

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №68

346407, Ростовская область, г. Новочеркасск, ул. Ленгника, 9

телефон (88635) 24-25-21, e-mail: novoch68sad@mail.ru

**Тренинг для воспитателей
на тему:
«Формирование коммуникативной компетентности педагогов»**

Составила: педагог-психолог
Кротенко Е.С.

г. Новочеркасск
2016- 2017 уч. год

Важней всего погода в ДОУ

Психологический климат в коллективе ДОУ должен быть всегда благоприятным, от этого зависит работа воспитателей, обучение и воспитание детей, отношения с родителями. Чтобы создать такой климат, надо знать, как тот или иной воспитатель чувствует себя в кругу коллег, как он оценивает отношения с ними.

Ситуация 1

Вы заходите в булочную и покупаете пончик с повидлом. Но когда Вы приходите домой и надкусываете его, то обнаруживаете, что отсутствует один существенный ингредиент- повидло внутри. Ваша реакция на эту мелкую неудачу?

1. Относите бракованный пончик назад в булочную и требуете взамен новый.
2. Говорите себе: «Бывает»- и съедаете пустой пончик.
3. Съедаете что-то другое.
4. Намазываете пончик маслом или вареньем, чтобы был вкуснее.

Если Ваш сотрудник выбрал **первый** вариант, перед Вами человек, не поддающийся панике, знающий, что к его советам чаще всего прислушиваются. Такой сотрудник оценивает себя как рассудительную, организованную личность. Как правило, люди выбирающие первый вариант ответа, не рвутся в лидеры, но, если их выбирают на командную должность, стараются оправдать доверие. Иногда такой сотрудник относится к коллегам с некоторым чувством превосходства- уж он-то не позволит застать себя врасплох.

Если ваш сотрудник выбирает **второй** вариант действий, это мягкий, терпимый и гибкий человек. С ним легко ладить в коллективе могут найти у него утешение и поддержку. Такой сотрудник не любит шума и суеты, готов уступить главную роль и оказать поддержку лидеру. Всегда оказывается в нужное время в нужном месте. Иногда кажется нерешительным, но способен отстаивать убеждения, в которых уверен.

Выбор **третьего** пункта свидетельствует об умении данного сотрудника быстро принимать решение и быстро (хотя и не всегда правильно) действовать. Готов принять на себя главную роль в любом деле, авторитарен. В отношениях с коллегами может быть настойчив и резок, требует четкости и ответственности. Поручая такому сотруднику подготовку и проведение серьезных мероприятий, нужно проследить, чтобы не возникло конфликтов.

Выбор **четвертого** варианта ответа говорит о способности данного сотрудника к нестандартному мышлению, новаторским идеям, некоторой эксцентричности. К коллегам такой сотрудник относится как к партнерам по игре и может обижаться, если играют не по его правилам. Всегда готов предложить несколько оригинальных идей для решения той или иной проблемы.

Зная об особенностях сотрудников, хороший руководитель постарается грамотно использовать их сильные стороны и не даст проявиться слабым.

Чтобы понять, как того или иного сотрудника воспринимают коллеги, можно провести следующий тест.

Ситуация 2

Вы восходящая звезда эстрады и только что закончили запись своего дебютного компакт-диска. Теперь Вам осталось лишь решить, каким будет дизайн обложки Вашего диска. Какой дизайн Вы бы выбрали?

1. Успокаивающий пейзаж с использованием фотографий экзотических мест
2. Веселый рисунок из комиксов или забавную картинку.
3. Абстрактный рисунок, без какого-либо очевидного смысла, но такой, что заставляет людей задуматься.
4. Свое собственное фото.

Если Ваш сотрудник выбрал **первый** вариант ответа, то он сам воспринимает себя как мягкую и заботливую личность, способную для каждого найти доброе слово. Такой человек считает себя чувствительным и восприимчивым, но другим он кажется, что этот сотрудник построил вокруг себя стену, через которую никто не может проникнуть, и его чувствительность и забота кажутся неискренним. Такому человеку можно посоветовать больше доверять окружающим, рассказывать о своих чувствах. Способствовать доверительным отношениям между коллегами могут нестандартные корпоративные мероприятия (капустники, тренинги, группы поддержки).

Если Ваш сотрудник остановил свой выбор на **втором** пункте, то он воспринимает себя, как открытого, веселого, дружелюбного человека. С ним всегда весело. Но иногда такой коллега кажется другим надежным, легкомысленным, способным только развлекать. Личные качества такого сотрудника необходимо направить в верное русло: поручать ему подготовку и проведение мероприятий развлекательного характера для коллег, родителей и детей.

Если Ваш сотрудник выбрал **третий** вариант ответа, то скорее всего он считает себя одаренной, творческой, отличающейся от других личностью. Он может казаться коллегам высокомерным, не готовым к сотрудничеству человеком, а так же обидчивым и претенциозным. Если какой-то из сотрудников действительно обладает неординарными способностями (прекрасно поет, рисует, сочиняет), следует помочь ему, поощряя умение и готовность поделиться способностями с коллегами. Если же амбиции основаны только на самомнении, подумайте, вносит ли такой сотрудник что-либо позитивное в работу коллектива, необходим ли он Вам?

Если Ваш сотрудник предпочел **четвертый** вариант ответа, то он воспринимает себя, как человека честного, прямолинейного, способного говорить правду, несмотря на обстоятельства, невзирая на лица. Но коллеги могут воспринимать такого человека как упрямого, не умеющего найти общий язык с остальными, иногда грубого и невоспитанного. Если такой сотрудник хорошо общается с детьми, вносит существенный вклад в жизнь Вашего ДОУ, то, возможно, на тренингах и корпоративных мероприятиях он поймет, что честность достойна, когда корректна.

Круг, треугольники и квадраты.

Любой из сотрудников ДОУ должен быть готов к совершенствованию, а также получать и передавать новые знания воспитанникам. Чтобы понять в какой сфере лежат интересы того или иного сотрудника (чему полезнее его обучать), следует провести такой тест.

На листе бумаги изобразите круг, используя любое количество треугольников и квадратов, нарисуйте некий рисунок, затем оцените результат.

1. Очень большой круг, мелкие треугольники и квадраты говорят о том, что такому сотруднику следует совершенствовать умение выступать на публике, оттачивать ораторское искусство.
2. Много треугольников свидетельствует о готовности сотрудника обучаться методикам проведения уроков, новаторским разработкам других педагогов и внедрению их в группах.
3. Большое количество квадратов помогает сделать вывод, что этот сотрудник готов обучаться грамотному установлению взаимоотношений с коллегами с родителями, посещать семинары и тренинги, обучающие позитивному общению, внешней и внутренней политике коллектива ДОУ.

Тестировать сотрудника можно, используя все предоставленные тесты, а можно, выбрав один или несколько, сделать выводы о наиболее интересующих Вас качествах сотрудника.¹

¹ Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ: Психологическое сопровождение. -М.:ТЦ Сфера, 2005.-64 с. (Библиотека руководителя ДОУ).

Педагогический такт

Педагогический такт проявляется с первой до последней минуты контакта с детьми. В течение всего дня, будь то занятие, прогулка, подготовка ко сну или другой режимный момент. Педагогический такт обуславливает культуру взаимоотношений педагога с детьми, способствует наибольшему воспитательному эффекту. Характеризуется обоснованностью и гибкостью применения методов, форм и приемов педагогического воздействия. Он не терпит шаблона и формализма. В основе педагогического такта лежит знание психологии ребенка, уважение к его личности, чуткость, внимательность к психологическому состоянию ребенка, ровное обращение с детьми.

Педагогический такт, деликатность, чувство меры необходимы в тех случаях, когда педагог не может сразу разобраться в том или ином поступке ребенка, не знает, как отреагировать на него.

Ниже приводится опросник, который позволит оценить степень сформированности такта как **профессионального** качества педагога.

Сформирован ли у вас педагогический такт?

Инструкция. Ответьте, пожалуйста, на вопросы анкеты утверждением «да» или отрицанием «нет».

1. Чувствительны ли вы к огорчениям, обидам?
 2. Быстро ли вы забываете о причиненной кому-либо обиде?
 3. Зависит ли ваше настроение от внешних причин?
 4. Склонны ли вы иногда к душевным порывам, внутреннему беспокойству?
 5. Отстаиваете ли вы энергично свои интересы, когда по отношению к вам проявили несправедливость?
 6. Отстаиваете ли вы интересы несправедливо обиженных детей?
 7. Легко ли вы впадаете в гнев?
 8. Заступаетесь ли вы за посторонних людей, по отношению к которым допущена несправедливость?
 9. Общительный вы человек?
 10. Можете ли вы сказать, что даже при неудаче не теряете чувства юмора?
 11. Стараетесь ли вы помириться с тем, кого обидели?
 12. Предпримете ли вы первым шаги к примирению?
 13. Можете ли вы, если на кого-нибудь сердитесь, дать волю рукам?
 14. Может ли трагический фильм так взволновать вас, что на глазах выступят слезы?
 15. Легко ли вы приспосабливаетесь к новым условиям?
 16. Сможете ли вы обратиться к человеку, которого недолюбливаете, столь дружески, что он не заподозрит о вашем настоящем отношении к нему?
 17. Очень ли вы переживаете от несправедливости?
 18. Относите ли вы к будущему пессимистически?
 19. Удастся ли вам при общении с людьми создавать определенное настроение?
 20. Долго ли вы храните чувство гнева, досады?
 21. Переживаете ли вы долгое время горести других людей?
-

22. Можно ли сказать, что вы относитесь к людям скорее настороженно, недоверчиво, чем доверительно?
23. Удастся ли вам отвлечься от гнетущих проблем, чтобы не думать о них постоянно?
24. Совершаете ли вы внезапные, импульсивные поступки?

Обработка результатов. Подсчитайте количество положительных ответов на вопросы 1, 2, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 19, 21, 23 и количество отрицательных ответов на вопросы 3, 5, 7, 13, 18, 20, 22, 24. Суммируйте эти два показателя.

До 12 баллов. Первая стадия развития такта. Такт неустойчив, его воспитательное влияние еще не имеет глубокой педагогической эффективности.

13-16 баллов. Вторая стадия развития такта. Значительных нарушений такта не наблюдается. Однако педагогу недостает педагогической находчивости в реагировании на различные ситуации, требующие педагогически тонкого вмешательства.

17-20 баллов. Третья стадия развития такта. Такт становится устойчивым педагогическим умением воспитателя. Легче устанавливает деловой контакт с детьми, но более сложно достигается контакт психологический.

21-24 балла. Четвертая стадия развития такта. Такт становится привычкой, устойчивой чертой характера педагога.²

² Калинина Р.Р. Психолого-педагогическая диагностика в детском саду.-СПб.:Речь,2003.-144 с.

Коммуникативные способности

Коммуникативные способности- это умение легко вступать в контакты с другими детьми (в нашем случае, в основном с детьми) и в дальнейшем поддерживать с ними оптимальные отношения. Педагог будет более успешен, если он контактен, общителен, одинаково доброжелательно относится ко всем, с кем работает (дети, их родители, коллеги). Неэффективное общение с детьми затрудняет их обучение и воспитание. Предлагаем опросник для выявления уровня развития коммуникативных способностей у педагога.

Оценка уровня общительности (тест Ф.Ряховского)*

Инструкция. Предлагаем Вам 16 вопросов. На каждый вопрос дайте один из трех ответов: «да», «нет», «иногда».

1. Вам предстоит ординарная или деловая встреча. Выбивает вас из колеи ее ожидание?
2. Не откладываете ли Вы визит к врачу до тех пор, когда станет уже невозможно?
3. Вызывает ли у Вас смутение и недовольство поручение выступить с докладом, сообщением, информацией на каком-либо совещании, собрании или тому подобном мероприятии?
4. Вам предлагают командировку в город, где вы никогда не были. Приложите ли вы максимум усилий, чтобы избежать этой командировки?
5. Любите ли вы делиться своими переживаниями с кем бы то ни было?
6. Раздражаетесь ли, если незнакомый человек на улице обратиться к Вам с просьбой (показать дорогу, сказать время и т.п.)?
7. Верите ли вы, что существует проблема «отцов и детей» и что людям разных поколений трудно понимать друг друга?
8. Постесняетесь ли вы напомнить знакомому, что он забыл вернуть вам сто рублей, которые занял несколько месяцев назад?
9. В ресторане или столовой вам дали недоброкачественное блюдо. Промолчите ли вы, лишь рассержено отодвинув тарелку?
10. Оказавшись один на один с незнакомым человеком, вы не вступаете с ним в беседу и будете тяготиться, если первым заговорит он? Так ли это?
11. Вас приводит в ужас любая длинная очередь, где бы она не была (в магазине, библиотеке, кассе кинотеатра). Предпочитаете ли вы отказаться от своего намерения, нежели встать в очередь и томиться в ожидании?
12. Бойтесь ли вы участвовать в какой-либо комиссии пао рассмотрению конфликтных ситуаций?
13. У Вас есть собственные, сугубо индивидуальные критерии оценки произведений литературы, искусства, культуры, и никаких «чужих» мнений на этот счет вы не приемлете, это так?
14. Услышав где-либо в «кулуарах» высказывание явно ошибочной точки зрения по хорошо известному вам вопросу, предпочитаете ли вы промолчать и не вступать в спор?
15. Вызывает ли у вас досаду чья-то просьба помочь разобраться в том или ином вопросе или учебной теме?

* Тест приводится по кн.: Энциклопедия психологических тестов: Общение, лидерство, межличностные отношения/ Под ред. А. Карелина. М., 1997.

16. Охотнее ли вы излагаете свою точку зрения (мнение, оценку) в письменном виде, чем в устной форме?

Обработка результатов. Каждому ответу «да» присваивается 2 балла, ответу «иногда»- 1 балл, «нет»- 0 баллов. Сосчитайте сумму, сложив полученные баллы для каждого ответа, и определите, к какой категории людей вы относитесь.

30-32 балла. Вы явно не коммуникабельны, и это ваша беда, так как страдаете от этого больше всего вы сами. Но и близким вам людям нелегко. На вас трудно положиться в деле, которое требует групповых усилий. Старайтесь стать общительнее. Контролируйте себя.

25-29 баллов. Вы замкнуты, неразговорчивы, предпочитаете одиночество и поэтому у вас, наверное, мало друзей. Новая работа и необходимость новых контактов, если не ввергает Вас в панику, то надолго выводит Вас из равновесия. Вы знаете эту особенность своего характера и бываете недовольны собой. Но не ограничивайтесь только таким неудовольствием, в вашей власти преломить эти особенности характера. Разве не бывает, что при какой-то сильной увлеченности вы начинаете «вдруг» легко общаться. Стоит только встряхнуться.

19-24 балла. Вы в известной степени общительны и в незнакомой обстановке чувствуете себя вполне уверенно. Новые проблемы вас не пугают. И все же с новыми людьми вы сходитесь с оглядкой, в спорах и диспутах участвуете неохотно. В ваших высказываниях порой много сарказма без всякого на то основания. Эти недостатки исправимы.

14-18 баллов. У Вас нормальная коммуникабельность. Вы любознательны, охотно слушаете интересного собеседника, достаточно терпеливы в общении с другими, отстаиваете свою точку зрения без вспыльчивости. Без неприятных переживаний идете навстречу с новыми людьми. В то же время не любите шумных компаний. Экстравагантные выходки и многословие вызывают у вас раздражение.

9-13 баллов. Вы общительны (порой, может быть, даже сверх меры). Любопытны, разговорчивы, любите высказываться по разным вопросам, что бывает вызывает раздражение окружающих. Охотно знакомитесь с новыми людьми. Любите бывать в центре внимания, никому не отказываете в просьбах, хотя не всегда можете их выполнить. Бывает, вспылите, но быстро отходите. Чего Вам недостает- так это усидчивости, терпения и отваги при столкновении с серьезными проблемами. При желании, однако, вы сможете заставить себя не отступать.

4-8 баллов. Вы, должно быть, очень общительны, всегда в курсе всех дел. Любите принимать участие в дискуссиях, хотя серьезные темы могут вызвать у Вас головную боль. Охотно высказываетесь по любому вопросу, даже если имеете о нем поверхностное представление. Всюду чувствуете себя в своей тарелке. Беритесь за любое дело, хотя далеко не всегда можете довести его до конца. По этой причине руководители и коллеги относятся к Вам с некоторой опаской. Задумайтесь над этими фактами!

3 балла и менее. Ваша коммуникабельность носит болезненный характер. Вы говорливы, многословны, вмешиваетесь в дела, которые не имеют к Вам никакого отношения. Беретесь судить о проблемах, в которых совершенно некомпетентны. Вольно или невольно Вы часто бываете причиной разного рода конфликтов в Вашем окружении. Вспыльчивы, обидчивы, нередко объективны. Серьезная работа не для Вас. Людям- и на работе, и дома, и вообще повсюду- трудно с Вами. Вам нужно поработать над собой и своим характером! Прежде всего, воспитывайте в себе

терпеливость и сдержанность, уважительнее относитесь к людям. Наконец, подумайте о своем здоровье- такой «стиль» жизни не проходит бесследно.

Рефлексия

Одним из важнейших качеств педагога является умение анализировать собственную деятельность. Ведь рефлексия-это способность осознавать и анализировать свое поведение, свои чувства и мысли. Очевидно, что для эффективной воспитательно-образовательной деятельности необходимо уметь анализировать причины успехов и недостатков в ней с целью систематического повышения уровня своего профессионального мастерства. Анализируя свои отношения с детьми, педагог –мастер выявляет и исправляет погрешности в общении, стремится не допускать их в дальнейшем. Анализируя качества своей деятельности, необходимо следить за новым в психолого-педагогической науке, вносить изменения в методику и содержание обучения и воспитания. Все это требует систематической работы над собой, обмена опытом с коллегами по работе, обсуждения занятий и других форм работы с методистом и психологом.

Именно на выявление способности педагога анализировать свою деятельность и направлены следующие психодиагностические методики.

Проверьте какой вы педагог*

*Данный тест представляет собой модификацию теста «Проверьте, какой вы преподаватель» (Станкин М.И.Профессиональные способности педагога: Акмеология воспитания и обучения. М.,1998), предназначенного для учителей школ. Модификация касалась изменения формулировки вопросов с целью использования его в дошкольном образовательном учреждении. *Модифицировано Р.Р. Калининой.*

Инструкция. Ответьте, пожалуйста, на приведенные ниже вопросы «да» или «нет».

- 1.Охотно ли вы беретесь за подготовку занятия по новой теме, не имеющей типовой разработки?
- 2.Легко ли вам отказаться от тех приемов воздействия на детей, которые вы применяли раньше?
- 3.Быстро ли вы перестали с сожалением вспоминать о прошедших школьных и студенческих годах обучения, став педагогом.
4. Решительно ли вы отказались от стандартного поведения в различных жизненных ситуациях.
- 5.Умеете ли вы дать безошибочную характеристику своим воспитанникам, разделив их на сильных, средних и слабых по умственным способностям и нравственным качествам?
- 6.Способны ли вы отказаться от личных симпатий и антипатий, работая с детьми?
- 7.Считаете ли вы, что универсального стиля работы не существует и на разных этапах работы в разных ситуациях надо уметь применять разные стили?
- 8.Легче ли вам избежать конфликта с детьми, чем с администрацией дошкольного образовательного учреждения (ДОУ)?
9. Хочется ли вам решительно отказаться от стереотипов воспитания и обучения, рекомендованных в вузе и культивируемых в вашем ДОУ?
10. Часто ли оказываете верным ваше первое интуитивное впечатление о качествах воспитанника?

11. Часто ли вы объясняете неудачи в работе не объективными причинами, а своими собственными недоработками?

12. Вы ощущаете нехватку времени для эффективной работы?

13. Считаете ли вы, что и без вашего присутствия и постоянного контроля дети вашей группы будут адекватно себя вести?

14. Поощряете и наказываете ли вы разных детей по-разному за одинаковые поступки?

Обработка результатов. В таблице приведены баллы, которые присваиваются в зависимости от ответа на каждый вопрос. Суммируйте количество набранных вами баллов, воспользовавшись данной таблицей.

№ вопроса	1	2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	12	13	14
Да	1	0	0	0	2	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1
Нет	0	1	1	2	0	0	0	2	0	2	0	0	2	1	2	0

0-5 баллов. Вы очень слабый педагог. Вам трудно контактировать с детьми. Необходимо серьезно работать над собой и овладеть методикой воспитания и обучения.

6-10 баллов. У вас много пробелов в подготовке к работе с детским коллективом. Чаще консультируйтесь с коллегами, с опытными педагогами. Регулярно изучайте педагогическую и психологическую литературу.

11-15 баллов. Вы- хороший, знающий педагог. Однако подумайте, не стремитесь ли вы к слишком идеальному результату. Предоставляйте детям побольше свободы, смотрите на них как на своих помощников, не забывая при этом контролировать выполнение поручений.

16-20 баллов. Вы- грамотный опытный педагог. Вы избегаете шаблона в работе. Выполняете свои обязанности творчески. Избегаете излишней категоричности в оценках людей. Обратите внимание на ваши взаимоотношения с коллегами и представителями администрации- не вы ли являетесь причиной напряженности?

Самооценка педагога*

**Тест приводится по кн.: Практическая психология для преподавателей/Под редакцией М.К.Тутушкиной. М., 1997. Интерпретация разработана Р.Р. Калининой*

Инструкция. Внимательно прочитайте слова, характеризующие отдельные качества личности.

- 1) Из предложенного списка выпишите в один столбик 10-20 качеств, которые характеризуют ваш идеал педагога (назовем его «мой идеал»), во второй- черты, которыми педагог обладать не должен («антиидеал»).
- 2) Напротив каждого выделенного вами качества проставьте балл от 0 до 10, в зависимости от того, насколько выражено данное качество у вас (0 баллов если качество отсутствует полностью, 10- баллов- если данное качество ярко выражено).

Анализ результатов.

Сосчитайте сумму баллов в каждом столбике. После этого сосчитайте показатель самооценки: $S = \text{Сумма баллов «идеала»} / \text{Сумму баллов «антиидеала»}$. Проанализируйте полученный результат.

$S < 0,6$ - низкая самооценка. Педагог ставит перед собой более низкие цели, чем те, которых он может достичь. Преувеличивает значение неудач, остро нуждается в поддержке окружающих. Ему свойственна недооценка своих сил и возможностей.

$0,6 \leq S < 0,8$ - пониженная самооценка. В новой для него деятельности педагог склонен скорее обратиться за помощью к коллегам, чем самостоятельно решать поставленные перед ним задачи. В знакомой деятельности чувствует себя более уверенно, чутко реагируя на мнение окружающих. Легко теряет веру в свои возможности.

$0,8 \leq S < 1,2$ - адекватная самооценка. Педагог объективно оценивает свои успехи и неудачи, одобрение и неодобрение окружающих. Ему свойственно критическое отношение к себе и оценке окружающих.

$1,2 \leq S < 1,4$ - повышенная самооценка. Педагог в новой для него ситуации чувствует себя уверенно, даже несколько самонадеянно. В случае неудач способен проанализировать ошибки, прислушаться к мнению коллег, скорректировать собственное поведение.

$S \geq 1,4$ - завышенная самооценка. Педагог ставит перед собой более высокие цели, чем те, которые он может достичь. Относится подчеркнуто независимо к одобрению окружающих. Ему могут быть свойственны зазнайство, высокомерие, стремление к превосходству. Такой педагог недостаточно самокритичен в оценке своих успехов и неудач.

Грубость	Заботливость	Завистливость	Застенчивость
Искренность	Изысканность	Капризность	Легковесие
Мечтательность	Мнительность	Мстительность	Настойчивость
Нежность	Нервозность	Нерешительность	Несдержанность
Обидчивость	Осторожность	Подозрительность	Отзывчивость
Подвижность	Принципиальность	Поэтичность	Развязность
Презрительность	Рассудочность	Решительность	Самозабвение
Стыдливость	Терпеливость	Трусость	Сосрадательность
Упорство	Уступчивость	Холодность	Энтузиазм

Гордость
Злопамятность
Медлительность
Непринужденность
Обаяние
Педантичность
Равнодушие
Сдержанность
Увлекаемость

Стиль педагогического общения

Одним из факторов, влияющих на развитие личности ребенка, является стиль общения, присущий воспитателю. Стиль педагогического руководства можно определить как приемы воспитательного воздействия, проявляющихся в типичном наборе требований и ожиданий соответствующего поведения воспитанников. Он воплощается в характерных формах организации деятельности и общения детей и имеет соответствующие способы реализации отношения педагога и личности ребенка, связанные с достигнутым уровнем профессионально-педагогической деятельности.

Традиционно выделяют демократический, авторитарный и либеральный стили. Наиболее эффективным и оптимальным считается **демократический стиль** взаимодействия. Для него характерны широкий контакт с воспитанниками, проявление доверия и уважения к ним, воспитатель стремится наладить эмоциональный контакт с ребенком, не подавляет строгостью и наказанием; в общении с детьми преобладают положительные оценки. Демократический педагог испытывает потребность в обратной связи от детей в том, как ими воспринимаются те или иные формы совместной деятельности; умеет признавать допущенные ошибки. В своей работе такой педагог стимулирует умственную активность и мотивацию достижения в познавательной деятельности. В группах воспитателей, для общения которых свойственны демократические тенденции, создаются оптимальные условия для формирования детских взаимоотношений,