



ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО- ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ» (ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)	8
ФАКУЛЬТЕТ НАРОДНОГО ХУДОЖЕСТВЕННОГО ТВОРЧЕСТВА КАФЕДРА ХОРЕОГРАФИИ	18
«Педагогическая работа руководителя хореографического коллектива»	27
Выпускная квалификационная работа по направлению 51.03.02 Народная художественная культура	37
Направленность программы бакалавриата «Руководство хореографическим любительским коллективом»	37
Форма обучения заочная	44
Проверка на объем заимствований: 68,86 % авторского текста Работа рецензирована к защите рекомендована/не рекомендована «04» 03 2022 г. зав. кафедрой хореографии Чурашов А.Г.	51 56 59 67
Выполнила: Студентка группы ЗФ-407-115-3-1 Царевская Кристина Кайратовна Научный руководитель: к.п.н., доцент Чурашов Андрей Геннадьевич	

Челябинск
2022

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С ХОРЕОГРАФИЧЕСКИМ КОЛЛЕКТИВОМ.....	8
1.1. Основные методологические принципы хореографического образования.....	8
1.2. Методика руководства хореографическим коллективом....	18
1.3. Роль руководителя хореографического коллектива как фактор формирования культурной личности.....	27
ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ РУКОВОДСТВА ХОРЕОГРАФИЧЕСКИМ КОЛЛЕКТИВОМ.....	37
2.1. Стили руководства хореографическим коллективом на примере хореографического ансамбля «Гжель» и хореографического коллектива «Березка» г. Москва.....	37
2.2. Практические исследования методов и приемов хореографии в формировании и развитии коллектива.....	44
2.3. Рекомендации по организации педагогической работы с хореографическим коллективом.....	51
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	56
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	59
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Тестирование.....	67

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования определена тем, что создание и развитие хореографического коллектива очень трудоемкий процесс, требующий длительных усилий. Чтобы в итоге получать желаемый результаты творчески расти, необходимо с самого начала вложить все нужные элементы в учеников, создать им фундамент знаний и умений для дальнейшего профессионального роста. Главным деятелем в хореографическом коллективе является руководитель, через него ученики усваивают информацию и все необходимые требования, а также воплощают все его задумки и идеи в жизнь.

Танец – способ выражения эмоций и определенных чувств с помощью своего тела. Танец – это форма, вид творческой деятельности. Один только прыжок способен показать всю скорбь или радость, а взгляд заставить покрыться мурашками всех присутствующих. Чтобы никто не остался равнодушным, чтобы работало зрительское восприятие, каждый танец, непременно, должен сочетать в себе несколько обязательных компонентов: ритм и темп, динамику, технику исполнения, пластику и мимику, а также композиционное построение, отвечающее и соответствующее музыкальному материалу.

Создавать танец – значит творить. Творчество – особый вид деятельности, оно в самом себе несет удовлетворение. Кто испытал наслаждение творчества, для того уже все другие наслаждения не существуют. Язык танца, язык мимики, язык жеста интересны и глубоки. Они способны дать высокое художественное переживание зрителю. Искусство хореографии способно не только дарить людям радость, но и помогать познавать мир во всем его сложном многообразии

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.

Хореограф – главный человек в коллективе, он является, в основном, создателем, организатором качества его работы и развития, а также создателем творческих номеров. Во время работы над очередной хореографической композицией, руководитель выступает не только в качестве постановщика, но и в качестве художника. Так как при создании полноценной, хореографической композиции, требуются костюмы, дополнительная атрибутика, декорации, поэтому, все это так же должен разрабатывать руководитель. У педагога в хореографическом коллективе много ролей и функций, каждая из которых требует тщательного изучения.

Объект исследования – организационно–творческий процесс в хореографическом любительском коллективе и педагогическая деятельность руководителя творческого коллектива.

Предмет исследования – особенности руководства детским хореографическим коллективом.

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

Задачи исследования:

- указать основные методологические принципы хореографического образования;
- изучить методику руководства хореографическим коллективом;
- проанализировать роль руководителя хореографического коллектива как фактор формирования культурной личности;
- выявить стили руководства хореографическим коллективом на примере хореографического ансамбля «Гжель» и хореографического коллектива «Березка» г. Москва;
- отметить практические исследования методов и приемов хореографии в формировании и развитии коллектива;
- дать рекомендации по организации педагогической работы с хореографическим коллективом.

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 стиля работы 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.

Практическая значимость данной работы заключается в изучении особенностей педагогической работы с хореографическим коллективом с учетом возрастных особенностей. Рекомендации могут быть полезными для педагогов дополнительного образования, преподавателей ритмики и музыкальных руководителей дошкольных учреждений, хореографов студий и кружков детской художественной самодеятельности.

Новизна работы заключается в том, что сделаны попытки анализа творческой деятельности хореографических коллективов.

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

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С ХОРЕОГРАФИЧЕСКИМ КОЛЛЕКТИВОМ

1.1. Основные методологические принципы хореографического образования

Воспитание исполнителя танца – это длительный процесс, который требует выстроенной системы занятий и регулярной затраты сил и энергии. Это большой, желательно каждодневный труд. Именно поэтому, должна быть целенаправленная и методически выстроенная система занятий для подготовки исполнителя. При выборе необходимой нагрузки для работы мышечной системы, связок и суставов, важно сразу же добиваться правильного исполнения любого изучаемого элемента, упражнения или движения [18].

Необходимо учитывать температуру в хореографическом классе и в какое время суток проводятся конкретные занятия. Слишком высокий темп проведения разогрева и основных занятий, большое число непродуманных повторений недопустимы, так как это может привести к перегрузкам тех или иных групп мышц, а порой и к их заболеваниям. В настоящее время очень много заболеваний, которые связаны с коленным суставом. Следует быть предельно внимательными.

Обучение исполнителя для любого вида танца, в основном, начинается с экзерсиса или тренажа. Тренажом называется группа элементов или движений, которые служат для обучения, разогрева, для усовершенствования техники исполнения и развития актерского мастерства. Где разносторонне развивается мускулатура ног, выворотность, шаг, постановка корпуса и головы, координация движения. Как результат систематических занятий формируется устойчивость, правильное распределение тяжести тела на двух и одной ноге, корпус вырабатывает подтянутость [14].

Разработанные теоретические и методические основы изучения различных упражнений для приобретения исполнительских навыков и усовершенствования профессионального мастерства, являясь общепедагогическими принципами обучения танцора, продолжают развиваться и в настоящее время.

Процесс развития хореографической педагогики шел поэтапно, постепенно формируя стройную систему хореографического образования, которая продолжает совершенствоваться.

Хореографическое образование – это система обучения хореографическим дисциплинам и воспитания у учащихся художественно–эстетического вкуса, которое позволяет привить любовь к различным видам искусства, к богатому потенциальному наследию, развить творческое мышление [28].

Хореографическое образование постоянно находится в развитии, осовременивая задачи и цели обучения. В связи с ростом уровня хореографии, требования к педагогам–хореографам ужесточаются, они должны быть не только высококвалифицированными, знать методику исполнения, но и уметь четко планировать свою работу и интересоваться все новым, что появляется в искусстве хореографии в целом.

Следует отметить, что процесс обучения в любительском хореографическом коллективе совсем иной, нежели в хореографической школе, колледже, институте. Прежде всего, любительский коллектив «создан для выступлений» и процесс обучения хореографическим дисциплинам сокращается во много раз [16].

Каждый руководитель осуществляет учебный процесс исходя из специфических условий и возможностей коллектива. Ни для кого не секрет, что в процессе творчества возникают различные формы организации коллективов. По данным социологических исследований одним из самых популяризированных видов искусства в обществе является танец.

Хореографическое искусство воплощение синкретизма, так как оно объединяет в себе музыку, ритмику, изобразительное искусство, театр и пластику движений. Оно всегда доступно, не требует специальных знаний, подвластно практически всем возрастным и социальным категориям граждан и вместе с этим дает каждому человеку развиваться в разнообразных танцевальных жанрах, усовершенствоваться с физической и эстетической стороны развития. Хореографический коллектив – это коллектив, базирующийся на определенном художественном замысле и культурно– творческой направленности в его деятельности, взаимопонимании, коллективном сотрудничестве и взаимопомощи [7].

Для танцующих в хореографическом коллективе лежит важная возможность реализации своего таланта в творческой сфере, получение удовольствия, формирование правильной самооценки, получение знаний, которые заложены в искусстве [23].

Психология малой группы является немаловажным фактором для организации культурно творческого досуга в таких его формированиях как хоровые студии, спортивным секции, инструментальные ансамбли и танцевальным коллективы. В работах Подласого И.П. говорится об отличительной особенности коллектива – объединение людей на задачах деятельности, явно полезной для общества [39].

Особая ценность культурной среды жизнедеятельности воспитанников – это творческий коллектив, который является средой обитания учащихся и полем педагогической деятельности, он используется учителем в качестве средства формирования личности ученика, а к характеристикам данного социума имеют отношение традиции, режим, дисциплину и отношения, и так далее.

Хореографический ансамбль отличается строением своей внутренней организации и педагогического воздействия на участников коллектива. В первую очередь он основывается на факторах, которые обязывают искать

другие методы взаимоотношений между участниками ансамбля, а значит и иной педагогической методологии руководства им.

Межличностные отношения построены на нравственно–психологических мотивах, взаимозависимости детей друг от друга, наличии общих творческих интересов. К основным принципам танцевального коллектива можно отнести [46]:

- наличие общих интересов, целей и задач, при этом цели их совместной деятельности имеют как социальный, так и индивидуальный смысл для каждого ребенка в коллективе (например, участие в выступлении);

- своеобразная организация коллективной деятельности;

- постепенное усложнение получаемых знаний и многократное повторение пройденного материала;

- важность индивидуальной работы каждого ученика в творческом процессе;

- специфичная система планирования и организации уроков и системы оценивания результатов;

- повышение профессионального уровня развития как постепенный рост собственной роли в коллективе.

Участники хореографического коллектива объединены общими интересами к тому танцевальному жанру, которой они занимаются в свободное от учебной деятельности время [31].

Для простоты суждений о хореографических коллективах предлагается особая система классификации:

Организационные: – кружок, студия, ансамбль, театр, коллектив.

Тематические: – репертуарным: классического, бального, народного танца (одного народа, народов мира), эстрадного, спортивного.

Классификация коллективов строится на основе ряда признаков: возрастных, жанровых и зависит от специфики учебно–тренировочной деятельности, ее целей и задач [8].

При всей многообразии в хореографическом исполнительском искусстве сложились довольно четкие типы коллективов, подразделяющиеся по следующим признакам:

Жанровая классификация творческих коллективов: – народные, фольклорные хоры и ансамбли; – народные театры и театральные студии; – детские хореографические коллективы; – академические смешанные и однородные хоры и ансамбли; – эстрадные коллективы, студии; – ансамбли песни и танца; – цирковые коллективы и т. д.

Система танцевальной подготовки, кроме решения непосредственно творческих задач, предусматривает и является комплексной. Определенная воспитательная система танцевального ансамбля, включает в себя всестороннюю физическую и психологическую подготовку, которая состоит из:

- обучение определенному виду танцу;
- приобщение к высокому искусству (танец, поэзия, музыка);
- освоение элементов актерского мастерства;
- раскрытие индивидуальных способностей;
- обучение культуре самовыражения;
- эстетическое воспитание и формирование эстетического вкуса;
- философское образование и формирование сознательного отношения к окружающему предметному миру;
- концертная деятельность [22].

Из этого следует, что хореографический коллектив – это так называемая сложная система, объединенная общими интересами, планами и направлениями деятельности, которая представляет собой многоплановую социальную группу участниками которой являются учащиеся различных возрастов, с психическим и физическим развитием.

Художественный руководитель в культурно– досуговом и образовательном учреждении осуществляет планирование, выполняет организационную деятельность коллектива, определяет назначение

коллективному имуществу и средствам, договаривается с другими организациями, заключает и подписывает юридические акты и договоры, осуществляет планирование творческой работы и учебно–воспитательного процесса, отвечает за результативность работы педагогического состава и работников культурно–досугового учреждения, осуществляет переговоры с родителями и их детьми [24].

Следовательно, выявлена неотъемлемая роль педагога– хореографа и его методологической деятельности в функционирование хореографического ансамбля. Если обучение ориентировано на овладение учащимися танцевальными знаниями, умениями, навыками, то воспитание – это формирование моральных качеств, черт характера, навыков и привычек поведения и общения внутри танцевального коллектива и вне его – в местах отдыха, в школе, в быту, в работе [21].

Он дает развитие и навыки, крайне нужные для всякого рода сценических танцев. В системе хореографии он остается основой основ, и на преподавание приходится обращать очень пристальное внимание.

Важно то, что успешный хореографический коллектив не может нормально функционировать без определенной хореографической системы, которая включала бы в себя развитие у танцоров физических данных и эмоциональности, организацию классно–урочной системы, поддержание определенного уровня дисциплины и взаимоотношений в коллективе.

Грамотно продуманные и четко поставленные цели и задачи дают важный ориентир к последующей деятельности коллектива и достигаются посредством выполняемых педагогом педагогических методов.

Педагогические методы – это способы процесс взаимодействия между педагогом и учениками, итогом которых становится получение новых знаний умений навыков применимых на танцевальном поприще и воспитание эстетического вкуса и культурного воспитания танцоров.

Опыт педагогов–практиков, хореографов, артистов балета, специалистов в области физической культуры свидетельствует, что

небезызвестные системы классического и народного танцев полностью отвечают требованиям, предъявленным выше, и являются эффективными методами обучения хореографическому искусству. Детский хореографический коллектив – это наиболее распространенное детское объединение в школьных и внешкольных учреждениях [25].

Хореографическое искусство всегда привлекало к себе внимание детей. Оно приобрело широкое распространение в дошкольных учреждениях, общеобразовательных школах. Оно обеспечивает более полное развитие индивидуальных способностей детей, и поэтому обучение в хореографических коллективах должно быть доступно значительно большему кругу детей и подростков.

Они любят искусство танца и посещают занятия в течение достаточно длительного времени, проявляют настойчивость и усердие в приобретении танцевальных знаний и умений. Используя специфические средства искусства танца, заинтересованность детей, преподаватели хореографии имеют возможность проводить большую воспитательную работу [18].

Для разностороннего развития детей, обогащения их чувственного опыта и эстетических представлений, наиболее приемлемым является любительский хореографический коллектив. Любительское художественное творчество напрямую связано с выполнением им функции досуга.

В связи с этим можно выделить два типа объединений: коллектив, участники которого руководствуются преимущественно установкой на досуг, то есть рассматривают свое включение в коллектив как отдых, развлечение; коллектив, участники которого относятся к занятиям в коллективе не как к досугу, а как к возможности получения определенных профессиональных знаний, умений и навыков [21].

Если говорить о любительстве, как деятельности художественно–творческой, то все объединения также можно разделить на два типа:

1. Любительские объединения, ориентированные на профессиональное искусство, участники которых стремятся к постижению различных видов и жанров искусства и овладевают приемами художественной деятельности, аналогичными профессиональным.

2. Любительские объединения, ориентированные на фольклор и декоративно–прикладные виды народного искусства. Процесс формирования детского любительского хореографического коллектива может быть стабильным и нестабильным, формальным и неформальным. Это зависит от силы и устойчивости интереса детей, от содержания, методики и организации работы коллектива.

К формальным любительским коллективам относятся детские коллективы, в которых досуговая деятельность строго регламентируется расписанием и осуществляется под управлением руководителя.

К неформальным коллективам относятся такие коллективы, деятельность которых не имеет строгой регламентации и строится всецело на инициативе их участников. К ним следует отнести детские объединения по интересам [4].

Важнейшими принципами организации любительских хореографических коллективов являются: массовость, общедоступность, добровольность, систематичность, планомерность. Не будет этих принципов, не будет и развитого коллектива, возможности которого можно использовать для всестороннего развития личности [28].

Коллектив любительского художественного творчества – это форма организованной деятельности группы людей, основанной на общности художественных интересов, совместном учебно–творческом процессе по освоению теоретических основ и исполнительских навыков музыкального, хорового, вокального, хореографического, театрального, изобразительного, декоративно–прикладного и других видов искусств, способствующая развитию дарований его участников, освоению и созданию ими культурных

ценностей в свободное от основной работы и учебы время, не имеющих в качестве основной цели своей деятельности извлечение прибыли [17].

Только через коллектив каждый его член входит в общество. Дети не только постоянно соприкасаются с коллективами взрослых, но и сами по инициативе взрослых объединяются в коллективы, оказывающие на них огромное воспитательное влияние.

Вступая в коллективные связи, зависимости, взаимодействия, дети приобретают благоприятные условия для своего социального развития, удовлетворения потребности интересов, применения способности и дарования, для самопроявления, самоутверждения и самосовершенствования.

Овладение профессиональными навыками и освоение репертуара должно быть подчинено максимальному развитию творческих способностей детей. Вопросы подбора репертуара, овладение средствами художественной выразительности, применение различных форм и методов обучения, сочетание коллективных занятий с индивидуальными и мелкогрупповыми, составляют основу для понимания сущности учебно–воспитательного процесса в детском хореографическом коллективе [33].

Методы обучения – это способы совместной деятельности педагога и воспитанников, при помощи которых наилучшим образом усваивается учащимися музыкально– хореографический материал, прививаются танцевальные навыки, формируются и развиваются хореографические способности.

Кратко можно охарактеризовать каждый из методов применительно к специфике обучения хореографии.

1. Метод танцевального показа – способ обучения, при котором педагог исполняет танцевальную композицию, отдельные фигуры и элементы, и соответственно анализирует их. Наглядно–образные представления, получаемые учащимися, являются основой для последующего разучивания схемы движений, поворотов, вращений и т.п.

При показе хореографического материала педагог подробно анализирует и объясняет, как правильно выполнить данные элементы и фигуры.

2. Метод устного изложения учебного материала органически сочетается с методом показа танца. С помощью этого метода педагог передаст учащимся знания об истории и современном состоянии хореографии, рассказывает об отдельных танцах и танцевальной музыке. Показывая и разъясняя те или иные танцевальные композиции, руководитель коллектива помогает воспитанникам понять характер танцевальной лексики и особенности танцевальной музыки.

3. Метод танцевально–практических действий. Приемы наглядного обучения и устного изложения материала органически сочетаются с методом танцевально–практических действий, например, танцевальные задания, с помощью которых учащиеся воспроизводят танцевальную лексику с целью дальнейшего ее закрепления.

4. Метод познавательной деятельности. Различают иллюстративно–объяснительный, репродуктивный, проблемный, частично–поисковый и исследовательский методы. Эти методы применяются взаимосвязано. Они отличаются друг от друга по характеру познавательной деятельности участников коллектива.

Использование педагогом этих методов способствует более глубокому и прочному усвоению детьми танцевального материала. Непосредственное руководство любительским хореографическим коллективом осуществляет руководитель коллектива – балетмейстер или педагог дополнительного образования.

В таких хореографических коллективах не предусмотрена работа репетитора, постановщика, режиссера, музыкального руководителя, художника по костюмам. «Нет более утомительной в физическом и умственном отношении профессии, чем профессия балетмейстера», – писал реформатор балета Ж.–Ж. Новерр [20].

Руководитель любительского хореографического коллектива работает в школах искусств, школах–студиях, Дворцах культуры, внешкольных детских и юношеских учреждениях культуры, Центрах детского творчества.

Он обеспечивает эстетическое и художественное воспитание, образование и творчество детей. Руководитель детского любительского хореографического коллектива выполняет следующие функции: коммуникативные, организационные, воспитательные, психологические, информационные, мобилизационные и управленческие.

Таким образом, детский любительский хореографический коллектив можно обозначить как форму организованной деятельности группы детей, основанной на общности художественных интересов, совместном учебно–творческом процессе по освоению теоретических основ и исполнительских навыков хореографического искусства.

Цели и задачи работы детского любительского хореографического коллектива – формирование гармонически развитой, духовно богатой, физически здоровой личности, приобщение к танцевальной культуре, развитие музыкально–двигательных, художественных способностей и творческой инициативы детей. В основе работы такого коллектива лежит стремление его участников к творческой самореализации.

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 [23].

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 [14].

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 четвертого может подействовать осуждающее мнение всего коллектива, пятого – исключить [18].

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 [21].

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 [22].

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 [32].

Ближняя перспектива – ближайшие цели, легко достижимые задачи. Реализация их возможна обычными усилиями и находится в пределах сегодняшних возможностей участников самодеятельности. 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 [14].

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 самодеятельных 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 самодеятельного 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» [16].

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.

– 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 [29].

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.

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 [10].

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 [12].

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 также 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 [41].

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.

Забываясь 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 [19].

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 [24].

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.

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 [17].

Итак, 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 как фактор формирования культурной личности

Руководитель хореографического коллектива должен организовывать не только репетиционную и постановочную работу, но и обеспечивать духовное развитие учеников, творчески развивая их. Еще одна функция педагога, которая производит воспитательный процесс и формирует целостное развитие обучающихся.

В данную функцию входят многочисленные способы реализации дополнительного развития учеников, в каждой из которого руководитель принимает непосредственное участие. Только разностороннее развитие танцора приведет его к сформированной культурной личности, в работе над которой педагог выступает на первое место [22].

В процессе работы хореографического коллектива руководитель обязан выполнять определенные педагогические правила, такие как создание образовательных программ, организовывать способы ее реализации и организовывать досуг.

В дополнение к этому, педагог должен постоянно заниматься саморазвитием, интересоваться и изучать новые тенденции и направления в хореографическом искусстве, обучаться и повышать квалификацию. Руководитель обязан развивать свой коллектив, его учеников в отдельности и реализовывать свое дополнительное образование.

Формирование культурной личности ученика длительный и трудоемкий процесс, требующий от педагога профессиональных знаний и умений. В дополнение к этому, он требует от педагога полной отдачи в работе и дополнительного изучения своей профессии. Саморазвитие педагога творческой направленности имеет особенно важное значение, это одна из его педагогических функций. Из этого следует, что на педагога хореографического коллектива ложится большая ответственность и большое количество различных функций, которые необходимы для руководства хореографическим коллективом.

Для формирования культурной личности ученика в своем коллективе, руководителю необходимо множество факторов влияния, педагогических и психологических аспектов, а также собственный опыт и индивидуальный подход к работе [31].

Хореографический коллектив, в его составном слове «коллектив» уже подразумевает что-то единое, общее и целостное. Хореографический ансамбль – это команда, формирующаяся в долгом процессе усердной

работы, трудолюбия и взаимопонимания. Как и в любой команде, есть лидер и этим лидером является руководитель. Он отвечает за всю деятельность, за каждую деталь и всю структуру хореографического коллектива. Благодаря его работе, из неопытных, по началу, учеников, в итоге работы вырастают настоящие профессионалы своего дела, но такое возможно только при грамотном подходе педагога к своей работе [16].

Руководитель, при создании хореографического коллектива, должен иметь хореографическое образование, прежде всего, а также обладать набором педагогических знаний и навыков. Обратимся к рассмотрению педагогических функций педагога:

1. Создание учебных программ. Педагог должен разработать методологическую программу одной из хореографических направленностей, где очень подробно расписывает последовательность изучения хореографических дисциплин.

2. Создание учебного плана. Руководитель создает подробный план, где на учебный год расписывает всю нагрузку, то есть, переносит учебную программу на каждый день занятий, тем самым вырабатывая ее на один учебный год. Данная работа требует профессиональных навыков и грамотного подхода педагога к ее выполнению.

3. Разработка средств реализации учебной программы. Педагог должен не только теоретически расписать программу, но и продумать, как ее нужно реализовать, т.е. найти подходы, техники для правильного методологического исполнения, а также дополнительные средства досуга, такие как литература и тематические фильмы [29].

Руководитель хореографического коллектива постоянно ищет новые методы репетиционной работы с коллективом, которые помогут решить все творческие и образовательные задачи. Каждый педагог разрабатывает свой собственный метод построения и проведения репетиционного процесса для организации всей работы в целом.

В дополнение к этому, руководитель не должен исключать уже установленные основные принципы и условия проведения занятий, на основе которых он может выбирать и дополнять такие методы и формы работы, которые присущи его индивидуальному творческому стилю работы. Особенно это относится к только начинающим, молодым хореографам, которые могут найти подходящую для себя технику и в то же время добавить индивидуальные элементы для реализации своей работы [5].

Современные условия профессиональной деятельности руководителя хореографическим коллективом требуют культурных, художественных, психологических и управленческих навыков. Только при синтезе всех этих условий возможна полноценная работа коллектива, духовное и творческое развитие его учеников.

Одна из главных задач хореографа – это постановочная работа. Это индивидуальный, уникальный процесс создания хореографической композиции, которая имеет свои закономерности и ступени реализации:

1. Накопление. К нему относится выбор музыкального сопровождения и хореографического материала.

2. Обработка накоплений.

3. Формирование идеи, цели и намерения будущей хореографической композиции. Так же, это этап формирования драматургии хореографического номера.

4. Работа с музыкальным материалом, создание пластического плана действий.

5. Репетиция и постановка хореографического номера с исполнителями.

Для создания хореографического номера, хореограф должен знать определенную лексику различных жанров и направлений хореографического искусства, а также обладать высоким уровнем профессиональных исполнительских и педагогических навыков. Обладая

при этом коммуникативными и организационными навыками, для полного сочетания хореографической техники и эмоциональных качеств учеников.

К психологическим факторам педагога относится, прежде всего, коммуникация. Под коммуникацией понимается множество аспектов взаимодействия педагога и учеников, а также взаимодействие учеников внутри коллектива [17].

Рассмотрим несколько основных факторов коммуникативного взаимодействия в хореографическом коллективе:

1. Личные взаимоотношения между педагогом и учениками.

2. Формируя коллектив, педагог должен осознавать, что набирает в команду абсолютно разных индивидов. Каждый ученик имеет свой характер, свой склад ума, свои цели, поэтому, очень важно не относиться абсолютно одинаково ко всем танцорам коллектива. Некоторые обучающиеся требуют особого подхода в репетиционном и постановочном процессе, особого рода внимания и оценки их работы. Не редко для раскрытия потенциала юного танцора, хореограф прибегает к, достаточно, неординарным решениям, только таким способом возможно завоевание доверия и уважения к педагогу. Руководитель коллектива должен осознавать, что от него требуются высокие коммуникативные навыки, иначе невозможно будет не только проводить занятия, но, тем более, развивать ансамбль и каждого его ученика. Открытость во взаимоотношениях педагога к танцорам очень важна, она помогает выработать абсолютное доверие ученика к учителю и понять его методы и формы работы в хореографическом коллективе, тем самым заставляя работать танцоров с большим энтузиазмом [15].

3. Взаимоотношения внутри коллектива.

4. Опытом доказано, что хорошим считается тот коллектив, где все его члены сплочены духовно и физически одним делом. Такие отношения выработать, довольно сложно, потому что в одном ансамбле встречаются сразу несколько разных возрастов, темпераментов и уровня подготовки. На

такие различия невозможно обратить внимания только в том случае, когда в коллективе царит взаимопонимание и поддержка.

В основном, это случается если все ученики находятся вместе с самого детства, они вместе росли и уже «притерлись» друг к другу, но такое случается крайне редко. Поэтому, налаживание взаимопонимания внутри коллектива, лежит целиком и полностью на его руководителе. Он должен находить определенные точки соприкосновений, с которых может начаться поддержка внутри команды. Так же сплачивает коллектив общая поездка на фестиваль или конкурс, дополнительные выезды на отдых или в места дополнительного творческого развития (музеи, кинотеатры, выставки и др).

5. Постоянные диалоги на тему объединения коллектива и важности поддержки друг друга. Конечно, существует много факторов, на которые не в силах повлиять педагог, но только регулярная работа с коллективом поможет сохранить его внутреннее единство и сплоченность [24].

6. Коммуникативные способности каждого из учеников коллектива.

К данному аспекту относится умение танцора передать эмоциональную энергетику зрителю во время хореографического номера, а также умение учеников развиваться в своей творческой направленности самостоятельно.

Передача эмоций зрителю – одна из главных задач танцора, которую должен объяснить педагог. От руководителя хореографическим коллективом зависит настрой танцоров, если с юных лет найти подход к ученикам в объяснении передачи эмоций зрителю, то впоследствии ученик сам сможет настраиваться на выход к зрителю. Тем самым, формируя у танцора культуру поведения на сцене и вне нее. Самостоятельное развитие ученика является очень важным фактором в его профессиональном росте. На базе уже принятых во внимание знаний, и, в том числе, дополнительно изученных во время проведения общего времени с педагогом и коллективом в хореографическом зале и вне его, ученик должен расти профессионально и двигаться дальше. Это имеет еще больший интерес и развитие, если он

будет изучать уже интересные именно для него темы, тем самым индивидуально развиваясь.

На основе этого можно сделать вывод, что начало культурного развития ученика закладывается с юных лет. И происходит это посредством объяснения педагогом должного поведения во всех сферах хореографической творческой направленности. Начиная от поведения на занятии, поведения на сцене, во время выездов и заканчивая личным творческим ростом каждого из учеников коллектива. Все это происходит в течение долгого времени, путем долгих исканий и набором опыта педагога, но в итоге, при грамотной работе, это приводит к высоким творческим успехам [28].

Обратимся к такому важному понятию как культура речи педагога. Культура речи – это хорошее владение нормами устного и письменного литературного языка (правилами, ударением, словоупотребления и т. д.). Учитель должен обладать высоким показателем речевой культуры, то есть обладать богатым словарным запасом, грамотно владеть профессиональной терминологией, точностью и лаконичностью фраз и умением правильно формировать свою мысль.

Следовательно, речь педагога должна обеспечивать:

1. Продуктивное взаимоотношение между педагогом и его учениками. 2. Положительное и продуктивное воздействие на сознание, чувства обучаемых для того, чтобы сформировать и подкорректировать их взгляды и мотивы творческой деятельности.

3. Полноценное закрепление знаний учениками.

4. Рациональную организацию учебного творческого процесса.

5. Учебно–воспитательная работа является неотъемлемой частью деятельности хореографического процесса. Все формы и методы обучения в процессе коллективной работы очень переплетаются в единый комплекс, который способствует гармоничному и целостному развитию всех учеников в коллективе [15].

К.С. Станиславский писал, что вся учебно–воспитательная работа строится в двух направлениях. Это воспитание духовных и моральных качеств каждого члена коллектива, а также совершенствование уже усвоенных профессиональных навыков. Только взаимодействие этих двух компонентов приводит к нужному результату, иначе без одного компонента происходит упадок второго [27].

Любой вид искусства имеет свой язык, свои творческие средства выразительности, которые являются обязательным не только для профессионалов, но и для любителей. Однако, методы бучения различны, и задача каждого руководителя правильно и грамотно использовать формы и методы обучения для достижения необходимого профессионального результата, найти свою специфику работы, для раскрытия художественных задач и целей.

В деятельности педагогов–руководителей важное место занимают такие проявления творческой деятельности, как педагогическая импровизация, педагогическая интуиция, воображение, способствующие оригинальному продуктивному решению педагогических задач.

В структуре личности научные и педагогические интересы и потребности гармонично сочетаются. Развитая педагогическая рефлексия и творческая независимость создают условия для эффективной самореализации индивидуальных психологических, интеллектуальных способностей личности. Руководители заинтересованы в различных способах повышения педагогических навыков и профессиональной культуры. Зачастую являясь инициаторами создания «школ», проведения семинаров, конференций по актуальным вопросам деятельности. Охотно делятся личным педагогическим опытом и изучают опыт других, их отличает постоянное стремление улучшить собственную педагогическую систему [35].

Обобщая все вышесказанное, можно сделать выводы:

1. Важнейшей характеристикой педагогического взаимодействия является возможность воздействовать на ученика, а также производить преобразования и возможность приобретения новых знаний и умений не только в познавательной, творческой, но и в личностной сфере.

2. Руководителю хореографического коллектива необходимо обладать базовыми психологическими аспектами для формирования правильной атмосферы в коллективе. А также знать и уметь их применять для того, чтобы сформировать учебный процесс.

3. Педагог хореографического ансамбля так же должен применять не только уже установленные педагогические термины и установки, но и научиться вносить свои дополнения в работу, с учетом уже сложившейся атмосферой и наполнением коллектива.

4. Руководитель должен проводить воспитательную работу в коллективе. Принципы и методы необходимо направлять на воспитание всех сфер и сторон ученика, не только на развитие его физических данных, но и на духовное восприятие творческой деятельности, его умение находиться и работать в одном коллективе.

5. Сущностью педагогического взаимодействия является, воздействие педагога на ученика во всех сферах творческого процесса, тем самым, помогая развиваться и совершенствоваться в своей профессиональной деятельности каждого из участников коллектива.

Подведем итоги первой главы. Независимо от танцевального направления, руководитель хореографического ансамбля, должен быть высокообразованным специалистом, который не просто занимается своей деятельностью, но и неравнодушен ко всему обучающему процессу, с большой любовью относится к участникам своего творческого коллектива.

Сегодня уже не для кого не секрет, что улыбка и доброжелательный тон, уместный юмор учителя, находчивость педагога–хореографа, руководителя хореографического коллектива помогают кардинально

видоизменять микроклимат репетиционных занятий и условия для проведения учебных уроков.

Танец – это своего рода игровое действие исполнителя и, являясь одним из видов творческой деятельности, всегда работает на зрительское восприятие как эффектное зрелище. Танец – это вид искусства, непосредственно влияющий на становление личности. Посредством поз, жестов, мимики, движений и пластики тела человека, которые представляют собой слагаемые элементы творения художественного хореографического образа и происходит процесс воспитания искусством хореографии.

Быть руководителем хореографического коллектива – значит быть:

а) профессиональным специалистом;

б) любить свое дело и любить людей;

в) быть заинтересованным в творческих достижениях как коллектива в целом, так и каждого его участника.

ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ РУКОВОДСТВА ХОРЕОГРАФИЧЕСКИМ КОЛЛЕКТИВОМ

2.1. Стили руководства хореографическим коллективом на примере хореографического ансамбля «Гжель» и хореографического коллектива «Березка» г. Москва

База для проведения исследования – Московский государственный академический театр танца «Гжель» – коллектив народно–сценического танца, основанный в Москве в 1988 году хореографом Владимиром Захаровым. Театр находится в ведении Департамента культуры города Москвы, в его штате более 60 артистов. Коллектив был основан в сентябре 1988 года хореографом Владимиром Захаровым. В 1993 году ему был присвоен статус «государственный». В следующем году в структуре Государственной академии славянской культуры был создан аффилированный с ансамблем Институт танца [45].

В 1999 году приказом Министерства культуры России коллективу было присвоено звание «академический». В 2003 году на базе театра комитетом по культуре города Москвы было создано Московское хореографическое училище при театре танца «Гжель».

В 2008 году артисты театра участвовали в гала–концерте «Во славу русского танца», посвященному 100–летию со дня рождения Т. А. Устиновой и в презентации конкурса «Евровидение» в Москве, в 2013 году участвовали во всероссийском фестивале ансамблей народного танца «По всей России водят хоророды», в XXII Зимних Олимпийских играх в Сочи, культурной программе Саммита стран БРИКС–2017 в Китае, выступали на открытии Гран–при России «Формула–1» в Сочи, принимали участие в XVII Фестивале российского искусства в Каннах и в Фестивале российской культуры в Индии. В 2013 году театр танца отметил свое 25–летие сольным концертом. Осенью 2015 года у коллектива появилась собственные театральнo–концертная площадка и репетиционная база.

В декабре 2016 года в театре состоялась премьера музыкально–хореографической сказки «Снежная королева» по мотивам одноименного произведения Г. Х. Андерсена (балетмейстер–постановщик Георгий Ковтун, художник–постановщик Злата Цирценс, композитор Радик Салимов). Постановка «Снежной королевы» является для театра танца Гжель экспериментом: привычной лексикой народной хореографии рассказана знакомая с детства история [45].

Экспериментальная деятельность театра танца «Гжель» продолжилась постановкой хореографического спектакля «LET GO» при поддержке посольства США в РФ. Автор идеи и хореограф–постановщик – Эндрю Палермо; ассистент–хореограф – Ольга Соколова.

Директор – Марина Федоровна Куклина (Заслуженный работник культуры РФ, Почетный работник культуры города Москвы); главный балетмейстер – Валентина Слыханова (Заслуженный работник культуры РФ, Лауреат премии Правительства РФ) [45].

Государственный академический хореографический ансамбль «Березка» имени Н. С. Надеждиной – советский и российский хореографический ансамбль русского народного танца. Создан в 1948 году советским балетмейстером и хореографом Надеждой Сергеевной Надеждиной (1904–1979), имя которой коллектив носит с июня 2000 года.

Полное наименование – Федеральное государственное бюджетное учреждение культуры «Государственный академический хореографический ансамбль Березка имени Н. С. Надеждиной» Управления делами Президента Российской Федерации (с 23 декабря 2006 г. ансамбль принят в ведение Управления делами Президента Российской Федерации).

Более трех десятилетий художественным руководителем ансамбля, со дня его основания, являлась Надежда Надеждина (народная артистка СССР с 1966 года), а после ее смерти в 1979 году танцевальный коллектив возглавила ведущая солистка «Березки» и первый помощник Н. С.

Надеждиной Мира Михайловна Кольцова (народная артистка СССР с 1989 года), которая занимает эту должность по настоящее время.

Первое профессиональное выступление ансамбля состоялось в июне 1948 года на площадке московского летнего эстрадного театра «Эрмитаж» с русским девичьим хороводом «Березка» в исполнении девушек в довольно длинных бело–красных сарафанах с веточками березы в руках под мелодию русской народной хороводной песни «Во поле березка стояла...». Хоровод был поставлен основателем и художественным руководителем коллектива Надеждой Сергеевной Надеждиной и имел немалый успех. От этой постановки ансамбль и получил свое название [44].

В дальнейшем Н. С. Надеждиной были поставлены такие хореографические композиции, как «Лебедушка», «Цепочка», «Прялица», «Сударушка», вальс «Березка», «Большой казачий пляс», «Балагуры», «Праздничная плясовая», «Холостяки», «Сибирская сюита», «Ямщики», триптих «Русский фарфор», цикл «Времена года» и другие.

Наиболее узнаваемой композицией ансамбля является русский девичий хоровод «Березка», известный особенной походкой девушек, создающей впечатление, что они стоят на месте, а сцена под ними вращается.

Изначально танцевальный коллектив был исключительно женским. Но в 1959 году, с приходом мужской группы и созданием оркестра русских народных инструментов, в репертуаре ансамбля появились как мужские, так и парные танцы – «Топотуха», «Узоры», «Холостяки», «Праздничная плясовая», «Ямщики», «Балагуры», «Карусель», «Сибирская сюита», триптих «Русский фарфор», хореографический цикл «Времена года». Всего за более чем тридцатилетнюю творческую деятельность Н.С. Надеждиной было поставлено более сорока сценических произведений на народной основе.

После ухода из жизни Н. С. Надеждиной в 1979 году художественным руководителем и главным балетмейстером коллектива стала ведущая

солистка «Берёзки» и первый помощник Н. С. Надеждиной Мира Михайловна Кольцова, в будущем получившая почётные звания «Народный артист СССР» (1989) и «Народный артист Украины» (2004), профессор, которая бережно сохраняет творческое наследие основательницы ансамбля, успешно развивает и приумножает его. Ею созданы хороводы «Кружевницы», «Осенний хоровод», «Радуга», «Реченька», «Колокольцы», хореографическая сюита «Защитникам Отечества посвящается», хореографическая картина «Петрушка», кадрили «Хохломская скамейка», танцевально–игровое действо «Московский двор» и другие постановки, являющиеся продолжением, творческим переосмыслением и развитием «надеждинского стиля».

В настоящее время ансамбль «Берёзка» продолжает активную гастрольную деятельность и по–прежнему пользуется широкой популярностью в современной России и в мире. За все годы концертной деятельности коллектива, по сведениям прессы, хороводы ансамбля «Берёзка» прошли «плывущим» шагом расстояние, превышающее длину экватора. Гастроли ансамбля сопровождались триумфальным успехом и принесли коллективу мировое признание [44].

Директор – Мира Михайловна Кольцова (художественный руководитель и главный балетмейстер с 1979 года по настоящее время), Леонид Константинович Смирнов (главный дирижёр оркестра русских народных инструментов).

Рассмотрим стили руководства в этих хореографических коллективах.

Главной целью работы руководителя коллектива является не только создание творческого продукта (танцев), но и гармоничное развитие личности участников в коллективе, культуры их поведения, физиологических данных. При помощи хореографии воспитываются воля, сила, трудолюбие, настойчивость, воображение, двигательный аппарат, музыкальность, память. В хореографическом коллективе удовлетворяются

потребности в общении, появляются новые друзья и укрепляется взаимосвязь с ним.

Для того, чтобы определить стиль руководства коллективом, было предложено тестирование именно для руководителей коллектива. Специфика данной методики заключается в том, что она позволяет определить стили руководства не экспертным способом, а с помощью самооценки. Вторым ее отличием является то, что она позволяет выявить не только ведущий стиль руководства, но и степень выраженности каждого из трех классических стилей руководства.

Руководителям коллективов было предложено пройти тестирование состоящее из 60 вопросов. После ответов на предложенные вопросы, был высчитан стиль руководства с помощью таблицы (Приложение 1). Подсчитав номера соответствующих утверждений и войдя в таблицу–«ключ», можно определить степень выраженности авторитарного, либерального или демократического стиля управления.

В зависимости от полученных сумм ответов степень выраженности стиля будет различной: минимальная (0 – 7), средняя (8 – 13), высокая (14 – 20). Если оценки минимальны по всем трем показателям, стиль считается неустойчивым, неопределенным. У опытного руководителя наблюдается комбинация стилей управления. На наш взгляд, более предпочтительно сочетание авторитарного и демократического стилей управления.

Представим на рисунке 1 ответы руководителя коллектива Московского государственного академического театра танца «Гжель» Куклиной М.Ф.

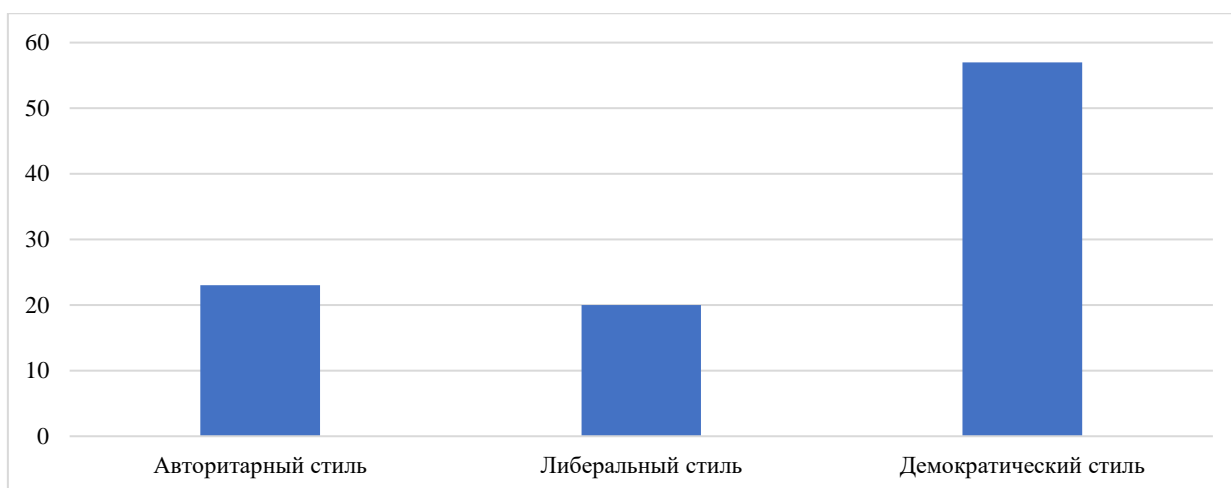


Рисунок 1 – Характеристика индивидуального стиля управления руководителя коллектива Московского государственного академического театра танца «Гжель» Куклиной М.Ф.

Степень выраженности стиля управления представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Степень выраженности стиля управления

Сумма утвердительных ответов	Степень выраженности стиля управления
Авторитарный стиль	Средняя: отражает хорошие лидерские качества, умение руководить действиями подчиненных, требовательность и настойчивость, стремление воздействовать на коллектив силой приказа и принуждением, целеустремленность и эгоизм, поверхностное отношение к запросам подчиненных, нежелание слушать предложения заместителей.
Либеральный стиль	Средняя: стремление переложить свои обязанности на заместителей, пассивность в руководстве людьми, нетребовательность и доверчивость, страх перед необходимостью самостоятельно принимать решения, чрезмерная мягкость к нарушителям дисциплины, склонность к уговорам.
Демократический стиль	Высокая: умение координировать и направлять деятельность коллектива, предоставлять самостоятельность наиболее способным подчиненным, всемерно развивать инициативу и новые методы работы, убеждать и оказывать моральную поддержку, быть справедливым и тактичным в споре, изучать индивидуальные качества личности и социально–психологические процессы коллектива, развивать гласность и критику, предупреждать конфликты и создавать доброжелательную атмосферу.

Далее на рисунке 2 представим ответы руководителя коллектива Государственного академического хореографического ансамбля «Березка» имени Н. С. Надеждиной – Кольцовой М.М.

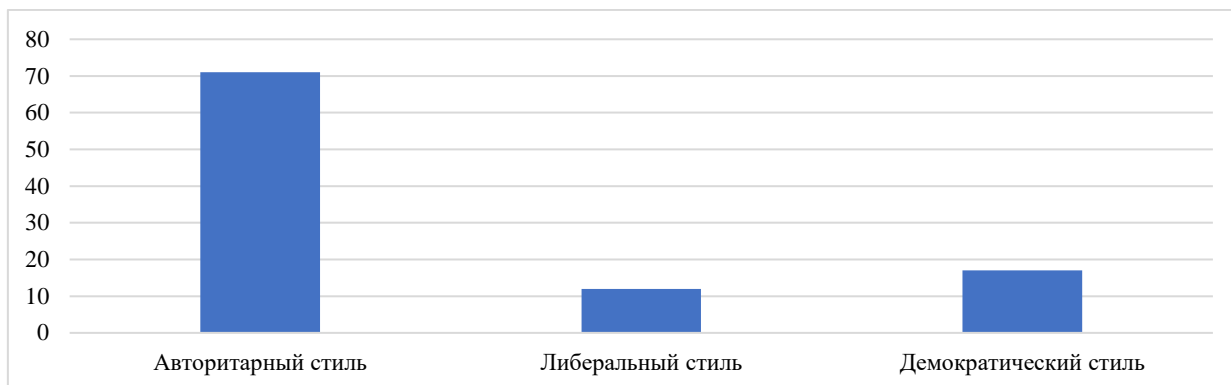


Рисунок 2 – Характеристика индивидуального стиля управления руководителя коллектива Государственного академического хореографического ансамбля «Березка» Кольцовой М.М.

Степень выраженности стиля управления представлена в таблице 2.

Таблица 2 – Степень выраженности стиля управления

Сумма утвердительных ответов	Степень выраженности стиля управления
Авторитарный стиль	Высокая: раскрывает ярко выраженные лидерские качества и стремление к единоличной власти, непреклонность и решительность в суждениях, энергичность и жесткость в требованиях, неумение учитывать инициативу подчиненных и предоставлять им самостоятельность, чрезмерно резкую критику и предвзятость в оценках, честолюбие и низкую совместимость с заместителями, злоупотребление наказаниями, пренебрежение общественным мнением.
Либеральный стиль	Минимальная: неустойчивое желание работать с людьми, неумение ставить перед подчиненными задачи и решать их совместно, неуверенность и нечеткость в распределении обязанностей, импульсивность в критике недостатков подчиненных, слабая требовательность и ответственность.
Демократический стиль	Средняя: устойчивое стремление жить интересами коллектива, проявлять заботу о персонале, оказывать доверие заместителям и поощрять их инициативу, использовать убеждение и принуждение, прислушиваться к мнениям персонала.

Таким, образом из тестирования видно, что руководители выбрали для себя разные стили управления коллективом. Руководитель коллектива Государственного академического хореографического ансамбля «Березка» Кольцова М.М. выбрала для себя авторитарный стиль управления. Все решения она принимает самостоятельно, не советуясь не с кем. Она обычно отдает четкие, краткие указания, не допуская инициативы своих подчиненных.

Руководитель коллектива Московского государственного академического театра танца «Гжель» Куклина М.Ф., выбрала для себя демократический стиль управления. Она всегда рассказывает о состоянии дел коллектива всем участникам и родителям. Она всегда находится в эмоциональном союзе с участниками, всегда знает о проблемах и интересах.

От того, что руководитель должен заниматься всеми аспектами деятельности коллектива самостоятельно, это значительно усложняет успешность качественной работы. Несмотря на явные различия в выбранных стилях руководства коллективами, оба руководителя обладают необходимыми качествами специалистов.

2.2. Практические исследования методов и приемов хореографии в формировании и развитии коллектива

Хореографический коллектив народного танца является одним из самых популярных и любимых видов занятий, как детьми, так и взрослыми. В процессе обучения народной хореографии у ребенка в любом возрасте накапливается масса разнообразных впечатлений.

Встреча с народным танцевальным искусством позволяет стать духовно богатым, эстетического переживания при исполнении танцев помнится долго и всегда, ребенку, как и взрослому, хочется вновь и вновь ощутить знакомые эмоции, испытания от встречи с прекрасным [21].

Для эффективности занятий хореографическим искусством, в воспитательных и просветительных целях хорошо применять проблемную

методику. Другими словами, эмоциональная умственная и физическая деятельность приобретает более активный характер. Участники коллектива народного танца активно включаются в творческий процесс.

Сочиняют и комбинируют движения, танцевальные комбинации, придумывают для индивидуального исполнения сольные и трюковые элементы. Участники ансамбля, таким образом, могут применить и показать свои знания и умения, а также приобретать новые практические навыки.

Важно поощрять творческую инициативу детей, подростков и взрослых участников коллектива в желании и осуществлении задуманного. И нередко, включившись в творческую хореографическую атмосферу, активно занимаясь с руководителем аналитической работой для грамотного понимания содержательной стороны танцевального искусства, участники ансамбля выбирают профессию хореографа. Увлекаясь хореографией, они начинают приобретать книги, собирать вырезки и фотографии из газет и журналов с артистами балета, ансамблями, прослушивать музыкальный материал различных направлений, просматривать специальные видеоматериалы и т. п.

Характеристика методов хореографии в формировании и развитии коллектива представлена на рисунке 3.

Методы можно разделить на словесные, практические, наглядные. Словесные методы основываются на объяснении, беседе, рассказе. Практические – на обучении навыкам хореографии. Важным методом воздействия на детей является наглядный метод. Исполнительское мастерство педагога–руководителя, его профессиональный показ порой восхищает детей, вызывает стремление ему подражать. Поэтому преподаватель должен обладать достаточно грамотным и выразительным показом.



Рисунок 3 – Методы хореографии в формировании и развитии коллектива

Обучающиеся, как правило, воспроизводят методику исполнения движений своего педагога, впитывают не только грамотный и выразительный показ, но и его возможные ошибки. Дети подражают своему педагогу в манере и характере исполнения движений, порой копируют постановку рук, корпуса, головы. По исполнению участников танцевального коллектива или учебного класса можно определить качество знаний педагога, его стиль работы. Поэтому, пользуясь методом наглядного показа, необходимо быть предельно внимательным, чтобы исключить те недочеты, которые проявляются в исполнительстве.

Преподаватель, педагог–хореограф, руководитель творческого коллектива, занимающийся исполнительской подготовкой, ведущий групповой урок или индивидуальные занятия может выстраивать свою работу по–своему усмотрению. Все зависит от поставленных задач, на определенном этапе обучения народному танцу.

В основном, форма построения занятий идентична системе уроков профилирующих дисциплин специализации. (Классический танец,

тренажная классика, балетная гимнастика, народно–сценический танец, современный танец) [40].

Наблюдая за работой руководителя коллектива Московского государственного академического театра танца «Гжель» Куклиной М.Ф., мы сделали выводы:

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

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.

Главное, чтобы занятия работали на достижение основной цели обучения – выработке необходимых качеств исполнительского мастерства. К этому относится и развитие необходимой танцевальной координации, и выносливость, и освоение сложных элементов народного танца, и музыкальность исполнения и так далее [34].

Изучение движений различных танцев, не следует перемешивать или перенасыщать большим их количеством. Следует выбрать основные пять–

семь движений, включая в это число и основной шаг или ходы, определяющих основу танца. Учебно–тренировочная работа в хореографическом коллективе является основным видом деятельности в приобретении хореографических знаний и навыков, в совершенствовании хореографического мастерства.

Правильная организация учебного процесса позволит руководителю добиться хорошего качества исполнения движений. Подбор изучаемого хореографического материала зависит от возрастных особенностей обучающихся, от мастерства и образованности руководителя и педагога.

Выбирая сюжет, действие, руководитель – сочинитель и постановщик, должен учитывать круг идей и чувств, доступных участникам определенного возраста. Каждая постановка должна нести в себе перспективные, актуальные, волнующие всех мысли и идеи. При этом любой народный танец должен воспитывать лучшие качества характера, культуру общения и художественный вкус [26].

Постановочные работы обязаны удовлетворять трем главным требованиям –идейности, художественности и доступности. При отсутствии хотя бы одного из них постановка не может считаться полноценной. Весь процесс постановки танца предоставляет большие возможности для профессионального роста учащихся. Постановочная работа воспитывает сознательное отношение к изучаемому материалу, дает прочные навыки в области народного танца.

Постановочная и репетиционная работа плавно переходит в концертную деятельность. Концерт – наивысшая форма совершенствования танцевальных навыков коллектива, где участники показывают достигнутые успехи, творческий рост, демонстрируют свои способности и талант в искусстве хореографии.

Детский или взрослый хореографический коллектив народного танца – это творческое объединение детей или взрослых, целью которого является освоение, изучение народного танцевального искусства, с последующей

демонстрацией приобретенных навыков и умений в сценической концертной деятельности.

Каждый педагог, руководитель любительского творческого хореографического коллектива, в зависимости от степени владения теми или иными методами, предпочитает использовать определенный путь воздействия на участников своего творческого коллектива. Чаще всего это метод убеждения [15].

Метод убеждения используется не от случая к случаю. Он должен быть целенаправленным, систематическим, и тогда он станет действенным. Метод убеждения требует от руководителя и педагога огромного терпения, образованности и тактичного поведения. Дети, к примеру, порой не сразу понимают своего педагога. Это бывает от неумения ребенка слушать и слышать, что от него требуется. Это качество характера воспитывается постепенно в культуре общения ребенка. Поэтому руководителю необходимо проявить максимум педагогического мастерства и любви к детям при использовании данного метода.

Для повышения нравственного потенциала личности ребенка, развития его активности, важно постоянно обновлять и обогащать используемые формы и методы. Воспитательную функцию берут на себя и органы самоуправления – лидеры в группе, старосты. Наличие у детей в коллективе единой, нравственно–привлекательной цели сплачивает коллектив, настраивает на единый творческий ритм, ставит во главу общий, реально выполнимый интерес.

На занятиях педагог стремится не только научить детей хореографическому искусству, но и любить, ценить и понимать его. Руководителем хореографического коллектива народного танца должен быть педагог, получивший специальное образование, которое ему позволяет проводить занятия с детьми на достаточно высоком уровне [43].

В качественном овладении высоким исполнительским мастерством важную роль может сыграть этюдная работа. Развитие и совершенствование

исполнительского мастерства участников ансамбля народного танца, строится так же на изучении танцевальных культур различных народов [21].

Итак, у каждого руководителя и преподавателя свой стиль работы, своя методика и система требований. От их характера, последовательности и содержания зависит развитие творческого коллектива, его нравственных основ. Практика показывает, что чем выше и обоснованнее требования преподавателя, тем выше организация его работы, нравственный настрой участников ансамбля. И, наоборот, чем ниже уровень требований, тем ниже показатели в коллективе. Но в любом случае, если педагог правильно формирует свои требования и они отвечают определенным условиям, он должен помнить, что они должны быть: последовательны, понятны, оправданы, посильны для выполнения.

В работе над формированием и освоением танцевальных навыков используются устоявшиеся проверенные методы:

- методические объяснения, которые включают в себя рассказ о методике исполнения движений, о национальных особенностях и национальных традициях;

- метод «с ноги» и зеркальный метод, стоя лицом к обучаемым;

- выполнение упражнений и движений со слов преподавателя; с использованием методов расклада движений и комбинаций на составные части;

- закрепление изученного материала – изученный танцевальный материал необходимо постоянно закреплять и повторять, иначе освоение танцевальных навыков и умений будет не качественным.

Педагогами–хореографами созданы специальные детские танцы на основе лучших народных плясок и доступных элементов бальных танцев. От успеха этой работы зависят перспективы развития исполнительской культуры в танце, так как подготовленность учащихся с детского возраста позволит вести занятия во взрослых коллективах с большей глубиной и по расширенной программе.

2.3. Рекомендации по организации педагогической работы с хореографическим коллективом

В начале рекомендаций по организации педагогической работы с хореографическим коллективом, отметим, что для того чтобы коллектив был востребованным, успешным, интересным, необходимо уделять особое внимание формированию репертуара. От его насыщенности и разнообразия зависит успех коллектива, как у зрителей, так и у желающих присоединиться к нему новых участников [22].

Формирование репертуара определяет всю учебно–тренировочную деятельность. Репертуар является одним из показателей развития коллектива, определяет его творческую жизнь и стилистическую направленность. Чем репертуар разнообразнее, тем выше уровень мастерства и технической оснащенности исполнителей.

Репертуар создается на основе реализации организационных, учебно–воспитательных и творческих задач с учетом общих принципов формирования репертуара:

- идейно–художественная значимость;
- актуальность темы;
- интерес учеников к танцу;
- личная профессиональная возможность;
- разнообразие видов и жанров танца.

При этом репертуар должен способствовать реализации коммуникативной функции хореографического искусства: с одной стороны – это выход исполнителя к зрителю как носителя определенного культурного воздействия, с другой – насколько данное воздействие будет значимо для зрителя.

В процессе работы участники овладевают высоким уровнем исполнительской культуры: развитой памятью, в том числе и мышечной;

музыкальностью; артистичностью и актерскими навыками, дисциплинированностью, взаимопониманием [4].

Методика педагогического руководства хореографической самодеятельностью предполагает выбор системы методов и их приемов, последовательность которых определяется конкретными задачами, решаемыми на каждом из этапов становления и развития коллектива, а соответственно и личности участников.

Исходя из того, что педагогическое руководство представляет собой целенаправленный процесс управления людьми и коллективами, воздействие на их сознание и поведение, методами его будут пути реализации основной цели нашего общества – формирование всесторонне развитой гармонической личности.

В системе культурно–просветительной работы, структуре ее деятельности выделяются разнообразные методы и приемы, обеспечивающие достижение поставленной цели. Выбор их обусловлен спецификой воспитательного процесса, то есть возможностями и способами осуществления его, в частности, в условиях хореографической самодеятельности [31].

Поскольку уровень развития личности обусловлен степенью ее участия в деятельности, постольку анализ методов воспитания предполагает, в первую очередь, более активное овладение методами включения участников в различные ее виды. При этом необходимо преодолеть традиционное понимание хореографической самодеятельности как только лишь исполнительской деятельности, ибо ее современный уровень развития дает право утверждать, что участники занимаются не только танцами, но и другими различными видами деятельности (шьют, рисуют декорации, создают фотолетописи коллектива, выпускают стенные газеты), требующими разнообразных навыков [38].

Широкое применение в хореографической самодеятельности технических средств (звуко–, свето–, слайд–аппаратуры и др.) значительно

расширяет контингент участников: привлекаются люди, увлеченные техникой, техническим творчеством, направленным на создание всевозможных звуко– и светоэффектов. Во время первоначальных бесед руководитель должен выявить склонности и способности пришедших участников и соответственно может строить программу деятельности по реализации этих навыков [24].

Например, развивается познавательная деятельность (участники овладевают определенной суммой знаний в области истории, литературы и др.), пропагандистская в области искусств, творческо–поисковая, предполагающая выбор участниками того или иного произведения (литературного, музыкального, живописного) для создания спектакля, программы, просветительская, связанная с желанием обучать по тем или иным вопросам своих товарищей по коллективу.

Роль руководителя самодеятельного хореографического коллектива как субъекта воспитания заключается в привнесении в деятельность участников педагогической целесообразности, превращении любительских занятий в воспитывающий процесс.

Значительную роль в педагогическом руководстве играют социально–психологические характеристики руководителя, стиль его руководства. Социометрическое исследование руководителей хореографического ансамбля «Гжель» и хореографического коллектива «Березка» г. Москва позволили увидеть, что демократический стиль способствует сплочению коллектива, усиливает внутриколлективные связи; авторитарный и попустительский – создают атмосферу разобщенности участников.

Итак, перед специалистом стоят следующие задачи: привить детям любовь к танцу, сформировать их танцевальные способности (музыкально–двигательные и художественно–творческие), развить чувство ритма, эмоциональную отзывчивость на музыку, танцевальную выразительность, координацию движений, ориентировку в пространстве, воспитать

художественный вкус, научить полноценно воспринимать произведения танцевального искусства [30].

Значительную роль в педагогическом руководстве играют социально–психологические характеристики руководителя, стиль его руководства. Социометрическое исследование руководителей хореографического ансамбля «Гжель» и хореографического коллектива «Березка» г. Москва позволили увидеть, что демократический стиль способствует сплочению коллектива, усиливает внутриколлективные связи; авторитарный и попустительский – создают атмосферу разобщенности участников.

Учебный процесс в хореографическом коллективе включает в себя множество различных функций, способствующих гармоничному развитию личности и помогающих выполнению профессиональных задач.

При решении профессиональных задач педагогу–хореографу необходимо руководствоваться принципами воспитания, т. е. общими исходными положениями, в которых выражены основные требования к содержанию, методам, организации воспитательного процесса, на основе которых необходимо осуществлять учебно–воспитательную работу в хореографическом коллективе: принцип персонификации, культуросообразности, гуманизации и дифференциации. Обобщим сказанное и представим в схеме модель профессиональной деятельности педагога–хореографа (рис.4).

Учебно–творческая и воспитательная работа любительского хореографического коллектива служит основой его существования как педагогического, осуществляющего широкую программу формирования личности участника и зрителя. Организация этой работы – сложное и ответственное дело, требующее глубокого знания соответствующей методики, владения специальными навыками и умениями, определенных личностных свойств и характеристик руководителя.

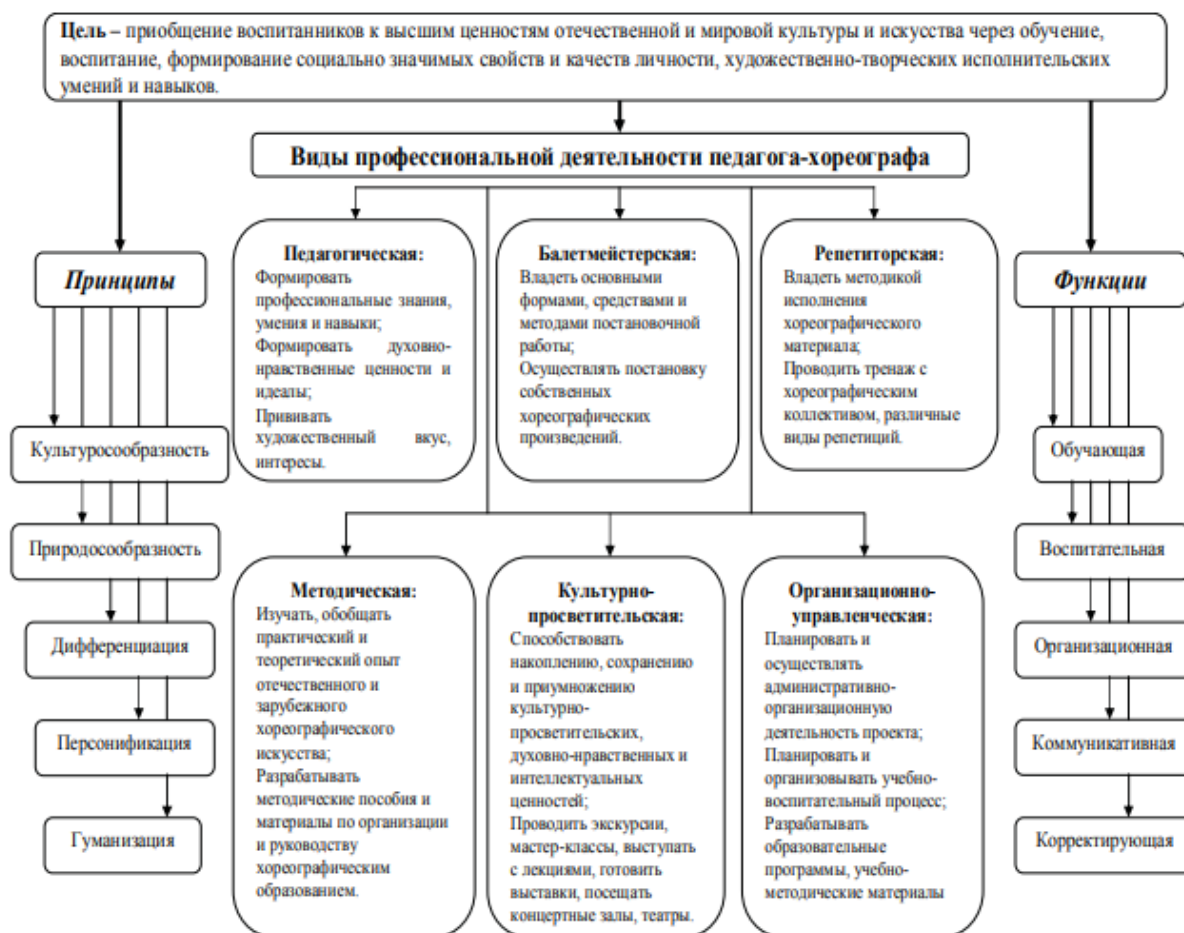


Рисунок 4 – Модель профессиональной деятельности педагога–хореографа

Итак, осуществлять учебно–воспитательный, художественно–творческий и организационный процессы в хореографическом коллективе призван квалифицированный педагог–хореограф, владеющий балетмейстерскими навыками, методами работы с танцевальным ансамблем, имеющий представления о педагогической деятельности в творческом коллективе.

Задача педагога–руководителя – организовать взаимодействие участников танцевального коллектива с хореографическим искусством, с окружающей действительностью; подготовить их к преодолению физических, эмоциональных, нравственных, творческих и других трудностей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключении работы отметим, что 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 самосовершенствованию 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 хореографического ансамбля «Гжель» и хореографического коллектива «Березка» г. Москва мы определили:

1) Основопологающей 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) Педагогическая деятельность заключается в усвоении и воспроизведении хореографических знаний, двигательных умений и навыков. Приобретенный опыт закрепляется в сознании участников и реализуется в сценической практике.

3) При работе с хореографическим коллективом, формируя репертуар, руководителю необходимо осознавать, что любая танцевальная композиция должна обладать новизной, оригинальностью, быть интересной для участников, эмоционально воздействовать на зрительскую аудиторию и не просто удовлетворять запросы зрителя, а эстетически его воспитывать.

Проведенное исследование дает возможность сделать рекомендации, которые будут способствовать эффективности выполняемых функций в деятельности руководителя, что позволит улучшить качество процесса воспитания и обучения детей.

– Необходимо всегда планировать личную и коллективную деятельность.

– Выбрать для себя стиль управления, который будет эффективным именно в данном коллективе.

– Занятия в хореографическом коллективе должны быть систематическими.

– Необходимо находить подход к каждому участнику коллектива, знать возрастные и психологические особенности развития, уровень подготовки учащихся и проанализировав данные находить оптимальные решения своей работы.

Выдвинутая гипотеза в ходе исследования подтвердилась. Все поставленные задачи были выполнены. Цель исследования достигнута.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Андриенко, Ю. Е. Роль руководителя в управлении профессиональной мотивацией педагогического коллектива / Ю. Е. Андриенко // Образование в России: история, опыт, проблемы, перспективы. – 2020. – № 2(13). – С. 76-80.

2. Александрова, М. В. Педагогическое сопровождение профессиональной подготовки будущих руководителей хореографических коллективов / М. В. Александрова, Т. П. Моринова // Цифровые технологии, наука и образование: теоретические и практические исследования : Материалы Всероссийской научно-практической конференции аспирантов, соискателей, докторантов, научных руководителей, молодых ученых, специализирующихся в области образования, Санкт-Петербург, 09 июня 2021 года. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования, 2021. – С. 13-17.

3. Арестова, В. Ю. Основные подходы к подготовке будущих руководителей хореографических любительских коллективов к сценической интерпретации чувашского народного танца / В. Ю. Арестова, Т. П. Андреева // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева. – 2019. – № 5(105). – С. 116-122.

4. Белов, В. А. Диалогическая деятельность руководителя хореографического коллектива как педагогическое условие воспитания диалогичной личности / В. А. Белов, А. И. Кавеева // Модернизация российского общества и подготовка кадров для отрасли культуры и искусств : Материалы Международной научно–практической конференции, посвященной 45–летию Казанского государственного университета культуры и искусств: в 3–х частях, Казань, 17–18 ноября 2014 года / Под научной редакцией Р.Р. Юсупова, Р.М. Валеева. – Казань: Казанский государственный университет культуры и искусств, 2014. – С. 265–271.

5. Богачева, Ю. В. Формирование профессиональной готовности к практической деятельности педагогов–хореографов в вузах культуры и искусств : дис. ... канд. пед. наук / Богачева Ю. В. – Москва, 2007. – 215 с.
6. Богданов, Г.Ф. Методика педагогического руководства хореографическим любительским коллективом: учеб. пособие для академического бакалавриата / Г. Ф. Богданов. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 152 с. – ISBN 978–5–534–08264
7. Борисенко, Т. С. Художественно–творческая деятельность руководителя любительского хореографического коллектива: от замысла к воплощению / Т. С. Борисенко, И. Б. Игнатова // Художественное образование и наука. – 2020. – № 1(22). – С. 6–14
8. Борисенко, Т. С. Совершенствование подготовки будущего руководителя хореографического любительского коллектива по дисциплине «мастерство хореографа» / Т. С. Борисенко // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. – 2019. – № 6(92). – С. 153-160.
9. Борисенко, Т. С. Композиционно-постановочные компетенции руководителя хореографического коллектива / Т. С. Борисенко // Вестник Санкт-Петербургского государственного института культуры. – 2020. – № 3(44). – С. 117-124
10. Борисенко, Т. С. Профессиограмма в профессионально-педагогической подготовке руководителя хореографического любительского коллектива / Т. С. Борисенко, И. Б. Игнатова // Педагогическое образование в России. – 2020. – № 1. – С. 65-73.
11. Борисов, А. И. Психолого–педагогические аспекты подготовки педагога–хореографа : специальность 19.00.07 «Педагогическая психология» : дис. ... канд. психол. наук / Борисов А. И. – Самара, 2001. – 233 с.

12. Бурцева, Г. В. Управление развитием творческого мышления студентов–хореографов в процессе вузовской подготовки : дис. ... канд. пед. наук / Бурцева Г. В. – Барнаул, 2000. – 178 с.

13. Бурцева, Г. В. Модернизация хореографического образования на основе изучения образовательных потребностей руководителей хореографических коллективов Алтайского края / Г. В. Бурцева // Теория и практика исследования хореографического образования в Алтайском крае : сборник научно-методических статей / Алтайский государственный институт культуры, Кафедра хореографии. – Барнаул : Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Алтайский государственный институт культуры", 2016. – С. 23-31.

14. Воробьева, Т. В. Роль личности руководителя в повышении качества работы педагогического коллектива дошкольного образовательного учреждения / Т. В. Воробьева // Проблема процесса саморазвития и самоорганизации в психологии и педагогике : сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции, Самара, 23 ноября 2018 года. – Самара: Общество с ограниченной ответственностью "Агентство международных исследований", 2018. – С. 29-33.

15. Дружинин, С. В. Влияние стиля педагогического общения руководителя на формирование психологического климата в хореографическом коллективе / С. В. Дружинин // Социокультурная обусловленность современного хореографического образования: Вызовы времени, инновационный опыт, перспективы развития : Материалы III Международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 26 ноября 2020 года. – Санкт-Петербург: Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, 2021. – С. 52-57.

16. Ерина, И. А. Психологические трудности и направления работы руководителя школы в ситуации смены поколений в педагогическом

коллективе / И. А. Ерина // Проблемы современного педагогического образования. – 2020. – № 69-1. – С. 346-350.

17. Зелюка, О. А. Руководитель хореографического коллектива как фактор формирования культурной личности / О. А. Зелюка // Интерактивная наука. – 2019. – № 2(36). – С. 28-32.

18. Ивлева, Л. Д. Методика педагогического руководства любительским хореографическим коллективом : учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности 071301 Народное художественное творчество квалификация – Художественный руководитель хореографического коллектива, преподаватель и направлению 071500 Народная художественная культура профильный модуль «Руководство хореографическим любительским коллективом» / Л. Д. Ивлева ; Челяб. гос. акад. культуры и искусств. – 2-е изд., испр. и доп. – Челябинск, 2013. – 60 с. – ISBN 996–10–04152–512–641

19. Игнатова, И. Б. Педагогика народного художественного творчества: проблема педагогического руководства коллективом : учебное пособие/ И. Б. Игнатова, С. М. Малакуцкая. – Белгород : Изд-во БГИИК, 2013 – 268 с. – ISBN 996–10–04152–512–641

20. Ильченко, Л. Т. Успех работы педагогического коллектива - успех работы руководителя / Л. Т. Ильченко // Традиции и новации в дошкольном образовании. – 2017. – № 3(3). – С. 3-4.

21. История самодеятельного хореографического творчества : Учебное пособие. – Пермь : Пермский государственный институт культуры, 2017. – 100 с. – ISBN 978-5-91201-252-5.

22. Карпенко, В. Н. Воспитание личностно-профессиональных качеств руководителя хореографического коллектива / В. Н. Карпенко, И. А. Карпенко, Д. С. Тарасова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2017. – № 3-2. – С. 125-128.

23. Карпенко, В. Н. Педагогическое общение как основной содержательный фактор коммуникативной культуры руководителя

хореографического коллектива / В. Н. Карпенко, В. И. Русина // Культура и время перемен. – 2017. – № 4(19). – С. 15.

24. Карпенко, В. Н. Личность руководителя хореографического коллектива в процессе обучения и воспитания / В. Н. Карпенко, И. А. Карпенко // Культурная жизнь Юга России: Социальная память. Актуализация. Модернизация : Материалы III Международной научно-практической конференции, Краснодар, 18–19 октября 2018 года. – Краснодар: Краснодарский государственный институт культуры, 2018. – С. 160-167.

25. Касьянова, Н. В. Некоторые особенности работы руководителя-постановщика в любительском хореографическом коллективе в общеобразовательном учреждении / Н. В. Касьянова // Искусство, наука, образование: траектории творчества современной России : Сборник научных статей и материалов заседаний круглых столов / Составитель А.С. Макурина. – Челябинск : Южно-Уральский государственный институт искусств им. П.И. Чайковского, 2019. – С. 129-132.

26. Клименко, А. В. Функции и задачи педагогического руководства хореографическим самодеятельным коллективом / А. В. Клименко // Актуальные вопросы педагогики : сборник статей IX Международной научно-практической конференции, Пенза, 20 декабря 2021 года. – Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2021. – С. 92-95.

27. Кокшарова, Е. М. Особенности деятельности руководителя хореографического коллектива / Е. М. Кокшарова // Вестник научных конференций. – 2016. – № 2–6(6). – С. 53–54.

28. Меренюкова, А. М. Модель личности и профессиональная позиция как слагаемые квалификационной характеристики руководителя хореографического коллектива / А. М. Меренюкова // Социальные и культурные практики в современном российском обществе: инициатива, партнерство, стратегия развития : Материалы IV Всероссийской научно-

методической конференции. В 2-х частях, Новосибирск, 17–26 апреля 2019 года / Под общей редакцией О.В. Капустиной, М.В. Чельцова. – Новосибирск: Новосибирский государственный педагогический университет, 2019. – С. 190-196.

29. Никитин, В. Ю. О некоторых проблемах дополнительного хореографического образования и повышения квалификации руководителей любительских хореографических коллективов / В. Ю. Никитин // Современное образование в области культуры и искусства: традиции, инновации, опыт : материалы научно–практической конференции, Калининград, 23–26 ноября 2017 года. – Калининград: Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта, 2018. – С. 130–138

30. Никитин, В. Ю. Специфика применения способов педагогического воздействия в работе руководителя детского любительского хореографического коллектива / В. Ю. Никитин // Культура и образование. – 2019. – № 2(33). – С. 129-139.

31. Савинова, В. И. Профессиональная компетентность руководителя любительского хореографического коллектива как педагогическая проблема / В. И. Савинова // Культура и история в компаративном измерении : Материалы I Всероссийского научно–методологического семинара, Самара, 12 мая 2011 года. – Самара: Самарская государственная академия культуры и искусств, 2012. – С. 72–76.

32. Свид, О. Д. Реализация педагогических принципов в процессе подготовки руководителей хореографических коллективов / О. Д. Свид // Современная культура: проблемы истории и технологии развития : материалы Всероссийской конференции с международным участием в рамках Всероссийского фестиваля науки «НАУКА 0+», Смоленск, 22 октября 2021 года. – Смоленск: Областное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего профессионального

образования Смоленский государственный институт искусств, 2021. – С. 149-154.

33. Смирнова, А. Е. Гендерные особенности педагогической работы в любительских хореографических коллективах / А. Е. Смирнова // Вестник научных конференций. – 2020. – № 11-5(63). – С. 133-134.

34. Тебякина, Е. Е. Особенности осуществления педагогического процесса при работе в любительском хореографическом коллективе с участниками молодежного возраста / Е. Е. Тебякина // Научный альманах. – 2017. – № 7-1(33). – С. 99-101.

35. Тебякина, Е. Е. Использование танцевальной импровизации как педагогического приема в работе с детьми в любительском хореографическом коллективе / Е. Е. Тебякина // Вестник научных конференций. – 2017. – № 2-5(18). – С. 99-100.

36. Телегина Л.А. Психологическая подготовка педагогов–хореографов к будущей профессиональной деятельности: дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.07. Казань, 2004. - 198 с.

37. Терехина, А. Р. Приоритетные качества руководителя хореографического коллектива / А. Р. Терехина, И. А. Богданец // Вестник научных конференций. – 2019. – № 6-2(46). – С. 121-122.

38. Фархутдинова, Г. Р. Работа руководителя детского хореографического коллектива с исполнителями над созданием художественного образа / Г. Р. Фархутдинова, Л. А. Патрикеева // Педагогическое мастерство и современные педагогические технологии : Сборник материалов X Международной научно-практической конференции, Чебоксары, 20 сентября 2019 года / Редколлегия: О.Н. Широков [и др.]. – Чебоксары: Общество с ограниченной ответственностью "Центр научного сотрудничества "Интерактив плюс", 2019. – С. 104-107.

39. Фицукова, Н. В. Хореографический коллектив: понятие, условия целостности, роль руководителя / Н. В. Фицукова, И. А. Королева // Человек в мире искусства: векторы развития и образования : Сборник

научно-методических трудов. Выпуск II. Научное издание / Саратовский национальный исследовательский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского. – Саратов : Издательство "Научная книга", 2020. – С. 88-91.

40. Хамидуллина, Л. Р. Имиджевая деятельность как важное направление работы руководителя хореографического коллектива / Л. Р. Хамидуллина // Форум молодых ученых. – 2016. – № 4(4). – С. 1002-1004.

41. Чжан, Б. Психолого-педагогические особенности работы в детском хореографическом коллективе / Б. Чжан // Современные проблемы музыки и хореографии : Сборник статей и материалов I Международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 27 сентября 2021 года. – Санкт-Петербург: Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, 2021. – С. 96-98.

42. Шабаева, А. К. Мирзахан Баширов - руководитель первого профессионального хореографического коллектива Дагестана / А. К. Шабаева // Вестник Института языка, литературы и искусства им. Г. Цадасы. – 2021. – № 28. – С. 93-98.

43. Шелестова, А. В. Применение основных педагогических технологий в работе с детским хореографическим коллективом / А. В. Шелестова, Т. Г. Бурова // Современное конкурентное развитие экономики и общества : Материалы III международной научно-практической конференции, Саратов, 13 октября 2017 года. – Саратов: Общество с ограниченной ответственностью «Институт исследований и развития профессиональных компетенций», 2017. – С. 194-196.

44. Московский государственный академический театр танца «Гжель»// URL: –<https://theatregzhel.ru/> (дата обращения: 21.01.2022).

45. Государственный академический хореографический ансамбль "Берёзка" имени Н.С. Надеждиной// URL: – <https://beriozkadance.ru/> (дата обращения: 10.12.2021).

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Тестирование для определения стиля руководства (для руководителя коллектива)

Тестовый материал:

1. В работе с людьми я предпочитаю, чтобы они беспрекословно выполняли мои распоряжения.
2. Меня легко увлечь новыми задачами, но я быстро охлаждаю к ним.
3. Люди часто завидуют моему терпению и выдержке.
4. В трудных ситуациях я всегда думаю о других, а потом о себе.
5. Мои родители редко заставляли меня делать то, что я не хотел.
6. Меня раздражает, когда кто-то проявляет слишком много инициативы.
7. Я очень напряженно работаю, так как не могу положиться на своих помощников.
8. Когда я чувствую, что меня не понимают, то отказываюсь от намерения доказать что-либо.
9. Я умею объективно оценить своих подчиненных, выделив среди них сильных, средних и слабых.
10. Мне приходится часто советоваться со своими помощниками, прежде чем отдать соответствующее распоряжение.
11. Я редко настаиваю на своем, чтобы не вызвать у людей раздражения.
12. Уверен, что мои оценки успехов и неудач подчиненных точны и справедливы.
13. Я всегда требую от подчиненных неукоснительного соблюдения моих приказаний и распоряжений.
14. Мне легче работать одному, чем кем-то руководить.
15. Многие считают меня чутким и отзывчивым руководителем.

16. Мне кажется, что от коллектива нельзя ничего скрывать – ни хорошего, ни плохого.

17. Если я встречаю сопротивление, у меня пропадает интерес к работе с людьми.

18. Я игнорирую коллективное руководство, чтобы обеспечить эффективность единоначалия.

19. Чтобы не подорвать свой авторитет, я никогда не признаю своих ошибок.

20. Мне часто не хватает времени для эффективной работы.

21. На грубость подчиненного я стараюсь найти ответную реакцию, не вызывающую конфликта.

22. Я делаю все, чтобы подчиненные охотно выполняли мои распоряжения.

23. С подчиненными у меня очень тесные контакты и приятельские отношения.

24. Я всегда стремлюсь любой ценой быть первым во всех начинаниях.

25. Я пытаюсь выработать универсальный стиль управления, подходящий для большинства ситуаций.

26. Мне легче подстроиться под мнение большинства коллектива, чем выступать против него.

27. Мне кажется, что подчиненных надо хвалить за каждое, даже самое незначительное достижение.

28. Я не могу критиковать подчиненного в присутствии других людей.

29. Мне приходится чаще просить, чем требовать.

30. От возбуждения я часто теряю контроль над своими чувствами, особенно когда мне надоедают.

31. Если бы я имел возможность чаще бывать среди подчиненных, то эффективность моего руководства значительно повысилась бы.

32. Я иногда проявляю спокойствие и равнодушие к интересам и увлечениям подчиненных.

33. Я предоставляю более грамотным подчиненным больше самостоятельности в решении сложных задач, особенно не контролируя их.

34. Мне нравится анализировать и обсуждать с подчиненными их проблемы.

35. Мои помощники справляются не только со своими, но и с моими функциональными обязанностями.

36. Мне легче избежать конфликта с вышестоящим руководством, чем с подчиненными, которые всегда зависят от меня.

37. Я всегда добиваюсь выполнения своих распоряжений наперекор обстоятельствам.

38. Самое трудное для меня – это вмешиваться в ход работы людей, требовать от них дополнительных усилий.

39. Чтобы лучше понять подчиненных, я стараюсь представить себя на их месте.

40. Я думаю, что управление людьми должно быть гибким: подчиненным нельзя демонстрировать ни железной непреклонности, ни панибратства.

41. Меня больше волнуют собственные проблемы, чем интересы подчиненных.

42. Мне приходится часто заниматься текущими делами и испытывать от этого большие эмоциональные и интеллектуальные нагрузки.

43. Родители заставляли меня подчиняться даже тогда, когда я считал это неразумным.

44. Работу с людьми я представляю себе как мучительное занятие.

45. Я стараюсь развивать в коллективе взаимопомощь и сотрудничество.

46. Я с благодарностью отношусь к предложениям и советам подчиненных.

47. Главное в руководстве – распределить обязанности.
48. Эффективность управления достигается тогда, когда подчиненные существуют лишь как исполнители воли менеджера.
49. Подчиненные – безответственные люди, и поэтому их нужно постоянно контролировать.
50. Лучше всего предоставлять полную самостоятельность коллективу и ни во что не вмешиваться.
51. Для более качественного руководства нужно поощрить наиболее способных подчиненных и строго взыскивать с нерадивых.
52. Всегда признаю свои ошибки и выбираю более правильное решение.
53. Мне приходится часто объяснять неудачи в управлении объективными обстоятельствами.
54. Нарушителя дисциплины строго наказываю.
55. В критике недостатков подчиненных я беспощаден.
56. Иногда мне кажется, что в коллективе я лишний человек.
57. Прежде чем упрекать подчиненного, я стараюсь его похвалить.
58. Я хорошо взаимодействую с коллективом и считаю с его мнением.
59. Меня часто упрекают в чрезмерной мягкости к подчиненным.
60. Если бы мои подчиненные делали так, как я требую, я бы достиг гораздо большего.

Таблица 3 – Ответы

Стиль управления	Номера ответов–утверждений
Авторитарный	1, 6, 7, 12, 13, 18, 19, 24, 25, 30, 31, 36, 37, 42, 43, 48, 49, 54, 55, 60
Либеральный	2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35, 38, 41, 44, 47, 50, 53, 56, 59
Демократический	3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28, 33, 34, 39, 40, 45, 46, 51, 52, 57, 58