**АВТОРИТАРИЗМ И**  **ЛИБЕРАЛИЗМ В БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИИ: ЧТО ЭФФЕКТИВНЕЕ?**

**Готовцева Екатерина Анатольевна, Далидович Ксения Николаевна**

Белорусский национальный технический университет, Республика Беларусь [fmmp\_gotovceva@mail.ru](mailto:fmmp_gotovceva@mail.ru)

Авторитарные отношения в образовательном процессе между преподавателем и слушателем при получении бизнес-образовании – это тип отношений, в рамках которого определенная идеология принимается в качестве единственной истины во взаимоотношениях. Чем выше социальная роль преподавателя как транслятора этой идеологии, тем сильнее выражено принуждение слушателя вести себя согласно данной идеологии. В этом случае преподавание осуществляется как оперирование природой человека и манипулирование его действиями. Конечно, данный стиль отношений, например, в школьной среде, в учреждении высшего образования при получении образования I или II ступени и в процессе последипломного образования будут существенно отличаться.

Принуждение является основным путем передачи социального опыта, а степень принуждения определяется тем, насколько слушатель имеет право сам определять и выбирать содержание прошлого опыта и ценностной системы (семейных ценностей, норм поведения, правил общения, ценностей религий, этнической группы, и тому подобное). При таком подходе в деятельности преподавателя доминирует догма всеобщей опеки обучающегося, уверенности в своей безошибочности, демонстрация обширных знаний. При получении образования на I ступени УВО – это стиль является достаточно распространенным.

Авторитарный стиль в образовании характеризуется высокой централизацией руководства и доминированием принципа единоначалия (главенствующей роли преподавателя). В этом случае педагог единолично принимает и отменяет решения, выбирает и навязывает соответствующий стиль поведения аудитории, перечень рассматриваемых вопросов и тому подобное. Преобладающими методами управления деятельностью слушателей при авторитарном подходе являются приказы и акценты преподавателя, которые могут отдаваться в жестокой или мягкой форме (в виде просьбы, которую нельзя не выполнить). Авторитарный педагог всегда очень строго контролирует деятельность и поведение воспитанников, требователен к четкости выполнения его указаний. Инициатива слушателей не поощряется или поощряется в строго определенных пределах. Применительно к бизнес-образованию применение такого стиля является весьма эффективным в условиях лимита времени или рассмотрения серьезной практической ситуации, решение которой требует большой дисциплины, четкости действий и управления группой обучающихся.

Рассматривая ситуации проявления авторитарного стиля на практике, можно обнаружить две крайности. Авторитарный стиль может реализоваться педагогом в режиме собственных ощущений, которые можно описать с помощью метафор: «Я – командующий» или «Я – отец».

При позиции «Я – командующий» властная дистанция очень велика, и в процессе взаимодействия со слушателем усиливается роль процедур и правил.

При позиции «Я – отец» сильная концентрация власти на действия слушателя в руках преподавателя сохраняется, но при этом большую роль в его действиях играет забота о слушателе и ощущение ответственности за его настоящее и будущее. Такая отцовская забота вполне приемлема на практических занятиях и тренингах, когда отрабатывается какой-то алгоритм действий. В бизнес-образовании примером может служить, например, подготовка банковских документов, составление бухгалтерской отчетности и тому подобное. В данном случае требуется отработка до автоматизма правильности определенных действий, и поскольку вероятная ошибка может обойтись достаточно дорого для будущего бизнесмена или специалиста – родительская, а конкретнее – преподавательская опека в данном случае является крайне необходимой для предотвращения допущения каких-либо серьезных ошибок.

Либеральный стиль (невмешательство) в процессе бизнес-образования характеризуется отсутствием активного участия преподавателя в управлении процессом обучения. Многие, даже весьма важные задачи при таком подходе могут решаться без активного участия преподавателя и его руководства. Такой педагог, как правило, строго выполняет указания «сверху», являясь фактически передаточным звеном между слушателями и, например, рамками образовательной программы или поставленной целью высшего руководства семинара или тренинга. Из-за ограничения (или отсутствия) свободы общения (обмена мнениями, постановки вопросов и их незамедлительного обсуждения и так далее) для выполнения какого-либо задания преподавателю нередко приходится уговаривать своих слушателей его выполнить. В процессе занятия он решает в основном те вопросы, которые назревают сами, и контролирует работу аудитории, ее настроение и поведение от случая к случаю. В целом такой преподаватель отличается низкой требовательностью, а иногда и слабой ответственностью за результаты преподавания. Именно поэтому в образовательном процессе I-ой ступени получения высшего профессионального образования применение такого стиля нецелесообразно.

Следует отметить, что изучение литературы по данной проблеме показало большее распространение данного педагогического стиля в зарубежных образовательных учреждениях, которые отличаются большой свободой выбора обучающегося интенсивности своей работы и, как следствие, продолжительности процесса получения образования и срока окончания образовательного учреждения. Отечественные учреждения профессионального образования – среднего и высшего – применяют данный стиль отношений в педагогической практике крайне редко, что сказывается на самодисциплине обучающихся.

С учетом сильных и слабых сторон рассмотренных стилей взаимоотношений участников образовательного процесса следует заметить, что на практике ни один из приведенных стилей не проявляется в «чистом виде», поскольку применение только авторитарного или либерального стиля не всегда бывает эффективным. В этой связи представляется наиболее целесообразным применение при подготовке специалистов вообще, и для сферы бизнеса в том числе, так называемых смешанных стилей: авторитарно-либерального, либерально-демократического и прочее.

Литература

1. Коуль, Джеральд. Управление персоналом в современных организациях. М.: ООО «Вершина», 2004. – 352 с.
2. Кузнецов В.П., Андряшина Н.С. Изучение производственных систем предприятий машиностроения. Актуальные вопрросы экономики, менеджмента и инноваций: материалы Международной научно-практической конференции: НГТУ им. Р.Е, Алексеева. – Нижний Новгород, 2014. – с. 23-26.