

Государственное бюджетное образовательное учреждение  
дополнительного образования детей  
детский дом творчества «На реке Сестре»  
Курортного района Санкт-Петербурга

**«Педагогическая копилка»**

**Методическая разработка**

***«Психологический климат в  
детском хореографическом коллективе»***



Автор:  
Кондратенко Т.В. концертмейстер  
ГБОУ ДОД ДДТ «На реке Сестре»

Санкт-Петербург  
2015 год

## 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 психологического климата в детском хореографическом коллективе.

Методические рекомендации для педагогов дополнительного образования. ГБОУ ДОД ДДТ «На реке Сестре» Курортного района Санкт-Петербурга.

Автор составитель –Кондратенко Т.В.-СПб.: ГБОУ ДОД ДДТ «На реке Сестре»,2015.- 17 с.,25 экземпляров

## Содержание

|   |        |
|---|--------|
| 1. Введение   | - 3    |
| 2. Психологический климат в хореографическом коллективе.<br>Методы создания позитивного морально – психологического климата | - 4-7  |
| 3. Методики определения психологического климата в коллективе   | - 8-13 |
| 4. Заключение   | -14    |
| 5. Литература   | - 15   |

## Введение

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 будет 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.

## **Психологический климат в хореографическом 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 мир, 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 моей философии связана с обязательствами перед коллективом. Я думаю, что хороший учитель должен участвовать в воспитании личности подопечного. Если мы будем рассматривать хореографию с точки зрения моей философии, то я, как руководитель коллектива, обязана развивать в членах моего коллектива чувство уверенности в себе и самоуважение. Наши ученики – это личности, обладающие большим запасом физических и душевных качеств, и вы должны 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 философии, 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. Для меня работа в “команде” важна, потому что я чувствую, 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 будете 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 относится к группе проективных методик исследования личности. Она представляет собой развитие теста 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. Эта методика из 26 вопросов позволяет получить информацию о мотивах, об эмоционально-волевой сфере, об отношении ребенка к товарищам по коллективу и др.

### *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 строятся 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. К сожалению, многие педагоги оценивают успех или неуспех ребенка, сравнивая его с другими детьми, а это приводит к тому, что дети отчуждаются друг от друга, соперничают и конкурируют между собой и при этом совершенно не умеют работать в команде с другими.

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. Руководитель коллектива должен создать такие условия, в которых ребенок испытывал бы уверенность в себе и внутреннее удовлетворение; мы должны помнить, что ребенку необходимо помогать добиваться успеха в творческой деятельности. А для этого нужно создавать ситуации успеха.

Использование ситуации успеха должно способствовать повышению рабочего тонуса, увлечению творческим процессом, а также помочь осознать себя полноценной личностью.

Сотрудничество ученика и учителя, основанное на любви к детям, принятие их как личностей, предполагает создание в учебном процессе ситуаций переживания успеха.

Надежным путем создания ситуаций успеха являются словесные поощрения, подбадривающие ребенка, вызывающие у него уверенность в своих силах, стремление соответствовать оценкам учителя. Большое значение в создании ситуаций успеха имеет общая морально-психологическая

атмосфера выполнения тех или иных заданий, поскольку это в значительной мере снимает чувство неуверенности, боязни приступить к внешне сложным заданиям.

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.

Главный смысл деятельности педагога состоит в том, чтобы создать каждому воспитаннику ситуацию успеха. Здесь важно разделить понятия “успех” и ”ситуация успеха”. Ситуация – это сочетание условий, которые обеспечивают успех, а сам успех – результат подобной ситуации. Ситуация это то, что способен организовать педагог: переживание же радости успеха, нечто более субъективное, скрытое в значительной мере взгляду со стороны. Задача педагога в том и состоит, чтобы дать каждому из своих воспитанников возможность пережить радость достижения, осознать свои возможности, поверить в себя.

Самое главное – помочь ребенку переосмыслить свой неуспех, найти его причину с позиции: «неуспех – случаен, успех - закономерность”. Важно переориентировать с пессимистической оценки событий на оптимистическую оценку.

Успех одного – общая радость коллектива.

Общая радость состоит в том, что ученик достиг нужной для себя реакции коллектива. Она может быть подготовленной тренером или спонтанной заметной или незаметной.

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

Радость тогда в радость, когда она воспринимается с остротой новизны, когда к ней нет привыкания, когда она доказывает рост ребенка, его порыв к

лучшему. Вот несколько примеров, с помощью которых 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 унижительную слабость перед ровесниками, у него существует аванс доверия к возможностям своего “учителя”.

### ***Прием “Эмоциональный всплеск” или “Ты так высоко взлетел”.***

Главная роль отведена педагогу. Слова его, безусловно, - экспромт, вдохновение, настоящий эмоциональный всплеск его искреннего стремления помочь ребенку. Педагог создает ситуацию успеха и эмоционально поддерживает ученика.

Колоссальный потенциал скрывается в каждом ребенке, если найти способ воспламенить этот заряд, высвободить его энергию, превратить в цепную реакцию, где пропитанное горячим чувством слово учителя рождает усилие, усилие рождает мысль, а мысль расщепляется на знание и ответственное чувство признательности. В конечном итоге формируется вера в себя, вера в успех.

### ***Прием “Обмен ролями» или о пользе занятий, которые ведутся неправильно.***

Обмен ролями дает возможность высветить скрытый до сих пор потенциал эмоционально-волевых возможностей учеников. Они как бы создают важный прецедент на будущее, разбиваясь на отдельные самостоятельные акты “обмена ролями”, превращаясь из формы игры в специфический прием создания ситуации успеха.

*Девиз этого приема: “Чем ярче личность, тем ярче коллектив”.*

Общая радость не представляет собой единого целого, она всегда отражает сумму успеха нескольких микро-групп. Ее осознание, переживание отделяется ролью этих микро-групп. Главное в том, чтобы в достижениях ребенка окружающие видели результаты своего труда, а сам ребенок понимал, что его радость – это радость поддержки, радость состояния» своего среди своих”.

### *Прием “Линия горизонта”.*

Однажды открыв для себя увлекательность поиска, ребенок сможет уже постоянно стремиться к поиску, не считаясь с трудностями, неудачами. У него будет формироваться уважительное отношение к возможностям человеческого разума и тела.

Если педагог делает учеников свидетелями своих раздумий, если он показывает движение своих мыслей в решении каких-то проблем, если он подводит их к тому рубежу, у которого они могут сделать самостоятельный вывод и испытать радость подобного “озарения”, значит, он создал ситуацию, в которой даже пассивный ребенок может почувствовать себя творческой личностью. 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.

Технологически создание ситуации неуспеха, по-видимому, складывается из тех же операций, что и создание ситуации успеха, но имеющих противоположную векторную направленность.

За счет операции мотивационного усиления осуществляется раскрытие перед ребенком его отношения к делу. Реализуется она через сравнения личностного смысла, вскрываемого педагогом, и социальной нормы, предъявляемой ему в момент педагогического влияния. Раскрытие индивидуальной позиции производится путем постановки мотива, интерпретируемого как стремление ребенка показать себя в выигрышном виде, произвести на окружающих яркое, эффективное впечатление. Затем на контрасте предъявляется социальная норма, что в итоге выводит ребенка на самоанализ и самооценку, и самооценку реального уровня своих возможностей.

Реализуя данную операцию, педагог внимательно следит за тем, в чем ребенок видит причину своей неудачи: в себе (“Да, я действительно поторопился и не подумал...”), в других (“Учитель всегда предъявляет ко мне завышенные требования...”), в самом задании (“Оно оказалось настолько сложным, что вообще никто не смог бы с ним справиться...”). В зависимости от того, в каком направлении происходит анализ, следует производить его коррекцию, обращая внимание ребенка на себя, свои усилия и возможности.

Психологическую решимость и активность, возникающие в этот момент, нельзя упускать, поэтому вслед за произведенной операцией педагог реализует внушение, включающее ребенка в деятельность, и сопровождает внесением нового мотива: "Нельзя упускать возможность доказать всем и себе в том числе, что...", "Если вы не хотите, чтобы о вас думали, то следует...". Приведение нового мотива – это начало следующего этапа, этапа создания ситуации успеха, технология которого была представлена выше.

Назначение ситуации неуспеха, как и ситуации успеха, заключается в создании условий индивидуального развития ребенка. Вопрос о ее создании не может подниматься педагогом, если им не учитывается перспектива ее перехода в ситуацию успеха, если педагог не верит в своего ученика, не питает оптимизма относительно его успеха. Удовлетворение от личностных достижений должно сопровождать его на протяжении довольно значительного периода, возможно, даже стать привычным для него.

### **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».
- Предоставлять возможности и помогать детям реализовать себя в творческой деятельности. «В каждом ребенке – чудо, ожидай его».

## 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 отстаиванием 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.

## Литература

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.
4. Андреева Г.М. Актуальные проблемы социальной психологии. М. 1988. 109 с.
5. Андреева Г.М., Богомолова Н.Н., Петровская Л.А. Современная социальная психология на Западе. Теоретические ориентации. М.: МГУ, 1978. 269 с.
6. Учителю о психологическом климате в коллективе. - М., 1983, стр.71
7. Донцов А.И. Психология коллектива. М.: МГУ, 1984. 207 с.
8. Кумарин В.В. Престижное воспитание? Проще простого! Если слушать голос Природы... М.: Издание журнала «Престижное воспитание», 2001.
9. Леонтьева Е. М.(МПГУ)/Электронная библиотека.
10. Лихачев Б.Т. Коллективизм и индивидуализм // Педагогика. 1992. № 9-10.
11. Макаренко А.С. Педагогическая поэма // Педагогические соч.: В 8 т. Т. 3. М., Педагогика, 1984.
12. Макаренко А.С. Методика организации воспитательного процесса // Педагогические соч.; В 8 т. Т. 1.
13. Немов Р.С. Психология. В 3 кн. - М., 2003, Кн. 1, с.575.
14. Макаренко А.С. О воспитании в семье. М., 1955.