



Тема занятия:
«Педагогическое
общение»

План

- Понятие «Педагогическое общение», основные функции;
- Виды общения;
- Стили педагогического руководства и стили педагогического общения;
- Конфликты в педагогическом общении, пути их преодоления.

1. Понятие «педагогическое общение», основные функции

Педагогическое общение – взаимодействие преподавателя с учащимися в учебно-воспитательном процессе, направленное на создание благоприятного психологического климата, способствующего более полному развитию личности. (А.А. Леонтьев).





Перцептивная



Интерактивная

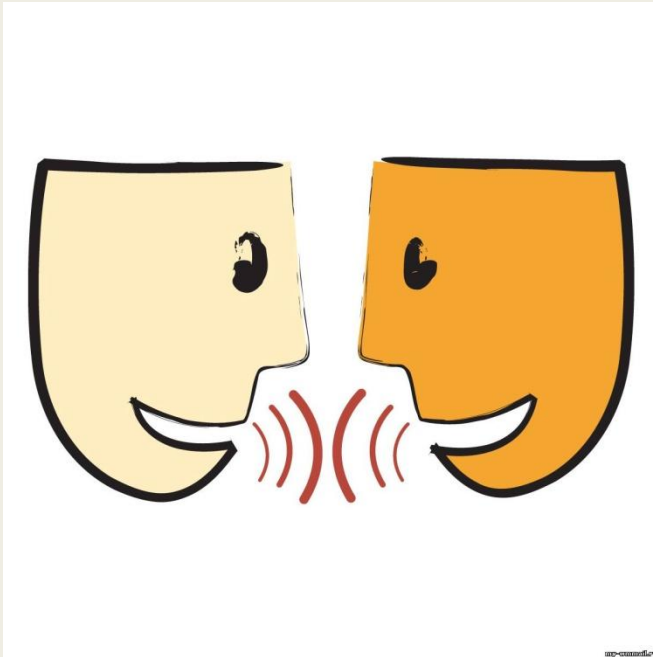


Коммуникативная

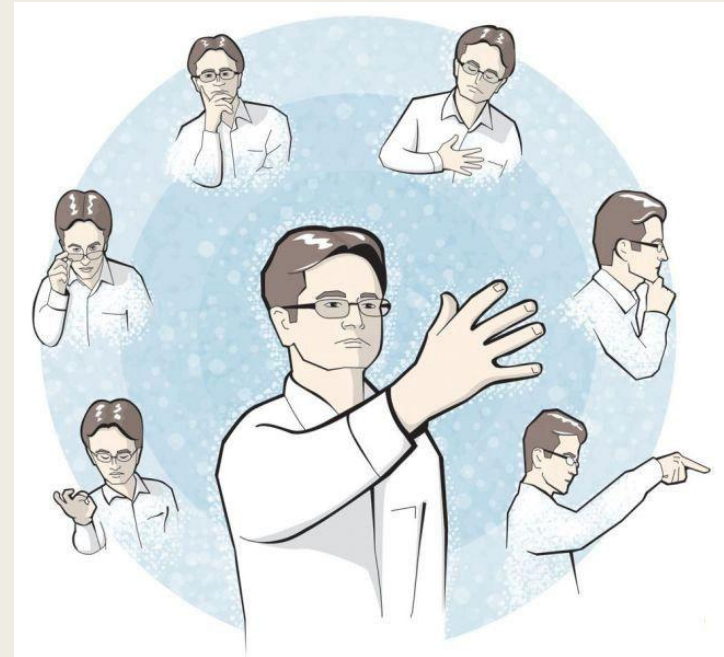
2. Виды общения

по средствам

вербальное общение



невербальное общение



по содержанию

- 1) материальное;
- 2) когнитивное;
- 3) деятельностное;
- 4) мотивационное.



По опосредованности

- 1) непосредственное общение – прямое;
- 2) опосредствованное общение – косвенное.





- Деловое общение
- Воспитательное общение
- Диагностическое общение
- Интимно-личностное общение



- Деловое общение
- Воспитательное общение
- Диагностическое общение
- Интимно-личностное общение



3. Стили педагогического общения и стили педагогического руководства

- Стиль общения – индивидуальная стабильная форма коммуникативного поведения человека, проявляющаяся в любых условиях взаимодействия, в деловых и личных отношениях, руководстве, обучении и воспитании. (Г. Чанышева)
- Стиль педагогического общения – это устоявшаяся система приемов и способов, используемых педагогом в процессе взаимодействия с учениками и их родителями, а также коллегами по работе.

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».

В процессе педагогического общения можно выделить стили педагогического руководства. Курт Левин выделяет три стиля:



Критерии	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.	Устанавливается определенный порядок распределения работ, в зависимости от пожеланий.	Руководитель предоставляет необходимые материалы и дает информацию
3.Оценка работы	Руководитель лично награждает и наказывает, но в трудовом процессе не участвует.	Руководитель стремится использовать объективные критерии критики и похвалы, непосредственно участвует в работе группы	Руководитель дает отдельные спонтанные комментарии, регулирование и оценка групповой работы отсутствуют.
4.Групповая сплоченность	Покорное, беспрекословное повиновение	Высокая групповая сплоченность.	Низкая групповая сплочённость
5.Сильные стороны	Внимание к срочности и порядку.	Усиление личных обязательств по выполнению работы через участие в управлении	Позволяет начать дело так, как это ведётся без вмешательства лидера
6.Слабые стороны	Сдерживается индивидуальная инициатива	Требует много времени на принятие решений	Группа может потерять направление движения и уменьшить скорость без вмешательства лидера

4. Конфликты в педагогическом общении и пути их преодоления

Объектом конфликта является ценность.

Предметом конфликта являются противоречия.

Если противоречия, породившие конфликтную ситуацию разрешить не удалось, то конфликтная ситуация переходит в *конфликт*.

**Конфликтная ситуация* — это возможность, демонстрирующая, что противоречия достигли уровня, требующего принятия мер по их разрешению.

Инцидент - случай, который инициирует открытое противоборство сторон.

Повод - конкретного события, которое служит толчком, предметом к началу конфликтных действий.

Повод – это еще не конфликт, а инцидент – это уже конфликт, его начало.

Выделяют 3 вида конфликта

- **Внутриличностный;**
- **Межличностный;**
- **Межгрупповой.**

