



ТУКШУМСКАЯ Анна Владимировна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики и психологии профессионального образования имени академика РАО В. А. Сластенина, ГОУ ВО «Московский педагогический государственный университет», г. Москва

ФОРМИРОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ ШКОЛЫ: ТЕХНОЛОГИЯ, КРИТЕРИИ, РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В статье раскрывается сущность межличностных отношений в педагогическом коллективе; дается определение понятия «культура межличностных отношений» в педагогическом коллективе школы; описаны условия формирования культуры межличностных отношений у педагогов.

Ключевые слова: межличностные отношения, культура межличностных отношений, гуманистические ценности.

The article reveals the essence of interpersonal relations in the teaching staff; defines the concept of «culture of interpersonal relations» in the teaching staff of the school; describes the conditions for the formation of the culture of interpersonal relations among teachers.

Key words: interpersonal relations, culture of interpersonal relations, humanistic values.

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

Проведя анализ психолого-педагогической литературы по данной проблеме, мы предположили, что от уровня развития межличностных отношений зависит активность деятельности человека, его отношения в коллективе и уровень психологического комфорта на работе.

Как показало наше исследование, межличностные отношения – это достаточно динамичное явление, детерминированное многими внутренними и внешними факторами, следствием чего, в процессе определения её сущности и показателей, встречается много трудностей.

В этой связи, особую трудность представляет выявление информативных показателей субъективной стороны внутренней готовности к межличностным отношениям.

Вместе с тем стоит отметить, что важным проявлением межличностных отношений является формирование модели поведения и деятельности педагога в рамках возникающих ситуаций в коллективе.

Мы считаем, что межличностными отношениями являются субъективно переживаемые взаимосвязи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и способах взаимных влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе совместной деятельности

и общения. Межличностные отношения рассматриваются нами как система установок, ориентаций, ожиданий, стереотипов и других диспозиций, через которые люди воспринимают и оценивают друг друга. Эти диспозиции опосредствуются содержанием, целями, ценностями и организацией совместной деятельности и выступают основой формирования социально-психологического климата коллектива.

Определяя культуру межличностных отношений, мы исходим из того, что человек становится личностью по мере освоения совокупного социального и культурного опыта, имеющегося в распоряжении общества [3]. Роль культуры в этом процессе поистине огромна, так как именно культура, в отличие от генетических механизмов наследования, выступает средством социального наследования информации, своеобразной «социальной памятью» общества.

Исторически проблема формирования культуры межличностных отношений выражалась в том, что способы и формы взаимодействия вырабатывались в ходе развития общества. Они закрепились в обычаях, традициях, нравах.

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

С этой позиции проблема формирования культуры межличностных отношений может быть рассмотрена как способность к духовно-познавательному освоению действительности (в форме понятий), способность к аксиологи-

ческому отношению к миру (в форме ценностей) и способность к социальному (практическому) действию [1].

Качественная оценка межличностных отношений определяет степень значимости для педагога взаимодействия в коллективе.

Как показывает наше исследование, культура межличностных отношений в педагогическом коллективе школы тесно связана с личностной культурой самого педагога.

В свою очередь культура межличностных отношений педагога рассматривается нами как синтез психолого-педагогических убеждений и мастерства, общего развития и профессионально-педагогических качеств, педагогической этики и системы многогранных отношений, стиля деятельности и поведения.

Основы культуры межличностных отношений педагог приобретает в процессе профессиональной подготовки в ВУЗе, которые по мере приобщения к педагогической деятельности трансформируются в профессиональные убеждения, позволяющие осознать социальную значимость своей профессии.

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

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

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

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

Во-первых, основу групповой структуры образует сама педагогическая деятельность, ее содержательная психолого-педагогическая характеристика. По своей сути это предметно-деятельностная основа педагогического кол-

лектива, которая заключается в реализации задач образования.

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

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

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

В экспериментальной части нашего исследования нами была определена цель: эмпирически определить условия эффективности формирования культуры межличностных отношений в педагогическом коллективе школы. Для этого нами были разработанные анкеты, которые позволили, определить условия эффективности формирования культуры межличностных отношений в педагогическом коллективе школы, и выявить исходный уровень развития культуры межличностных отношений у педагогов, и разработать специальную программу формирования культуры межличностных отношений у педагогов.

Готовность педагогов экспериментальных и контрольных групп к развитию культуры межличностных отношений мы рассматривали с позиции мотивационно-ценностного, содержательного, практического компонентов.

В нашем исследовании нами были определены критерии уровня сформированности мотивационно-ценностного компонента культуры межличностных отношений у педагогов, к которым относятся: содержание потребностей и мотивации в межличностном взаимодействии педагогов в коллективе, сформированность системы профессионально-ценностных ориентаций у педагогов, уровень стабильности профессиональных интересов педагогов.

Также выявлены критерии сформированности содержательного компонента, которые определены как знание возрастных и индивидуальных особенностей личности для эффек-

тивного профессионального взаимодействия внутри педагогического коллектива, знание приемов взаимодействия с коллективом и отдельной личностью, знание структуры профессиональной педагогической деятельности, способов решения профессиональных задач.

Далее в нашем исследовании мы определили критерии сформированности практического компонента культуры межличностных отношений, которые представлены как умение вести себя адекватно при любой ситуации взаимодействия в педагогическом коллективе, умение найти адекватные средства для межличностного взаимодействия внутри педагогического коллектива, умение креативно мыслить в процессе профессиональной педагогической деятельности.

Обобщение и анализ результатов по выявлению у педагогов состояния готовности к развитию культуры межличностных отношений позволили составить сводную таблицу (табл. 1).

Таблица 1

Состояние готовности педагогов контрольных и экспериментальных групп к развитию культуры межличностных отношений (к началу экспериментальной работы)

Группы	Компоненты культуры межличностных отношений	Уровни готовности (количество респондентов)		
		высокий	средний	низкий
Контрольная	мотивационно-ценностный	21	48,5	30,5
	содержательный	20	40,5	39,5
	практический	15,3	41,5	43,2
Средний балл		18,8	43,5	37,7
Экспериментальная	мотивационно-ценностный	22,8	45	32,2
	содержательный	19	43,3	37,7
	практический	15,8	40	44,2
Средний балл		19,2	42,8	38

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

отношений невысокий, что свидетельствует о недостаточной сформированности навыков межличностного взаимодействия

Опираясь на полученные данные, нами была разработана программа по формированию культуры межличностных отношений. При разработке программы, мы исходили из того, что целью формирования культуры межличностных отношений у педагогов является, с одной стороны, развитие профессиональной направленности при межличностном взаимодействии, а с другой, – накопление собственного коммуникативного опыта в процессе непосредственной профессиональной деятельности, в ходе которой происходит трансформация как коммуникативных навыков, так и профессионально значимых качеств у педагогов [1].

Отличительной чертой формирования культуры межличностных отношений у педагогов, как показывает наше исследование, является универсальность, структурная упорядоченность и целостность процесса направленного на формирование культуры межличностных отношений. Культура возникает только тогда, когда совокупность различных качеств личности образует систему и переходит в новое, индивидуально-неповторимое, уникальное качество.

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

Для выявления условий формирования культуры межличностных отношений у педагогов, нами была разработана технологическая карта, которая позволяет обеспечить не только целостность, но и осознанную алгоритмизацию процесса формирования культуры межличностных отношений, что дает возможность и предвидеть результат и анализировать каждый этап, так как наглядно представляет векторы развития культуры межличностных отношений, как в содержательном, так и временном их ракурсе [2].

Этапы, отраженные в технологии формирования культуры межличностных отношений, представляют взаимообусловленные стадии сложного процесса развития межличностных отношений в педагогическом коллективе школы. Они характеризуются разной степенью

автоматизма, сознательности, скорости и сочетаемости компонентов обобщенного действия. Содержательный этап включает в себя три модуля, необходимых для формирования культуры межличностных отношений: коммуникативный, интерактивный и перцептивный.

Коммуникативный модуль способствовал формированию установки на субъект-субъектное взаимодействие педагогов внутри коллектива, развитие навыков по установлению и поддержанию контакта, активного слушания с учетом эмоционального состояния партнеров по взаимодействию. Данные навыки формировались при помощи тренингов: эффективной коммуникации, самопрезентации, деловой коммуникации, семинаров по усвоению правил корректных взаимоотношений, интерактивной культуры, этикета, а также вечера профессиональных открытий находок.

Интерактивный модуль был представлен в виде тренингов: уверенности в себе, креативности, развития лидерских качеств, конструктивного поведения в конфликте, организации совместного коллективного досуга; участие в различных социальных проектах, что способствовало осознанию различий между уверенным, неуверенным и агрессивным поведением и источником данного поведения; формированию навыков самопрезентации; ослаблению жесткости установок, стереотипов и идентификаций, блокирующих проявления творчества; формированию навыков управления факторами креативного процесса.

Перцептивный модуль направлен на развитие способностей адекватного и полного познания себя, других людей и отношений, складывающихся в ходе общения. Получаемые в нем сведения побуждают педагогов к переосмыслению сложившихся представлений о себе и о своих коллегах, и также способствуют самосовершенствованию. В данном модуле мы проводили тренинги: сензитивности, эмпатийности, толерантности, саморегуляции поведения, семинар по усвоению навыков восприятия.

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

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

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

Как показывало наше исследование, прямой переход к интенсивному включению в межличностную деятельность в основе своей малозффективен, если отсутствует одно важное, на наш взгляд, звено – специфическая тренировочная форма работы, позволяющая педагогу включиться на предварительном этапе в смоделированную деятельность межличностного взаимодействия, где педагоги имеют возможность проанализировать свои коммуникативные умения, приобрести недостающие, а главное, – постичь технологию процесса развития культуры межличностных отношений.

Своеобразие этой формы не только в тренинговом характере обучения, но и в самой организации: глубокое погружение педагогов в коммуникативную деятельность, в своеобразие процесса обучения, сопряженного с организацией всей жизнедеятельности и коммуникативного взаимодействия.

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

1 этап – формирование навыков межличностного взаимодействия в коллективе;

2 этап – автоматизация навыков межличностного взаимодействия;

3 этап – развитие эффективных межличностных отношений при помощи упражнений, направленных на адекватное восприятия себя и других

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

Проведенное эмпирическое исследование позволило проследить динамику роста коммуникативной культуры педагогов (табл. 2).

Таблица 2

Уровень культуры межличностных отношений у педагогов контрольных и экспериментальных групп (после проведения экспериментальной работы)

Группы	Компоненты культуры межличностных отношений	Уровни готовности (количество респондентов)		
		высокий	средний	низкий
Контрольная	мотивационно-ценностный	21,7	43,3	35
	содержательный	22,8	37,7	39,5
	практический	19	33,5	47,5
Средний балл		21,2	38,2	40,6
Экспериментальная	мотивационно-ценностный	47,2	51,3	1,5
	содержательный	49,7	49,6	0,7
	практический	46,8	53,2	-
Средний балл		47,9	51,4	0,7

Представленная таблица позволяет увидеть динамику роста культуры межличностных отношений у педагогов экспериментальной группы. Можно заключить, что большинство респондентов экспериментальной группы после проведения программы находятся на высоком и среднем уровнях, тогда как показатели в контрольной группе свидетельствуют о доминировании среднего и низкого уровня культуры межличностных отношений.

Кроме того, удалось обнаружить направленность высокого уровня мотивационно-ценностного компонента на межличностные отношения у каждого второго респондента экспериментальной группы. Причем выявлена взаимосвязь между мотивационно-ценностным и содержательным компонентами. Наше исследование показало, что чем выше уровень мотивационно-ценностного компонента, тем более высоким становится содержательный компонент культуры межличностных отношений. В то время как в контрольных группах не высокий уровень мотивационно-ценностного компонента привел к низкому уровню практического и содержательного компонентов культуры межличностных отношений.

Результаты повторной диагностики позволяют утверждать об эффективности разработанной программы формирования культуры межличностных отношений педагогов.

В своем исследовании мы не ставили цель поиска новых или совершенствования уже найденных и апробированных средств и форм профессиональной подготовки педагогов. Мы полагаем, что каждое средство, формы и методы имеют право быть примененными, если они доказали свою эффективность.

Проблема состоит в том, чтобы логически увязать между собой апробированные средства и, обеспечив их взаимосвязь, использовать в комплексе, где каждому элементу подготовки нашлось бы нужное место и определенная роль.

В связи с этим, работая над экспериментальной программой, мы стремились к разумному сочетанию теоретической и практической подготовки педагогов, при котором овладение навыками происходит без отрыва от их профессиональной деятельности в школе. С этой целью предусматривалось:

- проанализировать особенности межличностного взаимодействия педагогов;
- определить факторы, влияющие на развитие культуры межличностных отношений педагогов;
- показать роль и возможности применения различных приемов коммуникативного взаимодействия.

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

Как показало наше исследование, в настоящее время возникла и всё более осознаётся потребность в технологии формирования культуры межличностных отношений в педагогическом коллективе школы. Настоящее исследование представляет собой попытку наметить один из возможных вариантов решения этой проблемы.

Библиографический список:

1. *Игра в тренинге: возможности игрового взаимодействия / под ред. Е. А. Левановой. А. Г. Волошиной, В. А. Плешакова, А. Н. Соболевой, И. О. Телегина. – СПб.: Питер, 2012.*
2. *Кипинс М. Энциклопедия игр и упражнений для любого тренинга. – М.: АСТ, 2018.*
3. *Словарь психолога-практика / сост. С. Ю. Головин. – Мн.: Харвест, 2012.*