



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

ФАКУЛЬТЕТ НАРОДНОГО ХУДОЖЕСТВЕННОГО ТВОРЧЕСТВА
КАФЕДРА ХОРЕОГРАФИИ

Организационно-творческая деятельность руководителя хореографического
коллектива

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

Проверка на объем заимствований:
60,52 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована
« 10 » мая 2017 г.
зав. кафедрой хореографии
А.Г. Чурашов Чурашов А.Г.

Выполнил (а):
Студент (ка) группы ЗФ-407-115-4-1
Байкарина Айгерим Жумажановна

Научный руководитель:
к.п.н., доцент кафедры хореографии
А.Г. Чурашов Чурашов Андрей Геннадьевич

Челябинск
2017

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИОННО-ТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ХОРЕОГРАФИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА	7
1.1. Хореографический коллектив как педагогическая модель художественно-творческого развития личности	7
1.2. Методика руководства хореографическим коллективом	13
1.3. Роль руководителя хореографического коллектива	22
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОГО И ТВОРЧЕСКОГО ПРОЦЕССА В НАРОДНОМ АНСАМБЛЕ ТАНЦА «ТУМАР» ДВОРЦА ШКОЛЬНИКОВ Г. АСТАНА	31
2.1. Творческая биография ансамбля танца «Тумар»	31
2.2. Организация учебного процесса в ансамбле	35
2.3. Организация постановочно-репетиционной и концертной деятельности	43
2.4. Мониторинг качества деятельности руководителя народного ансамбля танца «Тумар»	47
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	55
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	58
ПРИЛОЖЕНИЕ	61

Введение

Актуальность работы определяется практической необходимостью выявления потенциала роли руководителя в организационно-творческом процессе в хореографическом коллективе.

Творческие коллективы хореографической направленности являются одним из самых популярных и востребованных обществом направлением досуговой деятельности, дополнительного образования и профессиональной ориентации детей и молодежи.

Насколько будет результативна и продолжительна деятельность коллектива, зависит от руководителя. В основе работы руководителя-хореографа лежит процесс обучения танцевальному искусству, создание и постановка танцевальных композиций. Руководитель конкретизирует цели каждого занятия, определяет формы их организации, планирует учебно-воспитательный материал, подбирает танцевальную музыку, определяет методы и приемы разучивания репертуара и т.п. Руководитель показывает и объясняет танцевальные движения, помогает учащимся овладеть профессиональными умениями и навыками, организует концертные выступления и т.д. Организаторская и творческая деятельность требует креативности, умения принимать решения в самых неожиданных ситуациях, творчески использовать имеющийся опыт.

Доказано на практике, что больших результатов добьется коллектив, где все действия – от организации первого собрания до публичного выступления – будут взаимосвязаны. Недостаточно собрать коллектив, поставить и разучить определенный репертуар, выступить и занять призовое место. Хореограф должен разбираться практически во всех сферах: искусстве, образовании, педагогике и психологии, истории, литературе, этике и эстетике, экономике и менеджменте. А все виды его деятельности как руководителя – организаторская, управленческая, координирующая учебно-тренировочная, образовательно-воспитательная, психолого-педагогическая, постановочно-репетиционная, концертно-

исполнительская – должны быть объединены единой воспитательной направленностью. Руководителю необходимо всегда помнить, что основная цель любого творческого коллектива, и хореографического в том числе, это формирование активной, духовно богатой личности. Поэтому руководитель должен не только владеть необходимыми профессиональными навыками работы с коллективом, но и глубоко понимать педагогические задачи искусства в обществе.

Современная образовательная практика сегодня предлагает различные инновационные технологии ведения учебной работы, методики диагностики развития участников коллектива, мониторинга качества усвоения знаний. Задача руководителя – воспользоваться этим материалом. Однако никакие современные технологии обучения и воспитания не помогут руководителю успешно осуществлять свою творческую деятельность, если он сам лично и профессионально не готов к ней. Выдающийся педагог XIX века К.Д.Ушинский считал, что помочь растущей личности воспитанника в ее становлении может только воспитатель, который сам является личностью.

Каким должен быть современный руководитель? Какими теоретическими знаниями и практическими навыками должен владеть? По какому принципу строится учебно-воспитательная работа в коллективе? От чего зависит успех творческого коллектива? Эти вопросы являются основополагающими нашего исследования на тему «Организационно-творческая деятельность руководителя хореографического коллектива».

Цель исследования – изучить деятельность руководителя хореографического коллектива, определить особенности организационного и творческого процессов, раскрыть основы педагогической деятельности руководителя хореографического коллектива.

Объектом изучения являются организационно-творческий процесс в хореографическом любительском коллективе и педагогическая деятельность руководителя творческого коллектива.

Предметом исследования являются особенности руководства детским хореографическим коллективом.

Основными задачами работы являются:

1. Определить сущность любительского творческого коллектива.
2. Проанализировать специфику хореографической деятельности.
3. Раскрыть роль руководителя в хореографическом коллективе через организационную и учебно-тренировочную работу.
4. Изучить формы, методы работы руководителя в хореографическом коллективе и выявить особенности его педагогической деятельности.
5. Проанализировать репертуар ансамбля танца как основу всей работы коллектива, определить особенности репетиционной и концертной деятельности.

Методологическую основу исследования составили труды по теории и истории любительского движения, методике работы хореографического коллектива. Так, проблемами хореографической самодеятельности занимаются авторы: А.С. Каргин «Воспитательная работа в самодеятельном художественном коллективе»; Н.А. Бакланова «Профессиональное мастерство работника культуры»; Т.В. Пуртова, А.Н. Беликова, О.В. Кветная «Учите детей танцевать».

По вопросам учебно-воспитательной работы в танцевальных коллективах необходимо отметить работы Ю.И. Громова, В.И. Уральской, Г.И. Шаховской, Н.Н. Шереметьевской и др. В ряде исследований последних лет нашли отражение проблемы, связанные с ролью руководителя хореографического коллектива (В.Д. Шахгулаври); формированием индивидуального стиля деятельности педагога-хореографа (Т.М. Кузнецова); активизацией творческих проявлений детей в процессе занятий хореографией (С.В. Акишев).

Гипотеза исследования. Мы предположили, что:

- 1) жизнедеятельность хореографического коллектива в полной степени зависит от его руководителя;

2) деятельность руководителя хореографического коллектива будет эффективной, если организационный и творческий процесс рассматриваются как единое целое, а именно:

- будут определены цели и задачи творческого развития коллектива;
- будут скоординированы формы и методы образовательного, учебно-тренировочного и творческого процесса;
- в коллективе будет создана художественно-творческая среда;
- вся деятельность хореографического коллектива проводится с учетом возрастных особенностей участников коллектива.

Для решения поставленных задач и проверки выдвинутой гипотезы использовался комплекс методов: метод анализа и обобщения теоретического материала по данной проблеме; методы наглядности, систематичности; индивидуальные беседы, наблюдения.

В своем исследовании мы анализировали деятельность руководителя народного ансамбля танца «Тумар» Дворца школьников города Астаны. В течение года мы наблюдали за работой руководителя: посещали уроки, смотрели выступления, следили за творческими успехами.

Практическая значимость исследования – материалы работы могут быть полезны студентам, начинающим педагогам-хореографам, руководителям детских хореографических коллективов.

Структура работы состоит из введения, основной части, состоящей из двух глав, заключения, библиографического списка и приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИОННО-ТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ХОРЕОГРАФИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА

1.1. Хореографический коллектив как педагогическая модель художественно-творческого развития

Художественная самодеятельность – непрофессиональное творчество народных масс в области изобразительного и декоративно-прикладного, музыкального, театрального, хореографического и циркового искусств, киноискусства, фотографии и др. В общей системе воспитания всесторонне развитой личности художественная самодеятельность играет большую роль, как общественное, художественное, педагогическое явление (16).

«Художественная самодеятельность является не только школой собственно художественного мастерства, но, – что, может быть, еще более важно, – школой жизни, школой гражданственности. Другими словами, пробуждаясь к активной художественной деятельности и развивая свои способности, человек не просто утверждает себя в искусстве, а, прежде всего, утверждает себя как член общества, чья деятельность и чей талант общественно необходимы и полезны» (2, С. 57)

Специфические признаки самодеятельного творчества: отсутствие у участников самодеятельности специальной подготовки к деятельности, организованность, более низкий, чем у профессиональных коллективов уровень деятельности, безвозмездность и др. Людей привлекает не материальная выгода от занятий тем или иным видом творчества, а само участие, удовольствие, получаемое от творческого процесса.

Одним из самых распространенных жанров художественной самодеятельности является хореография. Танец, как вид искусства, отличается от других видов, прежде всего тем, что в нем художественные

образы создаются средствами пластических движений и ритмически четкой и непрерывной смены выразительных положений человеческого тела. Танец неразрывно связан с музыкой, ее эмоционально-образное содержание находит свое выражение в хореографической композиции, движениях, рисунке. (19)

Рассматривая роль хореографии в гармоничном развитии личности, мы говорим о возможностях танца, как богатейшего источника эстетических впечатлений, эмоциональных переживаний, посредством которых происходит формирование художественного «я». (3)

В творческом процессе участники коллектива практически овладевают средствами художественно-эстетического воплощения образов произведения. Такие подобные эстетические переживания не сравнимы с переживаниями человека, не вовлеченного в творчество. Приобщаясь к искусству, человек развивает свою способность воспринимать и ценить прекрасное, повышает свой культурный уровень, становится богаче духовно. (25)

Назначение самодеятельности – в возможности творческого самовыражения, проявления себя тем людям, которые, по каким-либо причинам, не смогли, или не захотели заниматься им профессионально. Любительство не требует от участников определенного уровня способностей или предшествующей подготовки. Оно доступно практически всем желающим. Участие в том или ином коллективе исключительно добровольно и движимо, прежде всего, интересами самих участников. Люди в самодеятельном хореографическом коллективе не стремятся сделать искусство танца своей постоянной профессией. И руководитель, и родители, которые приводят своих детей в ансамбли танца, студии, школы должны понимать, что танец это, прежде всего, укрепление здоровья, это расширение общего культурного и художественного кругозора, это форма удовлетворения духовных потребностей.

Хореография ненавязчиво, мудро воспитывает и образует. Она развивает чувство ритма, координацию, пластику, грацию, укрепляет волю, помогает становиться организованным, целеустремленным человеком с сильным характером и чувством долга. (6)

Основа любого коллектива – коллективная деятельность. Слово «коллектив» происходит от латинского «collectivus», которое само возникло от слова «collegere» – собирать вместе. Но совместные действия – это еще не деятельность. Деятельностью они могут стать в том случае, когда:

1. Осмыслена цель
2. Осознан мотив
3. Подобраны средства
4. Выбран способ
5. Произведено действие
6. Оценен результат

Таким образом, коллективная деятельность – это деятельность, в которой коллектив выступает как совокупный субъект, когда все члены имеют единую цель, осознанную мотивацию, осмысленно выбирают способы и средства действия и обсуждают результат.

Повышению эффективности деятельности коллектива способствует хорошее настроение или психологический климат. А.С. Макаренко определял микроклимат развивающегося коллектива одним словом – «мажор». Это емкое слово включает в себя оптимизм, радость совместного труда, радость общения, доверие, «чувство локтя», чувство защищенности, уверенность, бодрость и другие эмоциональные состояния участников.

Застой, всякого рода неудачи порождают противоположные чувства – пессимизм, раздражительность, скуку, нежелание что-либо делать. Поэтому хороший психологический климат необходим.

Настрой связан с определенной направленностью коллектива, с успехами в определенной деятельности. (23)

В понятии «направленность» отражается сложный комплекс признаков: направленность деятельности коллектива, уровень сочетания с ней других видов деятельности, индивидуальные представления членов коллектива о целях и смысле своего участия. Чем активнее участвует ребенок в этих процессах, тем полнее он осознает свою причастность к коллективу. Возникает важнейшее социально-психологическое образование «Мы». Успехи коллектива становятся предметом гордости каждого члена, а достижение коллективной цели приобретает личностный смысл. (18)

Формирование настроения зависит от сплоченности коллектива. Единство цели деятельности, понимание необходимости совместных усилий для ее достижения – предпосылка сплоченности, тесно связана с направленностью коллектива. Сплоченность также зависит от профессионального престижа коллектива, продолжительности его существования. Направленность и сплоченность – это важнейшие качества коллектива, характеризующие его специфику и дающие представление о его развитии.

В процессе совместной деятельности и повседневного общения участники коллектива приобретают опыт нравственного поведения, активно реализуют в поступках свои моральные убеждения. Кроме этого, коллектив является действенным средством воспитания чувства товарищества, уважения к окружающим, гуманности и взаимопомощи, т.е. основных принципов толерантности, доброжелательности и терпимости ко всем людям. Выделение этого направления приобретает особую важность потому, что состав наших коллективов многонационален. (6)

В процессе совместного творчества создается атмосфера, которая преобразует межличностное общение, переводя его на более высокий уровень (6). Чем более люди симпатизируют друг другу, чем выше их «психологическая» совместимость, тем более вероятно, что они могут составить сплоченный коллектив.

Для хореографического коллектива характерно:

- общие учебно-воспитательные цели деятельности, которые ставит педагог учащимся;
- общая для всех учащихся деятельность по разучиванию танцев, в ходе которой решаются намеченные педагогом задачи;
- установление и поддержание прямых контактов учащихся между собой и с педагогами;
- общий характер направленности учащихся, основанной на единых переживаниях и представлениях;
- общие коллективные ценности учащихся.

Вся учебно-воспитательная работа в хореографическом коллективе обязательно связана с его художественно-исполнительской, концертной деятельностью. Тематика танцевального произведения, логика сюжета, характерные персонажи позволяют заинтересовать не только исполнителя, но и зрителя, сделать его соучастником действия.

Деятельность любых хореографических коллективов направлена на повышение общего уровня танцевальной культуры и формирование эстетических вкусов широких масс. К тому же, для самодеятельных артистов концертные выступления, гастрольные процессы всегда являются большим стимулом в их творческой деятельности. Поэтому, какое бы место не занимали уроки и репетиции, они всегда ведут к концертному исполнению танца, художественная полноценность которого выступает «лакмусовой бумажкой» эффективности не только художественной, но и педагогической деятельности руководителя. (5)

Работа в коллективе ведется по трем направлениям:

- учебная: приобретены исполнительских навыков;
- воспитательная: формирование художественной и эстетической ориентации, расширение кругозора, создание условий для развития креативной личности;
- творческая: подготовка репертуара, концертная деятельность.

Одним из обязательных условий руководителя в работе, особенно с детьми, является выявление задатков каждого участника коллектива и превращение их в способности. Задача педагога – помочь ребенку ощутить свободу, раскованность в движении, дать ему возможность полнее развернуть свою индивидуальность, показать и развить свое «Я». (13)

Хореографическая самодеятельность включает в себя создание и исполнение танцевальных композиций. Можно различить моменты, когда обучение и воспитание участников непосредственно происходит в процессе освоения танца и когда они относительно обособляются в самостоятельные формы работы. Такую обособленность имеет учебный тренаж, урок. Но обособленность – кажущаяся, потому что и в этом случае обучение идет вместе с воспитательными задачами.

Педагогическая деятельность руководителя состоит из элементов усвоения и воспроизведения сформированных ранее знаний, умений и навыков и элементов творческой деятельности, в процессе которой участники самодеятельности учатся открывать новые для себя грани и нюансы в искусстве.

Приобретенный опыт творческой деятельности закрепляется в сознании участников и в новых ситуациях воспроизводится как новые средства решения, как правило, более сложного класса учебно-творческих задач. Поэтому творчество – это всегда создание нового, оригинального. Оно может быть ценным с точки зрения учебно-воспитательных задач коллектива и значимым для общества, если созданное коллективом выносится на суд зрителей. (22)

Полноценная творческая жизнь хореографического коллектива требует различных форм организационно-воспитательной работы. Это привлечение участников к решению творческих, организационных задач, формирование творческих и бытовых традиций коллектива. данная работа направлена непосредственно на воспитание творческой и социальной активности участников хореографического коллектива. активность же

участников зависит от творческой инициативы руководителя, его умения увлечь и повести за собой своих воспитанников. (22)

Таким образом, хореографический коллектив – это своеобразная педагогическая модель художественно-творческого развития личности при условии создания в нем определенных педагогических условий.

Комплекс педагогических условий включает в себя возможность профессионального продвижения участников коллектива (учебная программа, методики, оборудование и т.п.), осведомленность руководителя о разнообразных теориях хореографического развития, включая традиционные и инновационные теории, создание общей позитивной творческой атмосферы.

Комплекс педагогических условий включает в себя:

1. возможность профессионального роста участников коллектива (учебная программа, методики, оборудование и т.п.),
2. осведомленность руководителя хореографического коллектива о разнообразных теориях хореографического развития, включая традиционные и инновационные теории,
3. создание общей позитивной творческой атмосферы.

Руководитель в процессе всей практической деятельности хореографического коллектива, через танец учит своих воспитанников жизни, учит решать проблемы, с которыми они, став взрослыми, могут столкнуться.

1.2. Методика руководства хореографическим коллективом

Руководство – это произвольное (целенаправленное) воздействие на руководимых людей и их общности, которое приводит к их осознанному и активному поведению и деятельности в соответствии с намерениями руководителя. Руководитель рассматривает коллектив с различных точек зрения – педагогической, психологической, профессиональной, экономической ситуации, и выстраивает работу в коллективе, пользуясь

своими методами и методиками (28). Но существуют общие положения, на которые должен опираться каждый руководитель.

Хореографический коллектив в своем развитии проходит три основные стадии:

- стадию первичного синтеза,
- стадию дифференцирования,
- синтетическую стадию.

Стадия первичного синтеза – начальная стадия, когда коллектив только создается. Участники знакомятся друг с другом и руководителем. Начинается адаптация коллектива к условиям деятельности, участников к требованиям руководителя. Руководитель знакомит участников с целями и задачами коллектива, ближайшими планами и перспективами, определяет режим работы. При этом особое внимание уделяется контролю исполнения. Присматриваясь к индивидуальным особенностям членов коллектива, руководитель привлекает наиболее активных к решению общих задач. (2)

На стадии дифференцирования заканчивается взаимное изучение, на основе которого происходит «сближение» детей в соответствии с их интересами и общим складом характера. Формируется актив коллектива. Они как правило быстрее и качественнее усваивают требования, оценивают их значимость и стремятся поддержать руководителя. Актив – это помощники руководителя.

Иногда в коллективе появляются и дезорганизаторы. Как правило, это дети ленивые, безинициативные, которых привели родители и которые не испытывают особого желания к занятиям или еще не понимают происходящего. Работа с такими участниками должна проводиться индивидуально. Руководитель должен разобраться в индивидуальных мотивах поведения, понять причину, и соответственно определить оптимальные педагогические методы воздействия. Одного участника достаточно похвалить, второго перевести в другую группу, с третьим

нужна длительная работа, на четверного может подействовать осуждающее мнение всего коллектива, пятого – исключить.

В любом случае, работа должна быть направлена на воспитание сознательности участников коллектива. Когда это достигается, коллектив переходит на новую качественную ступень своего развития.

На третьей, синтетической, стадии образуется единство установок и интересов членов коллектива. Все участники усвоили требования руководителя, окончательно утверждаются отношения товарищества, сотрудничества. Происходит сближение людей на более высоком духовном, творческом уровне. На этой стадии развития коллектива меняется и стиль руководства.

С развитием коллектива, меняются и взаимоотношения участников и руководителя. На первой стадии руководитель представляется как внешняя сила, то на третьей стадии он выступает уже как любимый и уважаемый представитель их интересов. Руководство на третьей стадии считается более легким, так как коллектив хорошо знает, понимает и активно поддерживает руководителя. И в тоже время трудным, потому что уровень коллектива высок и повышаются требования. От руководителя требуется изобретательность, гибкость в руководстве. Он должен вместе с участниками найти оптимальные решения всех вопросов, касающиеся жизни коллектива, создать условия для творческого роста каждого.

Определенные стадии развития коллектива являются типичными, характерными для коллективов всех видов. Но темпы перехода от одной стадии к другой могут быть различными, в зависимости от объективных и субъективных причин. От стадии к стадии в зависимости от роста сознательности, дисциплины, ответственности и степени коллективизма изменяется тактика руководства. (2)

Третьей стадией не завершается развитие коллектива, он развивается непрерывно. Дальнейшее развитие связано с совершенствованием знаний и умений, возрастанием роли творчества, ростом культурных человеческих

отношений, большей ответственностью каждого, большей требовательностью в себе.

Еще в начале XX века А.С. Макаренко были сформулированы законы развития коллектива, которые вполне современны на сегодняшний день и применимы для хореографического коллектива.

Во-первых, необходимо наличие общественно-значимой цели, ради чего собрались люди в коллектив, каковы их интересы, какова культурная ценность их увлечения. Имеет значение и масштаб деятельности – замкнута ли работа коллектива на себе или ориентирована на выход. (6)

Во-вторых, необходимо правильное сочетание общественных и личных устремлений и интересов. Человек приходит в коллектив, понимая, что у него будут условия для более продуктивного занятия любимым делом, чем в одиночку. Но в коллективе помимо индивидуальных интересов возникают и общеколлективные, когда для достижения общей цели требуется координация усилий всех участников, что определенным образом ограничивает свободу действий отдельного человека. Поэтому важно понимать, что личный успех связан с успехом всего коллектива.

В-третьих, необходимо наличие системы перспективных линий – конкретных задач, решение которых и составляет реальное содержание движения (развития) коллектива. Это близкая, средняя и дальняя перспективы, причем как коллектива в целом, так и его подгрупп и каждого участника в отдельности. (6)

Ближняя перспектива – ближайшие цели, легко достижимые задачи. Реализация их возможна обычными усилиями и находится в пределах сегодняшних возможностей участников самостоятельности. Важна правильная организация ее на первых порах существования коллектива, когда преобладает непосредственный интерес. Необходимо умелое сочетание теоретических и практических занятий, специальных тренировочных упражнений и исполнительно-творческой деятельности. Если в начале работы ближняя перспектива – единственный стимул, то

потом осознается ее связь со средней и дальней перспективами и подчиненность им. (б)

Средняя перспектива. Это цель или событие, которое несколько отодвинута во времени, требует значительных усилий, обладает большей значимостью. Она распадается на ряд мелких, поочередно сменяющихся перспектив, этапов, связана с выходом «на люди» – открытые уроки, концерт, спектакль, участие в смотре и т.п. Средняя перспективная линия не должна обрываться, она – важный этап, но не окончательный шаг на творческом пути коллектива.

Дальняя перспектива необходима для нормального развития коллектива, на достижение которой направлена вся деятельность кружка, студии, народного коллектива. Структура ее многогранна, в ней находят отражение представления коллектива: об уровне мастерства, которого необходимо достичь; о месте, какое должен занять коллектив среди других самостоятельных коллективов; об общественном назначении коллектива в жизни своего учреждения культуры, района, города, области и т.д. Дальняя перспектива воплощает в себе предел сегодняшних интересов и не может обладать четкой конкретизированностью. Но в силу своей значимости и привлекательности она становится мощным мобилизирующим средством.

Педагогический смысл перспективных линий заключается в единовременном их существовании и осознании ближайшей, промежуточной и отдаленной цели. Каждый результат, каждый шаг воспринимается не сам по себе, а как необходимый этап на пути к значительным достижениям. Все это способствует нормальному развитию коллектива самостоятельного творчества, его сплоченности и прочности.

В-четвертых, необходимо выработать, закреплять и развивать традиции коллектива. Традиция – это не любые повторяющиеся элементы в жизни коллектива, а только те, которые характеризуют их как коллективы особенные, не похожие на других. А.С. Макаренко писал: «Традиция украшает коллектив, она создает для коллектива тот внешний

каркас, в котором красиво можно жить и который поэтому увлекает». В умении найти красивую, идейно и эмоционально емкую традицию заключается мастерство руководителя самодеятельного коллектива. Формировать традиции необходимо на ранних этапах развития коллектива.

Различают несколько видов традиций. (16)

– Традиции, связанные с внутриколлективной деятельностью. К ним можно отнести: начало репетиционных занятий с определенных действий; оригинальные формы первой встречи в новом сезоне и последнего урока в учебном году; ритуал посвящения в коллектив и т.п.

– Традиции, связанные с творческой деятельностью коллектива. Это могут быть традиционные встречи с деятелями культуры и искусства, профессиональными артистами; ежегодные концерты для ветеранов, воспитанников детских домов; встречи с другими коллективами и т.д.

– Традиции, связанные с репертуаром. Включение в репертуар произведений определенного автора, традиция начинать или заканчивать концерт одной и той же композицией и т.д.

Утверждение традиций связано с развитием атрибутики, которая представляет своеобразную символизацию содержания при помощи внешнего выражения. Сюда можно отнести значки и эмблему коллектива, девиз, традиционную форму объявлений об очередных занятиях, заседаниях, репетициях, некоторые предметы-символы.

Традиции легче воспринимаются и утверждаются, когда участники знают историю возникновения и развития коллектива. Правильно поступают там, где ведут летопись своей жизни, собирают и хранят вещественные реликвии и даже организуют небольшие музеи. Организация, развитие и осуществление традиций – дело руководителя, всех детей и актива в коллективе. Если они поддерживаются и передаются из поколения в поколение, проводятся систематически – это позволяет оценить социальную значимость деятельности коллектива, важность той роли, которую он играет в городе, районе или области.

3. Наибольшая эффективность учебно-воспитательной работы достигается при условии стабильности коллектива, постоянно пополняемого за счет подготовительных групп; относительной однородности возрастного состава участников и уровня их предварительной подготовки. Поэтому при планировании учебно-воспитательной и творческой работы следует учитывать:

- вид коллектива (кружок, ансамбль, студия);
- жанровую направленность (народного танца, классического, бального, эстрадного, спортивного и т.д.);
- возраст участников (детский, подростковый, молодежный, взрослый, смешанный);
- уровень предварительной подготовки большинства участников (без подготовки, начальная, средняя и т.д.);
- стабильность состава участников коллектива в целом;
- социальный состав (по профессии, месту жительства и трудовой деятельности и т.д.).

Различные сочетания указанных характеристик влияют на содержание учебно-воспитательной работы в коллективе и определяют выбор ее форм.

К основным формам относятся:

- практические занятия по разучиванию танцевального материала, актерскому мастерству,
- репетиционная работа над репертуаром;
- теоретические беседы и лекции по истории хореографии, истории и теории музыки.

Дополнительные формы – это коллективные мероприятия за пределами основных занятий, связанные с их содержанием. Сюда относится участие в массовых мероприятиях культурно-просветительного учреждения, концертах, тематических вечерах субботниках, а так же познавательные мероприятия: беседы, посещение музеев, театров,

выставок, концертов с последующим их обсуждением; внеучебные мероприятия коллектива – выезды в зоны отдыха, поздравления участников.

В коллективах высокого уровня допустимы и формы самообразования: самостоятельные занятия по отработке сложных элементов разучиваемого танцевального репертуара, оказание помощи в освоении материала участникам всего коллектива, подготовка материала на основе СМИ, с учетом актуальности модных направлений танцев. Все формы учебно-воспитательной работы тесно взаимосвязаны.

Процесс обучения невозможно отделить от процесса воспитания. Работа над хореографическим материалом предполагает расширение эстетического кругозора, формирование художественного вкуса, то есть уже включает в себе элементы воспитания. Но, тем не менее, при планировании необходимо конкретизировать мероприятия организационно-воспитательной работы – это привлечение участников к решению творческих, организационных задач, формирование творческих и бытовых традиций своего коллектива.

Данная работа направлена непосредственно на воспитание творческой и социальной активности участников хореографического коллектива. Основой организационно-воспитательной работы, стержнем, вокруг которого концентрируются все направления и формы деятельности хореографического коллектива, является репертуар.

Формирование репертуара – процесс созидательный как в отношении развития художественного вкуса участников коллектива и его зрителей, так и определение содержания и форм осуществления организационно-воспитательной работы.

Заботясь о повышении художественного уровня репертуара, целесообразно стремиться к умелому, максимальному его обогащению, не замыкаясь в тесные рамки одного направления, поскольку наличие в репертуаре разнохарактерных форм хореографии расширяет

представление о разнообразии жанров, придает содержательность танцевальным программам и выступлениям (8).

Отбор танцевального и музыкального материала в репертуар, следует производить по следующим критериям:

- художественная ценность;
- наличие идеи;
- широта и многообразие материала;
- соответствие учебным задачам (исполнительскому мастерству);

Целесообразно репертуар коллектива подразделять на учебный и концертный. В учебный репертуар входит хореографический материал, содержащий необходимые танцевальные элементы для обучения на различных этапах работы коллектива. Здесь важно отрабатывать необходимые приемы в умении через танцевальные движения выражать характер танца и владеть корпусом, руками, головой. Особое внимание нужно уделять воспитанию творческого подхода к воспроизведению хореографического материала, как у каждого исполнителя, так и у коллектива в целом. Обучение хореографическому искусству требует от педагога и балетмейстера широких знаний в различных отраслях и жанрах искусства – живописи, музыки, скульптуры, архитектуры, костюма и т.п. Постоянное стремление к обновлению танцевальных форм и стилей сочетается с обязательной опорой на традиции классического танца.(21)

Подбирая репертуар для будущих концертов, смотров, надо предусмотреть, обогатит ли данный танец художественно и технически участников коллектива, вызовет ли у них интерес к творчеству, будет ли способствовать развитию творческого начала у зрителей. Постановочная работа как бы подводит итог всей деятельности коллектива, показывая, насколько хорошо она организована, верна ли ее методика.(24)

Главные условия в формировании репертуара:

- взаимосвязь репертуара с учебно-воспитательной работой в коллективе и уровнем его развития;

- соответствие репертуара ближним и дальним целям творческой деятельности коллектива, создание оригинальных произведений с целью развития творческой активности участников.
- тематическая направленность репертуара и положительное отношение к нему участников, разнообразие и многообразие;

Постановочная работа и формирование репертуара подводит итог всей учебно-тренировочной и воспитательной деятельности коллектива, показывая, насколько хорошо она организована, верна ли ее методика.

В качестве методов, для эффективности занятий хореографией следует постоянно ориентироваться на основные принципы дидактики:

- сочетание сознательного и эмоционального,
- теоретического и практического,
- последовательности,
- наглядности,
- творческого подхода к изучаемому материалу.

Хореография дает широкий простор для использования в процессе занятий всех названных принципов обучения и воспитания, и чем гармоничнее они увязаны в материале и разнообразной деятельности учащихся, тем эффективнее будет результат работы руководителя и тем выше уровень самого коллектива.

1.3. Роль руководителя хореографического коллектива

Руководитель – лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом и организации его деятельности. Активная функциональность руководителя хореографического коллектива может существовать лишь в том случае, когда у него имеется многогранный комплекс профессиональных, интеллектуальных, художественно-творческих и чисто человеческих качеств. (5)

Роль руководителя самостоятельного хореографического коллектива, особенно детского, заключается в привлечении в деятельность участников

педагогической целесообразности, превращении любительских занятий в воспитывающий процесс. Только педагогически подготовленный руководитель сможет передать участникам знания, умения и навыки, а главное, создаст условия для их самостоятельной активной работы.(1)

В формировании хореографической культуры учащихся каждый педагог руководствуется субъективными критериями, определяемыми его собственной культурой и профессиональным уровнем знаний. Чтобы успешно решать возложенные на коллектив задачи, руководитель:

– должен обладать исполнительскими умениями и навыками на профессиональном уровне, ведь он должен показывать образец исполнения танца. И чем совершеннее он владеет профессиональными качествами, тем лучше он сможет научить участников;

– должен уметь заразить своим замыслом, что чрезвычайно важно для обучения и воспитания участников в силу непосредственной эстетически чувственной образности искусства;

– должен быть знатоком истории и теории данного вида искусства, уметь передать свои знания, следить за достижениями в области культуры и искусства и привлекать к ним внимание участников.

Чтобы осуществлять процесс организационно-творческой деятельности в хореографическом коллективе, руководитель должен обладать следующими способностями (15):

1. Коммуникативные – способности педагогического общения.

Педагогическое общение в хореографическом коллективе включает в себя непосредственное отношение педагога к учащимся, и учащихся между собой – их сопереживание, взаимопонимание, обмен информацией, взаимодействие друг с другом. Руководитель постоянно выступает в роли педагога, наставника, старшего и более мудрого советника. Взаимное творческое общение руководителя и коллектива определяется еще и тем психологическим фактором, при котором процесс создания танца, его сценическое воплощение представляют собой коллективную функцию,

когда руководитель и исполнители в равной степени являются сотворцами. Коммуникативные способности проявляются у руководителя в разных ситуациях по-разному. Опытный руководитель может сразу оценить сложившуюся ситуацию и принять педагогически эффективное решение. По еле заметным эмоциям он может уловить состояние воспитанника. Для неопытного же руководителя участники мало чем отличаются друг от друга, он прежде всего замечает способных, тех, кто имеет хорошие данные, кто сценически более яркий. (5)

2. Организаторские способности – умение руководить.

Руководитель должен уметь планировать свою деятельность. Так, на уроке должны чередоваться различные компоненты работы – от интенсивных нагрузок до пауз отдыха. Хорошо организованные занятия оставляют у учащихся чувство удовлетворенности – сегодня они получили знания, овладели новыми движениями, закрепили ранее пройденное. Организаторские способности влияют на эффективность каждого учебного занятия и всего процесса обучения в целом. Если педагог – прекрасный исполнитель и любит работать с детьми, но не обладает организаторскими способностями, то его занятия окажутся малопродуктивными. (15)

3. Педагогический такт.

Это означает уважение к личности и индивидуальности каждого участника, чуткость и внимание к психологическому их состоянию, доверие к ним и вера в их художественные и технические возможности, умение устанавливать и поддерживать ровные отношения, быть выдержанным. Душевная чуткость руководителя – своеобразный барометр, позволяющий чувствовать состояние участников коллектива, их настроение, вовремя приходить на помощь тем, кто в ней больше всего нуждается. Естественное состояние руководителя – профессиональное беспокойство за настоящее и будущее своих питомцев. (15)

4. Личностные качества. В ряду этих качеств: «человечность, доброта, терпеливость, порядочность, честность, ответственность,

справедливость, уважение к людям, обязательность, объективность, эмоциональная уравновешенность, щедрость, высокая нравственность, оптимизм, потребность к общению, интерес к жизни воспитанников, доброжелательность, самокритичность, дружелюбие, сдержанность, эмоциональная культура, принципиальность, достоинство, патриотизм, религиозность, отзывчивость, толерантность и многие другие» (28, С. 43).

5. Волевые качества.

Воля руководителя проявляется в его целеустремленности, настойчивости и упорстве в работе по совершенствованию профессионального мастерства. Умение владеть собой. В сложных ситуациях, неприятных обстоятельствах руководитель обладает выдержкой, терпением. Это помогает справиться с возникшими затруднениями.

6. Воспитанность.

Руководитель, особенно детского коллектива, должен понимать, что он не столько учит танцевать, сколько воспитывает. А это значит, что руководитель как воспитатель должен сам быть воспитанным человеком, уметь ладить с людьми, быть дипломатом, стратегом и тактиком одновременно.

7. Культура поведения.

Личный пример руководителя может оказать как положительное, так и отрицательное влияние. Руководитель всегда на виду и скрыть свои пороки не удастся, поэтому планка требований к себе как к личности, как к воспитателю подрастающего поколения должна быть очень высока. Надо постараться воспитать в себе лучшие качества, искореняя по возможности такие как: самовлюбленность, зазнайство, высокомерие, черствость и равнодушие к участникам коллектива, несправедливость в решении спорных вопросов, пристрастное отношение к одним и неприязненное к другим, необходимо избегать легкомыслия в профессиональных оценках и стараться никогда не давать невыполнимые обещания.

8. Способность к самообразованию и самосовершенствованию.

Руководитель должен обладать пытливым умом и жаждой знаний, много читать, интересоваться новиками в области культуры, искусства, постоянно повышать свое профессиональное мастерство на семинарах, курсах, мастер-классах. Начинать работу необходимо с организации самого себя, только тогда руководитель может рассчитывать на устойчивый успех во всех начинаниях.

Обладание перечисленными качествами дает возможность руководителю создать благоприятный психологический климат в коллективе. Насколько благоприятным он будет, в значительной мере, зависит от стиля руководства и управления коллективом.

Изучение стиля руководства и само возникновение понятия связаны с именем известного психолога К. Левина. В 30-е годы прошлого века он вместе со своими сотрудниками провел эксперименты и определил три стиля руководства, ставшие классическими: авторитарный, демократический и либеральный. Рассмотрим их и определим особенности стиля руководителя хореографического коллектива. (28)

- Авторитарный стиль руководства отличается чрезмерной централизацией власти. Авторитарный лидер единолично определяет направление деятельности коллектива, пресекая всякую инициативу, как самоволие. Такой руководитель оценивает успехи участников субъективно, адресуя упреки (похвалу) исполнителю как личности.

Существуют разновидности авторитарного стиля: «эксплуататорский» и «благожелательный». «Эксплуататорский» авторитарный стиль сводится к тому, что руководитель, не доверяя ученикам и не спрашивая их мнения и советов, единолично решает все вопросы, и берет на себя ответственность за всё, давая исполнителям только указания, что, как и когда делать, в качестве основной формы стимулирования использует наказания. При более мягкой «благожелательной» разновидности авторитарного стиля руководитель

относится к ученикам снисходительно, интересуется при принятии решения их мнением, но, несмотря на его обоснованность, может поступить по-своему. Данный стиль руководства предоставляет ученикам определенную самостоятельность, пусть даже в ограниченных пределах.

- Демократический стиль руководства. Коллективы, в которых преобладает данный стиль руководства, характеризуется высокой степенью децентрализацией полномочий, активным участием членов коллектива в принятии решений. Создается атмосфера, при которой обучение в коллективе становится делом привлекательным, а достижение при этом успеха служит вознаграждением. В условиях демократического стиля руководитель доверяет своим ученикам, консультируется с ними, стремится использовать все лучшие советы, которые предлагают подчиненные. Среди стимулирующих мер преобладает поощрение, а наказание используется в исключительных случаях. Ученики удовлетворены такой системой руководства и стараются оказать своему руководителю помощь и поддержать морально в необходимых случаях.

- Либеральный или попустительский стиль руководства. Это самый худший стиль. Его суть состоит в том, что руководитель ставит перед исполнителями проблему, создает необходимые организационные условия для их работы, задает границы решения, а сам отходит на второй план. Члены коллектива заинтересованы в достижении общей цели, они ожидают от руководителя помощи и совета, а руководитель самоустраняется от ответственности за происходящее. За собой он сохраняет функции консультанта, арбитра, оценивающего полученные результаты.

В каждом конкретном случае между авторитарным, демократическим и либеральным стилями существует определенный баланс, и увеличение доли элементов одного из них будет приводить к уменьшению других. Демократический стиль значительно более эффективен. Хотя количественные итоги работы здесь ниже, чем при

авторитарном стиле, желание работать сильнее. При демократическом руководстве значительно повышается качество и оригинальность исполнения, развивается творческий подход к делу. В коллективах значительно больше дружелюбности и душевности во взаимоотношениях, реже слышится местоимение «я», чаще употребляются дружеские обращения, имеют место сочувственные замечания, приятельские заигрывания. Отмечаются чувства гордости общими успехами и готовность разделить трудности коллектива. (28)

С точки зрения влияния на психологический климат авторитарный стиль руководства не является наилучшим, однако в ряде случаев он обеспечивает наивысшую эффективность групповой деятельности. Если это приводит к достижению общей цели, успех окрыляет группу и оправдывает данный стиль в глазах участников.

Практика показывает, что если в период учебной, тренировочной работы возможен некоторый «демократизм», то в период концертной деятельности, это совершенно недопустимо. Здесь целиком и полностью должны преобладать авторитарные тенденции руководства. В эти периоды именно руководитель и только он является тем лицом, которое берет на себя ответственность за эффективность действия коллектива, и поэтому все его распоряжения и указания требуют неукоснительного выполнения.

Различные рассмотренные ситуационные модели позволяют сделать вывод о необходимости гибкого подхода к руководству. Стиль работы складывается подсознательно и постепенно, пока не определится совокупность приемов общения с членами коллектива и воздействия на них, позволяющих находить наиболее эффективное и правильное решение.

Успешность выбора стиля определяется тем, в какой степени руководитель учитывает способность и готовность подчиненных к исполнению его решений, традиций коллектива, а так же оценит и свои возможности, такие как уровень образования, стаж работы, психологические качества. Руководитель, который хочет работать как

можно эффективно, должен научиться пользоваться всеми стилями, методами и типами влияния, наиболее подходящими для конкретной ситуации, а не использовать какой-то один стиль руководства на протяжении всей своей карьеры (5). Поэтому эффективные руководители – это те, кто могут вести себя по-разному – в зависимости от требований реальности. Руководство является в некоторой степени искусством.

На сегодняшний день деятельность руководителя танцевального коллектива характеризуется многоаспектностью и определяет ряд выполняемых им функций: (2)

-организационно-управленческая (руководитель хореографического коллектива является организатором коллектива и управляет его функционированием);

-балетмейстерская (руководитель коллектива является главным его балетмейстером-постановщиком, за исключением коллективов, в которых работают приглашенные балетмейстеры);

-репетиторская (руководитель хореографического коллектива осуществляет репетиционный процесс, выполняя функции главного педагога-репетитора);

-обучающе-воспитательная (обучение исполнительскому мастерству и духовно-эстетическое воспитание танцовщиков);

-развивающая (формирование всесторонне развитых личностей в ансамбле осуществляется путем равноценного физического, эмоционального, эстетического, интеллектуального, креативного развития исполнителей).

В процессе управления коллективом руководитель осуществляет:

1) социальный контроль за участниками. Речь идет об установлении и укреплении норм приемлемого и неприемлемого поведения. Естественно, тех, кто нарушает эти нормы, ждет отчуждение. Руководителю в этой связи следует знать, что социальный контроль, может оказать положительное влияние на достижение поставленных целей;

2) контроль за становлением и развитием коллектива. Здесь необходимо четкое видение перспективных линий развития, четкое планирование учебно-воспитательной и творческой работы.

3) психологический контроль за атмосферой в группе. Руководитель, как признанный лидер, должен найти подход к каждому участнику. Он должен свести к минимуму конфликтные ситуации. Его опора – всецелое принятие и признание коллективом.

Выводы по первой главе.

Хореографический коллектив – это творческий коллектив, единый развивающийся организм, в котором действуют определенные психологические и педагогические закономерности. Это содружество индивидуальностей с учетом их возрастных особенностей, объединенных общей художественно-творческой задачей.

Как будет жить коллектив, каких высот достигнет он в своем творчестве, зависит от руководителя коллектива. Руководитель выступает организатором коллектива и управляет его функционированием, является главным балетмейстером-постановщиком, ведет репетиционный процесс, обучает исполнительскому мастерству, осуществляет широкую педагогическую программу формирования личности участника путем равноценного физического, эмоционального, эстетического, интеллектуального и креативного развития исполнителей.

Для эффективной работы с коллективом требуются определенные профессиональные качества руководителя. Без художественного руководителя нет коллектива, но без коллектива, сплоченного, целеустремленного, не и не может быть и руководителя.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОГО И ТВОРЧЕСКОГО ПРОЦЕССА В НАРОДНОМ АНСАМБЛЕ ТАНЦА

«ГУМАР» ДВОРЦА ШКОЛЬНИКОВ Г. АСТАНА

2.1. Творческая биография ансамбля танца «Тумар»

Танцевальный коллектив «Тумар» создан 1 апреля 2007 года. Руководит ансамблем Бегенова Алия Файзуловна. Имея опыт профессиональной танцовщицы и диплом педагога-хореографа, она сумела сплотить и заинтересовать вокруг себя детей от 6 до 16 лет.

В этом году ансамбль отпраздновал свое 10-летие. Юбилейная программа показала творческие достижения воспитанников и руководителя. На сцене были представлены танцы текущего учебного года. Были и премьеры. Большим сюрпризом для участников ансамбля и для зрителей было выступление первого состава «Тумара». И пусть они были не все, но соединение поколений на сцене Дворца получилось впечатляющим.

Воспитанники ансамбля народного танца «Тумар» ежегодно участвуют во всех городских мероприятиях, ни один концерт Дворца школьников не обходится без выступления юных артистов.

Творческий коллектив является дипломантом и лауреатом многочисленных республиканских и международных фестивалей и конкурсов:

2008 – серебряная медаль ежегодных городских Дельфийских игр по программе «Шаттык»;

2009 – золотая медаль ежегодных городских Дельфийских игр по программе «Шаттык»;

2009 – бронзовая медаль V Национальных Дельфийских игр;

2009 – дипломант III Международного конкурса детского творчества «Ақ көгершін»;

2009 – 1 место в номинации «Лучшая постановка» Республиканского фестиваля детского танцевального творчества «Таң нұры»;

2009 – Гран-при V открытого городского конкурса детского творчества «Балбобек»;

2010 – золотая медаль ежегодных городских Дельфийских игр по программе «Шаттык»;

2010 – 1 место Республиканского фестиваля детского танцевального творчества «Жас таланттар» (формейшн) в номинациях «Казахский танец» и «Народный танец»;

2010 – лауреат I-ой премии конкурса-фестиваля «Крымские волны-2010» (Россия);

2011 - Гран-при VII открытого городского конкурса детского творчества «Балбобек»;

2011 – лауреат I-ой степени международного фестиваля-конкурса хореографического искусства «Парижские ритмы» (Франция);

2011 – дипломант международного фестиваля «Море, солнце, фестиваль» в Испании;

2012 – 1 место Международного фестиваля-конкурса «Бегущая по волнам» в номинации «Народный танец» в Италии (г. Римини);

2012 – 3 место Международного фестиваля-конкурса «Бегущая по волнам» в номинации «Классический танец» в Италии (г. Римини);

2013 – лауреат II -ой степени международного фестиваля в Израиле;

2014 – лауреат I-ой степени международного фестиваля в Македонии;

2015 – 2 место Международного фестиваля-конкурса детского творчества с танцем «Мереке» в Дубаи (ОАЭ);

11 ноября 2013 года ансамблю народного танца «Тумар» было присвоено почетное звание «Народный». Достичь признания за такой короткий срок – это показатель профессионализма руководителя и умелого планирования организационно-творческой работы всего ансамбля.

В интервью Алия Файзуловна рассказала, что больше уделяет внимания казахским национальным танцам. «Это наша основная направленность. Но мы постоянно экспериментируем, пробуем свои и силы в других направлениях. Например, в классическом танце. Первый раз мы рискнули в 2012 году на конкурсе в Италии, где выступили в номинации «Классический танец». 3 место для нас – это большая победа. Мы поняли, что можем, а дети убедились в результативности обучения классическому экзерсису. Теперь по этому поводу у нас не возникает вопросов. Уроки классического танца у нас обязательны. Дети поняли, приняли и полюбили балет».

Такая плодотворная жизнь коллектива, поездки, гастролы были бы не возможны без спонсоров. Так, поездка в Париж состоялась при помощи и поддержке национальной компании «КазМунайГаз». Ансамбль оправдал надежды спонсоров - в номинации «Народные танцы» «Тұмар» выступил с казахскими танцами «Мереке», «Достык», «Өмір жолы» и хорезмским танцем. В результате коллектив стал лауреатом I степени.

«Жюри высоко оценило выступление ансамбля, отметив технику исполнения, а также актерское мастерство и художественную постановку номеров. А оригинальные костюмы – тема отдельного разговора. Всем понравились наши костюмы. Было приятно наблюдать, что многие фотографировались с нашим коллективом», - говорит руководитель ансамбля Алия Бегенова. Помимо конкурса, фестиваль был насыщен культурно-экскурсионной программой. Дети посетили Эйфелеву башню, узнали 2000-летнюю историю Города света от галло-римской эпохи до наших дней, побывали в Диснейленде.

В настоящее время в ансамбле «Тұмар» занимается более 50 детей в возрасте от 6 до 18 лет. В ансамбль на обучение принимаются все желающие без специальной подготовки. Необходимо разрешение от врача, что ребенок физически здоров и может посещать коллектив, а также понимание родителей и детей в систематичности занятий.

Занятия проходят в трех возрастных группах по расписанию согласно учебной нагрузки педагога:

- младшая группа (6-7 лет) – 4 часа в неделю;
- средняя группа (8-13 лет) – 6 часов в неделю;
- старшая группа (14-18 лет) – 6 часов в неделю.

Основная цель, которую ставит руководитель в работе со своим коллективом – развитие танцевально-исполнительских и художественно-эстетических способностей учащихся на основе приобретенного ими комплекса знаний, умений, навыков, необходимых для исполнения различных видов народно-сценических танцев, танцевальных композиций народов мира, развитие творческих способностей и активной жизненной позиции ребенка.

В процессе учебной деятельности решаются задачи профильного направления – обучение основам танца, развитие танцевальной координации, обучение выразительному исполнению и эмоциональной раскрепощенности и артистизма в сценической практике, формирование и развитие умения танцевать в группе, ансамбле. Эти задачи напрямую связаны и с воспитательными задачами – развитие физической выносливости, трудолюбия, дисциплинированности, ответственности, формирование волевых качеств, толерантности. (6)

Наблюдая за работой руководителя и ансамбля, мы сделали выводы:

1. Выработана система учебно-тренировочной работы.
2. Занятия проводятся с учетом возрастных и индивидуальных особенностей учащихся.
2. Между педагогом и воспитанниками установлен хороший контакт.
3. Сформированы определенные традиции коллектива, проводятся различные мероприятия, способствующие укреплению дружбы между участниками ансамбля.
4. К решению многих организационных вопросов в работе ансамбля активно привлекаются родители детей и спонсоры.

Программа, по которой работает А.Ф. Бегенова – комплексная. Она объединяет общей целью, едиными подходами к содержанию, организации, результатам педагогической деятельности, следующие образовательные разделы:

1. Партерная гимнастика
2. Классический экзерсис у станка и на середине зала
3. Народный танец
4. Современные направления хореографии
5. Основы актерского мастерства
6. Репетиционная и постановочная работа
7. Письменная работа

Программа не ставит своей целью выучить и натренировать детей до профессионального уровня. Но открыть перед учащимися мир танца, приобщить их к этому прекрасному виду искусства, научить элементарным основам танца, т.е. создать фундамент для более серьезного увлечения, представляется необходимым.

2.2. Организация учебного процесса в ансамбле

Учебно-тренировочная работа – составная часть и неперенное условие творческой деятельности любого хореографического коллектива. исполнительский уровень, жизнеспособность, стабильность, перспективы творческого роста, в первую очередь, зависят от качества учебно-тренировочной работы. (14)

Основная форма учебного процесса в ансамбле – урок. На уроке участники практически осваивают и закрепляют необходимые знания и навыки. На уроке происходит индивидуальное общение педагога и участников коллектива. Без контакта с учениками немислима работа педагога. А.Ф. Бегенова – методически грамотный преподаватель и умело передает свои знания ученикам, всегда готова к уроку и твердо знает, что нужно изучить на уроке, какова цель и задачи каждого урока.

1. Урок классического танца.

В ансамбле урок строится на системе классического танца, общепринятой для подготовки танцоров любого направления. Классический танец развивает физические данные учащихся, формирует необходимые технические навыки, является источником высокой исполнительской культуры. Эта система упражнений, призванная сделать тело подвижным и пластичным (21).

Осваивать азбуку классического танца дети начинают с первых занятий и на протяжении всего периода (6-8 лет) углубляют свои знания.

Первый год обучения идет как подготовительный этап развития танцевальной культуры. Закладывается основа навыков классического танца. Дальше, когда дети знают азы, осваиваются новые темпы, новые движения, а также техника движений с поворотами, более сложные прыжки. Мышцы набирают силу, исполнение приобретает художественную окраску и выразительность. Постепенно идет развитие технического мастерства и сценической отделки пройденных движений.

Процесс обучения основывается на общепедагогических принципах:

- активности;
- единства теории и практики;
- наглядности;
- доступности;
- систематичности и регулярности занятий;
- постепенности в развитии природных способностей детей;
- последовательности в овладении лексикой и техническими приемами;
- прочности усвоения знаний;
- целенаправленности учебного процесса.
- индивидуального подхода.

Программа предусматривает объем материала, который может быть использован педагогом с учетом в каждом конкретном случае состава

класса, физических данных и возможностей учащихся. Педагог может по своему усмотрению перенести изучение того или иного элемента на следующий год или исключить движение из основной программы. Такие действия могут быть связаны с ограниченностью возможностей учащихся. Имея утвержденную образовательную программу, руководитель ансамбля как педагог проявляет определенную гибкость в учебном процессе каждой конкретной группы детей, творчески решает вопросы, актуальные на данный момент. При этом главная задача – поиск методов работы, которые обеспечат высокое качество обучения.

Форма занятий – групповая. Состав класса на уроках постоянный. Но если группа пополняется новыми учениками, педагог корректирует темп прохождения программы, чтобы подтянуть вновь прибывших учащихся, или использует индивидуальные формы работы. Главное в этой ситуации – не снизить интерес к занятиям у учеников, прошедших уже данный материал.

Планирование – это необходимое условие успешного обучения и обязательное требование к педагогу дополнительного образования Дворца школьников. Сначала составляются календарно-тематические планы на каждое полугодие. Затем в соответствии с учебным планом (количеством часов в неделю, отводимых на данную дисциплину) составляется недельный план. План составляется в зависимости от степени трудности движений и в соответствии с системой изучения материала. Обращается внимание на порядок прохождения движений, последовательность их изучения. Педагог всегда фиксирует весь план письменно, в форме тезисного конспекта. Как считает сама Алия Файзуловна: «Безусловно, существуют программы и учебные пособия, где описано, как изучать материал поурочно, но эти планы привязаны к конкретному учебному заведению и рассчитаны на среднестатистического ученика. Каждый педагог должен иметь свой индивидуальный план, рассчитанный на конкретный класс. Мне это очень помогает в работе, я более уверена».

При подготовке к уроку учитывается возраст учеников и их способности. В зависимости от этого каждый урок отличается и по сложности и по манере.

Основная задача в младшей группе первого года обучения – постановка корпуса, ног, рук и головы, развитие элементарных навыков координации движений. Все движения исполняются лицом к палке, держась за нее двумя руками. Большое внимание уделяется точному исходному положению, *preparation*, и окончанию движения.

Каждый урок начинается с разогрева. «Разогрев» несет в себе две функциональные нагрузки – разогрев мышц и предупреждение травм у учащихся. «Экзерсис у станка содержит много трудных движений, - говорит педагог, - поэтому мы считаем правильным рекомендовать ученикам разогревать мышцы ног до начала урока. Это дает возможность вести работу у станка более эффективно». В старших группах девочки делают разогрев сами, у малышей он входит во время занятия как подготовительная часть. Освоение методики разогрева очень помогает готовиться к концертным выступлениям.

«Разогрев» в старшей группе делается лицом к станку в медленном темпе, в основном в сторону, но также вперед и назад начиная с *battement tendu*, *battement tendu* с *demi plie* по 1 и по 2 позициям и *battement jete*. Затем могут исполняться те же движения по V позиции, а так же по 1 в быстром темпе. Включаются в «разогрев» различные перегибы корпуса и «партерные» растяжки или растяжки с ногой, поднятой на станок. (21)

Все первоначальные движения, особенно в младших классах изучаются в «чистом» виде, без сочетания с другими движениями. Если движение трудно для исполнения, или учащиеся не готовы к нему, то изучение откладывается. Руководитель ансамбля считает, что не стоит слишком быстро учить первые упражнения, надеясь, что ошибки могут быть исправлены в дальнейшем. Гораздо легче сразу добиться верного выполнения движения.

Задача педагога при изучении экзерсиса – заставить работать учеников при любых обстоятельствах. Урок ведется уверенно, с четкими и доходчивыми объяснениями. Объяснения сопровождается показом. Педагог – это зеркало для учеников, поэтому важно показывать движения правильно, избегая любых неточностей и небрежности. Даже если педагог, объясняя сложное по технике исполнения движение, не может показать его в полную силу, то объяснение должно быть таким, чтобы ученики поняли со слов. На трудные для исполнения места и связки, на возможные ошибки обращается внимание еще до начала исполнения комбинаций.

Соответствующие движения называются точными терминами, дети усваивают теоретический материал, у каждого есть словарь, куда вписываются названия новых движений, дается перевод и значение.

Большое внимание уделяется точному исходному положению, preparation, и окончанию движения. Во время урока педагог делает замечания общие и индивидуальные. Замечания всегда конкретные, точные, образные, особенно в младших классах. Необходимо, чтобы учащиеся умели слушать эти замечания, воспринимали общие как свои и умели их исправлять. Помимо устных замечаний, педагог может исправить ошибки механически, т.е. руками. Это очень полезно, особенно в младших классах, так как правильность исполнения необходимо почувствовать, приобретая «мышечную память».

2. Урок народно-сценического танца.

Так как репертуар коллектива состоит в основном из народных танцев, то в учебном процессе присутствует раздел народно-сценического танца. Движения народно-сценического танца изучаются после освоения основных упражнений классического экзерсиса.

В работе руководитель ансамбля придерживается главных принципов народно-сценического танца: (19)

- доступность и целесообразность выбора основных элементов танцев народов мира;

- познание и понимание связи народного танца с музыкой, песней, литературой, изобразительным искусством;
- творческое восприятие народных танцев и современных танцевальных композиций;
- изучение основ народно-сценического танца, развитие у детей выразительности, координации движений, музыкальности.

На практике применяется существующая программа по народно-сценическому танцу для хореографических училищ, используются основные методики в проведении урока, но каждый раз эта программа варьируется в соответствии с планируемым репертуаром. Так, если коллектив приступает к постановке узбекского танца, то основу народно-сценического тренажа будут составлять изучение элементов и движений узбекского танца.

Учебные комбинации строятся так, чтобы разученный материал потом легко переходил в сценические варианты. Учебные комбинации – это «кирпичики», из которых вырастает «здание» занятия. Движения, выстроенные в определенной последовательности – это форма, которую необходимо наполнить содержанием.

Точно также выстраивается и работа на середине. В этюды также включаются элементы и движения непосредственно из танцевальной композиции. Соединяя учебные элементы движений с танцевальными, педагог получает интересные комбинации.

При таком подходе решаются одновременно три основные задачи:

- 1) освоение техники;
- 2) эмоциональное развитие актерских данных;
- 3) знакомство с национальной пластической и музыкальной культурой определенного народа.

Самое главное – организация и методическое осмысление самых разнообразных элементов народных танцев, и умелое их использование в формировании исполнительской техники при обучении.

3. Урок казахского танца

В репертуаре ансамбля много казахских танцев. Поэтому изучение особенностей танцевальной культуры казахского народа является обязательным разделом программы. В связи с особенностями женского танца, как танца рук, требующего пластики, техники рук, большое внимание уделяется разработке, постановке рук с последующим изучением движений ног, корпуса в работе у станка и на середине.

В течение занятий дети знакомятся с жизнью и бытом, обрядами и традициями народа, с бытовой одеждой и сценическим костюмом, предметами декоративно-прикладного творчества, предметами домашнего обихода, переносимыми в танец.

За основу обучения взята программа «Казахский танец» хореографического училища.

Четырехлетний курс программы в ансамбле разбит на блоки:

- 1) основные положения и движения рук;
- 2) положения и движения ног;
- 3) вращения;
- 4) прыжки.

Программа изучается в течение 8 лет. Это дает возможность постепенно, методически грамотно осваивать основные движения казахского экзерсиса и ставить казахские танцы.

Изучение положений и движений рук и ног проходит с опорой на классический танец, педагог обращает внимание на сходство и единство методических требований классического и казахского экзерсиса.

Анализируя уроки в ансамбле «Гумар», мы отметили:

1. Все разделы образовательной программы взаимосвязаны.
2. Основная особенность учебно-репетиционной работы в ансамбле – непосредственная подчиненность учебного процесса творческой жизни ансамбля. Изучаемый материал постоянно корректируется репертуаром, чтобы помочь учащимся правильно усвоить традиционную манеру

исполнения. В процессе обучения уделяется внимание индивидуальным особенностям различных танцев, так как у каждого народа своя координация движений, своя музыка и темперамент.

3. Руководитель ансамбля и участники коллектива понимают, что исполнительский уровень, жизнеспособность, стабильность и творческий рост коллектива в первую очередь зависят от качества учебно-тренировочной работы.

4. Урок ведется в хорошем техническом и эмоциональном темпе. Технический темп обеспечивается умением педагога лаконично, без лишних пауз, провести занятие и соответственно году обучения распределить по времени экзерсис у станка, середину и основную часть урока. Эмоциональный темп связан с умением педагога «зарядить» учеников своей внутренней энергетикой, поскольку от нее во многом зависит как пройдет урок. Она приходит на урок с хорошим настроением, и это настроение быстро передается классу. Надо сказать, что отличительной чертой детей, даже самых маленьких, является естественность и радость при выполнении учебных комбинаций. Алия Файзуловна сама очень эмоциональная, и старается развивать эмоциональность у воспитанников.

5. Учитывая сложности, педагог старается поддерживать интерес детей к танцу через игровые ситуации, соревновательные моменты, как можно активнее включая в занятия элементы новой танцевальной техники.

6. Педагог всегда подготовлен к уроку.

7. Обязательное требование – дисциплина и внимание. С первого урока прививаются учащимся культура поведения в классе, правила общения друг с другом, педагог не позволяет являться на урок с опозданием, в непотребной учебной форме, разговаривать во время урока и работать с неполной отдачей.

8. Урок всегда продуман музыкально. В ансамбле предусмотрен концертмейстер. Педагог считает, что нужно научить слушать музыку с

первых занятий и стремиться к тому, чтобы даже самые простые комбинации приобретали выразительность, были музыкальны.

9. В ансамбле нет разделения учебно-воспитательной работы на две обособленные части (учебную и воспитательную), воспитательная работа не рассматривается в отрыве от учебного процесса. Процесс обучения в ансамбле становится процессом воспитания личности.

2.3. Организация постановочно-репетиционной и концертной деятельности

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.

Репетиция это сложный художественно-педагогический процесс, в основе которого лежит коллективная творческая деятельность.

На репетициях дети осваивают танцевальные постановки.

Проанализируем работу по созданию хореографической композиции «Өмір жолы» (Жизненный путь). Эта постановка уже была в репертуаре ансамбля в 2011 году. Это был номер-размышление, поставленный на старшую группу (12 девушек и солистку). В ней балетмейстер А.Ф. Бегенова постаралась отобразить чувства, переживания девушек.

Сегодняшняя композиция ставилась в новой редакции с новым содержанием, с увеличением количества исполнителей и введением солистов. В течение 7 минут рассказывается о становлении женщины – от маленькой девочки до пожилой эже (бабушка). Условно композицию можно разделить на три этапа – беззаботное детство с подругами, юность и замужество, старость и внуки. В композиции заняты все возрастные группы и три солистки.

Работа над постановкой включала в себя несколько этапов:

1. Составление рассказа понятным и доступным языком, раскрывающего содержание танца.

2. Подбор музыкального материала

3. Предварительный отбор выразительных средств (выбор кандидатур на сольные партии, определение драматургии каждого эпизода и всей композиции, выбор движений, примерная наметка рисунка).

4. Сценическое оформление постановки. Основные костюмы были изготовлены ранее. Нужны были костюмы для солистов, раскрывающих задуманные образы. Также подбирались слайдовые проекции на задник под каждый эпизод.

Во время проведения этой подготовительной части работы постановщик встречалась с костюмерами, звукооператором, светорежиссером, делала сама зарисовки к номеру, проводила анализ музыки, подбирала текстовые заставки.

Параллельно проводилась и работа с участниками ансамбля. Так как это была крупномасштабная композиция, в которой принимали участие почти все, то руководитель провел общую репетицию, на которой рассказал содержание постановки, наметил образные характеристики героев, показал особенности взаимодействия персонажей. Беседа была необходима, чтобы у детей создалась яркая картина действия, чтобы они почувствовали ответственность каждого в едином танце. Здесь же дети прослушали музыкальные отрывки, обсудили выбор солистов. Также был намечен план репетиций, особенно уделялось внимание сводным репетициям, которые будут проходить в вечернее время (дети учатся в школе в две смены).

На практических уроках в каждой группе разучивались движения, комбинации, проводилась этюдная работа, то есть танец разучивается небольшими частями. При этом педагог добивается точности исполнения движения с самого начала, обращает внимание детей к музыкальному сопровождению.

Отдельные занятия были посвящены композиции и отработке движений. Для достижения наиболее выразительного, точного и осмысленного исполнения танца постановщик Ф. Бегенова и репетитор использовали следующие приемы,:

- повторение отдельных движений, частей танца и всей постановки; дополнительные пояснения, замечания;
- исполнение одной и той же роли, движения, комбинации линиями, группами детей с оценкой создаваемого образа;
- исполнение танца в костюмах;
- просмотр постановки другими педагогами с дальнейшим обменом мнениями, чтобы сделать полезные для себя выводы.

В младших группах педагоги говорят: «Разученные на занятиях отдельные движения исполняются сначала каждым в отдельности, а теперь в общей композиции эти движения должны быть согласованы с движениями других участников». Таким образом, участники приобретают навыки работать в ансамбле.

Постановочная работа в средней и старшей группах проходит легче, так как дети этого возраста уже имеют элементарные танцевальные навыки. В процессе всей постановочной работы мы наблюдали большую заинтересованность учеников. Детям было нетрудно создавать танцевальные образы, так как они были им близки. Солистам удалось передать настроение своих героинь.

Создание танца в ансамбле это всегда совместный проект руководителя и учеников. Активное соучастие юных артистов в создании танца целенаправляет учебный процесс, стимулируя интерес; увлекает характером поиска и возможностью проявить творческую инициативу; стимулирует к познанию (чтению материалов, поиску прототипов, музыкальных примеров, этнографических источников и т. п.).

Проделанная постановочная работа в группах младшего, среднего и старшего школьного возраста на примере одной композиции позволяет

сделать вывод о сформированности руководителем-постановщиком системы определенных методов и средств, позволяющих достичь хороших результатов как в отношении воспитательного воздействия на детей, так и в отношении художественного качества разучиваемых постановок.

При выборе репертуара руководитель учитывает факторы:

1. Профиль и направленность коллектива.
2. Возраст участников.
3. Уровень исполнительского мастерства.
4. Возможности сценического воплощения.

Все эти факторы объединены увлеченностью самого руководителя Алии Файзуловны и верой в своих воспитанников.

На сегодняшний день в репертуаре ансамбля более 40 танцев. Основу репертуара составляют, как уже говорилось, казахские танцы. Но есть и танцы других народов – бухарский, хорезмский, испанский, русский, индийский, корейский и другие. Есть постановки, решенные средствами классической и современной хореографии. Есть тематические и сюжетные танцы – своеобразная школа актерского мастерства. Значительное место занимают массовые постановки, позволяющие привлечь максимальное количество исполнителей. Есть танцы «малой формы», и сольные номера, раскрывающие творческую индивидуальность отдельных исполнителей.

В конце каждого учебного года ансамбль делает большой отчетный концерт с участием всех групп.

Концертное выступление – самый ответственный момент в жизни хореографического коллектива. Оно является итогом всей организационной, учебной и воспитательной работы художественного руководителя и самих участников коллектива. По выступлению судят о сильных и слабых сторонах их деятельности, об умении собраться, о творческом поиске, самобытности и оригинальности, технических и художественных возможностях коллектива, о том насколько правильно и с

интересом подобран репертуар. На концерте нет такой возможности, как на репетиции – остановить коллектив или отдельного участника, сделать замечание, пройти номер еще раз. На концерте танец исполняется один раз и воспринимается так, как получилось на данный момент и в данном исполнении. Такая временная невозвратность концерта определяет максимальную ответственность каждого участника коллектива за конечный результат своей деятельности, способствует формированию между участниками коллектива отношений взаимоподдержки, взаимопомощи, взаимопонимания и уважения.

Выступления становятся настоящим праздником и для юных артистов, и родителей, и для зрителей, что в свою очередь, способствует популяризации танцевального искусства во всем многообразии его форм и жанров.

После каждого выступления руководитель и педагоги анализируют свою работу и работу коллектива, отмечают ошибки и недочеты, устанавливают причины «срывов», если они есть, намечают пути их исправления. Обязательно отмечаются успехи детей, многие дети награждаются грамотами и дипломами Дворца школьников, самые маленькие получают небольшие подарки с напутствиями и пожеланиями от старших участников. С успехом коллектива укрепляется репутация руководителя, а значит и репутация коллектива в целом.

2.4. Мониторинг качества деятельности руководителя ансамбля танца «Тумар»

На данном этапе исследования мы использовали такие методы как беседы с участниками коллектива и их родителями, анкетирование детей, тестирование руководителя. Мы определяли степень успешности и эффективности обучения и воспитания детей. Данная работа должна была подтвердить выдвинутые в начале исследования предположения и гипотезу, что жизнедеятельность хореографического коллектива в полной

степени зависит от его руководителя и от целостности организационного и творческого процессов.

Отслеживание качества учебно-тренировочного процесса мы вели по направлениям:

1. Мотивации, потребности детей в общении с искусством народного танца.
2. Уровень исполнительских навыков, диапазон освоенных практик.
3. Опыт творческой деятельности, его продуктивность, наличие творческой продукции детей.
4. Выявление педагогических способностей у руководителя.

Результаты диагностики мотивации воспитанников.

Для определения мотивационных тенденций среди воспитанников ансамбля танца «Тумар» в январе 2017 года мы провели анкетирование. В анкетировании приняли участие воспитанники групп: младшей (первый год обучения, возраст 7-8 лет) и старшей (8 лет обучения, возраст 14-16 лет) по 16 человек в каждой группе.

Данное исследование проводилось во время репетиции. Детям было предложено три вопроса:

1. С каким настроением Вы идете на занятия народного ансамбля танца «Тумар»?
2. Нравится ли Вам заниматься в ансамбле «Тумар»?
3. Поможет ли посещение хореографического ансамбля «Тумар» определиться Вам с выбором будущей профессии?

Детям надо было выбрать один из предложенных ответов. Старшеклассники отвечали сами письменно, им были розданы анкеты. Исследование в младшей группе напоминало игру, так как не все бегло читают, для быстроты проведения анкетирования вопросы зачитывались. Для ответа дети получили по три конверта и по 9 карточек разного цвета (3 красных-отрицательный ответ, 3 желтых – «не знаю, сомневаюсь» и 3 зеленых – положительный ответ). Три ответа на три вопроса. Избегая

групповых ответов, дети были размещены в балетном зале по отдельности. Дети с удовольствием отвечали на вопросы.

Результаты были обработаны и сведены в таблицу (Таблица 1)

Таблица 1

Анкета участников ансамбля «Тумар»

Вопрос и варианты ответов	Кол-во ответов в группах	
	младшая	старшая
1. С каким настроением Вы собираетесь на занятия хореографического ансамбля "Тумар"?		
С радостью, интересом, воодушевлением	8	14
Настроения нет, вынуждена идти туда, т.к. этого хотят мои родители	3	0
Настроение появляется уже на занятиях	5	2
2. Нравится ли Вам заниматься в хореографическом ансамбле "Тумар"?		
Нравится	12	16
Не совсем	1	0
Не нравится, но мне приходится этим заниматься, мне это необходимо	3	0
3. Как Вы думаете, поможет ли посещение ансамбля определиться Вам с выбором будущей профессии:		
Да, поможет	2	14
Не знаю, время покажет	12	2
Нет	2	0

Из таблицы видно, как меняется отношение к обучению за время посещения ансамбля. Девушки старшей группы, даже если не связывают свою будущую профессию с танцами, считают, что жизненный опыт и качества, приобретенные за годы проведения в ансамбле, им пригодятся.

Следующим этапом мы определяли уровень исполнительских навыков воспитанников средней группы ансамбля «Тумар». Уровень исполнительской практики относителен и индивидуален. Он зависит от природных задатков, от мотивации и является производным от первого. Опыт восприятия, исполнительский и творческий опыт сбалансированы и взаимосвязаны.

Оценка диапазона освоенных практик.

У руководителя ансамбля выработались четкие способы учета исполнительских навыков занимающихся в коллективе детей. При поступлении в ансамбль дети проходят процедуру тестирования для определения наличия и степени развития основных, базовых способностей: осанка, выворотность ног, подъем стопы, танцевальный шаг, гибкость тела, прыжок, координация движений, память.

Задачи мониторинга:

- оценка индивидуальных образовательных достижений учащихся;
- выявление и развитие природных физических данных;
- выявление и развитие творческих способностей;
- выявление уровня освоения обязательной учебной программы;

Тесты носят игровой характер, просты и понятны в объяснении. Через игровые моменты педагог проверяет наличие природных профессиональных данных. Эта работа нужна не с целью выбора самых перспективных, а с целью планирования учебного процесса.

Оцениваются данные параметры по десятибалльной системе. Потом выводится средний показатель. Процедура тестирования (промежуточная аттестация) повторяется через определенное время, чтобы узнать результативность обучения, определить качество обучения. Результаты обсуждаются и руководитель нацеливает своих учеников на дальнейшее продвижение и улучшение качественных показателей. Показатели даны с разрывом в 1,5 года (сентябрь 2015 и январь 2017) для того, чтобы можно было наглядно продемонстрировать динамику позитивных изменений.

Данные представлены в Таблице 2.

Таблица 2

Динамика итоговых показателей (средних значений сумм баллов за тесты)

№ п/п	Фамилия, имя ученика	Сентябрь 2013 г.	Январь 2015 г.
9	Ан Александра	7,9	9,6
8	Байтенова Ясмин	3,5	7,8
4	Доспанова Айлана	6,3	8,9
7	Жакупова Дилара	8,5	10,0
12	Капанова Айнура	6,9	8,6
2	Ким Виктория	8,6	9,9
3	Куставлетова Дара	5,6	8,5
10	Макубаева Анара	8,0	9,6
6	Молдабекова Жанар	4,5	8,0
11	Оспанова Тамина	7,5	9,5
1	Хизбуллаева Виктория	8,5	9,9
5	Шамбарова Лада	7,6	9,4

Как мы видим, показатели по всем параметрам выросли, что говорит о качестве учебного процесса.

Качество деятельности руководителя мы отслеживали по следующим показателям:

1. Проектная деятельность: умение руководителя ставить цели, выделять главные, ориентироваться на перспективу развития, выстраивать пошаговое движение (через рабочие программы) к реализации поставленных задач.

2. Продуктивная деятельность: умение работать с коллегами в учреждении, за его пределами для решения проблем ДК и своего ансамбля, сотрудничество с родителями, работа со спонсорами.

3. Методическая деятельность: обобщение опыта, написание методических разработок, пособий, авторские методики и вариативные программы, умение делиться опытом с другими, мастер-классы.

4. Социокультурная деятельность: концерты, тематические программы, сотрудничество с другими творческими коллективами.

5. Умение строить свое педагогическое будущее, перспективу.

Методику руководства хореографическим коллективом мы проследили через разработки программ в разных возрастных группах, видео-просмотры отдельных выступлений, отчетных годовых концертов, наблюдения во время учебных занятий и репетиций. На основе анализа мы доказали, что руководитель ансамбля танца «Тумар» обладает всеми необходимыми педагогическими способностями (Таблица 3):

Таблица 3

Педагогические способности руководителя хореографического коллектива

1) коммуникативные	Способность к общению, сотрудничеству
2) дидактические	Способность объяснять, показывать, обучать
3) организаторские	Способность вызвать стойкий интерес у участников к танцевальному искусству, объединить их в единый коллектив с общими целями и задачами
4) конструктивные	Способность к выбору репертуара, к разработке концертной деятельности
5) прогностические	Способность осуществлять педагогическое предвидение
6) гностические	Способность к познанию специфики работы в хореографическом коллективе, готовность к постоянному самообразованию
7) перцептивные	Способность проникать во внутренний мир учащегося, понимать его состояние
8) креативные	Способность к творчеству
9) экспрессивные	Способность к эмоциональной заразительности, яркости проявления эмоций, владение интонационной палитрой речи и свободным, пластичным техническим аппаратом

С целью составления более полной характеристики руководителя ансамбля танца «Гумар» была применена методика «Психологический портрет руководителя творческого коллектива» (Приложение 2).

Данная методика позволяет построить «портрет» руководителя по следующим параметрам: приоритетные ценности, психоэмоциональное состояние, самооценка, стиль преподавания и воспитания, уровень субъективного контроля. (27)

Бегеновой А.Ф. мы предложили ответить на вопросы. На основании ответов мы выявили следующее:

1. Приоритетные ценности.

Руководителю близки интересы и проблемы учеников. В основе обучения лежит безусловное принятие ученика. Дети чувствуют учителя, и платят ему доверием и любовью. На уроках учащиеся чувствуют себя в безопасности и комфорте. Благоприятная эмоциональная обстановка способствует плодотворной качественной работе, сохраняет психическое здоровье как учителя, так и ученика.

2. Психоэмоциональное состояние.

Эффективность работы руководителя определяется благополучным психоэмоциональным состоянием, в экстремальных ситуациях не теряется самообладание и принимаются верные решения. Эмоциональная стабильность, предсказуемость и работоспособность учителя благотворно влияют на психологический климат в в каждой группе и ансамбле в целом.

3. Самооценка

Алия Файзуловна – специалист, в полной мере реализующий свои возможности. Обладает позитивным самовосприятием, легко создает на уроке атмосферу живого общения, вступая с учащимися в тесные контакты и оказывая им психологическую поддержку. Ученика всегда воспринимает как личность, заслуживающую уважения. Благодаря этому становится возможным личностное развитие ребенка.

4. Стиль преподавания

Демократический стиль. Руководитель привлекает своих воспитанников к принятию решений, прислушивается к их мнению, поощряет самостоятельность суждений, учитывает не только успеваемость, но и личностные качества учеников. Основные методы воздействия: побуждение, совет, просьба. Наблюдается удовлетворенность своей профессией, гибкость, высокая степень принятия себя и других, открытость и естественность в общении, доброжелательный настрой, что способствует эффективности обучения.

5. Уровень субъективного контроля.

Высокий. Руководитель принимает на себя ответственность за все, что происходит в жизни коллектива, и в своей собственной. Объясняет это не внешними обстоятельствами, а своими поступками. Остро реагирует на посягательства на личную свободу, обладает высокой поисковой активностью и уверенностью в себе.

Выводы по второй главе.

Руководитель – эта личность, вокруг которой концентрируются интересы участников коллектива. Он фактически творец коллектива. Чтобы создать этот своеобразный творческий организм, обеспечить его стабильную работу, он должен быть профессионалом и одаренным педагогом, способным увлечь в мир познания танца, умело организуя учебный и творческий процесс, репетиционную и концертную деятельность, жизнь коллектива на каждом этапе развития.

Заключение

Деятельность руководителя – это деятельность специалиста широкого профиля, сложная, комплексная, включающая художественно-творческое, педагогическое и организаторское направления.

Сущность профессиональной деятельности руководителя определяет сущность его профессионального мастерства как синтез профессионализма, творческой неповторимости, высокой духовности, увлечения своей профессией, стремление к самосовершенству и творческой самореализации

В процессе исследования мы доказали, что от руководителя хореографического коллектива зависит весь организационно-творческий процесс.

Художественный руководитель хореографического коллектива это:

1. Идеальный лидер, сильная творческая личность, он определяет идейно-эстетическое направление всей художественной жизни коллектива
2. Человек, обладающий организационными способностями.
3. Педагог, в совершенстве владеющий основами профессионального мастерства и методиками его передачи другим.
4. Балетмейстер, обладающий знаниями и способностями режиссера-постановщика, репетитора, педагога, способный выстроить отдельный номер и концертную программу.
5. Воспитатель, обладающий выдержкой, умеющий ладить с людьми, владеющий искусством стратегии и тактики
6. Человек, занимающийся самообразованием, не останавливается на достигнутом, много читает, расширяет кругозор, развивает ум и художественный вкус.

Обучение и воспитание в хореографическом коллективе – два взаимосвязанных процесса.

На примере деятельности народного ансамбля танца «Тумар» Дворца школьников г. Астана мы определили:

1. Основополагающей частью работы коллектива является организационно-творческая деятельность руководителя. Она служит основой его существования, однако не ограничивается рамками танцевального искусства, а служит платформой широкой педагогической программы формирования личности участника.

2. Специфика воспитательной работы в ансамбле заключается в органичном сочетании общепедагогических, художественно-исполнительских и социально-психологических моментов.

3. Педагогическая деятельность заключается в усвоении и воспроизведении хореографических знаний, двигательных умений и навыков. Приобретенный опыт закрепляется в сознании участников и реализуется в сценической практике. Занятия в ансамбле способствуют развитию человека, формированию у него чувства коллективизма, патриотизма, организованности, развитию коммуникативных качеств личности, играют большую роль в деле эстетического воспитания.

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

5. Репертуар – это лицо коллектива. Правильно подобранный репертуар обеспечивает возможность решения организационных, художественно-творческих и воспитательных задач одновременно. Чем богаче и разнообразнее репертуар коллектива, тем шире возможности для раскрытия творческих способностей учащихся.

6. Значительным событием в творческой жизни руководителя и жизни коллектива является концерт. Для танцоров концертные выступления всегда являются большим стимулом в их творческой деятельности. В процессе подготовки и проведения концерта вырабатываются необходимые жизненные черты характера, усваиваются

морально-этические и нравственные нормы поведения. Превращение концерта в средство воспитания, придание ему педагогического смысла – важнейшая задача руководителя.

Активность детей в хореографическом коллективе зависит от творческой инициативы педагога-руководителя.

В ходе исследования мы увидели, что цели и задачи творческого развития ансамбля руководителем определены, скоординированы формы и методы образовательного, учебно-тренировочного и творческого процесса, на уроках, репетициях создана благоприятная художественно-творческая атмосфера, вся деятельность проводится с учетом возрастных особенностей участников ансамбля. Это говорит об эффективности организационно-творческой деятельности руководителя коллектива.

Таким образом, наша гипотеза подтвердилась.

Список литературы

1. Андриади, И.П. Основы педагогического мастерства /И.П.Андриади. - М.: Издательский центр «Академия», 2005. - 160 с.
2. Андрусенко, Л.С. Становление системы руководства коллективами детского самодеятельного хореографического творчества // Дополнительное образование и воспитание. 2008. № 6.
3. Асмолов, А.Т. Психология личности: учебник. - М., 1990.
4. Базарова, Н.П., Мей В.П. Азбука классического танца. – М.: Лань, 2006
5. Бакланова, Н.К. Профессиональное мастерство специалиста культуры: Учеб пособие. /Н.К.Бакланова. - М.: МГУКИ, 2003. - 222 с.
6. Богданов, Г.Ф. Формы совершенствования организационной и воспитательной деятельности в самодеятельных хореографических коллективах. - М., 2002.
7. Боттомер, П. Танец современный и классический. Большая иллюстрированная энциклопедия. – М.: Эксмо, 2006
8. Бурцева, Г.В. Развитие творческого мышления специалиста-хореографа: Монография. Барнаул: Изд-во АГУ, 2001
9. Ванслов, В. Художественный опыт России XX века / Художественная культура XX века // Развитие пластических искусств: Сборник статей. М.: Русское слово, 2002.
10. Введение в педагогическую деятельность: Учеб. пособие /Под ред. А.С. Роботовой.- М., 2007. - 219 с.
11. Возрастная и педагогическая психология: Детство, отрочество, юность – М.: Академия, - 2000 - 624с.
12. Гусев, Г.П. Народный танец: методика преподавания: учебное пособие для студентов вузов культуры и искусства.- М.: Владос, 2012
13. Золотарева, А.В. Дополнительное образование детей: Теория и методика социально-педагогической деятельности /А.В.Золотарева. - Ярославль: Академия развития, 2004. - 304 с.

14. Ивлева, Л.Д. Методика педагогического руководства любительским хореографическим коллективом. - Челябинск, 2004.
15. Исаев, И.Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя /И.Ф. Исаев. - М.: Издательский центр «Академия», 2004. - 208 с.
16. Каргин, А.С. Воспитательная работа в самодеятельном художественном коллективе: Учебное пособие для студентов культ. - просвет. фак. вузов культуры и искусств - М.: Просвещение, 1984.
17. Коджаспирова, Г.М. Педагогический словарь /Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров. - М.: Издательский центр «Академия», 2003. - 176 с.
18. Кудрявцев, В.Т. Развитие детства и развивающее образование - Ч. 1. / В.Т. Кудрявцев - Дубна, 1997г. - 206с.
19. Настюков, Г.А. Народный танец на самодеятельной сцене. - М.: Академия, 2003
20. Немов, Р.С. Психология. Учебник для студентов высш. учебн. заведений. Т.1. Общие основы психологии. - М.: Просвещение: Владос, 1994. - 576 с.
21. Никифорова, А.В. Советы педагога классического танца. С.-П., 2005
22. Основы подготовки специалистов-хореографов. Хореографическая педагогика. Учебное пособие .- СПбГУП, 2006
23. Психология детства: Практикум. / Под ред. А.А. Реана - М.: ОЛМА - ПРЕСС, 2007. - 224с.
24. Пуляева, Л.Е. Некоторые аспекты методики работы с детьми в хореографическом коллективе: Учебное пособие. Тамбов: Изд-во ТГУ им. Г.Р. Державина, 2001. - 80 с.
25. Пуртова, Т.В. Детское танцевальное творчество: достижения и проблемы / Т.В. Пуртова //Культура и дети. - М.: Минкультуры РФ, ГРДНТ, 2004. - С. 3 - 11.

26. Пуртурова, Т.В., Беликова А.Н., Кветная О.В. Учите детей танцевать. - М.: Владос. - 2003. - 256 с.

27. Сарибекян, Е.А. Современные возможности использования инструментария оценки персонала / Е.А.Сарибекян // Культура: управление, экономика, право. - 2006. - № 2. - С. 38 - 43.

28. Тарасенко, Т.В. Развитие профессиональных навыков менеджера танцевального коллектива /Ауезовские чтения-3. ЮКГУ им. М. Ауезова, 2001. Т. 3. - С. 29.

29. Хореографическое искусство. Справочник. - М.: Искусство. 2005. с ил.

30. Хореографическое образование: Сб. Всероссийской науч.-практ. конф. (Москва, 25-28 апреля 2003 г.)/ Ред. В.Н. Нилов - М.: МГУКИ,2003

31. Чеккетти Грациозо. Полный учебник классического танца /Перевод: Лысова Е. - АСТ, 2010 г.

32. Янаева, Н.Н. Хореография. Учебник для начальной хореографической школы. - М.: Релиз. - 2004. - 340 с.

Приложение 1

Примерная структура плана коллектива художественной самодеятельности

Раздел I. Организационно-методическая работа

1. Набор или дополнительный набор участников в коллектив
2. Подготовка помещений, аудитории (капитальный или косметический ремонт, оснащение, приобретение реквизита, учебных пособий, нотной литературы и т.д.)
3. Проведение родительских собраний
4. Выбор нового актива, отчет актива о проделанной работе
5. Принятие, корректировка устава
6. Изучение потребностей, запросов населения (проведение социологических исследований в этом направлении).

Раздел II. Учебно-воспитательная, творческая работа

1. Постоянное освоение разделов учебной программы от простого к сложному: классический и народно-сценический тренаж, знакомство с теорией и историей хореографии в хореографических коллективах
2. Постановочная (балетмейстерская работа)
3. Репетиционная работа (отработка поставленных этюдов, танцевальных номеров, спектаклей и т.п.)

Раздел III. Внеучебная работа

1. Посещение учащимися учреждений культуры и искусства (концертов, спектаклей, выставок).
2. Встречи с деятелями культуры и искусства, профессиональными артистами, танцорами, музыкантами, профессиональными и самодеятельными творческими коллективами и т.п.
3. Формирование и закрепление традиций. Проведение мероприятий внутри коллектива (празднование дней рождения участников, коллектива, встреча Нового года, посвящение новичков в участники коллектива и т.д.

Раздел IV. Концертная деятельность

1. Концерты на уровне учреждения культуры, района, города, области.
2. Отчетный концерт.
3. Гастрольная деятельность.
4. Участие в конкурсах, фестивалях, чемпионатах

Приложение 2

Методика «Психологический портрет руководителя коллектива»

Данная методика позволяет построить «портрет» руководителя по следующим шкалам: приоритетные ценности, психоэмоциональное состояние, самооценка, стиль преподавания/воспитания, уровень субъективного контроля. Методика помогает увидеть причины профессиональных затруднений прежде, чем они станут очевидны для учеников и коллег, и принять решение – меняться самому, менять работу или оставить все, как есть.

Инструкция к тесту: из трех вариантов ответа выберите тот, который точнее всего отражает ваши мысли, чувства, реакции.

Тест

В воспитании важнее всего

1. окружить ребенка теплотой и заботой;
2. воспитать уважительное отношение к старшим;
3. выработать у него определенные взгляды и умения.

Если кто-то в классе отвлекается, меня это раздражает настолько, что я не могу вести занятие

1. да;
2. нет;
3. в зависимости от настроения.

Когда ученик на уроке излагает неизвестные мне факты, я испытываю

1. интерес;
2. смущение;
3. раздражение.

Если класс не приведен в порядок

1. моя реакция зависит от ситуации;
2. я не обращаю на это внимания;
3. я не могу начать урок.

В конфликтах с другими людьми я чувствую вину за собой

1. часто;
2. в зависимости от ситуации;
3. редко.

Для меня важнее

1. отношения с учениками;
2. с коллегами;
3. не знаю.

Некоторые ученики вызывают у меня раздражение, которое бывает трудно скрыть

1. часто;
2. иногда;
3. никогда не вызывают.

Присутствие на занятии посторонних

1. воодушевляет меня;
2. никак не отражается на моей работе;
3. выбивает меня из колеи.

Я считаю своим долгом сделать замечание, если ребенок, подросток или взрослый нарушает порядок в общественном месте

1. в зависимости от ситуации;
2. нет;
3. обычно.

Во время перемены я предпочитаю общаться

1. с учениками;
2. с коллегами;
3. лучше побыть в одиночестве.

Я почти всегда иду на занятие в приподнятом настроении

1. нет;
2. не всегда;
3. да.

У меня есть такие качества, по которым я превосхожу других

1. да;
2. нет;
3. не уверен.

Я предпочитаю работать под руководством человека, который

1. предлагает простор для творчества;
2. не вмешивается в мою работу;
3. дает четкие указания.

Когда я строю планы, я не сомневаюсь в успехе задуманного

1. обычно;
2. иногда;
3. сомневаюсь.

Случайные встречи с учениками за пределами школы или учреждения культуры

1. доставляют мне удовольствие;
2. вызывают у меня чувство неловкости;
3. не вызывают у меня особых эмоций.

Бывает, что без видимых причин я чувствую себя счастливым или несчастным

1. часто;
2. редко;
3. никогда.

Замечания со стороны коллег и администрации

1. меня мало волнуют;
2. иногда задевают меня;
3. часто задевают меня.

Во время занятия я придерживаюсь намеченного плана

1. в зависимости от ситуации;
2. предпочитаю импровизацию;
3. всегда.

Мои успехи обычно признаются другими людьми.

1. да;
2. не всегда;
3. редко.

С мнением, что каждого ученика нужно принимать таким, каков он есть

1. я согласен;
2. не согласен;
3. что-то в этом есть.

В работе, в своих начинаниях мне не хватает теплоты и поддержки со стороны близких и коллег

1. да;
2. иногда;
3. нет.

Мысль о предстоящей встрече с учениками и коллегами

1. доставляет мне удовольствие;
2. особых эмоций не вызывает;
3. в тягость.

Когда я вижу, что учащийся во время учебного процесса ведет со мной вызывающе

1. предпочитаю выяснить отношения;
2. игнорирую этот факт;
3. я плачу ему той же монетой.

От того, как воспитывают детей в семье, зависит

1. почти все;
2. кое-что;
3. ничего не зависит.

В работе для меня важнее всего

1. привязанность учеников;
2. признание коллег;
3. чувство собственной необходимости.

Успех и результативность урока зависят от моего физического и душевного состояния

1. часто;
2. иногда;
3. не зависит.

В дружелюбном отношении со стороны коллег

1. я не сомневаюсь;
2. уверенности нет;
3. затрудняюсь ответить.

Если ученик на занятии высказывает точку зрения, которую я не могу принять

1. пытаюсь понять его точку зрения;
2. перевожу разговор на другую тему;
3. я стараюсь поправить его, объяснить ему его ошибку.

Если я захочу, я смогу расположить к себе любого

1. да;
2. в зависимости от ситуации;
3. вряд ли.

Если при мне незаслуженно наказывают учащегося

1. я тут же заступлюсь за него;
2. один на один сделаю замечание коллеге;
3. сочту некорректным вмешиваться.

Работа дается мне ценой большого напряжения

1. обычно;
2. иногда;
3. редко.

У меня нет сомнений в своем профессионализме

1. конечно;
2. есть сомнения;
3. не приходилось задумываться.

По-моему, в коллективе учреждения культуры важнее всего

1. возможность работать творчески;
2. отсутствие конфликтов;
3. трудовая дисциплина.

С высказыванием «Я не могу научить этого ученика, потому что он меня не любит»

1. согласен полностью;
2. не согласен;
3. что-то в этом есть.

Мысли о работе мешают мне уснуть

1. часто;
2. редко;
3. никогда не мешают.

На собраниях и педсоветах я выступаю по волнующим меня вопросам

1. часто;
2. иногда;
3. предпочитаю слушать других.

Взрослый может применить силу в отношении ребенка

1. нет, это недопустимо;
2. затрудняюсь ответить;
3. если он этого заслуживает.

Ключ к заданиям

Преобладание одного из трех вариантов ответа в каждой из пяти шкал дает основание отнести поведение учителя, его чувства и реакции к определенной группе, обобщенные характеристики которой представлены в «Интерпретации результатов теста».

Интерпретация результатов теста

1. Приоритетные ценности

Профессионально важные качества учителя – любовь к детям, стремление понять и помочь. Если общение с детьми не является приоритетной ценностью учителя, ему не стоит рассчитывать на любовь и доверие детей, даже если он прекрасно знает свой предмет и методику преподавания.

1.1. Преобладание *первого варианта* говорит о *гуманистической направленности* учителя. Такому учителю близки интересы и проблемы учеников. В основе отношений лежит безусловное принятие ученика. Ученики безошибочно чувствуют учителя, готового отстаивать их интересы, и платят ему доверием и любовью. На его уроках они чувствуют себя в безопасности и комфорте. Благоприятная эмоциональная обстановка дает возможность плодотворной работы и сохраняет психическое здоровье как учителя, так и ученика.

1.2. Преобладание *второго варианта* говорит об особой значимости для учителя его *отношений с коллегами*, об ориентации на их мнение, что свидетельствует о групповой зависимости, которая нередко объясняется низкой самооценкой. Учителя мало интересует внутренний мир ученика. В отношениях с таким учителем ребята держат себя настороженно, напряженно, не видят в нем союзника. Отношения не носят личностной окраски или пронизаны чувством недоверия и отчуждения.

1.3. Преобладание *третьего варианта* говорит о «самодостаточности» учителя, концентрации на своих переживаниях и проблемах. В отношениях с коллегами и учениками преобладает сдержанность, отчужденность, которая может быть вызвана как личностными особенностями, так и неблагоприятным психоэмоциональным состоянием (избегание контактов, вызванное усталостью и нервным истощением). Возможно, круг интересов не исчерпывается рабочими проблемами, есть и другие возможности самореализации. Нередко в этом случае человек ищет опору в себе и вне организации.

2. Психоэмоциональное состояние

Особенности поведения и восприятия учителя во многом обусловлены состоянием его нервной системы. При информационных и эмоциональных перегрузках, характерных для работы в школе, возможны нарушения двигательного и речевого поведения учителя, проблемы со здоровьем.

2.1. Преобладание *первого варианта* говорит о *неблагополучном* психоэмоциональном состоянии учителя, которое проявляется в виде острой реакции на раздражающие факторы; низкой эмоциональной устойчивости; тревожности; трудности социальной адаптации; психосоматической симптоматике; сниженных результатах при исследовании интеллекта. В отдельных случаях преобладание первого варианта может быть попыткой симуляции.

2.2. Преобладание *второго варианта* или присутствие *всех трех вариантов* ответов говорит о *нестабильности* психоэмоционального состояния учителя. Нестабильность определяется тремя факторами в различных их сочетаниях: врожденная повышенная чувствительность нервной системы; неблагоприятное стечение обстоятельств; личностные особенности, определяющие неадекватную реакцию на них.

2.3. Преобладание *третьего варианта* говорит о *благополучном* психоэмоциональном состоянии, которое определяет эффективность работы учителя, дает возможность не терять самообладания в экстремальных ситуациях и принимать верные решения. Эмоциональная стабильность, предсказуемость и работоспособность учителя благотворно влияют на психологический климат в школе, если только за внешним благополучием и невозмутимостью не кроются другие проблемы или человек по каким-то причинам не скрывает истинное состояние.

3. Самооценка

Самооценка, или самовосприятие - это оценка человеком самого себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей. Представления учителя о принципах преподавания, вся его «личная педагогическая философия» во многом определяются его самооценкой.

3.1. Преобладание *первого варианта* говорит о *позитивном самовосприятии*, свойственном человеку, в полной мере реализующему свои возможности. Учителям, обладающим позитивным самовосприятием, легко создавать на уроке атмосферу живого общения, вступая с учащимися в тесные контакты и оказывая им психологическую поддержку. Они доверяют людям и ждут от них дружелюбия, а не враждебности; ученика всегда воспринимают как личность, заслуживающую уважения. Благодаря таким учителям становится возможным личностное развитие школьников.

3.2. Преобладание *второго варианта*, а также наличие *всех трех вариантов* говорит о *неустойчивой самооценке*, которая может меняться в зависимости от ситуации. При удачном стечении обстоятельств человек с неустойчивой самооценкой испытывает эмоциональный и творческий подъем. В эти моменты учитель преображается: он раскован, уверен в себе, у него все получается. Снижение самооценки в «полосе неудач» негативно влияет на эффективность взаимодействия с окружающими, затрудняя решение профессиональных и жизненных проблем.

3.3. Преобладание *третьего варианта* свидетельствует о *негативном самовосприятии*. Такому человеку трудно вступать в свободное общение с другими. Ему свойственно принижать значение личности другого человека точно так же, как и своей, поэтому он стремится повысить свою самооценку, нередко за счет учеников. Переход на неформальный стиль преподавания, требующий от него большого интеллектуального, эмоционального и нравственного напряжения, обнажает уязвимые места, создает угрозу внутренней согласованности учителя.

4. Стиль преподавания

На формирование стиля оказывает влияние целый ряд факторов: личностные особенности, жизненные установки, опыт. Стиль преподавания может способствовать эффективности работы учителя или осложнять выполнение учителем своих профессиональных обязанностей.

4.1. Преобладание *первого варианта* ответов говорит о *демократическом* стиле учителя. Учитель привлекает учеников к принятию решений, прислушивается к их мнению, поощряет самостоятельность суждений, учитывает не только успеваемость, но и личностные качества учеников. Основные методы воздействия: побуждение, совет, просьба. Удовлетворенность своей профессией, гибкость, высокая степень принятия себя и других, открытость и естественность в общении, доброжелательный настрой, способствующий эффективности обучения.

4.2. Преобладание *второго варианта* ответа указывает на черты *либерального*, или «попустительского» стиля. Такой учитель уходит от принятия решений, передавая инициативу ученикам, коллегам, родителям. Организацию и контроль деятельности учащихся осуществляет без системы, проявляет нерешительность и колебания, испытывает чувство зависимости от учащихся. Для этих людей характерна низкая самооценка, чувство тревоги и неуверенности в себе, низкий жизненный тонус, неудовлетворенность своей работой.

4.3. Преобладание *третьего варианта* говорит об *авторитарных* тенденциях. Учитель использует свои права, не считаясь с мнением детей и требованием ситуации. Главные методы воздействия - приказ, поучение. Для такого учителя характерна низкая удовлетворенность профессией, хотя он может иметь репутацию «сильного педагога». На его уроках дети чувствуют себя неуютно, теряют активность и самостоятельность, их самооценка падает. Возможны конфликтные ситуации.

5. Уровень субъективного контроля

Уровень субъективного контроля показывает, какую меру ответственности за наши отношения с людьми и факты нашей жизни мы готовы взять на себя. Профессия учителя требует готовности отвечать за другого человека, иногда ценой своего душевного комфорта и личного времени.

5.1. Преобладание в ответах *первого варианта* говорит о *высоком уровне* субъективного контроля. Люди с высоким уровнем субъективного контроля принимают на себя ответственность за все, что происходит в их жизни, объясняя это своим характером и поступками, а не внешними обстоятельствами (помощь или препятствия со стороны других людей и обстоятельств). Такие люди не склонны подчиняться давлению других людей, остро реагируют на посягательства на личную свободу, обладают высокой поисковой активностью и уверенностью в себе.

5.2. Наличие в равной степени *всех трех вариантов* или *преобладание второго* говорит о *недостаточной сформированности ответственности* за сложившиеся отношения и обстоятельства своей жизни.

5.3. Преобладание *третьего варианта* в ответах говорит о *сниженном уровне* субъективного контроля. Люди с низким уровнем субъективного контроля склонны приписывать ответственность за события своей жизни, как счастливые, так и несчастные, другим людям, случаю, судьбе. Существует прямая зависимость между уровнем субъективного контроля учителя и степенью его удовлетворенности своей профессиональной деятельностью. Учителя, имеющие низкий уровень субъективного контроля, более других подвержены феномену «сгорания».

Приложение 3

Народный ансамбль танца «Тумар» Дворца школьников г. Астана
Художественный руководитель – Бегенова Алия Файзуловна

