

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. В.П. АСТАФЬЕВА
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования
Кафедра менеджмента организации

Плотникова Светлана Александровна

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ТВОРЧЕСКОГО
КОЛЛЕКТИВА В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Направление подготовки: 44.04.01 Педагогическое образование
Направленность (профиль) образовательной программы:
Управление образованием

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ:

Заведующий кафедрой: д.э.н., профессор
Лукьянова Анна Александровна

_____ (дата, подпись)

Руководитель: профессор кафедры
«Менеджмент организации»
Кольга Вадим Валентинович

_____ (дата, подпись)

Дата защиты _____

Обучающийся: Плотникова Светлана
Александровна

_____ (дата, подпись)

Оценка _____ (прописью)

Красноярск 2017
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. В.П. АСТАФЬЕВА
(КГПУ им.В.П.Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования
Кафедра менеджмента организации

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий кафедрой менеджмен-
та организации
_____ А.А. Лукьянова
" ____ " _____ 2015 г.

ЗАДАНИЕ НА МАГИСТЕРСКУЮ ДИССЕРТАЦИЮ

Обучающаяся Плотникова Светлана Александровна

Группа 312

1. Тема: Совершенствование управления творческого коллектива в системе дополнительного образования

утверждена приказом по КГПУ № ____ от _____ 2017 г.

2. Срок представления магистерской диссертации к защите 08.12.2017 г.

3. Исходные данные для научного исследования:

Нормативно-правовая документация, регламентирующая деятельность образовательных организаций дополнительного образования, библиографические источники, освещающие проблемы.

4. Содержание магистерской диссертации:

4.1. Теоретическое обоснование управления хореографическим коллективом в системе дополнительного образования.

4.2. Совершенствование системы управления в хореографическом коллективе.

4.3. Апробация системы управления хореографическим коллективом (на примере коллектива «Моджо»)

5. Графическая часть магистерской диссертации:

5.1. Совершенствование модели управления.

5.2. Структура управления творческого коллектива в системе дополнительного образования.

5.3. Диаграммы анкетирования.

Научный руководитель

магистерской диссертации

_____ В.В. Кольга
(дата) (инициалы, фамилия)

Задание к исполнению принял _____

_____ 2015 г. _____
(дата) (подпись)

РЕФЕРАТ

Диссертация на соискание квалификации магистра содержит 129 страниц, 1 рисунок, 15 таблиц, 176 источников, 3 приложения.

Ключевые слова: Художественный руководитель, совершенствование, управленец, хореографический коллектив, управление хореографическим коллективом, дополнительное образование.

В современной социокультурной ситуации, когда большое развитие получила индустрия развлечений, проблема организации и руководства хореографическими коллективами профессиональной подготовки постановщиков культурно-зрелищных программ, специалистов социально-культурной деятельности стала актуальной.

Одной из важнейших задач совершенствования системы образования является модернизация сложившейся модели управления этой системой.

Основные проблемы в области управления хореографическим коллективом в системе дополнительного образования:

- упорядочить разделение и наладить координацию функций, полномочий и ответственности между различными уровнями управления образованием;
- обеспечить развитие законодательной составляющей системы управления хореографическим образованием;
- обеспечить научно и практически обоснованное удовлетворение потребности желающих получить полноценное хореографическое образование;
- создать полноценное информационно-статистическое обеспечение органов управления хореографическим образованием, а также общественности и отдельных граждан.

В последнее время произошло значительное расширение возможностей систем управления образованием:

- благодаря повышению уровня самостоятельности, автономности субъектов управления (что особенно заметно на уровне образовательных учреждений);

- значительному расширению степеней свободы всех субъектов управления в формулировании и реализации своих миссий, в постепенном переходе от позиции пользователя, «эксплуатационника» системы к позиции проектировщика, творца; в установлении новых связей и отношений внутри управляемого объекта и за его пределами, управляющего объекта и в окружающей среде;

- растущей открытости систем управления мировому опыту управления хореографией, новым возможностям получения управленческих компетенций;

- реализации творческого потенциала, инновационной созидательной энергии специалистов хореографии, в том числе управленцев;

- привлечению в отрасль искусства хореографии квалифицированных, современно образованных и мыслящих специалистов из других областей, развитию междисциплинарных взаимодействий, развитию информационных технологий и средств коммуникации.

Исходя из актуальности темы исследования и степени ее изученности, целью является совершенствование модели управления в танцевальном коллективе «Моджо».

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд задач:

- рассмотреть значение современной хореографии;
- определить какими качествами должен обладать руководитель хореографического коллектива;

- изучить аспекты воспитательной работы в процессе репетиционных занятий;

- проанализировать критерии при подборе репертуара;

- определить педагогическую целесообразность проведения концерт-

ных выступлений и их организации;

- разработать механизм. На примере танцевального коллектива «Моджо»;

- внедрение исследования.

Объектом данного исследования является структура управления хореографическим коллективом.

Предметом исследования – механизм совершенствования структуры управления хореографического коллектива на примере танцевального коллектива «Моджо».

Теоретической основой диссертации послужили труды по педагогическому воспитанию, развитию потенциала творческого коллектива.

Степень изученности темы. Педагогические основы формирования профессионального мастерства рассматривались М.Б. Бекмурадовым. Духовно-личностные аспекты становления специалиста изучались Н.Н. Ярошенко. Проблемы формирования самосознания социального педагога в процессе профессиональной подготовки исследовались К.В. Баклановым. Ряд исследований, выполненных в вузах искусств и культуры Российской Федерации, посвящен различным аспектам формирования личности специалиста: профориентация студентов вузов культуры проанализирована В.В.Журомским, формирование профессиональной направленности личности студента - Г.И. Анашкиной, И.М. Миргалимовым, В.М. Поляруж.

Вопросы хореографической подготовки в условиях вневузовского обучения рассматривались различными исследователями. Р.Т. Акбарова изучала творческое развитие в процессе музыкально-хореографической деятельности. Т.О. Бильченко выявлял влияние эстетического воспитания на формирование отношений учащихся в хореографическом коллективе. В.В. Геращенко изучал педагогические аспекты совершенствования самодеятельного хореографического творчества в клубных учреждениях. Л.Д.Ивлева выявляла особенности руководства воспитательным процессом в

самостоятельном хореографическом коллективе. П.Б. Коловарский рассматривал вопросы ориентации и отбора одаренных детей для профессионального обучения хореографии. В.Н. Нилов устанавливал место хореографии в системе художественного воспитания школьников при взаимодействии общеобразовательных школ и культурных учреждений.

Противоречия и дефициты (проблемы) объекта исследования

Предстоит решить следующие основные проблемы в области управления хореографическим коллективом в системе дополнительного образования:

- упорядочить разделение и наладить координацию функций, полномочий и ответственности между различными уровнями управления коллективом;

- обеспечить развитие законодательной составляющей системы управления хореографическим коллективом;

- обеспечить научно и практически обоснованное удовлетворение потребности желающих попасть в хореографический коллектив;

- создать полноценное информационно - статистическое обеспечение органов управления хореографическим коллективом.

В качестве предполагаемых тем для исследования можно предложить:

- Проблемы творческой реализации и профессионального роста молодых балетмейстеров.

- Специфические особенности управления хореографическим коллективом.

- Менеджмент в хореографическом коллективе.

Структура диссертации отражает специфику изучаемой темы, определяется целью и задачами исследования. Работа состоит из введения, трех глав, заключения и библиографическим списком.

ABSTRACT

Thesis for the master's degree qualification contains 129 pages, 1 figure, 15 table, 176 sources, 3 annexes.

Keywords: Artistic director, perfection, manager, choreographic collective, choreographic collective management, additional education.

In the modern socio-cultural situation, when the entertainment industry has developed immensely, the problem of organizing and directing the choreographic collectives of the professional training of the directors of cultural and entertainment programs, specialists in social and cultural activities has become relevant.

One of the most important tasks of improving the education system is the modernization of the existing model of management of this system.

The main problems in the management of the choreographic collective in the system of additional education:

- streamline the division and coordinate the functions, powers and responsibilities between the different levels of education management;
- ensure the development of the legislative component of the system for managing choreographic education;
- ensure scientifically and practically justified satisfaction of the need of those wishing to get a full-fledged choreographic education;
- create a full-fledged information and statistical support to the management bodies of the choreographic education, as well as the public and individual citizens. Recently there has been a significant expansion of opportunities educational management systems:
 - due to the increase in the level of autonomy, autonomy of the subjects of management (which is especially noticeable at the level of educational institutions);
 - Significant expansion of the degrees of freedom of all subjects of management in the formulation and implementation of their missions, in the gradual tran-

sition from the position of the user, the "operating system" of the system to the position of the designer, the creator; in the establishment of new connections and relationships within the managed object and beyond, the facility manager and in the environment;

- the growing openness of the management systems of the world experience in the management of choreography, new opportunities for obtaining managerial competencies;

- realization of creative potential, innovative creative energy of choreography specialists, including managers;

- attracting qualified, modernly educated and thinking professionals from other fields to the art choreography industry, developing interdisciplinary interactions, developing information technologies and communication tools.

Many of these sources of growth in the effectiveness of management systems in the choreography serve as serious prerequisites for the upgrade, modernization of these systems. Based on the relevance of the research topic and the degree of its study, the goal is to disclose the specifics of the work, to identify and identify the necessary conditions for organizing creative activity in the dance collective "Mojo". To achieve this goal, it is necessary to solve a number of tasks: - to consider the importance of modern choreography; - determine what qualities should have the head of the choreographic collective;

- to study aspects of educational work in the process of rehearsal classes;

- analyze the criteria for selecting the repertoire;

- to determine the pedagogical expediency of conducting concerts and their organization;

- Develop a mechanism. On the example of the dance collective "Mojo";

- implementation of the study.

The object of this study is the structure of the management of the choreographic collective.

The subject of the study is a mechanism for improving the management structure of the choreographic collective on the example of the dance collective "Mojo".

Theoretical basis of the dissertation was the works on pedagogical education, development of the potential of the creative collective.

Degree of study of the topic. The pedagogical foundations of the formation of professional skills were considered by MB. Bekmuradov. Spiritual and personal aspects of becoming a specialist were studied by N.N. Yaroshenko. Problems of formation of self-consciousness of the social teacher in the process of professional training were investigated by K.V. Baklanov. A number of studies performed in the universities of arts and culture of the Russian Federation are devoted to various aspects of the formation of the personality of the specialist: the vocational guidance of students of higher educational institutions of culture was analyzed by VV Zhuromsky, the formation of the professional orientation of the student's personality - GI.Anashkina, I.M. Mirgalimov, V.M. Polaruzh. The questions of choreographic training in the conditions of extramural education were considered by various researchers. R.T. Akbarova studied creative development in the process of musical and choreographic activity. T.O. Bilchenko revealed the influence of aesthetic education on the formation of student relations in a choreographic collective. BEHIND. Gutsu figured out the interests of junior schoolchildren in class choreographic circles. V.V. Gerashchenko studied pedagogical aspects of improving amateur choreographic creativity in club establishments. L.D. Ivleva revealed the peculiarities of the leadership of the educational process in the amateur choreographic collective. P.B. Kolvarsky considered questions of orientation and selection of gifted children for professional training in choreography. V.N. Nilov established a place for choreography in the system of artistic education of schoolchildren in the interaction of general schools and cultural institutions. V.M. Godowsky revealed the relationship between artistic and pedagogical influence in the children's choreographic collective.

Contradictions and deficiencies (problems) of the research object

The following main problems in the field of managing the choreographic collective in the system of additional education will be solved:

- streamline the division and coordinate the functions, authorities and responsibilities between the different levels of team management;
- ensure the development of the legislative component of the management system of the choreographic collective;
- ensure scientifically and practically justified satisfaction of the needs of those who wish to enter the choreographic collective;
- create a full-fledged information and statistical support for the management bodies of the choreographic collective.

In order to eliminate the revealed contradictions, it is advisable to carry out a number of research works aimed at studying the available scientific base on identified issues, identifying ways to solve the identified problems, developing methods, methods and models for their implementation and testing. As suggested topics for the study, you can offer: - Problems of creative realization and professional growth of young choreographers. - Specific features of the management of the choreographic collective.

- Management in the choreographic team.

The structure of the dissertation reflects the specificity of the topic being studied, determined by the purpose and objectives of the study. The work consists of an introduction, three chapters, conclusion and a bibliographic list.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	13
Глава 1. Теоретическое обоснование управления хореографическим коллективом в системе дополнительного образования.....	18
1.1. Хореографический коллектив и особенности его управления.....	18
1.2. Основные принципы управления хореографическим коллективом.....	21
Глава 2. Совершенствование системы управления в хореографическом коллективе.....	25
2.1. Анализ управления деятельностью хореографического коллектива «Моджо».....	25
2.2. Методы и подходы к совершенствованию управлением хореографическим коллективом.....	32
2.3. Модернизация управлением хореографическим коллективом «Моджо».....	56
Глава 3. Апробация системы управления хореографическим коллективом (на примере коллектива «Моджо»).....	69
3.1. Условия реализации разработанной системы управления хореографическим коллективом.....	69
3.2. Анализ результатов апробации.....	73
Заключение.....	88
Список использованной литературы.....	89
Приложения	97

ВВЕДЕНИЕ

В современной социокультурной ситуации, когда большое развитие получила индустрия развлечений, проблема организации и руководства хореографическими коллективами профессиональной подготовки постановщиков культурно-зрелищных программ, специалистов социально-культурной деятельности стала актуальной.

Одной из важнейших задач совершенствования системы образования является модернизация сложившейся модели управления этой системой.

Основные проблемы в области управления хореографическим коллективом в системе дополнительного образования:

- упорядочить разделение и наладить координацию функций, полномочий и ответственности между различными уровнями управления образованием;

- обеспечить развитие законодательной составляющей системы управления хореографическим образованием;

- обеспечить научно и практически обоснованное удовлетворение потребности желающих получить полноценное хореографическое образование;

- создать полноценное информационно-статистическое обеспечение органов управления хореографическим образованием, а также общественности и отдельных граждан.

В последнее время произошло значительное расширение возможностей систем управления образованием:

- благодаря повышению уровня самостоятельности, автономности субъектов управления (что особенно заметно на уровне образовательных учреждений);

- значительному расширению степеней свободы всех субъектов управления в формулировании и реализации своих миссий, в постепенном переходе от позиции пользователя, «эксплуатационника» системы к позиции

проектировщика, творца; в установлении новых связей и отношений внутри управляемого объекта и за его пределами, управляющего объекта и в окружающей среде;

- растущей открытости систем управления мировому опыту управления хореографией, новым возможностям получения управленческих компетенций;

- реализации творческого потенциала, инновационной созидательной энергии специалистов хореографии, в том числе управленцев;

- привлечению в отрасль искусства хореографии квалифицированных, современно образованных и мыслящих специалистов из других областей, развитию междисциплинарных взаимодействий, развитию информационных технологий и средств коммуникации.

Многие из названных источников роста эффективности систем управления в хореографии выступают в качестве серьезных предпосылок обновления, модернизации этих систем.

Исходя из актуальности темы исследования и степени ее изученности, целью является разработать и усовершенствовать модель управления, выявить и обозначить необходимые условия для управления в танцевальном коллективе «Моджо».

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд задач:

- рассмотреть значение современной хореографии;
- определить какими качествами должен обладать руководитель хореографического коллектива;

- изучить аспекты воспитательной работы в процессе репетиционных занятий;

- проанализировать критерии при подборе репертуара;
- определить педагогическую целесообразность проведения концертных выступлений и их организации;

- разработать механизм. На примере танцевального коллектива

«Моджо»;

- внедрение исследования.

Объектом данного исследования является структура управления хореографическим коллективом.

Предметом исследования – модель совершенствования структуры управления хореографического коллектива на примере танцевального коллектива «Моджо».

Гипотеза состоит в предположении о том, что процесс управления хореографического коллектива в системе дополнительного образования будет успешным при реализации следующих условий, если: в основе лежат теоретико-методологические подходы руководителя к управлению коллектива средствами хореографии;

- учитываются индивидуально-психологические особенности развития личности, как основа для заинтересованного и творчески активного освоения участниками разных видов хореографии;

- спроектирована педагогическая модель управления средствами хореографии в учреждениях дополнительного образования, представляющая совокупность целевого, содержательно-процессуального и результативно-корректирующего блоков, обеспечивающих взаимодействие педагога и участников в процессе теоретического и практического познания в коллективной и индивидуальной хореографической деятельности;

- в процессе дополнительного хореографического образования используется разработанная управленческая программа с целью поэтапной и технологической организации управления коллективом.

Теоретической основой диссертации послужили труды по педагогическому воспитанию, развитию потенциала творческого коллектива.

Степень изученности темы. Педагогические основы формирования профессионального мастерства рассматривались М.Б. Бекмурадовым. Духовно-личностные аспекты становления специалиста изучались Н.Н.

Ярошенко. Проблемы формирования самосознания социального педагога в процессе профессиональной подготовки исследовались К.В. Баклановым. Ряд исследований, выполненных в вузах искусств и культуры Российской Федерации, посвящен различным аспектам формирования личности специалиста: профориентация студентов вузов культуры проанализирована В.В.Журомским, формирование профессиональной направленности личности студента - Г.И. Анашкиной, И.М. Миргалимовым, В.М. Поляруж.

Вопросы хореографической подготовки в условиях вневузовского обучения рассматривались различными исследователями. Р.Т. Акбарова изучала творческое развитие в процессе музыкально-хореографической деятельности. Т.О. Бильченко выявлял влияние эстетического воспитания на формирование отношений учащихся в хореографическом коллективе. В.В. Геращенко изучал педагогические аспекты совершенствования самодеятельного хореографического творчества в клубных учреждениях. Л.Д.Ивлева выявляла особенности руководства воспитательным процессом в самодеятельном хореографическом коллективе. П.Б. Коловарский рассматривал вопросы ориентации и отбора одаренных детей для профессионального обучения хореографии. В.Н. Нилов устанавливал место хореографии в системе художественного воспитания школьников при взаимодействии общеобразовательных школ и культурных учреждений.

Противоречия и дефициты (проблемы) объекта исследования.

Предстоит решить следующие основные проблемы в области управления хореографическим коллективом в системе дополнительного образования:

- разделение и решение координации функций, полномочий и ответственности между различными уровнями управления коллективом;
- обеспечение развития законодательной составляющей системы управления хореографическим коллективом;
- обеспечение научно и практически обоснованного удовлетворения

потребности желающих попасть в хореографический коллектив;

- создание полноценного информационно - статистического обеспечения органов управления хореографическим коллективом.

Для устранения выявленных противоречий целесообразно провести ряд работ исследовательского характера, направленных на изучение имеющейся научной базы по выявленным вопросам, определение способов решения выявленных проблем, разработку методик, методов и моделей их внедрение и апробацию.

В качестве предполагаемых тем для исследования можно предложить:

- Проблемы творческой реализации и профессионального роста молодых балетмейстеров.

- Специфические особенности управления хореографическим коллективом.

- Менеджмент в хореографическом коллективе.

Структура диссертации отражает специфику изучаемой темы, определяется целью и задачами исследования. Работа состоит из введения, трех глав, заключения и библиографическим списком.

Во введении определена актуальность, цель и задачи исследования.

В первой главе представлены теоретические основы менеджмента хореографического коллектива, дано определение хореографическому коллективу, его функциям, свойствам и специфике деятельности, рассмотрена теория управления хореографическим коллективом.

Во второй главе рассмотрен менеджмент хореографического коллектива как основа его художественно-творческой деятельности, выделены специальные методы менеджмента и дан анализ организации работы в хореографическом коллективе на примере танцевального коллектива «Моджо».

В заключении представлены результаты исследования.

Завершает работу список использованной литературы (69 наименований) и приложение, включающее иллюстративные материалы.

Глава 1. Теоретическое обоснование управления хореографическим коллективом в системе дополнительного образования

1.1. Хореографический коллектив и особенности его управления

Творческий хореографический коллектив – это единый развивающийся организм, в котором действуют определенные психолого-педагогические закономерности.

В процессе совместного творчества создается эстетическая среда, которая служит катализатором творческих процессов, преобразует межличностное общение, переводя его на более высокий уровень [4, с.352].

Взаимоотношения хореографического коллектива и отдельно взятой личности танцора в условиях творческой деятельности обусловлены следующими факторами:

- типом личности танцора;
- соответствием характера суждений, системы ценностей, традиций личности танцора и хореографического коллектива;
- наличием и характером неформальных микро групп;
- неизбежностью возникновения конфликтных ситуаций и успешностью их разрешения руководителем хореографического коллектива;
- заботой руководителя о творческом росте и личностном развитии каждого участника коллектива.

Исследование показало, что педагогически эффективной является организация воспитательной деятельности студии, которая характеризуется следующими особенностями:

- деятельность коллектива студии строится в соответствии с обязательной программой, которая предполагает наличие знаний об основах хореографии каждого участника;
- участники приходят на репетиции согласно установленному распо-

ряду с учетом подготовки к гастрольным поездкам;

- психологическая атмосфера благоприятная, носит неформальный характер;

- участникам предоставляется возможность выражать свои видения и мнения в отношении проведения репетиций и форм работы;

- коллектив должен вести активную исполнительскую деятельность, принимать участие и выступать организатором различных конкурсов и соревнований;

- коллектив должен активно участвовать в жизни города, предоставлять свои услуги в организации проведения массовых мероприятий и праздников.

В большинстве случаев хореографический коллектив имеет статус неформальной организации. Она характеризуется объединением людей, связанных личными интересами, имеющая лидера и не ведущая финансово-хозяйственную деятельность, направленную на получение прибыли. Именно к такой организации относится танцевальный коллектив «Моджо».

Отношения между членами в коллективе формируются на основе личных симпатий. Члены группы связаны общностью взглядов, склонностей и интересов. Здесь нет списка членов коллектива, указаний на обязанности, согласованные роли [8, с.176-177].

Неформальные организации одновременно могут быть похожими и непохожими на формальные организации.

Как в любой другой организации, в хореографическом коллективе должен быть лидер – он, как правило, является руководителем коллектива.

В полномочия руководителя входят следующие функции:

- Руководитель коллектива осуществляет социальный контроль над своими членами. Речь идет об установлении и укреплении норм – групповых эталонов приемлемого и неприемлемого поведения. Естественно, тех, кто нарушает эти нормы, ждет отчуждение. Руководителю в этой связи следует знать, что социальный контроль, осуществляемый неформальной

организацией, может оказать положительное влияние на достижение целей формальной организации;

- Контроль над развитием и становлением коллектива. Такой процесс может проходить болезненно, руководитель должен минимизировать количество конфликтов, установить психологический контроль над атмосферой в группе.

- Руководитель, как признанный лидер, должен найти подход к каждому участнику. Его опора – всецелое принятие и признание коллективом. Сфера влияния руководителя может выходить за административные рамки формальной организации.

- Руководитель выполняет две первостепенные функции: помогает группе в достижении ее целей, поддерживает и укрепляет ее существование.

Для достижения поставленной цели, руководитель должен создать условия для работы коллектива. Комплекс педагогических условий включает в себя возможность профессионального продвижения учащихся (учебная программа, методики, оборудование и т.п.), осведомленность руководителя хореографического коллектива о разнообразных теориях хореографического развития, включая традиционные и инновационные теории, создание общей позитивной творческой атмосферы [43, с.100-103]. Опираясь на исследования второй половины XX в. необходимо добавить, что создание творческой атмосферы в хореографическом коллективе базируется во многом на учете закономерностей развития малых групп, творческом подходе к созданию музыкально-пластических образов, а также на соблюдении тонкого баланса межличностных взаимоотношений и общей диалогической направленности в работе «Основные задачи хореографического коллектива – развитие композиционных форм хореографии, создание сольных и массовых композиций на имеющемся материале, а так же пропаганда посредством выступлений высокоидейного и художественно полноценного репертуара, построенного на лучших образцах танцевальной музыки [37, с.115-126].

После продолжительного периода обучения танцевальному искусству на сцену должен выходить каждый «артист», способный не только четко исполнять танцевально – лексическую составляющую хореографического номера, но уметь ярко, выразительно, эмоционально проиграть сценическую роль [2, с.679].

Тематика танцевального произведения, логика сюжета, характерные персонажи позволяют заинтересовать не только исполнителя, но и зрителя, сделать его «сочувствующим соучастником», трансформирующим через свой внутренний мир все благородство и высочайшее духовно–эстетическое воздействие искусства [15, с.589].

Каждый прожитый день, каждое занятие, репетиция или концерт изменяют интересы и возможности коллектива. Нельзя сбрасывать со счетов даже самые незначительные характерные черты, проявляющиеся в процессе обучения. Активность участников на занятиях в хореографическом коллективе зависит от творческой инициативы педагога, стремления вести своих учеников к совершенствованию исполнительского мастерства и здоровому духовному развитию.

1.2. Основные принципы управления хореографическим коллективом

Хореографический коллектив нуждается в развитии сплоченности, единства в устремлениях и результатах. Отличительной чертой уже состоявшихся зрелых коллективов, является слаженность работы, оперативность в организационных моментах и, конечно же, профессионализм исполнения.

Педагогическое исследование деятельности хореографического коллектива выявило совокупность принципов, которые являются важными при работе танцевального коллектива:

- Принцип выхода педагогической работы в широкий контекст социокультурного творчества, что обеспечивается комплексной программой вос-

питания.

- Принцип социально-психологической поддержки обеспечивается формированием атмосферы общения в процессе творческой деятельности, способствующей развитию эмоционально-волевой устойчивости личности.

- Принцип оптимизации социокультурного творчества личности, ориентации на достижение значимых творческих результатов, что определяет необходимость развития навыков целеполагания и организации целесообразной деятельности.

- Принцип психолого-педагогической поддержки и целенаправленного развития навыков эмоционально-волевой саморегуляции личности предполагает достижение результатов не столько в деятельности, сколько в формировании устойчивых тенденций личностного саморазвития.

- Принцип индивидуализации и личностного подхода в обучении позволяет повысить воспитательно - педагогический потенциал профессионального обучения, делает весь процесс обучения и всю образовательную систему этичным, способствуя моральной удовлетворенности результатами.

Индивидуализация не должна противопоставляться обучению в коллективе. Руководителю и репетитору по хореографии нужны не только профессиональные знания своего предмета, но и навыки и умение работать с творческими коллективами [42, с.84].

Как показывает опыт педагогики и психологии творчества, в тоже время нельзя отождествлять индивидуального и личностного подходов. Дифференциация их основана на том положении, что для личностного подхода более адекватны педагогические приемы, ориентированные на психологические критерии и психологические особенности личности, включая и "заострения" характера или т.н. акцентуацию характера и личности учащихся, а для индивидуального подхода важнейшим критерием является учет физиологических параметров участников коллектива [67, с.18-26].

- Принцип взаимодополняемости личностных подструктур. Творческая

личность - это динамическая система взаимосвязанных и диалектически взаимодействующих друг друга биосоциальных подструктур и элементов.

«Немаловажным является способность запоминать танцевальные произведения, хорошая моторная память помогает передаче от одного поколения артистов другому того лучшего, что было накоплено талантом и трудом многих мастеров танца, педагогов и артистов. А именно в артисте сосредоточивается творческий труд всех троих. Для профессиональных танцоров данная проблема стоит не так остро, но вследствие нагрузок и полученных травм иногда приходится работать и в этом направлении [7, с.12-17]. Собственно одно из составляющих профессионализма танцора, заключается в умении подчинять моторные функции организма, которые путем тренировок достигают определенного уровня автоматизации. Но умение владеть своим телом в совершенстве это еще не все. Важен настрой танцора, умение танцевать с чувством с эмоциями, с желанием.

Если танец исполняется небрежно, а порой упрощается и облегчается, происходит закономерный процесс обеднения и искажения всего танцевального произведения. Так со временем тускнеют яркие, созданные талантливым балетмейстером спектакли. А вместе с обеднением и разрушением формы их танцев растворяется и содержание всей концертной программы в целом [25, с.79-81]. Руководитель с помощью своих ассистентов обязан тщательно репетировать не только поставленные им программы выступлений, а и все те, что были созданы до него. Кроме того, необходимо распределять солистов-исполнителей так, чтобы лучшие из них были заняты во всех номерах. Чем богаче и разнообразнее репертуар, созданный с разными индивидуальностями и творческим почерком, тем шире возможности для раскрытия новых дарований хореографического коллектива. Но не только сочинители и репетиторы должны сохранять созданную хореографию, а и артисты-исполнители, которые с момента постановки или ввода становятся как бы ее постоянными хозяевами [32, с.416].

В заключение, хотелось бы сказать, что выявлена неотъемлемая роль руководителя и его методологической деятельности в функционирование хореографического коллектива. Если обучение ориентировано на овладение учащимися танцевальными знаниями, умениями, навыками, то воспитание – это формирование моральных качеств, черт характера, навыков и привычек поведения и общения внутри танцевального коллектива и вне его – в местах отдыха, в школе, в быту, в работе. Он дает развитие и навыки, крайне нужные для всякого рода сценических танцев [41, с.166]. В системе дополнительного образования в творческом коллективе он остается основой основ, и на преподавание приходится обращать очень пристальное внимание. Важно то, что успешный хореографический коллектив не может нормально функционировать без определенной хореографической модели, которая включала бы в себя развитие у танцоров физических данных и эмоциональности, организацию классно-урочной модели, поддержание определенного уровня дисциплины и взаимоотношений в коллективе [51, с.222].

Вопросы формирования эффективной модели управления, подбора репертуара, овладение средствами художественной выразительности. А также, применение различных форм и методов обучения и управления.

Грамотно продуманные и четко поставленные цели и задачи дают важный ориентир к последующей деятельности коллектива и достигаются посредством выполняемых руководителем управленческих методов [35, с.196].

Именно поэтому, с учетом всего выше сказанного мы приходим к выводу, что работа с хореографическим коллективом сложна и многообразна. Руководителю приходится решать различные вопросы, из которых самыми сложными оказываются те, что связаны с формированием репертуара, постановкой танца. И тут со всей значимостью встает вопрос о кадрах.

Глава 2. Совершенствование системы управления в хореографическом коллективе

2.1 Анализ управления деятельностью хореографического коллектива «Моджо»

В рамках данного параграфа видим необходимым рассмотреть актуальное состояние управления деятельностью хореографического коллектива «Моджо». Для того, чтобы обозначить особенности управления деятельностью хореографического коллектива, важно проанализировать структуру управления данного коллектива.

На момент проведения исследования относительно актуального состояния по управлению, данный коллектив возглавляет руководитель, то есть то лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом, а также организации его деятельности.

Направленность обучения в любительских хореографических коллективах во многом зависят от квалификации самого педагога, который непосредственно руководит учебно-воспитательной деятельностью. Педагог конкретизирует цели каждого занятия, определяет формы их организации, планирует учебно-воспитательный материал, дополняет его новыми данными как об истории, так и о современной жизни танца, подбирает танцевальную музыку, определяет приемы и методы разучивания репертуара и т.п. Помимо этого, педагог показывает и объясняет необходимые танцевальные движения, а также помогает овладеть участникам танцевального коллектива профессиональными умениями и навыками, организует конкурсы, соревнования и т.д. Одновременно с этим, педагог формирует у обучающихся любовь к танцу, потребности и интересы к содержательному проведению своего досуга и общение в эстетически согласованной среде [46, с.480].

Для того, чтобы квалифицированно преподавать, а также быть подлинным воспитателем высоких эстетических взглядов и вкусов, руководитель хореографического коллектива должен свободно владеть теорией, методикой и практикой обучения и воспитания обучающихся [49, с.201]. Такие высокие требования к руководителю хореографического коллектива предъявляются вследствие того, что он является основным фактором успешного развития коллектива, а также своей профессиональной деятельности.

Руководитель при осуществлении управленческой деятельности над хореографическим коллективом, осведомлен в области современного состояния и тенденций развития народного творчества, а также художественной самодеятельности в конкретном регионе, области, принципов организации художественного творчества, основ хореографического исполнительства, методик и организации учебно-воспитательного процесса в хореографических коллективах художественной самодеятельности [6, с.244]. Помимо этого, руководитель хореографического коллектива «Моджо» в системе дополнительного образования осуществляет профессиональную деятельность в школе-студии; обеспечивает эстетическое и художественное воспитание участников коллектива, их образование и творчество.

Нами было определено, что для осуществления эффективной профессиональной деятельности, руководитель любительского хореографического коллектива должен обладать профессионально важными качествами, среди которых:

- высокие хореографические данные;
- художественный вкус;
- чувство ответственности;
- высокие организаторские способности;
- умение ставить цели и достигать их;
- умение планировать и видеть перспективу;
- умение грамотно распределить обязанности;

- трудолюбие;
- музыкальный слух;
- педагогический такт;
- творческая инициатива;
- внимательность.

Обладание данными качествами предоставляет возможность руководителю создавать благоприятный психологический климат в хореографическом коллективе.

Далее рассмотрим уровни педагогического общения, которые осуществляются руководителем хореографического коллектива.

- Общение, которое складывается на первой, начальной стадии обучения, при котором педагог недостаточно хорошо еще изучил учащихся, а учащиеся, в свою очередь, еще плохо знают друг друга.

- Формирование взаимопонимания педагога с большинством учащихся, которые проявляют наибольшую активность в процессе учебно-воспитательной деятельности. В коллективе при этом постепенно зарождается атмосфера общей заинтересованности.

- Общение, которое проявляется в установлении отношений товарищества, взаимопонимания и сотрудничества.

- Общение, которое определяется более глубокими отношениями между участниками коллектива. Данный уровень характеризуется тем, что под руководством педагога учащиеся в процессе совместной деятельности способны осознать взаимную ответственность, зависимость. Они понимают свою роль и место в данном коллективе, в этом случае учащиеся предъявляют довольно высокие требования не только к окружающим, но и к себе. Отсюда следует, что способность общения руководителя коллектива с учащимися предполагает формирование его важнейших качеств [18, с.192]. Данная способность проявляется также в развитии педагогической наблюдательности, а именно: опытный педагог способен с «первого взгляда» оценить сло-

жившееся положение и принять определенные решения по даже незначительным внешним проявлениям учащихся [13, с.511].

Далее проанализируем функции управления, выполняемые руководителем хореографического коллектива.

- Постановка цели. Умение руководителя ставить практические, четкие цели и задачи для учащихся и сотрудников является одним из основных базовых компетенций в деятельности эффективного руководителя хореографического коллектива.

- Планирование, под которым понимается проектирование желаемого будущего результата и эффективных путей его достижения. Планирование является процессом принятия решений.

- Делегирование полномочий. Под данной функцией понимается передача определенных функций, а также полномочий от вышестоящего руководства к нижестоящему, что в свою очередь, является условием рациональной организации процесса управления. Благодаря реализации данной функции руководитель, во-первых, формирует благоприятную атмосферу для творчества для себя и своего коллектива. В такой обстановке руководитель может сосредоточиться на основных собственных функциях, к которым относятся:

- постановка танцев,
- поиск сюжета для организации танцевальных композиций,
- подбор музыкального материала для танца.

Во-вторых, чем более координированная работа «команды», тем в большей степени обеспечивается наибольшая успешность деятельности всего коллектива. Однако важно, чтобы при этом руководитель оставался беспрекословным лидером, являющимся генератором идей, а также вдохновителем коллектива.

- Коммуникативная функция, которая представляет собой способность руководителя осуществлять педагогическое общение с учащимися своего хо-

реографического коллектива. Специфика данной функции заключается в том, что такое общение реализуется под руководством педагога и своей целью имеет решение учебно-воспитательных задач. Важно отметить, что педагогическое общение в хореографическом коллективе довольно многообразно. Оно содержит в себе как непосредственное отношение педагога к каждому учащемуся, так и учащихся между собой, а именно: их взаимопонимание и сопереживание, взаимодействие их друг с другом, а также обмен информацией. В одном случае общение педагога с участниками хореографического коллектива устанавливается в ходе занятий и репетиций, а в других – в ходе обсуждения соревнований и конкурсов [21, с.1136]. В зависимости от определенных задач педагог осмысливает конкретную ситуацию воспитания и обучения, после чего строит свои действия, сопровождая их пояснениями, а также показывает учащимся танец целиком, либо его отдельный фрагмент. Для того, чтобы учащиеся могли усвоить учебный материал, им необходимо его понять и на такой основе повторить за педагогом демонстрируемые танцевальные движения и объяснить своё понимание этих движений.

- Организационная функция. Педагогу, обучающему хореографический коллектив, необходимо иметь высокие организаторские способности. Прежде всего, они выражаются в умении руководителя планировать свою деятельность, в которой сочетаются его профессионально-хореографическая, а также психологическая подготовленность. В плане чередуются различные компоненты работы с членами коллектива; причем они проходят путь от интенсивных нагрузок к небольшим паузам отдыха.

- Воспитательная функция. В процессе обучения в коллективе деятельность по воспитанию имеет свою специфику. При решении специфических задач воспитания средствами танца, педагог должен рассматривать их как составную часть в комплексном воспитательном процессе, который проводится в обществе в целом. Так, основными направлениями воспитательной работы руководителя хореографического коллектива являются:

- этика поведения,
- эстетическое воспитание,
- нравственное воспитание,
- физическое воспитание.

- Психологическая функция. Педагог должен создавать такие условия для подлинно творческой активности, чтобы позволить учащимся проявлять самостоятельность и инициативу. Для этого педагогу необходимо достаточно хорошо знать психологические особенности учащихся в каждый возрастной период. Помимо этого ему необходимо уметь улавливать психологическое состояние человека, его чувства и переживания, уметь определить мотивы их поведения. Далее, исходя из возрастных, а также индивидуальных особенностей, выбрать самую эффективную меру по воспитательному воздействию, которая бы не оскорбляла достоинство и самолюбие [26, с.444].

- Информационная функция. Данная функция связана не только с изложением учебной информации, но также и с методами ее получения и обработки. Сюда относятся умения и навыки работы с печатными источниками информации, библиографиями, а также умения добывать информацию из различных источников, перерабатывать ее в зависимости от целей и задач образовательного процесса.

- Мобилизационная функция. Данная функция представляет собой следующие умения педагога:

- привлечение внимания учащихся, развитие у них устойчивого интереса к учению;
- формирование потребности в знаниях;
- развитие у учащихся творческого отношения к явлениям окружающей действительности при помощи создания и решения проблемных ситуаций;
- разумное использование методов поощрения и наказания и др.

- Управленческая функция. Данная функция заключается в том, что она требует реализации руководителем множества разнообразных

управленческих действий.

Рассмотренная нами система управления хореографическим коллективом имеет как положительные стороны, так и отрицательные.

К положительным можно отнести то, что руководитель хореографического коллектива, выполняя одновременно коммуникативную, организационную, воспитательную, психологическую, информационную, мобилизационную и управленческую функции, способен осуществлять контроль за их исполнением (так как сам их исполняет), осведомлен относительно происходящего на каждом из уровней управления, владеет и теорией, и практикой, является разносторонне развитой личностью [20, с.53].

Однако возложение стольких обязанностей и функций может в итоге привести и к негативной стороне данного процесса. Есть риск нехватки времени и внутренних ресурсов для того, чтобы:

- осуществить воспитание участников коллектива,
- продумать и реализовать их обучение,
- поддержать каждого участника психологически,
- учесть все индивидуальные особенности при организации хореографической деятельности коллектива,
- мотивировать участников на более высокие результаты,
- оценивать достижения каждого учащегося,
- проводить мониторинг деятельности аналогичных коллективов для оптимизации деятельности своего,
- заниматься связью с общественностью относительно организации планируемых мероприятий,
- заниматься подбором образов и костюмов для выступлений,
- организовывать музыкальное сопровождение в рамках репетиций и выступлений коллектива и др. Важно отметить, что нами были перечислены не все обязанности руководителя хореографического коллектива, этот список дополняется и другими моментами, финансовыми,

эстетическими, организационными и др.

Также при выполнении перечисленных функций одним лицом существует вероятность возникновения пробелов, которые в дальнейшем могут отрицательно сказаться на качестве подготовки и организации хореографической деятельности коллектива.

Для того чтобы не допустить снижение эффективности деятельности хореографического коллектива «Моджо», нами предложено укрепление основной функции руководителя – управленческой, то есть функции эффективного распределения обязанностей, осуществление контроля за их исполнением.

2.2 Методы и подходы к совершенствованию управлением хореографическим коллективом

В современном мире, в условиях рыночной экономики, менеджмент в сфере культуры и искусства осваивает новые навыки управления, которые позволили бы успешно развиваться и менеджменту, и искусству в целом. Работники и творцы культуры вынуждены искать новые пути и формы распространения культуры, так как в условиях нынешних экономических отношений, где основное значение рынка – выгодная реализация продукта, сложно оставаться на плаву.

Сфера культуры создает «духовный продукт», который не имеет единицы измерения и в отличие от материальной продукции ценность его увеличивается по мере потребления: в зависимости от количества слушателей на концерте, зрителей на выступлении, читателей книги [14, с.181]. Его производство происходит параллельно с потреблением. Данный продукт связан с нашим сознанием. И все-таки до сих пор хореографическое искусство является некоммерческим делом, а «живет» благодаря привлечению бюджетных средств, спонсорской помощи, а также родителей, оплачивающих занятия своих детей [5, с.63-67].

Для развития хореографического коллектива в целом как успешного проекта, его самосовершенствования и привлечения капитала необходим правильный управленец.

Проблемы менеджмента социально-культурной деятельности, в том числе хореографическим коллективом, раскрыты в публикациях В.М. Чижикова, В.В. Чижикова, Г.Н. Новиковой, Т.Н. Суминовой, М.П. Мурашко, В.Ю. Никитина и др. [68, с.39-43].

Известно, что процесс управления хореографическим коллективом связан с целенаправленным, сознательным и систематическим воздействием субъекта на объект на основании знаний, и использование прогрессивных тенденций и присущих закономерностей в интересах обеспечения объекту эффективного функционирования и развития, представляющего собой систему циклов и процессов, последовательных управленческих функций, которые обеспечивают регулирование и координацию деятельности объекта управления.

Каждый хореографический коллектив имеет возможность расти и развиваться. Добившись высоких результатов, коллектив получает популярность и признание, последующая их деятельность профессионализируется. В нынешних рыночных отношениях достичь такого результата сложно. Хореографический коллектив вынужден подстраиваться под современные экономические отношения: участвовать в коммерческих проектах, которые зачастую не подразумевают творческого роста, а только нацелены на получение финансовой выгоды [47, с.438-442].

Зачастую педагог-хореограф вынужден заниматься «развлечением» участников коллектива для поддержания «клиентской базы». Это не позволяет ему заниматься формированием у них творческих способностей, гармоничным и всесторонним развитием, поддержанием интереса к хореографическому искусству и желанием понять его язык. Систематическое посещение занятий – обязательный пункт в творческой деятельности хореографического

коллектива, а в условиях современных экономических отношений работает принцип «хочу – хожу, не хочу – можно сегодня не пойти».

В этой связи в управлении хореографическим коллективом очень важно владение менеджерскими способностями. Все мы знаем, что менеджмент включает в себя совокупность форм, средств, принципов и методов управления коллективом, цель которого увеличение эффективности работы аппарата управления. Адаптивная мобильность, контактность, стрессоустойчивость, гибкость и высокий профессиональный и интеллектуальный уровень помогут управлению хореографическим коллективом в решение выявленных проблем [50, с.87].

Секрет успешного менеджера – отсутствие оскорбления таланта и результата его творения, должна присутствовать только конструктивная критика. В коллективе необходимо неписаное правило, что каждый исполняет свою роль в группе и уважает мнение другого равноправного участника. При наличии такого взаимопонимания работа будет сглажена и творческий процесс – протекать «как по маслу» [63, с.166].

Для качественного выполнения задач, которые поставлены перед группой, нужно устанавливать требования к себе и коллективу, прежде всего, адекватные. Необходимо разделять творческую часть и не творческую, оговаривать сроки и объемы работ с участниками.

При работе, должен соблюдаться принцип творческой иерархии: в любой момент лидер обязан составить действительно сильную креативную конкуренцию любому из своих подчиненных. В итоге, представлять конечную цель лучше всех.

Под влиянием многих факторов в каждом творческом коллективе складывается определенный стиль руководства. Каждый управленец находит свой стиль. Однако существуют основные типы. Авторитарный тип – решения принимаются единолично, и осуществляется повсеместный контроль над работой [36, с.244]. Демократичный стиль подразумевает коллегиальное

решение возникших вопросов, но контроль осуществляется за результатом работы. И либеральный, когда работа пущена на самотек, контроль как таковой отсутствует. В то же время, в работе всегда используются все три данных типа, при этом могут появиться и подтипы.

Что же касается творческого коллектива, выбор здесь predetermined самим понятием творчество, демократический строй – самый распространенный способ, выбираемый управленцами в сфере танцевального искусства. Но и в этой форме есть свои минусы, это гибкий график работы, свобода в действиях, лояльность начальства; это, безусловно, расслабляет работников и сказывается на творческом процессе, в котором будет царить хаос. Возможно, выбор мог пасть и на авторитаризм, но все-таки жесткие условия, и творческий характер работы, может обусловить утечку кадров, что отрицательно сказывается на всем процессе работы и не дает стабильности в развитии коллектива. В итоге, отношения в хореографическом коллективе должны быть партнерскими для достижения лучшего результата при работе [23, с.456].

При осуществлении творческого процесса схалтурить не получится, как при однообразной работе. Поэтому повсеместная проверка и бесконечная отчетность не должны озадачивать человека – в творческой работе важен результат. Необходимо полагаться на самого человека, тем самым развивая в нем ответственность, что обеспечит для него свободу действий с соответствующей поддержкой. Но терять бдительность не стоит, творческие люди неохотно переделывают свою конечную работу, поэтому на этапе репетиций необходимо всё-таки наблюдать и пытаться увидеть результат работы.

Всё же управленец в хореографическом коллективе должен являться медиатором процессов и сочетать в себе те качества, которые возможно в обычном коммерческом деле и не использовались:

- креативность;
- способность найти выход из ситуации, когда не обозначена ни цель, ни условия договора;

- умение рисковать;
- быть представительным, когда этого требуют обстоятельства.

Что же касается людей, составляющих творческий коллектив, при работе важно учитывать и их особенности, которые не свойственны обычному человеку:

- творческие люди постоянно импровизируют, правила ими чаще не соблюдаются, спонтанны в своих действиях и всегда высказывают свою точку зрения, невзирая на правильность рассуждений;

- не склонны к точности и пунктуальности;
- созерцание окружающего мира через эстетическую призму;
- идеализация;

- в предметах и событиях подмечают детали, которые не заметили бы другие;

- для них важно постоянно находиться в действии, размышление может происходить в процессе;

- к трудностям относятся как к вероятности очередной самореализации;

- все обычное вызывает у них возмущение;
- эмоциональны в процессе достижения результата;
- все силы и возможности бросают на достижение цели.

Особенностью менеджмента в хореографическом коллективе является то, что искусство и производство нужно уметь совмещать. И иногда необходимо поставить определенные условия, например, сроки выполнения работы.

В условиях жесткой конкуренции, когда значение имеет как качество, так и сроки выполнения работы, необходима четкая организация труда. И прежде всего это зависит от дисциплины в коллективе. Люди, выбравшие своей стезей творчество, должны иметь представление и о рамках в своей работе и учитывая это, направлять свой талант. Сочетание тайм – менеджмента и дисциплины дают возможность управленцам хореографических

коллективов укладываться в сроки [16, с.138-141]. Много времени предоставлять коллективу тоже не стоит, так как может произойти выгорание людей и переключение на другую идею, и они потеряют интерес.

Для любой группы существует и проблема рутины, когда идет повторяемость концертных программ или номеров. Важно отнестись к этому как к опыту или как к возможности проработать детали. Самое главное – не «опускаться» в это болото рутины.

Менеджер хореографического коллектива должен быть заинтересован в постоянном усовершенствовании знаний и умений своих подчиненных, при отсутствии этого творческий процесс не будет обновляться и усложнение задач приведет к возникновению застоя в работе. Для расцвета творческих идей в человеке необходим непрерывный приток новой информации, знаний и ощущений для достижения новых вершин [48, с.44-47]. Общение с другими товарищами по цеху позволяет расширять свой кругозор, создавать новые проекты. В этом плане хореографы – это люди, которые постоянно повышают свой профессионализм и не отказываются от любой возможности узнать что-то новое для себя [22, с.288]. Освоение методов и технологий творческого процесса делает его эффективным и служит гарантией беспрепятственной работы. Современная социально-культурная сфера предоставляет всевозможные варианты самоусовершенствования, даже телевидение обернулось в сторону танцевального искусства, может и не совсем качественного, но начало все-таки есть, а обмен опытом происходит чаще всего посредством сети Интернета, что позволяет всегда быть в курсе происходящего [69, с.365].

Управление хореографическим коллективом очень сложный процесс, который требует знаний и огромной самоотдачи от тех, кто создает творческий продукт. Умение соответствовать современным веяниям и тенденциям должны обеспечивать не похожее на других и постоянное генерирование идей в коллективе. Творческий процесс должен быть управляемым, многогранные личности составляют хореографические коллективы и их идеи

должны быть направленными и слаженными, тогда коллектив будет успешным и востребованным в современном мире [31, с.14-16].

Руководитель любительского творческого коллектива, преподаватель должен обладать профессиональными компетенциями, соответствующими основным видам профессиональной деятельности:

Балетмейстерская:

Репертуар имеет огромное значение в воспитании эстетической, творческой личности. Правильно подобранный репертуар обеспечивает возможность решения художественно-творческих и воспитательных задач одновременно. Чем богаче и разнообразнее репертуар коллектива, тем шире возможности для раскрытия юных дарований [28, с.129].

От руководителя коллектива при подборе репертуара требуется чёткое перспективное видение педагогического процесса как цельной и последовательной системы. Реальность репертуара, соответствие его техническим, художественным и исполнительским возможностям участников коллектива – это главный критерий при подборе репертуара [11, с.16-18]. Подлинное творчество не признаёт готовых рецептов и правил, и каждая хореографическая постановка, как любое произведение искусства, требует оригинального решения и индивидуального подхода. Ответственность за репертуар лежит на руководителе, так как репертуар - это лицо коллектива, показывающий его возможности и раскрывающий будущие перспективы.

При подборе репертуара руководитель должен учитывать соответствие постановок возрасту участников коллектива, их возрастной психологии и уровню развития детей, они должны быть понятны им самим, тогда их поймёт и примет зритель. Для одной и той же возрастной группы необходимо создавать танцы разного жанра: игрового, сюжетного. Помнить о возрастной психологии детей к конкретному отвлечённому и ассоциативному восприятию содержания поставленного номера и исходить из индивидуальных возможностей исполнителей при постановке танцев.

Создавать танцевальные произведения необходимо в расчёте на весь коллектив, отдельных сольных исполнителей, на пять - шесть человек, так как это позволяет занять наибольшее количество участников в концертной программе.

При решении номера его содержание и образность должны исходить из его темы, диктуемой музыкальным материалом. Учитывать учебно-тренировочные цели и пользоваться материалом из народных, историко-бытовых, бальных танцев и соединять его с различными соответствующими видами современной выразительной пластики. А классика, имеющая специфический язык, как бы цементирует весь материал, создавая некий обобщённый образный сплав [33, с.14-22].

Социально-педагогический смысл хореографического коллектива заключается в органичном сочетании художественно-исполнительского и воспитательного процессов, придании им идейно-нравственной направленности.

Мотивационные и целевые установки постановочных номеров в различных танцевальных коллективах не одинаковы. В одних - руководитель и участники рассчитывают на официальное признание, победу на смотрах и конкурсах [30, с.55]. Здесь высокий исполнительский уровень достигается ценой напряжённой работы, программа создаётся нередко с помощью приглашённых балетмейстеров, постановка танцев производится в духе «лучших стандартов» профессионального искусства и рассчитана на успех, во что бы то ни стало. Другие ориентируются, прежде всего, на совместное проведение досуга, общение, знакомство с искусством хореографии, на коллективное приобщение к творчеству. Но роль всех коллективов в воспитании эстетической образованной, творческой личности, очень велика. Необходимо чётко уяснить специфику, возможности и задачи каждого из таких коллективов, так как неточность творческой ориентации может привести, в конечном итоге, к снижению популярности и значимости.

- Проводить репетиционную работу в любительском творческом

коллективе, обеспечивать исполнительскую деятельность коллектива и отдельных его участников.

- Раскрывать и реализовывать творческую индивидуальность участников любительского коллектива.

- Разрабатывать, подготавливать и осуществлять репертуарные и сценарные планы, художественные программы и постановки.

- Анализировать и использовать произведения народного художественного творчества в работе с любительским творческим коллективом.

- Систематически работать по поиску лучших образцов народного художественного творчества, накапливать репертуар, необходимый для исполнительской деятельности любительского творческого коллектива и отдельных его участников.

- Методически обеспечивать функционирование любительских творческих коллективов, досуговых формирований (объединений).

- Применять разнообразные технические средства для реализации художественно-творческих задач.

Обучающе - воспитательная:

- Использовать знания в области психологии и педагогики, специальных дисциплин в преподавательской деятельности.

- Использовать базовые теоретические знания и навыки, полученные в процессе профессиональной практики, для педагогической работы.

- Планировать, организовывать и методически обеспечивать учебно-воспитательный процесс в учреждении дополнительного образования детей, общеобразовательной школе.

- Пользоваться учебно-методической литературой, формировать, критически оценивать и грамотно обосновывать собственные приемы и методы преподавания.

- Применять разнообразные формы учебной и методической

деятельности, разрабатывать необходимые методические материалы.

Хореограф педагог - это тяжёлая профессия! Например, сегодня репетировать не хочется, а надо. С чего начать, чтобы создать рабочую атмосферу? Начать надо с любви, с ласковости, с юмора.

Репетиция является основным звеном всей учебной, организационно-методической, воспитательной и образовательной работы с коллективом. По репетиции можно судить об уровне его творческой деятельности, общей эстетической направленности и характере исполнительских принципов.

Репетицию можно представить как сложный художественно-педагогический процесс, в основе которого лежит коллективная творческая деятельность, предполагающая определённый уровень подготовки участников. Без этого теряется смысл проведения репетиции [34, с.539].

Руководитель вынужден постоянно искать такие приёмы и методы работы с коллективом на репетиции, которые позволяли бы успешно решать стоящие перед ним в тот или иной период времени творческие и воспитательные задачи [17, с.108-111]. У каждого руководителя вырабатывается постепенно своя методика построения и проведения репетиционных занятий, организации работы коллектива вообще. Однако это не исключает необходимости знания основных принципов и условий проведения репетиций, исходя из которых, каждый руководитель может выбрать или подобрать такие приёмы и формы работы, которые соответствовали бы его индивидуальной творческой манере. Особенно это касается молодых, начинающих хореографов, которым порой трудно найти наиболее подходящую форму и интересную методику репетиционных занятий, подготовить за короткий промежуток времени коллектив к выступлению. «Когда-то Пришвин сказал, что не хотел бы снова стать юным, потому что опять пришлось бы мучиться от отсутствия мастерства. Ну, это, наверное, чересчур - жалко, когда уходит молодость. Но мастерство приходит действительно гораздо позже». Знание же ими основных методических и педагогических условий организации репетиционной

работы и умение критически переосмыслить их в соответствии со своей индивидуальной творческой манерой и конкретными особенностями коллектива является важной предпосылкой успешной организации и проведения репетиций [54, с.504].

Необходимо хотя бы в самых общих чертах знать ряд организационно-педагогических моментов, от которых зависит качество репетиционной работы. Ведь от того, насколько тщательно и всесторонне подготовлена репетиция, зависит и её педагогическая эффективность.

Хотелось бы сказать о самых важных моментах организации репетиции, и мне кажется, каждый руководитель должен знать и обязательно использовать эти положения в организации репетиций своего коллектива.

Начинать репетицию необходимо вовремя, независимо от того, сколько пришло к назначенному часу участников. Это послужит хорошим уроком тем, кто опоздает, и приучит всех приходить на репетицию за 10 - 15 минут до начала. В противном случае, зная, что руководитель из-за несвоевременной явки участников задерживает репетицию, число опозданий может постоянно увеличиваться, что приведёт к потере времени, отведённого на репетицию [64, с.245]. От этого снижается не только художественная отдача репетиции, но теряется и её воспитательный, нравственно-организующий смысл. Безответственное отношение одних порой раздражает, расслабляет в определённом отношении других, снижает в них чувство постоянного творческого «горения». В коллективе появляются нездоровые тенденции «исключительности» для некоторых участников, резко падает педагогическое значение репетиции. Таким образом, начало репетиций в строго установленное время - это и этическое, и педагогическое, и художественно-эстетическое требование.

Репетиция должна начинаться с разминки, чтобы разогреть исполнителей, подготовить их для длительной учебной и репетиционной работы. Но разминка не должна быть затянутой, так как у исполнителей должны остаться

ся силы для работы над репертуаром коллектива.

Из воспоминаний Мариса Лиепы о репетициях с Леонидом Михайловичем Лавровским: «Репетиция никогда не начиналась с разучивания какого-то па или танцевального куска. Каждой из них предшествовало некое органическое вступление, увертюра из разговора, рассказа, истории, простого двухминутного общения с аудиторией. Со всеми вместе, включая пианистов. Это было необходимо, чтобы войти в определённую тональность будущей работы. Он, как умелый дирижёр, настраивал свой маленький оркестрик и подчинял его движению своей руки. И когда он чувствовал, что нужная тональность получена, ещё раз окидывал взглядом всех и тихо бросал: «Начали!»» [59, с.496].

Если вся организационная часть репетиции обеспечена должным образом, то усиливается и её воспитательное воздействие. Поэтому так важно продумать репетиционные занятия до мельчайших подробностей их организационно-методическую и техническую стороны.

Отрицательно влияют на творческий настрой участников неожиданные вызовы руководителя, например: к телефону, к директору и т.д. Если же всё-таки возникает необходимость отлучиться с репетиции, то, конечно, нужно извиниться перед участниками, дать им задание и поручить контролировать ход его выполнения самому опытному из них.

Без продуманной организации репетиции не может быть ни подлинного взаимопонимания между руководителем и коллективом, ни реализации педагогической и художественной программы [52, с.336]. Чёткая организация служит поддержанию в участниках творческого горения, их активной самоотдаче.

Педагогическая эффективность репетиции во многом зависит от умело составленного плана работы. Может возникнуть вопрос - нужно ли планировать репетиционные занятия? Необходимо!

Так как без планирования в репетиции неизбежно появляется элемент

стихийности, разбросанности, самотёка. Она может неожиданно затянуться или, наоборот, закончиться быстро, так как что-то выпало из поля зрения руководителя, он что-то забыл сделать из намеченного ранее. Всё это, в конечном счёте, сказывается на художественно-эстетическом росте коллектива, психологическом настрое участников на серьёзное творчество.

Поэтому руководителю для придания своей работе стройности, завершённости, логичности, педагогической направленности необходим продуманный и зафиксированный на бумаге, хотя бы в самом общем виде, план. Знание руководителем своего коллектива, его творческих возможностей позволяет достаточно точно и подробно составлять план каждой репетиции. Это требование относится как к начинающим, так и достаточно опытным руководителям.

План репетиции включает основные направления деятельности и задачи с их детальной расшифровкой, которые предстоит решить коллективу. Задачи должны носить конкретный характер и важно, чтоб они включали моменты не только технические, но и художественно-эстетические и педагогические. Воспитательные задачи формулируются в первую очередь для придания всей работе коллектива единой стержневой линии [29, с.127]. Педагогические цели предстают в этом случае сверхзадачей. На её обеспечение направляются усилия коллектива и руководителя, ей подчиняются все учебные и репетиционные занятия. Сверхзадача закладывается как бы внутрь деятельности коллектива, органически включается в её содержание. Исходя из плана, художественный руководитель предварительно ставит перед участниками конкретные задачи: выучить движения, представить образное содержание исполняемого номера, его художественно-исполнительские особенности и т.д. Введение в эту работу специальных элементов, формирующих и развивающих нравственные качества личности, способствуют решению педагогических целей. Эта деятельность относится к числу наиболее сложных, требующих особого дара - развитого педагогического перспективного мышле-

ния, мастерства, чутья и видения развития личности, умения проектировать этот процесс, придавать всей учебно-творческой деятельности и репетиционной работе воспитательную направленность, сочетать с развитием технических и художественно-исполнительских навыков у участников их нравственно-эстетическое развитие, формирование общей культуры поведения.

Характер репетиций зависит: во-первых, от технической подготовленности исполнителей, во-вторых, от степени сложности исполняемого и разучиваемого репертуара. Для профессиональных хореографических коллективов в этом плане одни методические установки, для студенческих и детских хореографических коллективов – другие [27, с.208]. В зависимости от этого время, отводимое на репетиционные занятия в различных коллективах, неодинаково. В начинающих коллективах, а также коллективах невысокого художественно-исполнительского уровня репетиционная работа сведена до минимума. Преобладают занятия учебно-тренировочного характера. Ведь репетиция, как таковая, может опираться на багаж знаний и умений, которые накоплены участниками. Накопить же они их могут только путём систематической и упорной учебной работы. Нельзя это положение понимать таким образом, что репетиции ничего не дают для художественно-технического и исполнительского уровня участников, ведь в процессе репетиционных занятиях коллектива оттачивается мастерство исполнителей [19, с.240].

Существуют отличия и в содержании репетиций высокопрофессионального и начинающего коллектива. В первый период работы хореографического коллектива необходимо подбирать лёгкие и небольшие, разные по характеру и настроению номера. Такой подход к подбору номеров позволяет разнообразить занятия, способствует более быстрому усвоению исполнителями различных художественно-технических приёмов, умению перестраиваться с одного темпа ритма на другой.

В любом хореографическом коллективе, а особенно в детском, не следует работать над одним произведением в течение половины репетиции, тем

более в течение всей репетиции. Участники в этом случае быстро устают. Номер им «примелькается», и они допускают в исполнении произвольные ошибки, вызванные в первую очередь снижением внимания, усталостью. «У режиссёра странная роль «массовика». Должен быть закон: если ты репетируешь с двумя, а остальные пятнадцать сидят, то им тоже должно быть интересно. Если им скучно, ты их должен удалить или же сделать так, чтобы и они тоже что-то получили от репетиции. Какой ужас! Ты должен быть и массовиком и педагогом».

Для работы лучше брать номера в сочетании: лёгкие - трудные, быстрые - медленные. На лёгких номерах исполнители как бы «разогреваются». Трудные номера, особенно если они ещё хорошо не усвоены, требуют повышенного внимания, существенных эмоциональных и физических затрат. Исполнители в этом случае должны быть хорошо настроенными на работу или уже втянутыми в неё и в то же время не уставшими [9, с.244].

Исполнители не любят частых остановок на репетиции. Это нервирует, сбивает темп и настрой репетиции. К тому же, частые остановки разбивают целостное представление о номере, а это значит, что усложняется работа воображения.

Многое из того, что не получается после первого, чернового исполнения или первой репетиции, начинает выигрываться через 2 - 3 занятия: участники улавливают стиль номера, его характерные, темповые, смысловые особенности, образно-эстетическое содержание. Данное обстоятельство помогает правильно исполнить не получившиеся трудные движения номера.

На репетиции замечания нужно стараться делать не по каждому допущенному промаху в отдельности, а сразу по нескольким, после исполнения целого номера [12, с.3-14].

Можно ограничиться словесными пояснениями, высказывать их конкретно, почти физически осязаемо, чтобы всем было всё понятно. Если же уверенности в том, что исполнители сделают при следующем повторении

так, как нужно, нет, необходимо попросить группу или весь состав заново пройти не получающиеся места, закрепив, таким образом, исправленное.

Очень важен темп репетиции. Не следует репетировать один и тот же номер более 2-3 раз, даже если его исполнение не устраивает руководителя. Возможно, что исполнители не поняли поставленных перед ними задач (невнятно объяснено, невнимательно слушали) или же они не могут выполнить в силу слабой технической подготовки [40, с.134]. Для исправления допущенных ошибок нужны более конкретные объяснения. Если и после этого участники не смогут выполнить требований, исполняют с ошибками - следует пойти на компромисс: или потом отдельно поработать с исполнителями, у которых не получаются движения, чтоб не отвлекать всех от работы, или заменить отдельных участников и поставить в номер других, более подготовленных в техническом и художественном отношении исполнителей.

Многочисленные повторения одного и того же номера снижают внимание, чуткость к жестам, объяснениям руководителя, притупляют творческую мысль у исполнителей. Занятия превращаются в скучные и назойливые поучения [10, с.144]. Эта опасность подстерегает даже балетмейстеров профессиональных коллективов. «Надо быть, по возможности, ровным и точным, но нельзя быть скучным. Надо одну репетицию, например, чуть-чуть, похулиганить!». Принцип интереса и увлечённости - это одно из основных условий для плодотворной работы детского и студенческого хореографического коллектива. К темпу репетиции относится, и умение руководителя вовремя сделать перерыв в занятии. Целесообразнее всего его сделать через 45-50 минут после начала работы [56, с.280]. Вторая часть репетиции может длиться 40-45 минут. Практика показывает, что при таком временном соотношении первой и второй половины репетиции достигается максимальная активность участников.

Важно также, чтобы репетиция носила завершённый характер, но при этом у участников сохранялось желание позаниматься ещё. Это настраивает

их на дальнейшую самостоятельную творческую работу: поучить партии, отдельно поработать над техническими движениями и т.д. Пресыщение занятиями ведёт к снижению интереса к творчеству, а значит, и падает эффективность занятий, их отдача [61, с.38].

У коллектива всегда должно быть в готовности определённое количество номеров, с которыми он может выступать, не испытывая при этом больших затруднений с подготовкой к концерту.

В целях более эффективной воспитательной работы на репетиции необходим учёт индивидуальных особенностей каждого исполнителя как в плане личностном, психологическом, так и в плане художественной подготовки. Немаловажен в данном случае и фактор возрастных различий участников. Репетиция - это труд. Причём труд, при котором не всегда видны сразу результаты. Она включает элементы монотонности, что утомляет участников, снижает их общую и исполнительскую активность. Обязанность руководителя – своим примером воодушевить их, не давать охладеть к творчеству. «Активность актёра зависит от того, в каком состоянии находится режиссёр во время репетиции. Режиссёр - это источник энергии, он определяет актёрам импульс. Режиссёрская «дрожь» должна перейти актёрам. Музыканты не смотрят на дирижёра, а всё равно чувствуют его, особенно такого, у которого есть ток».

Нужно сказать, что репетиция - это подготовка участников, поддержание в них творческого настроения. Создание творческой и соответствующей морально-психологической обстановки в коллективе вынуждают искать эффективные методы работы, варьировать подходы к достижению намеченной цели.

К речи руководителя во время репетиции предъявляются особые требования. Прежде всего, не нужно много говорить, выражать мысли следует как можно короче: участники приходят на репетицию, чтобы выразить себя как танцора, но не выслушивать длинные, порой и несущественные, не отно-

сящиеся к предмету разговоры: «... а то некоторые - говорят, говорят, а актёр слушает и думает: «Ну давайте же, наконец, работать - хватит болтать!»». Частые словесные пояснения расхолаживают исполнителей, сбивают темп репетиции.

Так же речь руководителя должна быть грамотная, культурная, тон при замечаниях и поправках ни в коем случае не должен быть грубым и оскорбительным. «Натура настоящего артиста - это чуткий инструмент. К каждому нужен индивидуальный подход. Нельзя допускать грубость, одёргивания». Про Марину Тимофеевну Семёнову Марис Лиена вспоминал так: «Её объяснения всегда отличаются образностью, удивительно точными сравнениями, которые находит она для объяснения задачи [24, с.2-5]. Помню, в «Спящей красавице» в первой части вариации третьего акта балерине никак не удавалось сделать па-де-бурре так, чтобы Марина Тимофеевна была довольна, она ей втолковывала: «Ты когда-нибудь ходила по расплавленному асфальту? Вообрази себе, твои ноги увязли, прилипли к асфальту, ты с трудом вытаскиваешь их, отдираешь!» Ей удавалось объяснить словами физическое состояние тела: «Собери ноги! Посмотри, у тебя нога-то - дура! Глупая нога-то! Ничего не говорит, ничего не объясняет! Она рассказывать должна, чувства передавать! Ну-ка, попробуй ещё!...».

Проведение генеральной репетиции имеет свои особенности, определяющиеся тем, что она является репетицией с одной стороны, но в то же время несёт на себе приметы концертного выступления (костюмы, грим, свет, звук и т.д.). Генеральная репетиция является итоговой для определённого этапа подготовки репертуара к концерту, и поэтому на ней решаются такие задачи:

- как подготовить психически исполнителей к концерту;
- проверить программу, её выстроенность.

На генеральной репетиции не нужно делать частые остановки. Важнее пройти все номера с начала до конца, дать почувствовать исполнителям всю

программу в целом, этим самым как бы равномерно распределить силы и эмоциональное напряжение на все номера. И лучше проводить генеральную репетицию (если есть такая возможность) в том зале и площадке, где предстоит выступление за два дня до концерта. В этом случае (если это необходимо) ещё есть время отработать нюансы, связанные с переодеванием, зарядкой костюмов, выходов на сцену, настройкой света звука и т.д. [45, с.128]

Организационно-управленческая деятельность:

Ответственный момент в жизни хореографического коллектива – концертное выступление. Оно является качественным показателем всей организационной, учебно-творческой, воспитательной работы руководителя и самих участников коллектива. По выступлению судят о сильных и слабых сторонах их деятельности, об умении собраться, о творческом почерке, самобытности и оригинальности, технических и художественных возможностях коллектива, о том, насколько правильно и с интересом подобран репертуар. По концерту можно довольно точно определить качество деятельности коллектива и уровень руководства им [58, с.272].

Для участников коллектива должно быть не всё равно, оценят ли их общий, коллективный труд. Концертное выступление в отличие от репетиции имеет временную необратимость. На концерте нет такой возможности, какая была на репетиции: остановить коллектив или отдельного участника, сделать соответствующее замечание, пройти номер ещё раз. Номер или программа исполняется один раз и воспринимается так, как получилось в данном исполнении [64, с.245]. Если выступление получилось неудачным, то вся огромная предварительная работа коллектива оценивается отрицательно.

Выявление в концерте наиболее уязвимых и слабых мест в исполнении номера, программе в целом, технической и психологической подготовленности исполнителей коллектива может служить руководителю отправной точкой для определения дальнейших усилий в учебной воспитательной работе:

чем больше позаниматься, что исправить, как нужно готовиться к выступлению, развитию каких качеств, придать особое значение. Нельзя не замечать собственных просчётов [38, с.15-19]. Поэтому так важно чтобы руководитель проанализировал свою работу и работу коллектива, исправил ошибки и недочёты иначе в противном случае последующие концерты тоже окажутся неудачными, а при таком состоянии коллектив, как правило, снижает уровень своей исполнительской практики в целом, теряет перспективы своего развития. У участников пропадает интерес к занятиям, к постоянному творческому совершенствованию. Всё это, в конечном счёте, может привести к распаду коллектива. И наоборот, если выступление было успешным, тепло встречено публикой, - формируется положительное мнение о коллективе, его исполнительских возможностях. Укрепляется у участников желание работать ещё плодотворнее, настойчиво овладевать техническим мастерством, расти творчески.

Концертное выступление позволяет быстрее, чем репетиционная работа, выявить недоработки с коллективом не только художественного порядка, но и в организационной и воспитательной работе. По тому, например, сколько и когда (с опозданием или в установленное время) явилось участников коллектива на выступление, можно сделать довольно точный вывод о состоянии дисциплины, в целом воспитательной работы и моральном климате в коллективе [1, с.12]. Если в последний момент, перед выходом на сцену исполнители и руководитель начинают спешно, нервничая, разыскивать и проверять: все ли участники коллектива на месте, наличие костюмов, обуви, реквизита и т.п. . То можно смело говорить об упущениях в организации выступления и о том, что руководителю не удалось воспитать чувство ответственности у участников коллектива. Теряется педагогический эффект такого выступления, резко снижается его воздействие на воспитание участников коллектива. Просчёты в организации начинают давать о себе знать рецидивами безответственности, скептического отношения в поведении. Не случай-

но К. С. Станиславский считал, что театр начинается с вешалки. В организации концертной практики мелочей нет .

Важным моментом, обеспечивающим успешное концертное выступление, является его предварительная организация, решение всех необходимых вопросов – от точного выяснения места и времени выступления, размера сценической площадки, гримёрных комнат, звука, света и до обеспечения коллектива транспортом к месту выступления и обратно. Во время концертного выступления иное, чем на репетиции, качественно новое, особое состояние переживают исполнители и руководитель. Так называемое концертное волнение, испытываемое исполнителями, накладывает отпечаток на эмоционально-психологическое и физиологическое состояние [5, с.63-67]. Известны случаи, когда из-за волнения человек не может хорошо исполнить номер, есть люди, боящиеся сцены, бывает, что подкашиваются ноги, бывает, что от волнения исполнитель не может совладать со своим выражением лица, то есть вместо улыбки перекошенное испуганное лицо и т.п.

Творческое волнение следует направлять в такое русло, чтобы оно способствовало лучшему раскрытию исполнительских замыслов, а не порождало неуверенность, страх перед зрителями. Сама обстановка на концерте, способствует творческому подъёму, вдохновению, собранности. Но их сила, глубина проявления связаны с кропотливым подготовительным трудом, репетициями, целенаправленным и систематическим их развитием.

Речь идёт об огромной ответственности участников коллектива за результаты своего творчества, своей художественной деятельности. Не имеет значения - первый это концерт или очередной, на фестивале, смотре. Искусство требует постоянно максимальной собранности и хорошего уверенного настроения при исполнении.

Концертное выступление всегда имеет повышенный уровень художественно-эмоциональной взаимной отзывчивости у художественного руководителя и участников коллектива. Между ними устанавливается особо чуткая

взаимозависимость, обостряется ответственность перед публикой. Во время концертного выступления участники ведут себя значительно собраннее, активнее. Каждый выполняет максимально ответственно свои обязанности, одновременно повышается и их эмоционально-творческая отзывчивость на действия партнёров. Интересно то, что происходят изменения в сторону большей строгости, регламентации и в отношениях между участниками коллектива. Они более требовательно относятся друг к другу, внимательно и быстро реагируют на замечания.

В каждом конкретном случае руководитель заранее должен предусмотреть все особенности и сложности предстоящего концерта. Одно дело, например, выступать на площадке где базируется коллектив, когда можно заранее всё подготовить для выступления (костюмы, обувь, реквизит), провести репетицию со светом, сделать общий костюмированный прогон. Многие вопросы в этом случае снимаются [39, с.27-31].

Иные проблемы приходится решать в том случае, если концерт выездной. На руководителя коллектива дополнительно возлагается огромное количество забот. У него появляются дополнительные обязанности - проследить за сбором костюмов и необходимого реквизита, а так же за их погрузкой в транспортное средство, проверить наличие всех участников коллектива, необходимо проследить за всеми организационными вопросами. По приезду к месту концерта художественному руководителю коллектива приходится выяснять все подробности - где, в каком помещении разместить исполнителей, точное время начала концерта. Руководитель должен быстро оценить размер сцены, необходимо, узнать, где находятся гримёрные комнаты и тогда принять решение о переодевании исполнителей, так, чтобы они успели сменить костюм и вовремя выйти на сцену, иногда руководитель вынужден произвести изменения в программе и переставить номера, если это необходимо. В этом случае нужно несколько раз обратить внимание исполнителей коллектива на точное следование требованиям руководителя [44, с.161-175].

На выездном концерте руководитель коллектива должен быть особенно собранным. Ни о каком управлении коллективом не может быть и речи, если руководитель растерян, нервничает, не знает, как решить постоянно возникающие организационные и творческие вопросы, не может собрать исполнителей в единый творческий коллектив [65, с.55-62]. Ему приходится быть максимально собранным, находчивым при исправлении различных «накладок» во время концертного выступления (ведь могут возникнуть и неполадки со звуком, светом, кто-то из исполнителей может что-то выронить из реквизита на сцене, получить травму и т.п.).

Конечно, невозможно дать советы на все непредвиденные случаи. Важно лишь, чтобы руководитель коллектива не терялся, всегда оставался выдержанным, умел вовремя поддержать своих подопечных. И только такое поведение поддержит состояние творческого подъёма и уверенности в членах коллектива. Во время выступления художественный руководитель должен находиться рядом с участниками своего коллектива, по ходу вносить в их действия необходимые коррективы, следить за развитием событий на сцене.

Ни в коем случае нельзя ругать исполнителей во время концерта, а тем более кричать что-то из-за кулисы во время исполнения номера. Это сбивает участников с ритма выступления, пропадает эмоциональный напор, воплощение образа отходит на второй план и все мысли сосредоточены лишь на том, что будет ему после окончания концерта от руководителя. О каких танцах может идти речь? Так же не следует указывать на ошибки сразу после выступления, так как исполнители находятся в приподнятом настроении и в этот момент могут просто не воспринять замечания руководителя. Лучше всего делать замечания по концерту на следующей репетиции, когда художественный руководитель сам проанализировал выступление коллектива, учёл все нюансы, недоработки и наметил план работы над недочётами. Очень полезно записывать выступления на видеоплётку, а потом совместно просмотр-

реть с участниками коллектива.

При наглядном материале легче показать и объяснить ошибки, да и сами исполнители могут увидеть свои недоработки, ошибки и то, над чем следует им поработать. Концерт требует от руководителя громадной затраты нервной энергии. На плечи руководителя ложится большая забота об организационной стороне выступления, контроль за его подготовкой [57, с.151].

- Исполнять обязанности руководителя любительского творческого коллектива, досугового формирования (объединения) социально-культурной сферы, принимать управленческие решения.

- Планировать, организовывать и контролировать работу коллектива исполнителей.

- Применять знание принципов организации труда.

- Использовать правовые знания, соблюдать этические нормы в работе с коллективом исполнителей.

- Использовать различные способы сбора и распространения информации с целью популяризации и рекламирования возглавляемого коллектива.

Функции руководителя отражены на рисунке 1.

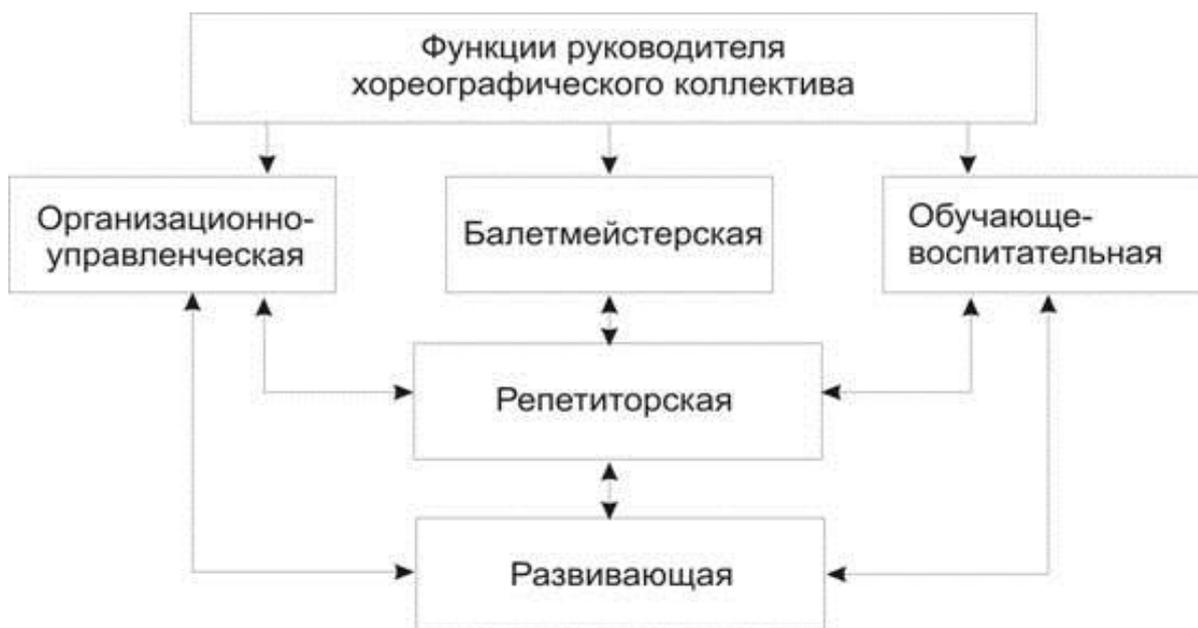


Рис. 1. Функции руководителя хореографического коллектива

2.3 Модернизация управлением хореографическим коллективом «Моджо»

В связи с проведенным анализом положительных и отрицательных сторон системы управления хореографическим коллективом, нами предложены пути совершенствования управления хореографическим коллективом «Моджо».

В современной образовательной системе отводится главная роль совершенствованию, модернизации сложившейся модели управления этой системой [60, с.496]. Проведенный анализ модернизации наглядно показывает, что возникающие проблемы не могут быть решены в рамках существующих парадигм управления образовательными ресурсами. В настоящее время наиболее остро стоит вопрос о разработке таких моделей управления, которые приведут к рассмотрению образовательной системы не как совокупности изолированных образовательных учреждений со своими направлениями и программами, а как общую единую систему, которая будет удовлетворять потребности и отвечать различным интересам населения в культурном образовании. Благодаря медийному продвижению танцевальных шоу большой популярностью в последнее время пользуется хореографическое образование. Необходимо решать следующие проблемы в области управления хореографическим коллективом в системе дополнительного образования:

- способствовать развитию законодательной части системы управления хореографического образования;
- предоставить больше возможностей для удовлетворения потребности желающих получить качественное хореографическое образование;
- создать полноценную информационную систему в органах управления хореографическим образованием, а также общественности;
- наладить и системно координировать функции, компетенции и ответственности между различными пластами управления хореографическим об-

разованием.

Сегодня вследствие повышения уровня независимости, автономности субъектов управления, особенно в образовательных учреждениях, происходит значительная модернизация в системе управления образованием. Расширение степени свободы субъектов управления выражается в создании, формулировке и реализации своих мыслей, в преобразовании личностных качеств под влиянием благоприятных внешних факторов и общей духовной настроенности общества, что приводит к переходу от субъекта - «пользователя» к субъекту - «творцу», и соответственно к налаживанию общих связей внутри управляемого объекта и вне его [66, с.160]. С учетом отсутствия изолированности сегодняшнего общества от западных стран открываются безграничные возможности получения и внедрения в российскую систему управления хореографическим образованием положительного опыта ведущих мировых держав.

На протяжении последнего десятилетия наблюдается тенденция в совершенствовании профессионализма специалистов хореографии, управленческого персонала в системе хореографического образования, в том числе и благодаря привлечению в сферу хореографического искусства современно образованных, квалифицированных, инновационно - мыслящих молодых людей из других областей. Большая часть перечисленных источников роста эффективности систем управления в хореографии являются предпосылками к обновлению и модернизации этих систем.

Однако существующее ограничение реальных возможностей систем управления образования связано с несовершенством в сегодняшних экономических условиях, неполнотой на федеральном уровне нормативно-правовой базы образования, в том числе несогласованных правовых актов, связанных между собой, с недостаточностью финансирования и поддержки развития хореографического образования. Развитие любой системы невозможно без эффективного, проектного управления.

В связи с этим в настоящее время основной упор делается на проектный подход к управлению образовательными системами. Это значит, что все подсистемы управления должны быть направлены на решение главных задач модернизации: на обеспечение качественного хореографического образования, его доступности и эффективности [55, с.224]. Соответственно основными направлениями модернизации системы управления образованием можно выделить:

- управление качеством;
- управление доступностью;
- управление эффективностью.

Именно эти направления являются критериями эффективности управления. Управление качеством - это обеспечение качества процесса в производстве товаров и услуг. Создание качественного управления имеет несколько составляющих:

- изучение рынка труда и предоставляемых услуг;
- формирование программ и методов обучения;
- кастинг при отборе хореографической группы;
- организация процесса обучения;
- аттестация выпускников;
- анализ результатов;
- новый набор группы.

Управление доступностью в хореографическом образовании требует решения многих проблем.

Самые острые:

- финансовая доступность;
- увеличение численности профессиональных кадров, способных реализовать образовательный процесс качественно;
- материально-техническое обеспечение в процессе образования.

Управление эффективностью включает:

- Рациональное бюджетирование, позволяющее обеспечить реализацию в системе хореографического образования инвестиционных проектов по модернизации учебного оборудования и оснащения.

- Создание системы управления человеческими ресурсами в хореографии.

- Создание системы маркетинга образовательных услуг.

- Организация формальных и неформальных мероприятий с обучающимися с целью сплочения коллектива.

- Правильное планирование процесса обучения хореографии с учетом возрастных особенностей групп обучающихся.

Эти функции включают в себя разнообразные элементы, однако их общность состоит в том, что все поступающие в систему образования ресурсы: кадровые, финансовые, информационные, должны эффективно и правильно использоваться. Функции управления образования должны логично структурироваться в обеспечении образовательных систем: нормативно-правовой, организационной, материально-технической, научно-методической, духовно-нравственной. Существенным является то, что эти функции вспомогательные. Превращение этих функций в основные, поможет остановить стагнацию в управлении хореографическом образовании, что нередко встречается в современные дни [3].

На решение задач по управлению эффективностью, качеством и доступностью направлена в полном объеме деятельность современного руководителя хореографического коллектива. Деятельность управленца охватывает многие сферы: финансовые, материально-технические, информационные и т.д. Например, при нехватке средств на осуществление проекта, необходимо найти спонсоров или инвесторов, которые осуществят финансовую поддержку. Также крайне важно постоянно совершенствовать квалификацию педагогов для реализации новых программ [62, с.132].

При определённых преобразованиях для любой деятельности, в том

числе и управленческой, остается неизменным следующий набор реальных систем:

- организационные;
- финансовые;
- материально-технические;
- нормативно-правовые;
- кадровые;
- научно-методические;
- духовно-нравственные;
- мотивационные.

Таким образом, рассмотренные особенности управления в хореографическом образовании, должны учитываться каждым менеджером в своей деятельности. Тенденции современного мира требуют принятия решений и выработки управляющих воздействий на каждом уровне развития хореографического образования.

В практическом разделе профессиональной деятельности руководителя хореографического коллектива рассмотрим и проанализируем его педагогические наработки и опыт, как художественного руководителя танцевального коллектива «Моджо», с 2015 по 2017 год.

Являясь лидером данного коллектива, художественный руководитель способен видеть свою работу изнутри, основные организационные моменты в творческой жизни коллектива «Моджо». Так, «Моджо» достиг хороших результатов со времени его создания, то есть в течение трех лет. Об этом свидетельствуют собственные наблюдения, беседы, самоанализ художественного руководителя коллектива.

При сравнении текущей модели управления с новой предложенной, нами были отмечены наиболее эффективные педагогические условия для оптимизации процесса управления хореографическим коллективом, которые

были внедрены на основе собственного педагогического опыта руководителя.

Предложенная модель управления представлена на рисунке 2.

Итак, как мы видим из данного рисунка, структура управления представлена не только на разных уровнях, но и осуществляется в разных направлениях.

Модель модернизации структуры управления хореографического коллектива представлена по 4 основным направлениям:



Рис. 2. Модель управления хореографическим коллективом

- Организационно-деятельностное; - Рекламное (продвижение);
- Креативно-творческое; - Обучающее.

Помимо этого, структура управления включает в себя 4 уровня:

- на 1 уровне находится лидер данного коллектива – руководитель;
- на 2 уровне находятся хореограф, музыкальный руководитель и костюмер, работающие в прямом подчинении у руководителя коллектива, помимо этого осуществляется реклама данного хореографического коллектива;

– на 3 уровне – сотрудники, занимающиеся рекламой коллектива - фотограф и PR-менеджер, а также на данном уровне осуществляют деятельность студенты (участники коллектива, танцоры и солисты), сотрудничающие непосредственно с хореографом и костюмером;

– 4 уровень занимает зрители, имеющие обратную связь со студентами. Рассмотрим каждое звено модернизированной структуры управления хореографическим коллективом более подробно, охарактеризуем их деятельность в рамках коллектива.

Первый уровень управления:

Руководитель. Он осуществляет творческое руководство художественным и артистическим персоналом творческого коллектива. Обеспечивает художественный уровень спектаклей и концертных программ на стационаре, при выездах и на гастролях. Обеспечивает правильный подбор, расстановку и использование кадров художественного и артистического персонала коллектива. Распределяет партии в новых и капитально возобновляемых спектаклях, разрабатывает планы по проведению репетиционного процесса. Обеспечивает рациональную и равномерную загрузку труппы. Создает необходимые условия для творческого роста художественного и артистического персонала коллектива.

Второй уровень управления:

- Хореограф. Осуществляет творческое руководство художественным и артистическим персоналом организации исполнительских искусств, обеспечивает художественный уровень спектаклей (концертов, представлений), организует разработку перспективных репертуарных планов. Рассматривает и представляет на утверждение руководителю календарные планы показа номеров. Организует разработку планов подготовки новых и капитально возобновляемых номеров, приемку макетов и эскизов их художественного оформления [53, с.32]. Создает авторские произведения хореографического искусства, осуществляет как балетмейстер-постановщик выпуск новых и капи-

тально возобновляемых номеров. Ведет работу с музыкальным руководителем и костюмером по созданию новых сценических произведений. Организует контроль за соблюдением производственной и творческой дисциплины художественного и артистического персонала во время проведения представлений, репетиций, занятий. В пределах своей компетенции обеспечивает подбор, расстановку и использование художественного и артистического персонала, определяет систему, форму и порядок их профессиональной учебы, организует и принимает непосредственное участие в мероприятиях по повышению их профессионального мастерства. Обеспечивает связь организации исполнительских искусств с творческими союзами, другими творческими общественными организациями. Участвует в пресс-конференциях, других мероприятиях по пропаганде балетного искусства, исполнительских искусств, направленной на расширение зрительской аудитории.

- Музыкальный руководитель. Осуществляет художественное и организационное руководство музыкальным оформлением новых постановок. Разрабатывает совместно с хореографом, общие принципы использования музыки в репертуаре. Обеспечивает подготовку музыкального оформления новых постановок. Вносит предложения хореографу коллектива, по подбору музыкального материала к новой постановке [3, с.227-246].

- Художник по костюмам. Костюмер занимается костюмами на всех этапах его существования. При создании нового номера придумывает эскиз, присутствует на примерках пошива. После следит, чтобы костюмы находились в опрятном виде, после каждого выступления, чтобы костюмы были подписаны каждым участником коллектива. Костюмер работает с хореографом.

Третий уровень управления:

- PR-менеджер. Данный специалист занимается формированием и поддержанием положительного мнения о коллективе. На нем лежит большая ответственность за имидж и репутацию коллектива. В его функции входит

представительство коллектива и выступление от его лица на различных мероприятиях.

- Фотограф. Осуществляет непосредственную работу с PR-менеджером, предоставляет ему образы, которые нужны к различным мероприятиям коллектива.

- Студенты. Это участники коллектива, танцоры и солисты творческого коллектива. Представляют образы в номерах. Работа проходит с хореографом, во время занятий, подготовки репертуара, выступлений. Также работа с костюмеров при постановке новых номеров, новых образов.

Четвертый уровень управления:

Зритель. Наблюдатели самих студентов, во время выступления. Поддержка их творчества.

Каждый из рассмотренных нами участников коллектива выполняет свои функции в процессе сплоченной совместной работы.

Выбранная на должность PR- менеджера Кистанова Оксана, благодаря эффективной деятельности, успешно продвигает данный коллектив. Функции костюмера и художника костюмов выполняет руководитель коллектива. Хореографом по классическому танцу был назначен Вдовин Константин, он является солистом танцевального коллектива Сибирского федерального университета «Раздолье». Такое распределение обязанностей позволило руководителю более плодотворно построить работу коллектива.

За три года существования коллектива финансовые вопросы по закупке костюмов решались самими участниками. Так, костюмы, атрибуты и реквизит были приобретены за счет самого коллектива. Руководитель обратился с предложением к участникам коллектива, каждый месяц собирать по незначительной сумме. Для этого старостой коллектива был организован сбор средств с участников в фонд коллектива. Основной состав относится с энтузиазмом к этой идее, так как понимают, что внешний вид артистов должен радовать глаз зрителей. Конечно, новых пришедших это отталкивает, и это

усложняет делать активный набор в коллектив, но остаются всегда реальные артисты, которые готовы для серьезной совместной работы.

Продукты деятельности хореографического коллектива.

В первый же год репертуар коллектива начал пополняться. Репетиции ансамбля проводились по три раза в неделю. Каждая встреча была спланирована до минуты (разминка, время на тот или иной номер, перерыв). На репетиции обязательно использовался необходимый реквизит (например: книги для постановки «Вирус»). Это всегда было подготовлено заранее артистами. Благодаря заранее спланированным, продуманным мною репетициям, ансамбль успевал справиться с поставленными задачами, при том, точно укладываясь в репетиционное время. Очень важно, что после каждой встречи у исполнителей оставалось чувство удовлетворения от работы.

Номера «Маленькая вечеринка» и «Вирус» внесли в коллектив необыкновенно новое дыхание и сыграли тоже очень большую роль в профессиональном становлении коллектива. Чтобы качественно и профессионально смотрелись номера, руководитель обращается к репетитору.

И через два года работы с коллективом была собрана концертная программа из 7 номеров:

- Хореографическая постановка «Маленькая вечеринка»;
- Хореографический номер «Вирус»;
- Танцевальный номер «Индия»;
- Новогодняя постановка «Снежинки»;
- Танцевальный номер «Танцуй»;
- Хореографический номер «Космос»;
- Номер «Don't stop the music - Rihanna», и множество подтанцовок и не больших номеров.

В первый же год коллектив начал готовится, к участиям масштабных мероприятий, в конкурсах, в чемпионатах, в баттлах. Так участники брели навык, опыт.

Результаты и достижения хореографического коллектива.

И спустя год уже вышел на большую сцену, участвовать во Всероссийский и Международных конкурсах, которые проходили в городе Красноярск, где становился лауреатами III степени. Коллектив прекрасно показал себя и приобрел большую организаторскую школу и сценическую практику.

Следующим этапом коллектива стала подготовка к Всероссийской студенческой весне. Репетиционный процесс проходил по уже пройденной схеме, которая в своё время уже дала положительные результаты, коллектив занял первое место.

В этом году коллективом стояла серьёзная задача – выступить в городе Новосибирск, на Третьем Чемпионате Искусств, и это зависело от умения художественного руководителя подготовить коллектив не только технически, но и психологически. Любое выступление является показом определённых художественных результатов коллектива, а выступление на данном фестивале вдвойне ответственно, так как конкурсную программу оценивает профессиональное жюри, съезжается много коллективов и балетмейстеров со всей России. И каждый коллектив старается показать свои лучшие номера. коллектив «Моджо» блестяще выступил на этом конкурсе также степень лауреата III степени.

Благодаря эффективной структуре управления танцевальным коллективом в 2017 году, в ноябре состоялся впервые масштабное выступление всех номеров на ежегодном концерте Евгения Тимофеева с программой «Лабиринты», где коллектив представил все свои номера.

Очень правильным и верным шагом со стороны руководителя было решение о том, что на заработанные коллективом деньги на этом концерте для коллектива закупили: новые костюмы, танцевальную обувь, униформу, что в дальнейшем использовалось в выступлениях ансамбля и в учебном процессе. Таким образом, грамотное управление коллективом позволило не только повысить эффективность совместной работы сотрудников, входящих

в данный творческий коллектив, но также и приобрести необходимый опыт сценической практики.

Сравнивая модель управления хореографическим коллективом до и после проведения модернизации в структуре управления, можно говорить о том, что осуществление обязанностей по организации деятельности коллектива, его обучению, продвижению, а также креативно-творческая деятельность, реализуемые на различных уровнях системы управления коллективом, взаимосвязанных между собой, является эффективным.

Для подтверждения эффективности новой модели управления рекомендована разработка и проведение опроса в виде анкеты.

Главы 3. Апробация совершенствования системы управления хореографическим коллективом (на примере коллектива «Моджо»)

3.1. Условия реализации разработанной системы управления хореографическим коллективом.

В ходе анализа эффективности программы и критериев оценки данной эффективности, нами была разработана анкета.

В рамках данной анкеты сочетаются все основные направления в модернизации процесса управления хореографическим коллективом.

Так, анкета позволяет выявить наличие интереса и положительной мотивации у воспитанников к предмету и коллективу, что определяется такими критериями, как посещение занятий без пропусков, осознание необходимости занятий для себя, активное участие в жизни коллектива. Помимо этого, в рамках анкеты можно определить наличие творческой активности и творческих достижений по степени стабильности и качества выступлений. Анкета позволяет определить воспитательные результаты реализации программы посредством выявления отношений между членами коллектива, состоянием микроклимата, а также сохранностью контингента.

Анкета предназначена для участников танцевального коллектива, проводится после реализации программы совершенствования системы управления хореографическим коллективом.

Анкета состоит из 18 вопросов, каждый из которых соотносится с одним из следующих блоков:

- Организационно-деятельностная;
- Рекламное (продвижение);
- Креативно-творческое;
- Обучающее.

Текст анкеты:

- Насколько понятны объяснения педагога?

- а) вполне понятны
- б) скорее понятны, чем нет
- в) не понятны

- Разучивание новых танцев обычно происходит с постепенным усложнением движений?

- а) да
- б) нет
- в) затрудняюсь ответить

- После посещения репетиций появилось желание узнать больше об истории каждого направления танца, о знаменитых хореографах, артистах?

- а) да
- б) нет
- в) затрудняюсь ответить

- Случалось ли опаздывать на репетицию?

- а) да
- б) нет

- Если да, то как к этому отнесся педагог?

- а) наказанием
- б) строгим замечанием
- в) обратил внимание, но стал долго останавливаться на этом
- г) перевел случившееся в шутку
- д) не отметил

- Разучиваемые на репетициях движения соответствует умениям и способностям?

- а) нет, они сложнее
- б) чаще всего не соответствуют
- в) вполне соответствуют

- Много усилий приходится прилагать, чтобы достичь нужных результатов в танце?

- а) много
- б) зависит от конкретных движений

в) для меня это совсем не трудно

- Доставляют ли удовольствие занятия по хореографии?

- а) да
- б) вполне
- в) скорее нет
- г) совсем нет

- Повлияли ли занятия по хореографии на отношение к здоровому образу жизни?

- а) да, веду по возможности здоровый образ жизни
- б) нет, веду прежний образ жизни
- в) затрудняюсь ответить

- Часто приходится пропускать занятия?

- а) да, часто
- б) иногда приходится
- в) редко
- г) нет

- Собственные выступления:

- а) можно оценить как отличные
- б) вполне устраивают
- в) не дотягивают до нужного уровня
- г) плохие

- Нравится ли свой хореографический коллектив?

- а) да
- б) нет
- в) затрудняюсь ответить

- Если нужно было бы оценить организаторские способности художественного руководителя, то:

- а) они на высоком уровне
- б) они скорее средние, бывают недочеты
- в) они на низком уровне

- Обладает ли художественный руководитель необходимыми для работы выдержкой и терпением?

- а) да
- б) скорее да, чем нет
- в) скорее нет, чем да
- г) нет

- Как художественный руководитель относится к нововведениям (например, современным танцевальным направлениям, видеоотчету, применению новейшей техники на репетиции и т.д.)?

- а) всегда готов к изменениям в сторону прогресса
- б) приходится принимать новые идеи и технологии, но с трудностями
- в) скептически относится ко всему новому

- Как вы оцениваете результат работы продвижение пиара коллектива ?

- а) на высоком уровне
- б) на низком уровне
- в) затрудняюсь ответить

- На сколько эффективно протекает набор участников в коллективе благодаря PR-менеджменту:

- а) на высоком уровне
- б) он на среднем уровне
- в) он на низком уровне

- Какова оценка рекламы по количеству поступающих заявок на выступления ?

- а) на высоком уровне
- б) на среднем уровне
- в) на очень низком уровне

Итак, как мы видим, все вопросы закрытые, предполагают выбор ответа опрашиваемого из предложенных.

К блоку по изучению организационно-управленческой деятельности руководителя хореографического коллектива относятся следующие вопросы: 4, 5, 10, 12, 13.

К блоку по изучению обучающей деятельности руководителя хореографического коллектива относятся следующие вопросы: 1, 2, 3, 6, 7, 8, 9.

К блоку по изучению креативно - творческой хореографической деятельности руководителя хореографического коллектива относятся следующие вопросы: 11, 14, 15.

К блоку по рекламной (продвижение) деятельности руководителя хореографического коллектива относятся следующие вопросы: 16, 17, 18

3.2. Анализ результатов апробации.

Рассмотрим полученные результаты в ходе анкетирования среди участников хореографического коллектива «Моджо».

- Результаты блока по изучению организационно-управленческой деятельности.

При ответе респондентов на вопрос «Случалось ли опаздывать на репетицию?», были получены следующие ответы (см. рис. 3).

Так, 59% участников коллектива не опаздывали на репетиции, а 41% опрошенных опаздывали, они отвечали на следующий вопрос, остальные – его пропустили.

Ответы респондентов на вопрос «Если да, то как к этому отнесся педагог?», распределились следующим образом (см. рис. 4).

Как мы видим из данного рисунка, наказаний в воспитательных целях при опоздании участников коллектива данный педагог не предпринимает.

Чаще всего в воспитательных целях им применяется юмор в

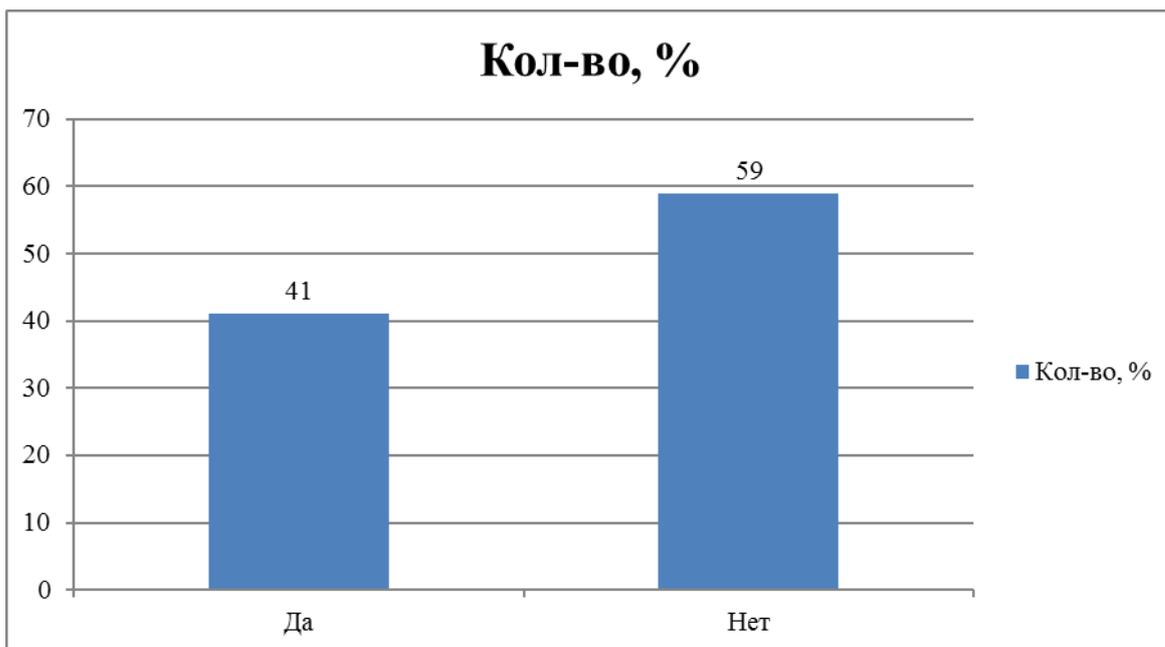


Рис. 3. Ответы на вопрос «Случалось ли опаздывать на репетицию?»

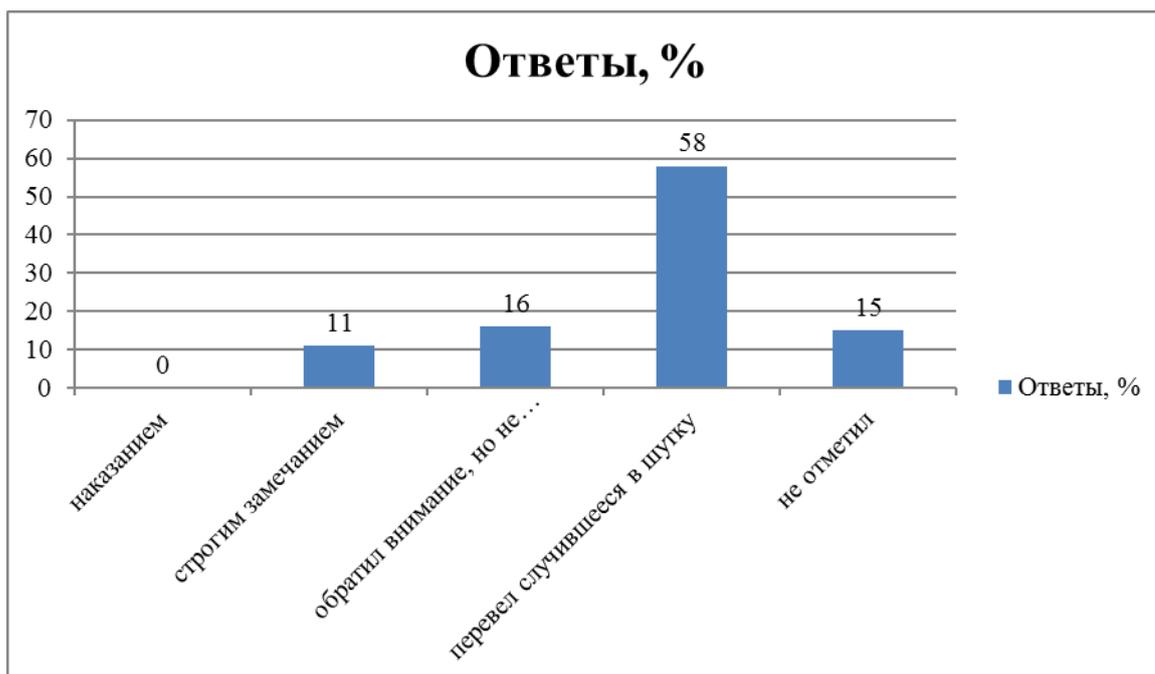


Рис. 4. Ответы на вопрос «Если да, то как к этому отнесся педагог?»

отношении произошедшей ситуации, что наиболее эффективным образом действует на участников коллектива, ведь, согласно прошлому вопросу – ни разу не опаздывали 59% занимающихся. В остальных случаях практически в равной доли (от 11 до 16%) педагог может применять строгое замечание,

проговаривание факта опоздания, а также игнорирование этой ситуации.

При ответе респондентов на вопрос «Часто приходится пропускать занятия?», были получены следующие ответы (см. рис.5).

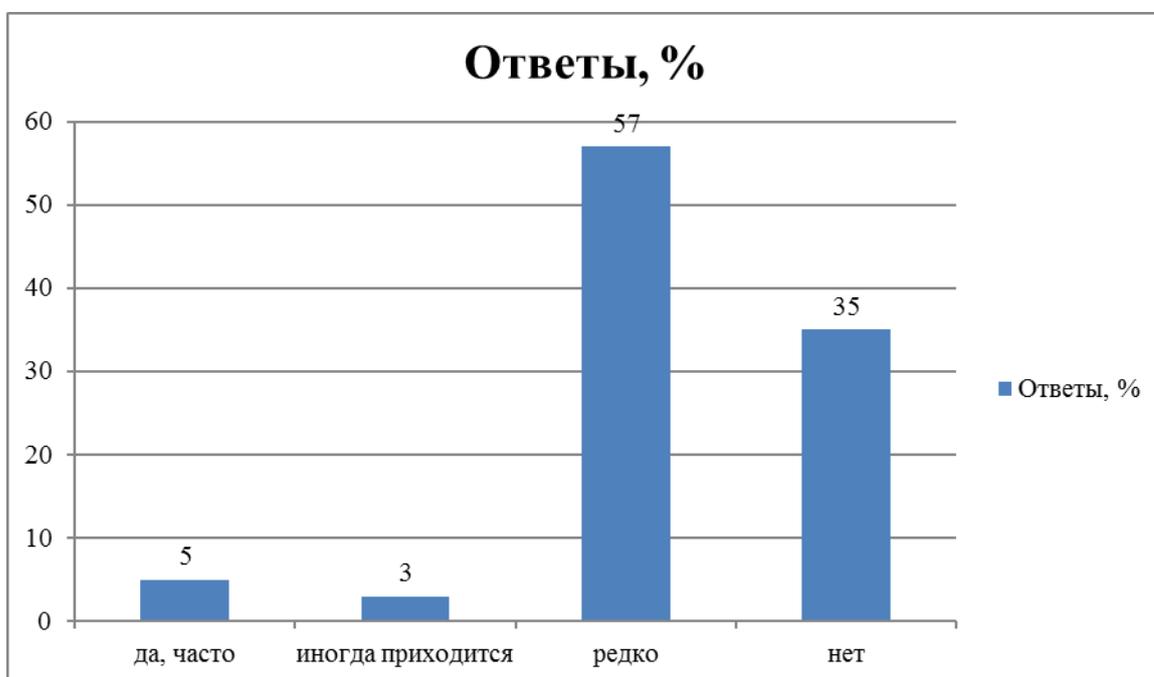


Рис. 5. Ответы на вопрос «Часто приходится пропускать занятия?»

Как видно из этого рисунка, 57% участников редко пропускают занятия, а это более половины коллектива, 35% опрошенных – не пропускают репетиции и выступления, 5% пропускают часто и 3% - иногда. Полученные данные говорят о довольно высоком уровне организационных и воспитательных способностей руководителя коллектива.

Ответы респондентов на вопрос «Нравится ли свой хореографический коллектив?», распределились следующим образом (см. рис. 6).

Согласно полученным ответам, 64% участников довольны своим хореографическим коллективом, 16% не довольны и 20% затруднились ответить на этот вопрос.

При ответе респондентов на вопрос «Если нужно было бы оценить организаторские способности художественного руководителя, то...», были получены следующие ответы (см. рис. 7).

Согласно ответам на данный вопрос, авторитет мастерства педагога

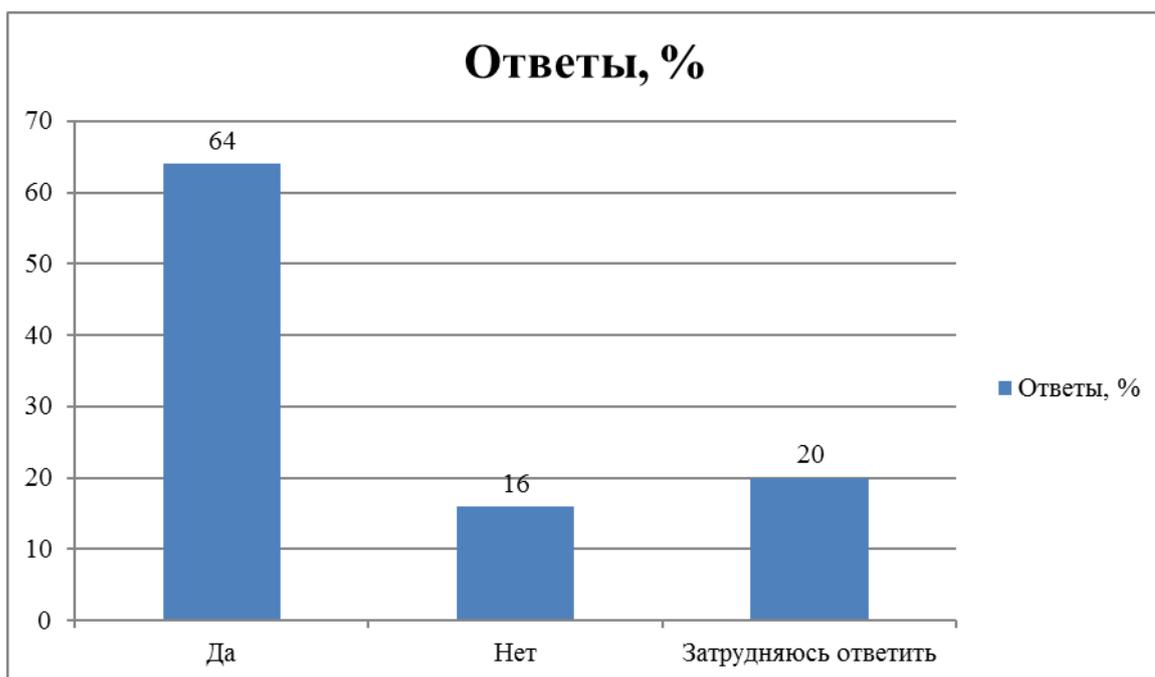


Рис. 6. Ответы на вопрос «Нравится ли свой хореографический коллектив?»

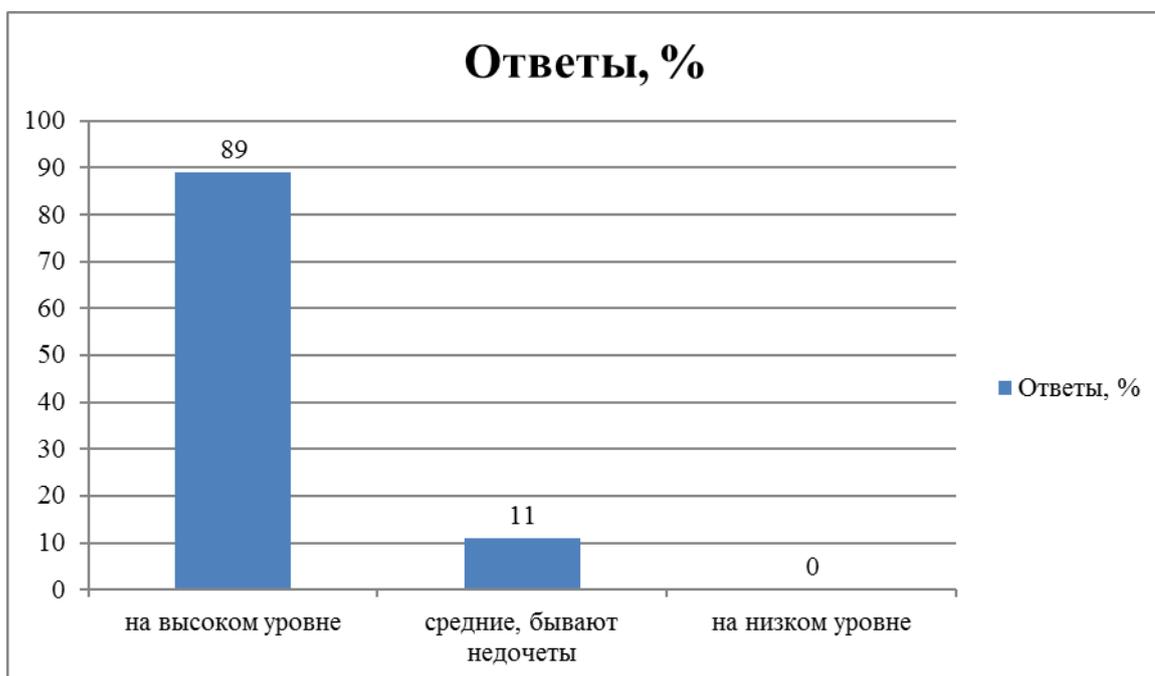


Рис. 7. Ответы на вопрос «Если нужно было бы оценить организаторские способности художественного руководителя, то...»

среди участников коллектива находится на высоком уровне, управленческие способности оценили как высокие 89% опрошиваемых. Как низкие – 0%.

- Результаты блока по изучению обучающая деятельность.

Рассмотрим ответы респондентов, полученные по вопросу «Насколько понятны объяснения педагога?» (см. рис. 8).

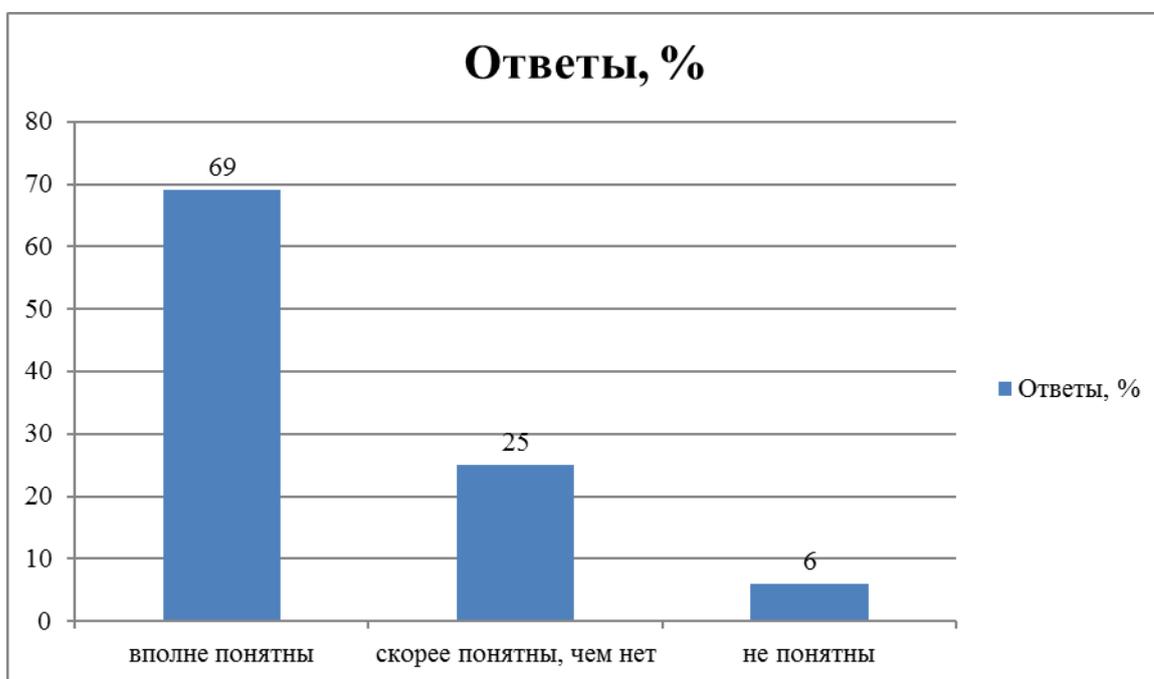


Рис. 8. Ответы на вопрос «Насколько понятны объяснения педагога?»

Как мы видим из данного рисунка, понятными обучающие навыки педагога считают 69% опрошенных, скорее понятными, чем нет – 25% и совсем не понятными – 6% респондентов. Это говорит о том, что в процессе обучения данного хореографического коллектива, случается, что педагог в некоторых случаях объясняет учебный материал не совсем понятно для всех.

При подсчете ответов на вопрос «Разучивание новых танцев обычно происходит с постепенным усложнением движений?» получены следующие результаты (см. рис. 9).

Согласно рисунку 8, мы видим, что постепенное продвижение от простого к сложному при обучении участников хореографического коллектива происходит, по мнению опрошенных, в 60% случаев, однако большая часть участников затруднились ответить, возможно, вопрос не был понятен.

Рассмотрим ответы респондентов, полученные по вопросу

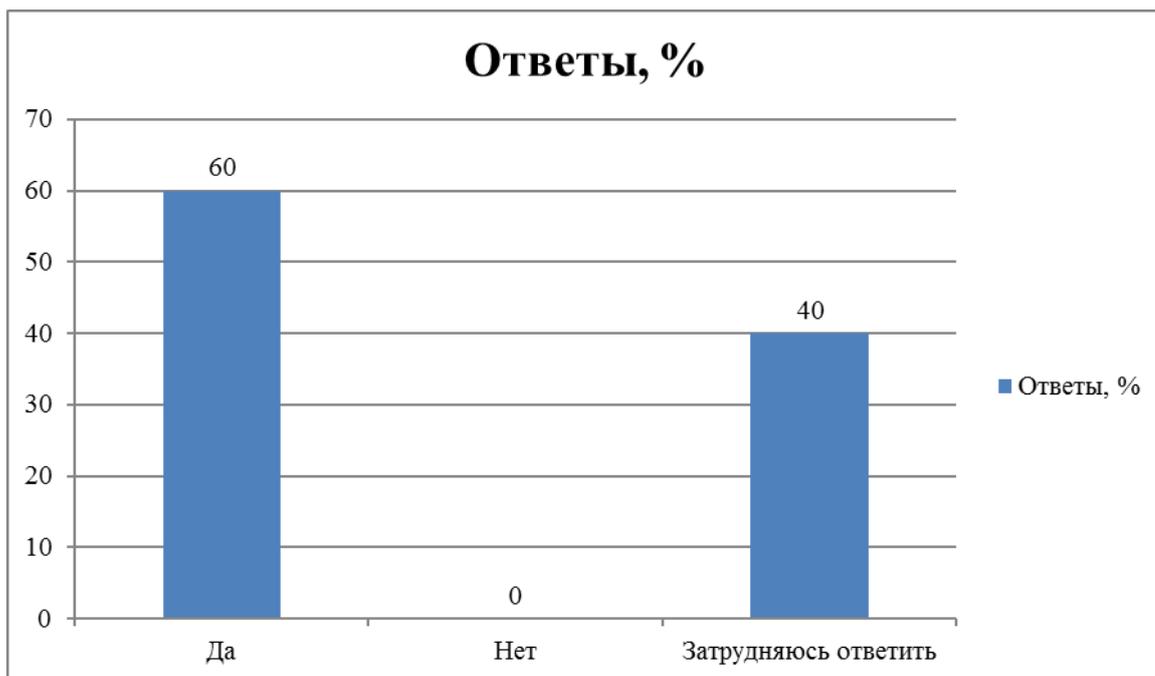


Рис.9. Ответы на вопрос «Разучивание новых танцев обычно происходит с постепенным усложнением движений?»

«После посещения репетиций появилось желание узнать больше об истории каждого направления танца, о знаменитых хореографах, артистах?» (см. рис. 10).

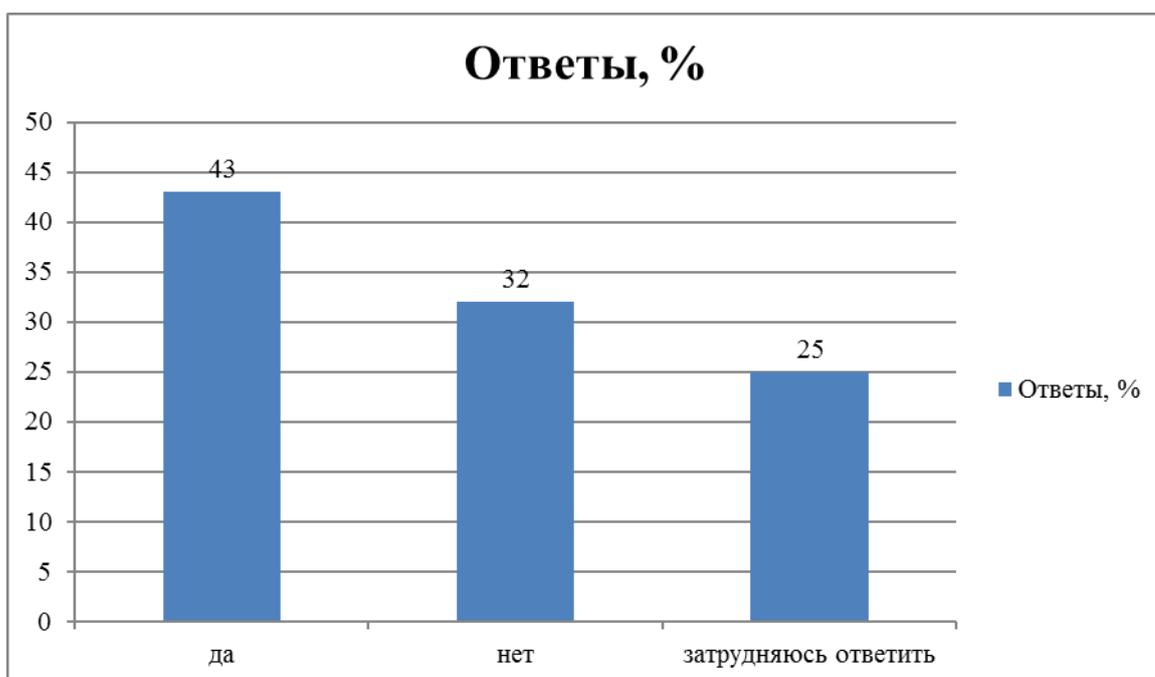


Рис. 10. Ответы на вопрос «После посещения репетиций появилось желание узнать больше об истории каждого направления танцами др.?»

Как можно увидеть из данного рисунка, у 43% опрошенных после посещения занятий по хореографии появилось желание больше узнать о художественно-эстетическом направлении, об основах танца, то есть повысился познавательный интерес к теоретическим аспектам танцевальной дисциплины. Это свидетельствует о положительном результате обучающе - воспитательной деятельности педагога. 32% участников коллектива не отметили у себя такого интереса, а 25% затруднились ответить. При подсчете ответов на вопрос «Разучиваемый на репетициях материал соответствует умениям и способностям?» получены следующие результаты (см. рис. 11).

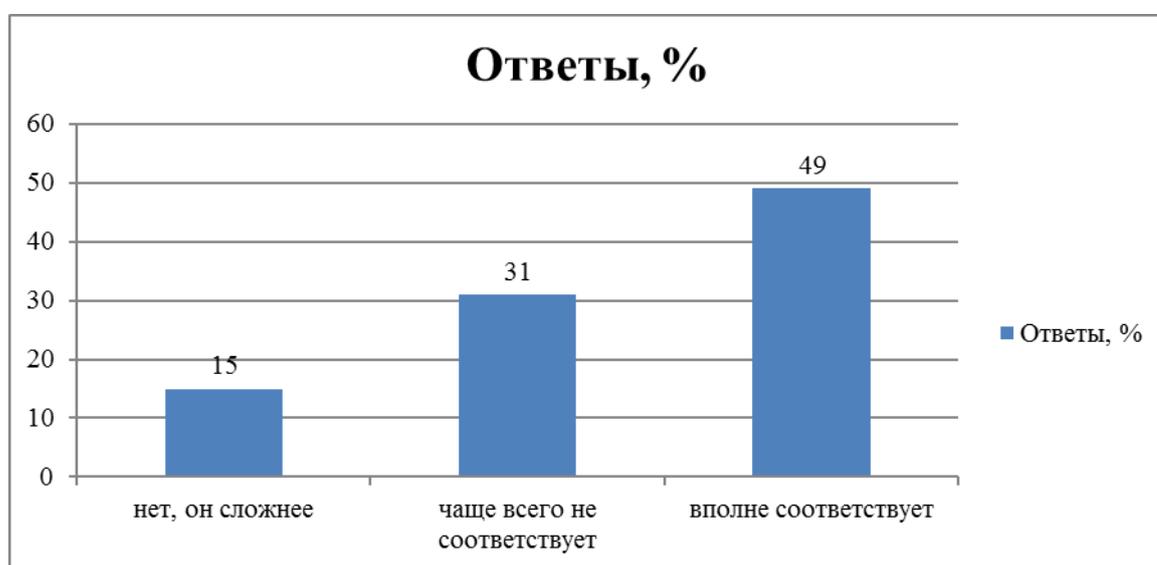


Рис. 11. Ответы на вопрос «Разучиваемый на репетициях материал соответствует умениям и способностям?»

Так, около половины участников хореографического коллектива (49%) полагает, что предлагаемый педагогом учебный материал, новые движения и др. соответствуют их возможностям и способностям. В то время, как 31% считает, что разучиваемый материал часто не соответствует их возможностям и 15% видят данный материал гораздо сложнее, чем они могли бы осилить.

Полученные по этому вопросу ответы участников соотносятся с результатами по предыдущему вопросу, так как для 15% опрошенных прихо-

дится прилагать много усилий для достижения отличных результатов на репетициях, материал для них сложен, 35% утверждают, что сложность зависит от конкретного случая и движения, а 50% участников коллектива соотносят нагрузку со своими возможностями.

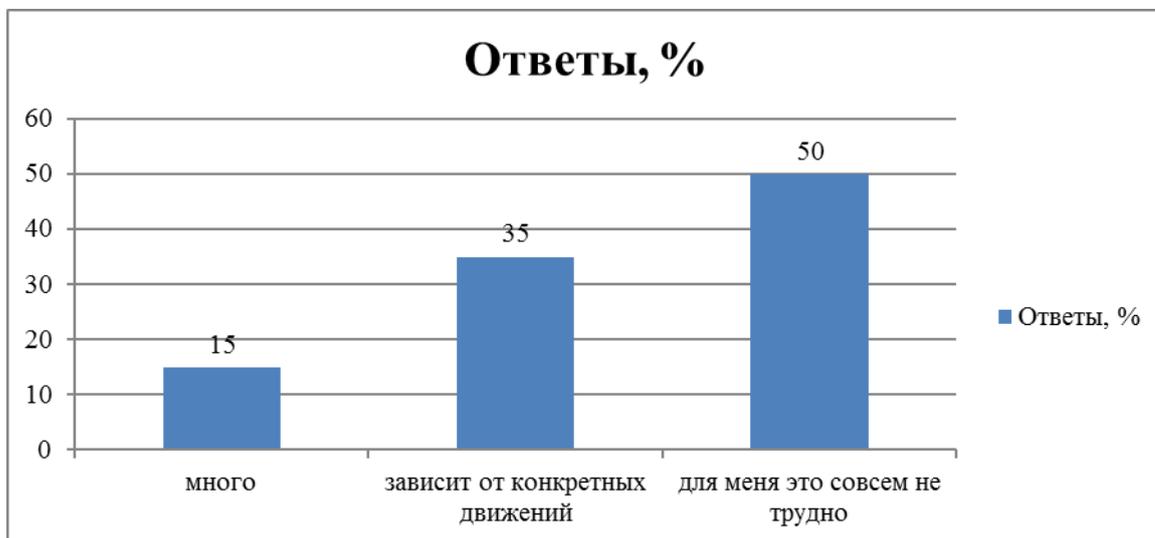


Рис. 12. Ответы на вопрос «Много усилий приходится прилагать, чтобы достичь нужных результатов в танце»

При подсчете ответов на вопрос «Доставляют ли удовольствие занятия по хореографии?» получены следующие результаты (см. рис. 13).

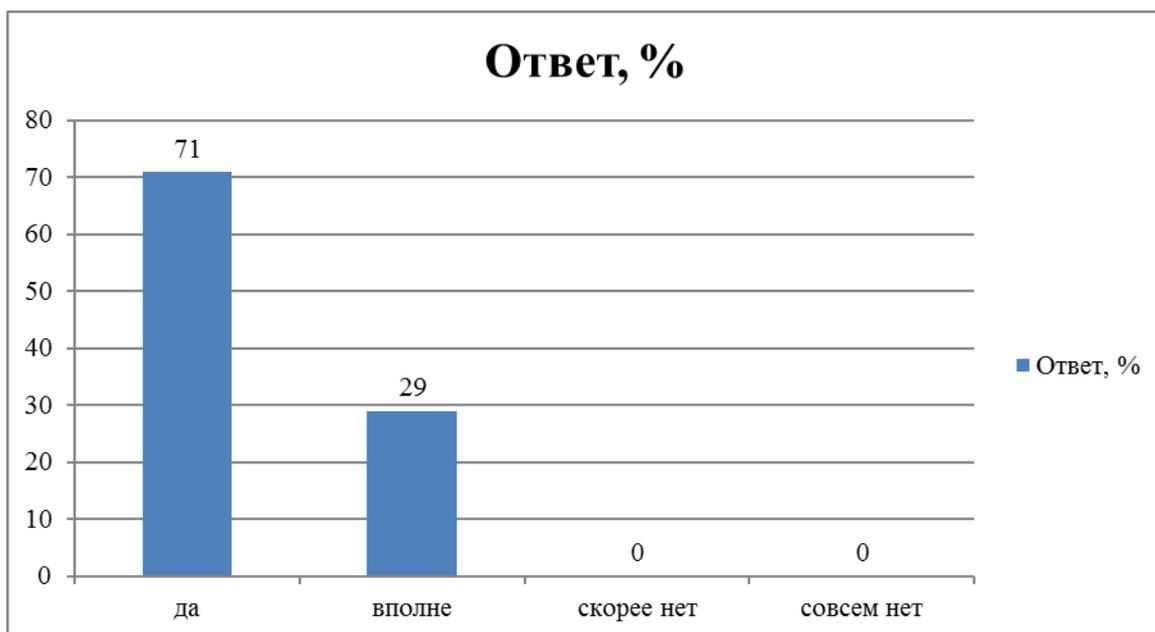


Рис. 13. Ответы на вопрос «Доставляют ли удовольствие занятия по хореографии?»

По вопросу «Много усилий приходится прилагать, чтобы достичь нужных результатов в танце?» было получено следующее (см. рис. 14).

По полученным данным занятия в данном хореографическом коллективе танцами приносят удовольствие для 71% опрошенных, вполне устраивают 29% участников, в то время, как не довольных занятиями хореографией в целом обнаружено не было. При таком результате от занятий организационно-воспитательные способности руководителя коллектива можно оценить как высокие.

По вопросу «Повлияли ли занятия по хореографии на отношение к здоровому образу жизни?» мы получили следующее (см. рис. 14).



Рис. 14. Ответы на вопрос «Повлияли ли занятия по хореографии на отношение к здоровому образу жизни?»

По результатам на данный вопрос мы получили, что все ответы распределились практически в равных пропорциях – здоровый образ жизни стали после занятий вести 34%, свой образ жизни не изменили 31% опрошенных и затруднились ответить 35%. В данном вопросе нами было выявлено воспитательное воздействие проводимых занятий по хореографии.

-Результаты блока по изучению творческо-креативной деятельности.

По вопросу, согласно которому необходимо было оценить собственные выступления, было получено следующее (см. рис. 15).

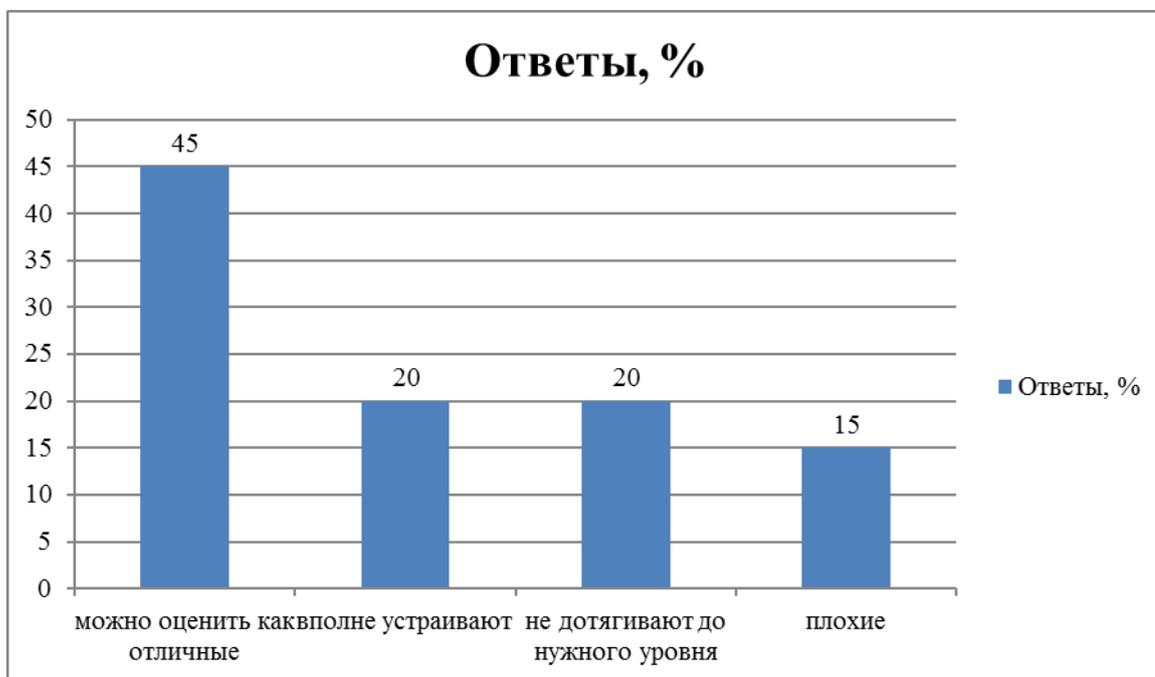


Рис. 15. Ответы на вопрос №11

По данному вопросу можно косвенно оценить творческую деятельность педагога, так как на ответы участников оказывает влияние их самооценка.

Свои хореографические навыки были оценены как отличные 45% участников, на среднем уровне – 20%. Собственные результаты были оценены как не соответствующими нужного уровня также 20% опрошенных и плохими – 15% участников.

Самообладание педагога оценено участниками коллектива как довольно высокое – 83% опрошенных посчитали педагога выдержанным и терпеливым, скорее да – ответили 11% и скорее нет – 6%. Об отсутствии данных качеств не было отмечено ни одного мнения.

По вопросу «Как художественный руководитель относится к нововведениям?» мы получили следующее (см. рис. 17).

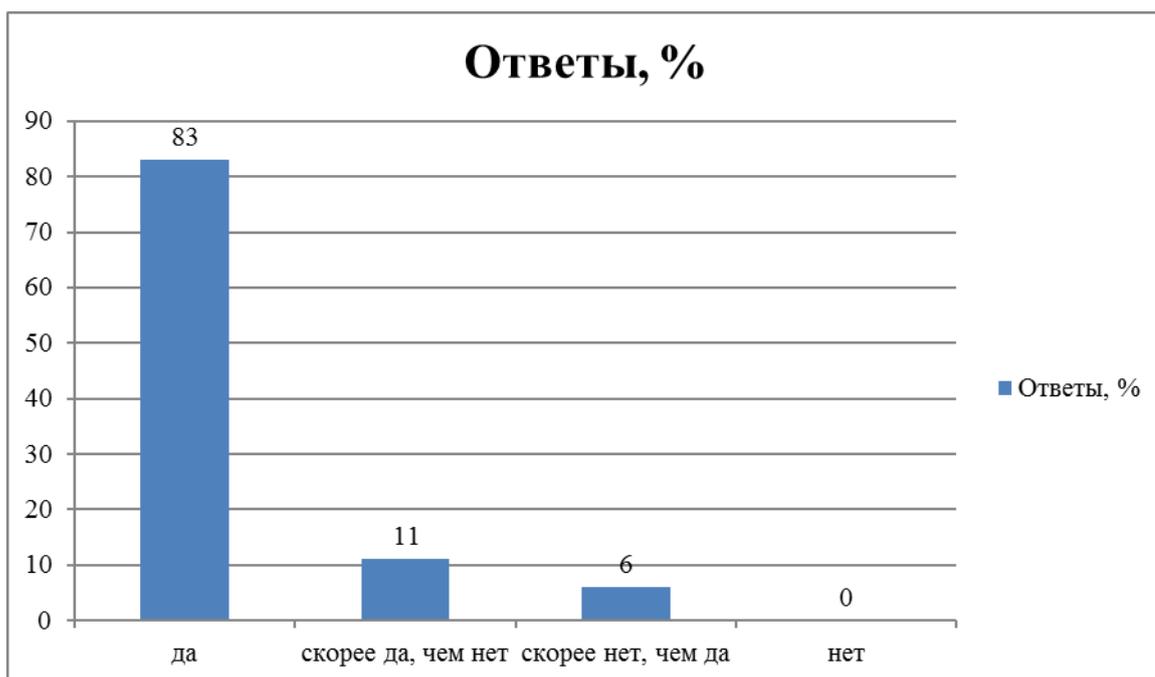


Рис. 16. Ответы на вопрос «Обладает ли художественный руководитель необходимыми для работы выдержкой и терпением?»

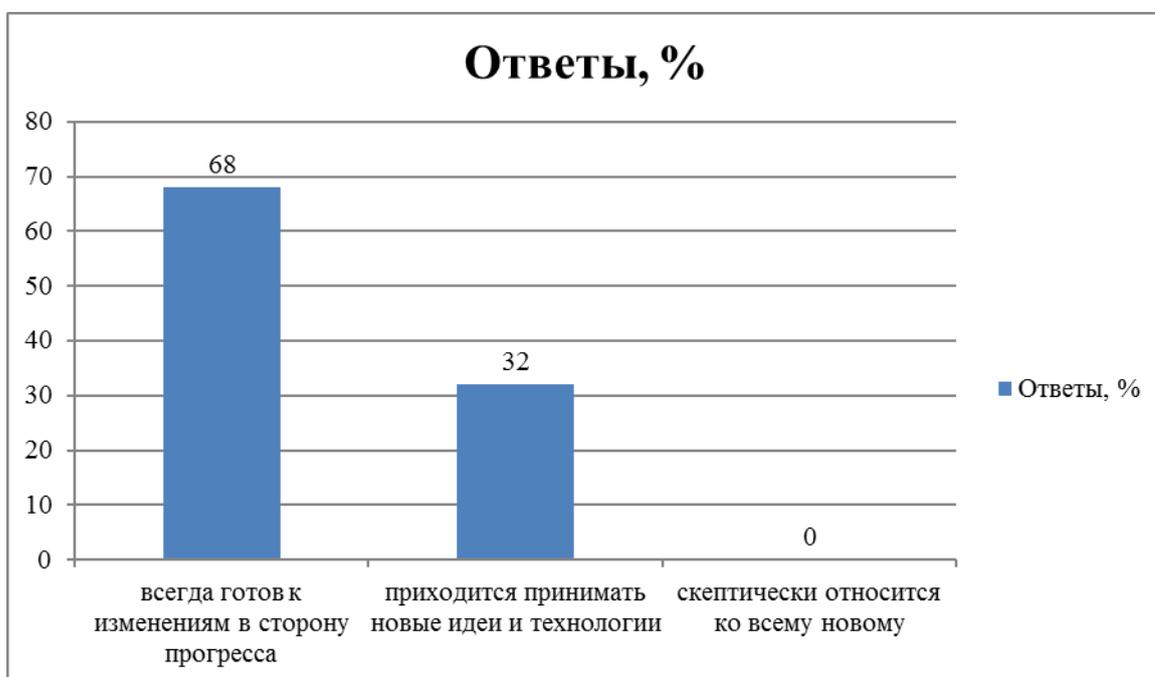


Рис. 17. Ответы на вопрос «Как художественный руководитель относится к нововведениям?»

По вопросу «Обладает ли художественный руководитель необходимыми для работы выдержкой и терпением?» нами было получено следующее (см. рис. 16). Согласно полученным данным, педагог стремится ко всему новому, что касается организации и проведения репетиций и выступлений хореографического коллектива. Так, 68% опрошенных посчитали, что руководитель коллектива всегда готов к различным инновациям, 32% полагают, что педагогу приходится принимать новации для того, чтобы не отставать от остальных коллективов во время жесткой конкуренции. Отрицательного отношения к новому не было отмечено среди ответов.

- Результаты блока по изучению рекламной (продвижение) деятельности.

При ответе респондентов на вопрос «Как вы оцениваете результат работы продвижение пиара коллектива?», были получены следующие ответы (см. рис. 18).



Рис. 18. Ответы на вопрос «Как вы оцениваете результат работы продвижение пиара коллектива?»

Так, 51% участников коллектива считают, что продвижение на высоком уровне, 40% опрошенных считают, что на низком уровне, остальные 9% затруднились ответить. Ответы респондентов на вопрос «На сколько эффек-

тивно протекает набор участников в коллективе благодаря PR-менеджменту?», распределились следующим образом (см. рис. 19).



Рис. 19. Ответы на вопрос «На сколько эффективно протекает набор участников в коллективе благодаря PR-менеджменту??»

На высоком уровне считает 63% участников коллектива проходит реклама коллектива, 27 % считают, что на среднем уровне, и только 10% считают, что реклама коллектива проходит на очень низком уровне.

При ответе респондентов на вопрос «Какова оценка рекламы по количеству поступающих заявок на выступления?», были получены следующие ответы (см. рис. 20).



Рис. 20. Ответы на вопрос «Какова оценка рекламы по количеству поступающих заявок на выступления?»

Как видно из этого рисунка, на высоком уровне считает 75% участников, что коллектив хорошо себя рекламирует и востребован на рынке искусства, 24 % считают, что на среднем уровне, и только 1% считают, что не достаточно выступлений и приглашений коллектива.

Таким образом, в результате проведения анкеты, можно сделать выводы об оценке эффективности деятельности творческого руководителя. В ходе совершенствования модели управления были получены следующие результаты, которые мы можем увидеть на рисунке 21.

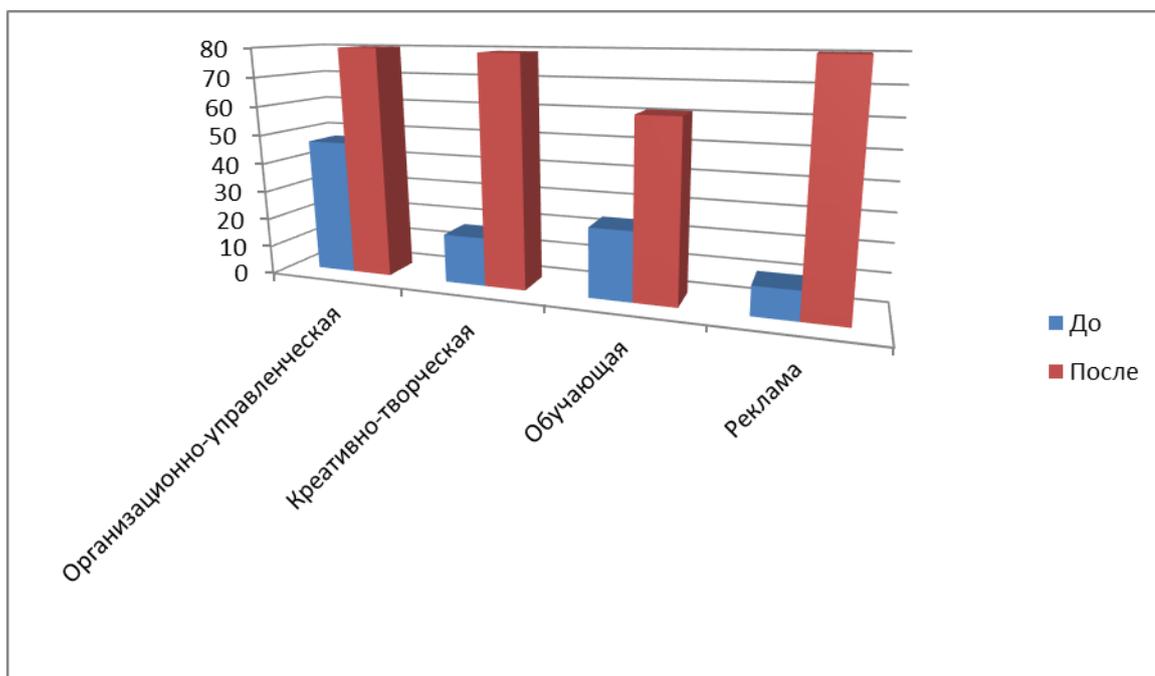


Рис. 21. Диаграмма сравнения до внедрения и после

Как видим, в данной диаграмме все показатели значительно выросли. Так, в организационно-управленческом направлении участники коллектива реже стали опаздывать, не приходиться на занятия, у них появился интерес к своему коллективу, желание развиваться вместе с ним. В креативно-творческом направлении появилась уверенность в себе, в своих силах, участники стали вносить изменения в жизнь коллектива, проявлять себя более активно. Обучающее направление позитивно сказалось на образе жизни коллектива, участники стали больше заниматься, развиваться физически, появи-

лись навыки, которыми раньше не владели. Постановка танца теперь намного проще удается, ввели более сложные постановки. С любительского коллектива стали профессиональным коллективом, стали лауреатами во многих российских и международных конкурсах. До появления рекламной деятельности о нашем коллективе мало кто знал и им интересовался, заказов на выступление было мало, теперь мы видим значительный рост и спрос на наш коллектив. Благодаря этой деятельности становится более популярным, теперь участвует не только в вузовских мероприятиях, но в городских проектах.

В процессе реализации программы по модернизации структурных и управленческих процессов хореографического коллектива, было получено следующее:

- в организационных и воспитательных вопросах (дисциплина) педагог обладает высокой степенью компетентности и применяет те приемы, которые не унижают участников, но, в то же время, являются эффективными;
- управленческие способности педагога хореографического коллектива находятся на высоком уровне;
- Педагогические методы, применяемые руководителем коллектива, можно оценить как нацеленные на развитие и достижение лучших результатов всеми членами коллектива, так как они находятся в зоне достижения;
- педагогические качества и педагогическая компетентность руководителя хореографического коллектива находятся на высоком уровне;
- стремление к модернизации и инновации имеющихся методов, приемов, способов обучения, а также организации управления коллективом в целом также находятся на высоком уровне.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В первой части моей работы я выявила, на мой взгляд, основные условия необходимые для организации плодотворной творческой деятельности коллектива.

Самым первоочередным является наличие художественного руководителя, который должен быть идейным лидером, сильной творческой личностью определяющей идейно-эстетическое направление всей художественной жизни коллектива.

Художественный руководитель должен обладать организаторскими способностями, от его уровня профессионализма и эстетического вкуса зависит подбор репертуара, музыки костюмов, а от качеств личности – будет ли он воспитателем коллектива и сможет ли осуществлять учебно-воспитательную работу.

Хотелось бы отметить, что в процессе работы я выявила ещё одно неотъемлемое условие: для плодотворной и прогрессивной работы коллектива необходима поддержка и понимание со стороны дирекции учебного учреждения, при котором он существует.

Привожу пример с коллективом «Моджо» чтобы подчеркнуть, что создание и поддержка хореографических творческих коллективов педагогически целесообразно, так как это – органичное звено учебно-воспитательного процесса, это – важнейшее средство формирования творческого и эстетического потенциала личности.

И благодаря подобным творческим союзам в хореографическом коллективе формируется гармонично развитая, дисциплинированная, раскованная, физически и психически здоровая, прекрасно адаптированная к обществу личность, которая станет основой нашего государства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абрамова Г.С. Возрастная психология. М.:Педагогика, 1998.-С.12
2. Актуальные проблемы социологии молодежи / под общ. ред. Ю.Р. Вишневого. Екатеринбург: УрФУ, 2010. - 679 с.
3. Алишев, Б.С. Опыт Сингапура: создание образовательной системы мирового уровня / Б.С. Алишев, Т.Б.Алишев, А.Х. Гильмутдинов // Вопросы образования. 2010. № 4. - С.227-246.
4. Андреева, Г.М. Социальная психология /Г.М. Андреева. М.: Аспект пресс, 2008. - 352 с.
5. Андрусенко, Л.С. Работа над танцевальной образностью с воспитанниками младшего школьного возраста /Л.С. Андрусенко // Искусство и образование 2008. - № 6. - С. 63-67.
6. Ариарский, М.А. Социально-культурная деятельность как предмет научного исследования /М.А. Ариарский. СПб: Арт-студия, 2008. - 244 с.
7. Ахмедова, М.А. Культура организации в социокультурной системе общества / М.А. Ахмедова, С.Н. Митин // Человек, культура, образование: сб. науч. тр. I Всерос. науч.-практ. конф. Ульяновск, 2006. - С. 12-17.
8. Бакланова Т.И. Народное художественное творчество на рубеже веков: Сохранение традиций и подготовка кадров / Т.И. Бакланова // Сборник статей. М., 2000. -С. 176- 177.
9. Барышков, В. П. Аксиология личностного бытия /В. П.Барышков.1. М., 2005.-244 с.
10. Бережная, М.С. Основные направления и перспективы социокультурной адаптации детей и юношества- средствами

художественного творчества: монография / М.С. Бережная. М.: ИХО РАО, Научные фонды, 2006.-144 с.

11. Бим-Бад, Б. М. Обучение и воспитание через непосредственную среду: теория и практика / Б. М. Бим-Бад // Труды кафедры педагогики, истории образования и педагогической антропологии Университета РАО. - 2001.-№3. -С. 16-18

12. Бондаревская, Е. В. Антикризисная направленность современного воспитания / Е. В. Бондаревская // Педагогика. 2007. - № 3. - С. 3-14.

13. Борев, Ю.Б. Эстетика: учеб.для вузов / Ю.Б.Борев. М.: Высшая школа, 2002. - 511 с.

14. Монография / Науч. ред. Н. К. Сергеев. Волгоград: Перемена, 2001. - 181 с.

15. Брижатова, С.Б. Системообразующие основания разработки региональных программ социально-культурного развития в России / С.Б. Брижатова. Москва: МГУКиИ, 2001. - 589 с.

16. Буйлова, Л.Н. Актуализация роли дополнительного образования детей в современной образовательной политике РФ / Л.Н.Буйлова // Актуальные задачи педагогики: матер. Межд. заоч. науч. конф. Чита, Молодой ученый, 2011. - С. 13 8-141.

17. Бухвостова, Л. В. Фольклорный материал при создании сценического танца // Образование и общество. 2004, №1 (24). С. 108-111.

18. Ваганова, А.Я. Основы классического танца. Издание 6. Серия «Учебники для вузов. Специальная литература» СПб.: Лань, 2000. - 192с.

19. Вацилин, Э.П. Творческая молодежь современной России: особенности социализации / Э.П.Вацилин //Социально-гуманитарные знания. -2003.- № 2. С.240-250.

20. Вишняк, А.И. Культура молодежного досуга /А.И.Вишняк,

В.И. Тарасенко. Киев: Высш. школа, 2005 - 53с.

21. Выготский, Л. С. Психология развития личности /Л. С.Выготский.- М.: Смысл, 2005. 113бс.

22. Гарифуллина, Р.С. Технологии социально-культурной деятельности молодежи: (духовно-нравственный ресурс воспитания): учеб.пособ. / Р. С. Гарифуллина. Казань: Изд-во Казан, ун-та, 2007. - 288 с.

23. Герасимов, Г.И. Культурно-образовательное пространство: сущность и реалии становления: монография / Г.И. Герасимов, Л.Н. Павленко.- Ростов н/Д, 2003. 456 с.

24. Гильмеева, Р. Х. Непрерывное профессиональное педагогическое образование: стратегические ориентиры развития / Р. Х. Гильмеева // Методист, 2006.-№Ю.-С. 2-5

25. Гладилина, В. И. Факторы обеспечения успешности процессов самоутверждения и самовыражения личности подростка в сфере досуга / В. И. Гладилина // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2007.- №4. - С. 79-81.

26. Григорьева, Е. И. Медико-социальные основы здоровья и рекреации: учеб. пособие, 2-е изд., доп. и перераб. / Е.И. Григорьева, Г.В. Ганьиина, И. А. Ерохина. Тамбов: Издательский дом ТГУ им. Г.Р. Державина, 2010. - 444 с.

27. Гусев, Г.П. Методика преподавания народного танца:Танцевальные движения и комбинации на середине зала / Г.П.Гусев. М.: Гуманитарный издательский центр ВЛАДОС, 2004. 208 с.

28. Дьяченко О.М. Развитие воображения дошкольника / О.М. Дьяченко. М., Мозаика-Синтез, 2008. - 129 с.

29. Зеер, Э. Ф. Психология становления педагога профессиональной школы / Э. Ф. Зеер. М.: Аспект- Пресс, 2006. - 127с.

30. Ильин, Е. П. Психология индивидуальных различий / Е. П. Ильин. -СПб.: Питер, 2004.-С. 55.

31. Кабурнеева, Е.О. Педагогические традиции хореографического образования в России (на примере Московской государственной академии хореографии) / Е.О. Кабурнеева //Вестник Московского университета МВД России.-2010.-№7.- С. 14-16.
32. Карелин. М.: Эксмо, 2006. - 416 с.
33. Киселёва, Т.Г.Новые образовательные технологии в вузах культуры и искусств сегодня и завтра//Библиотековедение.-2004.-№5.-С. 14-22.
34. Киселёва, Т. Г. Социально-культурная деятельность: Учебник / Т.Г.Киселева, Ю.Д. Красильников. М.: МГУКИ, 2004. - 539 с.
35. Ключенко, Т.И. Математизация библиотечного образования. - Казань: Медицина, 2001.- 196 с.
36. Краевский В. В. Методология педагогики: Пособие для педагогов-исследователей / В.В.Краевский. Чебоксары: Изд-во Чуваш, ун-та, 2001.-244 с.
37. Кудрина, Е. Л. Диверсификация в вузах культуры и искусств в условиях модернизации высшего профессионального образования Текст. / Е.Л. Кудрина, Е.В. Утин // Вестник МГУКИ. 2004. - №2. - С.115-126.
38. Леонова, О.А. Понятие «образовательное пространство» и его региональная интерпретация // Педагогика. 2008. - № 6. - С. 15-19
39. Леонтьев, Д. А. Лабиринт идентичностей: не человек для идентичности, а идентичность для человека /Д.А Леонтьев //Философские науки. 2009. - № 10.- С. 27-31
40. Лукиных, Ю. В. Становление социокультурных ориентаций будущего менеджера: монография / Ю. В. Лукиных, В. В. Игнатова. -Красноярск: СибГТУ, 2007,- 134 с.
41. Лысикова, Н.П. Культурно-образовательное пространство современного человека: кол. монография / Н.П. Лысикова, Н.Р. Вакулич, С.А. Алимаева и др. Саратов: Саратовский источник, 2010.-166 с.

42. Масленникова, В.Ш. Программа «Развитие духовно-нравственного воспитания детей и учащейся молодежи Республики Татарстан на 2008 2011 годы» / В.Ш. Масленникова, А.Н. Хузиахметов, Р.Г. Габдрахманова и др. -Казань, 2008. - 84 с.
43. Меньчиков, Т.П. «Антропный принцип»: соотношение с «антропоцентризмом» и «антропологическим подходом» /Т.П. Меньчиков// Новые методы в решении фундаментальных проблем социальной философии: синергичная антропология. Казань, 2009. - С. 100-103.
44. Михайлова, Т. В. Ценностные ориентации личности / Т. В. Михайлова // Педагогический процесс и особенности его организации в условиях регионально-национального образования: сб. науч. ст.-М.; Чебоксары: Изд-во ЧГПУ им. И. Я. Яковлева, 2008. С. 161- 175.
45. Новикова, Т.М. Искусство философии и философия искусства: философия, ее смысл и предназначение: учеб. пособие / Т.М. Новикова. М.: Вузовская книга, 2006. - 128 с.
46. Орлов, А.И. Менеджмент. Организационно-экономическое моделирование. Ростов н/Д: Феникс, 2009 - 480с.
47. Останина, С. А. Формирование творческого стиля деятельности школьников в процессе художественно-эстетического образования / С. А. Останина // Вестник Костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова.- 2009.- Т. 15.- № 2. С. 438-442.
48. Попов, В.С. Педагогическая сущность социального партнерства // Науки о культуре: инновации и приоритетные разработки: сб. науч. тр. М.: МГУКИ, 2010.- С. 44-47.
49. Савченко, И.А. Интеграция и коммуникация как векторы социокультурной динамики: монография / И.А. Савченко. М.: ИНФРА-М,2011.-201 с. -(Научная мысль).
50. Салахутдинов, Р.Т. Социально-культурное творчество / Р.Т.Салахутдинов. Казань:Изд-во Казанск. ун-та, 1997. -87 с.

51. Сафиуллина, З. А. Информация: ценность и оценка: науч.-практ. пособие / З.А. Сафиуллина. -М.: Либерей-Бибинформ, 2006. 222 с.
52. Селиванов, В.С. Основы общей педагогики: Теория и методика воспитания: учеб. пособие / В.С. Селиванов М.: Академия, 2004. - 336 с.
53. Смирнова Е. Художественные аналогии при изучении поэзии А.А.Блока. 11 класс: «Те же глаза, хоть различен наряд!». / Е.Смирнова // Литература в школе. 2006. - № 6. - С.32.
54. Современные технологии социально- культурной деятельности: учеб. пособие / под ред. Е.И. Григорьевой Тамбов, 2002 - 504с.
55. Сластенин В.А. Педагогика: инновационная деятельность / В.А. Сластенин, Л.С. Подымова. М.: Магистр, 1997. - 224 с.
56. Социально-культурная деятельность: теория, технологии, практика: колл. монография. Ч.Т / ред.-сост. Л.Е. Осипова; науч. ред. В.Я. Рушанин; Челяб. гос. академия культуры и искусства. Челябинск, 2006.- 280с.
57. Стрельцов Ю. А. Культурология досуга: Учебное пособие / Ю. А. Стрельцов. М.: МГУКИ, 2003 - 151с.
58. Суртаев В.Я. Игра как социокультурный феномен: учебное пособ.-2-е изд. испр. и доп. / В.Я. Суртаев.- СПб., 2005.-272 с.
59. Тарасов, Н.И. Классический танец / Н.И. Тарасов.3-е изд. СПб.: Лань, 2005. - 496 с.
60. Флиер, А.Я. Культурология для культурологов: Учебное пособие для магистрантов и аспирантов, докторантов и соискателей, а также преподавателей культурологии. — М.: Академический Проект, 2000.- 496 с.
61. Флоренский, П.А. Священник. Сочинения в 4-х томах. Т.1./П.А. Флоренский. М.: Мысль, 1994. С. 38.
62. Чабанный В.Ф. Музыкально-педагогическое руководство хоровым любительством. Учеб.пособие / В.Ф. Чабанный; СПбГУКИ. СПб., 1999. -132 с.

63. Череднякова А.Б. Имидж педагога-хореографа и проблемы его формирования: монография / А.Б.Череднякова. М.: Владос, 2008. - 166 с.
64. Шамсутдинова, Д.В. Социально-культурная интеграция личности в сфере досуга: монография /Д. В. Шамсутдинова. Казань: Изд-во Казан.ун-та, 2001,- 245 с.
65. Щугарева, И.Н. Развитие нравственных ценностей младшего школьника средствами танцевальной культуры /И.Н.Щугарева //Известия Южного федерального университета, пед.науки. Ростов н/Д, 2008. - № 4. - С.55- 62.
66. Эрганова, Н.Е. Методика профессионального обучения /Н.Е. Эрганова.- М.: Академия, 2007- 160 с.
67. Юрьева, М.Н. Интегральное формирование понятия «лично-профессиональное становление студента-хореографа»: характеристика сущности / М.Н. Юрьева // Гаудеамус.- 2010.- Вып. 1 (15). С. 18-26.
68. Ярошенко, Н.Н. Социально-культурная деятельность в контексте формирования новых качеств социального взаимодействия / Н.Н. Ярошенко // Вестник МГУКИ.-2001. Вып. 23.- С. 39-43.
69. Ясвин, В. А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию. -М.: Смысл, 2001. 365с.

Выпускная квалификационная работа выполнена мной самостоятельно.
Использованные в работе материалы из опубликованной научной литературы
и других источников имеют ссылки на них.

Отпечатано в 2 экземплярах.

Библиографии 69 наименований.

Один экземпляр сдан на кафедру.

(подпись)
« » _____ 2017 г.
(дата)

(Ф.И.О.)

Нормоконтроль пройден:

(подпись)
« » _____ 2017 г.
(дата)

к.э.н., доцент Г.Т. Полежаева
(Ф.И.О.)