

Стили педагогического общения





СТИЛИ
руководства

СТИЛИ
общения

СТИЛИ
деятельности

Стили руководства

- индивидуально-типические особенности целостной, относительно устойчивой системы способов, методов воздействия руководителя на коллектив с целью эффективного и качественного выполнения управленческих функций. (Журавлев)
- целостная специфическая система устойчиво повторяющихся особенностей деятельности руководителя, обладающая внутренней гармонией и выработанная для эффективного осуществления функций управления в определенных условиях. (Шакуров)
- интегративная характеристика деятельности руководителя, в которой отражаются личные качества руководителя, взаимоотношения с подчиненными и особенности деятельности. (Ревенко)
- стабильно проявляющиеся особенности взаимодействия руководителя с коллективом, формирующиеся под влиянием как объективных и субъективных условий управления, так и индивидуально-психологических особенностей личности руководителя. (Русалинова)

Три основных стиля руководства (по К. Левину):

- Авторитарный;
- Демократический;
- Попустительский (либеральный).



Критерий	Авторитарный	Демократический	Попустительский
1. Постановка целей	Цели ставит руководитель	Цели — результат группового решения при поддержке руководителя	Полная свобода для принятия индивидуальных и групповых решений, минимальное участие руководителя
2. Распределение заданий	Все задания дает руководитель, причем сотрудник не знает, какое задание он получит в следующий раз	Устанавливается определенный порядок распределения работ. В зависимости от пожеланий сотрудника руководитель может давать совет и предлагать другое задание	Руководитель предоставляет необходимые материалы и по просьбе сотрудника дает информацию
3. Оценка работы	Руководитель лично награждает и наказывает работников, но сам в трудовом процессе не участвует	Руководитель стремится использовать объективные критерии критики и похвалы, пытается непосредственно участвовать в работе группы	Руководитель дает отдельные спонтанные комментарии, регулирование и оценка групповой работы отсутствуют
4. Трудовая атмосфера	Высокая напряженность, враждебность	Свободная, дружеская атмосфера	Атмосфера произвола отдельных сотрудников
5. Групповая сплоченность	Покорное, беспрекословное повиновение	Высокая групповая сплоченность, низкая текучесть	Низкая групповая сплоченность
6. Интерес к выполняемым заданиям	Низкий	Высокий	Минимальный

Авторитарный

- учащемуся принадлежит изначально подчинённая роль, обучение и воспитание осуществляется как целенаправленное воздействие.



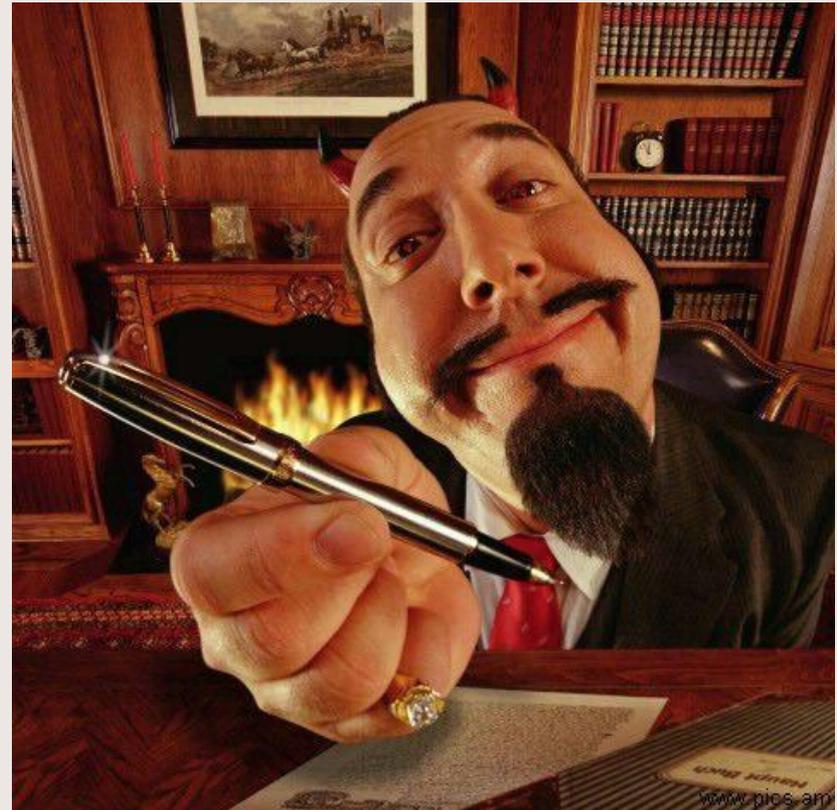
Демократический

- есть определённая регламентация ролей участников диалога, но она не ущемляет свободы проявления индивидуальных склонностей и особенностей характера.



Попустительский

- внешне позволяет достичь раскованных отношений, но чреват возможностью утраты контроля педагога над поведением воспитанников.



В стиле педагогической деятельности находят выражение

- особенности коммуникативных возможностей педагога;
- достигнутый уровень взаимоотношений;
- творческая индивидуальность педагога;
- особенности студенческого коллектива.

Существует несколько классификаций стилей педагогической деятельности.

I.

*Регламентир
ованный*

*Импровиза-
ционный*



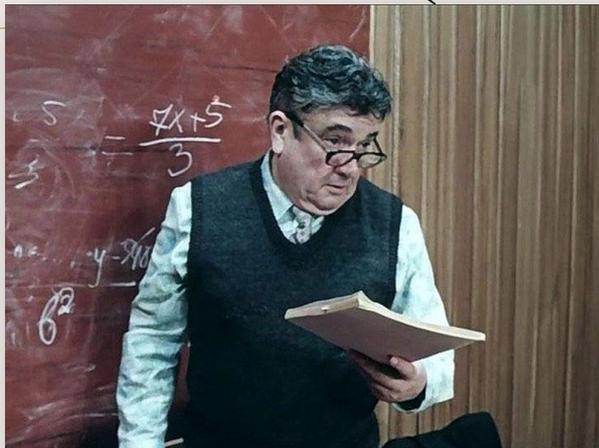
Регламентированный стиль

- предусматривает строгое подразделение и ограничение ролей участников педагогического процесса, следование определённым шаблонам и правилам.

Импровизационный стиль

- позволяет спонтанно находить решение каждой, вновь возникающей ситуации.

II. Стили деятельности учителя (А.К. Маркова)



**Регламентированный
(методический)**



Эмоциональный

Импровизационный



Рассуждающий

Стили деятельности учителя (А.К. Маркова)

Стили	Ориентация на процесс/результат	Планирование	учебный материал	Ориентация на учеников	Оперативность	Методичность	гибкость	Отношение к учащимся
Эмоционально-импровизационный	на процесс обучения	неадекватное	наиболее интересный материал для урока	на сильных учеников	высокая	низкая	Интуитивность, зависимость от ситуации на уроке, гибкость и импульсивность	чуткое и пронизательное
Эмоционально-методический	на результат и на процесс обучения	адекватное	поэтапная отработка		высокая	высокая	чувствителен к изменениям ситуации на уроке, лично тревожен	чуткое и пронизательное
Рассуждающе-импровизационный	на процесс и результаты	адекватное			высокая	Недостаточно высокая	сочетание интуитивности и рефлексивности, осторожность, традиционность	
Рассуждающе-методический	на результаты обучения	адекватное			консервативность	Высокая	рефлексивность, малая чувствительность к изменениям ситуаций на уроке, осторожность	

III. Стили педагогического общения (В. А. Кан-Калик):



Общение на основе увлеченности совместной деятельностью.



Общение на основе дружеского расположения.



Общение – дистанция.



Общение – устрашение.



Общение – заигрывание.



Общение – превосходство.

**IV. Американские психологи
выявили три типа педагогов:**

- "Проактивный",**
- "Реактивный",**
- "Сверхреактивный".**

"Проактивный" педагог

- инициативен в организации общения в группе, как группового, так и парного (учитель-ученик). Он четко индивидуализирует свои контакты со студентами. Но его установки меняются в соответствии с опытом. Он знает, чего хочет, и понимает, что в его собственном поведении или поведении студентов способствует достижению этой цели.

"Реактивный" педагог

- тоже гибок в своих установках, но он внутренне слаб, подчинен "стихии общения". Не он сам, а студенты диктуют характер его общения с группой. У него расплывчатые цели, он приспособливается и подстраивается к студентам.

"Сверхреактивный" педагог,

- замечая индивидуальные различия, тут же строит нереальную модель, преувеличивающую эти различия. Такой педагог имеет дело не с реальными, а с выдуманнными им студентами и ведет себя соответствующим образом. Студенты при этом - его личные враги, а его поведение - род защитного психологического механизма.

V. Типология профессиональных позиций учителей, предложенная М. Таленом.

- МОДЕЛЬ 1 – «СОКРАТ».
- МОДЕЛЬ 2 – «РУКОВОДИТЕЛЬ ГРУППОВОЙ ДИСКУССИИ».
- МОДЕЛЬ 3 – «МАСТЕР».
- МОДЕЛЬ 4 – «ГЕНЕРАЛ».
- МОДЕЛЬ 5 – «МЕНЕДЖЕР».
- МОДЕЛЬ 6 – «ТРЕНЕР».
- МОДЕЛЬ 7 – «ГИД».

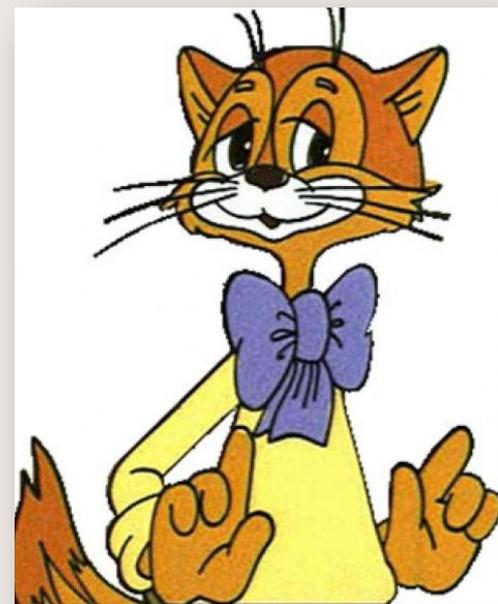
МОДЕЛЬ 1 – «СОКРАТ»

Это педагог с репутацией любителя споров и дискуссий, намеренно их провоцирующий на занятиях. Ему свойственны индивидуализм, несистематичность в учебном процессе из-за постоянной конфронтации; учащиеся усиливают защиту собственных позиций, учатся их отстаивать.



МОДЕЛЬ 2 – «РУКОВОДИТЕЛЬ ГРУППОВОЙ ДИСКУССИИ»

Главным в учебно-воспитательном процессе считает достижение согласия и установление сотрудничества между учащимися, отводя себе роль посредника, для которого поиск демократического согласия важнее результата дискуссии.



МОДЕЛЬ 3 – «МАСТЕР»

Педагог выступает как образец для подражания, подлежащий безусловному копированию, и прежде всего не столько в учебном процессе, сколько в отношении к жизни вообще.



МОДЕЛЬ 4 – «ГЕНЕРАЛ»

Избегает всякой двусмысленности, подчеркнуто требователен, жестко добивается послушания, так как считает, что всегда и во всем прав, а учащийся должен беспрекословно подчиняться отдаваемым приказам.



МОДЕЛЬ 5 – «МЕНЕДЖЕР»

Стиль, сопряженный с атмосферой эффективной деятельности коллектива, поощрением их инициативы и самостоятельности. Педагог стремится к обсуждению с каждым учащимся смысла решаемой задачи, качественному контролю и оценке конечного результата.



МОДЕЛЬ 6 – «ТРЕНЕР»

Атмосфера общения пронизана духом корпоративности. Учащиеся подобны игрокам одной команды, где каждый в отдельности не важен как индивидуальность, но все вместе они могут многое. Педагогу отводится роль вдохновителя групповых усилий, для которого главное – конечный результат, победа.



МОДЕЛЬ 7 – «ГИД»

Воплощенный образ ходячей энциклопедии. Лаконичен, точен, сдержан. Ответы на все вопросы ему известны заранее, как и сами вопросы. Технически безупречен и именно поэтому зачастую откровенно скучен.



Основание, заложенное в типологизацию
М.Талена:

- выбор роли педагогом, исходя из собственных потребностей, а не потребностей учащихся.

Вопрос!

Чем отличаются модели:

«Сократ» и «Руководитель групповой дискуссии»?

«Менеджер» и «Тренер»?

Если рассматривать общение как сквозной процесс в обучении, то необходимо выделить две основные модели общения:

- учебно-дисциплинарную;
- лично-ориентированную.



1. Учебно-дисциплинарная модель общения.

- Для рассматриваемой модели общения характерен **авторитарный** стиль общения, где:
 - *Способы общения*: наставления, разъяснения, запреты, требования, угрозы, наказания, нотации, окрик.
 - *Тактика общения*: диктат или опека.
 - *Личностная позиция*: удовлетворить требования руководства и контролирующих инстанций.

2. Личностно-ориентированная модель общения.

- Для этой модели общения характерен диалогический тип общения.
 - *Способы общения*: понимание, признание и принятие личности учащегося.
 - *Тактика общения*: сотрудничество, создание и использование ситуаций, требующих проявления интеллектуальной и нравственной активности учащихся.
 - *Личностная позиция педагога*: исходить из интересов учащегося и перспектив его дальнейшего развития.