

ПОДОЛАННЯ ВІДНОСИН ДОМІНУВАННЯ У СТУДЕНТСЬКОМУ КОЛЕКТИВІ ЯК ФАКТОР ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ФАХІВЦЯ

Постановка проблеми. Серед завдань підготовки фахівців різних галузей, зокрема, і майбутніх педагогів, що відбувається протягом навчання у ВНЗ різних рівнів чільне місце посідає розвиток професійної культури фахівця. Однак формування міжособистісних відносин домінування в студентській групі може суттєво та негативно вплинути як на цей процес так і на результативність навчально-виховного процесу загалом. Водночас система роботи з подолання міжособистісних відносин домінування у студентському колективі та подолання відносин домінування у студентському колективі як фактор формування професійної культури фахівця не була предметом жодного з вивчених актуальних вітчизняних та зарубіжних досліджень.

Аналіз актуальних досліджень. Серед вітчизняних дослідників відсутня консолідована позиція щодо визначення професійної культури фахівця. Доволі вагомий внесок у дослідження проблеми професійної культури зробила Н. Крилова [7], а також такі дослідники, як Т. Саломатова [11], В. Правоторов [9], В. Гриньова [3] та інші. Роль та значення домінування висвітлені недостатньо як в цілому, так і як фактору, що перешкоджає формуванню професійної культури фахівця, що додатково обґрунтовує актуальність дослідження, результати якого висвітлені в статті.

Тому **мета статті** полягає в розкритті основних елементів системи роботи з подолання міжособистісних відносин домінування як фактору формування професійної культури фахівця.

Виклад основного матеріалу. З метою розкриття сутності поняття професійної культури фахівця на сучасному етапі доцільно враховувати основні фактори, що зумовлюють появу якісно нових вимог до підготовки фахівців. Основними з них є такі: 1) розширення міжнародної взаємодії в різних суспільних сферах; 2) виникнення і поглиблення проблем глобального характеру, які можуть ефективно вирішуватися тільки в межах міжнародного співробітництва; 3) динамічний розвиток економіки, зменшення обсягу некваліфікованої праці й, як наслідок, – здійснення глибоких змін у структурі суспільної зайнятості; 4) розвиток підприємництва, вплив сучасних попиту і пропозицій на систему підготовки фахівців; 5) необхідність приймати своєчасні рішення в соціальних і виробничо-технологічних умовах, які швидко змінюються [8, с. 145-146].

У сучасній психолого-педагогічній науці існують різні підходи до визначення професійної культури. Т. Саломатова розуміє професійну культуру як певний ступінь розвитку здібностей, знань, умінь і навичок особистості в конкретній царині об'єктивної діяльності та її результатах. Дослідниця визначає професійну культуру як систему соціальних якостей людини, котра забезпечує певний рівень професійної діяльності та визначає її особистісний сенс, ставлення до праці [11]. Висловлюючи переважно аналогічні погляди у визначенні професійної культури, В. Правоторов додає, що ця найважливіша духовна якість людини виявляється, насамперед, в її здатності відчувати задоволення від праці [10]. В іншій своїй праці дослідник уточнює, що професійна культура є системною якістю, вихідними компонентами якої є знання, практичні уміння й навички, а також соціальні якості, які характеризують ставлення особи до світу суспільних цінностей. Автор підсумовує, що професійна культура, з одного боку, характеризує досягнутий рівень культури суспільства в цілому, а з іншого, – становлення фахівця як представника цієї культури, здатного забезпечити її подальший розвиток [8]. Можна погодитися з положенням В. Гриньової про те, що культура є якісною й кількісною характеристикою певного способу діяльності. Розкриваючи взаємозв'язок між діяльністю та культурою, дослідниця звертає увагу на те, що не кожену діяльність чи її результат можна віднести до рівня культури.

Високий рівень культури діяльності проявляється в тому, що вона не тільки забезпечує створення суспільно значущих продуктів, але і сприяє розвитку, удосконаленню самої людини і як особистості, і як фахівця [3, с. 70]. Вагомий внесок у дослідження проблеми професійної культури зробила Н. Крилова, яка професійну культуру характеризує як вираження зрілості й розвиненості системи соціально значущих професійно-особистісних якостей людини, що продуктивно реалізуються у процесі її діяльності. Авторка вважає, що професійна культура містить у собі такі компоненти: 1) систему знань та інтересів особистості, що забезпечують загальний кругозір людини; 2) систему переконань, що утворює світоглядний рівень професійної культури особистості; 3) систему умінь і сформованих на цій основі здібностей, котра забезпечує рівень практичної фахової діяльності; 4) систему індивідуальних норм і засвоєних методів діяльності, яка забезпечує рівень регуляції соціальної поведінки особистості; 5) систему соціальних почуттів, котра утворює рівень емоційної культури, що формується на основі переживань процесів діяльності й поведінки особистості. Узагальнюючи, Н. Крилова робить висновок, що професійна культура як інтегральний показник творчого початку у поведінці й діяльності людини утворюється в результаті поєднання й взаємодії всіх вищевизначених складових [7, с. 14]. Інші дослідники (Е. Зеєр, М. Ретівих та інші), професійну культуру особистості розглядають у вигляді системи, яка містить у собі такі підструктури професійних властивостей: 1) професійну спрямованість; 2) професійну компетентність; 3) професійно важливі якості; 4) професійно значущі психофізіологічні властивості [5; 8].

Навчання у ВНЗ є тлом для розвитку широкого кола міжособистісних відносин, серед яких чільне місце посідають лідерство та домінування. Лідерство (англ. Leadership) – реалізація організаційного керівництва [6]. Лідерство охоплює (але не обмежується тільки цим, на відміну від домінування) розробку бачення, планування, прийняття рішень, мотивування, організацію, розвиток, наділення повноваженнями і спрямування діяльності людей на досягнення конкретних цілей. За наявності спільності вихідних позицій, лідерство може характеризуватися неоднозначно. Лідерство, зазвичай, характеризується наступними рисами: активна життєва позиція по відношенню до себе та до інших; реалізація групових життєвих планів за рахунок інших членів групи та власних здібностей; характеризується високою оцінкою з боку інших та самооцінкою за шкалою лідерство; визнання та самовизнання досягнень для підвищення впевненості у власних силах [1]; прагнення до самопізнання для отримання більшої інформації щодо сильних сторін своєї особистості для використання їх під час маніпуляції іншими; яскраве прагнення уникати невдач як наслідок страху втратити авторитет, прагнення досягнень різноманітними способами; прагнення реалізуватися, звертаючись до власного потенціалу та потенціалу інших [2]; сприймає себе здатним вести за собою інших [4].

Проблема лідерства представлена у психологічній науці доволі широко, проте єдина загальна теорія лідерства поки-що відсутня. Переважна частина наукових досліджень присвячена загальним аспектам особистості лідера.

Домінування – прагнення до керівництва, управління, здійснення своєї влади не маючи на те достатніх підстав з метою задоволення, передусім, власних прагнень та інтересів. За сприятливих обставин трансформується в лідерство або нівелюється оточенням і поступово деактивується. Як особливий вид відносин, які носять переважно деструктивний для групи характер, домінування здійснюється окремими членами групи, що мають лідерські якості за показниками домінантності, високий рівень прагнення до влади, спрямованості особистості на владу, негативну емоційну привабливість, середній рівень комунікативної дистанції тощо.

Домінування, на відміну від лідерства, характеризується наступними рисами: активна життєва позиція стосовно власного життя; реалізація життєвих планів за рахунок власного потенціалу та можливостей членів групи; характеризується високою оцінкою себе як активного

діяча власного життя, за шкалою лідерство з боку групи невисокі показники; прагнення домінувати, отримувати визнання, потрібні позитивні реакції оточуючих, починаючи з простого підтвердження основних здібностей до оплесків та слави; прагнення влади самопізнання як основа для реалізації власного потенціалу та здійснення своєї влади; прагнення уникати невдачі та потреба у досягненнях як засіб досягнути високого рівня у будь-якій справі; прагнення бути в групі, граючи роль лідера, не будучи таким насправді; сприймає себе здібним за необхідності чи за сприятливим збігом обставин вести за собою інших, переслідуючи передусім власні цілі.

Мета дослідження, результати якого висвітлюються у даній статті, зумовила необхідність проведення емпіричного дослідження, в ході якого використано методики дослідження мотиваційної сфери особистості (методика діагностики міжособистісних стосунків Т. Лірі, методика психодіагностики соціально-психологічних настанов особистості в мотиваційно-потребнісній сфері О. Потьомкіної (шкали настанов особистості на свободу та на владу), опитувальник „Піраміда Маслоу”), а також використовувалися методика вимірювання комунікативної дистанції» (А.Н. Андреева, М.О. Мдівані, Ю.Я. Рижонкіна). Крім того використовувалися також методика дослідження соціального інтелекту Дж. Гілфорда, методика визначення рівня емоційного інтелекту Н. Холла, діагностування гнучкості у спілкуванні за методикою, розробленою американським психологом Арнольдом Гольдштейном (адаптована А. Мітлош). Дослідження проводилось на базі Інституту розвитку дитини НПУ ім. М.П. Драгоманова, Сумського інституту післядипломної та додаткової педагогічної освіти та Сумського державного педагогічного університету ім. А.С. Макаренка, однак висвітлення його результатів не є предметом даної статті.

Крім того, результати емпіричного дослідження та авторського досвіду роботи зі студентами, схильними до домінування, дозволили розробити авторську типологію студентів, схильних до домінування. В узагальненому вигляді вона може бути виражена в трьох основних типах: праксичний, емоційний, інтелектуальний, які далі доцільно охарактеризувати детальніше.

Праксичний тип студента, схильного до домінування: 1) когнітивний компонент: дуже високий і високий рівні розвитку мислення, висока успішність практично по всіх дисциплінах; добре розвинений вербальний інтелект; відчуття й інформацію черпають у практичних діях і результатах, при вирішенні проблем воліють організовувати інших, володіють орієнтацією на думку інших; будь-яке рішення відстоюють до кінця, навіть якщо воно невірне; зосереджуються на головному, на суті проблеми, успішно вчать тому, що це відповідає їх прагматичності, сприяє досягненню головних цілей; 2) емоційний компонент: високо емоційні з домінуванням позитивних емоцій; добре мобілізуються; товариські, енергійні, нестримні, сильні особистості; установка на успіх, перемогу; дуже (іноді – занадто) впевнені в собі, з низькою тривожністю, добре соціально адаптовані; 3) поведінковий компонент: реалісти, практичні, у всьому покладаються тільки на себе; незалежні, наполегливі, прагнуть домінувати всюди і в усьому; природжені керівники; концентруються на головному; енергійні, нестримні, упевнені у своїх силах; відчутна потреба бути правим, керувати станом справ, вирішувати за інших; постійно суперничають, конкурують із іншими, важко визнають свої помилки, не люблять змінювати своїх рішень; спрямовані на справу, честолюбні, прагнуть досягти високого положення серед своїх однолітків, можуть бути прекрасними керівниками.

Емоційний тип студента, схильного до домінування: 1) когнітивний компонент: високий і середній рівні розвитку мислення, висока успішність, особливо з гуманітарних дисциплін; добре розвинений вербальний інтелект; відчуття й інформацію одержують у спілкуванні з іншими людьми, відсутність чіткої логіки, опора на думку інших людей, легко змінюють свою розумову конструкцію на користь благополуччя групи; головні риси стилю мислення – орієнтація на

суб'єктивні фактори проблеми, прагнення знайти загальне навіть у протилежних точках зору; 2) емоційний компонент: відкриті, доброзичливі, товариські, співчутливі, уважні до людей, володіють високою чутливістю, розвинутою емпатією; властиві такі якості як емоційна рівність і передбачуваність; достатньо впевнені в собі, спокійні, рідко переймаються по дріб'язках, мають потребу в людях у важку хвилину; властиві емоційна виразність і відкритість; 3) поведінковий компонент: добре розуміються на людях, спрямовані на міжособистісні відносини, зацікавлені в добрих стосунках, благополуччі інших людей, скріплюють навчальний колектив, стабілізують групу; дуже популярні серед однолітків, як правило, слабкі керівники; намагаються зберегти мир і заради цього уникають займати "тверду" позицію; у конфлікті відступають першими; проявляють твердість, якщо справа стосується питань моралі або порушення справедливості.

Інтелектуальний тип студента, схильного до домінування: 1) когнітивний компонент: дуже високий і високий рівень розвитку мислення, висока успішність, особливо з професійно орієнтованих дисциплін; добре розвинений невербальний інтелект; відчуття черпає усередині себе, необхідні відомості шукає в письмових джерелах, чітка логіка, доказовість розумових конструкцій, здатні глибоко й швидко аналізувати ситуацію, орієнтовані на деталі, колекціонують усілякі знання, вважаються ерудитами, важко переконати, змінити вже вироблену ідею, думку; 2) емоційний компонент: спокійні, врівноважені, мають високий рівень мобілізації до дії, рідко переймаються по дріб'язках; впевнені у собі, завзяті, наполегливі, тверді в рішеннях; часто сильні особистості; 3) поведінковий компонент: невтомні трудівники, працьовиті, старанні, мають потребу доводити почату справа до кінця, витривалі, терплячі, методичні; відчутна потреба в інформації; всі відомості чітко систематизовані, розкладені по «поличках»; люблять сталість, планують своє життя; не люблять зміни звичного ходу подій; прекрасні виконавці; лише іноді бувають гарними керівниками, тому що мають надмірну пристрасть до деталей, додаткової інформації, що позбавляє їх оперативності; не люблять конфліктів, стиль поведінки в конфлікті – відхилення, уникнення; мінімум емоцій.

Специфіка функцій лідера та студента, схильного до домінування, обумовлена особливостями групи, якою вони намагаються керувати; у одних групах вирішальне значення мають дещо інші функції, ніж в інших. Традиційно вважають, що лідер повинен мати чотири якості – турбуватися про людей, мати тверді переконання, керувати людьми та вміння захопити їх до своєї справи, створюючи умови, щоб люди діяли якнайкраще.

Розглянемо основні функції лідера у порівнянні з особою, схильною до домінування більш детально:

1. Стратегічна. Лідер часто бере на себе обов'язки розробника методів і засобів, за допомогою яких група досягає цілей. Ця функція може включати як визначення безпосередніх кроків, так і розробку довгострокових планів діяльності. У випадку з домінуванням ця функція зберігається, однак розроблені плани і запропоновані засоби рідко виконуються групою у повному обсязі.

2. Адміністративна. Найбільш очевидною для лідера є роль верховного координатора діяльності групи, в коло його відповідальності входить функція спостереження за виконанням. Особа, схильна до домінування, внаслідок певних особливостей не спроможна до повноцінного виконання даної функції, однак намагається керувати групою через доступні їй засоби.

3. Експертна. Лідер часто є тією особою, до якої звертаються як до джерела достовірної інформації або кваліфікованого фахівця. Особа, схильна до домінування зазвичай не користується достатнім авторитетом, щоб виступати в ролі експерта, тому не виконує дану функцію в повній мірі.

4. Політична. Однією з найважливіших функцій лідера є встановлення цілей і основної лінії поведінки групи. В основному, групові цілі і методи їх досягнення мають три джерела: 1)

вказівки згори, отримувани групою від керівництва відповідно до субординації; 2) вказівки знизу, тобто рішення самої групи. Хоча цілі і засоби визначені знизу, проте лідер відповідає за їх реалізацію, оскільки він, будучи членом групи, також залучений до вироблення цих цілей і методів; 3) вказівки самого лідера (за умови, що він володіє автономією в ухваленні рішень). Незалежно від джерел, визначення групових цілей і методів їх досягнення є обов'язковою функцією лідера, а також і особи, схильної до домінування.

5. Регулятивна. Регулювання особистісних і ділових стосунків усередині групи здійснюється через комунікативну мережу, яка може мати різний вигляд. У випадку існування відносин домінування ця функція виконується в певній мірі, однак іншими засобами та значно менш результативніше.

6. Представницька. Лідер є офіційною особою групи, він виступає в зовнішньому середовищі від імені всіх. Тому учасникам групи не байдуже, хто і як їх представлятиме; лідер у цьому випадку ототожнює собою всіх членів групи, їхній колективний розум, волю тощо. Він трансформує через себе всю інформацію, що виходить від групи і отримується групою. Відносно домінування, особа, зазвичай, не користується достатнім авторитетом, щоб виступати в ролі експерта, тому не виконує дану функцію в повній мірі.

8. Взірцева. У деяких типах груп лідер може бути моделлю поведінки для решти членів групи, тобто забезпечує їх наочною вказівкою того, ким вони повинні бути і що вони повинні робити. Для особи, схильної до домінування, здійснення цієї функції особистісно-бажане, однак відсутність належної підтримки не сприяє тому, щоб члени групи брали з такої особи приклад.

9. Символічна. Групи із високим ступенем згуртованості прагнуть не тільки до внутрішніх, але і зовнішніх відмінностей від решти індивідуумів, в таких групах лідер виступає символом групи. Виконання даної функції при наявності відносин домінування фактично неможливе в повному обсязі з описаних раніше причин.

Враховуючи отримані емпіричні результати була запропонована авторська система роботи з подолання міжособистісних відносин домінування у студентському колективі, до якої, крім роботи з соціальним оточенням студентів, схильних до домінування, індивідуально-консультативної роботи зі студентами, схильними до домінування, консультативної роботи з кураторами студентських академічних груп та викладачами, що працюють зі студентами, схильними до домінування включена також тренінгові програма.

Серед заходів з соціальним оточенням слід виокремити психолого-педагогічну роботу з викладацько-педагогічним складом, що працює з групами, в яких виявлені студенти, схильні до домінування, що проведена у вигляді занять наступної тематики:

Тема 1. Особливості становлення особистості в підлітковому і юнацькому віці (лекція). План: 1. Ситуація особистісного розвитку в підлітковому і юнацькому віці. 2. Формування вольових якостей. 3. Розвиток ділових якостей особистості. 4. Становлення світогляду. 5. Моральне самовизначення. 6. Досягнення психічного розвитку в підлітковому і юнацькому віці.

Тема 2. Міжособистісні відносини в підлітковому і юнацькому віці (лекція). План: 1. Перехід до спілкування в замкнутих товариських групах, психологічно ізольованих від дорослих. 2. Міжособистісні конфлікти в спілкуванні, їхньої причини, динаміка розвитку й способи усунення. 3. Внутрішній поділ системи спілкування й взаємин з дорослими й однолітками.

Тема 3. Неформальне лідерство та домінування у академічній групі (семінар). План: 1. Поняття «лідер», «лідерство», «домінування». Концепції лідерства. 2. Стилi лідерства та типологія домінування. 3. Лідерство та домінування в академічній групі, роль лідера та особи, схильної до домінування у формуванні колективу. 4. Включення лідера та студента, схильного до домінування в систему організації й керування навчально-виховним процесом у ВНЗ.

Тема 4. Методи психолого-педагогічної роботи з неформальними лідерами та студентами, схильними до домінування (практичні заняття). План: 1. Методи виявлення неформальних лідерів та студентів, схильних до домінування у академічній групі 2. Діагностика лідерів та студентів, схильних до домінування різних типів. 3. Методи діагностики динаміки групового розвитку 4. Умови, способи й форми спільної діяльності викладацько-педагогічного складу та лідерів і студентів, схильних до домінування в умовах ВНЗ.

Більш доцільно висвітлити детально соціально-психологічний тренінг членів академічної групи.

Мета тренінгу: виділити, максимізувати природні лідерські здатності в умовах групової взаємодії шляхом позитивного зворотного зв'язку; перетворити схильність до домінування на актуальне лідерство; розвивати мотиви, що лежать в основі міжособистісних відносин лідерів й інших членів академічної групи. Завдання ведучого – не «обумовлювати» певну поведінку, а дати студенту можливість творчо підійти до власного природного поведінкового репертуару. Загалом програма складається з трьох основних блоків, що мають наступні умовні назви: 1. Формування мотиваційно-орієнтовної ланки (3 заняття); 2. Формування виконавчої ланки (4 заняття); 3. Формування контрольної-оціночної ланки (4 заняття). Тренінгова програма не є виключним засобом роботи зі студентами, схильними до домінування, однак в ході апробації довела свою результативність.

До першого блоку входять такі заняття: 1. Знайомство (вправи: «Самопрезентація», «Спільна мова», «Давайте знайомитися», «Вузлик», «До найменшого», «Хто я», «Імпульс»); 2. Актуалізація потреб (вправи: розминка «Місце», «Привіт», «Лідер-це...», «Скелелаз», «Не від себе»); 3. Конкретизація потреб (вправи: розминка «Приємні слова», «Малюнок Я», «Плутанина», «Шляпи», «Перелік слів»). До другого блоку входять такі заняття: 1. Стили лідерства (вправи: «Олівці», «Стили лідерства», «Минуле, сучасне, майбутнє», «Радість»); 2. Особливості лідерства (вправи: «Дискусія», «Перемога чи поразка», «Формула особистості», «Життя з початку»); 3. Навички (вправи: «Масаж», «Царівна», «Лабіринт», «Розтопи коло»); 4. Уміння (вправи: «Рахівниця», «Мафія», «Клубок», «Рефлексія»). До третього блоку входять наступні заняття: 1. Самооцінка (вправи: «Оплески», «Ти і твоє ім'я», «Асоціації», «Радість»); 2. Взаємооцінка (вправи: «Кольоровий стілець», «Чарівний магазин», «Віяло»); 3. Підсумкове (вправи: «Олівці», «Хто я», «Результат», «Рефлексія»); 4. Заключне (вправи: розминка «Місце», «Розвиток потенціалу», «Світло в кінці тунелю», «Рефлексія»).

Висновки. Отже, міжособистісні відносини лідерства та домінування мають велике значення у формуванні та розвитку сучасної студентської групи та у формуванні професійної культури фахівця, яке відбувається паралельно з навчально-виховним процесом. Відносини лідерства мають загалом позитивний характер, сприяють формуванню студентського колективу та підвищенню рівня професійної культури фахівців, а відносини домінування мають зворотній вплив. Основні елементи авторської системи роботи з подолання міжособистісних відносин домінування (робота з соціальним оточенням, індивідуально-консультативна робота, консультативна робота з кураторами студентських академічних груп та викладачами, що працюють зі студентами, схильними до домінування, тренінгова програма тощо) довели свою ефективність, можуть і мають використовуватися в роботі з подолання міжособистісних відносин домінування у студентському колективі у сучасному навчальному закладі.

Література

1. Бех І. Д. Виховання особистості. У 2 кн. Кн. 1. Особистісно орієнтований підхід: теоретико – технологічні засади. / Іван Бех. – К.: Либідь, 2003. – 344с.

2. Бех І. Д. Психологічні джерела виховної майстерності: Навч. Посібник / Іван Бех. – Київ: Академвидав, 2009. – 248 с.
3. Гриньова В. М. Формування педагогічної культури майбутнього вчителя (Теоретичний та методичний аспекти). / Валентина Гриньова. – Харків: «Основа», 1998. – 300 с.
4. Ершова Н. Г. Методические аспекты психолого-педагогического сопровождения учебно-воспитательного процесса в период адаптации студентов к обучению в высшей школе / Наталия Ершова // Теория и практика физической культуры. – 2000. – №5. – С.14-17.
5. Зеер Э. Ф. Психология личностно-ориентированного профессионального образования. / Э. Зеер – Екатеринбург: Изд-во Уральского гос. ун-та, 2000.– С. 52.
6. Коломинский Я. Л. Психология взаимоотношений в малых группах / Ярослав Коломинский. – М., 1976. – 127 с.
7. Крылова Н. Б. Формирование культуры будущего специалиста: Метод. пособие. / Наталия Крылова – М.: Высш. шк., 1990. – 142 с.
8. Общая и профессиональная педагогика: Учеб. пособие / Под ред. В. Симоненко. – М.: Вентана-Граф, 2006. – 368 с.
9. Правоторов В. А. Профессиональная культура специалиста и динамика ее формирования на этапе «вуз – производство» / Володимир Правоторов // Вестник Харьковского университета. – 1985. – № 5. – С. 28-36.
10. Правоторов В. А., Меркулов А. А. К вопросу об измерении профессиональной культуры молодого специалиста / [В. Правоторов, А. Меркулов] // Вестник Харьковского университета. – 1985. – № 1. – С. 44-49.
11. Саломатова Т. И. Культура ученого: Автореф. дис. ... канд.. філософ. наук. / Тамара Саломатова. – Томск, 1983. – 21 с.

В статье раскрыты некоторые подходы к профессиональной культуре, а также основные элементы авторской системы работы по преодолению межличностных отношений доминирования. В статье обоснована возможность и целесообразность работы по преодолению межличностных отношений доминирования в студенческом коллективе с целью развития культуры специалиста.

There are some approaches to professional culture, as well as the main elements of the author's system of the work on overcoming of interpersonal relations of domination are revealed in the article. There are possibility and practicability of the work on overcoming of interpersonal relations of domination in student group for the reason developments of the culture of the specialist are motivated in the article.

Статтю подано до друку 15.10.2012.