



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ НАРОДНОГО ХУДОЖЕСТВЕННОГО ТВОРЧЕСТВА

КАФЕДРА ХОРЕОГРАФИИ

**«Особенности педагогической работы руководителя детского
хореографического коллектива»**

Выпускная квалификационная работа по направлению

44.03.01 Педагогическое образование

Направленность программы бакалавриата

«Дополнительное образование (в области хореографии)»

Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:

96,36 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

рекомендована/не рекомендована

« 10 » 03 2026 г.

зав. кафедрой хореографии

Чурашов А.Г.

Выполнила:

Студентка группы ЗФ-407-118-3-1

Прорешкина Ирина Сергеевна

Научный руководитель:

к.п.н., доцент

Клыкова Людмила Алексеевна

Челябинск

2026

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ ДЕТСКОГО ХОРЕОГРАФИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА	8
1.1 Педагогическая работа в детском хореографическом коллективе: сущность и специфика	8
1.2 Содержание и структура педагогической работы руководителя детского хореографического коллектива	18
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ПРАКТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ДЕТСКОГО ХОРЕОГРАФИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА (НА ПРИМЕРЕ АКАДЕМИИ ТАНЦА «LIMON»)	28
2.1 Организация и методы исследования деятельности руководителя детского хореографического коллектива	28
2.2 Анализ содержания и специфики работы руководителя детского хореографического коллектива (на примере Академии танца «LIMON», г. Караганда, Казахстан)	32
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	41
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	43
ПРИЛОЖЕНИЕ	48

ВВЕДЕНИЕ

Современное образование предъявляет всё более высокие требования к качеству воспитательной работы с детьми, в том числе в сфере дополнительного образования. Это находит подтверждение в директивных и нормативных документах, в частности в «Концепции развития образования Республики Казахстан на 2023-2029 годы».

Особое место в этом вопросе занимает хореографическое искусство, которое не только формирует эстетический вкус и физическую культуру личности, но и способствует всестороннему развитию ребёнка. Благодаря комплексу выразительных средств (музыка, лексика, рисунок, актерское мастерство, костюмы и т.д.), хореографическое искусство развивает общую культуру, расширяет кругозор, раскрывает творческий потенциал, формирует нравственные начала. То есть, хореографическое искусство становится эффективным средством гармоничного развития личности.

Детский хореографический коллектив представляет собой уникальную образовательную среду, где происходит не только освоение танцевальных навыков, но и решаются задачи воспитательного характера.

В самом понятии «педагог-хореограф» заложены две взаимодействующие линии его профессиональной деятельности – хореографическая и педагогическая, последней из которых, к сожалению, не уделяется должного внимания. Зачастую успешность руководителя оценивается исключительно по концертным достижениям коллектива, в то время как его воспитательная, организационная и психолого-педагогическая деятельность остается вне зоны анализа. Это обуславливает актуальность изучения реальной практики работы руководителя и выявления комплекса факторов, обеспечивающих его педагогическую эффективность.

Современный педагог-хореограф – это не просто учитель тех или иных программных движений, это, прежде всего, профессионал, обладающий высокой общей культурой и нравственной зрелостью,

проявляющий заботу и внимание к учащимся, умеющий эффективно организовывать учебно-творческий процесс, объективно анализировать и оценивать истинное состояние дел, находить наиболее рациональные пути для решения поставленных задач, склонный к смелым поискам и новаторству, умеющий работать на перспективу. Обладание всеми этими и другими значимыми профессионально-личностными качествами говорит о педагогическом мастерстве хореографа.

Категория «педагогическая деятельность в хореографии» рассматривается, прежде всего, как основа эффективности соотношения учебно-воспитательного и творческого аспектов в образовательном процессе. Особенно это важно в работе с детьми и подростками.

Педагог-хореограф должен уметь выбирать наиболее эффективные методы и формы организации учебного процесса, формулировать и решать педагогические задачи, учитывая уровень танцевальной подготовки учащихся, выбирать оптимальные физические нагрузки на организм ученика, способствовать раскрытию его творческого потенциала, побуждать к самосовершенствованию и росту исполнительского мастерства. Однако, многие руководители хореографических коллективов, особенно детских, неохотно откликаются на инновационные технологии, пользуются традиционными методами и формами. Для многих качество технического исполнения остается самым главным показателем их профессиональной деятельности. Однако такая узкопрофессиональная направленность образовательного процесса сегодня не отвечает требованиям времени.

Учитывая специфику сферы руководства детским танцевальным коллективом как особым видом педагогической деятельности, остается важным анализ проблемы подготовки квалифицированных руководителей, способных сочетать профессиональное хореографическое мастерство, педагогические и организационные компетенции.

Широкий спрос на эстетическое воспитание подрастающего поколения, породил большое количество предложений, появляются все

новые студии, ансамбли и кружки, но качество образовательного процесса зачастую не подвергается должной оценке. Ввиду того подход к решению задач, которые ставятся перед административным и преподавательским составом учреждений дополнительного образования, должен строиться на научно разработанной методологической базе.

В последнее время проблемы развития хореографического образования становятся предметом междисциплинарных исследований педагогов, историков, этнографов, культурологов, социологов. Особое внимание ученых привлекают различные педагогические методики, направления, программы, их применение в практике танцевальных коллективов. В связи с этим изучение теоретических основ педагогической деятельности руководителя детского хореографического коллектива также приобретает особую актуальность.

Таким образом, актуальность темы исследования обусловлена тем, что в современной системе дополнительного образования наблюдается противоречие между возросшим спросом на услуги детских хореографических коллективов и недостаточной разработанностью научно обоснованных критериев оценки качества педагогической работы их руководителей.

Цель исследования: выявить и проанализировать особенности педагогической работы руководителя детского хореографического коллектива, определить критерии её эффективности на примере деятельности руководителя Академии танца «LIMON» (г. Караганда, Казахстан).

Задачи исследования:

- 1) на основе теоретического анализа литературы определить структуру и содержание педагогической работы руководителя детского хореографического коллектива, а также подходы к оценке её эффективности;
- 2) разработать критерии и показатели для анализа эффективности педагогической работы руководителя детского хореографического коллектива;

3) проанализировать методы и технологии педагогической работы, используемые руководителем коллектива (на примере Академии танца «LIMON»);

4) оценить эффективность педагогической работы руководителя на основе разработанных критериев, используя методы наблюдения, интервью и анализа документации;

5) сформулировать рекомендации по оптимизации педагогической работы руководителя детского хореографического коллектива.

Объект исследования: процесс педагогической работы в детском хореографическом коллективе.

Предмет исследования: особенности педагогической деятельности руководителя детского хореографического коллектива, обеспечивающие её эффективность в условиях конкретного коллектива.

Гипотеза исследования: эффективность педагогической работы руководителя детского хореографического коллектива в условиях дополнительного образования обусловлена комплексом профессиональных компетенций, включающих:

- способность к адаптации учебного материала под индивидуальные особенности детей,
- умение сочетать обучающую, воспитательную и организационную функции,
- готовность к рефлексии и профессиональному саморазвитию.

Теоретическую базу исследования составили:

- исследования процесса формирования личности средствами хореографического искусства (Э.А. Куруленко, В.Н. Нилов, В.В. Окунева, Н.И. Тарасов, Т.С. Ткаченко, Т.А. Устинова, А.С. Яценко и др.);
- педагогические основы профессиональной подготовки педагога-хореографа (Е.П. Валукин, И.Г. Есаулов, Л.А. Клыкова, Е.Л. Рябинкина, Н.Ф. Спинжар, Е.Б. Юнусова и др.) и исследования казахстанских ученых (А. Асылмуратова, Л. Газизова, Л. Жуйкова, А.К. Кульбекова и др.).

– работы, раскрывающие специфику учебно-воспитательного и творческого процессов в детском хореографическом коллективе (Г.С. Антоненко, Г.О. Бильченко, М.С. Боголюбская, Л.В. Бухвостова, В.В. Геращенко, В.М. Годовский, Ю. Громов, В.Ю. Никитин, Т.В. Пуртова, А.Г. Чурашов, Е.Б. Юнусова и др.);

– учебно-методические пособия по преподаванию различных направлений хореографии (А.Я. Ваганова, Н.П. Базарова, И.Г. Есаулов, Ю. Громов и др.);

– вопросы имиджа педагога и его профессиональной культуры (Т.Е. Джагаева, В.Н. Карпенко, Н.В. Плаксина).

Методической основой данной работы являются эмпирические и теоретические методы научного исследования. Выбор методов обусловлен необходимостью решения поставленных задач:

– теоретический анализ литературы применялся для построения модели эффективной деятельности руководителя;

– опросные методы (наблюдение, интервью и анкетирование) позволили собрать эмпирические данные о реальной практике работы руководителя в коллективе «Академия танца LIMON»;

– сравнительный и обобщающий анализ полученных данных лег в основу формулирования рекомендаций.

База практического исследования: «Академия танца LIMON», г. Караганда, Республика Казахстан.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ ДЕТСКОГО ХОРЕОГРАФИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА

1.1 Педагогическая работа в детском хореографическом коллективе: сущность и специфика

Педагогическая работа в самом широком смысле представляет собой целенаправленный, системно организованный процесс обучения, воспитания и развития личности. Её цель – не только передача знаний и умений, но и формирование человека как ценностно ориентированного субъекта, способного к саморазвитию и творческому самовыражению. Педагогика при этом интегрирует достижения философии, психологии, социологии и теории искусства, поскольку объектом её воздействия является многомерная личность обучающегося. Музыка и танец развивают яркую и эмоциональную сферу у детей хореографических коллективов. Если научные предметы сообщают им знания о мире, то музыкально-танцевальное искусство вызывает эмоциональный отклик, связанный с преображенными в танцевальном номере явлениями объективного мира

В хореографии педагогическая работа приобретает особое измерение: её объектом становится не только интеллект, но и тело, эмоциональная сфера и эстетическое чувство ребёнка. Именно это делает хореографическую педагогику уникальным профессиональным синтезом. И.Г. Есаулов утверждает: «Педагогика хореографии – это наука. А это значит, что её необходимо серьёзно и глубоко изучать. Свою профессию хореограф должен не только знать, он должен понимать её законы, уметь разъяснять эти законы своим ученикам, но самое главное – он должен мочь выявлять и развивать способности своих учеников при помощи технологии и методики» [13, с. 27-28].

Детский хореографический коллектив – это особая среда, предоставляющая самые широчайшие возможности для развития ребенка:

от изначального пробуждения интереса к искусству танца до овладения основами профессионального мастерства. Хореография, как вид искусства обладает скрытыми резервами для развития и воспитания детей.

Для системного описания педагогической работы в детском хореографическом коллективе целесообразно выделить её ключевые структурные компоненты. Настоящее исследование опирается на четырёхкомпонентную модель, позволяющую охватить все стороны профессиональной деятельности руководителя.

1. Обучающий компонент предполагает передачу знаний, умений и навыков: освоение танцевальной техники, лексики, терминологии, стилистических особенностей различных направлений хореографии. Это базовый, но не единственный элемент деятельности педагога-хореографа, поскольку техническая подготовка невозможна без учёта индивидуальных физических и психологических особенностей каждого ребёнка.

2. Воспитательный компонент охватывает формирование эстетического вкуса, дисциплины, ответственности, коллективизма и нравственных качеств личности. В условиях детского любительского коллектива воспитательный аспект нередко выходит на первый план: педагог становится значимым взрослым, образцом для подражания, а порой – ключевой фигурой поддержки для своих воспитанников.

3. Развивающий компонент направлен на развитие физических данных ребёнка (координации, гибкости, выносливости, музыкальности), психических процессов (внимания, памяти, воображения), а также творческих способностей – умения импровизировать, интерпретировать музыкальный образ, находить собственный исполнительский стиль.

4. Организационно-методический компонент включает планирование образовательного процесса, разработку и адаптацию программ под конкретный состав группы, взаимодействие с родителями, организацию концертной и конкурсной деятельности. Этот компонент приобретает особую значимость в теме настоящего исследования, поскольку именно он

отличает деятельность руководителя коллектива от работы рядового педагога-хореографа.

Все четыре компонента взаимосвязаны и реализуются одновременно в каждом занятии: эффективный урок хореографии всегда содержит элементы обучения технике, воспитания личностных качеств, развития способностей и методической организации. Именно эта многомерность определяет высокие профессиональные требования к педагогу-руководителю детского хореографического коллектива.

Педагогическая работа в детском хореографическом коллективе принципиально отличается от профессионального обучения хореографии или занятий со взрослыми. Это различие обусловлено прежде всего психологическими и физиологическими особенностями детского возраста, которые педагог обязан учитывать при планировании образовательного процесса.

Работа с детьми требует систематической опоры на возрастную психологию. У дошкольников и младших школьников ведущей деятельностью остаётся игра, поэтому занятие должно строиться на игровых методах, образных заданиях, элементах соревнования. Подростки нуждаются в значимом социальном признании: для них важен успех в коллективе, участие в конкурсах, ощущение собственного роста и профессионального развития. Понимание этих закономерностей позволяет педагогу выстраивать мотивирующую образовательную среду и сохранять устойчивый интерес детей к занятиям.

В детском любительском коллективе приоритет воспитательных и развивающих задач над узкотехническими является принципиальной позицией. Главная цель здесь – не подготовка профессиональных танцоров, а гармоничное развитие личности средствами хореографического искусства. Форсирование технической нагрузки в ущерб эмоциональному благополучию ребёнка не только педагогически неоправданно, но и может нанести вред здоровью и подорвать интерес к занятиям.

Глубину воспитательного воздействия хореографии на ребёнка точно передаёт Е.Н. Громова: «Непосредственное приобщение к искусству танца даёт детям настоящее творческое удовлетворение, незаметно для ребёнка глубоко воздействует на его взгляды, способствует появлению в его характере новых положительных черт» [9, с. 384].

Это положение подтверждается результатами современных исследований. А.Г. Чурашов, Л.А. Клыкова и Е.Б. Юнусова установили, что хореографическое искусство, воздействуя на аудиовизуальный канал восприятия, оказывает целенаправленное влияние на ключевые компоненты «Я-концепции» ребёнка: его самооценку, образ тела, способность к эмоциональной саморегуляции и социальному взаимодействию. При этом авторы подчёркивают, что наибольший развивающий эффект достигается именно в детском возрасте [39, с. 259-276].

Особую роль в детском коллективе играет фигура педагога как наставника и воспитателя. В отличие от профессиональной хореографической школы, где педагог прежде всего передаёт технику, в любительском детском коллективе он несёт полноценную воспитательную ответственность: формирует ценностные ориентиры, создаёт психологически безопасную атмосферу, регулирует межличностные отношения внутри группы. Нередко педагог-хореограф становится для ребёнка авторитетным взрослым, способным оказать поддержку в трудных жизненных ситуациях – это особенно важно в условиях дополнительного образования, где занятия посещаются добровольно и держатся именно на личном авторитете педагога.

Сущность педагогической деятельности в области танца раскрывается через её многостороннее содержание. Педагог-хореограф одновременно решает обучающие задачи, то есть передаёт знания, умения и технические навыки вербальными средствами в традиции «из ног в ноги». Важными становятся и воспитательные задачи, которые формируют эстетический вкус, дисциплину, стойкость, чувство коллектива и ансамбля,

мотивационные аспекты поддерживают интерес к занятиям, помогают ставить и достигать персональных целей. Неотъемлемым становится и физическое развитие, совершенствуется координация, двигательная (кинестическая) память, а также творческое мышление.

В основе работы педагога-хореографа лежат ключевые принципы, определяющие стратегию и тактику образовательного процесса.

Индивидуальный подход предполагает учёт физических данных и темпа освоения материала каждым учащимся, адаптацию образовательного процесса к возможностям обучающихся, принцип постепенности (система «от простого к сложному») обеспечивает движение от простых элементов к сложным композициям, наглядность достигается посредством показа движений. Эмоциональная вовлеченность создаёт творческую атмосферу на занятиях, а связь теории и практики позволяет учащимся осмысливать движения через призму истории и культуры танца.

Одновременно преподаватель должен четко понимать цели образовательного процесса, так как существует разделение профессионального образования и системы дополнительного образования, к которому относится деятельность детских хореографических коллективов.

В системе профессионального хореографического образования на первый план выходит образовательная функция. И поскольку дети мотивированы на получение профессии, то в первую очередь педагог должен обучить их профессиональным навыкам и умениям.

В системе дополнительного образования перед руководителем детского хореографического коллектива стоят прежде всего воспитательные и организационные задачи и в меньшей мере – творческие. Дети занимаются танцем потому, что им интересно, основная мотивация – самореализация, именно поэтому роль руководителя коллектива, знание им основ педагогического воздействия на ребёнка являются основополагающими [25].

Результаты педагогической деятельности в сфере хореографии проявляются на нескольких уровнях: в предметной области обучающиеся

осваивают танцевальную технику и репертуар, развивают пластику, музыкальность и артистизм, а в личностном плане происходит формирование дисциплины, ответственности и навыков командной работы. Кроме того, публичные выступления способствуют повышению самооценки и уверенности в себе.

Для части обучающихся, которые обладают необходимым уровнем природных данных, занятия хореографией могут стать основой профессиональной ориентации, открыв тем самым возможность к получению профессионального образования и последующей карьере в сфере танцевального искусства.

Воспитательно-педагогический процесс в детском хореографическом коллективе ориентирован на формирование эмоционально-нравственных качеств, среди которых можно перечислить следующие:

- моральные (отзывчивость, доброжелательность, сдержанность, эмпатия, справедливость);
- эстетические (чувство красоты, стиля, гармонии);
- художественные (правильный художественный вкус, ощущение композиционного совершенства хореографических произведений, понимание сущности искусства) [20, с. 39-44].

Основной задачей педагогического процесса становятся приобретённые детьми хореографические знания, умения и навыки, как фундамент личностного развития ребёнка.

В контексте системы дополнительного образования детей педагог-хореограф реализует три взаимосвязанных функции:

1. Профессионально-демонстративная: демонстрация и передача мастерства в области хореографического искусства.
2. Развивающая: формирование у обучающихся компетенций самостоятельности, креативного мышления.
3. Воспитательная: системное позитивное воздействие на процессы личностного становления детей.

Существенное ограничение профессиональной реализации педагогов-хореографов зачастую обуславливается недостаточной педагогической подготовкой, так как значительная доля действующих преподавателей в сфере детского хореографического образования приступает к профессиональной деятельности без соответствующего дипломированного образования, а процесс освоения педагогических компетенций происходит в ходе практической работы. Например, к 2013 году исследователи наблюдали следующие показатели: «высшее образование только у 19,8 % респондентов, 65 % опрошенных пришли в дополнительное образование из профессиональных хореографических коллективов и имеют средне-специальное образование, 15,2 % – самодеятельность» [21, с. 131-135].

Педагог-хореограф-профессионал не может не иметь базового образования, т.е. школы классического танца, включающую основополагающие специальные предметы «Классический танец», «Народно-сценический танец», «Дуэтный танец», «Историко-бытовой танец» [13]. Добавим также: «руководитель детского хореографического коллектива – это конгломерат нескольких профессий: педагога, балетмейстера, методиста, организатора и даже – художника по костюмам» [25].

Эффективность педагогической деятельности в хореографии определяется комплексом профессиональных компетенций педагога. Помимо глубокой хореографической грамотности – владения техниками различных стилей и знания истории танца, – необходимы развитые педагогические навыки: умение дифференцировать подходы к учащимся, мотивировать их и давать конструктивную обратную связь. Важную роль играет психологическая чуткость, позволяющая учитывать индивидуальные особенности каждого ученика и предотвращать конфликтные ситуации. Педагог также должен обладать организационными способностями для грамотного планирования репетиционного процесса, работы с реквизитом и координации выступлений. Не менее значимы знания в области анатомии и профилактики травм, обеспечивающие здоровый подход к обучению.

Определение природных способностей и потенциальных возможностей детей представляет собой одну из наиболее сложных задач в организации обучения хореографии. Преподавателю хореографического коллектива важно уметь выявлять в каждом ребёнке задатки будущего танцовщика, основываясь на объективной оценке как врождённых, так и приобретённых качеств. Необходимо учитывать природные физические данные ребёнка, координацию движений, существенную роль играет эмоциональная выразительность, память и воображение, музыкальность и чувство ритма, а также то, насколько ребёнок способен запоминать танцевальные комбинации, воспроизводить их и творчески интерпретировать движения.

Важной оценке подлежит и потенциал развития данных во избежание физического и психоэмоционального вреда ребенку. Не менее важен анализ медицинских показателей: оценивается состояние опорно-двигательного аппарата и сердечно-сосудистой системы, выявляется отсутствие противопоказаний к интенсивным физическим нагрузкам.

Профессионально заниматься хореографическим искусством могут дети, не имеющие тяжелых хронических заболеваний внутренних органов и психических расстройств. Но с помощью хореографического искусства, сегодня можно и нужно заниматься оздоровлением больных детей, создавая специальные группы, которые будут поправлять свое здоровье с помощью специальных индивидуальных программ обучения – отмечается исследователями [41, с.200].

Таким образом, отбор детей для хореографического обучения представляет собой многоэтапный и ответственный процесс, требующий объективного и профессионального взгляда педагога.

На начальном этапе педагогической деятельности необходимо осознанно подходить к непрерывному процессу повышения образовательного уровня для решения профессиональных задач. Так, обязательным является постоянное закрепление профессиональных знаний и навыков, анализ процесса работы творческого коллектива и грамотная

оценка его деятельности. Для реализации этих задач требуется внедрение разнообразных форм переподготовки и повышения квалификации, направленных на расширение культурного и образовательного потенциала специалистов. Кроме того, обязательной остается и личная мотивация для саморазвития, стремление к совершенствованию педагогической практики для повышения её эффективности.

В настоящее время в системе высшего педагогического образования отсутствует стандартизированная программа подготовки специалистов по направлению «Педагог-хореограф» для сферы дополнительного образования детей, что во многом обусловлено спецификой творческой сферы, а конкретно хореографического искусства, которая не может быть подвергнута четкой оценке, несмотря на выстроенный регламент и программы обучения. Тем не менее, в соответствии с государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования и установленными квалификационными требованиями, к компетенциям педагога дополнительного образования в области хореографии (организатора детского танцевального коллектива) предъявляются следующие обязательные требования [21, с. 132]:

1. Знание истории хореографического искусства.
2. Владение основами различных видов танца (классического, народного, современного, бального и пр.) и, соответственно, изучение существующей методики каждого направления.
3. Понимание структуры и содержания упражнений, а также методики их проведения в рамках дополнительного образования детей.
4. Знание о фольклорной танцевальной культуре соответствующего региона, края или города.
5. Умение применять средства музыкальной выразительности и понимание их влияния на исполнение танцевальных движений.
6. Владение методикой сочинения танцевальных композиций малой и большой формы.

7. Понимание принципов драматургического развития танцевальных образов.

8. Знание особенностей танцевального костюма.

Перечисленные требования к профессиональной подготовке обусловлены значимостью роли педагога-хореографа в обеспечении эффективного развития хореографического коллектива и реализации собственного профессионального потенциала.

Результативность профессиональной деятельности педагога-хореографа имеет две стороны критериев оценки. С одной стороны, объективные показатели результативности включают присвоенные коллективу звания, занятые призовые места, полученные награды, а также итоги участия в конкурсах и соревнованиях хореографического коллектива.

Эти параметры позволяют зафиксировать внешние достижения и служат основанием для официального признания профессиональных заслуг педагога и его воспитанников. С другой стороны, существенную роль играют качественные показатели, отражающие личностное развитие обучающихся. К ним относятся уровень общей культуры, степень развития кинетических навыков, дисциплинированность, а также объём приобретённых знаний и умений. Такие критерии демонстрируют глубинные изменения в личности учащихся, происходящие в процессе занятий хореографией. При этом целевые ориентиры деятельности существенно различаются. В первом случае основной акцент делается на достижении официального признания и победе в конкурсных мероприятиях. Во втором – приоритетными становятся организация содержания образовательного процесса, развитие коммуникативных навыков, приобщение к хореографическому искусству и создание благоприятных условий для творческой самореализации каждого участника коллектива.

Педагогическая работа в детском хореографическом коллективе представляет собой многокомпонентную профессиональную деятельность, в которой неразрывно соединены обучение танцевальному искусству,

воспитание личности, развитие физических и творческих способностей ребёнка, а также организационно-методическое обеспечение образовательного процесса.

Специфика работы с детьми определяет приоритет воспитательных и развивающих задач над узкотехническими, требует опоры на возрастную психологию и предполагает особую роль педагога как наставника и значимого взрослого. Эти характеристики составят основу анализа деятельности руководителя детского хореографического коллектива в последующих разделах настоящей работы.

1.2 Содержание и структура педагогической работы руководителя детского хореографического коллектива

Если в предыдущем параграфе была раскрыта сущность педагогической работы в хореографии, то здесь мы переходим к анализу конкретных подходов и технологий, определяющих специфику деятельности руководителя детского коллектива. В основе эффективной педагогической работы лежит система принципов, адаптированных к специфике обучения хореографии, и описанных в статье В.Ю. Никитина [25, с. 129-139]. Эти принципы можно сопоставить в следующие группы:

1. Дидактические принципы:

- принцип сознательности, предполагающий активное участие обучающихся в образовательном процессе, понимание ими целей и задач обучения;
- сознательности, постепенности, доступности, усвоения; принцип постепенности, обеспечивающий правильное распределение физической нагрузки с учётом возрастных особенностей и возможностей детей;
- принцип доступности, требующий оптимального соотношения сложности учебного материала и уровня подготовки учащихся; принцип усвоения, который обеспечивают проверку и закрепление усвоенных знаний;

2. Принципы развития:

- принцип гармонического развития, направленный на всестороннее формирование личности ребёнка через сочетание физического развития с совершенствованием личностных качеств;
- принцип амплификации, как метод эмоциональной, образной и динамической наполненности образовательной коммуникации;

3. Принципы взаимодействия:

- принцип индивидуального подхода, который в условиях коллективного обучения позволяет учитывать уникальные особенности каждого ребёнка;
- принцип гибкости в обучении, как навык педагога варьировать формы и методы обучения, учитывая индивидуальные особенности обучающихся и другие сопутствующие факторы;
- принцип диалогичности («педагогика сотрудничества»), как элемент развития контакта в связи учитель-ученик, для увеличения продуктивности процесса;
- принцип поля личностного влияния (авторитет и мнение педагога) [25, с. 131-134].

Такая классификация позволяет увидеть, что современный педагог-хореограф должен быть не только транслятором знаний, но и тонким психологом, организатором и лидером.

Также отметим, что в педагогической практике необходимо применять различные методы обучения: вербальный, наглядный, системный, импровизационный, игровой и другие. Особое внимание уделяется созданию положительного эмоционального фона, который способствует лучшему усвоению материала и развитию творческого потенциала учащихся.

Психолого-педагогические аспекты работы с детьми включают наблюдение, индивидуальный подход, систему поощрений и коррекционных воздействий. Важным элементом является формирование у

учащихся нравственно-психологических основ личности. Воспитательный потенциал хореографического искусства проявляется в формировании у детей таких качеств как вежливость, выдержка, скромность, внимание к окружающим, толерантность и доброжелательность.

Занятия танцами способствуют развитию художественного вкуса и формированию этических норм поведения. Личностно-ориентированный подход в обучении признан наиболее эффективным, поскольку позволяет обеспечить гармоничное развитие, самопознание и творческую самореализацию каждого ребёнка. Этот подход включает определение индивидуально-творческих способностей учащихся, выявление их личностных качеств и мотивации к занятиям.

Педагогическая деятельность предполагает наличие у преподавателя развитых психологических компетенций. Педагог должен обладать способностью к эмпатичному слушанию и чёткой вербализации своих суждений в контексте конкретной педагогической ситуации, важным остается демонстрация личной дисциплины, а отсутствие самоконтроля у педагога неизбежно влечёт за собой невозможность эффективного регулирования педагогического процесса и коммуникации с обучающимися.

Особенность деятельности руководителя детского хореографического коллектива заключается и в выраженном публичном характере, то есть необходимости систематического взаимодействия с множеством социальных групп, включая не только непосредственно учеников, но и педагогический состав, технический персонал, родителей обучающихся, административное руководство и иные внешние социальные институты. Из этого следует, что особую значимость приобретает необходимость формирования у руководителя таких личностных качеств, как обаяние и авторитет. При отсутствии должного уровня социального признания функционирование и развитие творческого коллектива не будет эффективным.

Авторитет педагога – один из существенных аспектов продуктивного преподавательского процесса. В процессе профессионального развития

педагога важным становится формирование «имиджа» преподавателя, но одновременно которое не должно выступать в качестве самоцели. Тем не менее наличие сформированного профессионального реноме является существенной характеристикой личности, обладающей выраженной практической значимостью. Концепт «имиджа» обладает несколькими уровнями в вопросе педагогической деятельности, так как его допустимо применить как к индивидуальному субъекту (педагогу), так и к коллективу или хореографическому ансамблю в общем.

Одновременно эти компоненты взаимодополняют друг друга: персональный имидж руководителя влияет на восприятие коллектива, в то же время как организационный имидж оказывает влияние на имидж его участников. Следовательно, формирование целостного образа коллектива определяет его репутацию и перспективы развития. Позитивный имидж напрямую способствует привлечению новых участников, росту уровня профессионализма коллектива. «Начинайте работу с организации самого себя, только в этом случае вы сможете рассчитывать на прочный, устойчивый успех во всех мероприятиях» [15, с. 224] – утверждал выдающийся советский балетмейстер и педагог Р. Захаров.

Согласно наблюдениям исследователей в этом вопросе следует выделять следующие категории качеств необходимые для формирования «имиджа» педагога. К первой категории стоит отнести следующий ряд врождённых характеристик личности, которые в совокупности влияют на восприятие человека обществом:

- коммуникабельность – умение находить общий язык с людьми;
- эмпатичность – способность сопереживать;
- рефлексия – умение понимать окружающих, осознавать и осмысливать поведение другого;
- красноречие – способность влиять посредством речи [10, с. 59].

Ко второй категории следует отнести вопросы образования и воспитания. Здесь мы говорим о таких критериях личности как

нравственные ориентиры, внутреннее благополучие, а также главным образом о навыках коммуникации: владение техникой межличностного взаимодействия, деловой речью и умением разрешать конфликтные ситуации. Третья категория включает жизненный и профессиональный опыт человека.

В вопросе личностных качеств необходимых педагогу-руководителю любительского хореографического коллектива определяются также следующие:

- гуманистические качества, которые включают доброту, альтруизм, чувство собственного достоинства, которые определяют отношение педагога к воспитанникам и задают вектор взаимодействия в коллективе;

- психологические характеристики предполагают высокий уровень развития психических процессов, устойчивость психических состояний, а также выраженные эмоциональные и волевые качества, сохранять самообладание в сложных обстоятельствах и целенаправленно вести работу по достижению поставленных задач;

- психоаналитические качества включают самоконтроль, самокритичность, адекватную самооценку, способность педагога к рефлексии, осознанию собственных сильных и слабых сторон, корректировке методов работы на основе анализа собственной деятельности;

- психолого-педагогические качества – коммуникабельность, эмпатичность, визуальность (способность наглядно демонстрировать материал) и красноречие, которые определяют эффективность педагогического взаимодействия, позволяют выстраивать продуктивную коммуникацию [29, с. 226].

Существует также следующее определение: «Имидж педагога – это своего рода аура, через которую проходит информация от руководителя к ребенку. Она может усилить контакт, может ослабить, а может и полностью исказить его. Авторитет педагога действует на ребенка и в его отсутствие.

Если воспитанники относятся к педагогу с уважением – а «правильный» имидж является важным фактором формирования уважительного отношения. Руководитель должен осознать, что он управляет коллективом, регулирует, несет юридическую, правовую ответственность за его деятельность» [10, с. 2].

Неотъемлемым этапом профессионального становления педагога-хореографа является выработка индивидуального стиля педагогической деятельности. Это предполагает не только определение собственного направления преподавания и разработку соответствующей методики, но и умелую интеграцию личностных качеств педагога в образовательный процесс, что позволяет достичь гармоничного сочетания профессиональных требований и индивидуальных особенностей.

Следовательно, отметим, что имидж педагога-хореографа – это интегральная характеристика, объединяющая его профессиональные, личностные и коммуникативные качества, напрямую влияющая на эффективность образовательного процесса

Деятельность руководителя детского хореографического коллектива представляет собой многофункциональный профессиональный синтез педагогических, организационных, художественно-творческих и управленческих компетенций. В научной литературе, посвящённой данной проблематике, сложилась традиция описания этой деятельности через систему ключевых функций, которые в совокупности образуют теоретическую модель эффективного руководителя.

Основу деятельности составляют четыре взаимосвязанных функциональных блока: учебно-воспитательный, организационный, постановочно-творческий и административно-управленческий.

Учебно-воспитательная функция является центральной. Она предполагает организацию учебного процесса, постановку образовательных и воспитательных задач, реализацию репетиционной деятельности. В рамках этой функции руководитель обеспечивает всестороннее развитие

личности воспитанников: формирование эстетического вкуса, дисциплины, ответственности, коллективизма. Особую значимость при работе с детьми приобретает психолого-педагогическое измерение: руководитель создаёт среду, в которой каждый ребёнок может раскрыть свой потенциал [20, с. 40].

Организационная функция охватывает весь спектр управленческих задач: набор участников, составление расписания, работу с документацией, координацию взаимодействия с педагогами, родителями и администрацией. В её рамках реализуются информационно-аналитическое обеспечение, мониторинг посещаемости и успеваемости, организация открытых уроков, концертов и конкурсных выступлений [28, с. 13].

Постановочно-творческая функция связана с художественным руководством коллектива: формированием репертуара, созданием хореографических постановок, участием в фестивалях и конкурсах. В.Ю. Никитин подчёркивает: «Репертуар детского коллектива – это визитная карточка в первую очередь руководителя. Удачный замысел, простая музыка, исполнительские задачи, которые понятны детям, – вот те слагаемые, которые привлекают ребёнка, мотивируют его заниматься в коллективе» [26, с. 177].

Формирование репертуара зависит от руководителя коллектива. Он та личность, вокруг которой концентрируются на больший или меньший срок интересы участников коллектива. Для того, чтобы создать этот, в идеале, творческий организм, он должен чутко понимать интересы детей.

Управленческая функция предполагает стратегическое и оперативное планирование, диагностику и коррекцию воспитательного процесса. Планирование является важнейшим управленческим инструментом: качество разрабатываемой документации выступает индикатором профессиональной компетентности руководителя и залогом устойчивого развития коллектива [28, с. 13].

Реализация всех четырёх функциональных блоков предъявляет к руководителю комплексные требования. В современной научной литературе

их принято описывать через понятие профессиональной компетентности, включающей несколько взаимосвязанных составляющих. В.Н. Карпенко и И.А. Карпенко разграничивают специальную (хореографическую), психолого-педагогическую, организационно-управленческую и коммуникативную компетентности [16, с. 5].

Специальная хореографическая компетентность предполагает не только владение техникой танца, но и глубокое знание теории, истории и методики хореографического искусства в его различных направлениях: классическом, народно-сценическом, современном. Без этого фундамента ни педагогическое мастерство, ни организаторский талант не могут обеспечить полноценное профессиональное руководство.

Психолого-педагогическая компетентность включает знание закономерностей детского развития, владение методами мониторинга (диагностики и коррекции поведения), умение создавать мотивирующую образовательную среду. Именно эта составляющая позволяет понять, почему одни и те же приёмы работают с одним ребёнком и не действуют на другого, а также выстраивать занятие так, чтобы каждый ученик ощущал собственный прогресс в личностном и творческом развитии.

Организационно-управленческая компетентность охватывает навыки стратегического планирования, умение выстраивать систему работы коллектива, делегировать задачи, координировать взаимодействие с внешними структурами. Т.Н. Мадаренко обращает особое внимание на то, что именно этой составляющей уделяется наименьшее внимание в системе профессиональной подготовки хореографов, – тогда как на практике она нередко оказывается решающей для устойчивости коллектива [21].

Коммуникативная компетентность – способность выстраивать продуктивный диалог с детьми, их родителями, коллегами, представителями административных и культурных институтов. А.В. Поповичев и А.Н. Чуксин подчёркивают, что руководитель любительского хореографического коллектива неизбежно выступает публичной фигурой: его авторитет и

репутация напрямую влияют на привлекательность коллектива для новых участников и на доверие семей воспитанников [29].

Таким образом, профессиональная компетентность руководителя детского хореографического коллектива носит интегральный, многомерный характер. Ни одна из её составляющих не может быть компенсирована за счёт других: уязвимость в любом из блоков снижает качество работы всей системы.

Принято выделять ряд принципиальных условий, без которых невозможно полноценное раскрытие творческого потенциала ученика:

- разный возраст участников коллектива: присутствие детей разных возрастных групп обогащает взаимодействие: младшие получают образцы для подражания и поддержку, старшие – возможность проявлять ответственность и лидерские качества, а совместная работа стимулирует взаимное обучение и формирование целостной воспитательной среды;

- планомерная система учебной работы: должен понимать траекторию развития каждого ребенка, что позволяет видеть перспективу роста, ставить достижимые цели и отслеживать прогресс;

- активное участие каждого в воспитательной работе: планирование и реализация мероприятий не должны находиться только в поле решений руководителя, дети включаются в обсуждение, допускается выдвижение идей, распределение обязанностей, что способствует развитию инициативности, чувству причастности и навыков самоуправления [1];

- репертуар, интегрирующий все возрастные группы: хореографические постановки должны быть выстроены так, чтобы каждый участник находил в них своё место и роль. Это способствует ощущению значимости, вовлеченности и общей ответственности за результат;

Для эффективного выполнения этих задач руководитель должен понимать возрастные и индивидуальные особенности детей, учитывать темперамент, уровень подготовки, мотивацию и личностные особенности каждого, своевременно выявлять проблемы в общении, конфликты, зоны

напряжения и работать с ними; создавать благоприятный психологический климат, основанный на уважении, доверии и поддержке, избегая авторитарного давления.

Обязательным условием успешной работы любого творческого коллектива является творческое самовыражение, должны поощряться индивидуальность, эксперименты, поиск собственного стиля, а не слепое копирование образцов.

Развитие коммуникативных навыков участников, умение слушать друг друга, договариваться, разрешать разногласия конструктивно, работать в команде – все это важная часть работы руководителя, который выступает одновременно как наставник, организатор среды и проводник ценностей, обеспечивая гармоничное развитие личности каждого ребёнка в контексте коллективного творчества. Именно такой подход превращает хореографический коллектив в пространство, где творчество становится средством личностного роста, а коллектив – ресурсом для самореализации каждого участника.

Важной составляющей профессиональной модели является готовность к непрерывному повышению квалификации. Как отмечает В.Ю. Никитин, среди актуальных проблем отрасли – отсутствие единых образовательных стандартов и недостаточная системность профессиональной подготовки руководителей хореографических коллективов. Это обуславливает необходимость постоянного самообразования: участия в мастер-классах, изучения современных педагогических технологий, обмена опытом с коллегами [26, с. 174-185].

Таким образом, организация педагогического процесса в детском хореографическом коллективе требует комплексного подхода, учитывающего как традиционные методы обучения, так и современные педагогические технологии, направленные на всестороннее развитие личности ребёнка.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ПРАКТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ДЕТСКОГО ХОРЕОГРАФИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА (НА ПРИМЕРЕ АКАДЕМИИ ТАНЦА «LIMON»)

2.1 Организация и методы исследования деятельности руководителя детского хореографического коллектива

Теоретические основания, рассмотренные в первой главе, позволяют перейти к практическому исследованию. Прежде чем анализировать конкретный пример, необходимо сформулировать обобщённую модель детского хореографического коллектива – ориентир, относительно которого будет производиться сравнительная оценка. Кроме того, в данном параграфе описаны методы, применявшиеся при сборе эмпирического материала.

Современная хореографическая практика показывает, что успешная деятельность детского танцевального коллектива в большинстве своем зависит от умелого и грамотного руководства. Главной целью педагогической работы руководителя является создание психологического комфорта и безопасности участников коллектива, удовлетворение потребностей детей с помощью социальных, правовых, психологических, педагогических механизмов.

В научной литературе и педагогической практике под детским хореографическим коллективом понимается организация, которая одновременно решает образовательные, воспитательные, развивающие и художественно-творческие задачи на устойчивой профессиональной основе.

С точки зрения организационной структуры коллектив располагает чётко выстроенной системой управления. Во главе стоит руководитель, совмещающий педагогические, художественные и административные функции. В подчинении руководителя находится педагогический состав с распределёнными предметными обязанностями. Управленческие решения принимаются на основании регулярного мониторинга качества образовательного процесса.

Образовательная программа коллектива охватывает несколько возрастных групп и предусматривает последовательное усложнение содержания. Каждая программа включает технический, художественно-творческий и воспитательный компоненты. Учебный процесс выстраивается с учётом физиологических и психологических особенностей каждой возрастной группы.

С педагогической точки зрения коллектив характеризуется применением личностно-ориентированного подхода: педагог учитывает природные данные, темп освоения материала, эмоциональное состояние каждого ребёнка. Занятие выстроено так, чтобы каждый участник ощущал собственный прогресс. Поощряется индивидуальность, а не унификация.

Репертуарная политика коллектива строится на принципах возрастной сообразности, художественной ценности и воспитательного потенциала отбираемых произведений. Репертуар дифференцируется по возрастным группам: для младших – игровые, образные миниатюры; для средних – стилизации и жанровые зарисовки; для старших – постановки с художественным замыслом и философским наполнением.

Первостепенное значение в воспитании участников любительского хореографического коллектива – имеют исполняемый репертуар. С одной стороны, репертуар традиционно рассматривается как способ развития эмоционально-двигательных способностей участников. С другой стороны, это эффективное средство воспитания личности.

Репертуарная политика, обусловленная социальными требованиями, грамотным педагогическим руководством в сочетании с творческой активностью участников, предопределяет учебно-воспитательную, концертно-исполнительскую деятельность коллектива.

Немаловажное значение имеет качество музыкального произведения, используемого в качестве аккомпанемента, включение каждого ребенка в творческую деятельность, а также игровая деятельность, в процессе которой руководитель может решать различные вопросы воспитания.

Взаимодействие с семьями воспитанников выстраивается как полноценное партнёрство. Родители информируются о результатах обучения, участвуют в открытых занятиях и концертах, получают консультации по вопросам физического развития детей. Вместе с тем руководитель удерживает профессиональные границы, не допуская подмены педагогических решений родительскими ожиданиями.

Средством воспитания участников хореографического коллектива может стать только высококвалифицированная деятельность педагога-хореографа в совокупности с нравственными, эстетическими и другими направлениями воспитания. Воспитательная цель работы руководителя отражает объективную потребность общества в человеке, соответствующем современному этапу развития общества. Воспитательный процесс осуществляется не только в ходе обучения хореографии, но и через общение участников коллектива в различных общих делах и мероприятиях.

Критерии результативности коллектива не сводятся к конкурсным достижениям. Наряду с объективными показателями (призовые места, звания) систематически оцениваются качественные изменения в личностном развитии воспитанников: дисциплинированность, уровень культуры, коммуникативные навыки, эмоциональная зрелость. Конкурсная деятельность рассматривается как инструмент диагностики и мотивации, а не как самоцель.

Наконец, коллектив обладает организационной устойчивостью – способностью функционировать и развиваться независимо от присутствия одного человека. Это достигается через системную документацию, чёткое распределение обязанностей и формирование устойчивой внутренней культуры. Как отмечает В.Ю. Никитин, именно системность отличает профессиональные коллективы от стихийно возникших и быстро распадающихся объединений.

Таким образом, теоретическая модель деятельности руководителя детского хореографического коллектива представляет собой систему

взаимосвязанных функций (учебно-воспитательной, организационной, постановочно-творческой и управленческой), реализуемых на основе принципов возрастной сообразности, индивидуального подхода и педагогики сотрудничества. Практическая реализация данной модели в конкретных условиях деятельности рассматривается в следующем параграфе.

Для изучения практической деятельности руководителя детского хореографического коллектива применялся комплекс исследовательских методов, обеспечивающих всестороннее изучение объекта:

1) теоретические методы включали:

- анализ научной литературы по проблемам педагогики хореографии, дополнительного образования детей и управления творческими коллективами;

- синтез и систематизацию теоретических положений;

- сравнительный анализ существующих подходов к описанию деятельности руководителя хореографического коллектива.

2) эмпирические методы включали:

- наблюдение за учебным процессом;

- посещение занятий с различными возрастными группами с фиксацией методов работы педагогов, структуры урока, характера взаимодействия педагога с детьми и форм педагогического оценивания;

- интервью с руководителем коллектива;

- анализ документации.

Достоверность результатов обеспечивалась сопоставлением данных, полученных тремя разными методами. Наблюдения проверялись через интервью, а интервью – через анализ документации.

Такой подход позволил получить многомерную и верифицированную картину деятельности руководителя. Таким образом, сочетание теоретической модели образцового коллектива с комплексным эмпирическим исследованием создаёт аналитическую основу для оценки практики Академии «LIMON».

2.2 Анализ содержания и специфики работы руководителя детского хореографического коллектива (на примере Академии танца «LIMON», г. Караганда, Казахстан)

В исследовательской работе практический анализ педагогической деятельности руководителя детского хореографического коллектива проведён на примере Академии танца «LIMON» – действующей хореографической школы с дифференцированными программами для детей и подростков. Учреждение расположено в городе Караганда (Республика Казахстан) и имеет филиал в городе Темиртау, и специализируется на преподавании хореографических дисциплин, обладает развитой инфраструктурой и кадровым потенциалом.

Руководителем, основателем и идейным вдохновителем коллектива является Иванова Наргиза Михайловна – профессиональный хореограф и педагог с 20-летним стажем работы. Среднее специальное образование она получила в Свердловском государственном колледже искусств и культуры по специальности «хореограф-преподаватель», высшее – в Челябинской государственной академии культуры и искусств. Активную педагогическую и постановочную деятельность Наргиза Михайловна ведёт с 2008 года; среди её воспитанников – лауреаты многочисленных региональных, республиканских и международных конкурсов.

Академия реализует программы по четырём направлениям:

- детский танец,
- балет (классическая хореография),
- современный (эстрадный) танец,
- народный танец.

Образовательный процесс структурирован по возрастным категориям: приём детей начинается с 3 лет, профессиональное сопровождение продолжается до 18 лет. Все авторские программы выстраиваются в соответствии с возрастом и физическими возможностями ребёнка. Для всех

групп в обязательном порядке предусмотрены занятия по партерной гимнастике, обеспечивающие базовую физическую подготовку.

Для изучения деятельности руководителя в ноябре 2025 года применялись следующие методы:

1) наблюдение за ходом занятий и репетиций (посещение учебных занятий в ноябре 2025 года, фиксация методов работы педагогов и форм организации урока);

2) интервью с руководителем коллектива Ивановой Наргизой Михайловной (14.11.2025): вопросы охватывали организацию учебного процесса, кадровую политику, работу с родителями, конкурсную деятельность и стратегическое управление;

3) анализ документации: учебных планов, программ по направлениям, расписания занятий.

Помимо базового образования, Наргиза Михайловна регулярно повышает квалификацию, в том числе в Академии Русского балета имени А.Я. Вагановой и Академии танца Бориса Эйфмана. По словам самого руководителя, «постоянное обучение на мастер-классах позволяет оставаться в курсе современного контекста, что очень важно для любого педагога» (Приложение). Тем самым в Академии реализуется принцип непрерывного профессионального совершенствования, что является неотъемлемой частью профессиональной деятельности руководителя детского хореографического коллектива и педагога.

Организация учебно-воспитательного процесса в Академии отличается высокой структурированностью. Занятие для группы 7-9 лет строится по следующей схеме: 15-минутная разминка, 20-минутная техническая часть (отработка базовых элементов), 25-минутная композиционная работа (соединение движений в связки), 10-минутная импровизация для развития творческой свободы. В завершение занятия проводится рефлексия: обсуждение успехов и ошибок. Занятия проводятся три раза в неделю с обязательными перерывами.

В арсенале педагогов – практический показ, вербальное объяснение, игровой метод, повторение для закрепления навыка. Применяются и нестандартные приёмы: домашние задания и кросс-тренинг (сочетание элементов разных стилей, например, балета и современной хореографии).

Методологическую основу работы в Академии составляют базовые педагогические принципы, соответствующие теоретической модели: системность (последовательное усложнение материала), наглядность (демонстрация техники педагогом), индивидуальный подход (учёт возрастных и физических особенностей каждого ребёнка) и эмоциональная вовлеченность (создание позитивной атмосферы). Руководитель придерживает баланс между едиными стандартами и педагогической свободой: «У нас есть чёткие требования к результату образовательного процесса, но педагоги могут адаптировать методики под конкретную группу. Я стараюсь доверять их профессионализму: ставлю цель, а педагог сам решает, как её достичь» (Приложение).

Одним из ключевых принципов, реализуемых в Академии «LIMON», является тщательная возрастная дифференциация содержания и форм работы. Анализ документации и наблюдение за занятиями показали, что программы для каждой возрастной группы существенно различаются не только по техническому уровню, но и по педагогическому акценту.

Для группы 3-6 лет главной задачей является адаптация ребёнка к коллективным занятиям и освоение базового двигательного словаря. Занятия строятся почти целиком на игровом методе, никаких жёстких технических требований на этом этапе не предъявляется, педагог наблюдает за природными данными, координацией, реакцией на музыку, формируя первичное представление о каждом ребёнке.

Для группы 7-11 лет акцент смещается в сторону освоения техники. Здесь закладывается основа – позиции рук и ног, работа стопы, базовые комбинации, элементы партерной гимнастики. Вместе с тем, педагоги Академии сознательно избегают форсирования нагрузки: чрезмерные

физические требования в этом возрасте чреваты травмами и быстрым эмоциональным истощением.

По словам руководителя, «ребёнок должен уходить с занятия с ощущением, что он сделал что-то важное, а не с болью в ногах».

Для группы 12-18 лет образовательный процесс приобретает черты полноценной профессиональной подготовки: усложнённая техническая программа, активная конкурсная деятельность, работа над художественным образом. На этом этапе воспитанники нередко сами участвуют в выборе репертуара, помогают педагогу с младшими группами, что формирует навыки ответственного лидерства.

Такая трёхуровневая модель возрастной дифференциации соответствует современным психолого-педагогическим представлениям о ведущей деятельности каждого возрастного периода и позволяет выстраивать непрерывную образовательную траекторию от первого занятия до выхода из коллектива.

Воспитательная работа строится на создании баланса между дисциплиной и комфортной творческой атмосферой, поскольку эмоциональный фон напрямую влияет на качество педагогического процесса. Конфликтные ситуации решаются через открытый диалог и поиск компромисса: «каждый отдельный случай требует своего решения – иногда достаточно поговорить с ребёнком, иногда требуется вмешательство родителей» (Приложение). Для профилактики эмоционального выгорания применяется чередование интенсивных и менее сложных упражнений, поощрение инициативы учеников.

Важнейшим условием качества образовательного процесса является продуманная кадровая политика. Все педагоги школы имеют высшее хореографическое образование, приветствуются как опытные специалисты, так и молодые амбициозные преподаватели, готовые доказать свой профессионализм. «Важно, чтобы педагог умел находить подход к детям, обладал творческим мышлением и желанием развиваться» (Приложение), –

подчёркивает руководитель. Отдельные педагоги имеют опыт подготовки конкурсантов, занявших призовые места на соревнованиях в Москве и Санкт-Петербурге, что свидетельствует о высоком профессиональном уровне команды.

Контроль качества педагогической работы организован системно: регулярно проводятся открытые уроки, в залах ведётся видеозапись занятий, доступных для просмотра как руководителю, так и родителям. Периодически проводится аттестация учеников для отслеживания уровня их успеваемости, а обратная связь от родителей тщательно анализируется. Такой комплексный подход к мониторингу позволяет своевременно корректировать методическую работу и поддерживать высокий стандарт обучения.

Существенное место в деятельности руководителя занимает взаимодействие с семьями воспитанников. Наргиза Михайловна отмечает, что общение с родителями является одним из наиболее ресурсоёмких направлений работы: «Родители сегодня стараются очень активно вовлекаться в процесс» (Приложение).

Работа с семьями строится на принципах партнёрства: регулярно проводятся собрания с презентацией достижений, открытые уроки, консультации по вопросам физического развития и выбора репертуара. Вместе с тем возникают и определённые сложности: завышенные ожидания родителей относительно скорости прогресса и недостаточная осведомлённость о специфике хореографического образования.

Деятельность руководителя Академии носит ярко выраженный публичный характер: она предполагает систематическое взаимодействие со множеством социальных групп – учениками, педагогическим составом, родителями, административным руководством, организаторами творческих конкурсов и фестивалей. Именно поэтому особую значимость приобретает формирование авторитета и профессионального имиджа руководителя, которые, по справедливому замечанию исследователей, непосредственно влияют на привлечение новых участников и репутацию коллектива в целом.

Немаловажную роль играет финансово-организационный аспект. Основная статья расходов – аренда помещения (около 40% бюджета): необходимо большое пространство с профессиональным покрытием пола, высокими потолками и комфортными раздевалками.

Регулярных вложений требуют костюмы и реквизит, конкурсные выступления, рекламные кампании, а также достойная оплата труда педагогов. По признанию руководителя, «управление школой гораздо сложнее, чем преподавание, приходится удерживать в едином ритме очень большую структуру» (Приложение). Школа проходила через кризисные периоды – отток учеников, финансовые трудности при открытии второго филиала, убыточный первый год работы.

Репертуарная политика Академии строится на нескольких взаимосвязанных критериях:

- возрастная сообразность (тематика и сложность движений в соответствии с уровнем развития воспитанников),
- художественная ценность,
- воспитательный потенциал,
- технические возможности конкретной группы.

В репертуаре представлены сюжетные миниатюры для младших групп, стилизации народных танцев для средних и композиции современного танца с философским подтекстом для старших участниц.

Такой подход к формированию репертуара полностью соответствует позиции В.Ю. Никитина, который указывает на то, что репертуар детского любительского коллектива должен быть не столько технически сложным, сколько художественно понятным и личностно значимым для юных исполнителей [26, с. 170]. Практика Академии «LIMON» подтверждает этот тезис: именно осмысленный репертуар удерживает детей в коллективе и поддерживает их мотивацию к занятиям.

Оценка результатов обучения осуществляется по четырём критериям: техническому (точность исполнения), артистическому (эмоциональная

выразительность), ансамблевому и мотивационному. Для контроля используются промежуточные просмотры, участие в конкурсах и фестивалях, а также видеоанализ выступлений.

Важно разграничить два вектора результативности, обозначенных в теоретической модели. С одной стороны, объективные показатели – присвоенные звания, призовые места, награды конкурсов. С другой – качественные показатели личностного развития воспитанников: уровень общей культуры, дисциплинированность, сформированность кинетических навыков. В практике «LIMON» оба вектора признаются равно значимыми: конкурсные достижения воспринимаются не как самоцель, а как инструмент диагностики профессионального роста, как средство мотивации участников.

Стратегическое измерение деятельности руководителя проявляется в выстраивании устойчивой педагогической системы, способной функционировать независимо от присутствия одного человека. На вопрос о том, способна ли школа работать без руководителя в течение продолжительного времени, Наргиза Михайловна отвечает утвердительно: «За годы плодотворной работы нами был сформирован отлаженный механизм – школа может работать без меня» (Приложение). Это свидетельствует о том, что коллектив перестал быть целиком зависимым от личности одного человека и превратился в полноценную педагогическую организацию с устойчивой внутренней культурой.

В контексте актуальных проблем отрасли, описанных В.Ю. Никитиным, опыт Академии «LIMON» представляет собой значимый противовес. Исследователь фиксирует негативные тенденции в сфере детского любительского хореографического творчества: активное проникновение коммерческих структур с низким профессиональным контролем, трансформацию мотивации родителей, отсутствие системного подхода к формированию репертуара [26, с. 174-185]. В Академии «LIMON» эти проблемы планомерно преодолеваются: профессиональный отбор педагогов, системный контроль качества, продуманная репертуарная

политика и устойчивая организационная структура обеспечивают долгосрочную жизнеспособность коллектива.

Важной педагогической задачей является выстраивание работы в условиях неоднородного состава группы по природным (специальным) данным и уровню подготовки.

В Академии «LIMON» этот вопрос решается через сочетание единых групповых стандартов с гибкой внутренней дифференциацией. С одной стороны, все воспитанники одной возрастной группы работают по единой программе и участвуют в коллективных постановках – это принципиально с воспитательной точки зрения: каждый ребёнок ощущает себя частью единого ансамбля. С другой стороны, технически одарённым ученикам предлагаются усложнённые партии и дополнительные занятия.

Особого внимания требует работа с детьми с высоким творческим потенциалом. В таких случаях выстраивается индивидуальная траектория: ребёнок может параллельно заниматься в нескольких направлениях, получать дополнительные репетиции перед конкурсами, участвовать в сольных номерах. При этом руководитель отслеживает эмоциональное состояние: снижение интереса или нарастающая тревожность служат сигналом необходимости снизить нагрузку.

Не менее важна работа с детьми, у которых освоение материала идёт медленнее. В условиях детского коллектива такие воспитанники имеют особую педагогическую ценность: именно для них занятие хореографией – не путь к профессиональной сцене, а среда развития и социализации.

В этом случае мы говорим о реализации дифференцированного обучения и индивидуального подхода. Педагоги используют упрощённые варианты движений, дополнительные объяснения, акцент на эмоциональном поощрении. Как показывает практика, именно эти ученики нередко остаются в коллективе дольше всего и формируют его устойчивое ядро.

Выстраивание баланса между поддержкой одарённых и работой со всеми остальными – одна из наиболее тонких управленческих задач

руководителя. Её решение требует педагогического такта, системного подхода к распределению педагогических ресурсов и постоянного диалога как с детьми, так и с их семьями.

Важен и вопрос конкурсной деятельности как управленческой задачи. В условиях рынка дополнительного образования участие в конкурсах и фестивалях выполняет несколько функций одновременно:

- 1) повышает видимость коллектива,
- 2) служит ориентиром для постановки целей,
- 3) мотивирует воспитанников,
- 4) является инструментом внешней оценки педагогической работы.

Руководитель Академии выстраивает конкурсную стратегию, ориентируясь не на количество участия, а на осмысленный выбор площадок, соответствующих возрасту и уровню подготовки участников.

Практический анализ деятельности Академии танца «LIMON» подтверждает описанную ранее теоретическую модель. Каждая из четырёх функций руководителя – учебно-воспитательная, организационная, постановочно-творческая и управленческая – последовательно реализуется в практике коллектива, образуя целостную систему. Эффективность работы определяется совокупностью: профессиональной хореографической компетентности, педагогической эмпатии, развитых организаторских навыков, методической гибкости и готовности к постоянному саморазвитию.

Таким образом, опыт Ивановой Наргизы Михайловны наглядно демонстрирует, что личностная позиция руководителя – ориентация на высокие стандарты, доверие к педагогам и открытость к диалогу – формирует жизнеспособный творческий коллектив, способный достигать значимых результатов даже в условиях высокой конкуренции и системных проблем отрасли.

Полученные данные позволяют перейти к формулировке практических рекомендаций в заключении работы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной исследовательской работе были определены особенности педагогической работы руководителя детского хореографического коллектива. В ходе теоретического анализа было установлено, что педагогическая деятельность в сфере хореографии представляет собой уникальный синтез искусства и педагогики, где танец выступает не только как средство художественного самовыражения, но и как эффективный инструмент гармоничного развития личности. Педагогическая работа в хореографическом коллективе реализуется через три взаимосвязанные функции: профессионально-демонстративную, развивающую и воспитательную деятельность.

Результаты исследования подтвердили выдвинутую гипотезу о том, что эффективность педагогической работы руководителя определяется комплексом профессиональных компетенций, методическим опытом и способностью к адаптации педагогических подходов под конкретные условия деятельности. Успешная работа руководителя базируется на ряде основополагающих принципов, включая принцип гармонического развития личности, сознательности и активности, постепенности и доступности, индивидуального подхода и гибкости в обучении.

Особое внимание в исследовании было уделено вопросам формирования профессионального имиджа педагога-хореографа, развития его психологических компетенций и способности к эмпатичному взаимодействию с обучающимися. Были выявлены ключевые факторы, влияющие на эффективность педагогической деятельности, среди которых важную роль играют коммуникабельность, рефлексия и способность к профессиональному саморазвитию.

Анализ практической деятельности руководителя детских хореографических коллективов позволил выявить актуальные тенденции в современной педагогической практике.

Особое внимание было уделено необходимости постоянного повышения квалификации, создания благоприятной психологической атмосферы, значимости индивидуального подхода к каждому участнику и систематического обновления методического инструментария.

Несмотря на выявленные проблемы, детское любительское хореографическое творчество сохраняет значительный потенциал развития.

Хореографическое искусство выступает эффективным инструментом всестороннего развития личности, способствуя формированию физических, музыкальных и творческих компетенций учащихся. Дальнейшее развитие данной сферы требует комплексного подхода к решению существующих проблем и внедрения инновационных методов работы.

В процессе исследования были определены перспективные направления дальнейших изысканий, включающие разработку инновационных методик обучения хореографии, совершенствование системы подготовки педагогов-хореографов, изучение психологических аспектов работы с детскими коллективами, создание стандартов профессиональной подготовки руководителей и развитие системы повышения квалификации специалистов.

Результаты исследования имеют не только теоретическую, но и практическую значимость, затрагивая актуальный педагогический процесс, способствуя совершенствованию системы подготовки и профессионального развития руководителей детских хореографических коллективов. Практическая значимость исследования заключается в систематизации основных принципов педагогической работы, выявлении критериев эффективности деятельности руководителя и определении ключевых компетенций современного педагога-хореографа.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Алексеева Л.Н. Двигаться и думать / Л.Н. Алексеева. – Москва: Лит. агентство «Прест», 2000. – 78 с. – ISBN: 5-86203-083-2.
2. Базарова Н.П. Азбука классического танца. Первые три года обучения: Учебное пособие / Н.П. Базарова, В.П. Мей. – СПб.: Лань, Планета музыки, 2016. – 240 с. – ISBN: 978-5-8114-0658-6.
3. Бекина С.И. Музыка и движение (упражнения, игры и пляски для детей 6-7 лет) / С.И. Бекина. – Москва: Просвещение, 1984. – 288 с.
4. Буланкина М.К. Совершенствование профессионального мастерства педагога в системе хореографического образования: монография / М.К. Буланкина. – СПб.: Планета музыки, 2022. – 184 с. – ISBN: 978-5-507-45095-4.
5. Ваганова А.Я. Основы классического танца: учебник. – 9-е изд., стер. / А.Я. Ваганова – СПб.: Планета музыки, 2007. – 192 с. – ISBN: 978-5-8114-0223-6.
6. Выготский Л.С. Воображение и творчество в детском возрасте / Л.С. Выготский – М.: Просвещение, 1991. – 93 с. – ISBN: 5-09-003428-1.
7. Горбунова Н.А. Репертуар в детском хореографическом коллективе: технология формирования / Н.А. Горбунова, Г.П. Молявко // Мир науки, культуры, образования. 2018. – № 5 (72). – С. 46-50.
8. Горшкова Е.В. От жеста к танцу: методика и конспекты занятий по развитию у детей 5-7 лет творчества в танце / Е.В. Горшкова – Москва: Гном и Д, 2002. – 120 с. – ISBN: 5-296-00291-6.
9. Громова Е.Н. Детские танцы из классических балетов с нотным приложением: Учебное пособие / Е.Н. Громова. – СПб.: Издательство «Лань», «Планета музыки», 2010. – 384 с. – ISBN: 978-5-8114-1102-3.
10. Джагаева Т.Е. Имидж педагога как главный критерий успеха детского хореографического коллектива // Т.Е. Джагаева, Н.А. Жуйкова // Вестник науки и образования, 2014, – № 1. – с. 58-62.

11. Дополнительное образование детей: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / под ред. О.Е. Лебедева. – Москва: ВЛАДОС, 2003. – 256 с. – ISBN: 5-691-00950-2.
12. Дубовицкая А.И. Особенности работы балетмейстера на основе современного танца в детском хореографическом коллективе / А.И. Дубовицкая // Санкт-Петербургский образовательный вестник. – 2016. – № 2
13. Есаулов И.Г. Педагогика и репетиторство в классической хореографии: Учебник / И.Г. Есаулов. – СПб.: Издательство «Лань», «Планета музыки», 2015. – 256 с. – ISBN: 978-5-8114-4807-4.
14. Зайфферт Д. Педагогика и психология танца. Заметки хореографа: учебное пособие / пер. В. Штакенберг / Д. Зайфферт. – СПб.: Планета музыки, 2021. – 129 с. – ISBN: 978-5-8114-7776-0.
15. Захаров Р. Сочинение танца: страницы педагогического опыта / Р. Захаров. – Москва: Искусство, 1983. – 224 с. – ISBN: 5-210-00347-7.
16. Карпенко В.Н. Организация хореографического коллектива // В.Н. Карпенко, И.А. Карпенко // Научный журнал Apriori, 2015, – № 5. – С. 1-10.
17. Карпенко В.Н. Формирование эстетически-художественного мышления в детском хореографическом коллективе / В.Н. Карпенко, А.А. Пекшин. Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук, 2015.
18. Клыкова Л.А. Формирование гендерной культуры у детей старшего дошкольного возраста средствами хореографии как перспективное направление дополнительного образования / Л.А. Клыкова, А.Г. Чурашов, Е.Б. Юнусова // Вестник Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета. – 2018. – № 6. – С. 132-140.
19. Клыкова Л.А. Пути формирования визуальной культуры студентов-хореографов / Л.А. Клыкова, Л.Г. Ованесян, Е.Б. Юнусова // Вестник Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета. – 2022. – № 6 (172). – С. 84-95.
20. Лифанова М.А. Организация работы детского коллектива / М.А. Лифанова // Вестник науки и творчества. – 2018. – № 12 (36). – С. 39-44.

21. Мацаренко Т.Н. К вопросу о повышении квалификации педагога-хореографа в системе дополнительного образования детей / Т.Н. Мацаренко // Культура. Духовность. Общество, 2013. – С. 131-135.

22. Мацаренко Т.Н. Реализация компетентностного подхода в деятельности педагога-хореографа дополнительного образования детей / Т.Н. Мацаренко // Культура. Духовность. Общество. – 2014. – № 13. – 96 с.

23. Мельникова Е.П. Классический танец как процесс развития всестороннего совершенствования участников хореографического коллектива в учреждении дополнительного образования / Е.П. Мельникова // Вестник МГУКИ. – 2012. – № 4 (48). – С. 198-202.

24. Мусухранов И.Л. Формирование эстетического чувства детей средствами музыки при работе с детским хореографическим коллективом / И.Л. Мусухранов, Н.П. Сингач // Мир науки, культуры, образования. – 2017. – № 6 (67). – С. 220-222.

25. Никитин В.Ю. Специфика применения способов педагогического воздействия в работе руководителя детского любительского хореографического коллектива / В.Ю. Никитин // Культура и образование: научно-информационный журнал вузов культуры и искусств. – 2019. – С 129-139 с.

26. Никитин В.Ю. Проблемы организации детского любительского хореографического творчества на современном этапе развития досуговой деятельности / В.Ю. Никитин // Вестник МГУКИ. – 2017. – № 5 (79) сентябрь-октябрь. – С. 174-185.

27. Никитин В.Ю. Хореографическое образование: специфика педагогической работы в системе дополнительного образования / В.Ю. Никитин. Культура и образование: научно-информационный журнал вузов культуры и искусств. – 2018. – № 3 (30). – С. 87-96.

28. Плаксина Н.В. Аспекты деятельности руководителя творческого хореографического коллектива / Н.В. Плаксина. – Тюмень, 2020. – 13 с.

29. Поповичев А.В. Особенности деятельности руководителя любительского хореографического коллектива по реализации

рекреационно-оздоровительных технологий / А.В. Поповичев // Социально-экономические явления и процессы, 2012, – № 5-6. – С. 224-228.

30. Пуляева Л.Е. Некоторые аспекты методики работы с детьми в хореографическом коллективе: учебное пособие / Л.Е. Пуляева. – Тамбов: Изд-во ТГУ, 2001. – 80 с.

31. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2002. – 720 с. – ISBN: 5-314-00016-4.

32. Савина Е. Организационные технологии как инструмент управления деятельностью хореографического коллектива «Selentium» / Е. Савина, А.Ю. Петрова // Наука и перспективы. – 2016. – № 3. – С. 34-39.

33. Сибирякова Л.В. Формирование творческих способностей участников детского хореографического коллектива посредством игровых психологических тренингов // Л.В. Сибирякова. Мир науки, культуры, образования. – 2014. – № 6 (49). – С. 208-210.

34. Сластёнин В.А. Педагогика: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов; под ред. В.А. Сластёнина. – Москва: Академия, 2002. – 576 с. – ISBN: 5-7695-0878-7.

35. Тарабукина Е.С. Базовый уровень исполнительства танца модерн в детском хореографическом коллективе: разработка и практическая апробация / Е.С. Тарабукина // Санкт-Петербургский образовательный вестник. – 2016. – № 2. – С. 56-60.

36. Филановская Т.А. История хореографического образования в России: учебное пособие / Т.А. Филановская. – 4-е изд., стер. – СПб.: Планета музыки, 2020. – 320 с. – ISBN: 978-5-8114-5118-0.

37. Филиппова Ю.И. Обучение классическому танцу в проблемном контексте условий любительского хореографического коллектива / Ю.И. Филиппова. – Изд-во Санкт-Петербургского государственного института культуры, 2020. – С. 85-91.

38. Чурашов А.Г. Художественно-эстетическое развитие детей старшего дошкольного возраста в дополнительном образовании средствами

хореографии / А.Г. Чурашов. автореф. дис. канд. пед. наук. – Челябинск: Челябинский государственный педагогический университет, 2013. – 26 с.

39. Чурашов А.Г. Хореография как эффективное средство формирования и развития «я-концепции» будущего учителя / А.Г. Чурашов, Л.А. Клыкова, Е.Б. Юнусова // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2019. – № 7 (153). – С. 259-276.

40. Чурашов А.Г. Искусство хореографии как синергетический фактор развития эстетической культуры личности: монография / А.Г. Чурашов. – Челябинск: Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет, 2023. – 142 с.

41. Чурашов А.Г. Искусство хореографии как синергетический фактор развития эстетической культуры личности: монография / А.Г. Чурашов. – Челябинск: Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет, Южно-Уральский научный центр РАО, 2023. – 200 с.

42. Янковская О.В. К вопросу о возможностях детского любительского хореографического творчества в эстетическом воспитании дошкольников // О.В. Янковская, Н.Б. Ламанская // Вестник Марийского Государственного университета. – 2017. – Т. 11. – № 4 (28). – С. 52-58.

ПРИЛОЖЕНИЕ

1. Интервью с руководителем Академии танца Limon (г. Караганда) Ивановой Наргизой Михайловной (14.11.25)

1. Сколько лет вы руководите школой и что было самым сложным в начале создания школы?

Я руковожу школой уже 5 лет, мы открылись в 2021 году. Начало создания школы было непростым, приходилось буквально с нуля выстраивать все организационные процессы, необходимо было найти профессиональную команду и подходящее пространство. Проект очень постепенно обретал доверие родителей и учеников, так как я приехала из другой страны, и здесь в Караганде меня никто не знал. То есть, по сути, сложнее всего было создать свой собственный бренд, но благодаря большим усилиям, вложенным на начальном этапе, все было оправдано. Мы смогли обрести собственное имя в довольно короткие сроки, благодаря чему даже удалось открыть второй филиал в Темиртау.

2. Какой у вас личный танцевальный опыт? (образование, сцена)

Мой путь в хореографическом искусстве начался еще в детстве, потом был колледж искусства в Свердловске. Мне всегда увлекала работа хореографом, именно постановочный процесс, поэтому я продолжила свое высшее образование именно в этом направлении. Окончила Челябинскую государственную академию культуры, и сейчас регулярно прохожу обучение на мастер-классах, повышаю квалификацию, чтобы оставаться в курсе современного контекста, что очень важно для любого педагога.

3. Каким должен быть педагог, чтобы попасть к Вам в команду?

Все педагоги нашей школы имеют высшее хореографическое образование, желательно с опытом работы, но и молодых амбициозных специалистов мы тоже приветствуем в своих стенах, если они действительно доказывают свой уровень профессионализма, вовлеченности и компетентности. Важно, чтобы педагог умел находить подход к детям,

обладал творческим мышлением и желанием развиваться.

4. Как вы контролируете качество работы педагогов?

Качество обучения контролируем очень системно: регулярно проводятся открытые уроки, ведутся видеозаписи занятий, в каждом классе стоят камеры. Я лично всегда смотрю за процессом на записи, а также во время урока и родители могут смотреть как проходит занятие. Стараюсь всегда быть на связи, если возникают какие-либо вопросы, регулярно посещаю второй филиал. Очень внимательно относимся к обратной связи от родителей, проверяю отзывы. Также в течение определенного времени мы проводим аттестацию учеников, чтобы следить за их уровнем успеваемости.

5. Есть ли у вас прописанная система обучения или же каждый педагог работает по своей системе обучения?

У нас довольно четко разработаны требования к результату образовательного процесса, но педагоги могут адаптировать методики под конкретную группу, сохраняя общие стандарты качества в рамках того направления, которое ведет тот или иной преподаватель. То есть у нас есть определенные нормы, рабочий план, но каждый педагог работает, по сути, по своей методике. Я стараюсь не вмешиваться и доверять их профессионализму, поэтому как руководитель я ставлю цель, а педагог сам решает, как ее добиться на свое усмотрение. Мы приветствуем авторские предложения и инициативу, это всегда благоприятно развивает в коллективе творческую атмосферу, что детям необходимо.

6. Можете ли вы уехать на месяц, и школа будет работать стабильно?

По сути да, за годы плодотворной работы нами был сформирован отлаженный механизм, школа может работать без меня, но иногда и я заменяю других педагогов. Все это большой взаимосвязанный организм.

7. Что сложнее: преподавать или управлять школой?

Оба эти направления требуют безусловно разных навыков. Преподавание – это прямая работа с учениками, управление – координация всех процессов. Сложно сравнивать, каждое по-своему интересно и важно,

но и одновременно сложно. Тем не менее, наша сфера всегда связана с творчеством, поэтому и трудные моменты в совмещении этих навыков увлекают. Но, на мой взгляд, управлять гораздо сложнее, приходится удерживать в едином ритме очень большую структуру. Много ресурсов отнимает общение с родителями, которые сегодня стараются очень сильно вовлекаться в процесс.

8. Как вы решаете конфликты в коллективе, Вам ближе дисциплина или комфортная атмосфера?

Стараемся создать баланс между дисциплиной и комфортной атмосферой. Конфликты решаем через открытый диалог и поиск компромисса. Каждый отдельный случай требует своего решения: иногда стоит поговорить с ребенком, иногда требуется вмешательство родителей. Атмосфера в творческом процессе играет очень важную, поэтому на конфликты нельзя закрывать глаза.

9. Что занимает больше всего ресурсов – аренда, костюмы, конкурсы?

Основные статьи расходов варьируются в течение сезона, в зависимости от занятости коллектива. Большая часть – это аренда помещения, порядка 40% бюджета. Здесь, конечно, нельзя экономить, необходимо большое пространство, профессиональный пол, высокие потолки, комфортные раздевалки, все так называемые «хозяйственные» вопросы должны быть удовлетворены в полной мере. Костюмы и реквизит, конкурсные выступления, а также рекламные кампании, требуют регулярных вложений. И, конечно, стоимость оплаты труда – работа педагога должна оплачиваться достойным образом.

10. Бывали ли кризисные периоды (отток учеников, финансовые сложности)?

Да, бывали разные сложности – и отток учеников, и финансовые сложности. В разные периоды мы пересматривали программы обучения, искали новые форматы для привлечения учеников. Финансовые трудности всегда требуют оптимизации расходов, поиск новых источников дохода.

Первый год был очень тяжелым, приходилось долго работать в убыток, пока ты делаешь себе имя. Особые сложности возникли во время открытия второго филиала, там была очень большая конкуренция, очень много хороших школ. Несмотря ни на что, каждый этап развития школы – это новый опыт и возможность стать лучше. Главное – сохранять верность образовательным принципам и постоянно развиваться.

Интервью с руководителем школы Ивановой Наргизой Михайловной



2. Фотоотчет о посещении «Академии танца Limon» (г. Караганда)



Ученицы средней группы Академии танца Limon



Фрагмент занятия