

Отзыв

Барахович И.И., научного руководителя о магистерской диссертации Шишкиной Алены Олеговны «Формирование эффективного взаимодействия в педагогическом коллективе современной образовательной организации», представленной на соискание степени магистра по специальности 44.04.01 Педагогическое образование, программа «Управление профессиональной коммуникацией»

Работа Шишкиной А.О. выполнена по актуальной теме и направлена на развитие коммуникативной компетентности преподавателей. Необходимо отметить, что при проведении исследования, Алена Олеговна показала себя вдумчивым исследователем, умеющим ставить цель и разрабатывать последовательные этапы ее реализации. Проявила дисциплинированность, упорство, настойчивость, которые отразились в своевременности выполнения заданий, детальном выполнении различных задач, точности действий. Алена Олеговна характеризуется как самостоятельный педагог, умеющий творчески подходить к решению сложных задач в организации взаимодействия педагогов на основе стратегий сотрудничества и партнерства. Во взаимодействии педагогов, образовательных организаций отрабатывались коммуникативные практики, позволяющие участникам сотрудничества понимать друг друга, формулировать общие цели, задачи, обсуждать сложные вопросы, доказывать целесообразность действий, анализировать промежуточные результаты совместных действий. Автор приводит убедительные примеры, тенденции, которые доказывают эффективность применяемых коммуникативных практик (совещания, семинары, консультации, форумы и т.д.).

Работу Алены Олеговны считаю возможным оценить на отлично.

Научный руководитель *И. Барахович* д.п.н. И.И. Барахович

10.12.18г.

Рецензия

Рецензия выпускной квалификационной работы Шишкиной А. О. «Формирование эффективного взаимодействия в педагогическом коллективе современной образовательной организации», представленной на соискание степени магистра по специальности 44.04.01 Педагогическое образование – Управление профессиональной коммуникацией

Диссертационная работа Шишкиной А.О. посвящена проблеме взаимодействия в педагогическом коллективе в современной образовательной организации. Исследование направлено на рассмотрение процесса эффективного взаимодействия в современной образовательной организации на основе внедрения программы коммуникативных практик: «Сетевое взаимодействие между учреждением дополнительного образования и школами в организации проведения предпрофильных элективных курсов по выбору»; «Организация взаимодействия с образовательными учреждениями среднего профессионального образования при проведении профессионального обучения»; «Фестиваль профессиональных проб», как способ взаимодействия образовательных учреждений с целью организации эффективной профориентационной работы»; «Проведение профориентационных мероприятий со специалистами, отвечающими за работу по профориентации в школах города». Разработана и построена модель эффективного взаимодействия в современной образовательной организации, апробирована программа коммуникативных практик и доказана эффективность взаимодействия в педагогическом коллективе МБОУ ДО «Центр профессионального самоопределения».

Общая оценка содержания диссертации. Рецензируемая диссертация состоит из введения, двух глав, пяти параграфов, заключения, 99 стр., 7 приложений, 165 источников.

Структура диссертационной работы, особенности построения глав и параграфов, библиографический материал, используемый и цитируемый автором, подчинены достижению поставленной цели исследования, решению исследовательских задач.

Во введении автор обосновывает актуальность темы исследования, определяет научный аппарат, формулирует цель, объект, предмет, гипотезу, задачи исследования (в соответствии с проблемой и темой). Избранные Шишкиной А.О. методы исследования адекватны поставленным задачам. Логично представлены этапы исследования.

В первой главе диссертационного исследования «Теоретические предпосылки эффективного взаимодействия в педагогическом коллективе современной образовательной организации» на основе анализа психолого-педагогической литературы, нормативных документов **диссертантом выявлены** основные проблемы, связанные с процессом взаимодействия людей друг на друга или групп людей, социальными основами взаимодействия в коллективе, когда взаимодействие строится на основе стратегии сотрудничества и партнерства.

Автором сделан обоснованный вывод о том, что особенности взаимодействия в

педагогическом коллективе определяются спецификой: межличностных отношений; коммуникативной культурой педагогов; избранной стратегией взаимодействия (сотрудничество, партнерство, кооперация) и пониманием ответственности за производимые действия.

Во **второй главе** диссертационного исследования «Разработка организационных условий эффективного взаимодействия в педагогическом коллективе современной образовательной организации» представлена разработка условий, средств и способов эффективного взаимодействия в педагогическом коллективе, а также обозначены возможности улучшения взаимодействия педагогов через внедрение программы коммуникативных практик.

Шишкиной А.О. разработаны и апробированы коммуникативные практики, как способ содействия выстраиванию эффективного взаимодействия педагогов в коллективе МБОУ ДО «Центр профессионального самоопределения», доказана эффективность внедрения программы.

Заслуживает внимания разработанная автором диссертационного исследования программа, содержащая коммуникативные практики, такие как: «Сетевое взаимодействие между учреждением дополнительного образования и школами в организации проведения предпрофильных элективных курсов по выбору».

Исследование Шишкиной А.О. имеет несомненное практическое значение. Опираясь на его результаты можно эффективно выстраивать коммуникативные взаимодействия и в других образовательных организациях дополнительного образования.

Материалы диссертации, теоретические выводы и практические рекомендации могут быть положены в основу дальнейших исследований по теме диссертации.

Выводы диссертационного исследования полностью соответствуют целям и задачам, убедительно доказывают гипотезу исследования. Научный замысел, стратегия и тактика диссертационного исследования выбраны Алёной Олеговной правильно, его теоретические и практические части в целом сбалансированы и составляют целостную картину решения важной научно- педагогической задачи.

Давая данному диссертационному исследованию общую положительную оценку, необходимо, вместе с тем, отметить некоторые замечания.

В программе коммуникативных практик можно было более детально рассмотреть формы организации коммуникативных взаимодействий, организованных непосредственно самими педагогами.

Сделанные замечания, однако, не снижают достоинства данной диссертационной работы.

Кандидат педагогических наук
Заведующий МБДОУ № 311

Почтовый адрес: 660119, Красноярский край, г. Красноярск
ул. Бульвар Солнечный 4а, к.т. 89135282214, dou311@mail.ru



И.В. Кашапова



Отчет о проверке на заимствования №1



Автор: Шлыгина Елена Олеговна [id:20021848@antiplagiat.ru](#) ID: 2963078
 Проверенный: Шлыгина Елена Олеговна [id:20021848@antiplagiat.ru](#) ID: 2963078
 Счет предоставлен сервисом Антиплагиат: [id:20021848@antiplagiat.ru](#)

ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 22
 Начало загрузки: 11.12.2018 21:14:06
 Длительность загрузки: 00:00:02
 Тип документа файла: Документы
 Шлыгина Елена Олеговна
 Размер файла: 1395 kb
 Символов в тексте: 100168
 Слов в тексте: 18950
 Число заголовков: 1765

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Последний просмотр отчета:
 Начало проверки: 11.12.2018 21:14:09
 Длительность проверки: 00:00:09
 Алгоритмы: не указано
 Модуль поиска:

Заимствованность: 34,2%
 Цитированность: 0%
 Оригинальность: 65,8%



Заимствованность — это процент от объема проверенной записи, который не соответствует по смыслу и/или содержанию оригинальному документу.
 Цитированность — это процент от объема проверенной записи, который соответствует по смыслу и/или содержанию оригинальному документу. Сводный отчет
 обрабатывается по ГОСТу и ИСР. Объем цитирования в документе зависит от даты публикации в интернете. Заимствованность и цитированность рассчитываются по формулам:
 Заимствованность = (объем текста проверенного документа, соответствующий или близкий содержанию оригинального документа) / (объем текста проверенного документа) * 100%.
 Цитированность = (объем цитируемости проверенного документа, не соответствующий содержанию оригинального документа по смыслу и/или содержанию) / (объем текста проверенного документа) * 100%.
 Оригинальность = (объем оригинальности проверенного документа, не соответствующий содержанию оригинального документа по смыслу и/или содержанию) / (объем текста проверенного документа) * 100%.
 Сводный отчет формируется по результатам проверки документа по алгоритмам Антиплагиат. В отчете указывается количество заимствований, цитирований и оригинальности документа. В отчете также указывается количество заимствований, цитирований и оригинальности документа. В отчете также указывается количество заимствований, цитирований и оригинальности документа. В отчете также указывается количество заимствований, цитирований и оригинальности документа.

№	Дата в отчете	Документ в отчете	Процент	Ссылка	Актуальна	Модуль поиска	Слов в отчете	Слов в тексте
001	11.12.2018	11.12.2018	34,2%	http://antiplagiat.ru	02 Сен 2017	Модуль поиска Интернет	217	244
002	9.9%	6,82%	не указано	http://kampus.org	06 Июл 2011	Модуль поиска Интернет	76	47
003	0,03%	4,02%	не указано	http://antiplagiat.ru	01 Дек 2014	Модуль поиска Интернет	2	70

Сек. программист И. Бураков

Реферат

Диссертация содержит: две главы, пять параграфов, заключения, 99 стр., 7 приложений, 165 источников.

Объектом исследования является взаимодействие в педагогическом коллективе.

Цель работы – разработать и апробировать программу эффективного взаимодействия в педагогическом коллективе современной образовательной организации посредством разработки и внедрения программы коммуникативных практик в организацию профориентационной работы.

Теоретико-методической основой исследования стали работы таких отечественных педагогов и психологов, как Л.Г. Бузунова, К.А. Кисин, Н.Ю. Попикова, С.В. Тарасов и др.

Научная новизна исследования: уточнены и раскрыты понятия психолого-педагогическое взаимодействие, взаимодействие в педагогическом коллективе, коммуникативная компетенция, сотрудничество и партнерство.

Практическая значимость исследования: разработана программа по формированию эффективного взаимодействия в педагогическом коллективе современной образовательной организации для ее внедрения в пространство дополнительного образования. Рассмотрен процесс эффективного взаимодействия в современной образовательной организации на основе внедрения программы коммуникативных практик: «Сетевое взаимодействие, между учреждением дополнительного образования и школами в организации проведения предпрофильных элективных курсов по выбору»; «Организация взаимодействия с образовательными учреждениями среднего профессионального образования при проведении профессионального обучения»; «Фестиваль профессиональных проб», как способ взаимодействия образовательных учреждений, с целью организации эффективной профориентационной работы»; «Проведение

профориентационных мероприятий со специалистами, отвечающими за работу по профориентации в школах города». Разработана и построена модель, апробирована программа и доказана эффективность взаимодействия в педагогическом коллективе МБОУ ДО «Центр профессионального самоопределения».

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялась на базе МБОУ ДО «Центр профессионального самоопределения» г. Красноярск.

Результат апробации показал, что педагоги показывают более высокие результаты после внедрения программы по формированию эффективного взаимодействия в педагогическом коллективе современной образовательной организации. Реализация программы позволяет сделать вывод, что у педагогов возникло устойчивое стремление не только взаимодействовать и влиять на других, но и прислушиваться к их мнению, не только руководить, но и подчиняться, обмениваться мнениями, принимать самостоятельные решения, брать ответственность на себя. Педагоги отмечают, что стали более эмоциональными в процессе взаимодействия с коллегами.

Результаты исследования докладывались и обсуждались на конференции «Коммуникативный аспект профессиональной мобильности педагога», где обсуждалась статья «Профориентация: коммуникации в учреждениях дополнительного образования»: Образование и социализация личности в современном обществе: материалы XI Международной научной конференции. Красноярск, 5–7 июня 2018 г. / отв. ред. В.А. Адольф; ред. кол.; Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. – Красноярск, 2018. – 456 с.

Abstract

The thesis contains: two chapters, five paragraphs, conclusions, 99 pages, 7 appendices, 165 sources.

The object of the study is the interaction in the teaching staff.

The purpose of the work is to develop and test a program of effective interaction in the teaching staff of a modern educational organization through the development and implementation of a program of communication practices in the organization of career guidance.

Theoretical and methodological basis of research were the works of such Russian teachers and psychologists as L. G. Buzunova, K. A. Kissin, N. Yu. Popikov, S. V. Tarasov and others.

Scientific novelty of the research: the concepts of psychological and pedagogical interaction, interaction in the teaching staff, communicative competence, cooperation and partnership are clarified and disclosed.

Practical significance of the research: a program for the formation of effective interaction in the teaching staff of a modern educational organization for its implementation in the space of additional education has been developed. The process of effective interaction in the modern educational organization on the basis of the implementation of the program of communicative practices: "Network interaction between the institution of additional education and schools in the organization of pre-elective courses of choice»; "Organization of interaction with educational institutions of secondary vocational education in the conduct of vocational training"; "Festival of professional tests" as a way of interaction of educational institutions, in order to organize effective career guidance work"; "conducting career guidance activities with specialists responsible for work on career guidance in schools of the city". The model is developed and constructed, the program is approved and efficiency of interaction in pedagogical collective of MBOU to "the Center of professional self-determination" is proved.

Testing and implementation of the results of the study was carried out on the basis of the MBOU TO the "Center for professional self-determination" Krasnoyarsk.

The result of testing showed that teachers show better results after the introduction of the program on the formation of effective interaction in the teaching staff of the modern educational organization. The implementation of the program allows us to conclude that teachers have a strong desire not only to interact and influence others, but also to listen to their opinion, not only to lead, but also to obey, to exchange views, to make independent decisions, to take responsibility. Teachers note that they have become more emotional in the process of interaction with colleagues.

The results of the study were presented and discussed at the conference "Communicative aspect of professional mobility of the teacher", where the article "career Guidance: communication in institutions of additional education" was discussed: education and socialization of the individual in modern society: materials of the XI International scientific conference. Krasnoyarsk, 5-7 June 2018 / resp. the editorship of V. A. Adolf; ed count.; Krasnoyar. GOS. PED. UN-t im. V. P. Astafiev. - Krasnoyarsk, 2018. - 456 p.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. АСТАФЬЕВА»
(КГПУ им. Астафьева)
Филологический факультет
Выпускающая кафедра современного русского языка и методики

Шишкина Алёна Олеговна

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Формирование эффективного взаимодействия в педагогическом
коллективе современной образовательной организации

Направление подготовки 44.04.01 Педагогическое образование
Направленность (профиль) образовательной программы
Управление профессиональной коммуникацией

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ:
Заведующий кафедрой,
к. филол. наук, доцент
Н.Н. Бебриш «__» _____ 2018

Руководитель магистерской программы
д.п.н., профессор
И.И. Барахович «__» _____ 2018

Научный руководитель
д.п.н., профессор кафедры
технологии и предпринимательства
И.И. Барахович _____
Дата защиты «__» _____ 2018

Обучающийся Шишкина А.О.
«__» _____ 2018 _____

Красноярск 2018

Оглавление

Введение.....	3
<u>Глава 1.</u> Теоретические предпосылки эффективного взаимодействия в педагогическом коллективе современной образовательной организации.....	10
1.1 Психолого-педагогические основы взаимодействия в коллективе.....	10
1.2 Особенности взаимодействия в педагогическом коллективе.....	17
Выводы по первой главе.....	26
<u>Глава 2.</u> Разработка организационных условий эффективного взаимодействия в педагогическом коллективе образовательной организации.....	28
2.1 Коммуникативная компетентность работников образовательной организации.....	28
2.2. Стратегии сотрудничества и партнерства в организации взаимодействия в образовательной организации дополнительного образования.....	35
2.3. Разработка и апробация программы эффективного взаимодействия в коллективе МБОУ ДО «Центр профессионального самоопределения».....	47
Выводы по второй главе.....	63
Заключение.....	64
Библиографический список.....	69
Приложения	84

Введение

Актуальность проблемы взаимодействия между людьми имеет в социальной психологии, коммуникативной педагогике сложившуюся традицию. Взаимодействие людей с непосредственной организацией их совместной деятельности можно представить, как интерактивный компонент общения.

Исследователи рассматривают школу в качестве социологической модели общества, которая воспроизводит всю систему социальных ценностей, где уровень коммуникативной компетентности педагога отражает социально-психологическую атмосферу общества, состояние общественной морали.

В педагогической теории и практике понятие «взаимодействие» рассматривается, как процесс воздействия людей друг на друга или групп людей, при этом действие обусловлено ожидаемым результатом.

Анализ современных психолого-педагогических исследований свидетельствуют о наличии некоторых предпосылок решения вопроса эффективного взаимодействия в педагогическом коллективе.

Обновление российского общества привело к смене приоритетов в деятельности педагога, к новым требованиям, касающихся его личностных характеристик. Все более значимым становится уровень общей, профессиональной и коммуникативной компетентности педагога, расширяющий пределы его нормативной деятельности и обеспечивающий возможность создавать и передавать ценности, осуществлять личностный рост и развитие школьников. Особую значимость приобретает культура межличностных отношений педагогов, позволяющая обеспечить высокий уровень конструктивного взаимодействия педагогов внутри коллектива. Ценностные ориентиры педагога – профессионального коммуникатора: коммуникативная компетентность; самостоятельность в принятии решений; ответственность за результат; оценка деятельности со стороны

партнеров; продвижение во взаимодействии, стабильность отношений с партнерами и т. д.[18].

Проблемы межличностного взаимодействия субъектов учебно-воспитательного процесса, вопросы коммуникаций и коммуникативной компетентности личности рассматривает И.И. Барахович, которая отмечает, что коммуникативная компетентность обеспечивает управление системами ролевого межличностного взаимодействия.

Основанная на общетеоретическом фундаменте особенностей коммуникации (А.А. Бодалев, И.А. Зимняя, А.А. Леонтьев и др.), проблема общения раскрывается в психолого-педагогической науке (Б.Г. Ананьев, А.А. Добрович, В.А. Кан-Калик, А.В. Мудрик, Н.Д. Никандров, Р.С. Немов, В.Н. Панферов, и др.).

В отечественной науке исследованы различные аспекты формирования коммуникативных умений в образовательном процессе с позиций педагогики (Л.А. Аухадеева, В.А. Сластенин и др.), и психологии (Р.А. Максимова, О.Ю. Афанасьева, А.В. Петровский и др.). Учеными выявлена сущность коммуникативных умений, определены критерии их развития, предложены способы формирования этой группы умений.

Проблема формирования культуры межличностных отношений в отечественной педагогике и психологии исследуется Л. Г. Бузуновой, К. А. Кисиним, Н. Ю. Попиковой, С. В. Тарасова.

Вместе с тем, проблема формирования эффективного взаимодействия в педагогическом коллективе современной образовательной организации остается недостаточно изученной и является актуальной. Актуальность проблемы формирования эффективного взаимодействия в педагогическом коллективе современной образовательной организации заключается в противоречии между реальной необходимостью формирования эффективного взаимодействия

среди педагогов в педагогическом коллективе и недостаточной изученностью и разработанностью ее содержания.

Выявленное противоречие очерчивает проблемное поле, связанное с изучением новых подходов к формированию эффективного взаимодействия в педагогическом коллективе современной образовательной организации посредством использования коммуникативных практик.

С учетом этого противоречия был сделан выбор темы исследования, проблема которого сформулирована следующим образом: «Формирование эффективного взаимодействия в педагогическом коллективе современной образовательной организации».

Цель исследования: разработать и апробировать коммуникативные практики эффективного взаимодействия в педагогическом коллективе современной образовательной организации.

Объект исследования: взаимодействия в педагогическом коллективе.

Предмет исследования: процесс формирования эффективного взаимодействия в педагогическом коллективе современной образовательной организации.

Гипотеза: разработка и апробация программы эффективного взаимодействия в педагогическом коллективе современной образовательной организации будет результативной, если:

- на теоретическом уровне будут исследованы теоретические предпосылки эффективного взаимодействия в педагогическом коллективе современной образовательной организации; изучены особенности взаимодействия в педагогическом коллективе;

- на практическом уровне будет разработана программа эффективного взаимодействия и внедрены коммуникативные практики

взаимодействия в педагогическом коллективе современной образовательной организации.

Задачи:

1. Изучить психолого-педагогические основы взаимодействия и особенности данных взаимодействий в педагогическом коллективе.

2. Выявить уровень коммуникативной компетентности педагогов в современной образовательной организации дополнительного образования.

3. Выявить проявление коммуникативных стратегий сотрудничества и партнерства в становлении эффективного взаимодействия в педагогическом коллективе. Разработать формы и содержание коммуникативных практик организации профориентационной работы в образовательных организациях.

4. Разработать и апробировать коммуникативные практики эффективного взаимодействия в педагогическом коллективе МБОУ ДО «Центр профессионального самоопределения»

Исследование производилось на МБОУ ДО «Центр профессионального самоопределения» г. Красноярск в несколько этапов:

Первый этап (сентябрь 2016 - февраль 2017 г.г.) – поисково-теоретический. На данном этапе был проведен теоретико-методологический анализ проблемы формирования эффективного взаимодействия в педагогическом коллективе современной образовательной организации.

Второй этап (март 2017 - май 2018 г.г.) – опытно-экспериментальный. Данный этап предусматривал экспериментальную проверку теоретических положений и технологий, внедрение полученных результатов в практику.

Третий этап (июнь 2018 - ноябрь 2018 г.г.) – заключительно-обобщающий. Он связан с коррекцией выводов, полученных на

предыдущих этапах, систематизацией и обработкой результатов исследования, литературным оформлением диссертации.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Взаимодействия между субъектами в коллективе представляют собой не только обмен информацией, но и организацию совместных действий, позволяющих людям реализовать некоторую общую для них деятельность. Социальными основами взаимодействия в коллективе являются ситуации, когда взаимодействия строятся на основе стратегии сотрудничества, партнерства, кооперации и ролевыми позициями субъектов коллектива.

2. Особенности взаимодействия в педагогическом коллективе определяются спецификой отношений в данном коллективе: межличностными отношениями, коммуникативной культурой педагогов, избранной стратегией взаимодействия (сотрудничество, партнерство, кооперация), пониманием ответственности за производимые действия.

3. Педагог, как коммуникативный лидер, организующий взаимодействия различных субъектов в инновационном образовательном пространстве, должен иметь конкретные преимущества, при этом конкурентность обеспечивается высоким уровнем развития его коммуникативного потенциала: умениями убеждать, доказывать, отстаивать, защищать, побеждать и принимать поражения, оценив целесообразность другой позиции, быть гибким в выборе содержания и заботиться о чистоте средств и техник коммуникации.

4. Процесс эффективного взаимодействия в современной образовательной организации осуществляется на основе программы коммуникативных практик взаимодействия с партнерами в организации профориентационной работы, в результате чего разработана программа эффективного взаимодействия в педагогическом коллективе МБОУ ДО «Центр профессионального самоопределения».

Апробация результатов исследования. Результаты исследования: создана программа коммуникативных практик в МБОУ ДО «Центр профессионального самоопределения». Основные результаты исследований докладывались и обсуждались на конференции «Образование и социализация личности в современном обществе: материалы XI Международной научной конференции». Красноярск, 5–7 июня 2018 г. / отв. ред. В.А. Адольф; ред. кол.; Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. – Красноярск, 2018. – 456 с., секция: «Коммуникативный аспект профессиональной мобильности педагога», где обсуждалась статья: «Профориентация: коммуникации в учреждениях дополнительного образования».

Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы (165) и приложений 7.

В первой главе «Теоретические предпосылки эффективного взаимодействия в педагогическом коллективе современной образовательной организации» проанализировано состояние проблемы в психолого-педагогической литературе, дана характеристика понятия взаимодействие, которое рассматривается, как процесс воздействия людей друг на друга или групп людей, при этом действие обусловлено ожидаемым результатом. Взаимодействие предполагает, по меньшей мере, двух участников и последовательность действий. В связи с этим, взаимодействие - это разновидность действия, отличительной чертой которого является направленность на другого человека. Школу можно рассматривать в качестве социологической модели общества, которая воспроизводит всю систему социальных ценностей. Уровень коммуникативной компетентности педагога отражает социально-психологическую атмосферу общества, состояние общественной морали, успех педагогической деятельности.

Особенности взаимодействия в педагогическом коллективе определяются спецификой отношений в данном коллективе: межличностными отношениями, коммуникативной культурой педагогов, избранной стратегией взаимодействия (сотрудничество, партнерство, кооперация), пониманием ответственности за производимые действия.

Во второй главе целенаправленно разрабатываются коммуникативные практики достижения взаимопонимания, мотивации поведения в обществе, воспроизводство культурных, в т.ч. профессиональных, ценностей обуславливают их важнейшую роль в социализации личности и её социальной интеграции.

Основные коммуникативные практики педагога: активное профессиональное слушанье; создание и произнесение текстов профессионально-значимого содержания и разных стилевых жанров; ведение профессионального диалога.

Разработана и реализована программа коммуникативных практик «Сетевое взаимодействие учреждения дополнительного образования со школами Советского района г. Красноярска в организации проведения предпрофильных элективных курсов по выбору; предприятиями; образовательными учреждениями среднего профессионального образования».

В заключении обобщены результаты исследования, изложены основные выводы, намечены перспективы дальнейшей работы.

Глава 1. Теоретические предпосылки эффективного взаимодействия в педагогическом коллективе современной образовательной организации

1.1 Психолого-педагогические основы взаимодействия в коллективе.

Исследование проблемы взаимодействия между людьми имеет в социальной психологии давнюю традицию. В педагогической теории и практике понятие «взаимодействие» рассматривается, как процесс воздействия людей друг на друга или групп людей, при этом действие обусловлено ожидаемым результатом. Взаимодействие предполагает, по меньшей мере, двух участников и последовательность действий. В связи с этим, взаимодействие - это разновидность действия, отличительной чертой которого является направленность на другого человека [9].

Допускается такая интерпретация понятия «взаимодействие» - когда взаимодействие предстает собой общение в широком смысле слова (как реальность межличностных и общественных отношений), по сравнению с коммуникацией в узком смысле слова (как обмен информацией).

Другая сторона общения представляет собой понятие «взаимодействие», которое представляет собой не только обмен информацией, но и организацию совместных действий, позволяющих людям реализовать некоторую общую для них деятельность. Коммуникация организуется в ходе совместной деятельности, так как людям необходимо обмениваться информацией и самой деятельностью, вырабатывать формы и нормы совместных действий.

Необходимость реализации дальнейшего развития совместной деятельности – организация деятельности. Участие одновременно многих людей в процессе деятельности означает, что каждый должен внести свой вклад в нее, что и позволяет интерпретировать взаимодействие, как организацию совместной деятельности.

Существует еще один описательный подход при анализе взаимодействия — построение классификаций различных его видов. Интуитивно ясно, что практически люди вступают в бесконечное количество различных видов взаимодействия. Для экспериментальных исследований крайне важно, как минимум, обозначить некоторые основные типы этих взаимодействий. Наиболее распространенным является дихотомическое деление всех возможных видов взаимодействий на два противоположных вида: кооперация и конкуренция. Разные авторы обозначают эти два основных вида различными терминами. Кроме кооперации и конкуренции, говорят о согласии и конфликте, приспособлении и оппозиции, ассоциации и диссоциации и т.д. За всеми этими понятиями ясно виден принцип выделения различных видов взаимодействия. В первом случае анализируются такие его проявления, которые способствуют организации совместной деятельности, являются «позитивными» с этой точки зрения. Во вторую группу попадают взаимодействия, так или иначе «расшатывающие» совместную деятельность, представляющие собой определенного рода препятствия для нее.

Кооперация, или кооперативное взаимодействие, означает координацию единичных сил участников (упорядочивание, комбинирование, суммирование этих сил). Кооперация — необходимый элемент совместной деятельности, порожденный ее особой природой. А.Н. Леонтьев называл две основные черты совместной деятельности: а) разделение единого процесса деятельности между участниками; б) изменение деятельности каждого, т.к. результат деятельности каждого не приводит к удовлетворению его потребности, что на общепсихологическом языке означает, что «предмет» и «мотив» деятельности не совпадают. [93]

Психологической основой идентификации является формирующаяся в совместной деятельности готовность субъекта чувствовать, переживать, действовать в отношении другого (иного) так, как если бы этим другим являлся он сам [16]. Подчеркивая эту мысль, Л.С. Выготский писал: «Мы сознаем себя, потому что мы сознаем других, и тем же самым способом, каким мы сознаем других, потому что мы сами в отношении себя являемся тем же самым, чем и другие в отношении нас. Я сознаю себя только постольку, поскольку я собственные рефлексии могу вновь воспринимать как новые раздражители [58]. Исследователи (В.И. Кабрин, Г.Н. Прозументова и др.) отмечают, что основа построения коммуникативной личности (как образа будущего) есть «осмысление человеком своего духовного мира, постижение своего характера, своих привязанностей и склонностей, своих достоинств и недостатков, своих целей и мотивов, воззрений на мир, человека, природу. Момент, когда человек обращается к себе, является началом и итогом самопознания» [120]. Все это реализуется в процессе внутриличностной коммуникации (проявления в коммуникации – переживания, мысли, чувства и пр.). Дальнейшее развитие образ будущего получает в ходе общения с другими, т. е. в процессе межличностной коммуникации.

– сформированной системой ценностей (общение, «другодоминантность», взаимопонимание, сочувствие, сотрудничество, партнерство, эффективная речь как ценность);

– сформированной системой мотивов готовности к взаимодействию как внутреннему побуждению личности к активности в совместной деятельности, взаимопониманию, сотрудничеству, связанной с эффективностью педагогических коммуникаций [18].

Современный кризисный период в жизни нашего общества породил множество проблем объективного и субъективного характера, приводящих многих людей к деформации межличностных отношений, конфликтным

ситуациям, психологическим срывам, нервным заболеваниями и беспомощности в адаптации к новым условиям жизни.

Подобного рода деформации отношений и конфликты возникают и в педагогических коллективах. Педагогический процесс - развивающаяся система, в которой неминуемо проявляются различия в уровне информированности, кругозоре, компетентности, профессионализме, личностных характеристиках участников этого процесса. При этом непременно возникают деформации и конфликты в сфере межличностных отношений, негативно влияющие на учебно-воспитательный процесс.

Изучение литературы, однако, показывает, что в исследованиях ученых, занимающихся этими проблемами (как отечественных, так и зарубежных), лишь в самой малой степени представлена именно эта сторона жизнедеятельности современных школьных коллективов. Отношения между педагогами и конфликты в педагогическом коллективе и тем более - их коррекция и разрешение посредством знаний, умений, навыков, полученных в осмыслении психолого-педагогической составляющей взаимодействия педагогов.

В то же время наблюдаются деформации общения и отношений, конфликты между учителями, которые отражаются на взаимоотношениях между людьми, порождают и мешают обновлению и развитию школьного образовательного процесса.

Одной из таких проблем, обостряющих отношения в школьных педагогических коллективах, является, на наш взгляд, психологическая неготовность и теоретико-практическая, методическая неподготовленность учителя и даже руководителей школ правильно выстраивать свои межличностные отношения друг с другом. Это, в свою очередь, связано с незнанием типологий личности педагога, неумением предупреждать деформации и конфликты и разрешать последние конструктивным способом.

Обновление российского общества привело не только к смене приоритетов в образовательной деятельности педагогических кадров, но и к новым требованиям, касающихся личностных характеристик педагогов. Повышается значимость уровня общей, профессиональной и коммуникативной культуры педагога, расширяющей пределы его нормативной деятельности: создавать и передавать культурные ценности, осуществлять свой личностный рост и развитие обучающихся, формировать у них социальную и гражданскую позицию. Особое значение приобретает уровень культуры межличностных отношений педагогов, позволяющий обеспечить достаточно высокий уровень психологического комфорта в коллективе в процессе обучения и воспитания обучающихся, а так же в процессе эффективного взаимодействия педагогов в коллективе.

В настоящее время в педагогической теории и практики можно назвать работы Ковалева Г.А., А.Р., Кузнецовой М.Е., авторы которых в той или иной степени затрагивают вопросы, относящиеся к теме межличностных отношений в педагогическом коллективе школы. Проблемы межличностных отношений в психолого-педагогических исследованиях разработаны довольно обстоятельно в работах Г.М. Андреевой, С.В. Банькиной, Н.Н. Богомоловой А.А. Бодалева, В.В. Бойко, Н.В. Гришиной, А.И. Донцова, В.И. Журавлева, А.Г. Ковалева, Н.Н. Обозова, Л.А. Петровской, В.П. Симонова, Б.И. Хасана, Я. Яноушека, даны определения межличностных отношений и конфликтов, понятийный аппарат для описания их структуры, разработаны теоретико-методологические подходы анализа уровней (или стадий) межличностных отношений, предложены самые различные варианты их коррекции и разрешения.

Изучению специально школьных отношений посвящены работы Н.В. Жутиковой, Р.В. Овчаровой, М.М. Рыбаковой и других. Эти ученые рассматривают конфликтное поведение, как крайнее проявление

конфликтного отношения школьников с окружающей средой. В.А. Соснин и другие рассматривают конфликтные отношения, как закономерность в развитии личности и обосновывают их неизбежность. Вопросы предупреждения и разрешения деформаций и конфликтов больше всего отражены в публикациях С.В. Баныкиной, А.М. Батчаевой, В.А. Кан-Калика, Я.Л. Коломинского, А.А. Леонтьева, А.В. Мудрика, Н.В. Самоукиной и других.

Разработаны теоретические положения межличностного познания (А.А. Бодалев, С.В. Кондратьева, В.А. Лабунская, В.Н. Мясищев, Н.Н. Обозов, Л.А. Петровская, С.Л. Рубинштейн и др.), педагогического взаимодействия (И.А. Зимняя, В.А. Кан-Калик, Н.В. Кузьмина, А.В. Мудрик, А.А. Реан, В.А. Сластенин, В.А. Якунины др.), педагогического общения (Ш.А. Амонашвили, Я.Л. Коломинский, А.К. Михальская, Р.А. Парошина, Н.И. Формановская и др.), идеи личностно-ориентированного образования (Е.В. Бондаревская, З.И. Васильева, Т.А. Стефановская, В.В. Сериков, М.И. Шилова, И.Д. Фрумин, И.С. Якиманская и др.), понимания и смысла термина коммуникативной компетентности (А.Б. Зверинцев, А.А. Мурашов, Н.Н. Обозов, И.И. Рыданова, И.А. Стернин и др.).

Межличностное коммуникативное взаимодействие обусловлено профессиональным владением лингвистическими, паралингвистическими средствами, механизмами психологического воздействия, знанием приемов, методов и форм работы и осознанием индивидуальных экспрессивных возможностей - речевых, мимических, жестикуляционных, пантомимических.

Основными психологическими задачами общения являются:

- ◆ вооружение личности системой знаний о сущности человеческого общения;
- ◆ ознакомление личности со спецификой психологии общения;

♦ формирование у неё умений анализировать процессы взаимодействия сотрудников между собой и моделировать предстоящие контакты со своими коллегами.

По существу, эти стили, определяющие поведение человека при взаимодействии с другими людьми — партнерами по общению, являются своеобразными уровнями общения.

Интересную, на наш взгляд, иерархию уровней общения предложил А. Б. Добрович, выделивший семь уровней общения: примитивный, манипулятивный, стандартизированный, конвенциональный, игровой, деловой, духовный[64].

Психологический климат коллектива, обнаруживающий себя прежде всего в отношениях людей друг к другу и к общему делу, этим все же не исчерпывается. Он неизбежно сказывается и на отношениях людей к миру в целом, на их мироощущении и мировосприятии. А это в свою очередь может проявиться во всей системе ценностных ориентаций личности, являющейся членом данного коллектива. Климат проявляется определенным образом и в отношении каждого из членов коллектива к самому себе.

Таким образом, взаимодействия между субъектами в коллективе, представляют собой обмен информацией и организацию совместных действий, позволяющих людям реализовать некоторую общую для них деятельность.

Социальными основами взаимодействия в коллективе педагогов организации дополнительного образования являются стратегии сотрудничества, партнерства, кооперации.

Психологическими основами взаимодействия в педагогическом коллективе являются положения о законах и нормах построения межличностных отношений, позволяющих организовать работу в команде, анализировать собственное участие и участие партнеров в коллективных

действиях, создавать благоприятный психологический климат в команде, сопереживать, адекватно воспринимать эмоциональное состояние партнера, состояние неприятия и интолерантности.

Эффективное взаимодействие обусловлено профессиональным владением лингвистическими, паралингвистическими средствами, осознанием и владением индивидуальными экспрессивными возможностями: речевыми, мимическими, жестикуляционными, пантомимическими.

1.2 Особенности взаимодействия в педагогическом коллективе

Исследование проблем воспитания выдвинуло необходимость поиска наиболее благоприятных форм организации взаимодействия в педагогическом коллективе; его самодвижения и саморазвития. Глобализация воспитательного труда учителей была одной из важных задач школы и педагогики в 1920-1930-е гг. XXст. (А.С. Макаренко; Н.К. Крупская; С.Т.Шацкий и др.). "Должен быть коллектив воспитателей; – писал А. С.Макаренко, – и там, где воспитатели не соединены в коллективе и коллектив не имеет единого плана работы, единого тона, единого точного подхода к ребенку, там не может быть никакого воспитательного процесса." [98]

Тема развития и объединения педагогического коллектива нашла практическую реализацию в педагогической системе В. А. Сухомлинского. Практика Павлышской средней школы, описанная в ряде работ В. А. Сухомлинского, подтвердила правильность сформулированных им правил коллективного формирования деятельности учителей. В. А. Сухомлинский подметил, что педагогический коллектив конкретной школы имеет свою специфику.

Современный образ педагогического коллектива с точки зрения воспитательного и образовательного процесса, как деятельность и готовность педагогов к самосовершенствованию, как субъект управления и саморазвития сложился под действием идей российских учителей К.Д. Ушинского, Н. И. Пирогова, Л. Н.Толстого и др.

В теории и практике вопросы гуманизации профессиональной деятельности учителя, представлены рядом публикаций 70-х годов, посвященных педагогике и психологии общения. Работы Н.А. Березовина, В.А. Кан-Калика, Я.Л. Коломинского, А.А. Леонтьева и других ученых продемонстрировали плодотворность психолого-педагогической науки. Педагогика сотрудничества Е.И. Ильина, С.Н. Лысенковой, В.Ф. Шаталова и других педагогов-новаторов обрела поддержку учительства.

Проблема педагогического общения, как новая область знаний, разрабатывалась А.А. Бодалевым, В.Я. Ляудис; Ш.А. Амонашвили рассматривал педагогическое общение с позиции социальной психологии и гуманистической психологии и называет "китом", на котором держится все воспитание [1]; В.А. Кан-Калик раскрывает ее психологическое содержание, структуру, стили, стадии и т.д., впервые выделяет дидактический и коммуникативный ("коммуникативное обеспечение") аспекты, смысл коммуникативного взаимодействия видит в целенаправленном формировании системы педагогически целесообразных межсубъектных отношений[77].

Проблемы межличностного взаимодействия субъектов учебно-воспитательного процесса, вопросы коммуникаций и коммуникативной компетентности личности рассматривает И.И. Барахович, которая отмечает: «Коммуникативная компетентность обеспечивает управление системами ролевого межличностного взаимодействия. Школу можно рассматривать в качестве социологической модели общества, которая воспроизводит всю систему социальных ценностей. Уровень

коммуникативной компетентности педагога отражает социально-психологическую атмосферу общества, состояние общественной морали, успех педагогической деятельности. Межличностное коммуникативное взаимодействие обусловлено профессиональным владением лингвистическими, паралингвистическими средствами, механизмами психологического воздействия, многообразием воспитательных средств, приемов, методов и форм работы и осознанием индивидуальных экспрессивных возможностей – речевых, мимических, жестикуляционных, пантомимических».

Исследователи отмечают, что главная характерная черта педагогического коллектива состоит в особенности профессиональной деятельности, а именно в воспитании и обучении подрастающего поколения. С точки зрения А.С. Макаренко, производительность профессиональной деятельности педагогического коллектива устанавливается:

- характером межличностных отношений;
- уровнем педагогической культуры его членов;
- степенью организованности, сотрудничества;
- пониманием индивидуальной и общей ответственности.

Воспитательные, педагогические коллективы образовательных организаций дают учащимся первоначальную картину о коллективе взрослых, о системе взаимоотношений в нем, о коллективной деятельности. Данная ситуация стимулирует педагогический коллектив к постоянному самосовершенствованию, самоорганизации.

Педагогическая деятельность коллектива учителей протекает в тесном взаимодействии с коллективом школьников. В категориях науки управления и системного подхода педагогический коллектив является управляющей системой, а ученический коллектив - управляемой. В условиях повышенного внимания к личности как субъекту деятельности и

общения важно признать, что и педагогический, и ученический коллективы выступают субъектами управления и собственного саморазвития. Учительский коллектив в силу имеющегося интеллектуального, воспитательного потенциала безусловно выступает субъектом воспитания не только по отношению к детскому коллективу, но и по отношению к самому себе. Субъект-субъектные отношения, складывающиеся в общешкольном коллективе, наиболее полно характеризуют современное состояние школы как воспитательной системы.

Раскрывая главную особенность педагогического коллектива, необходимо отметить полифункциональность учительской профессии. Современный учитель одновременно выполняет функции учителя – предметника, классного руководителя, руководителя кружка, общественного деятеля. Полифункциональность деятельности отдельных учителей определяет полифункциональность деятельности всего педагогического коллектива. Решая свои профессиональные задачи, педагогический коллектив выходит за пределы школы. Педагогизация окружающей социальной среды - формирование педагогической культуры родителей и общества в целом - становится неотъемлемой функцией педагогического коллектива. Для многих учителей характерна активная реализация исследовательской функции в педагогической деятельности. Учитель-исследователь сегодня – это педагог, способный выйти за пределы нормативной деятельности, тонко улавливающий преимущества и недостатки педагогических нововведений, способный сам осваивать, создавать и внедрять новые ценности и технологии.

Другая особенность педагогического коллектива состоит в его высокой степени самоуправления. Основные принципиальные вопросы жизни и деятельности педагогического коллектива являются предметом обсуждения на различных уровнях управления. Подтверждение этому -

деятельность совета школы, педагогического совета, методических комиссий, общественных организаций. Делегирование полномочий по вертикали рядовым учителям создает необходимые предпосылки для развития самостоятельности и инициативы. Как правило, функциональные обязанности членов педагогического коллектива, его руководителей четко определены, должностные инструкции обязательны для выполнения, отработаны формы контроля и самоконтроля.

Одной из особенностей деятельности педагогического коллектива является коллективный характер труда и коллективная ответственность за результаты педагогической деятельности. Индивидуальные усилия отдельных учителей, особенно на средней и старшей ступенях обучения, должны быть согласованы с действиями других педагогов, если нет единства действий, требований в организации режима дня школы, в оценке качества знаний учащихся. Единство учителей может проявляться в ценностных ориентациях, взглядах, убеждениях, но это не означает, однако, однообразия в технологии педагогической деятельности. Такие педагогические ценности, как любовь к ребенку, желание научить его, уважение к личности, педагогическое творчество, оптимизм, общая профессиональная культура, создают ту базу, на которой основывается единство действий учителей.

К числу особенностей жизнедеятельности педагогического коллектива необходимо отнести также отсутствие временных рамок выполнения тех или иных видов педагогического труда. Это часто является причиной перегрузки учителей; недостатка необходимого свободного времени для профессионального роста, духовного обогащения. Наблюдения показывают, что в силу ряда причин материального, временного порядка резко сократилось число выписываемых литературных изданий, периодической печати, число посещений учителями кинотеатров, музеев и выставок.

Специфической особенностью педагогического коллектива является его преимущественно женский состав, что не может не влиять на характер взаимоотношений, возникающих в нем. Женские коллективы более эмоциональны, чаще подвержены смене настроений, более конфликтны, чем те педагогические коллективы, в которых в значительной части представлены мужчины. Однако нужно иметь в виду, что женщины по самой своей природе более предрасположены к воспитательной деятельности, более гибки в выборе приемов и способов педагогического воздействия.

Феминизация педагогических коллективов - проблема не новая. Она тем более обострилась в последние годы в связи со значительным оттоком мужской части педагогических коллективов в другие сферы деятельности, в основном по причинам материального характера. Вместе с тем изучение опыта работы школ В.А. Сухомлинского, А. Захаренко, В.А. Караковского, В.С. Подерягина, Е.И. Петренко, А. Кирилловой и других показывает, что необходимое представительство обоих полов в педагогическом коллективе обеспечивает гармоничность, целостность педагогического процесса. Эта проблема школьной жизни актуализируется в последние годы также в связи с заметным увеличением числа семей без отцов. Дать однозначный ответ на вопрос об оптимальном соотношении мужчин и женщин в педагогическом коллективе достаточно сложно. В каждом конкретном случае он решается по-своему. Но совершенно очевидно, что недостаток мужского представительства в школе должен быть компенсирован за счет привлечения родителей отцов, членов производственных коллективов к воспитательной работе во внеурочное время.

Исследования по психологии коллектива (А.И. Донцов, А.Н. Лутошкин, А.В. Петровский, А.Л. Свенцицкий и др.) дают обоснованную информацию о структуре коллектива. В частности, при социально-

психологическом анализе коллектива выделяют формальную (официальную) и неформальную (неофициальную) организационные структуры. В этом случае под структурой понимаются относительно устойчивые взаимосвязи между членами коллектива.

Учителя, работающие в одном и том же классе, руководствуются образовательными стандартами, программами; расписанием уроков и внеклассных занятий, нормами профессиональной этики. Каждый учитель находится в официальных, деловых отношениях с коллегами, руководителями школы. Отношения между учителями и администрацией школы – директором, завучами - регламентируются должностными инструкциями и распоряжениями.

Нормальное функционирование коллектива, его формальная организационная структура зависят от ряда условий. Результаты коллективного взаимодействия учителей определяются степенью организации совместной деятельности в рамках формальной структуры, координацией функций, наличием различного рода оперативных графиков, системой контрольных мероприятий за ходом и результатами учебно-воспитательного процесса, равномерным распределением общественных обязанностей.

Неформальная структура коллектива возникает на основе действительных, а не только предписанных, функций, выполняемых членами конкретного профессионального объединения людей. Неформальная структура коллектива представляет собой сеть реально сложившихся отношений между его членами. Такие отношения возникают на основе симпатий и антипатий, уважения, любви, доверия или недоверия; желания или нежелания сотрудничества и совместного поиска. Такая структура отражает внутреннее, порой скрытое, незримое состояние коллектива.

Субъектами взаимодействия в образовательном процессе при характере взаимодействия «индивид» - «индивид»: «педагог» - «обучающийся», «педагог» - «педагог», «педагог» - «руководитель структурного подразделения», «педагог» - «руководитель ОУ», «педагог» - «родители», «педагог» - «виртуальный контакт».

Субъектами взаимодействия в образовательном процессе при характере взаимодействия «индивид» - «группа»: «педагог» - «класс», «педагог» - «педагогический коллектив», «педагог» - «родительский комитет, управляющий совет и пр.», «педагог» - «методическое объединение», «педагог» - «общественные организации (внутри и вне коллектива)», «педагог» - «виртуальное пространство».

Субъектами взаимодействия в образовательном процессе при характере взаимодействия «группа» - «группа»: «педагогический коллектив» - «класс», «педагогический коллектив» - «управляющий совет ОУ», «педагогический коллектив» - «профессиональное сообщество педагогов муниципалитета», «педагогический коллектив» - «государственные органы управления образованием», «педагогический коллектив» - «общественные организации».

Психолого-педагогическое общение в педагогическом коллективе — это взаимодействия учителей и воспитателей со всеми субъектами учебно-воспитательного процесса: с учениками и их родителями, со своими коллегами, с представителями органов управления образованием и различных общественных объединений.

В результате данного общения возникает противоречие между знаниями самого предмета, который он преподает, и умением учителя общаться с живыми людьми — учениками и воспитанниками, коллегами, родителями учащихся, руководителями школы и системы образования. Основными задачами психолого-педагогического общения являются:

- ◆ вооружение педагогов системой знаний о сущности человеческого общения;
- ◆ ознакомление учителей со спецификой психолого-педагогического общения;
- ◆ формирование у них умений анализировать процессы взаимодействия педагогов между собой и моделировать предстоящие контакты со своими коллегами.

Молодой учитель в педагогическом коллективе сталкивается с трудностями в процессе педагогической деятельности, в соответствии с формальной (официальной) организационной структурой может обратиться за советом к заместителю директора школы по учебной работе, но может обратиться к другому учителю, которого считает квалифицированным, компетентным специалистом или более объективным, внимательным человеком и др. Неофициальные контакты могут возникать между учителями по разным причинам. В одном случае это могут быть социальные потребности в общении, дружбе, любви; в другом – желание получить профессиональную помощь и поддержку от другого, более опытного человека; в третьем – желание получить новую интересную информацию; в четвертом – это могут быть эгоистические мотивы: желание подчинить себе других людей и др. Результатом проявления неофициальных отношений в коллективе являются такие признаки, как наличие дружеских компаний, неофициальное общественное мнение, появление неформальных лидеров, утверждение новых ценностей, ориентации и установок личности и др.

Выводы по первой главе

1. Психолого-педагогическими основами взаимодействия в педагогическом коллективе являются следующие положения:

- взаимодействие рассматривается, как процесс воздействия людей друг на друга или группы людей, при этом действие обусловлено ожидаемым результатом; взаимодействие характеризуется организацией совместных действий, позволяющих людям реализовать некоторую общую для них деятельность;

- социальные основы взаимодействия в коллективе строятся на основе стратегии сотрудничества, партнерства, кооперации и ролевыми позициями субъектов коллектива;

- психологическими основами взаимодействия в педагогическом коллективе являются положения о законах и нормах построения межличностных отношений, позволяющих организовать работу в команде, анализировать собственное участие и участие партнеров в коллективных действиях, создавать благоприятный психологический климат в команде, сопереживать, адекватно воспринимать эмоциональное состояние партнера, состояние неприятия и интолерантности.

- эффективное взаимодействие обусловлено профессиональным владением лингвистическими, паралингвистическими средствами, осознанием и владением индивидуальными экспрессивными возможностями: речевыми, мимическими, жестикуляционными, пантомимическими.

2. Особенности взаимодействия в педагогическом коллективе определяются спецификой отношений в данном коллективе: межличностными отношениями; коммуникативной культурой педагогов; избранной стратегией взаимодействия (сотрудничество, партнерство, кооперация); пониманием ответственности за производимые действия.

3. Особенности построения взаимодействия в педагогическом коллективе определяются факторами:

- полифункциональностью учительской профессии: педагог выполняет одновременно несколько функций: предметник, классный руководитель, педагог дополнительного образования и пр.;

- высокой степенью самоуправляемости: основные принципиальные вопросы жизни и деятельности педагогического коллектива являются предметом обсуждения на различных уровнях управления: совет школы, педагогический совет, методические комиссии, общественные организации и др.;

- коллективным характером труда и коллективной ответственностью за результаты педагогической деятельности;

- преимущественно женский состав влияет на характер взаимоотношений. Женские коллективы более эмоциональны, чаще подвержены смене настроений, более конфликтны;

- каждый учитель находится в официальных, деловых отношениях с коллегами, руководителями школы. Отношения между учителями и администрацией школы – директором, завучами - регламентируются должностными инструкциями и распоряжениями. Существует неформальная структура коллектива, которая представляет собой сеть реально сложившихся отношений между его членами. Эти отношения возникают на основе симпатий и антипатий, уважения, любви, доверия или недоверия; желания или нежелания сотрудничества и совместного поиска;

- кроме профессионального сообщества педагог взаимодействует с обучающимися и с их родителями.

2. Формирование эффективного взаимодействия в педагогическом коллективе

2.1 Коммуникативная компетентность работников современной образовательной организации

Идентичность педагога как профессионального коммуникатора проявляется в его профессиональном выборе (цели, ценности, мотивы); его готовности к профессиональным взаимодействиям (коммуникациям); готовности осваивать и создавать коммуникативные пространства и связи внутри них. Профессионально-коммуникативный уровень коммуникативного потенциала педагога понимается нами, как обладание системой связей (внутригрупповых, межгрупповых, корпоративных и т. д.) в инновационном образовательном пространстве. На данном уровне педагог выступает как профессиональный коммуникатор, обладающий знаниями в области межличностных, межперсональных отношений и взаимодействий; законов продвижения информационных потоков; законов, норм и правил вербального и невербального взаимодействия; создания и взаимодействия в инновационном образовательном пространстве и т. д.; умениями адекватно воспринимать, понимать и принимать своеобразие личности, чувствовать другого, сопереживать, владеть механизмами убеждения, заражения, внушения, инициировать благоприятный психологический климат, «моделировать» собеседника и его коммуникативное пространство, с помощью слова осуществлять психотерапию общения и т. д.; технологиями и техниками активного слушания, запоминания, создания и произнесения педагогических текстов (устных и письменных), ведения диалога в дискуссиях, дебатах, полемике, формулировке вопроса, аргументации, невербального воздействия; системой связей в ориентированном образовательном пространстве; способностью решать коммуникативные задачи, опираясь на личный

опыт, приобретенный в обучении, в процессе взаимодействия в социуме; на приобретенные и присвоенные знания и сформированные умения.

Педагог, обладающий коммуникативной компетентностью, опирается на:

- гуманистические ценности в образовании, являющиеся ориентиром в профессиональной педагогической деятельности (совокупность идей, норм, правил, регламентирующих деятельность общества в сфере образования, деятельность отдельных образовательных институтов, составляющих систему личных целей и специфику взаимодействия субъектов образовательного процесса);

- знаниевый аппарат, включающий основные закономерности конструирования названного процесса на основе эффективного взаимодействия всех субъектов образования (обучающихся и их родителей, общественных и государственных структур и т.д.); знания психолого-педагогических особенностей участников взаимодействий – сотрудничество, партнерство, кооперация, конфликт и т.д.; знание языковых норм и правил; логических законов построения умозаключений; особенности невербального взаимодействия;

- коммуникативные компетенции, обеспечивающие эффективную коммуникативную деятельность всех субъектов процесса и решение конкретных коммуникативных задач (готовность взаимодействовать с коллегами, работать в группе, команде, коллективе, включаться во взаимодействие с родителями, социальными партнерами; толерантное восприятие социальных и культурных различий, готовность к использованию навыков публичной речи, ведение дискуссии и полемики; способность логически верно строить устную и письменную речь, готовить и редактировать тексты профессионально- и социально значимого содержания; владение речевой профессиональной культурой; способность организовать сотрудничество обучающихся и воспитанников;

способность профессионально взаимодействовать с участниками культурно-просветительской деятельности. [19]

Педагог, как коммуникативный лидер, организуя взаимодействие различных субъектов образовательного процесса, должен иметь конкретные преимущества. Конкурентность достигается высоким уровнем развития коммуникативного потенциала: умениями отстаивать свои интересы, убеждать, доказывать свою правоту, защищать, побеждать и соглашаться с поражениями, оценив целесообразность другой позиции, быть толерантным и при выборе содержания заботиться о чистоте коммуникационных средств. [18]

Уровень развития профессиональных коммуникативных умений учителя:

- умения вербальной коммуникации - речевое общение, использование голосовых данных;
- умения невербальной коммуникации - адекватность жестов, мимики;
- оправданность движений в пространстве класса;
- технология общения;
- эмоциональное интонирование общения - владение психоэмоциональным состоянием, проявление позитивных эмоций, умение предупреждать и разрешать конфликты.

Та или иная выраженность вышеуказанных критериев позволяет нам говорить об уровнях коммуникативной компетентности.

Высокий уровень: выраженная направленность учителя на гуманные взаимоотношения со школьниками как субъектами: каждая личность осознается и принимается; учитель испытывает потребность в общении с детьми и использует на практике ценностные социокультурные образцы. Значительно развиты умения вербальной и невербальной коммуникации. Учитель умеет регулировать свое психоэмоциональное состояние, ему

присущи навыки эмоционального интонирования общения. Высокая степень проявления позитивных эмоций. Умение выхода из конфликтных ситуаций через сотрудничество.

Средний уровень: недостаточно выражена ценностно-коммуникативная ориентация учителя на отношения с учениками, которые воспринимаются внешне как гуманные, но реально носят характер выполнения социальной роли. Учитель не испытывает особой потребности общения с детьми, которое строго регламентировано, отчасти лишено положительной эмоциональной окраски. В значительной степени в рамках профессии развиты умения вербальной и невербальной коммуникации. Учитель умеет регулировать свое психоэмоциональное состояние, хотя возможна некоторая эмоциональная нестабильность.

Низкий уровень: у учителя, в случае исключения из своих ценностных ориентации одной или нескольких коммуникативных ценностей, общение с учениками не характеризуется как гуманное: школьники испытывают дискомфорт; эмоциональный фон урока скорее негативный, где содержательная коммуникация невозможна. В поведении учителя наблюдается диссонирование вербальных и невербальных составляющих общения. Учитель чаще всего не умеет реализовать свое психоэмоциональное состояние.

Актуальность исследования определяется стратегической задачей российской образовательной политики, в условиях масштабности и комплексности общества решение этой задачи требует неотложного изучения вопроса об особенностях управления образовательным учреждением с позиций компетентностного подхода, заявленного Концепцией модернизации российского образования. [81]

В государственной программе Российской Федерации «Развитие образования на 2013–2020 годы» основным инструментом для подготовки педагогов является не организационный, а педагогический (методы и

содержание) подход, отсутствующий в системе российских образовательных реформ. Результатом такого образования является овладение базовыми компетенциями – когнитивными, социальными и эмоциональными, обеспечивающими достижение постоянной востребованности в знаниях.

Профессиональные задачи педагогического коллектива осуществляются на основе обратной связи, которая обеспечивает реалистичность достижения образовательных результатов.

Решение задачи устанавливать взаимодействие с другими субъектами образовательного процесса предполагает, что педагог должен уметь: организовывать сотрудничество учащихся между собой, их взаимодействие с разными людьми; использовать разные средства коммуникации (электронную почту, Интернет, телефон и др.); работать в команде; проектировать и использовать различные формы и технологии взаимодействия с родителями в соответствии с образовательной ситуацией; взаимодействовать с администрацией образовательного учреждения для решения профессиональных задач; взаимодействовать с общественными организациями.

Данные социологов относительно требований, предъявляемых к современному выпускнику профессионального учебного заведения, показывают, что один из основных дефицитов будущего педагога лежит в области коммуникации (низкие коммуникативные навыки, в том числе общение с работодателем и клиентурой, с отсутствием способности искать и находить информацию, низкой способностью к самопрезентации и презентации продукта). Выпускники вузов не готовы работать в реальном информационном пространстве, предполагающем инициативу и изобретательность в поиске источников, умение структурировать информацию, устанавливать рабочие контакты с людьми, анализировать промежуточные и итоговые результаты своей деятельности в соответствии

с ее целями и интенциями, общественным, государственным и частным заказами. [140] В этом же ряду лежат такие дефициты, как отсутствие умения и готовности работать в команде, низкие управленческие навыки, в том числе навыки самоорганизации, отсутствие понимания деятельности организации, каналов и форм внутриорганизационного взаимодействия [123].

В настоящее время выпускники высших учебных заведений испытывают трудности в написании профессиональных текстов, докладов, лекций, семинаров, произнесении текстов профессионально содержания; в профессиональном ведении диалога и т.д. Педагог часто мало эффективен в профессиональных взаимодействиях, взаимопониманиях с коллегами, с родителями учеников, с самими учениками, не в состоянии доказать свою позицию, убеждать, признавать правоту и т.д. Проблемой в педагогическом коллективе является работа в команде, организация совместной трудовой деятельности, анализ собственного участия в деятельности и участия коллег в коллективных проектах, прогнозирование результата, создание благополучного психологического климата в коллективе, внедрение инноваций в учебно-воспитательный процесс. Не всегда педагог обладает перцепцией и эмпатией, что не позволяет ему воспринимать партнеров по коммуникации и адекватно воспринимать их эмоциональное состояние. Вследствие данного возникает ситуация неприятия в образовательном коллективе. Учитель затрудняется в определении развития своей карьеры, тем самым не ясны ценностные ориентиры и личностные цели, усложняется процесс прогнозирования становления личностного потенциала [21].

Готовность педагога взаимодействовать в инновационном образовательном пространстве может проявляться в рамках следующих ее уровней: персонально-идентификационном (распознавание внутренних возможностей, целей, ценностей, мотивов взаимодействия);

профессионально-коммуникативном (способности, возможности их реализации в профессиональной педагогической деятельности); инновационно-коммуникативном (способности, возможности создавать новое знание, новые связи, распознавать новые источники развития, быть конкурентным в инновационном сообществе). На персонально-идентификационном уровне предполагается: осознание педагогом социальной роли при вхождении во взаимодействие с одним субъектом, группой, командой и т. д.; осознание педагогом себя членом различных сообществ и освоение социальных установок; видение субъектом другого, иного как продолжение себя самого, наделение его своими чертами, чувствами, желаниями; постановка субъектом себя на место другого, что проявляется в виде погружения, перенесения индивидом себя в пространство другого человека и приводит к усвоению его личностных смыслов. Это позволяет моделировать своё смысловое поле, обеспечивать процесс взаимопонимания и вызывает содействующее поведение.

Итак, педагог, обладающий коммуникативной компетентностью опирается:

- на гуманистические ценности в образовании, являющиеся ориентиром в профессиональной педагогической деятельности (совокупность идей, норм, правил, регламентирующих деятельность общества в сфере образования, деятельность отдельных образовательных институтов, составляющих систему личных целей и специфику взаимодействия субъектов образовательного процесса);

- знаниевый аппарат, включающий основные закономерности конструирования педагогического процесса на основе эффективного взаимодействия всех субъектов образования (обучающихся и их родителей, общественных и государственных структур и т.д.); знания психолого-педагогических особенностей участников взаимодействий – сотрудничество, партнерство, кооперация, конфликт и т.д.; знание

языковых норм и правил; логических законов построения умозаключений; особенности невербального взаимодействия;

- коммуникативные компетенции, обеспечивающие эффективную коммуникативную деятельность всех субъектов процесса и решение конкретных коммуникативных задач: *готовность* взаимодействовать с коллегами, работать в группе, команде, коллективе, включаться во взаимодействие с родителями, социальными партнерами; толерантное восприятие социальных и культурных различий; *готовность* к использованию навыков публичной речи, ведение дискуссии и полемики; способность логически верно строить устную и письменную речь, готовить и редактировать тексты профессионально и социально значимого содержания; владение речевой профессиональной культурой; *способность* организовать сотрудничество обучающихся и воспитанников; способность профессионально взаимодействовать с участниками культурно-просветительской деятельности.

2.2. Коммуникативные практики в стратегиях сотрудничества и партнерства в образовательной организации дополнительного образования

Целенаправленность коммуникативных практик на достижение взаимопонимания, мотивацию поведения в обществе, воспроизводство культурных, в т.ч. профессиональных, ценностей обуславливает их важнейшую роль в социализации личности и её социальной интеграции.

В рамках коммуникативных практик, построенных на конвенциональных стратегиях (сотрудничество, партнерство, кооперация), наиболее ограничено и эффективно происходит становление коммуникативной личности, а именно: формируется знаниевая компонента, компетенции, обеспечивающие коммуникативную деятельность и ценностное отношение к коммуникативной

профессиональной деятельности (общественные идеалы; общественные нормы и правила поведения; предметно-воплощенные и личностные ценности).

Сотрудничество – это коллективная деятельность нескольких людей, направленная на достижение общих целей. В рамках которой происходит стремление всех коммуникантов к организованной, слаженной работе, готовность оказать поддержку и взаимопомощь. Учитывая истинные цели и интересы всех субъектов коммуникации.

Партнерство – это коммуникативная стратегия, в процессе которой происходит командное взаимодействие партнеров, для которой свойственно точное и качественное выполнение условий, взаимопонимание субъектов, применение наиболее эффективных способов взаимодействия коммуникантов для получения высокого результата.

Кооперация – смысл коммуникативной стратегии заключается в том, что каждый из коммуникантов вносит во взаимодействие тот вклад, который необходим на определенной стадии развития взаимоотношений в коммуникации. Поведение коммуникантов, регулируется, ограничивается и определяется правилами, которые предписывают возможные и необходимые коммуникативные ходы. Правила характеризующие кооперативные отношения, отражают содержание. Коммуникативная стратегия кооперации предполагает сохранение и продвижение кооперативных отношений, т.к. это является залогом как материального, так и морального удовлетворения субъектов коммуникации.

Рассмотрим задачи и стратегии получения коммуникативных знаний. Приводим формы и содержание следующих коммуникативных практик.

Научно-практическая конференция, научный семинар. Задачами научно-практической конференции являются: установление контакта с субъектами образовательного процесса, привлечение внимания к

проблеме, освоение способа передачи и получения информации (монолог, диалог), кооперативная коммуникативная стратегия научно-практической конференции, основанная на взаимопонимании и вкладе каждого субъекта учебно-воспитательного процесса в развитии коммуникации. Содержание: проблемы профессиональных педагогических коммуникаций, теория и методика решения коммуникативных задач. Задачи: принятие информации, развитие интереса к проблеме коммуникации, освоение коммуникативных лекционных форм. *Методологический семинар* по анализу текста. Задачи методологического семинара - развитие и углубление коммуникативных знаний, освоение организационной и аналитической деятельности, основанной на взаимопонимании, развитии коммуникации и коммуникативной компетентности педагога. Задачами коммуникативной практики «*Консультация*» являются: освоение индивидуальных форм взаимодействия, выделение главного в устных и письменных текстах, выявление проблемы, используемая стратегия *сотрудничество* направлена на достижение взаимопонимания.

В своей работе мы учитывали, что возрастающая взаимозависимость отдельных человеческих сообществ на фоне растущих различных культур повышает статус общественного договора и инициирует, побуждает людей разрабатывать новые коммуникативные практики, основанные на многообразии образцов, ценностей, норм и правил поведения жизненных смыслов. Разрабатывая содержание, структуру, ориентировочный формат коммуникативных практик, классифицируя их по способу построения коммуникации, мы ориентировались на сущностные характеристики коммуникативного потенциала педагога (коммуникативные знания, коммуникативная деятельность и ценностные отношения к коммуникативной деятельности).

Коммуникативные практики в образовании - это ценностная, интенциональная, социально регламентированная, целенаправленная,

деятельностная активность личности, обеспечивающая ей на знаниевой основе: определенность статусно-ролевой позиции в образовательном процессе; эффективное продвижение в развитии ее коммуникативной компетентности; осмысление и овладение конвенциональными стратегиями и тактиками в профессиональной деятельности; постоянное воспроизводство систем коммуникаций разного уровня.

Рассматривая понятие «коммуникативные практики», мы выделили основные кластеры мыследеятельностной активности педагога, как профессионального коммуникатора: это активное профессиональное слушание; создание и произнесение текстов профессионально-значимого содержания и разных стилевых жанров; ведение профессионального диалога.

Первая группа коммуникативных практик – это активное профессиональное слушание.

- проявляется в адекватности восприятия, понимания и принятия партнера по коммуникации; понимания сущности, смысла, значения информации.

Активное профессиональное слушание обеспечивается:

- владением способами активного слушания (эмпатического, понимающего, рефлексивного);
- техниками активного слушания (активизацией партнера по коммуникации с помощью вопроса;
- знанием обсуждаемой проблемы;
- коммуникативными знаниями;
- реагированием на слова оппонента, анализом;
- выделением смысла и значения информации.

Вторая группа коммуникативных практик – создание и произнесение текстов профессионально значимого содержания – обеспечивается знаниями:

- по логике: формирование и обладание понятийно-терминологическим аппаратом в области коммуникаций и исследуемой дисциплины, основными формально-логическими законами, правилами тезиса и аргументации, выводы;

- по культуре речи, педагогической риторике, включающих нормы и правила родного языка, особенности культурного языкового кода коммуникантов, жанрово-стилистических основ построения текста, выразительные языковые средства. [19]

Коммуникативная практика – педагогический совет.

Типологию педагогических советов по методам и формам можно представить следующим образом.

Так, в работе педагогических советов, как и в процессе обучения, выделяются:

1) словесные методы (лекция, рассказ, объяснение, беседа, дискуссия, работа с книгой);

2) наглядные методы (рисованная наглядность, демонстрация фото-, кино-, телематериалов, компьютерные средства);

3) практические методы (действия учителей, моделирование разнообразных ситуаций, наблюдения за практической деятельностью учителей в учебно-воспитательном процессе).

Педагогический совет традиционно представляет собой публичное собрание, деловое совещание.

В практике передовых коллективов сложилось большое разнообразие технологических вариантов педагогических советов с применением различных форм и методов. В зависимости от этого можно выделить три группы педагогических советов: традиционные (авторитарные, догматические); современные интенсифицированные (модернизированные, модифицированные), представляющие то или иное

улучшение традиционных педсоветов; нетрадиционные (альтернативные), по аналогии с альтернативными обучающими технологиями.

Традиционные педагогические советы отличаются преимущественным применением словесных (вербальных) методов, традиционным характером содержания, авторитарным стилем общения администрации с педагогами. По форме и организации деятельности участников этих педсоветов выделяются такие технологии: традиционный педсовет (классический) на основе доклада с обсуждением (выступлениями); доклад с содокладами; с приглашением докладчика-специалиста; может не быть основного доклада, его заменит серия сообщений, объединенных одной тематикой.

Современной интенсифицированной формой традиционного педсовета является педагогический совет-семинар. Например, темы: «Расширение связи семьи и центра дополнительного образования», «Современные подходы в работе с одаренными детьми» и тд. Семинар проводится как групповое занятие для повышения квалификации учителей. Заранее вывешиваются вопросы, по которым планируется собеседование. Подготовка требует предварительного изучения - чтения, конспектирования, а в ходе педсовета - активного участия в собеседованиях. Выступающие должны быть достаточно подготовлены, особенно если поднята новая проблема, вызывающая споры, вопросы.

Новыми формами педагогических советов являются: деловая игра в форме коллективного творческого дела, «круглый стол», диспут, дискуссия, конференция, педагогический консилиум, творческий отчет, презентация, конкурс, аукцион, фестиваль и др.

Педагогический совет - деловая игра (например, тема: «Педагогическое мастерство педагога») - обучающая форма, в которой участники наделяются определенными ролями. Деловая игра учит анализировать и решать сложные проблемы человеческих

взаимоотношений, поведение участников, структуру отношений, тон, мимику, интонации. Одна из форм деловой игры - «мозговая атака».

Педагогический совет в форме КТД (коллективного творческого дела) – например, тема: «Культура общения участников образовательного процесса» предполагает активное сотрудничество всех педагогов для достижения определенной цели. КТД используется для активизации поиска и выявления новых оригинальных решений теоретических и практических проблем. Достоинствами такой формы являются:

- осознание целей как единых, требующих объединения усилий всех членов коллектива;

- разделение труда; в процессе деятельности между членами коллектива возникают отношения взаимозависимости, т.е. реализуются стратегии сотрудничества и партнерства;

- деловое взаимодействие коллег, которое является важной предпосылкой интереса к теме.

Педагогический совет-диспут, дискуссия. Например, темы: «Творческий педагог – творческие дети», «На пороге нового учебного года». Диспут (научная полемика) - это форма сотрудничества, которая выявляет различные точки зрения по какой-то определенной проблеме для выявления истины. Педагогический совет-дискуссия предполагает, что каждый педагог коллектива выскажет свое мнение по какому-то вопросу, ознакомится с мнением коллег. Участникам педагогического совета-диспута, дискуссии целесообразно сесть лицом друг к другу: так удобнее противостоять друг другу, отстаивать противоположные взгляды, вырабатывать общее мнение. Разновидностями дискуссии являются формы «круглого стола», «философского стола» и др.

Педагогический совет - консилиум проводится для координации действий педагогов в работе с учащимися определенного класса, определения причин выявленных затруднений и поиска способов их

разрешения. Педагогический консилиум делает знания об учениках наиболее многосторонними, более объективными, способствует обмену опытом индивидуального подхода к школьникам.

На педагогическом совете - творческом отчете отдельного учителя или кафедры (методического объединения) обобщается передовой педагогический опыт, отбираются наиболее эффективные пути совершенствования обучения и воспитания. Педагогический совет-презентация проводится для официального представления новых программ, учебников, учебных кабинетов, нового опыта по определенной проблеме. Цель презентации - привлечь внимание к важной информации, ознакомить с новым начинанием, дать ему общественную оценку.

Педагогический совет-конкурс ставит целью подвести итоги конкурсов мастерства в педагогическом коллективе, выделить лучших. Педагогический совет-конференция предполагает глубокое и всестороннее раскрытие темы при активном участии педагогов школы. Педагогический совет-аукцион рассматривает множество представленных идей (методик, методических приемов) по определенной проблеме. Учителя «покупают» только те, которые заслуживают внимания, более реальны, жизнеспособны. Педагогический совет-аукцион может быть проведен и в форме «защиты проекта»: поощряет рост инициативы учителей, их самостоятельность и творчество, попытку создать свой неповторимый опыт (форму, прием), свою программу - учебную, развивающую. Педагогический совет-фестиваль проходит как широкий общественный смотр достижений, празднество, сопровождающееся показом, просмотром форм, методов, приемов, средств обучения в разнообразии художественного оформления.

По составу участников педагогический совет может быть постоянным (в нем участвует весь педагогический коллектив), расширенным (с участием учеников, родителей и т. д.), объединенным с

другим педагогическим коллективом, малым (ограниченным по числу участников).

Постоянный состав педагогического совета определен «Положением о педагогическом совете общеобразовательной школы» и включает весь педагогический коллектив.

На расширенный педагогический совет приглашаются представители шефских организаций, преподаватели вузов, члены родительских комитетов, представители детских общественных организаций, родители, ученики, что усиливает использование стратегий сотрудничества, партнерства, кооперации.

Педагогические советы: стратегический, стартовый (установочный), текущий (рабочий), итоговый и др. связаны одной логикой, должны вытекать один из другого, дополнять, определять перспективы в деятельности коллектива.

Методические, предметные (цикловые) комиссии организуются для разработки, обсуждения и внедрения в практику работы преподавателей и мастеров наиболее эффективных форм, методов и дидактических средств в целях повышения качества обучения и воспитания учащихся.

Работа методических комиссий строится по трем основным направлениям: повышение качества учебно-воспитательной работы с учащимися; изучение и разработка учебно-методической документации; повышение педагогической квалификации преподавателей и мастеров.

Из разнообразных форм методической работы в ОУ особенно прочно вошла в практику такая форма, как консультирование педагогов. Консультации индивидуальные и групповые; консультации по основным направлениям работы всего коллектива, по актуальным проблемам педагогики, по заявкам воспитателей и т.д.

Любая консультация требует от заместителя руководителя ОУ подготовки и профессиональной, в том числе коммуникативной компетентности.

Значение слова «компетентность» раскрывается в словарях «как область вопросов, в которых хорошо осведомлен» или трактуется как «личные возможности должностного лица, его квалификация (знания, опыт), позволяющие принимать участие в разработке определенного круга решений или решать самому вопрос благодаря наличию определенных знаний, навыков»[18].

В ходе консультации используется метод дискуссии. В дискуссии высказываются разные мнения, ставятся спорные вопросы. Поэтому использование дискуссии как метода требует знаний построения дискуссии, умения и владения техниками и технологиями ведения диалога.

Семинары и семинары-практикумы остаются самой эффективной формой методической работы в учреждениях дополнительного образования.

В годовом плане учреждения дополнительного образования определяется тема семинара и в начале учебного года руководитель составляет подробный план его работы.

Развернутость плана с четким указанием времени работы, продуманностью заданий привлечет внимание большего количества желающих принять участие в его работе. На первом же занятии можно предложить дополнить этот план конкретными вопросами, на которые учителя хотели бы получить ответ.

Руководителем семинара может быть руководитель, приглашенные специалисты. К проведению отдельных занятий можно привлекать педагогов, специалистов высших и средне-специальных учебных заведений. Главной задачей семинаров-практикумов является

совершенствование умений педагогов, поэтому обычно их ведут специалисты, имеющие опыт работы по данной проблеме. Например: семинар практикум по созданию элективных курсов по выбору для обучающихся 9 классов. На данных семинарах педагоги МБОУ ДО ЦПС обучали учителей школ созданию данных программ. Основное отличие программ элективных курсов по выбору от программ школьных дополнительных программ состоит в том, что элективные курсы направлены на ориентацию выбора профиля обучения в 10-11 классах или будущую профессию и имеют практико-ориентированную направленность.

Организация семинара-практикума для родителей — важная форма работы. К проведению такого семинара могут привлекаться разные специалисты, которые расскажут, какой профиль предпочтительнее выбрать своему ребенку; они же подскажут, как выбирать профессию.

Считается, что такая работа будет полезна и родителям, и детям. Семинар как форма методической работы отличается от семинара, практикуемого в высших учебных заведениях.

Первым отличительным признаком является его продолжительность. Он может включать в себя как одно, так и несколько занятий. Иногда планируется постоянно действующий семинар на длительный период, например, несколько месяцев или даже учебный год. Вторым важным признаком — место его проведения. Это может быть методический кабинет, класс или другие места (музей, выставочный зал, сквер и т.д.) в зависимости от тех целей и задач, которые должен решать руководитель семинара. Третий признак — это характер дидактических задач, которые решаются на занятиях семинара. Это одновременно и учебная деятельность по систематизации и совершенствованию знаний, и работа по формированию умений. Кроме того, в ходе семинара решаются задачи распространения педагогического опыта.

Четвертый признак — 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.

Следовательно, семинар не ограничен определенными рамками времени и не связан с постоянным местом проведения.

Семинар можно считать эффективным, если он помогает быстро и своевременно вносить изменения в учебно-воспитательный процесс.

Деловая игра — как коммуникативный метод имитации (подражания, изображения, отражения) принятия управленческих решений в различных ситуациях, путем игры по заданным или вырабатываемым самими участниками игры правилам. Нередко деловые игры называют имитационными управленческими играми. Сам термин «игра» на различных языках соответствует понятиям о шутке, смехе, легкости и указывает на связь этого процесса с положительными эмоциями. Думается, что этим объясняется появление деловых игр в системе методической работы.

Деловая игра повышает интерес, вызывает высокую активность, совершенствует умение в разрешении реальных педагогических проблем.

Круглый стол - это одна из коммуникативных форм общения педагогов. При обсуждении любых вопросов воспитания и обучения 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.

Таким образом, проведение коммуникативных практик: научно-практическая конференция; методологический семинар; консультация;

педагогический совет (деловая игра, КТД, диспут, консилиум, фестиваль, презентация, конкурс, конференция); семинары; деловые игры; круглые столы - строятся на основе стратегий сотрудничества и партнерства.

Рассматривая понятие «коммуникативные практики», нами обозначены основные кластеры коммуникативной активности педагога, как профессионального коммуникатора: это активное профессиональное слушание; создание и произнесение текстов профессионально-значимого содержания и разных стилевых жанров; ведение профессионального диалога.

2.3. Разработка модели и программы эффективного взаимодействия в коллективе МБОУ ДО «Центр профессионального самоопределения».

С целью формирования эффективного взаимодействия в педагогическом коллективе современной образовательной организации в процессе организации профориентационной работы мы рассматривали коммуникативные практики, как организационные условия эффективности взаимодействия в педагогическом коллективе.

Разрабатывая содержание, структуру, ориентировочный формат коммуникативных практик, классифицируя их по способу построения коммуникации, мы ориентировались на существенные характеристики коммуникативной компетентности педагога (коммуникативные знания, коммуникативная деятельность и ценностные отношения к коммуникативной деятельности).

Коммуникативная практика – *«Сетевое взаимодействие между учреждением дополнительного образования и школами в организации проведения предпрофильных элективных курсов по выбору».*

Муниципальная сеть предпрофильной подготовки - это система предоставления образовательных услуг, при которой учащиеся могут

выбирать свои индивидуальные траектории освоения образовательных программ из набора ресурсов, доступных им как в рамках одного образовательного учреждения, так и в комплексе учреждений, оказывающих сетевые общеобразовательные услуги.

Целью создание муниципальной сети предпрофильной подготовки является актуализация и реализация индивидуальных образовательных потребностей учащихся в части получения профильного образования.

Одной из задач при создании муниципальной сети предпрофильной подготовки - это организация совместной деятельности образовательных учреждений и управления образования.

Процесс подготовки и реализации совместной деятельности образовательных учреждений заключался в следующем.

Создание муниципальной сети предпрофильной подготовки осуществлялось посредством ряда совещаний ведущего специалиста управления образованием с руководителями образовательных учреждений.

На совещаниях рассматривались вопросы: построения модели муниципальной сети предпрофильной подготовки в Советском районе; организация, контроль и управление качеством предпрофильной подготовки и муниципальной сети на местах; нормативная документация, сопровождающая процесс; обеспечение безопасности жизни и здоровья учащихся сетевых классов (групп, включающих обучающихся по индивидуальным учебным планам); создание координационного Совета предпрофильной подготовки, в задачи которого входит управление сетью предпрофильной подготовки, организационно-информационным центром, психолого-педагогическим и методическим центрами. Организационно-информационный центр осуществляет организацию, координацию учебного процесса, формирует индивидуально-образовательные траектории обучающихся, обеспечивает функционирование электронного

расписания и электронного журнала, поддержку профильного сайта, обеспечивает информацией, маркетинговыми исследованиями и анализом деятельности.

На совещаниях ведущего специалиста управления образования с руководителями образовательных учреждений использовались словесные методы организации коммуникации, такие как: рассказ, объяснение, беседа, дискуссия. Ведущий специалист использовала современные интенсифицированные формы традиционного совещания - совет-семинар. Семинар проводился с заранее выдаваемыми вопросами, по которым планируется собеседование.

Следующим шагом при создании муниципальной сети предпрофильной подготовки в образовательных организациях было организация и проведение административных тематических совещаний. Тематикой совещаний были вопросы по созданию структуры по организации взаимодействия педагогов и администраторов, участвующих в создании и функционировании муниципальной сети предпрофильной подготовки из образовательных организаций.

С сетевыми педагогами проводились курсы практических занятий по вопросам и проблемам функционирования муниципальной сети предпрофильной подготовки. На практических занятиях использовались традиционные словесно-логические «партитуры», включающие в себя интенсифицирующую деятельность сетевых педагогов и кураторов. Использовались такие формы, как: открытый урок или мероприятие; показ моделей уроков и мероприятий; использовались видеоматериалы; показывались результаты образовательного процесса деятельности элективных курсов. Затем проходили практические занятия, на которых представлялись примеры сетевых программ элективных курсов, оценивались их результаты.

На совещаниях по обеспечению взаимодействия с другими ОУ использовались такие формы коммуникации как: обсуждение обеспечения механизма учета образовательных результатов обучающимися предпрофильной подготовки сетевых групп, контроль ведения сетевыми педагогами соответствующей документации. В образовательных учреждениях организовывались советы-консилиумы, целью которых были определения причин затруднений и поиска способов их разрешения и обмен опытом по созданию программ сетевых элективных курсов.

Педагогические советы-презентации проводились с целью привлечения внимания педагогов к предпрофильной подготовке обучающихся, спектру элективных программ, имеющихся в сети образовательных учреждений, и требованиям к содержанию образовательных программ, ознакомление с новыми начинаниями, для официального представления новых программ, учебников, учебных кабинетов, нового опыта.

Проводимые **педагогические советы-конкурсы** ставили своей целью подведение итогов конкурсов педагогического мастерства между сетевыми педагогами. Заранее разрабатывались положения, условия проведения конкурса, продумывалось подведение итогов.

Совещания организационно-информационного центра решали задачи по организации сетевых групп, выделения сетевых педагогов, определения времени, места проведения курсов, сетевых кураторов; обеспечения сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов учащихся сетевых групп в условиях вариативных образовательных услуг. Развитие ресурсов для обеспечения предпрофильной подготовки сети. Обеспечение механизма учета предпрофильной подготовки сетевых групп, контроль ведения сетевыми педагогами соответствующей документации. Ведение портфолио ученика.

Консультации специалистов информационно-аналитического центра сопровождения сетевой предпрофильной подготовки осуществлялись с целью информирования сетевых педагогов об организации контроля и качества образовательного процесса предпрофильной подготовки на местах.

Методическая поддержка разработки образовательных программ курсов осуществлялась на консультациях, мастер-классах методическим центром на методических сетевых советах. На советах - творческих отчетах отдельных сетевых педагогов обобщался передовой педагогический опыт, отбирались наиболее эффективные пути совершенствования обучения и воспитания. Опыт отдельного сетевого педагога становится достоянием всех. Такой отчет - один из важнейших способов повысить методический уровень педагогов. С целью повышения квалификации сетевых педагогических кадров и совершенствования методического мастерства сетевых педагогов проводились мастер-классы.

Коммуникативные практики при проведении профориентационных мероприятий со специалистами, отвечающими за работу по профориентации в школах города.

МБОУ ДО «Центр профессионального самоопределения» возглавляет профориентационную работу в общеобразовательных учреждениях левобережья города Красноярск. Работает методическое объединение профориентаторов школ города. Цель работы – координационно - информационное сопровождение и методическая поддержка профориентационной работы в школах. С целью эффективного взаимодействия создан профориентационный сайт «Карьера» <http://profession.krsnet.ru>.

Задачи методического объединения профориентаторов школ:

- распространение и передача инновационного психолого-педагогического опыта в области применения профориентационных форм работы в практическую деятельность педагогов и психологов;
- повышение эффективности и стимулирование деятельности ОУ по профессиональной ориентации школьников;
- стимулирование профессионального развития, творческого потенциала, расширение диапазона профессионального общения профориентаторов школ района;
- выявление и поддержка талантливых профориентаторов.

В рамках организации профориентационной работы в образовательных учреждениях левого берега проводился ряд совещаний профориентаторов левобережных школ города по проведению мероприятий: «Ярмарка профессиональных проб», детский фестиваль «Мечтаем о профессиях» (для детей 5-9 лет), городской профориентационный конкурс волонтерских проектов «Профессиональный хит-парад» для учащихся 7-10 классов, городской конкурс «про ЛИЧНОСТИ» для учащихся 8-10 классов, фестиваль «Город мастеров» - каникулы с пользой (6-8кл.). Обсуждая методики и формы проведения мероприятий, педагоги-профориентаторы выдвигали новые идеи, происходили обсуждения форм взаимодействия, требований, выявления проблем, создания творческих команд. Партнерство педагогов осуществлялась на основе взаимопонимания, развития коммуникаций и коммуникативного потенциала сотрудничества, основанного на принятии информации и готовности к совместной деятельности.

Использование индивидуальных и групповых консультаций по основным направлениям профориентационной работы для педагогов, как форма освоения (принятия) информации, углубления знаний за счет возможности использования индивидуальных вопросно-ответных, поддерживающих коммуникации эффективно использовалась

специалистами МБОУ ДО ЦПС. Выстраивание коммуникаций между педагогами с использованием метода объяснения, который характеризуется целым рядом положительных качеств: достоверностью, экономным отбором конкретных фактов, научностью трактовки.

Анкетирование учащихся 9 и 11 классов на предмет определения сформированности профессионального плана: по результатам анкетирования родителям обучающихся выдавался лист рекомендаций построения профессионального плана детьми. Педагоги-профориентаторы, составляя листы рекомендаций для родителей, использовали умение логически верно строить письменную «речь», готовить и редактировать тексты профессионально-значимого содержания. При проведении консультаций педагоги-профориентаторы давали устные пояснения и рекомендации, при этом использовали навыки владения речевой профессиональной культурой.

Педагог, как коммуникативный лидер, организующий взаимодействия различных субъектов в инновационном образовательном пространстве, имел конкретные преимущества: высокий уровень развития его коммуникативного потенциала (умениями убеждать, доказывать, отстаивать, защищать, побеждать и принимать поражения), оценивания целесообразности другой позиции (гибким в выборе содержания и заботиться о чистоте средств и техник коммуникации рассматриваемых явлений и др).

Коммуникативная практика - «Фестиваль профессиональных проб», как способ взаимодействия с целью организации эффективности профориентационной работы. Нами представлены технология подготовки и сценарий проведения одного из мероприятий в стратегии партнерства образовательных организаций.

1. Совещание специалистов МБОУ ДО ЦПС и партнеров организации и проведения фестиваля.

Участники: специалисты главного управления образования администрации города Красноярска, специалисты муниципального бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Центр профессионального самоопределения» (МБОУ ДО ЦПС), специалисты МБОУ ДО ЦПС, специалисты МАОУ Гимназия №11, специалисты МБОУ ДО «Медиа-Мастерская», специалисты МБОУ ДО ДДЮ «Школа самоопределения», специалисты МБОУ СШ № 115, специалисты ООО СКС (частная школа), специалисты МАОУ Лицей № 11.

Выступающими на совещании являлись специалисты муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр профессионального самоопределения».

2. Текст выступления директора Центра профессионального самоопределения включал следующие аспекты:

- цель фестиваля: усиление общественного интереса к проблеме профессионального самоопределения молодежи;

- задачи фестиваля: расширение представления участников фестиваля о мире профессий; повышение интереса к профессиям и понимание их значения в экономическом развитии региона; актуализация значимости; демонстрация разнообразных видов и методов профориентационной работы в школах; организация неформального общения детей и взрослых; создание условий для личностного роста участников фестиваля.

- далее представлено: состав участников, сроки проведения, этапы, форма проведения фестиваля;

- установлен понятийный аппарат: модераторы направлений, отрасль, профессиональная проба, юниоры и профессионалы;

- представлены рекомендации по проведению профессиональных проб, пояснения для модераторов районных и городского этапов фестиваля профессиональных проб:

Взаимодействие между участниками фестиваля (ответственными от ОУ, указанными в заявках, с ответственными модераторами направлений) осуществлялось по электронной почте. В ответ на заявку на подготовку и участие в районных и городском этапах фестиваля профессиональных проб ответственные модераторы отправляют по электронной почте порядок проведения конкурсов профессионального мастерства, список необходимого оборудования, материалов для выполнения заданий. Зарегистрированные участники фестиваля могли самостоятельно скачать порядок проведения конкурсов профессионального мастерства на сайтах образовательных учреждений ответственных модераторов.

3. Заместитель руководителя представил: пояснения для участников районных и городского этапов фестиваля профессиональных проб, перечень и содержание открытых конкурсов профессионального мастерства «ПРОФИ», цели и задачи конкурсов, задания для проведения школьного и городского этапа фестиваля профессиональных проб, перечень необходимых инструментов на конкурсе, место и время торжественного закрытия, содержание мастер-классов профориентационных площадок «Profession-holl». Специалистами МБОУ ДО ЦПС проводится профориентационная игра «Парад профессий».

4. Во время проведения совещания участники фестиваля задавали вопросы, специалисты центра давали пояснения, уточняли нюансы.

5. В процессе проведения фестиваля проводились консультации и рабочие встречи с участниками.

При подведении итогов фестиваля анализировались итоги коммуникаций с участниками. Необходимо отметить, что благодаря целенаправленному, детальному изложению условий проведения

фестиваля во время организационного совещания (дана точная, исчерпывающая информация), организации сопутствующих процессу подготовки и проведения фестиваля консультаций, состоялось понимание целей и задач, которое вызвало интерес к фестивалю у детей, их родителей, педагогов школ, работников предприятий-партнеров и др. участников. В фестивале приняло участие 847 школьников; на мероприятиях побывало 173 педагога; откликнулись такие учебные заведения как МАОУ Гимназия №11, МБОУ ДО «Медиа-Мастерская», МБОУ ДО ДДЮ «Школа самоопределения», МБОУ СШ № 115, ООО СКС (частная школа), МАОУ Лицей № 11; МБОУ СШ №94.

Коммуникативная практика - организация взаимодействия с образовательными учреждениями среднего профессионального образования при проведении профессионального обучения.

Для организации образовательного процесса для получения школьниками профессионального обучения учреждения среднего профессионального образования предоставляли базу, материально-техническое обеспечение учебного процесса. Педагогические кадры учреждения среднего профессионального образования на условиях совместительства работали в учреждении дополнительного образования. Обучающиеся школ получали возможность получения профессионального обучения во время обучения в школе.

План организации профессионального обучения учащихся школ города на базе учреждений среднего профессионального образования (Приложение 2). Перечень нормативно - правовых документов по организации профессионального обучения на базе учреждений СПО (Приложение 3). Структура модели организации профессионального обучения школьников на базе учреждений СПО (Приложение 4). Организационная структура профессионального обучения школьников на

базе учреждений среднего профессионального образования (Приложение 5).

Разработанная программа коммуникативных практик взаимодействия с партнерами при организации профориентационной работы в МБОУ ДО «Центр профессионального самоопределения» содержит «Сетевое взаимодействие между учреждениями дополнительного образования и школами в организации проведения предпрофильных элективных курсов по выбору»; коммуникативная практика - проведение профориентационных мероприятий со специалистами отвечающих за работу по профориентации в школах города; коммуникативная практика - организация взаимодействия с образовательными учреждениями среднего профессионального образования в организации профессионального обучения; коммуникативная практика - взаимодействие с педагогическими коллективами организаторами «Фестиваль профессиональных проб».

В МБОУ ДО «Центр профессионального самоопределения» была построена модель эффективного взаимодействия в педагогическом коллективе на основе которой и реализовывались программы коммуникативных практик (Приложение 1).

Структура имеет линейный характер с четкой иерархией. В подчинении у директора: заместитель директора по общим вопросам, заместитель директора среднего и старшего уровней, заместитель директора начального уровня, заместитель директора СП УПЦ «Прогресс», заместитель директора по АХР.

Заместитель директора по общим вопросам отвечает за исполнение программы развития ОУ, за образовательную деятельность СП «Карьера», СП УЦ «Форсаж», информатизацию ОУ, взаимодействие со СМИ, за систему электронного документооборота ОУ, за реализацию проектов на базе ОУ, профориентационную работу, взаимодействие с сузами, вузами,

частно-государственное партнерство, за использование дистанционных технологий при реализации ДОП, за контроль качества предоставляемых образовательных услуг, за реализацию программ на платной основе, реализацию мероприятий по привлечению молодых педагогов, привлечение специалистов из других сфер экономики. В подчинении: проектный модуль «Центр прототипирования»; организация частного-государственного партнерства, производственный модуль - «Инженеринговый центр». Отвечает за событийный модуль, сетевое взаимодействие с сузами, вузами, за формирования личностных компетенций и профориентационный модуль.

Функционал заместителя директора заключается в следующем: организация образовательной деятельности с обучающимися младшего школьного возраста, участие обучающихся и результативность в мероприятиях различного уровня, выявление и развитие одаренных детей, работа с детьми с особыми потребностями в образовании. В подчинении руководитель СП «Центр ЮИД».

Заместитель директора СП УПЦ «Прогресс»: исполнение программы развития ОУ, информатизация ОУ, взаимодействие со СМИ, наличие системы электронного документооборота СП УПЦ «Прогресс», реализация проектов на базе СП УПЦ «Прогресс», использование дистанционных технологий при реализации ДОП, контроль качества предоставляемых образовательных услуг, реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов, привлечение специалистов из других сфер экономики, нормативно-правовая деятельность, образовательная деятельность, участие педагогических кадров и результативность в мероприятиях различного уровня, работа с обучающимися с особыми потребностями в образовании, обеспечение в СП УПЦ «Прогресс» психолого-педагогического сопровождения.

Заместитель директора среднего и старшего уровней: нормативно-правовое обеспечение деятельности ОУ, аттестация педагогических кадров, обеспечение участия педагогических кадров в мероприятиях различного уровня, руководство методическим советом, выявление и развитие одаренных детей.

В обязанности заместителей директора входила разработка нормативной документации: приказов, распоряжений, договоров и др. Качественное создание данной документации позволило понимать каждому сотруднику свой функционал и ответственность за выполнение различных видов работ, что позволяло организовывать и проводить мероприятия на достаточно высоком уровне.

В результате построенной модели коммуникативных практик, была реализована программа эффективного взаимодействия в педагогическом коллективе МБОУ ДО «Центр профессионального самоопределения».

Эффективность реализации программы коммуникативных практик в педагогическом коллективе МБОУ ДО «Центр профессионального самоопределения» определялась с использованием метода анкетирования. Были использованы методики: диагностика межличностных отношений (А.А. Рукавишников) и диагностика коммуникативного контроля (М. Шнайдер).

Результативность внедрения программы определялась в два этапа: начальный (до использования программы) и конечный (по завершению программы коммуникативных практик). В обследовании приняло участие 25 педагогов и работников администрации центра.

Методика «Диагностика межличностных отношений (А.А. Рукавишников)» предназначена для оценки типичных способов отношения к людям.

В результате опроса коллектива МБОУ ДО ЦПС (22 педагога и администратора) и обработке результатов анкетирования, на начальном и

конечном этапах, были рассчитаны средние баллы межличностных потребностей педагогов, которые представлены в таблице 1.

Результаты межличностных потребностей педагогов.

Таблица 1

Области межличностных потребностей	Начальный этап (сред. кол-во баллов)	Конечный этап (сред. кол-во баллов)
ВКЛЮЧЕНИЕ (выраженное поведение) Ie	3,12	5,08
<i>Требуемое поведение Iw</i>	5,43	4,67
КОНТРОЛЬ (выраженное поведение) Se	5,01	6,75
<i>Требуемое поведение Sw</i>	4,23	4,06
АФФЕКТ (выраженное поведение) Ae	3,78	3,45
<i>Требуемое поведение Aw</i>	5,89	6,67

Коэффициент Ie (ВКЛЮЧЕНИЕ – выраженное поведение) – определяет стремление личности принимать остальных, чтобы они имели

интерес к личности и принимали участие в её деятельности; активно стремление личности принадлежать к различным социальным группам и быть как можно больше и чаще среди людей.

Коэффициент I_w (*Требуемое поведение*) – личность старается, чтобы остальные приглашали её принимать участие в их деятельности.

Коэффициент C_e (КОНТРОЛЬ – выраженное поведение) – личность пытается контролировать и влиять на остальных: брать в свои руки руководство и стремиться решать, что и как будет делаться.

Коэффициент C_w (*Требуемое поведение*) – личность старается, чтобы остальные контролировали её, влияли и говорили, что делать.

Коэффициент A_e (АФФЕКТ – выраженное поведение) – личность стремиться быть в близких, интимных отношениях с остальными, проявлять к ним свои дружеские и теплые чувства.

Коэффициент A_w (*Требуемое поведение*) – личность старается, чтобы другие стремились быть к ней эмоционально более близкими и делились со мной своими интимными чувствами.

На начало исследования коэффициент I_e – 3,12, это означает, что педагог не чувствует себя комфортно среди людей и будет склонен их избегать. На конечном этапе средний коэффициент I_e – 5,08. Это свидетельствует о том, что личность стала чувствовать себя более комфортно, среди людей и будет стремиться их искать.

На начало исследования коэффициент I_w – 5,43 предполагает, что педагог имеет потребность быть принятым остальными коллегами и принадлежать им. На конечном этапе средний коэффициент I_w – 4,67, данное свидетельствует о том, что у педагога снизилась потребность быть принятым остальными коллегами и принадлежать им.

На начало исследования коэффициент C_e – 5,01 что означает, педагог избегает самостоятельного принятия решения и взятия на себя ответственности. На конечном этапе средний коэффициент C_e – 6,75, это

говорит о том, что педагог более подготовлен к самостоятельному принятию решений, старается брать на себя ответственность, соединенную с ведущей ролью.

На начало исследования коэффициент C_w – 4,23 предполагает, что педагог не принимает контроля над собой. На конечном этапе средний коэффициент практически не изменился C_w – 4,06.

На начало исследования коэффициент A_e – 3,78 означает, что педагог очень осторожен при установлении близких интимных отношений. На конечном этапе средний коэффициент A_e - 3,45 не значительно снизился.

На начало исследования коэффициент A_w – 5,89 означает, что педагог осторожен при выборе лиц, с которым создает более глубокие эмоциональные отношения. На конечном этапе средний коэффициент A_w - 6,67, что означает педагог уже смелее и доверчивее устанавливает эмоциональные отношения с коллегами.

Исходя из этого, коммуникативная практика «Фестиваль профессиональных проб» предполагала личное участие в создании и реализации документов, определяющих те или иные виды деятельности участников фестиваля и объясняющих роль и функции участников; участие в обсуждении дел, подведении итогов (анализ, обобщение результатов, планирование изменений) и т.д. Именно поэтому мы обнаружили следующие результаты, подчеркивающие изменения в построении межличностных отношениях в педагогическом коллективе: возникло устойчивое стремление не только взаимодействовать с другими, влиять на других, но и прислушиваться к мнению других, не только руководить другими, но и подчиняться другим, обмениваться мнениями с другими, принимать самостоятельные решения, брать ответственность на себя; отмечают, что стали более эмоциональными в процессе взаимодействия с коллегами.

Кроме того, беседы с участниками фестиваля, позволяют сделать следующие замечания: отмечают готовность подготовить текст выступления, доклада, сообщения, что ранее не являлось для многих характерным; без смущения стали задавать вопросы на уточнение, понимание высказываний; стали увереннее высказывать и обосновывать свою точку зрения.

Выводы по второй главе

Коммуникативные практики в образовании - это ценностная, интенциональная, социально регламентированная, целенаправленная, деятельностная активность личности, обеспечивающая ей на знаниевой основе: определенность статусно-ролевой позиции в образовательном процессе; эффективное продвижение в развитии ее коммуникативной компетентности; осмысление и овладение конвенциональными стратегиями и тактиками в профессиональной деятельности; постоянное воспроизводство систем коммуникаций разного уровня.

Разработаны и апробированы коммуникативные практики: научно-практическая конференция; методологический семинар; консультация; педагогический совет (деловая игра, КТД, диспут, консилиум, фестиваль, презентация, конкурс, конференция); семинары; деловые игры; круглые столы - строятся на основе стратегий сотрудничества и партнерства.

Обозначены основные кластеры коммуникативной активности педагога, как профессионального коммутиатора: это активное профессиональное слушанье; создание и произнесение текстов профессионально-значимого содержания и разных стилевых жанров; ведение профессионального диалога.

Разработана и апробирована коммуникативная практика «Фестиваль профессиональных проб», которая предполагала личное участие в создании и реализации документов, определяющих те или иные виды

деятельности участников фестиваля и объясняющих роль и функции участников; участие в обсуждении дел; подведении итогов (анализ, обобщение результатов, планирование изменений) и т.д. Реализация данной практики показала следующие результаты, подчеркивающие изменения в построении межличностных отношений в педагогическом коллективе: возникло устойчивое стремление не только взаимодействовать с другими, влиять на других, но и прислушиваться к мнению других, не только руководить другими, но и подчиняться другим, обмениваться мнениями с другими, принимать самостоятельные решения, брать ответственность на себя; отмечают, что стали более эмоциональными в процессе взаимодействия с коллегами.

Собеседование с участниками фестиваля, позволяют сделать следующие замечания: отмечают готовность подготовить текст выступления, доклада, сообщения, что ранее не являлось для многих характерным; без смущения стали задавать вопросы на уточнение, понимание высказываний; стали увереннее высказывать и обосновывать свою точку зрения

Заключение

Решая задачи, указанные в работе, а именно: изучить психолого-педагогические основы взаимодействия и особенности данных взаимодействий в педагогическом коллективе, разработать и апробировать коммуникативные практики, нами выявлено следующее:

1. Психолого-педагогическими основами взаимодействия в педагогическом коллективе являются следующие положения:

- взаимодействие рассматривается, как процесс воздействия людей друг на друга или группы людей, при этом действие обусловлено ожидаемым результатом; взаимодействие характеризуется организацией

совместных действий, позволяющих людям реализовать некоторую общую для них деятельность;

- социальные основы взаимодействия в коллективе строятся на основе стратегии сотрудничества, партнерства, кооперации и ролевыми позициями субъектов коллектива;

- психологическими основами взаимодействия в педагогическом коллективе являются положения о законах и нормах построения межличностных отношений, позволяющих организовать работу в команде, анализировать собственное участие и участие партнеров в коллективных действиях, создавать благоприятный психологический климат в команде, сопереживать, адекватно воспринимать эмоциональное состояние партнера, состояние неприятия и интолерантности.

- эффективное взаимодействие обусловлено профессиональным владением лингвистическими, паралингвистическими средствами, осознанием и владением индивидуальными экспрессивными возможностями: речевыми, мимическими, жестикуляционными, пантомимическими.

2. Особенности взаимодействия в педагогическом коллективе определяются спецификой отношений в данном коллективе: межличностными отношениями; коммуникативной культурой педагогов; избранной стратегией взаимодействия (сотрудничество, партнерство, кооперация); пониманием ответственности за производимые действия.

3. Особенности построения взаимодействия в педагогическом коллективе определяются факторами:

- полифункциональностью учительской профессии: педагог выполняет одновременно несколько функций: предметник, классный руководитель, педагог дополнительного образования и пр.;

- высокой степенью самоуправляемости: основные принципиальные вопросы жизни и деятельности педагогического коллектива являются

предметом обсуждения на различных уровнях управления: совет школы, педагогический совет, методические комиссии, общественные организации и др.;

- коллективным характером труда и коллективной ответственностью за результаты педагогической деятельности;

- преимущественно женский состав влияет на характер взаимоотношений. Женские коллективы более эмоциональны, чаще подвержены смене настроений, более конфликтны;

- каждый учитель находится в официальных, деловых отношениях с коллегами, руководителями школы. Отношения между учителями и администрацией школы – директором, завучами - регламентируются должностными инструкциями и распоряжениями; Существует неформальная структура коллектива, которая представляет собой сеть реально сложившихся отношений между его членами. Эти отношения возникают на основе симпатий и антипатий, уважения, любви, доверия или недоверия; желания или нежелания сотрудничества и совместного поиска;

- кроме профессионального сообщества педагог взаимодействует с обучающимися и с их родителями.

4. Коммуникативные практики в образовании - это ценностная, интенциональная, социально регламентированная, целенаправленная, деятельностная активность личности, обеспечивающая ей на знаниевой основе: определенность статусно-ролевой позиции в образовательном процессе; эффективное продвижение в развитии ее коммуникативной компетентности; осмысление и овладение конвенциональными стратегиями и тактиками в профессиональной деятельности; постоянное воспроизводство систем коммуникаций разного уровня.

5. Разработаны и апробированы коммуникативные практики: научно-практическая конференция; методологический семинар;

консультация; педагогический совет (деловая игра, КТД, диспут, консилиум, фестиваль, презентация, конкурс, конференция); семинары; деловые игры; круглые столы - строятся на основе стратегий сотрудничества и партнерства.

6. Обозначены основные кластеры коммуникативной активности педагога, как профессионального коммуникатора: это активное профессиональное слушание; создание и произнесение текстов профессионально-значимого содержания и разных стилевых жанров; ведение профессионального диалога.

7. Разработана и апробирована коммуникативная практика «Фестиваль профессиональных проб», которая предполагала личное участие в создании и реализации документов, определяющих те или иные виды деятельности участников фестиваля и объясняющих роль и функции участников; участие в обсуждении дел, подведении итогов (анализ, обобщение результатов, планирование изменений) и т.д.

Реализация данной практики показала следующие результаты, подчеркивающие изменения в построении межличностных отношений в педагогическом коллективе: возникло устойчивое стремление не только взаимодействовать с другими, влиять на других, но и прислушиваться к мнению других, не только руководить другими, но и подчиняться другим, обмениваться мнениями с другими, принимать самостоятельные решения, брать ответственность на себя; отмечают, что стали более эмоциональными в процессе взаимодействия с коллегами.

Собеседование с участниками фестиваля, позволяют сделать следующие замечания: отмечают готовность подготовить текст выступления, доклада, сообщения, что ранее не являлось для многих характерным; без смущения стали задавать вопросы на уточнение, понимание высказываний; стали увереннее высказывать и обосновывать свою точку зрения.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что задачи, сформулированные в работе, решены, гипотеза доказана, цель достигнута.

Библиографический список

- 1.Амонашвили Ш.А. Здравствуйте, дети!: пособие для учителя. М.: Просвещение, 1983. 208 с.
- 2.Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды: в 2-х томах/ Под редакцией А.А.Бодалева. М., 1980.
- 3.Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания,- Л.: ЛГУ, 1969.
- 4.Андреев В.И. Конфликтология. Искусство споров, ведения переговоров, разрешения конфликтов, – М.: Народное образование , 1995. – 126 с.
- 5.Андреева Г.М. Социальная психология. М.: МГУ, 1980. – 416 с.
- 6.Андреева Г.М. Атрибутивные процессы в условиях совместной деятельности //Общение и оптимизация совместной деятельности М.: МГУ, 1987. – С. 152 – 166.
- 7.Андреева Г.М., Яноушек Я. Основные направления воздействия общения на совместную деятельность // Общение и оптимизация совместной деятельности-М.: МГУ, 1987. – С. 6–20.
- 8.Андреева Г.М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений. М.: Аспект-Пресс, 1998. – 375 с. (С. 85; с. 272; с. 101).
- 9.Андреева, И. Н. Психология управления: учеб.-метод. комплекс для студ. спец. "Менеджмент" / И. Н. Андреева. - Новополюк: ПГУ, 2007. – 228с.
- 10.Аристотель. Метафизика. Переводы. Комментарии. Толкования / сост. и подготовка текста С.И. Еремеев.// СПб.: Алетейа, 2002; Киев: Эльга, 2002. — 832 с.
- 11.Аристотель. Политика: [пер. с древнегреч.] / Аристотель. М.: АСТ; Аст Москва: Хранитель, 2006. – 348 с.
- 12.Афанасьева О.Ю. Педагогическое управление коммуникативным образованием студентов вузов: методология, теория, практика: автореф. дис... док. пед. наук. Челябинск: Ю-УГУ, 2008. – 45 с.

- 13.Афанасьева О.Ю. Понятийно-терминологическое поле проблемы педагогического управления коммуникативным образованием студентов вузов // Подготовка студентов вузов к осуществлению деловой коммуникации: коллектив. моногр. / под ред. Е.Ю. Никитиной. М.: ВЛАДОС, 2008. – С. 7–31.
- 14.Афанасьева О.Ю. Управление коммуникативным образованием студентов вузов: педагогическое сопровождение: моногр. М.: Изд-во МГОУ, 2007. – 324 с.
- 15.Аухадеева Л.А. Формирование коммуникативной культуры современного учителя в процессе вузовской подготовки: автореф. диссертации на соискание ученой степени д.п.н. Казань, 2008. 42 с.
- 16.Байденко В.И., Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы): Методическое пособие. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. – 114 с.
- 17.Барахович И.И. Формирование коммуникативной компетентности в процессе профессиональной подготовки учителя: учебное пособие. Красноярск РИО КГПУ, 2003. 168 с.
- 18.Барахович И.И. Коммуникативная подготовка будущего педагога: учебное пособие. Красноярск: КГПУ им. В.П. Астафьева, 2009. 312 с.
- 19.Барахович И.И., Коммуникативный потенциал педагога: прогнозный сценарий развития: монография; КГПУ им. Астафьева. - Красноярск, 2014. – 408 с.
- 20.Барахович И.И. Коммуникация как социальный феномен: функциональный аспект // Учение записки Забайкальского государственного гуманитарно-педагогического университета им. Н.Г. Чернышевского; Забайкальский государственный гуманитарно-педагогический университет им. Н.Н. Чернышевского, 210. №5. С. 5-10

21. Барахович И.И. Решение стратегических и тактических задач в становлении коммуникативности будущего педагога: учеб. пособие. Красноярск: Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева, 2011. 260с.
22. Барахович И.И. Коммуникативные стратегии: продвижение инновационных процессов в образовании // Философия образования. 2012. №1.
23. Батаршев А.В. Психолого-педагогическая концепция самореализации педагога профессиональной школы // Педагогика. 2011. №9.
24. Батчаева А.Х. Подготовка педагога к разрешению конфликтных ситуаций в группе учащихся. Автореф. дис. . канд. пед.н - Казань, 1993 - 18с.
25. Башарина А.В. Проблемы адаптации общества к инновационным образовательным технологиям // Философия образования. 2008. №1.
26. Белая Е.Н. Теория и практика межкультурной коммуникации: учебное пособие. М.: ФОРЦИ, 2011. 208с.
27. Белая О.П., Горовая В.И. Инновационное образовательное пространство и инновационная культура общества: диалектика взаимовлияния. Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. Т.1. Психолого педагогические науки. 2011. №3. Красноярск; КГПУ им. В.П. Астафьева, 2011. 316с.
28. Березовин Н.А. Проблемы педагогического общения. Минск, 1989.
29. Берулава Г.А., Берулаева М.Н. Методологические развития личности в информационном образовательном пространстве // Педагогика. 2012. №4.
30. Бестужева-Лада И.В. Всестороннее развитие личности: социологическая трактовка проблемы // Вопросы прогнозирования и планирования развития личности / сборник науч. Трудов. Краснояр. гос. пед. ин-т, 1985. 164с.

- 31.Библер В.С. ,Психологическое особенности учебной деятельности в школе диалога культур // Современное состояние и перспективы развивающего обучения. Красноярск, 1990. – С. 37–41.
- 32.Библер В.С. Диалог культур и школа XXI // Школа диалога культур. Идеи. Опыт. Проблемы. Кемерово, 1993. 106с. 62.
- 33.Библер В.С., Бахтин и всеобщность гуманитарного мышления (в каком «речевом жанре» мыслил М.М. Бахтин) // Механизмы культуры. М., 1990. – С. 248–266.
- 33.Библер В.С. На гранях логики культуры. Книга избранных очерков. М., 1997. – 440 с.
- 34.Библер В.С. Диалог культур и школа XXI // Школа диалога культур. Идеи. Опыт. Проблемы.//Кемерово, 1993. – 106 с.
- 35.Библер В.С. Диалог. Сознание. Культура (идея культуры в работах М.М. Бахтина) // Одиссей. Человек в истории. М., 1989. – С. 21–59.
- 36.Бим-Бад Б. М., Аксиомы педагогики Педагогика, [Электронный ресурс] №3, Март 2010 Научные сообщения Москва, Россия, С.15-20-
Режим доступа: <https://dlib.eastview.com/browse/doc/21945389/>
- 37.Бойко В. В., Ковалев А. Г., Панферов В.Н. Социально-психологический климат коллектива и личность. М.: Мысль, 1983,- 207 с.
- 38.Блауберг И.В., Юдин З.Г. Становление и сущность системного подхода. М.: Наука, 1973. 270с.
- 39.Блинов В.И. Профессиональные стандарты педагогической деятельности. Педагогика. 2010. №5.
- 40.Боныкина С.В. Конфликтологическая компетентность педагога. Астрахань, 1997,- 122 с.
- 41.Богачева Т.Г. Что такое компетентность? // Философия образования. 2008. – №2

42. Богомолова Н.Н., Петровская Л.А. О методах активной социально-психологической подготовки // Вестник МГУ . Сер. 14. Психология.-1977, № 1– С. 53-61.
43. Бодалев А.А., Ковалев Г.А. Теоретические и прикладные проблемы психологии общения в трудах В.Н. Мясищева// Психологические исследования общения / под ред. Б.Д. Ломова. М.: Наука, 1985,- С. 25-38.
44. Бодалев А.А. Психология о личности. М.: МГУ, 1988. - 188 с.
45. Бодалев А.А. Психология общения. М.: Институт практической психологии, Воронеж: МОДЭК, 1996,- 256 с.
46. Болотов В.А., Сериков В.В. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе // Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 8-14.
47. Бондаревская Е.В. Педагогическая культура как общественная и личная ценность // Педагогика, 1999. – № 3. – С. 37.
48. Бондаревская Е.В., Кульневич С.В. Педагогика: личность в гуманистических теориях и системах воспитания: учеб. пособие для студентов сред. и высш. пед. учеб. заведений, слушателей ИПК и ФПК. Ростов н/Д: Творческий центр «Учитель», 1999. – 560 с.
49. Бордовский Г.А. Особенности развития современного педагогического образования // Педагогика. 2010. – №5.
50. Васильева Е.Н. Инновационная парадигма российского социального образования XXI века: автореф. дис. док. социол. Наук. Тюмень, 2007.
51. Винер Н. Человек. Управляющий. СПб.: Питер, 2001. 288с.
52. Гальперин П.Я., Управляемое формирование психических процессов. Под ред. П.Я.Гальперина. //М., 1977– 199с.
53. Ганжин В.Т. Эффективная коммуникация: история теория, практика: Словарь-справочник / отв.редактор М.И. Панов; сост. М.И. Панов, Л.Е. Тумина. М.: ООО «Агентство «КРПА Олимп», 2005. 591с.
54. Гендин А.М., Сергеев М.И., Дроздов Н.И., Бордуков М.И., Майер Р.А. Региональные проблемы подготовки и функционирования педагогических

- кадров в новых условиях (социалистический анализ). Красноярск: РИО КГПУ, 1999.260с. 40. Генисаретский О.И. Образ жизни и личностный рост: опыт экспозиции гуманитарно-экологической перспективы развития.//Новосибирск: НГУЭУ, 2005. – 327 с.
- 55.Гершунский Б.С. Философия образования для XXI века (В поисках практико-ориентированных образовательных концепций). М.: Совершенство,1998.406с.
- 56.Гришина Н.В. Нарушение этических норм межличностного взаимодействия: феномен "нечестной игры"//О НС 1997, № 5,- С. 87- 97.
- 57.Васильева Е.Н. Инновационная парадигма российского социокультурного образования XXI века: автореф. дис. док. социол. наук. Тюмень, 2007.
- 58.Выготский Л.С. Мышление и речь. М.: Лабиринт, 1986.- 414 с.
- 59.Давыдов В.В., Лернер И.Я., Рыжаков М.В., Скаткин М.Н., Щедровицкий Г.П. Педагогика и логика / Г. Щедровицкий, В. Розин, Н. Алексеев, Н. Непомнящая.// М.: Касталь, 1993. – 415 с.
- 60.Данилюк А.Я. Принципы модернизации педагогического образования // Педагогика, 2010. – № 5. – С. 37 – 50.
- 61.Данилюк А.Я., Кондаков А.М. Развитие человеческого потенциала средствами социализации и воспитания в условиях модернизации России // Педагогика. 2011. – № 1. – С. 3 – 14.
- 62.Даутова О.Б., Христофоров С.В., Педагогическая компетентность учителя как результат самообразования // Сборник материалов конференции. СПб.: Санкт-Петербургское философское общество, 2003. – С.304 – 309.
- 63.Делия В.П. Инновационная образовательная среда гуманитарного вуза // Актуальные проблемы педагогической инновации: материалы международной научно-практической конференции под ред./В.П. Делия;/ ИСЭПиМ. Балашиха: ИСЭПиМ, 2009. – 373 с.

- 64.Добрович А. Б. Воспитателю о психологии и психогигиене общения. — М., 1987.
- 65.Донцов А.И. Общение как фактор развития коллектива // Общение и оптимизация совместной деятельности. М.: МГУ, 1987,- С. 20-30.
- 66.Журавлев В.И. Основы педагогической конфликтологии: учебник. М.: Российское педагогич. агентство, 1995. 275 с.
- 67.Жутикова Н.В. 'Учителю о практике психологической помощи' - Москва: «Просвещение», 1988 - 176 с.
- 68.Зверинцев А.Б., Коммуникационный менеджмент: рабочая книга менеджера. СПб.: Союз, 1997. – 320 с.
- 69.Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. - М., 2004. – 42 с.
- 70.Зимняя И.А. и др. Общая культура человека в системе требований государственного образовательного стандарта. М.: Исслед. центр проблем подгот. специалистов, 1999.208с.
- 71.Ильина Н.Ф. Критерии готовности педагога к инновационной деятельности // Педагогика. 2012.№2. С. 15–25
- 72.Кабрин В.И. Транскомуникация: преобразование жизненных миров человека / под ред. В.И. Кабрина. Томск: Изд-во Том. ун-та, 2011. – 386 с.
- 73.Кабрин В.И. Коммуникативный мир и транскомуникативный потенциал жизни личности: Теория, методы, исследования. М.: Смысл, 2005. – 402 с.
- 74.Кан-Калик В. А. Учителю о педагогическом общении. Кн. для учителя.— М.: Просвещение, 1987. – 190 с.
- 75.Кан-Калик В.А., Никандров Н.Д., Педагогическое творчество. —М.: Педагогика, 1990. – 144 с.
- 76.Кан-Калик В.А. Грамматика общения. М.: Роспедагентство, 1995. – 108с.
- 77.Кан-Калик В.А. Учителю о педагогическом общении. М., 1987. – 286 с.

- 78.Каплан С.Л., Становление и развитие инновационных процессов в российском образовании: автореф. дис... д-ра пед. наук. М.: Институт среднего профессионального образования Министерства образования и науки РФ, 2004. – 46 с.;
- 79.Карпова Т.И. Исследование инновационных процессов в образовательной деятельности педагогического колледжа: автореф. дис... канд. пед. наук. М., 2000.19с.
- 80.Кельней М.С., О методологии социального прогнозирования // Философия образования. 2008. – № 2.
- 81.Кирдянкина С. В., Управление образовательным учреждением на основе компетентностного подхода : диссертация кандидата педагогических наук / Кирдянкина С.В. - Иркутск, 2008. - 180 с.
- 82.Кисин К. А. Реализация компетентностного в высшем профессиональном образовании : трудности внедрения и пути решения // Социальная стратегия российской системы образования [Текст] : материалы междунар. науч. конф. - третьих С.-Петербур. социол. чтений, 14-15 апр. 2011 г. — СПб., 2011 — С. 388-389.
- 83.Клименко Т.К., Инновационное образование как фактор становления будущего учителя: автореф. дис.... д-ра пед. наук. Хабаровск: ХГПУ, 2002. – 406 с.
- 84.Клименко Т.К., Лапа Е.А. Мониторинг потребности рынка труда в выпускниках системы высшего профессионального образования// Ученые записки Забайкальского государственного гуманитарно-педагогического университета им. Н.Г. Чернышевского. Серия «Педагогика и психология». 2011. – № 5. – С. 87–92.
- 85.Колесникова В.А. Образование в XXI веке: к новому концептуальному видению // Философия образования. 2009.№1.
- 86.Колесникова И.А. Коммуникативная деятельность педагога / под.ред. В.А. Сластенина. М.: Академия, 2007. 328с.

87. Кондратьева С.В., Учитель — ученик. — М., 1984.
88. Косенко Т.С., Наливайко Н.В., Панарин В.И. Диалог как условие развития традиций и инноваций современного воспитания // Философия образования. 2009. №3.
89. Краевский В.В., Методология педагогического исследования: Пособ. для педагога исследователя. // Самара, СамГПИ, 1994. — 165 с.
90. Кузнецов И.Н. Прикладная риторика: учеб. пособие для студентов вузов.
91. Кузьмина Н.В., Колесникова И.А., Коммуникативная деятельность педагога: учеб. пособие для студ. Высш. пед. учеб. заведений / И. А. Колесникова ; под ред. В.А. Сластёнина. — М. : Издательский центр «Академия», 2007. — 336с.
92. Лабунская В.А. Невербальное поведение. Ростов-на-Дону: РГУ, 1986. 204 с.
93. Леонтьев А.А., Психология общения. — 3-е изд. — М.: Смысл, 1999. — 365с.
94. Лернер И.Я., Теоретические основы процесса обучения в советской школе / под ред. В.В. Краевского, И.Я. Лернера. // М., 1989. — 284 с.
95. Лотман Ю.М. Актуальные проблемы семиотики культуры. // Тарту, 1987. — 253 с.
96. Лотман Ю.М. Культура и программы поведения // Избранные статьи. Таллин, 1992. — №1. — С. 249 — 287.
97. Ляудис В.Я. Структура продуктивного взаимодействия // Психолого-педагогические проблемы взаимодействия учителя и учащихся. М., 1980. С. 37–52.
98. Макаренко А.С., Педагогические сочинения: в 8-и т. Т.3 / сост. Л.Ю. Гордин, А.А. Фролов. М.: Педагогика, 1985. — 342 с.

- 99.Максимова Ф.А., Коммуникативный потенциал [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.schoolbuild.ru/soprovozhdenie-dosugovoi-deyatelnosti_p_23.html
- 100.Матьяш О.И. Что такое коммуникация и нужно ли нам коммуникативное образование : сборник научных трудов «Теория коммуникации и прикладная коммуникация». Вестник Российской коммуникативной ассоциации. Вып. 2 / под общ. ред. И.Н. Розиной. Ростов н/Д: ИУБиП, 2004.244с.
- 101.Михальская А.К. Педагогическая риторика. История и теория. М., 1998. - 423 с.
- 102.Мкртчян М.А. Начала новой дидактики // Инновации в образовании. 2012. - №7.
- 103.Мудрик А. В. Общение школьников.// Новое в жизни, науке и технике. Серия 'Педагогика и психология, Москва : Знание, 1987. – №11. – 80 с.
- 104.Мурашов А.А. Преодоление негативного коммуникативного сценария в педагогической риторике // Теоретические и прикладные аспекты речевого общения: Научно-метод. бюллетень. Вып. 4 (7). Краснояр. гос. ун-т. Красноярск. Ачинск, 1998. С. 87–95.
- 105.Мясищев В.Н. Психология отношений. М.: ИПП, 1995. 368 с.
- 106.Немов, Р. С. Общая психология. книга 4. речь. психические состояния: Учебник и практикум для академического бакалавра / Р. С. Немов. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 223 с.
- 107.Никитенко З. Н., Раннее обучение – один из путей повышения мотивации изучения русского языка в современном мире / З. Н. Никитенко // Русский язык и культура в зеркале перевода: материалы междунар. науч.-практ. конф., Салоники (Греция), МГУ им. М. В. Ломоносова; Высшая школа перевода; Фракийский ун-т им. Демокрита; Ун-т Македония. – Салоники, 2008. – 273с.
- 108.Обозов Н.Н. Межличностные отношения. -М., 1975.

- 109.Образование для инновационных обществ в XXI веке. Официальные документы Саммира восьми ведущих стран мира. СПб, 2006.
- 110.Овчарова Р.В. Практическая психология образования: Учеб. пособие (мультимедийное сопровождение курса в схемах и комментариях). - Курган: Изд-во Курганского гос. ун-та, 2001.
- 111.Осиянова О.М., Формирование культуры речевого общения в контексте коммуникативной подготовки / О.М. Осиянова // Профессиональное образование. Столица. – 2008. - № 6. – С. 27 – 29.
- 112.Особенности педагогического коллектива / [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://studfiles.net/preview/3284160>
- 113.Пассов Е.И., Основные принципы коммуникативного обучения говорению. Материалы I Конгресса МАПРЯЛ. – М., 1969. – 76 с.
- 114.Педсовет. «Конфликты в педагогическом общении и способы их преодоления» [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://nsportal.ru/shkola/obshchepedagogicheskie-tehnologii/library/2014/01/17/konflikty-v-pedagogicheskom-obshchenii>
- 115.Петровский А.В. Общая психология./ Под ред. А.В. Петровского. 2-е изд., доп. и перераб. М., 1986. – 479 с.
- 116.Полат Е.С., Бухаркина М.Ю., Моисеева М.В., Петров А.Е. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования. М.: Академия, 2001. 272 с.
- 117.Попикова Н.Ю. Формирование культуры межличностных отношений в процессе учебного взаимодействия учителя и ученика: Дисс. . канд. пед. наук. Челябинск, 1998.
- 118.Попова Г.В. Философская сущность понятия «развитие». Философия образования. 2010. – № 2– С. 48–56. 143.
- 119.Попов А.А., Образовательное пространство: социология и технология конструирования. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.fondgp.ru/lib/mmk/50>.

- 120.Прозументова Г.Н. Управление инновациями в социальной сфере: направления и потенциал // Вестник КГПУ им. В.П. Астафьева. 2013. № 4 (26). С. 38–52.
- 121.Прохоров Ю.Е., Стернин И.А. Русское коммуникативное поведение. М., 2008. 277 с.
- 122.Реан А.А., Коломинский Я.Л. Социальная педагогическая психология. СПб.: Прайм – ЕВРОЗНАК, 2008. 574 с.
- 123.Рогова А.В. Воспитание человека культуры в контексте философско – педагогической мысли русского зарубежья первой половины XXв.: монография. Чита: Изд-во ЗабГПУ, 2004. – 146с.
- 124.Рыбакова М. М. Конфликт и взаимодействие в педагогическом процессе. - М., 1991.
СПб.: Прайм – ЕВРОЗНАК, 2008. 574 с.
- 125.Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии: в 2-х т. / АПИ СССР. М.: Педагогика, 1989. Т.1. 485 с.
- 126.Рыданова И.И. Основы педагогики общения. Минск: Белорусская наука, 1998. 319 с.
- 127.Рябышева, Е.В. Направления и условия осуществления профессиональной переподготовки педагогических кадров/ Е.В. Рябышева // Личность и общество: проблемы взаимодействия : материалы Международной научной конференции— Челябинск : Издательство Марины Волковой, 2008. – С. 67 –71.
- 128.Самойлов Е.А. Философские основания компетентностно ориентированного образования // Философия образования. 2008. – № 2. – С. 86–93.
- 128.Самоукина Н.В. Организационно-обучающие игры в образовании: Практическое руководство. -М., 1996.
- 129.Селеменов С.В., Ткаченко А. Школа диалога культур: Что это?// Школьные технологии. 1996, №3.

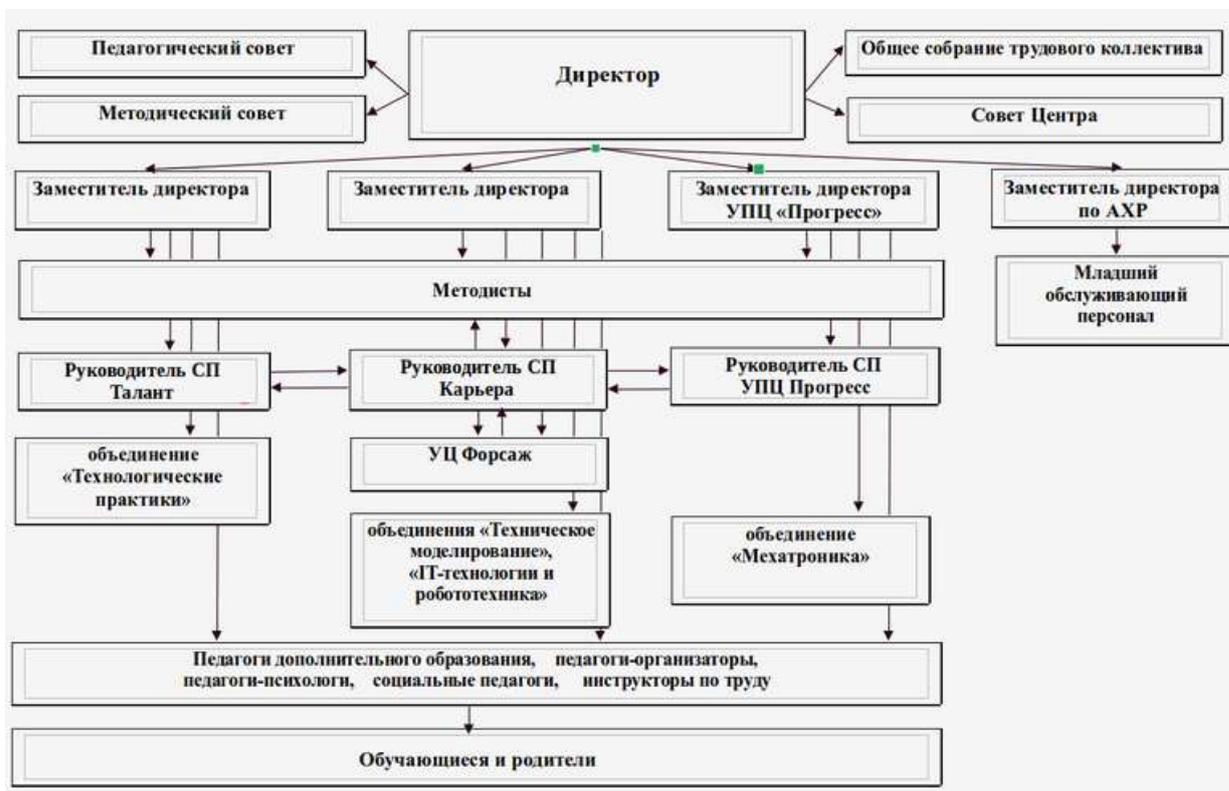
130. Селюкова Е.А., Педагогический коллектив – Многофункциональная целостная система в управлении образовательным учреждением // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по матер. LX междунар. науч.-практ. конф.– Новосибирск: СибАК, 2016 – № 1
131. Семенова Е.В., Современное образовательное пространство в контексте изменений взаимодействия культур // Философия образования. 2011. – № 3. – С. 151–160.
132. Сериков В.В. Образование и личность. Теория и практика проектирования педагогических систем.// М.: Изд. корпорация «Логос», 1999. – 240 с.
133. Симонов П. В. Диагностика личности и профессионального мастерства преподавателя. — М., 1995.
134. Сковородников А.П., Коммуникативная парадигма в русском языкознании и ее отражение в сфере образования // Коммуникативная парадигма российского образования: материалы Всероссийской научно-практической конференции, 2007. Ч. 1. – 288 с.
135. Смолянинова О.Г., Опыт, проблемы и перспективы в прикладном бакалавриате психолого-педагогического направления / Коллективная монография / отв. ред. О.Г.Смолянинова. — Красноярск: СФУ, 2011. –157 с.
136. Соснин В.А. С65 Психология современного терроризма : учеб. пособие / В.А. Соснин. –2-е изд. – М.: ФОРУМ : ИНФРА-М, 2017. –160 с.
137. Стефановская Т.А. Классный руководитель. Функции и основные направления деятельности. М.: АКАДЕМИА, 2006. 190 с.
138. Сусакова О.Н., Современные задачи формирования коммуникативной компетентности школьников: культурологический подход/ Сусакова О.Н// Вестник Московского государственного университета культуры и искусств – 2015. – №1. – С. 130 – 135.

- 139.Тарасов С. В., Общая педагогика, история педагогики и образования/ Санкт-Петербург, 2001 – 358с.
- 140.Теория и методика профессионального образования ВЕСТНИК Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева 2016 № 1, 43.
- 150.Тряпицына А.П., учеб. по направлению "Педагогическое образование" / А. Е. Бахмутский [и др.] ; ред. А. П. Тряпицына. – СПб. : Питер , 2013. – 304с.
- 151.Фрумин И.Д., Добрякова М.С., Баранников К.А., Реморенко И.М., Универсальные компетентности и новая грамотность: чему учить сегодня для успеха завтра. Предварительные выводы международного доклада о тенденциях трансформации школьного образования// Современная аналитика образования, Москва: НИУ ВШЭ, 2018. – № 2 (19) – 28 с.
- 152.Фрумин И.Д. Пути самореализации: о возможном варианте программы развития школы // Директор школы. 1994. – № 4. – С. 2-10.
- 153.Хуторской А.В., Ключевые компетенции и образовательные стандарты/ Хуторской А.В., // [Электронный ресурс] Интернет-журнал «Эйдос». – 2002. – №4, Режим доступа – <http://eidos.ru/journal/2002/0423.htm>
- 154.Шаталов М.Ф. Психологические контакты. М., 1992. 194 с.
- 155.Шилова М.И. Социализация и воспитание личности школьника в педагогическом процессе: учебное пособие. Изд. второе, перераб. и доп. Красноярск: РИО КГПУ, 2007. 218 с.
- 156.Щедровицкий Г.П. и др. Педагогика и логика. М.: Педагогика, 1993. – 454 с.
- 157.Щедровицкий Г.П. Избранные труды.// М.: Шк. Культ. Полит., 1995. – 800 с.
- 158.Щедровицкий Г.П. Мышление. Понимание. Рефлексия.// М., 2005. – 524 с.

- 159.Щедровицкий П.Г. Педагогика развития: условия целеполагания и результативности: материалы конференции «Педагогика развития» / отв. за вып. Б.И. Хасан; // Краснояр. гос. ун-т. Красноярск, 2004. – С. 70–82
- 160.Ушинский К.Д. Педагогические сочинения. В 6 т. М.: Педагогика, 1988.
- 161.Якиманская И.С., Знание и мышление школьника.// Новое в жизни, науке, технике. Сер. «Педагогика и психология» М., –1985. –№9.
- 162.Якиманская И.С. Личностно-ориентированное обучение в современной школе. Библиотека журнала «Директор школы». М., –1996. – №2
- 163.Якиманская И.С. Технология личностно ориентированного образования. // Директор школы, 2000. №7. – С. 36–37. –178с.
- 164.Ясперс К., Философия. Книга первая. Философское ориентирование в мире / пер. А.К. Судакова. М.: Канон+ РООИ «Реабилитация», 2012. – 384с.
- 165.Ясперс К. Философия. Книга вторая. Просветление экзистенции. / пер. с нем. А.К. Судакова. М.: «Канон+» РООИ «Реабилитация», 2012. – 448 с.

Приложение 1

Модель эффективного взаимодействия в педагогическом коллективе МБОУ ДО ЦПС



Приложение 2

План организации профессионального обучения учащихся средних школ города на базе учреждений среднего профессионального образования

№	Наименование
1.	Разработка регламентирующих документов (приказы, распоряжения, положения и т.д.)
2.	Совещания (формирование общих подходов к организации профессионального обучения для учащихся школ).
3.	Рабочие встречи с директорами СПО, школ.
4.	Совещание с ответственными от СПО (организация работы).
5.	Совещание с ответственными от школ (организация работы).
6.	Формирование базы данных: учреждения, профессии, кол-во мест для обучения и тд.
7.	Создание сайта (информационного ресурса).
8.	Организация экскурсии в СПО обучающимися школ.
9.	Родительские собрания (презентации обучения по профессиям).
10.	Формирование групп, расписания, база педагогов.
11.	Организация контроля посещения и качества обучения (информирование школ, родителей).
12.	Доработка сайта (электронная запись в группы, электронный журнал, автоматическое формирование групп).
13.	Обработка результатов промежуточной и итоговой аттестации (информирование школ, родителей).
14.	Отчеты о работе (мониторинг: кол-во обучающихся, спектр

	профессий, кол-во обучающихся успешно прошедших итоговую аттестацию).
--	---

Перечень нормативно- правовых документов по организации профессионального обучения на базе учреждений СПО.

- Приказы об организации профессионального обучения (ПО).
- Договора о совместной деятельности (между средними школами (СШ) и средними профессиональными образовательными учреждениями (СПО)).
- Положение о координационном совете ПО.
- Должностные инструкции: кураторов ПО (школьных кураторов, кураторов от учреждений СПО), педагогов ПО и т.д.
- Положение об организационно-информационном центре ПО.
- Положение о методическом совете ПО.
- Учебные программы ПО.
- Приказы об организации ПО в средней школе, в учреждении среднего профессионального образования.
- План реализации ПО.
- Положение об организации обучения.
- Инструкции (заполнение журнала, по работе с сайтом и т.д.).

Организационная структура профессионального обучения школьников на базе учреждений среднего профессионального образования



Диагностика межличностных отношений (А.А. Рукавишников)

Инструкция. Опросник предназначен для оценки типичных способов вашего отношения к людям. В сущности, здесь нет правильных или неправильных ответов, правильный каждый правдивый ответ.

Иногда люди стремятся отвечать на вопросы так, как, по их мнению, они должны были себя вести. Однако в данном случае нас интересует, как вы ведете себя в действительности.

Некоторые вопросы очень похожи друг на друга. Но все-таки они подразумевают разные вещи. Отвечайте, пожалуйста, на каждый вопрос отдельно, без оглядки на другие вопросы. Время ответа на вопросы не ограничено, но не размышляйте слишком долго над каким либо вопросом.

	e	w	e+w	e-w
I				
C				
A				

Для каждого утверждения выберите ответ, который ближе всего вам подходит.

Итак, прочитав утверждение, запишите номер ответа, расположенный в скобках слева от каждой строчки. Пожалуйста, будьте внимательны при выборе ответа и его записи.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Обычно	Часто	Иногда	По случаю	Редко	Никогда
()	1	Стремлюсь быть вместе со всеми			
()	2	Предоставляю другим решать вопросы о том, что необходимо будет сделать			

()	3	Становлюсь членом различных групп			
()	4	Стремлюсь иметь близкие отношения с остальными членами группы			
()	5	Когда предоставляется случай, я склонен стать членом интересных организаций			
()	6	Допускаю, чтобы другие оказывали сильное влияние на мою деятельность			
()	7	Стремлюсь влиться в неформальную общественную жизнь			
()	8	Стремлюсь иметь близкие и сердечные отношения с другими			
()	9	Стремлюсь быть среди людей			
()	10	Позволяю другим судить о том, что я делаю			
()	11	Стараюсь быть среди людей			
()	12	Стремлюсь устанавливать с другими близкие и сердечные отношения			
()	13	Имею склонность присоединяться к остальным всякий раз, когда делается что-то совместно			
()	14	Легко подчиняюсь другим			
()	15	Стараюсь избегать одиночества			
()	16	Стремлюсь принимать участие в совместных мероприятиях			
ОТНОСИТСЯ К:					
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Большинству людей	Многим людям	Некоторым людям	Нескольким людям	Одному-двум людям	Ни к кому
()	17	Стремлюсь относиться к другим přátельски			
()	18	Предоставляю другим решать вопросы о том, что необходимо будет сделать			
()	19	Мое личное отношение к окружающим – холодное и безразличное			
()	20	Предоставляю другим руководить ходом событий			
()	21	Стремлюсь иметь близкие отношения с остальными			
()	22	Допускаю, чтобы другие оказывали сильное влияние на мою деятельность			
()	23	Стремлюсь приобрести близкие и сердечные отношения с другими			
()	24	Позволяю другим судить о том, что я делаю			
()	25	С другими веду себя холодно и безразлично			
()	26	Легко подчиняюсь другим			

()	27	Стремлюсь иметь близкие и сердечные отношения с другими				
ОТНОСИТСЯ К:						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Большинству людей	Многим людям	Некоторым людям	Нескольким людям	Одному-двум людям	Ни к кому
()	28	Люблю, когда другие приглашают меня участвовать в чем-нибудь				
()	29	Мне нравится, когда остальные люди относятся ко мне непосредственно и сердечно				
()	30	Стремлюсь оказать сильное влияние на деятельность других				
()	31	Мне нравится, когда другие приглашают меня участвовать в своей деятельности				
()	32	Мне нравится, когда другие относятся ко мне непосредственно				
()	33	В обществе других стремлюсь руководить ходом событий				
()	34	Мне нравится, когда другие подключают меня к своей деятельности				
()	35	Я люблю, когда другие ведут себя со мной холодно и сдержанно				
()	36	Стремлюсь, чтобы остальные поступали так, как я хочу				
()	37	Мне нравится, когда другие приглашают меня принять участие в их дебатах (дискуссиях)				
()	38	Я люблю, когда другие относятся ко мне по-приятельски				
()	39	Мне нравится, когда другие приглашают меня принять участие в их деятельности				
()	40	Мне нравится, когда окружающие относятся ко мне сдержанно				

(1)		(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Обычно		Часто	Иногда	По случаю	Редко	Никогда
()	41	В обществе стараюсь играть главенствующую роль				
()	42	Мне нравится, когда другие приглашают меня участвовать в чем-нибудь				
()	43	Мне нравится, когда другие относятся ко мне непосредственно				
()	44	Стремлюсь, чтобы другие делали то, что я хочу				
()	45	Мне нравится, когда другие приглашают меня принять участие в их деятельности				
()	46	Мне нравится, когда другие относятся ко мне холодно и сдержанно				
()	47	Стремлюсь сильно влиять на деятельность других				
()	48	Мне нравится, когда другие подключают меня к своей деятельности				
()	49	Мне нравится, когда другие относятся ко мне непосредственно и сердечно				
()	50	В обществе старюсь руководить ходом событий				
()	51	Мне нравится, когда другие приглашают принять участия в их деятельности				
()	52	Мне нравится, когда ко мне относятся сдержанно				
()	53	Стараюсь, чтобы другие делали то, что я хочу				
()	54	В обществе руковожу ходом событий				

Обработка данных. Ключи обработки шкал опросника межличностных отношений (ОМО): слева приводятся пункты шкал, справа – номера правильных ответов. При совпадении ответа испытуемого с ключом – он оценивается в 1 балл, при не совпадении – 0 баллов.

Ie	Cw	Ae
1.1 2 3 4	2. 12345	4.12
3.1 2 3 4 5	6. 123	8.12
5. 1 2 3 4 5	10.123	12. 1
7. 1 2 3	14.123	17. 123
9. 1 2 3	18. 1234	19. 3456
11. 1	20.1234	21.1
13. 1	22. 12	23.1

15. 1	24. 12	25. 3456
16. 1	26.12	27. 1

Iw	Ce	Aw
28.1 2	30. 1234	29.1
31.1 2	33. 12345	32.12
34. 12	36.123	35. 56
37. 1	41.12345	38. 123
39. 1	44. 1234	40. 56
42. 123	47.12345	43.1
45. 123	50. 1234	46. 456
48. 1234	53. 1234	49. 1
51. 123	54.123	52. 56

Интерпретация полученных результатов. Баллы колеблются от 0 до 9. Чем больше они приближаются к экспериментальным оценкам, тем больше применение имеет следующее описание поведения:

а) включение:

Ie– *низкое*; означает, что индивид не чувствует себя хорошо среди людей и будет склонен их избегать;

Ie– *высокое*; предполагает, что индивид чувствует себя хорошо среди людей и будет иметь тенденцию их искать;

Iw– *низкое*; предполагает, что индивид имеет тенденцию общаться с небольшим количеством людей;

Iw–*высокое*; предполагает, что индивид имеет сильную потребность быть принятым остальными и принадлежать им;

Ce– *низкое*; означает, что индивид избегает принятия решения и взятия на себя ответственности;

Ce–*высокое*; означает, что индивид старается брать на себя ответственность, соединенную с ведущей ролью;

Cw– низкое; предполагает, что индивид не принимает контроля над собой;

Cw–высокое; отражает потребность в зависимости и колебания принятия решений;

Ae– низкое; означает, что индивид очень осторожен при установлении близких интимных отношений;

Ae–высокое; предполагает, что индивид имеет склонность устанавливать близкие чувственные отношения;

Aw– низкое; означает, что индивид очень осторожен при выборе лиц, с которым создает более глубокие эмоциональные отношения;

Aw–высокое; типично для лиц, которые требуют, чтобы остальные без разбора устанавливали с ним близкие эмоциональные отношения.

От суммы баллов зависит степень применимости приведенных выше описаний: 0 – 1 и 8 – 9 – экстремально низкие экстремально высокие баллы, поведение будет иметь импульсивный характер. 2 – 3 и 6 – 7 – низкие и высокие баллы, и поведение лиц будет описываться в соответствующем направлении. 4 – 5 – пограничные баллы, и лица могут иметь тенденцию поведения, описанного как для низкого, так и для высокого счета. Эти оценки удобно интерпретировать с учетом средних и стандартных отклонений соответствующей популяции.

Характеристики шкал ОМО:

ВКЛЮЧЕНИЕ (выраженное поведение)

Ie – стремление принимать остальных, чтобы они имели интерес ко мне и принимали участие в моей деятельности; активно стремлюсь принадлежать к различным социальным группам и быть как можно больше и чаще среди людей.

Требуемое поведение

Iw – стараюсь, чтобы остальные приглашали меня принимать участие в их деятельности и стремлюсь быть в моем обществе, даже когда я не прилагаю к этому никаких усилий.

КОНТРОЛЬ (выраженное поведение)

Се –пытаюсь контролировать и влиять на остальных: беру в свои руки руководство и стремлюсь решать, что и как будет делаться.

Требуемое поведение

Cw – стараюсь, чтобы остальные контролировали меня, влияли на меня и говорили мне, что я должен делать.

АФФЕКТ (выраженное поведение)

Ae–стремлюсь быть в близких, интимных отношениях с остальными, проявлять к ним свои дружеские и теплые чувства.

Требуемое поведение

Aw – стараюсь, чтобы другие стремились быть ко мне эмоционально более близкими и делились со мной своими интимными чувствами.

Оценки по этим шкалам – числа в промежутке от 0 до 9. Следовательно, результат выражается суммой шести однозначных чисел. Комбинации этих оценок дают индексы объема интеракции (e+W) и противоречивости межличностного поведения (e – W) внутри и между отдельными областями межличностных потребностей, а также коэффициенты совместимости в диаде или группе, состоящей из большого количества членов.

Означает, что индивид не чувствует себя хорошо среди людей и будет склонен их избегать.

Диагностика коммуникативного контроля (М. Шнайдер)

Назначение. Методика предназначена для изучения уровня коммуникативного контроля. Согласно М. Шнайдеру, люди с высоким коммуникативным контролем постоянно следят за собой, хорошо осведомлены, где и как себя вести. Управляют своими эмоциональными проявлениями. Вместе с тем они испытывают значительные трудности в спонтанности самовыражения, не любят непрогнозируемых ситуаций. Люди с низким коммуникативным контролем непосредственны и открыты, но могут восприниматься окружающими как излишне прямолинейные и навязчивые.

Инструкция. Внимательно прочитайте 10 высказываний, отражающих реакции на некоторые ситуации общения. Каждое из них оцените как верное (В) или неверное (Н) применительно к себе, поставив рядом с каждым пунктом соответствующую букву.

Опросник

1. Мне кажется трудным подражать другим людям.
2. Я смог бы свалить дурака, чтобы привлечь внимание окружающих.
3. Из меня мог бы выйти неплохой актер.
4. Другим людям иногда кажется, что мои переживания более глубоки, чем это есть на самом деле.
5. В компании я редко оказываюсь в центре внимания.
6. В различных ситуациях в общении с другими людьми я часто веду себя по-разному.
7. Я могу отстаивать только то, в чем искренне убежден.

8. Чтобы преуспеть в делах и в отношениях с людьми, я часто бываю именно таким, каким меня ожидают видеть.

9. Я могу быть дружелюбным с людьми, которых не выношу.

10. Я не всегда такой, каким кажусь.

Обработка и интерпретация. По 1 баллу начисляется за ответ «Н» на вопросы 1, 5, 7 и за ответ «В» на все остальные вопросы. Подсчитывается сумма баллов.