

Аспекты деятельности руководителя
творческого хореографического коллектива

Н.В. Плаксина

Тюмень
2020

Содержание

1. Функции руководителя хореографического коллектива	3
2. Методика планирования работы руководителя хореографического коллектива	6
3. Методика анализа результатов воспитательного процесса в творческом коллективе	9
4. Литература	12

1. Функции руководителя коллектива

Руководитель творческого коллектива — это основной и непосредственный организатор учебно-воспитательной работы в учреждении дополнительного образования, официальное лицо, назначаемое ее директором для осуществления воспитательной работы в творческом коллективе.

Основными **функциями** руководителя творческого коллектива являются:

1. Воспитательная (социальная защита ребенка);
2. Организаторская (работа по всем педагогическим аспектам жизнедеятельности коллектива, формирование личности и коллектива, изучение учащихся);
3. Координирующая (установление позитивного взаимодействия между всеми участниками воспитательного процесса — педагогами, учащимися, родителями, общественностью);
4. Управленческая (контроль за динамикой развития личности и коллектива на основе ведения личных дел учащихся и других видов документации).

В приоритете для воспитательного процесса стоит **функция социальной защиты** ребенка, под которой понимается целенаправленная, сознательно регулируемая система практических социальных, политических, правовых, психолого-педагогических, экономических и медико-экологических мер, обеспечивающих нормальные условия и ресурсы для физического, умственного и духовно-нравственного развития детей, предотвращения ущемления их прав и человеческого достоинства. Реализация этой функции предполагает обеспечение условий для адекватного развития ребенка. Работа руководителя в данном направлении — это деятельность и непосредственного исполнителя, и координатора, помогающего получить детям и их родителям социальную поддержку и социальные услуги. Выполняя эту функцию, он должен, решая острые сиюминутные проблемы, быть готовым к опережению событий и, опираясь на точный прогноз, ограждать ребенка от возможных проблем и трудностей.

Все дети, независимо от их происхождения, благополучия родителей и условий жизнедеятельности, являются объектом социальной защиты и социальных гарантий. Однако особенно важно выполнение данной функции по отношению к детям, оказавшимся в особо трудном положении: детям из многодетных семей, детям-инвалидам, сиротам, беженцам и т.п., которые больше других нуждаются в экстренной социальной защите.

Главное назначение **организаторской функции** — поддержка положительной детской инициативы, связанной с совершенствованием жизни региона, микросреды, школы и самих школьников. Другими словами, руководитель творческого коллектива не столько организует учащихся, сколько оказывает им помощь в самоорганизации разнообразной деятельности: познавательной трудовой, эстетической, а также свободного общения, являющегося частью досуга. На этом уровне важна функция сплочения коллектива, выступающая не как самоцель, а как способ достижения поставленных перед коллективом целей. Одной из задач руководителя при этом является развитие ученического самоуправления, ученического актива.

Успех воспитательной деятельности руководителя творческого коллектива во

многим зависит от глубокого проникновения во внутренний мир детей, понимания их переживаний и мотивов поведения. В этих целях он изучает воспитанников не только на занятиях, но и во внеучебное время, при посещении семей учеников, во время экскурсий и походов.

Проявление *координирующей функции* руководителя, прежде всего в том, что он осуществляет воспитательную деятельность в тесном сотрудничестве с другими членами педагогического коллектива.

Руководитель является связующим звеном между воспитанниками и родителями. Он информирует педсовет о состоянии воспитанника, особенностях родителей, организует их встречи с другими коллективами. Особое внимание руководителя уделяется новым педагогам дополнительного образования, которых важно познакомить с особенностями коллектива и отдельных учеников, а также с требованиями, предъявляемыми предыдущими педагогами коллектива.

Одной из важнейших форм взаимодействия руководителя и других педагогов дополнительного образования, которая обеспечивает единство действий и способствует выработке единых подходов к воспитанию, является педагогический совет, на котором формируется всесторонний взгляд на воспитательную систему учреждения дополнительного образования.

В рамках *управленческой функции*, руководитель творческого коллектива осуществляет диагностику, целеполагание, планирование, контроль и коррекцию воспитательной деятельности. Реализация диагностической функции предполагает выявление исходного уровня воспитанности учащихся и постоянное отслеживание изменений. Она направлена на исследование и анализ индивидуальности ребенка, поиск причин неэффективности результатов и характеристику целостного педагогического процесса.

Функцию целеполагания можно рассматривать как совместную с учащимися выработку целей воспитательной деятельности. Доля участия руководителя в этом процессе зависит от возраста и уровня сформированности коллектива. Логика целеполагания отражается в процессе планирования деятельности руководителя творческого коллектива.

Целью функции *контроля и коррекции* является — обеспечение постоянного развития воспитательной системы творческого коллектива. Реализация функции контроля предполагает выявление, как положительных результатов, так и причин недостатков, проблем, возникающих в процессе воспитания. На основе анализа результатов контроля проводится коррекция работы руководителя творческого коллектива либо с коллективом в целом, либо с конкретной группой учащихся или отдельным учеником. Контроль работы руководителя — это не столько контроль со стороны администрации учреждения дополнительного образования, сколько самоконтроль с целью коррекции. Коррекция — это всегда совместная деятельность руководителя и коллектива в целом, группы или отдельных учеников.

Все рассмотренные уровни функций определяют содержание деятельности руководителя творческого коллектива. В воспитательной системе учреждения дополнительного образования руководитель творческого коллектива выступает как административное лицо, наделенное соответствующими **правами и обязанностями**, а именно:

- получать информацию о психическом и физическом здоровье каждого

ребенка;

- контролировать успехи каждого участника;
- контролировать посещаемость учебных занятий;
- координировать и направлять в единое русло работу педагогов дополнительного образования данного коллектива (а также психолога, социального педагога), если таковые есть в штате учреждения дополнительного образования;
- организовывать воспитательную работу с учащимися: проводить «малые педсоветы», педагогические консилиумы, тематические мероприятия и т.п.;
- выносить на рассмотрение администрации, совета учреждения дополнительного образования, предложения, согласованные с коллективом;
- приглашать родителей (или лиц, их заменяющих), для решения вопросов, связанных с воспитанием и обучением. По согласованию с администрацией обращаться в комиссию по делам несовершеннолетних, психолого-медико-педагогическую комиссию, в комиссию и советы содействия семье и школе на предприятиях;
- получать помощь от педагогического коллектива учреждения дополнительного образования;
- определять индивидуальный режим работы с детьми исходя из конкретной ситуации;
- отказываться от поручений, лежащих за границами содержания его работы;
- вести опытно-экспериментальную работу по проблемам дидактической и воспитательной деятельности;
- организовывать учебно-воспитательный и учебно-тренировочный процесс, оптимальный для развития положительного потенциала личности учащихся в рамках деятельности творческого коллектива;
- оказывать помощь ученику в решении острых проблем (предпочтительно лично, можно привлечь психолога);
- устанавливать контакт с родителями и оказывать им помощь в воспитании детей (лично, через психолога, социального педагога).

Для педагогически грамотного, успешного и эффективного выполнения своих обязанностей руководителю творческого коллектива необходимо хорошо знать психолого-педагогические основы работы с детьми, быть информированным о новейших тенденциях, способах и формах воспитательной деятельности, владеть современными технологиями воспитания.

2. Методика планирования работы руководителя хореографического коллектива

Эффективность деятельности руководителя творческого коллектива во многом определяется грамотным *планированием работы*, которое предполагает составление различных видов документации.

При планировании работы руководителю творческого коллектива необходимо учитывать:

- результаты предыдущей работы и выводы, полученные в ходе ее анализа;
- воспитательные и организационно-педагогические задачи;
- материалы, педагогические и методические рекомендации по работе с учащимися, коллективом, родителями;
- передовой опыт страны, города, других учреждений дополнительного образования;
- возможности родителей и общественности;
- воспитательный потенциал социального окружения учреждения дополнительного образования, предприятий, культурных учреждений;
- традиционные праздники учебного и календарного года;
- события и факты, связанные с жизнью страны, города, области;
- события, даты, связанные с жизнью и деятельностью выдающихся людей;
- традиции творческого коллектива;
- мероприятия, проводимые ближайшими культурными учреждениями;
- планы творческого коллектива;
- предыдущие планы работы творческого коллектива и его руководителя.

В зависимости от личностных установок и стиля работы руководитель может составлять различные *планы*:

- программу воспитательной работы в коллективе;
- план работы на год, полугодие, четверть, месяц, неделю, день;
- план работы по важнейшему направлению на определенный период (месяц, год, несколько лет), например, по нравственному воспитанию учащихся, профориентационной работе, по постановке специальной творческой программы и т.д.
- план подготовки и проведения воспитательного мероприятия и родительского собрания;
- план работы с творческими объединениями, родительским комитетом и т.п.;
- план самообразования по совершенствованию педагогического мастерства.

Программа воспитательной работы в коллективе - самый сложный вид планирования, поскольку он предполагает серьезную аналитическую деятельность и психолого-педагогическую подготовленность педагога дополнительного образования. От плана воспитательной работы программа отличается тем, что в ней обязательно должны отражаться параметры, обосновывающие:

- почему в работе с данным коллективом выбраны именно эти направления деятельности;
- какая логика лежит в основе намеченной работы и чем она обосновывается;
- как именно будут проходить подготовка и проведение различных видов и форм работы (с коллективом в целом, родителями, педагогами и общественностью).

Программа воспитательной работы в творческом коллективе (примерная структура)

1.Объяснительная записка:

- а) особенности коллектива и воспитанников;
- б) особенности ближайшего социального окружения каждого ребенка и его взаимодействие со средой;
- в) принципы отбора содержания и организации воспитательного процесса;
- г) принципы построения программы.

2.Воспитательные цели.

3.Содержание и организация воспитательного процесса.

А. Организация жизнедеятельности детского коллектива:

- а) задачи;
- б) содержание;
- в) способы реализации задач.

Б. Организация деятельности органов детского самоуправления (актива):

- а) задачи;
- б) содержание деятельности и способы реализации задач.

В. Сотрудничество в достижении воспитательных результатов:

- а) задачи;
- б) содержание деятельности и формы сотрудничества.

Основным документом в работе руководителя является *план на учебный год* (полугодие). Рекомендуются следующие разделы этого плана.

1.Анализ педагогической работы за прошедший учебный год.

2.Задачи работы руководителя на новый учебный год, постановка которых должна отвечать следующим требованиям:

- вытекать из анализа работы;
- отличаться от задач предыдущего года;
- быть конкретными и реальными для выполнения;
- пронизывать всю планируемую работу с учащимися, родителями, творческим коллективом.

творческим коллективом.

3.Работа с коллективом учащихся.

4.Взаимодействие с педагогическим коллективом.

5.Работа с семьей и общественностью.

**Примерная схема плана
(на год, полугодие, четверть)**

Направление и содержание	Педагогические цели	Сроки	Ответственный	Результаты и их анализ
1	2	3	4	5

Общепринятых формы и структуры плана работы руководителя нет и быть не может, поскольку педагогу необходимо творчески подходить к его составлению, учитывая особенности коллектива, условия учреждения дополнительного образования, а также личный опыт работы. Структура и форма плана руководителя могут быть разнообразными; главное, чтобы они были удобны для работы и оперативной корректировки.

Одна из форм, используемых руководителями, предполагает соединение в себе перспективного, календарного и текущего планирования. При оформлении плана на каждую неделю отводится один разворот тетради. Это позволяет предусмотреть основные дела на весь год и своевременно вносить дополнения и изменения.

Приветствуется составление плана индивидуальной работы с каждым учащимся. Это возможно, если есть воспитатель, освобожденный от учебной работы, занимает полную ставку педагога и имеет время для целенаправленной работы с каждым ребенком.

Руководителю нужно позаботиться о том, чтобы план был наглядно оформлен и доступен всем учащимся. Он может представлять собой план-сетку, где отражены основные дела и события коллектива, а также мероприятия, в которых дети решили участвовать. Лучше, если учащиеся сами выберут или самостоятельно создадут свою форму плана.

У руководителя должно быть понимание, что процесс планирования не заканчивается написанием плана, а продолжается в течение года, поскольку составляются более частные, конкретные планы воспитательных мероприятий, в соответствии с которыми план работы постоянно корректируется.

3.Методика анализа результатов воспитательного процесса в творческом коллективе

Одним из важнейших аспектом деятельности руководителя является *изучение результатов и эффективности* воспитательного процесса, направленное на решение ряда задач:

- выявление реального состояния воспитательного процесса (эта задача решается с помощью педагогического среза, в ходе которого изучаются состояние и результативность воспитательной работы с учетом конкретных критериев, показателей, поставленных задач);
- анализ изменений, произошедших в воспитательном процессе, изучение влияний различных условий и средств на результаты работы, а также их эффективности и педагогической целесообразности;
- выявление возможностей развития воспитательного процесса;
- изучение состояния и динамики развития воспитательного процесса для поиска путей и средств его совершенствования;
- определение эффективности влияния воспитательной работы на развитие личности учащегося и педагога, отношений в коллективе.

Деятельность руководителя по изучению эффективности процесса воспитания должна опираться на ряд принципов.

1. При отборе критериев, показателей и методик изучения эффективности воспитательной работы необходимо использовать системный подход, позволяющий установить взаимосвязь оценочно-результативного компонента с целями, задачами, содержанием и способами организации педагогического процесса.

2. При диагностике результатов развития личности следует фиксировать изменения личности ребенка, которые могут свидетельствовать об эффективности воспитательного процесса.

3. Диагностика должна ориентироваться на изменения в развитии ребенка в течение нескольких лет, а не на одноразовые срезы, поэтому целесообразно проводить многолетнее диагностическое исследование с неизменными критериями и методиками на протяжении всего периода изучения личности.

4. Диагностический инструментарий не должен быть громоздким и требовать большого количества времени и сил для подготовки и проведения изучения, обработки получаемых результатов. Однако необходимо помнить, что использование в процессе изучения только экспресс-методик не всегда оправданно, так как выигрыш во времени нередко влечет за собой снижение качества получаемой информации.

5. Необходима максимальная включенность педагогов в диагностический процесс. Это способствует повышению качества диагностики, сокращению затрат времени у главных организаторов изучения, расширению возможностей ознакомления педагогов дополнительного образования, учащихся и их родителей с результатами исследования.

6. Процесс изучения эффективности воспитательной деятельности не должен причинять вреда испытуемым, а его результаты не следует использовать в качестве

средства административного давления на педагога дополнительного образования, родителя или учащегося.

7. В целях диагностики необходимо применять не одну методику, а их систему, чтобы методы дополняли друг друга и подтверждали объективность, достоверность результатов изучения. По возможности методики должны представлять собой обычное учебное или воспитательное средство, учитывать возрастные и индивидуальные особенности учащихся, специфику коллектива и взаимоотношений в нем.

8. Некоторые диагностические методики должен применять только специалист или незнакомый опрашиваемым человек, чтобы нейтрализовать влияние или даже давление педагога, известного испытуемым.

9. В ходе диагностики необходимо стремиться к тому, чтобы изучение состояния и результатов работы органично вписывалось в воспитательный процесс, а диагностическая деятельность носила воспитывающий характер и способствовала решению педагогических задач.

10. Для проведения диагностики важно предусмотреть возможность как качественного, так и количественного анализа полученных данных. В этих целях нужно продумать конкретные показатели, способы их фиксирования и математической обработки.

Одним из основных *критериев*, позволяющих определить эффективность воспитательного процесса, является *уровень развития коллектива* и характер отношений в нем. Важнейшей характеристикой развития коллектива является социально-психологический климат в нем, для изучения которого за основу берутся следующие показатели:

- 1) удовлетворенность членов коллектива взаимоотношениями, процессом организации деятельности, руководством;
- 2) преобладающее настроение;
- 3) взаимопонимание руководителей и подчиненных, старших и младших, взрослых и детей;
- 4) степень участия членов коллектива в управлении, уровень развития самоуправления;
- 5) сплоченность, продуктивность совместной деятельности;
- 6) чувство собственного достоинства у каждого члена коллектива, гордость за свой коллектив;
- 7) защищенность всех членов коллектива.

Основной характеристикой развития коллектива является *состояние взаимодействия его членов*. Осуществление происходит на нескольких уровнях: «учитель — ученик», «ученик — ученик», «педагог — педагог», «старший — младший», «родитель — педагог», «родитель — ученик», «родитель — родитель». Непосредственным показателем эффективности взаимодействия участников педагогического процесса является развитие основных его характеристик:

- по взаимопознанию (объективность знания личностных, особенностей, лучших сторон друг друга, интересов, увлечений; стремление лучше узнать и познать друг друга; обоюдный интерес друг к другу);

- по взаимопониманию (понимание общей цели взаимодействия, общности и единства задач, стоящих перед педагогами и школьниками; принятие трудностей и забот друг друга; понимание мотивов поведения в различных ситуациях; адекватность оценок и самооценок; совпадение установок на совместную деятельность);

- по взаимоотношениям (проявление такта, внимание к мнению и предложениям друг друга; эмоциональная готовность к совместной деятельности, удовлетворенность ее результатами; уважение позиции друг друга, сопереживание, сочувствие; стремление к официальному и неофициальному общению; творческий характер отношений, стимулирующий инициативу и самостоятельность детей);

- по взаимным действиям (осуществление постоянных контактов, активность участия в совместной деятельности; инициатива в установлении контактов, идущая с обеих сторон; срабатываемость (количество, качество, скорость проделанной работы), координация действий на основе взаимного содействия, согласованность; подстраховка, помощь, поддержка друг друга);

- по взаимовлиянию (способность приходить к согласию по спорным вопросам; учет мнения друг друга при организации работы; действенность обоснованных и корректных по форме обоюдных замечаний, изменение способов поведения и действий после рекомендаций в адрес друг друга; восприятие другого в качестве примера для подражания).

Литература

- Богановская М.С. Музыкально -хореографическое искусство системе эстетического воспитания. М.: ВНИЦНТ и КИП, 1986.
- Бондаренко Л.А. Методика хореографической работы в школе. М.; Искусство, 1984,
- Бриске И.Э. Руководитель самодеятельного коллектива народного танца: Метод, пособие. Челябинск. 1988.
- Егорова Л. В. Воспитывает танец Сов. педагогика. 1990. № 2.
- Захаров Р.В. Беседы о танце. М.: Профиздат, 1963.
- Захаров Р. В. Записки балетмейстера. М.: Искусство, 1976.
- Захаров Р.В. Искусство балетмейстера. М.: Искусство, 1954.
- Захаров Р. В. Работа балетмейстера с исполнителями. М.: Искусство, 1967.
- Захаров Р.В. Слово о танце. М.: Мол. Гвардия, 1979.
- Захаров Р.В. Сочинение танца: Страницы пед. опыта.М.: Искусство. 1983.
- Ивлева Л.Д. Субъект воспитания в хореографической самодеятельности. Челябинск, 1988.
- Илупина А., Луцкая Е. Ансамбль народного танца СССР под руководством Игоря Моисеева. М..1966.
- Каргин А. С. Самодеятельное творчество: история, теория практика. М.: Просвещение, 88.
- Каргин А.С. Воспитательная работа в самодеятельном, художественном коллективе. М.: Просвещение.1984.
- Карташова Н.Н. Воспитание танцем; заметки балетмейстера. Челябинск; Юж.-Урал. Кн.
- Константиновский В.С. Учить прекрасному. М. Мол. гвардия, 1972.
- Лепешинская О. Правда жизни, правда искусства// Балет. 1984 №3
- Попова З.Н. Учимся танцевать: В помощь учителям и руководителям дет. танцевал, коллективов. Якутск: Якутполиграфиздта, 1992. 146 с.
- Проблемы наследия в хореографическом искусстве: Сб.ст М.: ГИТИС, 1992. 167
- Ритмика и основы хореографии: Прак. Курс авториз. Излож. Курьяков А.И. М.: Академ. Изд-во МЭГУ. 1993.-202с.
- Соколовский Ю.Е. Коллектив художественной самодеятельности. М.: 1979.
- Телегин А.А. Экспериментальная программа и методические рекомендации по предмету «Ритмика и танец». Для сред. Общеобразоват. шк. 1-9 кл. Самара: Б. И Халабузарь П.В. Эстетическое воспитание в школах искусств. М.: Просвещение, 1988.
- Щуркова Н.Е. Беседы с тренером о воспитании. М.: ФиС, 1979.
- Уральская В.И. Рождение танца. М.: Сов. Россия, 1982.
- Эльяш Н.И. Образ танца. М.: 6 Знание, 1970.
- Эстетическая культура и эстетическое воспитание М.: Просв., 1983.

Общепедагогическая литература. Учебная литература.

- Андреев В.И. Педагогика творческого саморазвития: Инновац. курс Казань: Изд-во Казан. Ун-та 1996.
- Асмолов А.т. Психология личности: Учебник. М.: Изд-во МГУ, 1990.
- Безрукова В.С. Педагогика. Проективная педагогика. Екатеринбург: Деловая кн. 1996.
- Бабанский Ю.К. Педагогика. "М.: Просвещение, 1988.
- Белкин А.С. Педагогика детства: (основы возрастной педагогики). Екатеринбург, 1995.
- Выготский Л.С. Педагогическая психология. М.: Педагогика, 1991.
- Геницинский В.И. Основы теоретической педагогики. СПб. 1992.
- Дранков В.Л. психология художественного творчества: Учеб. пособие. Л., 1991,
- Ильин В.В. Теория познания: Введение. Общие проблемы. М.: Изд-во МГУ, 1993.
- Ильина Т.А. Педагогика: Курс лекций. М.: Просвещение, 1987.
- История педагогики. М.,1995.
- Константинов Н.А., Медынский Е.Н., Шабаета М.Ф. История педагогики. М.6.: Просвещение, 1982.
- Крутецкий В.А. Основы педагогической психологии. МЛ1972.
- Крутецкий В.А. Возрастная психология. М.: Просвещение, 1984.
- Леонтьев Д.А. Очерк психологии личности. М.: Смысл, 1993.
- Лихачев Б. Педагогика: Курс лекций. М. Прометей, 1996.
- Люблинская А. А. Учителю о психологии младшего школьника. М.: Просвещение, 1997,
- Лушников А.М. История педагогики. Екатеринбург: Урал. Гос. пед ун-т, 1995.
- Мухина В.С. Возрастная психология. М.: Изд. Центр Академия «, 1997.
- Нечепоренко Л.С. Педагогика личности. Харьков: ХГУ.1992.
- Немов Р.С. Психология: Кн.1 Общие основы психологии. М.: Просвещение: Владос, 1994.
- Немов Р.С. Психология: Кн.2 Психология образования. М. Просвещение: Владос, 1994.
- Педагогика: Учеб. пособие/под ред. П. И. Пидкасистого. М.: Росс. Пед. агенство. 1996.
- Педагогическая психология. М.: Педагогика. 1991.
- Петровский А.В. Введение в психологию. М.: Изд-во цент. «Академия», 1995.
- Петровский А.В. Психология о каждом из нас и каждому из нас о психологии. М.: Изд-во Рос. Открытого ун-та, 1994.
- Подласый И.П. Педагогика. М.Просвещение,1996.
- Рогов Е.И. Общая психология. М. Владос, 1995.
- Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии: В 2 т. М.: Педагогика, 1989.
- Харламов И.Ф. Педагогика: Учеб. пособие. М. Юрист, 1997.