

Методическая разработка:
**«Психологический климат в детском хореографическом
коллективе»**

Выполнила: Пуха Вера Николаевна,
педагог дополнительного образования.

МБОУ ДО ГДТ «Академия талантов»

Психологический климат детских коллективов имеет свою специфику. Неизмеримый вклад в теорию детского коллектива внес А. С. Макаренко. Как известно, педагог не пользовался термином «психологический климат», а использовал такие понятия, как «стиль», «тон». Нормальным тоном коллектива он считал только мажорный тон. В качестве основных признаков мажорного тона (или нормального психологического климата – по современной терминологии) А. С. Макаренко выдвигал следующие:

1. Проявление внутреннего, уверенного спокойствия, постоянная бодрость, готовность к действию. Наличие чувства собственного достоинства у каждого члена коллектива, гордость за свой коллектив.

2. Единство коллектива, дружеское единение его членов. Во внутренних отношениях можно критиковать отдельных воспитанников, наказывать, но вне этих специальных форм воздействия необходимо отдавать должное каждому воспитаннику, защищать его перед посторонними, не причинять ему никаких огорчений, не оскорблять его.

3. Защищенность всех членов коллектива. Ни один воспитанник, как бы ни был он мал, слабосилен и так далее, не должен чувствовать своего обособления или незащищенности.

4. Разумная и полезная активность всех членов коллектива.

5. Умение быть сдержанным в движениях, словах. Самочувствие ребенка определяется, прежде всего взаимоотношениями в первичном коллективе.

Поэтому основной акцент сделан на анализе возможностей педагога в регуляции отношений ребенка в детском коллективе. Сущность психологического климата состоит в том, что сложившиеся в коллективе взаимоотношения приобретают эмоционально-психологическую окраску, определяемую ценностными ориентациями, моральными нормами и интересами членов коллектива. Степень активности каждой личности, как и степень влияния коллектива на личность, определяется тем, насколько личность переживает эмоциональное благополучие в данном коллективе. Организуя психологический климат, стимулирующий развитие каждой личности и высокую работоспособность всего детского коллектива, педагогу следует начать с изучения и регуляции взаимоотношений и ценностных ориентации. Анализируя психологический климат, необходимо знать:

- каковы взаимоотношения между детьми;
- есть ли в коллективе настроенные против педагогических требований дети;
- каково положение каждого ребенка в коллективе.

Методы создания позитивного морально – психологического климата.

На современном этапе развития образования прослеживается явный поворот образования к ребенку, уважения его личности, доверие к нему, принятие его личностных целей, учет особенностей социального и культурного контекста развития ребенка. Сложности и неоднозначности его внутреннего мира, органическое соединение группового и личностного начал, делают общественно-значимое для ребенка личностно-значимым. Мера развития ребенка выступает, как мера качества работы педагога.

Жизнедеятельность ребенка, не представляя собой пока еще самостоятельный образ жизни человека, органически включается в образ жизни семьи, в образ взрослых членов, и, прежде всего, родителей. Существует тесная взаимосвязь: нельзя изучать жизнь и поведение ребенка, в

том числе и его физическое воспитание и развитие, вне исследования образа жизни семьи, в которой он воспитывается. Решающее влияние на приобщение детей к занятиям танцами оказывают родители, их ценностные ориентации.

Важная часть работы педагога-хореографа связана с обязательствами перед коллективом. Хороший педагог должен участвовать в воспитании личности подопечного. Будем рассматривать хореографию с точки зрения, как руководитель коллектива, обязан развивать в членах своего коллектива чувство уверенности в себе и самоуважение. Наши ученики – это личности, обладающие большим запасом физических и душевных качеств, и педагог должен помочь им развить этот потенциал. Такая невидимая глазу работа руководителя коллектива является самой главной и самой сильной нашей стороной. Занятия танцами – широкое поле деятельности, и хороший хореограф понимает, что воспитание подрастающего поколения через танец влечет за собой огромную ответственность и полную отдачу сил.

Через поступки преподавателя участники коллектива будут судить насколько он предан им и самой программе. Пунктуальность, организованность, уважительное отношение и внимание преподавателя позволят ученикам осознать эту преданность. Руководители коллектива могут создать прекрасное окружение для развития личности, обсуждая положительные моменты поведения. Если считать развитие личности частью своей работы, легче будет принимать решения в интересах своих учеников. Занятия танцами помогают преодолевать застенчивость и низкую самооценку, учат много работать для достижения поставленной цели. Важно работать с энтузиазмом, осознавать ответственность за здоровье. Работа в коллективе развивает сплоченность и преданность общим идеям и целям. Важна работа в «команде», потому что создание единого сплоченного коллектива является необходимым условием для развития личности.

Чувствуя себя более комфортно внутри коллектива, воспитанник чаще будет рисковать, пробуя новые идеи, не будет бояться ошибок, почувствовать

локоть друг друга и ощутит сопричастность. Все это поможет развить чувство коллективизма. В фокусе внимания психологии физического воспитания находятся психологические закономерности формирования личности. Вот некоторые из способов воспитания гармонически развитой творческой личности:

- проведение внутренних конкурсов и праздников;
- определение единых целей для всего коллектива и каждой группы;
- выполнение упражнений для развития способности общаться.

Общение руководителя коллектива.

Качество работы преподавателя напрямую связано с умением общаться. Общение с участниками коллектива означает постоянное духовное и физическое присутствие на занятии. Это означает, что он должен постоянно находиться рядом с учениками, он сконцентрирован и вовлечен в образовательный процесс. Это включает и язык тела, тон голоса, контакт глазами. Это значит внимательно слушать и думать, когда говоришь. Работая с учениками, необходимо развивать личностные взаимоотношения, быть честным, иметь положительный настрой, быть уверенным в себе, проводить политику открытых дверей, добиваться обратной связи, устраивать праздники, избегать сравнения и уважать тех, с кем работаешь.

Развитие личностных взаимоотношений.

Очень важно установить личные взаимоотношения со всеми членами коллектива, проявляя интерес к их семьям, уникальным талантам и жизненным целям. Чем больше вы будите узнавать каждого ученика как личность, тем проще вам будет общаться с ним. Когда у кого-нибудь из них возникает какая-либо жизненная проблема, вам будет проще понять, как вести себя в данной ситуации, или как помочь вашему подопечному. Если взаимопонимание будет достигнуто, то общение уже пойдет на более высокий уровень. Следовательно, если с каждым учеником у преподавателя будет

взаимопонимание, коллектив будет более общителен и дружелюбен. Необходимо постоянно общаться не только с отдельными учениками, но и со всем коллективом в целом, тогда дети будут чувствовать себя более комфортно, а, следовательно, будут больше работать, так как они будут находиться в кругу доверия и взаимопонимания.

Честность.

Руководитель хореографического коллектива должен быть честным с самим собой и со всеми своими учениками. Даже если нет стопроцентной уверенности в том, что делает учитель, необходимо расслабиться и быть честным во всем. Если руководитель допустил ошибку, он должен обязательно признаться в этом. Так как все ошибаются, ученик не будет бояться признаться в ошибке и всегда будет честным с руководителем и со всем коллективом, что также способствует созданию позитивного морально-психологического климата.

Положительный настрой.

В общении с участниками коллектива необходимо делать акцент на позитивные моменты. У руководителя коллектива много возможностей изменить настрой коллектива просто с помощью тона, выражения лица или слов. Позитивное отношение руководителя поможет решить проблемы и подумать о перспективе. Не стоит позволять своим ученикам думать о плохом или уходить с занятия недовольными. Любое настроение заразно. Если у кого-то из учеников плохое настроение, возможен вариант: обсуждение проблемы всем коллективом. Если это не помогает, то преподаватель должен обсудить проблему наедине и при необходимости помочь воспитаннику.

Уверенность в себе.

Будучи, уверенным в себе, преподаватель должен показывать пример своим подопечным. Он может помочь ученикам развить уверенность в себе на своем примере. Преподаватель должен объяснять ученикам, что уверенность

в себе не означает самоуверенность или авторитарное давление на окружающих. Часто уверенные в себе люди ведут себя очень скромно и тихо, хотя ощущают свою внутреннюю силу. Уверенность в себе поможет эффективному общению, потому что исчезнет страх, который мешает раскрыться. Уверенный в себе человек имеет смелость говорить открыто.

Сплоченность коллектива.

Сплочение коллектива и построение дружеских отношений между учениками поможет сделать работу насыщенной и интересной. Путь сплочения коллектива, как правило, это проявление терпимости друг к другу, вклад каждого в налаживание дружеских отношений внутри коллектива, в подъеме командного духа, а также поддержка друг друга в попытках самосовершенствования.

Необходимо продумать, как избежать взрывов отрицательных эмоций во время длительных репетиций, обсуждение людей за их спинами, как устранить неожиданно возникшие ссоры. Обсуждая эти моменты, нарушающие единство коллектива, участники коллектива начинают понимать, как много значат попытки каждого наладить микроклимат коллектива и что из этих попыток отдельных учеников и возникает сплоченность коллектива. Превращая коллективные действия в компонент внутренней структуры, вы создаете атмосферу дружбы и товарищества, которая позитивно влияет на процесс обучения, репетиционный процесс и выступления.

Если участникам коллектива нравится проводить свободное время вместе, то работать они будут еще сплоченнее. Для того чтобы коллектив стал эффективным, каждый его член должен испытывать чувство сопричастности. Действие отдельного участника коллектива еще не означает его единства. Их необходимо объединить для достижения общей цели.

Морально-психологический климат – это преобладающий в группе или в коллективе относительно устойчивый психологический настрой его членов,

проявляющийся в многообразных формах их деятельности. Руководителю коллектива необходимо знать пути формирования морально-психологического климата и механизмы сплочения коллектива. Важным для руководителя в конфликтных ситуациях является профилактика. Не разрешение, а именно профилактика, то есть предупреждение развития самих конфликтных ситуаций.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Аликина Г.В. Изучение психологического климата классов у младших и старших подростков/Электронная библиотека.
2. Андреева Г.М. Социальная психология. Изд. 3. М.: Наука, 1994. 325 с.
3. Учителю о психологическом климате в коллективе. - М., 1983, стр.71
4. Донцов А.И. Психология коллектива. М.: МГУ, 1984. 207 с.
5. Макаренко А.С. Педагогическая поэма // Педагогические соч.: В 8 т. Т. 3. М., Педагогика, 1984.
6. Макаренко А.С. Методика организации воспитательного процесса // Педагогические соч.; В 8 т. Т. 1.