



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ НАРОДНОГО ХУДОЖЕСТВЕННОГО ТВОРЧЕСТВА
КАФЕДРА ХОРЕОГРАФИИ

ОБЩЕНИЕ В ХОРЕОГРАФИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ КАК ФАКТОР
ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ

Выпускная квалификационная работа
по направлению 51.03.02 Народная художественная культура
Направленность программы бакалавриата
«Руководство хореографическим любительским коллективом»

Проверка на объем заимствований:
51,5 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована
« 18 » 01 2019 г.
зав. кафедрой хореографии
Чурашов А.Г. Чурашов А.Г.

Выполнил(а):
Студент(ка) группы ЗФ-407-115-3-1
Демидова Анастасия Константиновна

Научный руководитель:
к.п.н., доцент
Чурашов А.Г. Чурашов А.Г.

Челябинск
2019

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. РОЛЬ И МЕСТО ОБЩЕНИЯ УЧАСТНИКОВ ХОРЕОГРАФИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА В ФОРМИРОВАНИИ ЛИЧНОСТИ	7
1.1. Общение. Его виды и методы	7
1.2. Личность в хореографическом коллективе	17
1.3. Этика общения руководителя как одно из основных средств педагогической деятельности	30
ГЛАВА 2. РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ ОБЩЕНИЯ В ХОРЕОГРАФИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТИ	52
2.1. Роль и значение индивидуальных особенностей участников хореографического коллектива	55
2.2. Анализ проведенного исследования	69
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	76
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	79

ВВЕДЕНИЕ

Вся жизнь общества основана на взаимодействии людей, человек существует в рамках определенных межличностных отношений, устанавливающихся в процессе совместной практической и духовной деятельности и являющихся основополагающим фактором в процессе формирования всесторонне развитой личности.

Общение - одна из важнейших сфер жизнедеятельности личности. Проблема общения относится к базовым категориям психологической науки. На сегодняшний день весьма актуальна проблема общения в коллективе. Коммуникабельность человека - положительный фактор в развитии личности и воспитании ее обществом. Художественное творчество играет большую роль в жизни общества. Хореография, являясь одним из популярных видов его деятельности, обеспечивает приток людей в коллективы. При длительном контакте участников в коллективах возникают межличностные отношения. Отношения формируются, когда занимаются одним видом деятельности, есть одни интересы в группе, в частности хореографической, также формируются благодаря общению между участниками коллектива, как между собой, так и с руководителем коллектива. И это общение рассматривается не только как взаимодействие, но и как взаимовлияние друг на друга.

Понятие «коллектив» - это определенное количество людей. Недооценка значения общения в коллективе, часто ведет к низкому уровню его деятельности. Нужно планировать в хореографическом коллективе не только творческую деятельность, но и проектировать межличностные отношения. В творческом коллективе общение как вид деятельности, во многом играет решающую роль.

Общение создает условия для воспитания человека. Искусство воспитания - это, прежде всего, - искусство общения. В общении

осуществляется стремление личности к реализации своей социальной роли, своих организаторских и партнерских качеств.

Общение имеет огромное значение в формировании человеческой психики, ее становления и развития разумного, культурного поведения. Через общение с психологически развитыми людьми, благодаря широким возможностям к изучению, человек приобретает все свои высшие познавательные способности и качества. Через активное общение с развитыми личностями, он сам становится личностью. В частности, грамотное общение руководителя хореографического коллектива с участником формирует личность ученика.

Понимание значительной роли общения приводит нас к необходимости выстраивать деятельность коллектива как творческо-межличностную, и здесь возникает проблема: с одной стороны есть практика и потребность методической основы руководства, а с другой стороны реальность такова, что методических разработок именно в хореографической деятельности, в частности, по данному вопросу не хватает. Поэтому появился интерес к теоретическому осмыслению данной проблемы и попытки найти пути ее решения. Таким образом, из выше сказанного мы подошли к определению темы работы: «Общение в хореографическом коллективе как фактор формирования личности».

Проблема исследования состоит в том, чтобы посредством общения между участниками коллектива, а также руководителем, сформировать гармонически развитую личность.

Цель исследования: разработать и обосновать значение общения в хореографическом коллективе, выделить основные методы, виды и средства общения.

Объектом исследования является целостный воспитательно-творческий процесс в хореографическом коллективе.

Предмет исследования: процесс руководства общением участников хореографического коллектива.

Гипотеза исследования заключается в том, что личность участника хореографического коллектива формируется в процессе общения между его субъектами:

а) общение руководителя хореографического коллектива с участниками;

б) общение участников коллектива между собой.

в) созданием среды общения руководителем за счет репертуара
Сформулированные проблема, цель, объект, предмет и гипотеза исследования предусматривают решение следующих задач:

1. рассмотреть понятийный аппарат, выявить степень разработанности темы исследования в источниках философии, педагогики и психологии;

2. теоретически осмыслить понятие «хореографический коллектив» и рассмотреть его как субъект общения в педагогической системе;

3. раскрыть сущность понятия «общение» в коллективе его цель и задачи;

4. проанализировать теоретические основы руководства межличностным общением участников хореографического коллектива как одного из направлений управления хореографическим коллективом в целом;

5. выявить комплекс педагогических условий, обеспечивающих эффективность осуществления руководства межличностным общением;

6. с помощью исследования проверить теоретические положения;

7. сделать научно - методологический вывод по данным исследования.

Для реализации поставленных задач были избраны следующие методы исследования:

а) анализ литературы по философии, социологии, педагогике и психологии;

б) обобщение передового педагогического опыта с использованием его в собственной практической деятельности;

в) методы эмпирического исследования: наблюдение, анкетирование, беседы, анализ педагогических ситуаций, сравнительный анализ занятий;

г) проведение констатирующего исследования, предусматривающего выявление уровня творческой активности участников хореографического коллектива, взаимоотношений, общения в хореографическом коллективе;

д) проведение формирующего исследования, включающего разработку содержания и системы эстетического, нравственного воспитания участников коллектива.

Базой исследования является хореографический любительский коллектив «Виктория», Дворца культуры.

Организация и этапы исследования:

Первый этап — на основании литературы определена тема исследования, выдвинута гипотеза, осуществлено констатирующая часть исследования, по результатам которого обобщен опыт работы автора как руководителя коллектива;

Второй этап - его содержанием является проведение формирующейся части исследования, обновление и практическая проверка совокупности педагогических условий; контрольная диагностика и коррекция данных, полученных при формирующем исследовании;

Третий этап (заключительный) - проведение анализа исследовательской работы, формулирование основных выводов и практических рекомендаций.

Структура работы: дипломная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложения.

ГЛАВА 1. РОЛЬ И МЕСТО ОБЩЕНИЯ УЧАСТНИКОВ ХОРЕОГРАФИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА В ФОРМИРОВАНИИ ЛИЧНОСТИ

1.1. Общение. Его виды и методы

Общение - одна из важнейших сфер жизнедеятельности личности. В процессе взаимодействия у людей возникают и формируются межличностные отношения, происходит обмен мыслями, чувствами, переживаниями.

Общение является органической потребностью человека. Он может мыслить только при условии общения с внешним миром. Информационная, стимулирующая мышление связь с внешним миром так же необходима, как пища и тепло.

Информационная изоляция от внешнего мира - это начало безумия. Длительная информационная изоляция человека от внешне среды приводит к психическим сдвигам индивида в этих условиях. Временное длительное пребывание в изоляции приводит к целому ряду нарушений в области восприятия, мышления, памяти, эмоциональной сферы. Однако эти нарушения психической деятельности и поведения человека в условиях изоляции наблюдаются в основном только при отсутствии целенаправленной деятельности и при значительной гиподинамии.

Проблема общения относится к базовым категориям психологической науки. Результат общения - складывающиеся отношения между людьми. Общение выступает как специфическая форма взаимодействия человека с другими людьми, как взаимодействие субъектов.

Общение - это сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией,

выработку единой стратегии взаимодействия, восприятия и понимание другого человека (2,С. 16-18).

Общение - это источник и канал информации при этом в процессе общения (коммуникации) человек приобретает и передает не только факты, представления, но и ценностное отношение, интересы, настроения, чувства (4,С. 105).

Таким образом, общение имеет три стороны проявления: коммуникативную, интерактивную и перцептивную.

Коммуникативная сторона общения проявляется через действия личности, сознательно ориентированные на их смысловое восприятие другими людьми.

Интерактивная сторона общения (англ. interaction - взаимодействие) представляет собой взаимодействие (и воздействие) людей в процессе межличностных отношений.

Перцептивная сторона общения (лат. percept - восприятие) проявляется через восприятие и оценку людьми социальных объектов (других людей, самих себя, групп, других социальных общностей).

Все стороны общения взаимосвязаны и взаимообусловлены (30,С.176-177).

Деление общения на виды возможно по нескольким основаниям:

1) по составу участников:

- межличностное - деловое и личное общение в системе человек-человек;

2) по характеру взаимоотношений: служебное, служебно-товарищеское, дружеское.

лично-групповое-деловое, как правило, общение в системе человек - группа;

по характеру взаимоотношений: служебное и служебно-товарищеское; чаще всего общение руководителя с коллективом и группой.

- межгрупповое - деловое общение в системе группа - группа;
по характеру взаимоотношений: контакт двух или нескольких общностей.

2) По степени опосредованное:

- непосредственное - общение «лицом к лицу», общение, когда каждый участник вступает в контакт с другим (другими), используя все средства общения, и когда существует возможность получения немедленной обратной связи.

- опосредственное - общение, осуществляемое с участием либо третьих лиц, либо с помощью почтовой связи, технических средств, вещей, воспоминаний и т. п.

3) По продолжительности:

- кратковременное,

- длительное.

4) По завершенности:

- законченное,

- незаконченное,

- прерванное (4,С.170-175).

Общение часто считают диалогом или подразумевают под ним передачу информации. Встречаются попытки объяснить общение как условие благоприятного психологического климата в коллективе.

При общении люди не только взаимовлияют друг на друга, не только обмениваются информацией, не только упорядочивают отношения между собой - все эти элементы не определяют самой сути. А суть в том, что в общении люди реализуют свою человечность, свою индивидуальность и неповторимость, то есть живут. Каждый завершенный акт общения – это клеточка развивающейся человеческой жизни - личной и общественной.

Общение есть и основа, и суть, и интегральный метод воспитания. Любой конкретный метод, прием, способ воспитания могут существовать только в общении. Общаясь с педагогом, ученик усваивает умение жить

среди людей, понимать других, сопереживать, сочувствовать, помогать другим, заботиться о других (26,С194).

Средства коммуникации.

Самое простое деление на коммуникации - невербальную и вербальную. Оба средства применяются в хореографических коллективах.

Вербальная коммуникация использует в качестве таковой человеческую речь. Речь является самым универсальным средством коммуникации, поскольку при передаче информации посредством речи менее всего теряется смысл сообщения. Можно обозначить психологические компоненты вербальной коммуникации - «говорение» и «слушание». «Говорящий» сначала имеет определенный замысел относительно сообщения, потом он воплощает его в систему знаков. Для «слушающего» смысл принимаемого сообщения раскрывается одновременно с декодированием.

Невербальные средства общения в полной мере присущи хореографическому искусству. Выделяют четыре группы невербальных средств общения:

1) Экстра и паралингвистические (различные околоречевые добавки, придающие общению определенную смысловую окраску - тип речи, интонирование, паузы, смех, покашливание и т. д.)

2) Оптико-кинетические (это то, что человек «прочитывает» на расстоянии - жесты, мимика, пантомимика). Используется в хореографических комбинациях, этюдах, законченных постановках.

3) Проксемика (организация пространства и времени коммуникативного процесса).

Интерактивная сторона общения. Это характеристика тех компонентов общения, которые связаны с взаимодействием людей, с непосредственной организацией их совместной деятельности. Эта сторона общения относится к общению в хореографическом коллективе между руководителем и учениками, а так же между участниками коллектива в

целом, так как они занимаются одним видом деятельности, идут к общему результату (33,С.84-87).

Методы социально-психологического воздействия с помощью общения. С древних времен известны такие методы стимулирования человеческой деятельности, как поощрение, наказание, соревнование и убеждение. Степень использования их на практике разная, и, как правило, они не употребляются обособленно, так как невозможно стимулировать деятельность коллектива только одним поощрением или наказанием. Стимулирование, означает побуждение к действию, дает толчок к мысли и чувству. К желанию развиваться и достигать поставленные цели.

Методы убеждения.

В современной педагогике эта группа методов получила общее название методов формирования сознания личности.

Метод убеждения - это система словесно-предметных воздействий на сознание обучаемых, т. е. на общее мнение, которая обеспечивает добровольное принятие распоряжений и превращение их в мотивы поведения членов коллектива (7,С.154).

Методы этой группы очень важны для формирования чувств, эмоционального переживания, требуемого поведения. Если участники хореографического коллектива остаются безразличны к педагогическому воздействию, то, как известно, процесс развивается медленно и редко достигает намеченной цели. «Убеждения стимулируют поступки, поэтому, не столько понятия и суждения, сколько нравственная уверенность в общественной необходимости и личной полезности определенного типа поведения должна формироваться на этапе развития сознания» (7,С156).

Методы достигают цели, когда у участников коллектива сформировалась готовность активно включаться, в деятельность, предусмотренную содержанием педагогического руководства. Убеждение в педагогическом процессе достигается при использовании различных методов. Каждый из методов имеет свою специфику и область применения

и, несмотря на кажущуюся простоту, все без исключения методы этой группы, требуют высокой педагогической квалификации. Применяются они системно, в комплексе с другими методами.

Рассмотрим наиболее сложные по содержанию и применению методы словесно - эмоционального воздействия: рассказ, разъяснение, этическую беседу, диспут и метод наглядно - практического воздействия - пример.

Рассказ на этическую тему.

Этот метод используется преимущественно при работе с младшими группами хореографического коллектива- это яркое изложение конкретных фактов и событий, имеющее нравственное содержание. Воздействуя на чувства, рассказ помогает участникам коллектива понять и усвоить смысл моральных оценок и норм поведения. «У этого метода несколько функций: служить источником знаний, обогащать нравственный опыт личности опытом других людей, и использовать положительный пример» (7,С.68).

К условиям эффективности этического рассказа относятся:

- соответствие рассказа социальному опыту участников коллектива.

Для младших участников коллектива он краток, эмоционален, доступен, соответствует переживаниям детей. Рассказ для подростков более сложный, потому, что им гораздо ближе поступки, которые волнуют своим высоким смыслом;

- сопровождение рассказа иллюстрациями, это могут быть произведения живописи, художественные фотографии, видеозаписи и т.д. Усиливает его восприятие и хорошо подобранное музыкальное сопровождение.

Разъяснение.

Это метод эмоционально - словесного воздействия на участников самодеятельного хореографического коллектива. Важная черта, отличающая разъяснение от объяснения и рассказа - ориентированность

воздействия на данную группу или отдельную личность. Применение этого метода основывается на знании особенностей коллектива и личностных качеств его участников.

Разъяснение применяется:

- чтобы сформировать или закрепить моральное качество или форму поведения;
- для выработки правильного отношения участников коллектива к определенному поступку, который уже совершен, например, опоздание на занятие или небрежное, неправильное исполнение какого - либо движения или комбинации.

Увещевание.

Это сочетание просьбы с разъяснением и внушением. Действие увещевания почти целиком зависит от принятой руководителем, формы обращения. Педагогическая эффективность этого метода зависит от авторитета руководителя, его личностных, нравственных качеств, убежденности в правоте своих слов и действий. «Этот метод не достигнет цели, скорее вызовет противодействие у детей, если примет форму нотации» (21,С, 187).

Этическая беседа.

Этот метод предполагает участие обеих сторон - руководителя и участников коллектива. Беседа отличается от рассказа именно тем, что руководитель выслушивает и учитывает мнения, точки зрения своих собеседников, строит свои отношения с ними на принципах равноправия и сотрудничества. Этической беседа называется потому, что предметом чаще всего становятся нравственные, моральные, этические проблемы.

Цель этого метода - углубление, упрочнение нравственных понятий, обобщение и закрепление знаний, формирование системы нравственных взглядов и убеждений. Правильное руководство этической беседой заключается в том, чтобы помочь участникам коллектива во время общения самостоятельно прийти к правильному выбору. Для этого

руководителю нужно уметь смотреть на события или поступки глазами детей, понимать их позицию и связанные с ней чувства.

Диспуты.

Это живые, горячие споры на разные темы. Диспут - сложный метод и требует высокого уровня профессиональной подготовки руководителя. «Чтобы научить других, руководитель сам должен пройти школу умело организованных диспутов» (21,С.250).

С максимальной деликатностью и уважением надо относиться к высказываниям своих воспитанников. Это не означает, что руководитель хореографического коллектива должен занять позицию невозмутимого и беспристрастного наблюдателя. Он воздействует силой аргументов, никого не обижая и не унижая.

Пример. Подражание.

Воздействие этого метода основывается на известной закономерности явления, воспринимаемые зрителем, быстро и без труда запечатлеваются в сознании. «Пример действует на уровне первой сигнальной системы, а слово - второй». (Крылов) Пример дает конкретные образцы для подражания и тем самым активно формирует сознание, чувства, убеждения, активизирует деятельность. Методы организации деятельности и поведения участников хореографического коллектива в специально созданных условиях сокращенно называют еще и методами воспитывающих ситуаций. Важную роль здесь играет неожиданность. Участник хореографического коллектива, ожидающий определенной реакции руководителя, заранее готовится к сопротивлению и, если действие для него неожиданно, в большинстве случаев принимает его позицию.

Внушение.

Внушение - это система словесно-образных воздействий на коллектив и отдельных его членов с целью вызвать соответствующие состояния и поведение, потребности и привычки.

Метод внушения обладает большими возможностями для предупреждения усталости, снятия отрицательного влияния состояния ожидания, стресса в любой ситуации и т. п. В каждом отдельном случае руководитель может применять разные формулы внушения. Такие формулы внушения должны включать в себя простые и понятные слова (как правило, не более 5-6 слов).

Участник хореографического коллектива учится путем подражания. Уровень его податливости к внушению высок, и это приносит ему огромную пользу, поскольку при этом необходимость научения методом проб и ошибок не столь велика.

Внушаемость личности тесно связана с самовнушаемостью. Внушенная информация вырабатывает у ученика определенное отношение к окружающему миру. Человек постоянно находится в различной степени самовнушения (21,С.370).

Поощрение.

Поощрение представляет собой способ выражения общественной положительной оценки поведения и деятельности отдельного участника или коллектива в целом. Действие его основано на возбуждении положительных эмоций. Именно поэтому оно вселяет уверенность, создает приятный настрой, повышает ответственность.

Виды поощрения весьма разнообразны:

- ободрение;
- похвала;
- благодарность;
- предоставление почетных прав;
- награждение грамотами и подарками (31,С.80). Наказание.

«Наказание - это метод педагогического воздействия, которое должно предупреждать нежелательные поступки, тормозить их, вызывать чувство вины перед собой и другими участниками коллектива». Как и другие методы, рассматриваемые в этом разделе, наказание рассчитано на

постепенное превращение внешних стимулов в стимулы внутренние. Известны следующие виды наказания, связанные с: наложением дополнительных обязанностей; лишением или ограничением определенных прав; выражением морального порицания (29,с. 108).

В самодеятельных хореографических коллективах разнообразные формы наказаний практикуются редко, это связано со спецификой любительского творчества в целом, а если возникает необходимость в использовании этой группы методов, то они применяются в более упрощенной форме: замечание, порицание, обсуждение на общем собрании, иногда отстранение от занятий или исключение из коллектива.

Среди педагогических условий, определяющих эффективность метода наказания, следующие:

- сила наказания увеличивается, если оно исходит от коллектива или поддерживается им. Наказуемый острее переживает чувство вины, если его поступок осудил не только руководитель, но и его ближайшие товарищи;

- наказание действенно, когда оно понятно и наказуемый считает его справедливым. После наказания о нем не следует вспоминать, а с ребенком сохранять нормальные отношения;

- основа для применения метода наказания - конфликтная ситуация. Но не всякие нарушения и отклонения от нормы приводят к действительным конфликтам, и, следовательно, далеко не при всяком нарушении надо прибегать к наказанию;

- наказание требует педагогического такта, хорошего знания возрастной педагогики и психологии, а так же понимания, что этот метод будет эффективен только в комплексе с другими методами педагогического руководства коллективом (1,с.99).

В первом параграфе было рассмотрено, что общение является органической потребностью человека, одна из важнейших сфер жизнедеятельности личности. В общении присутствуют стороны

проявления, выделяются виды общения. Общение есть и основа, и суть, и интегральный метод воспитания. Также были выделены социально-психологические воздействия с помощью общения.

1.2. Личность в хореографическом коллективе

Личность учащегося как объект педагогического воздействия. Педагогический процесс идеально должен выступать как процесс взаимодействия субъектов, педагога и учащегося. При всем его гуманистическом характере он начинается с воздействия: постановка целей и задач, формирование установки, выделение приоритетов. Поэтому важно сделать это воздействие гуманистическим, культуросообразным. Исходя из этого, необходимо рассмотреть личность участника хореографического коллектива как предмет воздействия, особенности личностно-деятельностного подхода в педагогической деятельности, взаимодействие руководителя и участника коллектива в управлении педагогическим процессом, развитие личности в деятельности как закономерность.

Личность как социально-психологическое явление, как предмет педагогического воздействия.

Для руководителя хореографического коллектива личность участника коллектива выступает как предмет познания и как предмет педагогического воздействия. Целью педагогической деятельности является социализация личности учащегося.

Личность - от слова «лик», «лицо». Под этим термином понимается человек, способный к общению, интеллектуальному и нравственному совершенствованию. В понимании С.Л. Рубинштейна, личность – это основная психологическая категория, определяемая через триединство: чего хочет человек, что для него имеет привлекательность (это так называемая направленность как мотивационно-потребностная система

личности, ценности, установки, идеалы), что может человек (его способности и дарования) и, наконец, что он есть сам (что из его тенденций, установок и поведения закрепилось в его характере).

Личность - это всегда индивид, но индивид не всегда является личностью.

Для того чтобы стать личностью, индивид должен развить в себе тот природный потенциал, который заложен в нем изначально, генетически.

Это происходит только в условиях социальной общности, в процессе общения и деятельности, на основе реализации психологического принципа единства сознания и деятельности (4,С.35).

Личности присущи характерологические черты, психологические свойства, составляющие своеобразие человека, его отличие от других людей. Индивидуальность проявляется в свойствах темперамента, особенностях эмоционально-волевой сферы, в способностях и стиле деятельности, в качестве и интенсивности познавательных процессов (ощущение, восприятие, представление, воображение, память, речь, мышление, внимание). В своей индивидуальности личность неповторима. Индивидуальность человека - одна из сторон его личности.

Если человек достигает того уровня развития, который позволяет считать его носителем сознания и самосознания, то такого человека называют личностью. Человек не рождается личностью, а становится ею в процессе развития. Понятие «личность» в отличие от понятия «человек» - социальная характеристика, указывающая на те его качества, которые формируются под влиянием общественных отношений, общения с другими людьми.

Таким образом, личность формируется в процессе общения и деятельности, выступает как субъект межиндивидуального общения (субъект - объектных отношений, опосредованных конкретной деятельностью).

А.В. Петровский: «Личностью в психологии обозначается системное (социальное) качество, приобретаемое индивидом в предметной деятельности и общении и характеризующее меру представленности общественных отношений в индивиде». Благодаря своей индивидуальности человек обладает неповторимыми индивидуально-психологическими свойствами и особенностями, которые придают личности уникальность (26,С.6-8).

Структура личности.

А.Г. Ковалев в структуре личности различает четыре блока.

Первый блок включает в себя психические процессы: ощущение, восприятие, представление, воображение, память, речь, мышление, внимание.

Второй блок представлен психологическими свойствами: темперамент, характер, способности, эмоционально-волевая сфера личности (чувства, эмоции, воля).

Третий блок - психические состояния.

Четвертый блок - психологические образования (знания, умения, навыки) (17,С.68).

Структура личности по К.К. Платонову представлена четырьмя подструктурами:

- биологической (темперамент, возрастные особенности, половые различия);

- психологической (психические процессы, психологические особенности - характер, способности, чувства, эмоции, воля);

- социальный опыт;

- направленность личности. Процесс развития личности.

Как личность человек формируется в социальной системе путем целенаправленного и продуманного воспитания.

Личность определяется мерой присвоения общественного опыта, с одной стороны, и мерой отдачи духовных ценностей, с другой. Чтобы

стать личностью, человек должен в деятельности, на практике проявить, раскрыть свои внутренние свойства, заложенные природой и сформированные в нём жизнью и воспитанием.

Характерная особенность процесса развития - диалектический переход количественных умений в качественные преобразования физических психических и духовных характеристик личности. Одной из 20 характеристик, определяющих поведение личности в коллективе, являются мотивы и её установки. Мотивы представляют собой осознанное побуждение к деятельности, связанное с удовлетворением определенных потребностей человека, которые имеют общественно - личный характер и формируются в процессе воспитания. Источники мотивов деятельности в хореографических коллективах - социальные потребности участников в самореализации и самовыражении, в общении, познании, творчестве и т.д. Мотивы имеют различную степень общественной значимости и являются исходным моментом для определения цели деятельности. Доказано, что в процессе занятий в хореографическом коллективе, если в нем налажен педагогический процесс, происходит движение мотивов. Движения мотивов происходят в результате так называемых фаз развития личности в относительно стабильной общности:

1. Первая фаза становления личности в хореографическом коллективе. Предполагается активное усвоение действующих в общности норм и овладение соответствующими формами и средствами деятельности. В данном случае хореографической деятельности. Принеся с собой в новый коллектив все, что составляет его индивидуальность, ученик не может осуществить потребность проявить себя как личность раньше, чем он освоит действующие в коллективе нормы (нравственные, учебные, производственные) и овладеет теми приемами и средствами деятельности, которыми владеют другие члены группы. Помогать ему в этом обязан руководитель хореографического коллектива, тем более, если его ученик совсем в юном возрасте.

На этой фазе, когда ещё нет единой связи между членами группы, ведущим является мотив «научиться танцевать», цель предполагает развитие навыков исполнения танцев.

2. На второй фазе не нужно акцентировать внимание на том, что ученик стал таким, «как все» в коллективе и не удовлетворяет на первом этапе потребности индивида в маниакальной персонализации. Более значительными становятся мотивы - «хореография - любимое занятие», «получить более серьёзные знания в этой области». Исходя из этого, можно сделать вывод о серьёзном увлечении участников данным видом деятельности, появлении потребности в ней.

3. Третья фаза характеризуется творческой направленностью деятельности, когда на первый план выдвигаются «стремление самому создавать произведения, а не только исполнять», «желание серьёзно заниматься делом, которое увлекает». Детерминируется противоречиями между, сложившимися на предыдущей фазе, стремлением участника коллектива быть идеально представленным в других, своими особенностями и значимыми для него отличиями - с одной стороны, и потребности общности принять, одобрить и культивировать лишь те демонстрируемые им индивидуальные особенности, которые импонируют, соответствуют ценностям, стандартам, способствуют успеху хореографической деятельности (17,С. 124-136).

Таким образом, в процессе развития хореографического коллектива общественная значимость мотивов возрастает, развивается личность.

Индивидуально-психологические особенности личности.

Индивидуальные особенности психики - существенные и устойчивые психические свойства, характеризующие того или иного человека в отличие от других людей. К ним относятся индивидуальные особенности психических процессов (ощущений, восприятия, памяти, мышления, воображения) и, главным образом, особенности личности - интересы, склонности, способности, темперамент и характер.

Вырабатываются и развиваются индивидуальные особенности в ходе жизни и деятельности человека. Знание индивидуальных особенностей - необходимое условие индивидуального подхода к деятельности (22,С.159.)

Должны ли учитываться в педагогическом процессе хореографического коллектива индивидуальные особенности? Ответ на этот вопрос должен быть положительным. Индивидуальный подход как важный принцип педагогики заключается в управлении развитием человека, основанном на глубоком знании черт его личности и условий жизни. Педагогика индивидуального подхода имеет в виду не приспособление целей и основного содержания обучения и воспитания к отдельному ученику, а приспособление форм и методов педагогического воздействия к индивидуальным особенностям с тем, чтобы обеспечить запроктированный уровень развития личности.

Индивидуальный подход создает наиболее благоприятные возможности для развития познавательных сил, активности, склонностей и дарований каждого участника хореографического коллектива. Индивидуальные качества во многом определяются темпераментом, присущим человеку с рождения и поэтому очень устойчивым. Темперамент является биологическим фундаментом личности человека, основанным на свойствах нервной системы, следовательно, наследственным. Темперамент закреплен в человеке генетически и чрезвычайно мало меняется в процессе жизнедеятельности человека.

В психологии выделяют четыре типа темперамента:

1. Сангвиник - человек с заметной психической активностью, быстро отзывающийся на окружающие события, стремящийся к частой смене впечатлений, сравнительно легко переживающий неудачи и неприятности, живой, подвижный с выразительной мимикой и движениями.

2. Флегматик - человек невозмутимый, с устойчивыми стремлениями и настроением, с постоянством и глубиной чувств, с

равномерностью действий и речи, со слабым внешним выражением душевных состояний.

3. Холерик - человек очень энергичный, способный отдаваться делу с особой страстностью, быстро и порывисто, склонный к бурным эмоциональным вспышкам и резким сменам настроения, со стремительными движениями.

4. Меланхолик - человек впечатлительный, с глубокими переживаниями, легкоранимый, но внешне слабо реагирующий на окружающее, со сдержанными движениями и приглушенной речью (3,С.204-249).

Темперамент оказывают сильное влияние на взаимоотношения в хореографическом коллективе. Так, положительными чертами меланхолика являются эмоциональная чуткость, наблюдательность, но он замкнут в себе, некоммуникабелен. Холерик привлекает большой силой воли, работоспособностью, энергичностью, напористостью, вместе с тем часто утомляет или раздражает окружающих категоричностью своих суждений, не терпит замечаний, а порой недисциплинирован.

Трудолюбие, усидчивость, спокойствие, умение добиваться цели, устойчивость в привязанностях флегматика уживаются с медленной адаптацией, ограниченностью круга знакомств. Сангвиник привлекает жизнерадостностью, общительностью и мягкостью в обращении, но у него часто меняются интересы, наблюдается некоторая ненадёжность в человеческих отношениях. Однако в природе в чистом виде темпераменты встречаются редко, чаще всего в каждом человеке можно найти черты остальных. Наличие различных типов в хореографическом коллективе составляет богатство индивидуальностей (20,С.47-55).

Для гармонии в хореографическом коллективе и для грамотного бесконфликтного общения руководителя с участниками коллектива, необходимо учитывать характер ученика.

Характер - совокупность устойчивых индивидуальных особенностей личности, складывающихся и проявляющихся в деятельности и общении,

24 обуславливая типичные для человека способы поведения. В отличие от темперамента характер формируется на протяжении всей жизни человека. Важное значение для формирования характера имеют морально-волевые качества.

Выделяют следующие важнейшие типы акцентуации характера:

1. Интровертный тип характера, для которого характерна замкнутость, затрудненность в общении и налаживания контактов с окружающими, уход в себя.

2. Экстравертный тип характера - эмоциональная возбудимость, жажда общения и деятельности, зачастую безотносительно к ее необходимости и ценности, говорливость, непостоянство увлечений, иногда хвастливость, поверхностность, конформность.

3. Неуправляемый тип - импульсивность, конфликтность, нетерпимость к возражениям, иногда и подозрительность.

4. Неврастенический тип характера - в нем преобладает дурное самочувствие, раздражительность, повышенная утомляемость, мнительность. Раздражение против окружающих и жалость к себе самому может привести к кратковременным вспышкам гнева, однако быстрая истощаемость нервной системы скоро гасит гнев и способствует умиротворению, раскаянию, слезам.

5. Сензитивный тип - свойственны пугливость, замкнутость, застенчивость. Сензитивные ученики избегают включаться в большие и тем более новые коллективы, не участвуют в шалостях и рискованных предприятиях с остальными участниками коллектива, предпочитают находиться ближе к руководителю. Они боятся контрольных уроков, зачастую стесняются показывать что-либо перед другими участниками, участвовать в сольных композициях, опасаясь вызвать ошибкой смех или хорошим исполнением зависть коллектива.

6. Демонстрационный тип - присущ эгоцентризм, потребность в постоянном внимании к своей особе, восхищении и сочувствии. Лживость, склонность к позерству и рисовке, демонстративность поведения - все это, определяется стремлением любыми средствами выделиться среди сверстников (3,С.213).

Способности - третий компонент структуры личности - индивидуально-психологические особенности, являющиеся условием успешного выполнения той или иной продуктивной деятельности.

В нашем случае мы рассматриваем хореографические способности. Данные способности обнаруживаются только в деятельности, которая не может осуществляться без наличия этих способностей. Только в процессе обучения хореографии может выясниться, есть ли у обучающегося способности. Способности обнаруживаются не в знаниях, умениях и навыках, как таковых, а в динамике их приобретения, то есть в том, насколько при прочих равных условиях быстро, глубоко, легко и прочно осуществляется процесс овладения знаниями, умениями, существенно важными для данной деятельности.

Б.М. Теплов определил основные признаки способностей:

- 1) индивидуально-психологические особенности, отличающие одного человека от другого;
- 2) не всякие индивидуальные особенности, а лишь такие, которые имеют отношение к успешному выполнению какой-нибудь конкретной деятельности;
- 3) способности, не сводимые к психологическим образованиям (знаниям, умениям, навыкам) (7).

Для успешной работы руководителя с хореографическим коллективом необходимо наличие более полной информации о его участниках, которую можно получить при составлении социально-демографического портрета.

Социально - демографический портрет участников коллектива - это совокупность знаний об их возрасте, уровне образования, социальном положении. Воспитание личности - одна из основных задач различных социальных институтов.

Участник хореографического коллектива попадает в информационный пласт, который создает оптимальные условия для активного раскрытия его индивидуальных задатков и способностей, а также развития его интеллектуальной одаренности. Коллектив постоянно меняется, потому что непрерывно меняются его участники. Меняется и характер влияния коллектива на личность.

В хореографических коллективах процессы развиваются так интенсивно и быстро, что даже специалисты не успевают за ходом событий. Однако, взглядевшись повнимательнее, видно, что процесс развития коллектива отнюдь не стихийный, а педагогически управляемый. Эффективность управления зависит от того, в какой мере исследованы закономерности его развития, насколько правильно руководитель диагностирует ситуацию, и выбирает средства педагогического воздействия. Методика педагогического руководства хореографическим коллективом предполагает выбор системы методов и их приемов, последовательность которых определяется конкретными задачами, решаемыми на каждом из этапов становления и развития коллектива, а соответственно и личности участников.

Взаимодействие руководителя хореографического коллектив выступает одним из предметов изучения организации педагогического процесса. Само воздействие осуществляется на нескольких уровнях:

- интеллектуальным уровнем, связанным с развитием мышления, памяти, воображения, ума участника хореографического коллектива, овладением знаниями и умениями, их поиском, применением;

- эмоциональным уровнем, связанным с развитием эмоционально -чувствительной сферы личности, переживаниями, эмпатией;

- волевым, включающим приложением личностью - участком коллектива усилий для овладения опытом, формирования направленности на социально значимые ценности, развитие всех сторон личности;

- действенно-практическим уровнем, отражающим связь теории с практикой, развитие предметно - практических умений и навыков, формирование умений перевода управления в самоуправление, образования в самообразование.

Социализация, то есть становление личности, связано с управленческим решением проблем, обеспечивающее развитие сознания, отношений и поведения (13,С.78).

Цель педагогического воздействия - формирование гуманистической личности участника хореографического коллектива. Гуманистическая личность в информационном обществе становится абсолютной ценностью. Сама гуманистическая сущность определяется развитием личностно ценных качеств, таких как духовное богатство, ориентация личности на культурные ценности, развитие творческих способностей, толерантность.

Эти качества можно сформировать только на основе педагогического процесса, исходя из личностно-деятельностного подхода руководителя коллектива к участнику (26,С.55).

Методы и приемы воспитания.

Метод воспитания (от греч. слова "методос" - путь) - это способ реализации целей воспитания. Методы воспитания являются главными средствами, обеспечивающими успешность решения задач каждого из компонентов воспитательного процесса.

Каждый метод реализуется различно в зависимости от опыта педагога и его индивидуального стиля профессиональной деятельности (31,С201).

Классификация методов:

Методов и особенно различных версий (модификаций) в педагогической литературе указывается так много, что разобраться в них, выбрать адекватные целям и реальным обстоятельствам помогает лишь их упорядочение.

В настоящее время наиболее распространенной является классификация методов воспитания И.Г. Щукиной на основе направленности - интерактивной характеристики, включающей в себя в единстве целевую, содержательную и профессиональную сторону методов воспитания. Она выделяет три группы методов: методы формирования сознания (рассказ, объяснение, разъяснение, лекция, этическая беседа, увещание, внушение, диспут, инструктаж, доклад, пример), методы организации деятельности и формирования опыта поведения (упражнения, поручения, воспитывающие ситуации); методы стимулирования (соревнования, поощрение, наказание).

Выбор метода воспитания.

Особую проблему является выбор методов воспитания. Не бывает методов хороших и плохих, ни один путь воспитания не может быть заранее объявлен эффективным или неэффективным без учета тех условий, в которых он применяется.

Большое влияние на выбор методов оказывают индивидуальные и личностные особенности воспитанников. Необходима их индивидуальная и личностная корректировка. Гуманный руководитель будет стремиться применять такие методы, которые дают возможность каждой личности развивать свои способности, сохранить свою индивидуальность, реализовать собственное "Я" (31, С.75).

Для руководителя хореографического коллектива личность ученика выступает как предмет педагогического воздействия. Целью педагогической деятельности является социализация личности участника коллектива. Личность формируется под влиянием общественных

отношений, общения с другими людьми. В понятии «личность» рассматривается ее структура. Личность в хореографическом коллективе развивается по нескольким фазам. Руководителю хореографического коллектива необходимо учитывать индивидуальные особенности личности: темперамент, характер, способности.

1.3. Этика общения руководителя хореографического коллектива - одно из основных средств педагогической деятельности

Понятия малой группы как подгруппы в хореографическом коллективе.

Психология и поведение отдельного человека как личности существенно зависят от социальной среды. Последняя представляет собой сложно устроенное общество, в котором люди объединены друг с другом в многочисленные, разнообразные, более или менее устойчивые соединения, называемые группами. Среди таких групп можно выделить большие и малые.

Непосредственным проводником влияния общества и больших социальных групп на индивида является малая группа. Она представляет собой небольшое объединение людей (от 2- 3 до 20-30 человек), занятых каким-либо общим делом и находящихся в прямых взаимоотношениях друг с другом. Малая группа представляет собой элементарную ячейку общества. В ней человек проводит большую часть своей жизни. Примерами малых групп, наиболее значимых для человека, являются семья, школьный класс, трудовой коллектив, объединения близких друзей, приятелей и т. п.

Среди малых высокоразвитых групп особо выделяются коллективы. Психология развитого коллектива характеризуется тем, что деятельность, ради которой он создан и которой на практике занимается, имеет, несомненно, положительное значение для очень многих людей, не только

для членов данного коллектива. В коллективе межличностные отношения основаны на взаимном доверии людей, открытости, честности, порядочности, взаимном уважении и т. п.

Для того, чтобы назвать малую группу коллективом, она должна соответствовать ряду весьма высоких требований:

- успешно справляться с возложенными на нее задачами (быть эффективной в отношении основной для нее деятельности);
- иметь высокую мораль, хорошие человеческие отношения, создавать для каждого своего члена возможность развития как личности;
- быть способной к творчеству, т. е. как группа давать людям больше, чем может дать сумма того же количества индивидов, работающих в отдельности.

Психологически развитой как коллектив считается такая малая группа, в которой сложилась дифференцированная система различных, деловых и личных взаимоотношений, строящихся на высокой нравственной основе.

Развитый хореографический коллектив представляет собой необходимое условие самоутверждения личности. Ему присущи общность целей и адекватность мотивов предметно-практической совместной деятельности, направленной на пользу общества, забота об общем результате, определенные организация и характер общения, широкая система коллективных связей. Наиболее развитые формы взаимоотношений участников создаются в процессе целенаправленной организации их социально-одобряемой деятельности: хореографической, организационно-общественной, трудовой, художественной и др. При этом придание основным типам деятельности участников коллектива определенной целевой направленности, социальной значимости позволяет не только формировать отношения участников внутри возрастных групп, но и строить их на единой основе.

Сочетание взаимответственности, с одной стороны, а с другой - необходимости проявления самостоятельности в организации и осуществления просоциальной деятельности обеспечивает условие для развития подлинной самостоятельности. Максимальное развитие самодеятельности учеников выступает определяющим признаком развитого хореографического коллектива.

Социально признаваемая деятельность как средство формирования хореографического коллектива и определенных отношений его членов может быть реализована в том случае, если она соответствующим образом организована.

Это должна быть организация, при которой:

а) участники разных возрастов выполняют отдельные части общей задачи, т. е. осуществляется возрастное разделение;

б) значимые цели этой деятельности имеют как общественный, так и личностный смысл;

в) обеспечивается равноправная, инициативно-творческая позиция каждого участника (от планирования дел до оценки ее результатов);

г) осуществляется непрерывность и усложнение совместной хореографической деятельности;

д) хореографическая деятельность направлена на благо себе, другим людям, обществу. Именно в развитых формах социально одобряемой деятельности формируется умение участников коллектива учитывать интересы, позицию другого человека и соответственно этому ориентироваться в своем поведении (13,С.51-72).

Как инструмент воспитания хореографический коллектив организуется руководителем старше по возрасту своих учеников. При этом важное значение приобретает вопрос о соотношении: 1) потребности участников коллектива в общении и 2) задач, поставленных перед этим коллективом. Практически в любом организованном хореографическом

коллективе реально существует определенное сочетание данных двух факторов.

Однако наиболее широкие возможности их взаимодействия создаются в условиях сформированного хореографического коллектива. Активно включая участников коллектива в решение социально важных задач, такой коллектив обеспечивает многообразные формы общения, обуславливает возможности развития индивида как личности. Психолого-педагогическая задача при этом заключается в том, чтобы хореографический коллектив не воспринимался лишь как форма целесообразности, чтобы в глазах участников воспитательная функция коллектива отступала на второй план перед его социально полезной функцией. Иначе его воспитательное воздействие нивелируется, заменяясь влиянием так называемых неофициальных, неформальных объединений.

Коллективизм составляет одно из определяющих отношений личности в хореографической деятельности - творческое отношение к общественному делу, выражая потребность в деле, необходимом другим людям. Такую потребность нельзя сформировать в замкнутом коллективе не коммуникабельном, акцентированном только на достижении своих целей, что таит опасность развития групповщины. Нередко участники хореографического коллектива, проявляя внутри своего коллектива отношения товарищества, взаимопомощи, ответственности, не демонстрируют качеств коллективиста за пределами своего коллектива (13.С.134).

Субъект педагогического руководства.

Общение - как взаимодействие между участниками хореографического коллектива, является процессуальной характеристикой. А процесс всегда характеризуется развитием, уровнем и динамикой, где могут присутствовать как постепенный рост, скачки, а также спады и подъёмы.

Процесс общения можно осуществлять как стихийно, так и управляемо. Говоря о хореографическом коллективе, как о явлении достаточно стабильном, в основе которого лежит длительная совместная деятельность, мы определяем значительную роль в руководстве межличностным общением: руководителя - педагога-хореографа.

Итак, в роли субъекта педагогического руководства в хореографическом коллективе выступают люди, осознающие цели и задачи этого процесса. Специфика субъекта педагогического руководства состоит в том, что он развивается в соответствии с этапами развития коллектива. На первом этапе в роли субъекта хореографического коллектива выступает руководитель, на втором - часть этих функций принимает на себя актив, на третьем этапе субъектом педагогического руководства становится коллектив, на четвертом - каждый участник является субъектом воспитания самого себя.

Таким образом, на первом этапе субъектом педагогического руководства выступают руководители объединений. Исходя из этого, к педагогу-хореографу должны предъявляться определенные требования. В число профессиональных навыков входит знание своего предмета, умение передать его другим, а также осведомленность о возрастных особенностях восприятия, мышления и условий развития участников (12, С. 10-30).

Руководителя хореографического коллектива должны отличать такие качества, как коммуникативность и организаторские способности.

Деятельность руководителя по определению А.С. Макаренко, заключается в умении сформулировать педагогическую задачу: в отборе средств, ведущих к цели - педагогическому результату; в выработке соответствующих форм, методов, позволяющих достичь цели. Поэтому руководитель организует деятельность участников, с точки зрения педагогической целесообразности, превращает любительские занятия в воспитывающий процесс.

Процесс воспитания, достигающий высокого уровня, содействует проявлению функций субъекта воспитания - самовоспитанию, которое приводит к наибольшему эффекту формирования личности. Под самовоспитанием понимается осознанная деятельность человека, направленная, на изменение самого себя. Иначе говоря, в процессе становления личность выступает не только объектом, но и субъектом своего собственного развития и воспитания (4,С. 97-100). Педагогическое общение - это особенное общение, специфика которого обусловлена различными социально-ролевыми и функциональными позициями субъектов этого общения (4,С267).

Руководитель в процессе педагогического общения осуществляет свои социально-ролевые обязанности по руководству процессом обучения и воспитания.

От того, каковы стилевые особенности этого общения и руководства, в существенной мере зависит эффективность педагогических процессов (21.С.77).

Цель и задачи педагогического процесса (воспитания) в хореографическом коллективе.

Цель воспитания: в глобальном выражении - идеал совершенного, с точки зрения данного общества, человека, на реализацию которого направлено воспитание; в локальном плане - предвосхищаемые результаты воспитательной деятельности.

Цель воспитания конкретизируется в задачах, которые, как правило, соотносят с функциями педагогического процесса, выделяя при этом задачи воспитания, задачи обучения и задачи развития личности. Эти задачи таковы:

- выявление и развитие природных задатков и творческого потенциала растущего участника хореографического коллектива в разнообразных целях социально полезной и личностно значимой деятельности и в общении;

- формирование самосознания, чувства собственного достоинства, ценностного отношения к собственной жизни, потребности и готовности планирования и реализации прогрессивных жизненных целей, способности к самопознанию, самоопределению, самореализации, саморегуляции и объективной самооценке;

- формирование нравственной культуры личности, опыта общественного поведения, соответствующего гуманистическим нравственным нормам

- эстетическое воспитание, приобщение личности к системе общечеловеческих и национальных культурных ценностей и традиций;

- умственное воспитание, формирование опыта познавательной деятельности, знаний, умений и навыков, способности к творчеству, потребности в непрерывном образовании и самообразовании;

- эмоциональное воспитание, развитие культуры чувств и опыта межличностного общения;

- экологическое воспитание и образование;

- развитие потребности в здоровом образе жизни, приобщение к физической культуре, хореографии;

- формирование положительного отношения к труду, готовности к трудовой деятельности.

Этим задачи воспитания и образования участников хореографического коллектива, разумеется, не исчерпываются.

В рамках каждой воспитательной системы, в каждом конкретном акте воспитательного взаимодействия, в каждом хореографическом коллективе могут возникать, актуализироваться, реализовываться задачи, обусловленные реальной социально-педагогической ситуацией (27,С.126-135).

Стили и методы педагогического руководства и общения.

Методами руководства называются принятые в обществе на данном этапе его развития законные способы воздействия руководителей на

подчиненных им людей с целью побуждения их к определенным действиям. Наиболее известные из методов руководства - это административные, экономические, правовые, морально-психологические. При использовании административных методов акцент ставится на имеющийся у руководителе официальной и неофициальной власти нал людьми.

Преобладание в руководстве экономических методов характеризуется широким применением материальных стимулов. Правовые методы воздействия связаны со знанием и использованием руководителем законов в обращении с людьми.

Морально-психологические это средства воздействия, характеризующиеся непосредственным обращением руководителя к нравственности, совести, порядочности, морали, чувству долга, сострадания и т.п. Существуют различные классификации стилей общения и руководства в коллективе:

Рассмотренная классификация стилей руководства, введенная немецким педагогом Куртом Левиным актуальна и на сегодняшний день. В нее входят:

- авторитарный стиль;
- демократический;
- попустительский.

Авторитарный стиль руководства.

Хореографический коллектив с руководителем этого типа руководства обычно многочисленный, но состав чаще держится за счет престижности, привязанности участников к данному виду деятельности, хотя многих и не удовлетворяет стиль руководства.

Жестокое руководство и управление, всеобъемлющий контроль. Руководитель часто прибегает к приказному тону, делает резкие замечания, которые не всегда тактичны. Авторитарный руководитель определяет не только личные цели деятельности и задания, но и указывает

способы выполнения, поэтапно. Такой подход снижает мотивацию деятельности, так как человек не знает точно конечных целей деятельности, для чего выполняется каждый этап и, что ждет впереди. Инициатива авторитарным руководителем пресекается, рассматривается как не желательное самоволие.

Демократический стиль руководства.

Руководитель такого типа привлекает участников хореографического коллектива своей увлеченностью работой, творческой фантазией, поисками оригинальных решений хореографических произведений.

Он может предвидеть возникающие критические ситуации, регулировать взаимоотношения с коллективом и в коллективе, умеет найти выход из сложного положения.

Хореографический коллектив у такого руководителя обычно многочисленный, репертуар интересный, исполняемый на высоком уровне. Участники активны в творчестве коллектива. Руководитель данного типа руководства хороший организатор коллектива, так как ясно представляет цели и задачи.

Попустительский стиль руководства. (Либеральный)

Участники хореографического коллектива по достоинству оценивают талантливость руководителя, стремятся ему помочь в организации коллектива.

Такие коллективы стабильны, отличаются оригинальным репертуаром. В них большую работу ведет актив, его лидеры. По сути дела это коллектив единомышленников с развитым самоуправлением. Идеальным в хореографическом коллективе считается такой стиль руководства, который сочетает в себе все перечисленные стили педагогического руководства, варьируемые в зависимости от ситуаций, возникающих в процессе деятельности (8,С.178-180).

Стиль общения педагога-хореографа непосредственно влияет на воспитание и развитие личности участников хореографического коллектива. Поэтому так важно придать общению культурный облик.

Общение между участниками хореографического коллектива и между руководителем и учениками может происходить на различных уровнях:

1. Манипулятивный уровень, заключается в том, что один из собеседников через определенную социальную роль пытается вызвать сочувствие, жалость партнера.

2. Примитивный уровень, когда один из партнеров подавляет другого (один постоянный коммуникатор, а другой постоянный реципиент).

3. Высший уровень - это тот социальный уровень, когда независимо от социальной роли, статуса партнеры относятся друг к другу как к равной личности (21,С. 145-146).

Стремление к ситуации сотрудничества, предъявляет определенные требования к организации процесса общения в хореографическом коллективе. Такими требованиями могут быть:

а) доверительность (руководителю хореографического коллектива необходимо сразу находить доверие со своими учениками);

б) диалогичность (надо уметь слушать ученика как объект-субъект воспитательного влияния);

в) взаимопонимание (без которого нет сотрудничества, оно является психологической основой сотрудничества);

г) реальный психологический контакт (возникает на основе деловых и личных связей);

д) способность отказаться от воздействия и перейти к взаимодействию (18,С.97-98).

Необходимые правила общения для руководителя хореографического коллектива:

Педагогический процесс строится на фундаменте отношений с участниками коллектива. Именно они придают ему неповторимый личностный смысл, окрашивают содержание танцевального материала или педагогические требования той гаммой чувств, без которой педагогические воздействия не достигают тайников души ученика в коллективе. Руководителю хореографического коллектива нужно думать над своими взаимоотношениями с детьми, целенаправленно выстраивайте их. При организации педагогического общения нужно исходить не только из педагогических целей и задач, но и из интересов участников хореографического коллектива. Необходимо ориентировать речь на конкретного собеседника.

Общение в педагогическом процессе нельзя ограничивать только информацией: необходимо организовывать взаимоотношения, познавать личность ученика, оказывать определенное воздействие. Не строить общение с участниками коллектива «сверху вниз». Необходимо понять психологическую атмосферу в коллективе, уметь наблюдать за учениками, сопоставлять психологические атмосферы; следует формировать у себя 40 навыки «психологического камертона», который подскажет лучшие подходы к личности; уметь поставить себя на место учащихся. Нужно уметь, не перебивая и не отвлекаясь, слушать участников коллектива. Организуя общение с учениками, необходимо выявлять и учитывать изменения их настроения. Нельзя забывать о том, что возникшие в процессе педагогического общения конфликты могут быть следствием ошибки и даже педагогической несостоятельности руководителя.

Конфликт необходимо «нейтрализовывать и исправлять». Не надо бояться конфликтов и лучше всего их прогнозировать, т. е. предполагать направление их развития, возможные варианты выхода из них. Уход от конфликтов возможен до тех пор, пока это не начинает отрицательно влиять на общение, взаимоотношения его участников и результаты дела.

Следует быть тактичными, убеждая в чем-либо участников коллектива, показывая ошибочность их суждений. Общение должно развиваться без пауз. Педагог должен быть инициативным в общении с участниками коллектива: уметь быстро и энергично организовывать психологический контакт с ними, целенаправленно управлять межличностным взаимодействием.

В общении следует особо учитывать некоторые индивидуально-психологические особенности, а также возрастные особенности.

Необходимо избегать штампов в общении с детьми. Штампы могут проявиться: в общей манере вести себя в стереотипных реакциях на поведение участников коллектива, механическом следовании запланированной схеме разговора, в психологической закрытости руководителя. Очень важно преодолевать негативные установки по отношению к отдельным участникам коллектива. Критика поведения, знаний, образа жизни участников хореографического коллектива бесполезна, если она не содержит в себе преобразующие, конструктивные начала и не передает ученику позитивного личностного отношения к нему педагога. Нужно чаще улыбаться участникам коллектива. Во взаимодействии с учениками постоянно должны звучать одобрение, похвала, поощрение. Участники коллектива всегда должны знать отношение к ним педагога. Следует развивать коммуникативную память, это поможет быстро восстановить предыдущую ситуацию в общении, точно определять подходы.

Перед тем, как вступить в беседу, необходимо тщательно продумать стратегию и тактику предстоящего разговора. Рекомендации к психологической партитуре беседы: не перебивать собеседника во время высказывания; не спешить с ответом; не отвечать на возражения в категорическом тоне - это мешает диалогу; контролировать и корректировать эмоциональный настрой во время беседы; не заканчивать разговор эмоционально и содержательно не определенным и т. д.

Необходимо помнить, что партнера по общению всегда волнует отношение к его личности.

В системе общения руководителя хореографического коллектива с его участниками могут возникать психологические барьеры; педагог должен знать их природу и уметь последовательно их преодолевать.

Овладение сложным искусством педагогического общения вполне возможно при профессиональном самопознании и профессиональном самовоспитании.

Общение между участниками хореографического коллектива.

Поскольку в рамках нашего исследования нас интересует общение во всех его проявлениях: как между педагогом и участниками, так и между участниками коллектива, в данном параграфе интересующее нас понятие рассмотрим подробнее.

Взаимодействие между людьми может быть охарактеризовано как межличностное, если оно удовлетворяет следующим критериям:

- в нем участвует небольшое число людей (чаще всего - группа из 2-3 человек);

- это непосредственное взаимодействие: его участники находятся в пространственной близости, имеют возможность видеть, слышать, касаться друг друга, легко осуществляют обратную связь;

- это так называемое личностно-ориентированное общение; предполагается, что каждый из его участников признает незаменимость, уникальность своего партнера, принимает во внимание особенности его эмоционального состояния, самооценки, личностных характеристик. Перечисленные критерии позволяют отличить межличностное общение как особый вид от межгруппового и массового общения, обозначить границу, отделяющую личностно-ориентированное общение от социально-ориентированного.

Межличностное общение - осуществляемое с помощью средств речевого и неречевого воздействия взаимодействие между людьми, в

результате которого возникают психологический контакт и определенные отношения между участниками общения (34,С.45-46).

Чем менее стереотипным является восприятие людьми друг друга, чем глубже уровень взаимного самораскрытия партнеров, чем больше разнообразных и уникальных событий наполняют историю их отношений, тем корректнее будет назвать данное общение межличностным.

Основной структурной единицей анализа межличностного общения является не отдельный человек, а взаимосвязь, взаимодействие вступивших в общение людей. Это означает, что каждый из участников общения существенным образом влияет на поведение другого, между их высказываниями и поступками возникают причинные зависимости.

Обмениваясь сообщениями, собеседники приспособливают их к конкретной ситуации общения; содержание полученной информации в значительной мере перерабатывается, реструктурируется в зависимости от неизбежно возникающей оценки самих себя, друг друга, окружающей обстановки.

Определить предметную область межличностного общения помогает семантика слова «общение». В обыденном сознании с этим, словом связываются три группы значений:

- 1) объединение, создание общности, целостности («хорошая компания, друзья»);
- 2) передача сообщений, обмен информацией («разговаривать, беседовать»);
- 3) встречное движение, взаимопроникновение, нередко носящее тайный или интимный характер («глубоко понимать друг друга»),

Фиксация выделенных значений посредством особых терминов (например, «межличностный контакт», «межличностная коммуникация», «межличностное взаимодействие», «межличностные отношения») задает систему базовых понятий теории межличностного общения.

Понятие «межличностные отношения» акцентирует внимание на эмоционально-чувственном аспекте взаимодействия между людьми и вводит фактор времени в анализ общения, поскольку только при условии постоянной межличностной связи путем непрерывного обмена личностно-значимой информацией возникают интимная зависимость вступивших в контакт людей друг от друга и взаимная ответственность за сохранение сложившихся отношений (20, С.50-54).

Многообразные межличностные отношения людей всегда были включены в систему общественных отношений, которые воссоздаются в личном отношении индивидов друг к другу. При этом общественные отношения не просто отражаются в личностных, но и доминируют.

Возникают и складываются межличностные отношения на основе определенных чувств, появляющихся у людей друг к другу. Эти чувства могут сближать и разъединять людей, способствовать или препятствовать решению стоящих перед ними задач. Вместе с тем все взаимоотношения опосредуются совместной деятельностью.

Межличностные конфликтные ситуации в хореографическом коллективе и их преодоление.

Основным условием успешности общения является соответствие поведения взаимодействующих людей ожиданиям друг друга. Нельзя представить себе общение всегда и при всех обстоятельствах протекающим гладко и лишенным внутренних противоречий. В некоторых ситуациях обнаруживается антагонизм позиций. Это иногда оборачивается взаимной враждебностью, возникают межличностные конфликты. Основные типы межличностных конфликтов и их развитие.

Межличностный конфликт - это ситуация, в основе которой противоречие, воспринимаемое и переживаемое участниками ситуации (или, по крайней мере, одним из них) как значимая психологическая проблема, требующая своего разрешения и вызывающая активность

сторон, направленную на преодоление возникшего противоречия и разрешение ситуации в интересах обеих или одной из сторон.

Аналогично тому, как личностные конфликты различаются тем, какие именно проблемы затрагиваются возникшим противоречием, можно выделить следующие основные типы межличностных конфликтов.

Ценностные конфликты - это конфликтные ситуации, возникающие в хореографическом коллективе, в которых разногласия между участниками связаны с их противоречащими друг другу или несовместимыми представлениями, имеющими для них особенно значимый характер. Система ценностей участника коллектива отражает то, что является для него наиболее значимым, исполненным личностного смысла, смыслообразующим. Наконец, в систему основных ценностей ученика могут входить его мировоззренческие, религиозные, нравственные и иные значимые для него представления (15,С.122-130).

Конфликты интересов - это ситуации, затрагивающие интересы участников коллектива (их цели, планы, устремления, мотивы и т.д.), которые оказываются несовместимыми или противоречащими друг другу. Такие "ситуации часто называются ресурсными конфликтами, поскольку их участники претендуют на один и тот же ресурс - материальный предмет, финансы, одно и то же место и значение в коллективе и т.д. Они стремятся к одному и тому же, у них одинаковые цели, но в силу единичности или ограниченности ресурсов их интересы противоречат друг другу. К этому виду конфликтов относятся все конфликтные ситуации, затрагивающие проблемы распределения ресурса, который может быть поделен или, возникающие на почве соперничества за обладание чем-то, ресурсом, который является неделимым, например, одна роль в танце, на которую претендуют двое.

Еще один вид распространенных межличностных конфликтов - это конфликты, возникающие из-за нарушения норм или правил взаимодействия.

Нормы и правила совместного взаимодействия являются его неотъемлемой частью, выполняющей функции регуляции этого взаимодействия, без которых оно оказывается невозможным. Они могут иметь имплицитный (скрытый, подразумеваемый) характер (например, соблюдение норм этикета, о чем необязательно договариваться, следование им считается само собой разумеющимся) или быть результатом особых договоренностей, иногда даже письменных (например, оговоренный вклад каждого из участников в общее трудовое взаимодействие), но в любом случае их нарушение может повлечь за собой возникновение разногласий, взаимных претензий или конфликтов между участниками взаимодействия.

Причины нарушений норм и правил могут иметь разный характер.

Кто-то может невольно нарушить принятые в хореографическом коллективе правила просто потому, что как новичок он их еще не знает. Сознательное нарушение норм или правил коллектива связано с желанием их пересмотра.

Различать характер конфликта особенно необходимо руководителю хореографического коллектива - связан ли он с ценностями участников коллектива, их интересами или правилами взаимодействия - считается важным, так как это во многом определяет и характер их разрешения. Таким образом, характер конфликта (конфликт ценностей, или интересов, или норм и правил взаимодействия) определяется характером проблемы, порождающей противоречия между участниками ситуации, а причина его возникновения - конкретными обстоятельствами их взаимодействия.

Повод нередко присутствует в тех ситуациях, где конфликт развивается постепенно, иногда в форме нарастающего скрытого напряжения, и переходит в открытое столкновение под влиянием события, которое как "последняя капля переполняет чашу терпения" или намеренно используется как предлог для "нападения" на партнера.

Длительно накапливавшееся напряжение, враждебность, неблагоприятный опыт прежнего общения участников ситуации могут приводить к тому, что конфликты из способа решения проблем, существующих между участниками хореографического коллектива, фактически становятся средством выражения враждебности, неприязни, негативных эмоций. Их антагонизм, открытое выражение негативных чувств по отношению друг к другу, эмоциональные "удары", наносимые и получаемые ими, отодвигают на второй план проблему, из-за которой возник конфликт. Конфликты, в которых целью их участников становится открытое выражение накопившихся эмоций и враждебности, называются нереалистическими. Когда же конфликт направлен на преследование целей, связанных с предметом разногласий, он имеет реалистический характер.

Таким образом, остроту конфликта можно уменьшить и тем самым облегчить процесс его разрешения, если удастся снизить значимость затронутых в конфликте проблем (например, за счет создания альтернатив или компромиссных вариантов), снизить или по возможности исключить эмоциональный накал обсуждения проблемы и держаться в рамках реалистического подхода к решению проблемы, не допуская перехода конфликта в нереалистический план. Однако превращение конфликта из угрозы разрушения наших отношений в фактор их обновления и сохранения требует, прежде всего, конструктивного поведения в ситуациях межличностных конфликтов (6,С.37).

Предупреждение и устранение конфликтов в работе коллектива.

В зависимости от степени благоприятности их исходов можно выделить пять способов поведения людей в конфликтных ситуациях: сотрудничество, компромисс, избегание, уступка, соперничество. Эти способы необходимо знать руководителю хореографического коллектива. Сотрудничество - это такая форма поведения, которая не допускает не только возникновения конфликта как такового, но и противоречия.

Участники хореографического коллектива, между которыми появляется такое противоречие, активно приступают к его устранению, к поиску совместного решения, которое бы полностью устроило всех, и не прекращают своих действий до тех пор, пока такое решение не будет найдено.

Компромисс представляет собой способ поведения, при котором быстро находится нужное решение, в основном устраивающее обе стороны, но за счет некоторых уступок. Избегание характеризуется уходом от конфликтогенных ситуаций. Уступка представляет собой отказ от борьбы в пользу другого лица. Соперничество - это прямая конфронтация, при которой ни одна из сторон не желает уступать другой ни в чем.

Конфликты можно предупреждать и снимать следующим образом. Во-первых, прежде чем реагировать на действия другого лица, необходимо выяснить, почему данный человек поступает так, а не иначе. Особенно важно подобным образом вести себя руководителю коллектива, поскольку он помимо прочего является еще образцом для подражания со стороны обучающихся. Во-вторых, необходимо побудить участников конфликта на установление прямого контакта друг с другом, на открытое, непредвзятое обсуждение и совместный анализ сложившейся ситуации. Это требует от руководителя большой индивидуальной работы, проводимой с каждым из участников конфликтной ситуации, их предварительной психологической подготовки к общению друг с другом, взаимного положительного настроя, рассчитанного на то, чтобы снять возникший конфликт.

Иногда и такие меры не помогают. Тогда остается одно средство: создать конфликтующим людям такие условия для работы, чтобы длительное время они не контактировали друг с другом.

В целом позиция специалистов по отношению к разрешению межличностных конфликтов достаточно оптимистична: конфликты управляемы, и их можно разрешать. Осознание роли переговорных статей и навыков эффективного поведения в конфликтных ситуациях привело к

усилению внимания к возможности развития и формирования этих навыков (15,С.174).

Потребности и мотивы личности в общении.

Потребность в общении является сугубо человеческой потребностью, которая строится на фундаментальных основаниях стремления людей к сообществу и сотрудничеству. Мотивы, обслуживающие ее, могут быть взаимоисключающими и взаимодополняющими - от эгоистически-манипулятивных до альтруистически - бескорыстных.

Завязывая отношения с другими, человек может стремиться к тому, чтобы властвовать, доминировать, производить впечатление, поддерживать имидж дружелюбного и доброжелательного человека и т. д.

Потребность можно определить как состояние нужды в объективных условиях, предметах, объектах, без которого не возможно развитие и существование живых организмов, их жизнедеятельности. Потребность рассматривается как особое психическое состояние участника коллектива, как ощущаемые или осознаваемые им «напряжение», «неудовлетворенность», «дискомфорт», как отражение в психике ученика несоответствия между внутренними и внешними условиям деятельности (18,С29).

Фрустрация, неудовлетворение или блокирование важных социальных потребностей, в том числе и потребности в общении, длительная изоляция не проходят для личности бесследно.

Непосредственные психологические последствия фрустрации - возбуждение, фантазирование, апатия, деструктивность, отчаяние. Типичными реакциями на фрустрацию являются агрессия (направленная на других или на себя), рационализация, снижение ценности недостижимого объекта (стремление снять с себя вину за неуспех, представить события в выгодном для себя свете).

Отсутствие мотивации в ситуации фрустрации делает человека незащищенным, обидчивым и обреченным на неуспех (15,С.130).

Мотивация - побуждение к деятельности определенным мотивом, процесс выбора оснований для определенной направленности действий.

Мотив - это понятие, которое используется для объяснения индивидуальных различий в деятельности, осуществляемой в идентичных, тождественных условиях.

Мотивации сопутствует определенное психофизиологическое напряжение, то есть состояния возбуждения, прилива или упадка сил.

Цель и мотив не совпадают. Так, например, у человека может появиться цель - прийти в хореографический коллектив, а мотивы могут быть различными: научиться танцевать, сменить круг общения, найти свой вид деятельности, найти себя в нем.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В рамках теоретической части работы были выполнены все условия: сформулирована тема, выделена проблема, определены цели и задачи, объект и предмет исследования, выдвинута гипотеза, избраны методы.

В работе были рассмотрены такие понятия: «общение», «личность», «межличностное общение», «коллектив», «хореографический коллектив».

Методологической основой теоретической части работы являются: философские труды, научные труды по развитию творческой личности в деятельности, психолого-педагогические исследования, посвященные проблемам общения и развития личности.

В работе рассмотрена структура личности, процесс ее развития, индивидуально-психологические особенности. Выяснили, что личность, является объектом педагогического воздействия. Целью педагогической деятельности является социализация личности участника хореографического коллектива. Как личность ученик в коллективе формируется в социальной системе, путем целенаправленного и продуманного воспитания.

При рассмотрении понятия хореографический коллектив, был выявлен субъект педагогического руководства хореографическим коллективом, стили и методы руководства.

Из теоретической части можно сделать вывод, что общение действительно формирует, развивает личность участника хореографического коллектива.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ивлева, Л.Д. Методика педагогического руководства любительским хореографическим коллективом: Учеб. пособие / ЧГАКИ. - Челябинск, 2004.
2. Андреева, Г.М. Социальная психология: Учебник для высших учебных заведений - 5-е изд., исправ. и дополн. - М.: Аспект Пресс, 2002. - 364с.
3. Баскаков, А. М. Педагогическая система А. С. Макаренко и ее использование в практике клубной работы: Учеб. пособие / ЧГИИК - Челябинск, 1992.
4. Баскаков, А. М., Дуранов М. Е., Ломакина И. С. Педагогическая психология правления подготовкой кадров в высшей школе. / Челябинск: ЧГАКИ, 2003.
5. Батаршев, А. В. Психология личности и общение. - М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС. 2003. - 248с. - (Психология для всех).
6. Батаршев, А.В. Темперамент и свойства высшей нервной деятельности: Психологическая диагностика. М., 2002.
7. Белкин, А. С. Отклонения в поведении школьников. Свердловск, 1973. 138с.
8. Бодалев, А. А. Личность в общении. М., 1995.
9. Борисов, В. Н. Психологическая подготовка к педагогической деятельности. М. «Академия». 2002.
10. Введение в психологию / Под ред. А. В. Петровского. М., 1996.
11. Дуранов, М. Е. Профессиональная педагогическая деятельность и исследовательский подход к ней: Монография. - Челябинск: ЧГАКИ, 2003 -276с.
12. Дуранов, М. Е., Ломакина И.С. Педагогическое управление обучением студентов как социокультурный процесс. – Учебное пособие./

Челябинск: ЧГАКИ, 2003 - 121с. 12.Зигерт, В., Ланг, Л. Руководитель без конфликтов. СПб., 1990.

13. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы. СПб., 2000.

14. Каган, М. С. Мир общения: Проблема межсубъектных отношений. -М., 1998.

15. Карелин. Л. Д. Психологические тесты в 2 томах - М., 1999, 250с. П.Ковалев, А. Е. Психология личности. М., 1970.

16. Коломинский, Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах. Минск; 1 976, 170с. 19.Крайс, Г. Психология развития. СПб., 2001.

17. Крылов, А.А. Психология. - М. «Проспект». 2001. 21.Куницина, В. Н., Казаринова Н. В., Поголына В. М. Межличностное общение: Учебник для вузов - СПб.: Питер, 2003. - 544с.:ил.

18. Купер, К. Индивидуальные различия. М., 2000. 23.

19.Многофакторный личностный опросник Р. Кэтелла. М., 2000.

20. Немов, Р. С. Психология. Учебник для студ. высш. учеб. завед. В 2 кн. Кн. 1. Общие основы психологии. - М.: Просвещение: Владос, 1994.

21. Петровский, А.В. Ярошевский М. Е. Психология. М., 1998.

22. Подласый, И. П. Педагогика. Новый курс: Учебник для студ. пед. вузов: в 2 кн. - М.: Еуманит. изд. центр Владос, 2002.

23. Практикум по экспериментальной и прикладной психологии / Под ред. А. А. Крылова. СПб., 1997.

24. Слостенин, В. А., Каширин В. П. Психология и педагогика. - М.«Академия». 2003.

25. Слостенин, В.А., Исаев И.Ф., Мищенко А.И., Шеянов И.Н. Педагогика: Учеб. пособие для студ. пед. учеб. заведений - 3-е изд. - М.: Школа-Пресс, 2000, 512с.

26. Ушинский, К. Д. Человек как предмет воспитания. Опыт педагогической антропологии. Предисловие // Ушинский К. Д. Избр. пед. соч.: В 2 т. - М., 1974. - Т.1.

27. Шкурко, Т. А. Танцевально-экспрессивный метод. - СПб., «Речь», 2003.