Р.Л. Социальная психология малой группы: учеб. пособие для вузов / Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубровская. - М.: Аспект Пресс, 2011. - 242с.

28. Леонавичус А.С. Социалистический производственный коллектив и способы его сплочения: Автореф. дис. ... канд. психол. Наук / А.С. Леонавичус. - М., 2020. - 180 с.

29. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф. Ломов. - М.: Наука, 2012. - 350 с.

30. Ломов Б.Ф. Личность в системе общественных отношений / Б.Ф. Ломов - СПб.: Питер, 2018. - 316 с.

31. 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. 2013. - 354 с.

32. Мансуров В.А. Проблема повседневности и поиски альтернативной теории социологии / В.А. Мансуров, К.Г. Барбакова. - СПб: Алетейя, 2011. - 562 с.

33. Микляева Н.В. Работа педагога-психолога в ДООУ. Методическое пособие / Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева. - М.: Айрис - пресс, 2015. - 384 с.

34. Мокшанцев Р.И. Социальная психология: учеб. пособие для вузов / Р.И. Мокшанцев, А.В. Мокшанцева. - Москва, Новосибирск: Издательства

Сибирское соглашение, инфра - М, 2011. - 408 с.

35. Морева Н.А. Тренинг педагогического общения: учеб. пособие для вузов / Н.А. Морева. - М.: Просвещение, 2013. - 304 с.

36. Немов Р.С Психология: учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений / Р.С. Немов. - Москва: Просвещение Владос, 2015. - 541 с.

37. Новаковская О.А. Управление человеческими ресурсами в неустойчивых деловых организациях / О.А. Новаковская. - Улан-Удэ: Издательство ВСГТУ, 2017. - 305 с.

38. Обозов Н.Н. Межличностные отношения / Н.Н. Обозов. - Л.: ЛГУ, 2009. - 151 с.

39. Обозов Н.Н. Три подхода к исследованию психологической совместимости / Н.Н. Обозов, А.Н. Обозова. - Самара: Бахрах, 2017. - 344 с.

40. Орлов А.Б. Психология личности и сущности человека: Парадигмы, проекции, практики: учеб. пособие для студ. психол. фак. Вузов / А.Б. Орлов. - М.: Издательский центр Академия, 2012. - 272 с.

41. Паршуков В.Г. Исследование социально-психологических факторов, влияющих на межличностные отношения в педагогическом коллективе / В.Г. Паршуков. // Казанская наука. - 2020. - № 4. - С. 319 - 322.

42. Петровский А.В. О некоторых феноменах межличностных взаимоотношений в коллективе / А.В. Петровский // Вопросы психологии. - 2013. - № 3. - С. 16 - 26.

43. Петровский А.В. К построению социально-психологической теории коллектива / А.В. Петровский // Вопросы философии. - 2014. - № 12. - С. 71 - 81.

44. Рогов Е.И. Общая психология: Курс лекций для первой ступени педаг. образования / Е.И. Рогов. - М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2020. - 448 с.

45. Свенцицкий А.Л. Социальная психология: учебник / А.Л. Свенцицкий. - М.: Проспект, 2019. - 336 с.

46. Сластенин В.А. Педагогика: учеб. пособие / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов. - М.: Академия, 2012. - 576 с.
47. Сластёнин В.А. Психология и педагогика: учеб. Пособие для студ. высш. учеб. заведений / В.А. Сластёнин, В.П. Каширин. - М.: Издательский центр «Академия», 2011. - 480 с.
48. Смирнов С.А. Педагогика: педагогические теории, системы, технологии: 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.
49. Страхов И.В. Психология педагогического общения / И.В. Страхов. - С.: СГПИ, 2016. - 150 с.
50. Собчик Л.Н. Диагностика межличностных отношений: модифицированный вариант интерперсональной диагностики Т. Лири / Л.Н. Собчик. - М.: Инфра, 2016. - 156 с.
51. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. - М., Издательство Института Психотерапии, 2018. - 490 с.
52. Челдышова Н.Б. Шпаргалка по социальной психологии / Н.Б. Челдышова. - Н: Норматика, 2016. - 92 с.
53. Якунин В.А. Педагогическая психология: учеб. пособие / В.А. Якунин; фонд «Международно-правовой экспертизы», Европ. ин-т.- СПб.: Изд-во Михайлова: Полиус, 2018. - 638 с.
54. Словарь практического психолога / Сост. С.Ю. Головин. - Харвест, Минск, 2020. - 240 с.
55. Словарь - справочник по возрастной и педагогической психологии / Под ред. М.В. Гамезо. - М.: Искусство, 2017. - 580 с.
56. Структура социально-психологического климата в организации // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 6 [Электронный ресурс]. - URL: <http://web.snauka.ru/issues/2016/06/69197>

(дата обращения: 23.01.2021).

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Диагностика личностно – профессиональных качеств и индивидуальных затруднений в процессе делового общения (на основе методики В.Г. Синявского и Б. А. Федоришина).

Текст опросника:

1. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли Вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего мнения?
3. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причиненное Вам кем-то из Ваших товарищей?
4. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Есть ли у Вас стремление к установлению новых знакомств с разными людьми?
6. Нравится ли Вам заниматься общественной работой?
7. Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время с книгами или за каким-либо другим занятием, чем с людьми?
8. Если возникли какие-либо помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вы отступаете от них?
9. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?
10. Любите ли Вы придумывать и организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли Вы включаетесь в новую для Вас компанию?
12. Часто ли Вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было

бы

выполнить сегодня?

13. Легко ли Вам удается устанавливать контакты с незнакомыми людьми?

14. Стремитесь ли Вы добиваться, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?

15. Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?

16. Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обязанностей, обязательств?

17. Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?

18. Часто ли в решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?

19. Раздражают ли Вас окружающие люди и хочется ли Вам побыть одному?

20. Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?

21. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?

22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удастся закончить начатое

дело?

23. Испытываете ли Вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если

приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?

24. Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?

25. Любите ли Вы участвовать в коллективных играх?

26. Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих

интересы Ваших товарищей?

27. Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди малознакомых Вам

людей?

28. Верно ли, что Вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли Вы, что Вам не доставляет особого труда внести оживление в малознакомую Вам компанию?
30. Принимаете ли Вы участие в общественной работе в школе?
31. Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?
32. Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято Вашими товарищами?
33. Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомую Вам компанию?
34. Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у Вас много друзей?
38. Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
39. Правда ли, что Вас пугает перспектива оказаться в новом коллективе?
40. Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Методика «Потребность в общении». Методика разработана Ю. М. Орловым (1978).

Текст опросника (перечень утверждений):

1. Мне доставляет удовольствие участвовать в различных рода торжествах.
2. Я могу подавить свои желания, если они противоречат желаниям моих товарищей.
3. Мне нравится высказывать кому-либо свое расположение.
4. Я больше сосредоточен на приобретении влияния, чем дружбы.
5. Я чувствую, что в отношении к моим друзьям у меня больше прав, чем обязанностей.
6. Когда я узнаю об успехе своего товарища, у меня почему-то ухудшается настроение.
7. Чтобы быть удовлетворенным собой, я должен кому-то в чем-то помочь.
8. Мои заботы исчезают, когда я оказываюсь среди товарищей по работе.
9. Мои друзья мне основательно надоели.
10. Когда я делаю плохую работу, присутствие людей меня раздражает.
11. Прижатый к стене, я говорю лишь ту долю правды, которая, по моему мнению, не повредит моим друзьям и знакомым.
12. В трудной ситуации я больше думаю не столько о себе, сколько о близком человеке.

13. Неприятности у друзей вызывают у меня такое состояние, что я могу заболеть.
14. Мне приятно помогать другим, если даже это доставит мне значительные хлопоты.
15. Из уважения к другу я могу согласиться с его мнением, даже если он не прав.
16. Мне больше нравятся приключенческие рассказы, чем рассказы о любви.
17. Сцены насилия в кино внушают мне отвращение.
18. В одиночестве я испытываю тревогу и напряженность больше, чем когда я нахожусь среди людей.
19. Я считаю, что основной радостью в жизни является общение.
20. Мне жалко брошенных собак и кошек.
21. Я предпочитаю иметь поменьше друзей, но более мне близких.
22. Я люблю бывать среди друзей.
23. Я долго переживаю ссоры с близкими.
24. У меня определенно больше близких людей, чем у многих других.
25. Во мне больше стремления к достижениям, чем к дружбе.
26. Я больше доверяю собственным интуиции и воображению в мнении о людях, чем суждению о них других людей.

27. Я придаю больше значения материальному благополучию и престижу, чем радости общения с приятными мне людьми.
28. Я сочувствую людям, у которых нет близких друзей.
29. По отношению ко мне люди часто неблагодарны.
30. Я люблю рассказы о бескорыстной дружбе и любви.
31. Ради друга я могу пожертвовать всем.
32. В детстве я входил в одну «тесную» компанию.
33. Если бы я был журналистом, мне нравилось бы писать о дружбе.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Инструкция. Опишите, пожалуйста, основные характерные черты личности и поведения представителей своей культуры.

1. Люди моей культуры, разговаривая между собой в деловой ситуации, обычно:

а) достаточно терпеливы;

б) очень нетерпеливы;

в) очень терпеливы.

2. Люди моей культуры, разговаривая друг с другом, чаще бывают:

а) ровными в общении;

б) словоохотливыми;

в) молчаливыми.

3. Общаясь с деловыми партнерами, люди моей культуры чаще всего:

а) заняты своими делами и проблемами;

б) проявляют любопытство к делам партнера;

в) проявляют почтительность по отношению к партнеру.

4. Люди моей культуры приучены действовать следующим образом:

а) систематически планировать свои будущие дела и встречи;

б) планируют свои будущие дела только в общих чертах;

в) сверяют планирование своих дел и встреч с общими принципами своей жизни.

5. Человека моей культуры можно охарактеризовать так:

а) любит уединение;

б) очень общительный человек;

в) хороший слушатель, любит и умеет выслушать своих собеседников.

6. В моей культуре люди предпочитают:

а) в данное время делать только одно дело;

б) делать одновременно несколько дел;

в) привыкли реагировать на возникшие проблемы по ситуации.

7. В моей культуре люди привыкли работать:

а) в фиксированное время, но не больше;

б) в любое время;

в) используют гибкий график работы.

8. Людей моей культуры можно охарактеризовать как:

а) очень пунктуальных;

б) непунктуальных;

в) достаточно пунктуальных.

9. В моей культуре люди предпочитают:

- а) подчиняться графикам и расписаниям;
- б) график их работы и встреч непредсказуем;
- в) подстраиваются под график работы своих партнеров.

10. Разрабатывая проект своей будущей работы, люди моей культуры:

- а) разбивают проект на отдельные этапы;
- б) разные проекты (даже не связанные друг с другом) пересекаются, накладываются друг на друга;
- в) рассматривают картину в целом, не разделяя свою деятельность на отдельные проекты.

11. Приступая к конкретной деятельности, люди моей культуры:

- а) строго придерживаются намеченного плана;
- б) меняют планы в зависимости от возникшей ситуации;
- в) вносят легкие коррективы в зависимости от возникшей ситуации, не изменяя планы принципиально.

12. В процессе деловых переговоров люди моей культуры:

- а) строго придерживаются фактов;
- б) подгоняют факты под декларированные цели;
- в) часто дают обещания.

13. При подготовке к деловым переговорам люди моей культуры:

- а) получают информацию из статистики, справочников, баз данных;
- б) получают информацию «из первых рук» (устно);
- в) пользуются и тем и другим.

14. Можно утверждать, что в деловом общении люди моей культуры:

- а) ориентированы на выполнение работы;
- б) ориентированы на людей, их проблемы и интересы;
- в) ориентированы на сохранение уважения и достоинства партнера.

15. Люди моей культуры при общении с другими людьми проявляют:

- а) бесстрастность;
- б) эмоциональность;
- в) ненавязчивую заботливость.

16. В моей культуре руководитель предприятия, фирмы:

- а) предпочитает периодически сам поработать внутри одного отдела;
- б) предпочитает заниматься делами всех отделов одновременно;
- в) предпочитает сам заниматься всеми вопросами фирмы.

17. При решении официальных вопросов люди моей культуры:

- а) следуют установленной процедуре, соблюдают законы;

б) используют свои связи и знакомства для быстрого решения проблем;

в) ведут себя как непроницаемые, невозмутимые люди.

18. В моей культуре людям свойственно:

а) неохотно принимать покровительство вышестоящих;

б) искать протекцию и покровительство;

в) беречь репутацию других людей, поддерживать их достоинство.

19. В моей культуре выполнение ответственных заданий руководитель предприятия или фирмы:

а) поручает компетентным коллегам;

б) поручает родственникам;

в) поручает своим надежным людям.

20. Заканчивая переговоры, официальные либо неофициальные встречи, люди моей культуры предпочитают:

а) завершать цепь своих действий;

б) завершать межличностное взаимодействие с партнером;

в) реагировать на действия и слова партнера.

21. При проведении переговоров, совещаний, собраний люди моей культуры:

а) любят твердо установленную повестку дня;

б) связывают обсуждаемые проблемы с другими проблемами, часто не имеющими связь с первыми;

в) внимательны к происходящему, гибко изменяет проблематику сообщения.

22. В разговоре с собеседниками люди моей культуры привыкли:

а) говорить коротко и четко, обсуждая конкретную тему;

б) разговаривать часами, обсуждая множество тем;

в) умело обобщать сказанное партнером.

23. В моей культуре среди деловых людей принято:

а) делать записи на память;

б) пометки на память делать редко и не систематически;

в) записывать самое существенное.

24. В моей культуре люди, совершив ошибку:

а) предпочитают не признавать ее официально, чтобы не потерять свое достоинство и уважение окружающих (не любят «терять лицо»);

б) всегда готовы извиниться, признав свою вину;

в) не могут допустить утраты своего достоинства и уважения окружающих.

25. Люди моей культуры, встречаясь с деловыми партнерами:

а) уважают официальность, строгое соблюдение процедуры встречи;

б) выискивают ключевую фигуру, человека, принимающего окончательные решения;

в) предпочитают в высшей степени честно вести свои дела.

26. В процессе спора люди моей культуры предпочитают:

а) опираться на логику, факты;

б) эмоционально реагировать, опираться на чувства;

в) избегать конфронтации, конфликтов.

27. В общении с другими люди моей культуры чаще используют:

а) сдержанную жестикуляцию и мимику;

б) несдерживаемую жестикуляцию и мимику;

в) едва уловимую жестикуляцию и мимику.

28. В разговоре с собеседником люди моей культуры:

а) редко перебивают собеседника;

б) часто перебивают собеседника;

в) никогда не перебивают собеседника;

29. Люди моей культуры:

а) разграничивают социальные и профессиональные роли;

б) смешивают социальные и профессиональные роли;

в) соединяют социальные и профессиональные роли.

30. Решая какую-либо задачу, люди моей культуры:

а) никогда не отвлекаются на решение других задач, не разрешив первую

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Методика диагностики «помех» в установлении эмоциональных контактов. Текст опросника:

1. Обычно к концу рабочего дня на моем лице заметна усталость.
2. Случается, что при первом знакомстве эмоции мешают мне произвести более благоприятное впечатление на партнеров.
3. В общении мне часто недостает эмоциональности, выразительности.
4. Пожалуй, я кажусь окружающим слишком строгим.
5. Я в принципе против того, чтобы изображать учтивость, если тебе не хочется.
6. Я обычно умею скрыть от партнеров вспышки эмоций.
7. Часто в общении с коллегами я продолжаю думать о чем-то своем.
8. Бывает, я хочу выразить партнеру эмоциональную поддержку (внимание, сочувствие, переживание), но он этого не чувствует.
9. Чаще всего в моих глазах или выражении лица видна озабоченность.
10. В деловом общении я стараюсь скрывать свои симпатии к партнерам.
11. Все мои неприятные переживания обычно написаны на моем лице.
12. Если я увлекаюсь разговором, то моя мимика становится излишне выразительной.
13. Пожалуй, я несколько скован, зажат.
14. Я обычно нахожусь в состоянии нервного напряжения.
15. Обычно я чувствую дискомфорт, когда приходится обмениваться рукопожатиями в деловой обстановке.
16. Иногда близкие люди одергивают меня: расслабь мышцы лица, не криви губы, не морщи лицо и т. п.
17. Разговаривая, я излишне жестикулирую.

18. Обычно в новой ситуации мне трудно быть раскованным, естественным.
19. Пожалуй, мое лицо часто выражает печаль или озабоченность, хотя на душе спокойно.
20. Мне затруднительно смотреть в глаза при общении с малознакомым чело
веком.
21. Если я хочу, то мне всегда удается скрыть свою неприязнь к плохому чело
веку.
22. Мне часто почему-то бывает весело без всякой причины.
23. Мне очень просто сделать, по собственному желанию или по заказу, разные
выражения лица: изобразить печаль, радость, испуг, отчаяние и т. д.
24. Мне говорили, что мой взгляд трудно выдержать.
25. Мне что-то мешает выражать теплоту, симпатию человеку, даже если я испытываю эти чувства к нему.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Установочный педагогический: «Совершенствование грамотной речи педагога в профессиональной деятельности»

Цель: повышение культуры речи как компонента профессиональной компетентности воспитателя ДОУ.

Задачи:

1. Уточнить и закрепить знания воспитателей о культурных и методических требованиях к речи педагога;
2. Совершенствовать качество языкового оформления высказываний с использованием основных языковых норм;
3. Способствовать формированию профессиональной коммуникативной компетентности педагогов.

План проведения:

1. Обоснование проблемы. Требования к качеству речи педагога ДОУ. Понятие «культура речи».

2. Практикум «Проверьте свою грамотность».

"Речь – удивительно сильное средство, но нужно иметь много ума, чтобы пользоваться им." Г.С. Гегель.

Вступление:

Дети усваивают речь имитационным способом, по подражанию. Неверно усвоенная произносительная форма речи с трудом поддается исправлению.

Из этого следует, что в дошкольных учреждениях надо создавать такую речевую среду, которая способствовала бы развитию произносительных умений и навыков. Речь воспитателя – одно из самых необходимых условий создания речевой среды, благоприятствующих

усвоению родного языка.

Требования к качеству речи педагога дошкольного учреждения.

Не случайно считается, что речь человека – его визитная карточка, поскольку от того, насколько грамотно он выражается, зависит его успех не только в повседневном общении, но и в профессиональной деятельности. Особенно

актуально данное утверждение по отношению к речи педагога, работающего с детьми дошкольного возраста.

Дошкольный возраст является сенситивным периодом речевого развития

ребенка, поэтому одно из ведущих направлений деятельности воспитателя детского сада – формирование устной речи и навыков речевого общения, опирающееся на владение родным литературным языком.

Одним из основных механизмов овладения детьми родным языком является

подражание. Именно поэтому, к речи педагога дошкольного образовательного учреждения сегодня предъявляются высокие требования, и проблема повышения культуры речи воспитателя рассматривается в контексте повышения качества дошкольного образования.

Качество речевого развития дошкольника зависит от качества речи педагогов и от речевой среды, которую они создают в дошкольном образовательном учреждении.

Такие исследователи, как А.И. Максаков, Е.И. Тихеева, Е.А. Флерина, уделяли особое внимание созданию развивающей речевой среды в детском саду как фактору развития речи детей. По их мнению, дошкольным работникам должно быть вменено в обязанность создать такую обстановку, внутри которой "речь детей могла бы развиваться правильно и беспрепятственно".

В современных исследованиях проблем повышения культуры речи педагога,

выделяются компоненты его профессиональной речи и требования к ней.

Среди требований к речи педагога ДОУ выделяют:

Правильность – соответствие речи языковым нормам. Педагогу необходимо

знать и выполнять в общении с детьми основные нормы русского языка:

орфоэпические нормы (правила литературного произношения), а также нормы образования и изменения слов.

Точность – соответствие смыслового содержания речи и информации, которая лежит в ее основе. Особое внимание педагогу следует обратить на семантическую (смысловую) сторону речи, что способствует формированию у детей навыков точности словоупотребления.

Логичность – выражение в смысловых связях компонентов речи и отношений между частями и компонентами мысли. Педагогу следует учитывать, что именно в дошкольном возрасте закладываются представления о структурных компонентах связного высказывания, формируются навыки использования

различных способов внутри текстовой связи.

Чистота – отсутствие в речи элементов, чуждых литературному языку.

Устранение нелитературной лексики – одна из задач речевого развития детей

дошкольного возраста. Решая данную задачу, принимая во внимание ведущий механизм речевого развития дошкольников (подражание), педагогу необходимо заботиться о чистоте собственной речи: недопустимо использование слов-паразитов, диалектных и жаргонных слов.

Выразительность – особенность речи, захватывающая внимание и создающая атмосферу эмоционального сопереживания. Выразительность ре-

чи педагога является мощным орудием воздействия на ребенка. Владение педагогом различными средствами выразительности речи (интонация, темп речи, сила, высота голоса и др.) способствует не только формированию произвольности выразительности речи ребенка, но и более полному осознанию им содержания речи взрослого, формированию умения выражать свое отношение к предмету разговора.

Богатство – умение использовать все языковые единицы с целью оптимального выражения информации. Педагогу следует учитывать, что в дошкольном возрасте формируются основы лексического запаса ребенка, поэтому богатый лексикон самого педагога способствует не только расширению словарного запаса ребенка, но и помогает сформировать у него навыки точности словоупотребления, выразительности и образности речи.

Уместность – употребление в речи единиц, соответствующих ситуации и условиям общения. Уместность речи педагога предполагает, прежде всего, обладание чувством стиля. Учет специфики дошкольного возраста нацеливает педагога на формирование у детей культуры речевого поведения (навыков общения, умения пользоваться разнообразными формулами речевого этикета, ориентироваться на ситуацию общения, собеседника и др.). Безусловно, знание педагогом дошкольного образовательного учреждения названных требований, их соблюдение и постоянное совершенствование качеств своей речи – это залог успешности работы по речевому развитию детей в ДОУ.

Что такое культура речи?

Прежде всего, это степень владения языковыми нормами (в области

произношения, ударения, словоупотребления и грамматики) а также умение пользоваться всеми выразительными средствами языка в разных условиях общения (коммуникации) и в соответствии с поставленными целями в содержании высказываний.

Кроме того, культура речи - это и специальная языковедческая дисциплина, направленная на изучение и совершенствование литературного языка как орудия национальной культуры, хранителя духовных богатств народа.

К речи педагога предъявляются следующие требования:

- правильно произносить все звуки родного языка;
- чётко произносить и артикулировать звуки, ясно проговаривать окончания слов и каждое слово во фразе;
- строго придерживаться в речи орфоэпических норм правильно ставить ударения в словах;
- использовать средства интонационной выразительности речи (силу голоса, ритм, темп, логические ударения, паузы);
- в общении с детьми пользоваться речью слегка замедленного темпа, умеренной громкости;
- связно, в доступной форме передавать содержание текстов, точно используя слова и грамматические конструкции с учётом возраста ребёнка и уровня его речевого развития;
- использовать в разговоре с детьми и персоналом доброжелательный тон.

Практическая часть: Игра «Знатоки русского языка».

В игре участвуют две команды воспитателей.

I. Раздел “Слово”.

“На вопросы – не зевай, очень быстро отвечай!”

Задание: Вспомнить понятия русского языка и назвать, одним словом.

Несколько слов, связанных по смыслу и грамматически. (Предложение).

Должностное лицо, руководящее детским садом. (Заведующая).

Слова одной и той же части речи, имеющие противоположные значения. (Антонимы).

Слова, употребляемые жителями той или иной местности. (Диалектные).

Значимая часть слова, которая находится после корня и служит для образования новых слов. (Суффикс).

Слова одной и той же части речи, одинаково звучащие, но различные по значению. (Омонимы).

Группа живущих вместе близких родственников. (Семья).

Часть слова без окончания. (Основа).

“Родственные (однокоренные) слова”.

На мольберте выставить 2 картины с изображением деревьев, в корне которых на карточках написаны слова. Например, лес и снег.

Задание: Игрокам предлагается написать на карточках однокоренные слова и

прикрепить на ветки.

Лес – лесок, лесочек, лесник, лесничий, лесовод, лесные, подлесок, перелесок, полесье.

Снег – снежок, заснеженный, снеговик, снежинка, Снегурочка, снежки, снегопад, снежный.

Зима – зимушка, зимний, зимовать, зимовье, зимовка, озимь, зимующие, озимые.

Лед – ледок, льдинка, льдина, ледник, ледоход, ледяной, гололед, ледовый.

Дуб – дубок, дубочек, дубовый, дубрава, дубина.

“Почему так называется?” (Этимология).

Задание: Объяснить, почему так называются растения.

Ежевика – куст ежевики покрыт острыми шипами, как у ежа.

Шиповник – веточки покрыты острыми шипами.

Малина – от слов “малый”, “маленький”. Ягода малины состоит из малых частей, как бы сплетенных между собой.

Смородина – “смрад” - запах, листья и ягоды сильно пахнут.

Подскажите слово.

Задание: Предложить каждой команде по цепочке добавить слово, продолжить диалог:

Кошка мяукает, а воробей...

Соль в солонке, а масло...

У лошади хвост лошадиный, а у собаки...

У ребенка рука, а у куклы ...

Медведь спит в берлоге, а волк...

У кошки котята, а у слонихи...

У собаки щенята, а у жирафа...

Корова мычит, а собака...

Цыпленок желтый, а курица...

Курица кудахчет, а утка...

Заяц пушистый, а слон...

У коровы рога, а у козленка...

У голубя перья, а у лисы...

Воробей маленький, а орел...

У зайчихи зайчонок, а у индейки ...

Клест – зимующая птица, а лебедь...

Олень – рогатый, а волк...

Воробей чирикает, а ворона...

Сокол летает, а страус...

У белки дупло, а у лисы...

Найдите похожие по звучанию слова:

Задание: Подобрать схожее по звучанию слово в быстром темпе.

Спички – синички,

Врач – мяч,

Значок – крючок,

Ключи – кирпичи,

Стол – пол,

Халат – салат,

Подберите прилагательные к слову «язык». Выигрывает команда, назвавшая прилагательное последней.

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

Мозговой штурм: деловая игра «Запомни и передай».

Эта игра преследует такие цели, как знакомство с основными закономерностями запоминания, изучение характерных особенностей забывания, обучение способам логической обработки информации. Игра неоднократно применялась нами в указанных выше целях в социально-психологических тренингах для педагогов. Всегда пользовалась большим успехом, проходила очень весело и позволяла участникам сделать много психологических открытий.

Ведущий. Приходилось ли вам передавать какую-то информацию своим коллегам через детей или других лиц? Наверное, бывало и так, что эта информация искажалась, изменялась, неправильно понималась. Скажем, вожатая говорит во время перемены младшему подростку: «Сбегай-ка, дружок, во второй отряд, передай Маше, что я сегодня после обеда буду ее в вожатской ждать».

Мальчишка честно пытается выполнить порученное дело. Правда, вместо второго отряда попадает в третий, и передает информацию не Маше, а Наташе. При этом прийти ее просит не после обеда, а после полдника, и не в вожатскую, а к директору, и не сегодня, а завтра.

И хотя, все это делается не со злым умыслом, а в силу странных метаморфоз памяти. Почему и как это происходит?

Давайте попробуем смоделировать ситуацию, в которой определенная информация будет проходить через несколько стадий, и понаблюдаем за тем, что будет происходить.

Ведущий предлагает группе разбиться на две команды. Хорошо, если в каждой из них окажется по семь-восемь человек. Члены одной из команд

на первом этапе игры становятся активными игроками, а члены другой — наблюдателями и экспертами. На втором этапе роли меняются.

Ведущий. Один из игроков первой команды останется в этой комнате, а остальные будут находиться за дверью. Тот, кто останется здесь, получит от меня небольшой текст, написанный на карточке. Он потратит на изучение этого текста столько времени, сколько ему потребуется, чтобы максимально правильно запомнить содержащуюся в нем информацию.

После этого я приглашу одного участника, находящегося за дверью, и тот получит от первого игрока сведения, которые он почерпнул из карточки. У воспринимающего информацию будет возможность задать первому игроку три уточняющих вопроса.

Потом входит следующий игрок, и уже второй передает ему информацию. Таким образом информация пройдет по цепочке до последнего игрока.

Задача наблюдателей — внимательно отслеживать все, что будет происходить, и фиксировать искажения и трансформацию сведений на разных этапах игры.

Участники первой команды договариваются, кто из игроков начнет игру, и покидают трениговую комнату.

Ведущий вручает оставшемуся карточку со следующим текстом:

Утром от старшего вожатого директор лагеря узнал, что вчера ... (далее придумывается ситуация - где конкретно, кто конкретно, что конкретно произошло).

Запомнить этот текст, несмотря на вроде бы небольшой объем, оказывается не очень-то просто. Почему — это и станет предметом обсуждения по окончании игры.

Пока первый игрок изучает текст и пытается его запомнить (кстати, имеет смысл прочесть его вслух наблюдателям), ведущий готовит место в аудитории для будущих диалогов. Лучше всего поставить в центре комнаты четыре стула — по два напротив друг друга: это нужно для того, чтобы при необходимости можно было приглашать не одного, а двух участников. Очень хорошо, если ассистент ведущего будет снимать все происходящее на видеокамеру.

Когда первый игрок сообщит о своей готовности, ведущий забирает у него карточку с текстом и приглашает в комнату одного из игроков.

Заметим, что на первом этапе игры ведущий может вести себя достаточно мягко и уступчиво. Начиная со второго этапа ведущему следует быть более строгим. По двое участников можно приглашать один или два раза.

Пяти-шести ступеней при передаче информации бывает достаточно, чтобы продемонстрировать все необходимые закономерности, связанные с забыванием и искажением информации.

Все, кто уже передал информацию, присоединяются к наблюдателям. Последний из игроков озвучивает сведения, только что им полученные, для всей группы. После этого первым игроком вслух зачитывается текст из карточки — под дружный хохот участников.

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

Круглый стол с педагогами «С радостью к себе и окружающим!»

Цель: развитие коммуникативной компетентности, уверенности в себе, доброжелательного отношения друг к другу.

Задачи:

1. Способствовать позитивным взаимоотношениям, взаимопониманию между педагогами;
2. Повысить групповую сплоченность;
3. Снять мышечное и эмоциональное напряжение педагогов;
4. Улучшить эмоциональное состояние педагогов.

В последнее время много говорят и пишут о таком явлении, как профессиональное «выгорание». В отечественной литературе это понятие появилось сравнительно недавно, хотя за рубежом данный феномен выявлен и активно исследуется уже более четверти века. Профессиональное выгорание – это неблагоприятная реакция человека на стресс, полученный на работе.

Профессия педагога – одна из тех, где синдром эмоционального выгорания достаточно распространенное явление. Создавая для детей условия эмоционального комфорта, заботясь об их здоровье, развитии и безопасности, мы буквально “сгораем” на работе, чаще всего, забывая о своих эмоциях, которые “тлеют” и со временем постепенно превращаются в “пламя”. Музыкальный руководитель Дьякова М.А. и Старший воспитатель провели тренинг с воспитателями, на котором попытались предотвратить усталость и агрессию педагога.