Муниципальное бюджетное учреждение

дополнительного образования детей

Детская школа искусств №8

г. Ульяновск

**Методическая разработка**

**«МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

**ДЛЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**ПО ФОРМИРОВАНИЮ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА**

**В ХОРЕОГРАФИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ»**

Автор: Юдина Л.И. преподаватель МБУ ДШИ №8

г. Ульяновск 2018 год

**Методические рекомендации для преподавателей дополнительного образования по формированию морально-психологического климата в хореографическом коллективе.**

Методические рекомендации для педагогов дополнительного образования.

Качество работы педагога напрямую связано с умением общаться с детьми. Это включает язык тела, тон голоса, контакт глазами. Работая с детьми педагогу необходимо развивать личностные взаимоотношения внутри коллектива.

В содержание разработки включены основные понятия, составляющие профессиональную компетентность педагога дополнительного образования по формированию морально**-**психологического климата в детском хореографическом коллективе.

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 беззащитности.

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 будет сделан на анализе возможностей педагога в регуляции отношений ребенка в детском коллективе.

**Психологический климат в хореографическом 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.

На современном этапе развития образования мера развития ребенка выступает как мера качества работы педагога. 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.

Если рассматривать хореографию с точки зрения философии, то, педагог как руководитель коллектива, обязан развивать в членах своего коллектива чувство уверенности в себе и самоуважение.

Ученики – это личности, обладающие большим запасом физических и душевных качеств, и мы должны помочь им развить этот потенциал.

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.

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 “команде” важна, потому что, что создание единого сплоченного коллектива является необходимым условием для развития личности. Чувствуя себя более комфортно внутри коллектива.

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
* 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 сплочение.

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.

**Методики определения психологического климата в коллективе**.

Методика “Неоконченные предложения”.

***Эта методика из 26 вопросов позволяет получить информацию о мотивах, об эмоционально-волевой сфере, об отношении ребенка к товарищам по коллективу и др.***

**Методика из 26 вопросов позволяет получить информацию о мотивах, об эмоционально-волевой сфере, об отношении ребенка к товарищам по коллективу и др.**

Эта методика относится к группе методик исследования личности. Она представляет собой развитие словесных ассоциаций.

Ученикам предлагается серия незаконченных предложений, состоящих из одного или нескольких слов, с тем, чтобы они их завершили по своему усмотрению.

Им диктуется начало предложения и затем дается 15 секунд на его завершение.

Предложение формулируется таким образом, чтобы стимулировать ребенка на ответы, относящиеся к изучаемым свойствам личности, данному виду деятельности.

**Тест неоконченных предложений.**

1.Думаю, что мой коллектив редко…

2. Если все товарищи по коллективу против меня, то…

3. Я всегда хотела…

4. Будущее в танцах кажется мне…

5. Мой преподаватель…

6. Если бы я правильно занималась…

7. Я занимаюсь много, но

8. Когда я впервые подумала о танцах…

9. Когда я вижу балерину…

10. Когда ждешь победы в конкурсе…

11. Судьи на конкурсах всегда…

12. Честная победа…

13. Сделала бы все, чтобы забыть…

14.Когда у меня успех мои товарищи…

15.Если в танцах огромные трудности…

16. Победа моего коллектива…

17.Мой личный успех во время выступления…

18. Когда необходимо рисковать…

19. Если я устаю на концерте…

20.Если есть свободное время…

21.Мало кто знает, что…

22. В моей ссоре с товарищами по коллективу…

23. Не люблю людей, которые…

24. Иногда в моей душе просыпается…

25. Я к своим товарищам отношусь…

26. Моей большой ошибкой было…

Смысловой единицей в данном случае мы будем считать отношение участника к коллективу.

Для оценки отношений мы будем использовать две категории – положительное и отрицательное отношение к коллективу.

Это позволяет говорить о том, какое отношение к коллективу преобладает у детей.

В формировании положительного отношения существенную роль играют победы коллектива в конкурсах, радость, связанная с победой всего коллектива и личными успехами, хорошее отношение к товарищам по “команде” и восприятие их отношения к себе как дружеского, хорошего.

Что касается отрицательного отношения, то оно преимущественно связано с проигрышами коллектива на конкурсах и редкостью выступлений, негативных отношений в коллективе.

Ожидания учеников от занятий танцами сводится не только к получению знаний. Дети ждут и общекультурного развития, и внимание к их личностному и социальному росту, надеются на взаимопонимание со стороны преподавателя и признания своих успехов и достижений.

Если отношения взрослого к ребенку по поводу успеха или неуспеха в какой-либо деятельности строится на сравнении его с другими детьми, то у ребенка одновременно может возникнуть установка на достижение успеха и сопутствующее ей отчуждение от других детей.

Это сразу же проявляется в поведении: зависть, конкуренция становятся типичными спутниками детских отношений.

***Первой заповедью воспитания К. Д. Ушинский*** считал необходимость дать детям радость труда, успеха в учении, пробудить в их сердцах чувство гордости и собственного достоинства за свои достижения.

Для создания позитивного психологического климата в коллективе руководителю необходимо научиться создавать ситуацию успеха.

Преподаватель должен создать источник внутренних сил ребенка, рождающий энергию для преодоления трудностей, желания совершенствоваться.

С психологической точки зрения успех, - это переживание состояния радости, удовлетворение от того, что результат, к которому стремилась личность в своей деятельности, либо совпал с ее ожиданиями, надеждами, либо превзошел их.

На базе этого состояния формируются новые, более сильные мотивы деятельности, меняются уровни самооценки, самоуважения.

В том случае, когда успех делается устойчивым, постоянным, может начаться своего рода реакция, высвобождающая огромные, скрытые до поры возможности личности.

***В педагогическом смысле успех может быть результатом продуманной, подготовленной тактики преподавателя.***

**Успех – категория не абстрактная.**

Радость успеха младшего школьника отличается то радости подростка. Младший школьник не столько осознает успех, сколько переживает.

Подросток и осознает, и переживает, но не всегда может докопаться до его источников, не всегда адекватно оценивает его.

Старший школьник, как взрослый, подходит к своему успеху или неудаче аналитически, ищет их корни, пытается прогнозировать свои возможности.

*В основе ожидания успеха – стремление заслужить одобрение; стремление утвердить свое “Я”, свою позицию, сделать заявку на будущее.*

***Ситуация – это сочетание условий, которые обеспечивают успех, а сам успех – результат подобной ситуации.***

Задача педагога в том и состоит, чтобы дать каждому из своих воспитанников возможность пережить радость достижения, осознать свои возможности, поверить в себя.

Успех одного – общая радость коллектива.

Общая радость состоит в том, что ученик достиг нужной для себя реакции коллектива.

Общей радостью считают только те реакции коллектива, которые дают возможность ребенку почувствовать себя удовлетворенным, стимулируют его усилия.

***Вот пример, с помощью которого можно создать ситуацию успеха, вызывающую общую радость.***

***Прием “Следуй за нами”***

Смысл состоит в том, чтобы разбудить “дремлющего” ученика, дать ему возможность обрести радость признания в себе сил.

Реакция окружающих будет служить для него одновременно и сигналом пробуждения, и стимулом познания, и результатом усилий. Проще, прикрепить сильного. Для этого нужны побудительные мотивы, нужен взаимный интерес.

Необходимо, чтобы доброе дело не осталось вне поля зрения детского коллектива, получило бы его поддержку и самое главное – желание повторить, развить его.

Например, совместное участие в подготовке номера для какого-либо праздника, вместе отработать сложное движение и тому подобное.

Наиболее эффективный путь – привлечь более взрослого ученика.

*Это дает много преимуществ.*

Здесь и реализация чувств “старшего”, и осознание собственной значимости.

В то же время “слабому” лестно принимать помощь ”старшего”, чувствовать его внимание. Он не испытывает свою унизительную слабость перед ровесниками, у него существует аванс доверия к возможностям своего “учителя”.

Важно искать новые пути, пускай неожиданные, противоречивые на первый взгляд.

Подбадривающие слова и мягкие интонации, мелодичность речи и корректность обращений, так же как открытая поза и доброжелательная мимика, создают в сочетании благоприятный психологический фон, помогающий ребенку справиться с поставленной перед ним задачей.

***Руководитель хореографического коллектива должен:***

• Видеть в каждом ученике уникальную личность, уважать ее, понимать, верить в нее “Все дети талантливы” – вот убеждение педагога.

• Создавать личности ситуации успеха, одобрения, поддержки, доброжелательности, чтобы занятия хореографией приносили ребенку радость.

• Исключить прямое принуждение, а также акценты на отставание и другие недостатки ребенка; понимать причины детского незнания и неправильного поведения, устранять их, не нанося ущерба достоинству. «Ребенок хорош, плох его поступок”.

**Заключение**

***Хороший психологический климат — это результат сплочения коллектива.***

Сплачивать детские коллективы легче всего там, где идет целенаправленная работа по организации творческого самоуправления.

При нарушении совместной деятельности (например, при смене педагога) психологический климат может ухудшиться, и это станет заметным по взаимоотношениям детей.

Прежде всего, возрастет количество ссор, споров и конфликтов.

Затем появятся устойчивые противоборствующие группировки, занятые отставанием своего влияния на коллектив. Власть и влияние могут стать самоценностью. Таким образом, положительное влияние группы на личность будет сведено к нулю.

«При разных отношениях индивиды проявляют себя с различной, положительной или отрицательной, стороны, поэтому для обеспечения преимущественно положительного влияния группы на личность важно добиться того, чтобы межличностные отношения в ней были благоприятными».

Психологический климат детского коллектива создается и проявляется в процессе общения, межличностных отношений.

Главная черта межличностных отношений - их эмоциональная основа. «Поэтому межличностные отношения можно рассматривать как фактор психологического «климата» группы».

Ежедневная, кропотливая работа педагога по выстраиванию отношений между детьми и созданию благоприятного климата в детском коллективе всегда дает положительный импульс в творчестве каждого ребенка.