Областное Государственное бюджетное образовательное учреждение

среднего профессионального образования

«Рязанский колледж культуры»

Предметно-цикловая комиссия театральных дисциплин

Методическая работа

«Психолого-педагогические аспекты деятельности

руководителя театрального коллектива»

Дулыциков И.В.

Шацк

2014 год

Оглавление:

Введение с. 1-3

Глава I. Психолого-педагогические основы деятельности руководителя театрального коллектива, преподавателя

1.1.Профессиограмма педагога-режиссёра с.3-9

1.2.Педагогическое мастерство руководителя театрального коллектива с.9-13

1.3.Профессиональная этика руководителя театрального коллектива с. 13-18

Глава II. Диагностика профессионально значимых качеств педагога-режиссёра с. 18-28

Заключение с.29-30

Список литературы с.31

Приложение с.32-33

Введение

Сегодня ни одно педагогическое учреждение, ни один социальный ин­ститут не может успешно решать поставленные перед ним воспитатель­ные задачи, не определив в их реализации роли искусства, в том числе театральной деятельности. Поэтому закономерен интерес учёных, прак­тических работников социально-культурной сферы, к функциям, содер­жанию, сущности и возможностям театрального творчества во всесто­роннем развитии личности ребёнка.

Внимание исследователей направлено и на важные аспекты теории и методики педагогического процесса в театральных коллективах. В ряде брошюр, статей обобщён накопленный театральной деятельностью за много десятилетий опыт организации и проведения воспитательной ра­боты. Однако нельзя говорить о том, что всё сделанное удовлетворяет запросы руководителей театральных коллективов.

Недостатков многих статей, брошюр остаётся их описательный характер. К тому же использование этих материалов в практике затруднено, так как разбросаны они по многим источникам - сборникам статей, науч­ным трудам вузов культуры и НИИ, специальным журналам и т.п.

Кроме того, недостаточная разработанность общей теории театрального творчества не исключает значительного расхождения в трактовке тех или иных конкретных вопросов. Иногда рекомендации даются на основе проведённого эксперимента, изучения опыта лишь нескольких коллек­тивов. Таким образом, сегодня не хватает работ, в которых бы система­тизировался накопленный опыт и научный материал, предлагались бы обоснованные рекомендации по профессиональному становлению педа- гога-режиссёра.

Материалы данной работы будут полезны всем готовящимся стать во главе драматических, танцевальных, оркестровых, хоровых и других коллективов. От этого во многом будут зависеть их творческие судьбы и перспективы становления как мастеров своего дела, подлинных худож­ников - воспитателей большой аудитории театральных актёров, певцов, музыкантов и танцоров.

Упущение и недостатки работы театральных коллективов, как показы­вают исследования, являются результатом того, что во многих из них полноценной воспитательной и учебно-образовательной работы в нуж­ном объёме не ведётся. Руководители объясняют это нехваткой времени, большой своей занятостью и нагрузкой участников.

Иногда это приводит к противопоставлению обучения и воспитания, разделению их. И если от процесса обучения напрямую зависят испол­нительские навыки и поэтому в коллективе ему уделяют внимание, то воспитательную работу зачастую пускают на самотёк, неоправданно на­деясь на то, что её полностью «перекрывает» художественно-творческая деятельность. Подробные суждения возникают в известной степени по­

тому, что руководители недостаточно владеют методикой воспитатель­ной работы или переоценивают её роли в творческой жизни коллектива. Театральное творчество вовлекает человека в деятельность в область искусства, к которому он проявляет тем или иным образом своё отноше­ние и через которое формирует своё отношение ко всему окружающему. Под воздействием театрального творчества происходят изменения во внутреннем мире человека, психологических установках, проявляются и формируются социально - ценные качества и средства характера, эмо­ционально - нравственная культура.

В то же время практика многих театральных коллективов, добившихся хороших художественных результатов, показывает, что участие человека в исполнении музыкальных, хореографических, театральных, хоровых произведений, регулярное посещение репетиций, концертных выступ­лений сами по себе не ведут автоматически к положительным измене­ниям в его воспитании, формировании нравственной культуре, развитии эстетического вкуса.

Участие в самодеятельности не может иметь педагогическое значение (развитие художественных навыков и умений, расширение знаний по искусству и т.п.), если не подкреплено целенаправленной и системати­ческой учебно-образовательной и воспитательной работой.

Нередки случаи, когда участники, научившись держаться на сцене оста­ются художественно не образованными или нравственно - эстетически не воспитанными людьми, это значит, что руководитель театрального коллектива не выполняет в полной мере поставленных перед ним задач. Необходимо придать ей строго целевую педагогическую направлен­ность. Перед руководителями в этом отношении стоят сложные пробле­мы.

Требуется знание соответствующих форм и методов организации учебно-творческой репетиционной и образовательной работы среди участ­ников. Это определяет и необходимость постоянного поиска оригиналь­ных, нестандартных решений возникающих проблем, гибкого, подлинно творческого отношения к воспитательной работе.

Руководитель имеет дело с постоянно меняющейся педагогической си­туацией. Обогащается жизненный опыт участников, дифференцируется их психологическое и нравственное развитие. Имеются условия, окру­жающие коллектив, да и сам руководитель отдаёт предпочтение опреде­лённому набору «педагогического инструментария». Всё это обусловли­вает необходимость тонкого варьирования приёмами и методами поиска и применения тех них, которые будут наиболее эффективными в кон­кретной ситуации. Это и есть подлинно творческий и новаторский стиль организации педагогического процесса в театральных коллективах. Поэтому сегодня как никогда ранее важно обратиться к проблеме фор­мирования личности режиссёра как педагога и психолога.

Вопросами личности режиссёра занимались такие выдающиеся деятели театра, как Станиславский К.С., Немирович-Данченко и др.

В воспитательной работе в театральном коллективе большое внимание уделяли: Каргин А.С., Рубина Ю.И. и др.

В подготовке данной работы я так же опирался на труды педагогов Пидкасистовой, Подласовой И.П., Смирновой, Антоновой.

Сущность профессионального мастерства специалиста культуры под­робно раскрыта профессором МГУКИ Баклановой Н.К.

Вместе с тем литературы, раскрывающей психолого-педагогическую ос­нову деятельности руководителя театрального коллектива, явно недос­таточно. Поэтому цель данной работы - выявить методы са­мосовершенствования руководителя театрального коллектива, как педагога и психолога.

Данная цель была достигнута путём решения следующих задач:

1. Составить профессиограмму педагога-режиссёра.
2. Выявить сущность педагогического мастерства руководителя теат­рального коллектива.
3. Определить основные методы диагностики, профессионально зна­чимых качеств педагога - режиссёра.

Объект исследования - руководитель театрального коллектива. Предмет исследования психолого-педагогические знания и умения педагога - режиссёра.

Методы исследования - анализ психолого-педагогической и специ­альной литературы, тесты, наблюдения, беседы.

Данная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка лите­ратуры, приложения.

Глава I. Психолого-педагогические основы деятельно­сти руководителя театрального коллектива.

1. Профессиограмма педагога — режиссёра.

Во всём мире насчитывается огромное количество профессий. Особое место среди них как по количеству, так и по содержанию занимают про­фессии, связанные с социально-педагогической деятельностью. Объек­том данного вида профессиональной деятельности выступает человек. Направлена она на его внутренний мир, психику, обогащение интеллек­та, культуры мышления и отношений. Эти профессии служат для фор­мирования всесторонне развитой гармонической личности.

Вместе с тем педагогическая деятельность — явление многоплановое. Её осуществляют самые различные по профилю и статусу социальные ин­ституты и учреждения, общественные организации и трудовые коллек­тивы. Поэтому применительно к конкретному виду педагогической дея­тельности имеет внутреннюю специфику. Естественно, и каждая про­фессия в рамках единой педагогической деятельности - педагог обще­образовательной школы или преподаватель высшего и среднего специ­ального учебного заведения, мастер профессионально - технического училища или воспитатель дошкольного учреждения, работник культур­но-просветительского учреждения, командир воинского подразделения

* имеет свою специфику, свои особенности и характеристику.

Не является исключением в этом отношении и профессия руководителя театрального коллектива, преподавателя. Специфика его деятельности определяется особенностями организации учебно-воспитательного про­цесса. Они протекают от того, что самодеятельность организуется в сво­бодное время, имеет нерегламентированный характер, основным сред­ством воспитания выступает искусство, художественное творчество. Каковы же особенности профессии руководителя театрального коллек­тива? Что должно быть присуще ему как педагогу, как психологу и ху­дожнику и что отличает его деятельность от других педагогических и творческих специальностей?

Прежде всего, основное отличие театрального кол­лектива в нерегламентированности, в отсутст­вии официально закреплённой структуры внутренней организации и отношений между его членами.

Театральный коллектив организуется на добровольных началах, в осно­ве его создания лежит личное желание участников.

Это порождает специфические требования к работе руководителя- педагога с коллективом. Соблюдение и учёт принципа интереса и демократичности получают здесь самодовлеющее значение.

Второе важное отличие педагога-режиссёра - это то, что он организует не трудовую, а любительскую творческую деятельность, которая не рег­ламентируется трудовым или каким-либо ещё законодательством или законом, как учебный процесс в школе, вузе и т.д.

В - третьих основным предметом, вокруг которого строится воспита­тельная деятельность в театральном коллективе, является искусство, художественное творчество. Это средство как педагогическое использу­ется чаще всего как дополнительное, вспомогательное. В театральном коллективе оно является главным, концентрирующим в себе в значи­тельной степени воспитательный потенциал.

Театральный коллектив призван с помощью искусства воспитывать са­мих участников, предоставлять им широкие возможности для реализа­ции творческих устремлений.

Первой и главной задачей подготовки руководителя театрального кол­лектива является его психолого-педагогическая подготовка. Руко­водитель театрального коллектива выступает, прежде всего, педагогом, актёром, пропагандистом, вводит участников в сложный мир художест­венного творчества, помогает овладеть творческими навыками. Его цель

* приобщить к искусству участников, создать им для этого необходимые условия, а наиболее одарённым, возможно, и помочь стать профессио­нальными актёрами.

Для решения этих задач ему необходимо глубоко знать законы пси­хологии творчества и воспитания, методику обучения игре на инструментах и теорию музыки, методику обучения вокаль­ному мастерству, сценическому движению, педагогику и принципы дидактики. Он должен знать основные закономер­ности психического развития личности, возрастной психоло­гии, психологии индивидуальных различий, умело применять их в практической работе с коллективом.

Воспитательная деятельность руководителя театрального коллектива должна быть сознательно организованной, она проводится не по наи­тию, а с точным определением цели, методов и средств, обеспечиваю­щих реализацию поставленных педагогических задач.

Руководитель театрального коллектива должен обладать отлично разви­тым качеством организатора. Без знания приёмов и методики органи­зационной работы трудно рассчитывать на успех в учебно- воспитательной деятельности коллектива и его создании. Прежде чем воспитывать, нужно иметь объект воспитания, т.е. коллектив участни­ков, объединённых общим интересом. Зачастую руководителю прихо­диться самому создавать коллектив. Руководителю приходится в боль­шинстве случаев начинать свою деятельность с обучения участников элементарным навыкам художественно - исполнительской деятельно­сти. Процесс этот непрерывный. Встаёт проблема методической под­готовленности руководителя, владения им формами и путями передачи знаний, обучения конкретным художественным на­выкам и умениям. Дело это непростое. Зачастую руководители не все­гда педагогически верно может провести занятие или передать свой опыт.

Между художественно - профессиональной, общей педагогиче­ской и методической подготовкой нет прямой взаимосвязи. В од­ном случае руководитель может быть значительно сильнее подготовлен как исполнитель, в другом - как методист, в третьем как педагог. Но владение каждым из них играет огромную роль в организации учеб­ной, творческой, воспитательной и концертной работы театрального коллектива. Если же в процессе своего профессионального становления будущий режиссёр - педагог уделяет большое внимание какому-то од­ному из этих аспектов его будущей деятельности в ущерб другому, эф­фективность его работы будет значительно снижена. Таким образом, професиограму педагога-режиссёра можно представить в следующей таблице:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| режиссёр | | |
| педагог | воспитатель | творец |
| импатия | Аккуратность | Воображение |
| Организаторские | Моральная устойчивость | Фантазия |
| дидактические | Эмоциональная устойчи­вость | Творческое видение |
|  |  |  |

Руководитель, который занимается больше вопросами творческого ха­рактера, ориентирует коллектив на выступления, смотры, конкурсы и упускает из вида организационные и воспитательные задачи, может привести коллектив к большой текучести участников, его нестабильно­сти, к «авралам» в работе.

Руководитель же организаторского типа может хорошо организовать мероприятие, но недостаточно уделять внимание собственно творческо­му процессу в коллективе. Он удовлетворяется общим прогоном пьесы без театрального разучивания каждой «мелочи», каждого нюанса. Это так же способствует духовному возвышению каждого участника.

Только при органичном единстве и соподчиняемости этих двух подходов к работе в театральном коллективе можно эффективно и профессио­нально руководить им.

Только профессионализм в руководстве может, обеспечит выполнение всех необходимых функций режиссёра-педагога, служить источником радости и вдохновения, нравственного совершенствования и эстетиче­ского облагораживания участников его театрального коллектива.

В общей структуре способностей руководителя театрального коллектива важное место занимают его коммуникативность, способность к об­щению, установлению тесных контактов с самыми разными по возрасту, образованию, полу, должностному положению людьми. Эти особенно­сти руководителя составляют одну из характерных примет его подготов­ки к выполнению профессиональных обязанностей.

Учитывая многоплановость деятельности руководителя, различными должны быть содержание общения и его формы. Говоря о формах, име­ются в виду способы:

а) Общение с помощью речи;

б) Общение с помощью специальных знаков, жестов, условных движе­ний.

Различный характер и содержание общения, например: при общении руководителя с коллективом, где выход может быть на темы внутриколлективных проблем; при общении руководителя с другими лицами, на­пример, обеспечивающими коллектив.

Коммуникабельность руководителя должна располагать необходимым диапазоном качеств и характеристик, гибкостью, мобильностью, обес­печивать высокую степень контактов и культуру отношений в различных ситуациях и с различными людьми.

Способность к общению можно рассматривать как бы в двух плоскостях: предрасположенности личности к коммуникабельности или экстра- вентированию (т.е. то, что в обиходе называют общительностью) и умения организовать общение или общаться.

Но человек общительный обязательно ли владеет и культурой общения? В понятие коммуникабельность включает наличие у человека способно­сти к максимально свободному, или, как ещё говорят безинерционному установлению контактов с другими людьми.

Под умением общаться или общительностью понимается способность человека к длительному или постоянному контактированию на высоком нравственно-этическом или профессиональном уровне. Общение пред­полагает наличие таких качеств, как высокая культура, умение находить предмет разговора, интересный для собеседника, выбрать нужный тон и ряд других психологических свойств.

Коммуникативность и общительность руководителя творческого кол­лектива имеют некоторые особенности, связанные со спецификой его труда как организатора художественного процесса. Учёт данного факто­ра выступает условием плодотворной деятельности руководителя и со­ставляет существенный аспект его профессиональной подготовки. Руководитель, постоянно контактируя с окружающими, должен, как и все люди, осуществлять это в рамках определённых нравственно­эстетических требований и норм. Нельзя считать коммуникабельность неуправляемым процессом, не поддающимся строгому контролю и рег­ламентации. Это требование - важнейшее для каждого человека, всту­пающего в контакт с другими людьми.

Вместе с тем коммуникабельность, общительность принимают профес­сиональную окраску для большой группы людей, связанных с руково­дящей деятельностью. В этом случае, в - первых, наличие этих качеств обязательно, во - вторых, их реализация осуществляется в условиях не только рабочего, но и свободного времени и на высоком одинаковом нравственно - этическом уровне и, в - третьих, в основе лежат профес­сиональные мотивы личности.

Специфика труда руководителя театрального коллектива заключается в том, что способности к общению должны быть в нём развиты в высо­чайшей степени. Организация театрального коллектива, успешное его развитие зависит от установления правильных, взаимооткрытых отно­шений между руководителем и участниками, интенсивного межлично­стного общения внутри коллектива, умения руководителя контактиро­вать с большим количеством самых разных людей.

В общении рождаются совместные интересы, увлечения, находятся пси­хологические точки «совместимости» людей. Тип руководителя, не об­ладающего этими качествами в художественной деятельности невозмо­жен. Прямое постоянное общение с коллективом является характерной чертой его труда, его профессиональной сферы деятельности. Руководителю важно найти правильный тон в общении с коллективом и каждым отдельным участником, знать, что и как объяснить в каждом конкретном случае тому или другому человеку в зависимости от его ха­рактера, интересов и психологических особенностей.

Создание на репетиции атмосферы взаимопонимания, эффективного процесса общения зависят во многом от умения руководителя об­щаться с участниками, поддерживать или формировать в них хорошее, доброе расположение .духа и настроения. Для установ­ления хороших творческих контактов с коллективом руководителю не­обходимо воспитывать в себе такие качества, как уважение к другим, мягкость, дисциплинированность, терпеливость.

В условиях театрального коллектива неуместны окрик, резкость, грубый нажим, наказание. Относиться к участникам следует уважительно, с до­верием, мягко, как к единомышленникам. Это способствует проявлению у них желания выполнять требования руководителя как можно лучше. Вместе с тем в отношениях руководителя с коллективом существует опасность перейти черту, отделяющую дружеские отношения от фа­мильярных. Подлинное доверие и уважение нельзя завоевать показным либерализмом, нетребовательностью. Эти качества вначале вызывают известную симпатию со стороны исполнителей, но результат не даст удовлетворения, а руководитель не будет пользоваться настоящим ува­жением и авторитетом.

Строгость, взыскательность, кропотливая работа над отдельными фраг­ментами, сценами, неуклонное следование намеченному плану, высокая принципиальность - всё это способствует достижению больших творче­ских успехов. Получив эстетическое удовлетворение от своей деятельно­сти, участники начинают понимать справедливость требований руково­дителя, проникаются к нему доверием и уважением.

Особое значение в общении руководителя имеет стиль разговора. Руко­водитель должен хорошо знать закономерности построения и воспри­ятия устной речи.

Язык должен быть образцовым с точки зрения стиля, логики построе­ния фраз, орфографии. Неправильные ударения в словах, к тому же если они используются руководителем, часто порождают обилие шуток, ед­ких выпадов со стороны участников.

Общение руководителя театрального коллектива предполагает высо­кую речевую культуру, в известном смысле привлекательность, при­тягательность разговора (говора).

Руководителю следует всегда помнить, что его речь в большинстве слу­чаев касается художественного творчества, искусства. И это диктует свою специфику общения: к его языку участники предъявляют особые требо­вания.

Об искусстве нельзя говорить сухо, схематично. Содержание искусства раскрывается благодаря образно — ассоциативному мышлению, сильнейший источник которого - переживание эстетического чувства. Для поддержания интереса руководитель должен ещё использовать та­кой приём: как бы раздумывать с участниками над поставленными во­просами, шире привлекать конкретные примеры, образные выражения, примеры из художественной литературы и т.д., чтобы давать возмож­ность участникам развивать свои мысли и речь.

Для участников театрального коллектива разговор о предмете их заня­тий выполняет воспитательную задачу, представит интерес, если будет окрашен в эмоционально - привлекательные тона.

Известно, например, что огромное значение в работе с театральным коллективом имеет такое качество руководителя, как чувство юмора. Юмор снимает излишнее нервное напряжение, облегчает общение. Од­нако юмор - дело тонкое, требующее в применении большой осторож­ности, такта. Неудачно применённый юмор, шутка могут больно ранить, посеять в душе смятение, озлобление против руководителя.

При общении руководитель должен предоставить возможность про­явить собеседнику самого себе, дать ему высказаться. Даже если выска­зывания не имеют большого значения, но для собеседника это важно. Надо, не перебивая выслушать его, заинтересованно следить за его ре­чью, отнестись к этому серьёзно и проанализировать, по желанию собе­седника.

Психологи утверждают, что уже сама по себе предоставленная возмож­ность проявить себя, сознание заинтересованного отношения естествен­но меняют официальный эмоциональный настрой человека на положи­тельный.

Таким образом, способности к общению у руководителя театрального коллектива являются одним из главных компонентов не только об­щей, но и специальной подготовки. От

этих навыков зависит и морально

* психологический климат, взаимопонимание в коллективе, и уровень его социально - художественной деятельности, и готовность участников наилучшим образом выполнить намеченное.

1. Педагогическое мастерство руководителя теат­рального коллектива.

Работа театрального коллектива по эстетическому и нравственному вос­питанию участников тесно связана с умелым педагогическим руково­дством, постоянным повышением педагогического и методического мастерства. Его деятельность органично включает в себя воспитатель­ную функцию, служит обучению участников, передаче им знаний, опы­та, культуры, их художественно - исполнительскому и общеэстетиче­скому развитию. Педагогическая нагрузка руководителя в условиях те­атральной студии связана с реализацией задачи воспитывающего обучения, воспитывающей учебно — творческой и теоретиче­ской деятельности.

Педагогическая деятельность руководителя отличается повышенной сложностью и многоплановостью. Она с трудом поддаётся регламента­ции, установлению структурных единых форм организации.

В художественной самодеятельности часто путаются искусство воспита­ния с искусством обучения, поэтому руководитель театрального коллек­тива должен иметь соответствующую подготовку.

Какие же знания руководителя можно отнести, конечно, с известной до­лей условности, к чисто педагогическим?

Прежде всего, это понимание руководителем важности и необходимости специальной организации педагогического процесса, преднамеренной воспитательной деятельности и постоянное овладение специальными знаниями и навыками, расширение и обогащение своего педагогическо­го инструментария.

Воспитательная работа будет эффективна лишь в том случае, если она проводится и организуется со знанием дела, постоянно контролируется и управляется руководителем. Действия по наитию в педагогике теат­ральной деятельности не могут быть признаны верными и оправданны­ми, ибо неизвестен даже в плане предположения их результат, не опре- деля их организации.

Руководитель театрального коллектива с помощью учебных занятий, образовательных мероприятий, репетиционной и концертно-­исполнительской работы коллектива решает не только узкие исполни­тельские задачи, но и педагогические. Тем самым он, обеспечивает вы­полнение своих функций перед обществом, конкретным учреждением, в котором действует. Поэтому педагогическая деятельность пронизывает все усилия руководителя, придаёт им социально значимый и осознан­ный характер. Поэтому руководитель должен постоянно овладевать спе­циальными знаниями и навыками, обогащать свою «педагогическую технику». В это понятие обычно включаются овладение педагогом приёмами воздействия на коллектив и отдельного воспитуемого. Чем богаче их набор, прочнее владение ими, тем гибче и эффек­тивнее воспитательный процесс. Выдающийся советский педагог А.Е.Макаренко понятие педагогической техники расшифровал как «искусство постановки голоса, искусство тона, взгляда, пово­рота». Овладение этим искусством и особенно его применение на прак­тике невозможно вне планируемой воспитательной работы, т.е. техника, приёмы воздействия имеют подчинённый характер, подчинённое зна­чение. Они являются средством решения воспитательных задач.

Тесно связана с данной педагогической характеристикой руководителя и его способность строить педагогический процесс в соответствии с опре­делённой, заранее заданной перспективной целью. В противном случае невозможно добиться эффективного решения поставленных задач, не­возможно наладить систематическую и целенаправленную работу в кол­лективе. Основатель научной педагогики в России К.Д.Ушинский о зна­чении цели в деятельности человека образно, но очень точно заметил: «Что сказали бы вы об архитекторе, который, закладывая новое здание, не сумел бы ответить вам на вопрос, что он хочет строить - храм ли, по­свящённый богу истины и правды, просто ли дом, в котором жилось бы уютно, красивые ли, но бесполезные торжественные ворота, на которые

заглядывались бы проезжающие, раззолочённую ли гостиницу для оби­рания нерасчётливых путешественников, кухню ли для переварки съе­стных припасов, музеум ли для хранения редкостей, наконец, для склад­ки туда всякого никому уже не нужного хлама? То же самое должны высказать и о воспитателе, который не сумеет ясно и точно определить вам цели своей воспитательной деятельности».

Каждый руководитель театрального коллектива должен иметь ясное представление о цели своей работы. Причём нельзя ограничиваться лишь общими представлениями, связанными с формированием участ­ника как исполнителя, как художественного мыслящего человека, имеющего развитый эстетический вкус, и обогащением его знаний в об­ласти культуры и искусства. Руководитель должен проектировать воспи­тание культуры личности, прививать патриотизм и нравственность. Обязанность руководителя не только сформулировать цель воспитания, но и отыскать адекватные форм ы и средства её достижения.

Ведущий советский педагог В.А.Сухомлинский писал: «Без научного предвидения, без умения закладывать в человека сегодня те зёрна, кото­рые взойдут через десятилетия, воспитание превратилось бы в прими­тивный присмотр, воспитатель - в неграмотную няньку, педагогика - в знахарство. Нужно научно предвидеть - в этом суть культуры педагоги­ческого процесса».

Следующий педагогической чертой руководителя является умение анализировать и учитывать педагогическую ситуацию, возмож­ности и пути вмешательства в воспитательный процесс. Дело это тонкое, требует учёта большого количества самых разнообразных факторов и условий. Положительные или отрицательные моменты в педагогиче­ской ситуации связаны зачастую с психологической обстановкой, общим настроением коллектива, уровнем его организации и исполни­тельской культуры.

Руководитель должен уметь чувствовать и оценивать ситуацию. Есть мнение, что это основывается на огромном опыте. В действительности же навыки объективной оценки педагогической ситуации имеют в осно­вании своём единство опыта и знания законов психологии, в том числе и художественной творческой деятельности. В этой оценке участвует мышление и психологическая ситуация, умение чувствовать обстановку.

Эта способность руководителя имеет огромное значение для использо­вания благоприятных ситуаций в воспитательных целях, избежания возникновения конфликтных моментов в Отношениях с коллективом, для создания в нём устойчивой положительной атмосферы. При анализе возникшей ситуации руководитель должен уметь вскрыть глубинные причинно - следственные связи, установить истоки их возникновения, сделать качественный анализ. Это достигается путём тщательного со­поставления всех факторов и явлений, имеющих прямое или опосредо­ванное отношение к возникшей ситуации, их изучением и выявлением действия каждого. Вся совокупность факторов подвергается осмысле­нию, и на основании сделанного заключения оценивается сложившаяся ситуация.

Трудности в этой деятельности проистекают часто оттого, что она осуще­ствляется в условиях дефицита времени. В умении мгновенно оценивать сложившуюся ситуацию заложено подлинное педагогическое мастерст­во.

Нельзя не отметить и тот факт, что участники театрального коллектива являются, как правило, очень деятельными индивидами, связанные крепкими узами с другими коллективами - трудовым, учебным или творческим; выполняют огромное количество социальных функций и, естественно, подвержены воздействию окружающей среды, различной информации. Развитие участников отличается динамикой, многофак­торностью, а иногда и противоречивостью. Не учитывать этого нельзя. Педагогический процесс должен строиться не только дифференциро­ванно, но и по восходящей нарастающей линии, с учётом изменившихся условий и изменений в психике, культуре, мышлении и развитии участ­ников. Миссия руководителя скоординировать влияние на участников, придав, таким образом, целенаправленность и перспективу педагогиче­скому процессу в целом.

В связи с этим было бы упущением не сказать о том, что педагогическая подготовка руководителя основывается на постоянном его стремлении к углубленному познанию участников, выявлении их психологических, профессиональных, возрастных, социальных особенностей. Познание это должно осуществляться в динамике, в развитии, ибо каждый прожи­тый день, каждая репетиция, занятие обогащают участников, изменяют их внутренний мир. Руководитель должен точно представлять духовные интересы и возможности (творческие, исполнительские, психологиче­ские и т.п.) каждого участника его нравственно-эстетический потенциал, слабые и сильные стороны. Причём изучение должно вестись больше с психолого - педагогических позиций, с задачами определения наиболее оптимальных точек приложения воспитательных усилий. Как бы ни был хорошо подготовлен руководитель в художественно - исполнительском отношении, как бы тонко ни понимал законы художественного творче­ства, психологию восприятия, творческого воображения и т.п., прило­жение всех сил, знаний и умений основывается на точном знании объек­та деятельности, т.е. участника. Но изучение не должно быть бесцель­ным, ради получения сведений локального значения. Изучение ведётся с целью совершенствования всех сторон деятельности коллектива. Вы­являются особенности участников с тем, чтобы действенно направлять учебно-воспитательный процесс на достижение максимального эффек­та. Участники изучаются всесторонне, комплексно, не сбрасываются при этом со счетов самые незначительные характерные черты, проявившие­ся у них в процессе творчества, совместного отдыха, организация кон­церта. Программа изучения может иметь для каждого руководителя свои целевые истоки, но её общий смысл один: она должна дать в руки данные, на основании которых возможно построение системы педагоги­ческих мер, направленных на развитие коллектива

Изучение должно вестись с учётом всех параметров деятельности лично­сти. Это поможет выработать единый подход в работе с коллективом. Что же касается динамики развития коллектива, то это требование свя­зано с постоянными изменениями в жизни и деятельности участников и необходимостью вносить коррективы в методику учебно-творческой и воспитательной работы. По существу, педагогическое мастерство вклю­чает в себя весь комплекс профессионально необходимых руководителю качеств. Выделение же наиболее существенных и характерных среди них, выполняющих и представляющих педагогическую функцию, - по­пытка наметить и дифференцировать специфический круг свойств и способностей, пронизывающих педагогику руководителя театрального коллектива.

1. Профессиональная этика руководителя театрального коллектива.

Отношения между руководителем и подчинёнными, руководителем и коллективом регулируются с помощью различных механизмов. В одном случае в основе регуляции лежат правовые или законодательные акты, строго регламентирующие обязанности и права каждой стороны. В дру­гом - механизм регуляции основывается на нравственно-этических нормах. Конечно, их роль велика и там, где отношения определены за­коном. Однако особое значение они приобретают в тех случаях, когда коллекция формируется и развивается на принципах демократизма и добровольности: этические нормы здесь выступают как основной регулятор взаимоотношений, взаимодействия руководителя и кол­лектива.

Для театрального коллектива все отношения являются условно обяза­тельным, ибо создаётся он на принципах добровольности, когда каждый имеет право в любой момент выйти из него, не согласиться с распреде­лением обязанностей, методов руководства и творческими задачами. Данное обстоятельство и определяет своеобразие функционирования те­атрального коллектива, в котором не существует иной формы построе­ния отношений между членами, кроме как нравственно - личност­ной. Отсюда огромная роль руководителя, его способностей тонко ре­гулировать с помощью нравственных норм внутриколлективных отношений.

Профессиональная этика руководителя театрального коллектива имеет специфические черты, особенности проявления. Поэтому закономерно, что уровень нравственных отношений в коллективе прямо связан с про­фессионально-этической подготовкой руководителя.

Знание и формирование профессиональной этики для руководителя те­атрального коллектива не самоцель, а профессиональная необхо­димость. Её строгим правилам и требованиям он должен следовать в своей повседневной практике.

Руководитель театрального коллектива должен уметь анализировать свою деятельность с точки зрения того, чему она служит, на решение ка­ких нравственных задач направлена, строить её.

При рассмотрении профессиональной этики руководителя театрального коллектива, с одной стороны, необходимо видеть в ней составляющие элементы этики педагога, художника, администратора, с другой сторо­ны, рассматривать её как целостное, единое, качественно одноразовое явление.

Как педагог руководитель выполняет воспитательную функцию. Это требует наличия таких нравственных качеств, как выдержка, гума­низм, доверие, уважение к участнику. Если представить в самом общем виде некоторые нравственные важнейшие положения и принци­пы, которым должны следовать руководитель в своей повседневной практике, то некоторый взгляд их можно сформулировать следующим образом:

* не повторять критические замечания участнику о допущенных прома­хах, которые он исправил;
* без нужды не вмешиваться в действие участников, предоставлять им возможность проявить себя, самостоятельность в решении задач кол­лектива;
* соблюдать в разговоре, объяснениях краткость, не подавлять своими знаниями и опытом, чаще говорить «мы», нежели «я», «наше», чем «моё»;
* согласовать интересы каждого и всех, сегодняшние и на отдалённую перспективу;
* не игнорировать знаний о жизни, интересах отдельного участника, но не выставлять их на показ и не использовать в личных интересах;
* помнить о том, что изъяны, несовершенство руководителя отражаются на участниках. Заметив в них недостатки, посмотреть, не проявление ли это твоего влияния;
* уметь выслушивать, говорить;
* воспитывать в себе терпение и терпимость к слабостям и несовершен­ству человека;
* быть всегда ровным и дружелюбным;

научиться благодарить участников не только за хорошую работу, но и за хорошее отношение к знаниям, за желание выполнить порученное, не забывая, что для этого они тратят личное время;

* уметь поощрять, убеждать, помогать;
* помнить: чтобы участник оставался в коллективе, есть одно средство - уважать его;

Чтобы он покинул коллектив - сотни причин.

Эти рекомендации определяют тип отношений между людьми и будут полезны руководителю любого коллектива.

Существует мнение, что отношения в творческом коллективе не терпят строгой регламентации.

Практика же свидетельствует о том, что если речь идёт о формировании подлинного коллектива, воспитании каждого его члена и предоставле­нии максимально благоприятных условий для творчества, проявления индивидуального потенциала, то соблюдение этических норм является одним из основных условий выполнения стоящих задач.

К.С. Станиславский писал: «Чтобы урегулировать между собой работу многих творцов и сберечь свободу каждого из них в отдельности, необ­ходимы нравственные начала, создающие уважение к чужому творчест­ву, поддерживающие товарищеский дух в общей работе, оберегающие свою и чужую свободу творчества и умеряющие эгоизм и дурные ин­стинкты каждого из коллективных работников в отдельности.

Эти нравственные начала создаёт артистическая этика, приспособ­ленная к условиям нашего искусства». Причём великий реформатор те­атра неоднократно подчёркивал, что роль этических начал в области ис­кусства велика, их требования должны граничить, подчас, в силу необ­ходимости, с военной дисциплиной.

Эти положения К.С.Станиславского имеют прямое отношения к теат­ральным коллективам, в которых все основано на выполнение не только профессионально - творческих функций, но и на строгом следовании определённым нравственно - педагогическим идеям и принципам. Ру­ководитель театрального коллектива должен постоянно помнить о по­вышенной роли, именно этических начал в своей работе, поведении. Специфика театрального творчества, в частности, в том, что она посто­янно предполагает в участниках желание показать себя, быть на людях, получить высокую оценку своего труда, своего таланта, выделиться. Всё это может приводить к проявлению индивидуализма, желанию блеснуть перед коллегами, обратить любой ценой на себя внимание. Рождается нездоровое соперничество в коллективе, коллектив лихорадит, его внут­ренняя энергия направляется не на решение распрей, ссор, нравствен­ных инцидентов.

Чтобы этого не происходило в коллективе, в нём должна быть создана высокая нравственная атмосфера, утверждающая подлинно этические нормы отношений, прежде всего между участниками. «Взаимное уваже­ние, доверие, желание помочь товарищу, умение быть тактичным, бе­режное отношение друг к другу - всё это входит в понятие своеобразной гигиены творческого труда. Все это составляет этику актёра. Ничего не сделаешь в искусстве, если не подготовить основу нового театра - мо­раль и этику подлинных художников театра.

«Этика - основа основной работы в театре, краеугольный камень любого театра. Но, к сожалению, она часто уходит из поля зрения режиссёров. Считается, что вопросы морально-этического воспитания актёра можно полностью передоверить общественным организациям, но ведь это - долг режиссёра в первую очередь». (Попов А.)

Одним из важнейших качеств, обеспечивающих решение этой задачи применительно к деятельности любого жанра коллектива, является такт руководителя, как комплекс профессионально необходимых ру­ководителю качеств и черт, обеспечивающих выполнение им своих обя­занностей на должном нравственно-этическом уровне.

В основе такта лежит комплекс психолого - физиологических качеств личности. Каждому из этих качеств присущи свои границы и формы проявления.

Функциональная специфика такта: речевая культура, форма обще­ния, поведения. Например, репетиционная работа допускает более сво­бодные нерегламентированные формы обращения, подчёркивания, ос­тановки внимания на допущенных ошибках или невыполненных требо­ваниях. Существует определённый лексический багаж руководителя, ха­рактерный для каждого вида организации творческого процесса. Художественно - педагогический такт: направлен на обеспечение участников благоприятными условиями для творчества, для раскрытия их индивидуальности и удовлетворение духовно - эстетических потреб­ностей. Художественно - педагогический такт - это высокоразвитое чувство соответствия нравственных отношений, поступков сложившейся обстановке, интересам участников. Данный тип такта проявляется в обычных отношениях с участниками, т.е. в повседневном общении вне художественной деятельности.

Особо следует сказать об этической способности руководителя утвер­ждать своей деятельностью прогрессивные тенденции в искусстве, бережно относиться к накопленному духовному богатству на­рода в области фольклора, художественного творчества, разви­вать эти ценные основополагающие традиции. Для этого ему необходи­мо обладать особым чутьём художника, иметь глубокие познания в об­ласти искусства, т.е., выступать художественным авторитетом. Но для проведения определённой художественной линии, её реализации в дея­тельности коллектива недостаточно. Убедить участников в правильности своей трактовки произведения, своего видения его образности, содер­жания можно лишь в том случае, если тактично, ненавязчиво, в опреде­лённом смысле, естественно, внушить исполнителям задуманное, сде­лать его их собственной исходной программой.

Художественный такт подразумевает, с одной стороны, вниматель­ное, грамотное в эстетическом отношении прочтение произведения ис­кусства; с другой стороны, выступает как личностная черта, проявляю­щаяся в совместной работе над произведением искусства. Её основной стержень составляет умение:

а) навязывать своё видение произведения;

б) переориентировать художественные вкусы и устремления исполните­лей;

в) обобщать, анализировать мнения участников;

г) вырабатывать коллективную позицию (в её основе может лежать по­зиция самого руководителя).

Художественный такт важен для эстетического воспитания и развития эстетического вкуса у участников. Но, как известно, вкус - дело сугубо индивидуальное. Он не терпит жёсткой регламентации, навязывания чужих позиций и представлений. Руководитель в этой ситуации должен уметь тактично сформировать или переформировать сложившийся вкус, направит его на социально-ценные ориентиры. Нельзя не заметив, что тактичность в этом случае принимает подлинную глубину и основывает­ся на уважении к участнику. Опыт лучших руководителей показыва­ет, что это чувство, подкрепляемое гуманистическими устремлениями, чуткостью, постоянной заботой об участниках, играет огромную роль в установлении подлинно дружеских отношений в коллективе, даёт воз­можность каждому почувствовать себя личностью. Чувство это должно опираться на уважительное и в то же время требовательное отношение к тому, что делает участник. Суть такой системы воспитания разработан­ной А.С.Макаренко, сводится к следующему: «... Как можно больше требования к человеку и как можно больше уважения к нему». В сферу профессиональной этики руководителя театрального коллекти­ва входит и овладение им внешними атрибутами культуры по­ведения, и умения одеваться со вкусом, держать себя не только на сце­не, но и в повседневном быту, на репетиции. Его внешне привлекатель­ные манеры, сдержанная речь могут сыграть огромную роль в форми­ровании культуры поведения и у участников. Промахи, развязанность, пренебрежительный тон отрицательно влияют на коллектив. Профессиональная этика руководителя заключается и в том, чтобы не разделять свою деятельность, своё поведение на служебное и внеслужебное. Он находится, особенно в небольших городах, район­ных и городских посёлках, сёлах, всегда в центре культурной жизни, яв­ляется её активным организатором. Поэтому профессиональная этика руководителя театрального коллектива охватывает нравственный аспект деятельности не только на репетиции, концерте, в сфере неформального общения, в повседневном быту, тогда, возможно, и не следят за его дви­жениями, поступками, разговором, мимикой строгие, придирчивые гла­за участников и слушателей. Всё это обязывает предъявлять к себе высо­кие требования.

Руководитель обязан помнить о том, что как работник искусства он от­вечает за нравственный облик, эстетическую и поведенческую кулыуру участников театрального коллектива. В этом - смысл профессиональной этики руководителя театрального коллектива.

Для того чтобы стать мастером своего дела, недостаточно обладать про­фессиональной направленностью и профессиональными способностями, необходимо развитие профессионально важных свойств характера. Для работников культуры такими обязательными свойствами являются внимательность к людям, общительность, доброта, гуманность, тактич­ность.

Характер взаимосвязан с темпераментом и способностями личности. Именно влияние темперамента можно объяснить то, что трудолюбие холерика энергично, страстно, а флегматика - спокойно, методично. Характер проявляется в воле и в системе отношений человека:

* к другим людям (общительность или замкнутость, чуткость, внима­тельность или равнодушие);
* к делу (ответственность, инициативность, трудолюбие или недобросо­вестность, пассивность, лень);
* к самому себе (скромность, самокритичность или самовлюблённость, самоуверенность).

Волевые черты характера определяют силу или слабость характера. Работнику культуры в процессе организаторской, педагогической, худо­жественно - творческой деятельности необходимо уметь выявлять чер­ты характера людей, с которыми он работает (участников коллективов, учеников), и учитывать их в организации общения, межличностных от­ношений, осуществлении индивидуального подхода.

Для профессионала - мастера необходимы развитые волевые черты ха­рактера: целеустремлённость, решительность, настойчивость и др. Твор­ческой личности свойственны готовность рисковать и способность к риску, самостоятельность, вера в свои силы, уверенность в успехе. Твор­ческий человек проявляет терпимость к мнению других, но вместе с тем является нонконформистом, у него развита критичность. Индивидуальными особенностями характера творческой личности яв­ляются относящиеся к чувствам оптимизма, жизнерадостность и одно­временно агрессивность.

Формирование мастерства требует трудолюбия, самокритичности. Путь формирования профессионально важных черт характера - самовоспита­ние.

**Глава II. Диагностика профессионально значимых ка­честв педагога-режиссёра.**

Тест: Взаимоотношения.

Даётся серия утверждений, характеризующих ваши отношения с людь­ми, с которыми вы общаетесь. Дайте ответ на каждое утверждение, пользуясь шкалой:

Именно так - 4 балла;

Почти так - 3 балла;

Кажется так - 2 балла;

Вряд ли так - 1 балл.

1. Мой собеседник смотрит на предмет обсуждения всесторонне и не упорствует. Мой собеседник считает меня достойным уважения.
2. Когда мы обсуждаем различные точки зрения, мы вникаем в дело по существу. Мелочи нас не волнуют.
3. Я уверен, что мой собеседник понимает мои намерения, по по­воду создания хороших взаимоотношений с ним.
4. Мой собеседник всегда по достоинству оценивает мои высказы­вания.
5. Мой собеседник чувствует в ходе беседы, когда нужно слушать, а когда говорить.
6. Я уверен, что при обсуждение конфликтной ситуации я прояв­ляю сдержанность.
7. Я чувствую, когда мой собеседник может заинтересоваться предметом моего сообщения.
8. Мне нравится проводить время в беседах с моим собеседни­ком.
9. Когда мы с собеседником приходим к соглашению, то хорошо знаем, что каждому из нас надо делать.
10. Если обстановка требует, то мой собеседник готов продолжать обсуждение проблемы до выяснения.
11. Я стараюсь идти навстречу просьбам моего собеседника.
12. Я верю обещаниям моего собеседника.
13. Оба, я и мой собеседник, стараемся угодить друг другу.
14. Мой собеседник обычно говорит по существу, без лишних слов.
15. После обсуждения со своим собеседником различных точек зрения я чувствую, что это идёт мне на пользу.
16. Даже будучи расстроенным, я избегаю слишком резких вы­ражений.
17. Я стараюсь искренне понять моего собеседника.
18. Я вполне могу рассчитывать на искренность моего собесед­ника.
19. Я считаю, что хорошие взаимоотношения зависят от усилий обеих сторон.
20. После стычки с собеседником мы обычно стареемся быть внимательными друт к другу, и забываем обиды.

Посчитайте три суммы баллов по группам:

1. группа (взаимная поддержка) - 2,5,9,12,14,18,20;
2. группа (слаженность в общении) - 1,4,6,8,13,15,19;
3. группа (улаживание конфликта) - 3,7,10,11,16,17,21.

По каждой группе можно максимально получить 28 баллов (7\*4 =

28).

21 балл и более, набранный по конкретной группе, принимается за

норму. Если же число баллов по какой-то группе менее 21, это сим­птом неблагополучия.

Например, если вы набрали 17-19 баллов по первой группе (взаимная поддержка), то вам следует изменить процедуру общения с вашим со­беседником.

Если такое же количество баллов набрано во второй группе (слажен­ность в общении), это симптом того, что само общение проходит в не­благоприятной обстановке (в спешке, при отсутствии насущных про­блем для обсуждения и т.д.).

Что касается третьей группы (улаживание конфликта), то такой пока­затель будет указывать на тот факт, что слабо принимаются усилия для достижения взаимопонимания.

Лидер ли вы?

Чтобы это узнать, попробуйте ответить на вопросы («да» или «не- знаю») не раздумывая.

1 .Ещё в детстве необходимость подчиняться другим была для меня проблемой.

1. Считаю, что прогресс в науке и культуре немыслим без людей с развитыми потребностями властвовать над другими.
2. Думаю, что настоящий мужчина умеет подчинять своей воле жен­щин.

4.Честно говоря, не люблю, когда близкие опекают.

1. Согласен с утверждением, что истинная натура женщины - покор­ность.
2. Не все, возможно, догадываются, что брать всё на себя мне прихо­дится из-за постоянных опасений за благополучие близких мне лю­дей.
3. По - моему, большинство проблем возникает из-за недостатка ли­деров с «железной рукой».
4. В трудных ситуациях, требующих быстрого решения, мне обычно не надо много времени, чтобы поступить правильно.
5. Знаю, что могу и люблю руководить другими людьми.
6. Не умею и не хочу открываться до конца ни пред кем.
7. Мне приятны мечты о «тихой пристани».
8. Думая, что подчинённому необходимо уметь выполнять любые приказы начальника.
9. Возможно, это странно, но в отношениях с близкими мне людьми испытываю внутреннее сопротивление, когда вынужден просить о чём-то.
10. Часто бывают ситуации, когда кто-то ждёт от меня объяснений, хотя, на мой взгляд, всё и так ясно.
11. Мне кажется, что мой характер отца (матери), который (ая) был (а) опорой в семье.

Подсчитываем баллы: за каждый ответ «да» вы получаете по 10 бал­лов, за каждое «незнаю» - по 5 баллов.

Отрицательные ответы - 0 баллов.

Итак, подсчитываем сумму.

Результаты.

150-100 баллов: ваши ответы рисуют образ великого диктатора, кото­рый считает, что всегда знает, как должно быть. И какому поведению , вы легко находите оправдание. Вы умеете убеждать и руководить дру­гими, заставить выполнить работу в срок. Но иногда что-то в тоне, взгляде, жесте ваших подчинённых говорит: дай передохнуть!

99-50 баллов: гармония и решительность, мудрость и расчет, умение дать добрый совет - вот ваши главные достоинства. Если необходимо

* руководите, если нужно - уступаете, всегда принимая во внимание чужое мнение и желание. Но только вам известно, всегда ли вы доби­ваетесь цели достойными средствами.

49-0 баллов: ваши ответы характерны для «психологического ума». Вы способны проглотить любой упрёк, даже если это и необязатель­но, всем пожертвовать, хотя этого никто не требует. Часто, чувствуя собственное бессилие, вы способны на... решительный поступок. Испытывая беспомощность, ищите в других недостающие вам черты характера. И в этом находите смысл и надежду на лучшую для вас жизнь.

Тест. Самооценка.

Подумайте над предлагаемыми утверждениями, указав в четырёх­бальной системе своё отношение к ним. При этом баллы должны оз­начать следующее:

Я думаю об этом:

Очень часто - 4 балла;

Часто - 3 балла;

Иногда - 2 балла;

Редко - 1 балл;

Никогда - 0 баллов.

1. Мне хочется, чтобы мои друзья подбадривали меня.
2. Постоянно чувствую свою ответственность за работу.
3. Я беспокоюсь о своём будущем.
4. Многие меня ненавидят.
5. Я обладаю меньшей инициативой, нежели другие.
6. Я беспокоюсь за своё психическое состояние.
7. Я боюсь выглядеть глупо.
8. Внешний вид других куда лучше, чем мой.
9. Я боюсь выступать с речью перед незнакомыми людьми.
10. Я часто допускаю ошибки.
11. Как жаль, что я не умею говорить с людьми как следует.
12. Как жаль, что мне не хватает уверенности в себе.
13. Мне бы хотелось, чтобы мои действия одобрялись другими чаще.
14. Я слишком скромен.
15. Моя жизнь бесполезна.
16. Многие неправильного мнения обо мне.
17. Мне не с кем поделиться своими мыслями.
18. Люди ждут от меня очень много.
19. Люди не особенно интересуются моими достижениями.
20. Я слегка смущаюсь.
21. Я чувствую, что многие люди не понимают меня.
22. Я не чувствую себя в безопасности.
23. Я часто волнуюсь понапрасну.
24. Я чувствую себя неловко, когда входу в комнату, где уже сидят лю­ди.
25. Я чувствую, что люди говорят обо мне за моей спиной.
26. Я чувствую себя скованно.
27. Я уверен, что люди почти все принимают легче, чем я.
28. Мне кажется, что со мной должна ссучиться какая-нибудь непри­ятность.
29. Меня волнует мысль о том, как относятся ко мне.
30. Как жаль, что я не так общителен.
31. В спорах я высказываюсь только тогда, когда уверен в соей право­те.
32. Я думаю о том, чего ждёт от меня общественность.

Результаты:

Если вы набрали от 0 до 25 баллов, то это означает, что вы в основном уверены в своих действиях;

От 26 до 45 - средний уровень самооценки;

От 46 и выше - низкий уровень самооценки (переживание по поводу критических замечаний в свой адрес, сомнение в правильности своих действий).

Анкета.

1. Чем бы ты хотел заниматься в свободное время?

* слушать музыку;
* заниматься спортом;
* ходить в кино;
* заниматься бизнесом, подрабатывать;
* заниматься коллекционированием (чего?);
* ходить на дискотеки;
* побольше общаться с друзьями, тусоваться;
* проводить свой досуг с родителями;

-ничем;

* другой ответ...

1. Какие секции, кружки тебя больше интересуют?

* спортивные (какие?);
* музыкальная школа;
* кружки технического творчества (какие?);
* я не знаю, какие и где работают кружки, секции;
* у меня нет желания ходить туда;
* таких кружков в нашем городе нет;
* другой ответ...

1. Хотел (а) ли ты устроиться на работу в свободное от учёбы время, чтобы зарабатывать деньги?

* уже работаю (где?);
* пытался (ась), но не смог (а);
* хотел (а) бы, но не знаю, как это делать;
* не хочу.

1. Какие жизненные цели ты ставишь перед собой?

* получить престижную работу;
* побольше заниматься укреплением своего здоровья;
* побольше развлекаться;
* много путешествовать;
* быть хорошим товарищем, другом;
* иметь любимую работу;
* что ещё?
* у меня вообще нет никаких целей.

1. Где ты ищешь ответы на интересующие тебя вопросы?

* в литературе, искусстве;
* в религии;
* в семье, у родителей, близких родственников;
* в журналах, газетах, публикациях;
* в беседах со старшими (учителями, тренерами, знакомыми);
* в разговорах со сверстниками (друзьями);
* где ещё?
* меня ничего не тревожит.

1. Какие проблемы в настоящее время тревожат тебя больше всего?

* политическая и экономическая ситуация в стране;
* взаимоотношения с родителями;
* отношения с друзьями;
* отношения с учителями;
* отсутствие модной одежды, обуви;
* где и как взять деньги;
* поступление в вуз, колледж;
* где ещё?

1. Какие газеты и журналы ты читаешь?
2. Что по-настоящему дорого, значимо для тебя, чего ты не отдашь ни за какие коврижки?
3. Кто или что по - твоему, может помочь тебе приблизиться в твоей мечте?
4. За что тебе иногда хочется выпороть взрослых?
5. Где и как ты проводишь время в компании своих сверстников?

* дома у кого-то из друзей;
* на улице;
* в кафе, баре, дискотеке;
* в подъезде, подвале, на чердаке;
* где ещё?

1. Есть ли у тебя потребность иметь место для встреч, общения со сверстниками, где бы можно было обсуждать насущные проблемы, спо­рить, вести дискуссии?

Тест на объективность оценивания других людей.

1. По-вашему те, кто всегда придерживается правил хорошего тона:

а) вежливы, приятны в общении - 2

б) строго воспитаны - 4

в) просто скрывают истинный характер - 1

1. Вы знаете супружескую пару, которая никогда не сорится. По- вашему:

а) они счастливы - 2

б) равнодушны друг к другу - 1

в) у них нет доверия друг к другу - 4

1. Вы впервые видите человека, и он сразу начинает рассказывать вам анекдоты. Вы решите, что:

а) он остряк -1

б) он чувствует себя неуверенно и таким образом пытается выйти из неприятного состояния - 2

в) хочет произвести на вас приятное впечатление — 4

1. Вы говорите с кем-то на интересную тему, ваш собеседник сопро­вождает разговор жестикуляцией. Вы считаете, что:

а) волнуется - 4

б) неискренен - 1

1. Вы решили получше узнать кого-либо из своих знакомых. Считае­те, что надо:

а) пригласить его в какую-нибудь компанию - 1

б) понаблюдаете его в деле - 2

1. Кто-то в ресторане даёт больше чаевые. Вы убеждены:

а) он хочет произвести впечатление - 4

б) ему нужно расположить официанта - 1

в) это от щедрости души - 1

1. Если человек никогда не начинает разговор первым, то вы считае­те:

а) он скрытничает - 2

б) он слишком робок - 4

в) он боится быть непонятым - 1

1. По вашему мнению, низкий лоб человека означает:

а) глуповатость -1

б) упрямство - 2

в) нельзя сказать о человеке что-либо конкретное - 4

1. Что вы думаете о человеке, который не смотрит другим в глаза:

а) у него комплекс неполноценности -1

б) он неискренен - 4

в) он слишком рассеян-2

1. Человек с высоким достатком всегда покупает дешёвые вещи. Вы думаете:

а) он бережлив - 4

б) он скромен - 2

в) он скряга - 1

35 баллов и более. Вам очень легко составить мнение о человеке. Вам достаточно посмотреть на кого-либо, и вы уже знаете, что он за птица. Более того, вы можете сразу же сообщить ему своё мнение, так как уверены, что не ошиблись. Но даже если и так, задумайтесь: следует ли так прямолинейно делиться своим мнением.

От 26 до 34 баллов. Вы умеете объективно оценивать ситуации и ок­ружающих. У вас действительно есть психологическое чутьё, и для вас не составляет проблемы угадать характер человека. Из вас вышел бы отличный психолог. Вы не позволяете себе принимать на веру чужое мнение. Предпочитаете сами убедиться, каков человек, которого вы оцениваете. И если вы поймёте, что ошиблись, то не побоитесь при­знать это.

От 16 до 25 баллов. Вы, как правило, не бываете, уверены в своём мнении, легко принимаете чужую точку зрения. Таким образом, ваша наблюдательность притупляется. Старайтесь больше доверять себе.

15 баллов и меньше. Вы нередко готовы поверить, кому бы то ни бы­ло. О людях судите преимущественно по внешним признакам. Когда же впоследствии оказывается, что ваша оценка далека от истины, вы недоумеваете и теряетесь. Ваше первое впечатление бывает поверхно-

стным и неточным, поэтому вам следует внимательнее присматри­ваться к людям и не торопиться с оценкой.

Способы самосовершенствования руководителя —

«Тринадцать ступеней наверх».

Упорно трудиться и достигать хороших результатов недостаточно для продвижения по службе. Скрытое честолюбие - хорошее качество, но гораздо важнее добиться, чтобы вас заметили. Для этого вам необходи­мо создать себе репутацию надёжного и активного работника.

1 .Ставьте перед собой цели и делайте всё, чтобы достичь их. Планируйте свою жизнь. Кем вы будете через год, через пять, а то и че­рез десять лет. На какой должности, с какой зарплатой, какие у вас будут привилегии, кто будет вашим клиентом. Постарайтесь учесть всё. Ко­нечно, цели должны быть реальными, но целиться надо как можно вы­ше. Потом переходите к достижению поставленных целей. Обсудите свою возможную карьеру с шефом, узнайте, какие у него/неё на вас пла­ны, и обговорите наиболее приемлемый для вас обоих.

1. Будьте честолюбивы и показывайте это. Пусть нужные люди знают, что вы хотите сделать карьеру. Если есть должность, на которую вы, как вам кажется, можете претендовать, скажите об этом шефу. Не упускайте шанс только из-за того, что ваше начальство не знает о вашем желании подняться. Если вы хотите работать над какой-то определён­ной темой, не ждите, пока вас пригласят - скажите об этом сами. Вашу активность заметят, и, даже если вы и не получите то, чего хотели, в этот раз, вас вспомнят, когда подойдёт следующая тема или откроется вакан­сия.
2. Научитесь добиваться понимания. Умение общаться - основа для продвижения вверх, но нужно помнить, что это улица с двусторонним движением. Вы знаете, чего от вас ждёт начальство? А начальство знает, чего вы ждёте от него? Первый шаг к успеху - это налаживание взаимо­понимания, причём со всеми - коллегами, клиентами, подчинёнными, начальством. Ошибки чаще всего возникают не понимания, а это озна­чает плохой контакт между говорящими. Поэтому вы должны точно зна­ть, чего вы хотите от собеседниками если это нужно, даже изложить это письменно. А если вы что □ то не понимаете, прямо скажите об этом.
3. Разговаривайте со своим начальником. Заведите разговор о чем-нибудь постороннем. Поговорите о спорте, обсудите хороший фильм, который вы хотите посмотреть, и который может понравиться вашему шефу. Такие беседы упростят ваши отношения с шефом, сдела­ют их более доверительными, а, следовательно, вам будет легче обсуж­дать с ним и ваши собственные дела.
4. Говорите так, чтобы вас услышали. Если у вас есть какая-то идея, скажите о ней кому-нибудь. Не исключено, что ваша мысль допол­нит чьё-то предложение, или даже будет противоречить ему. Это не бе­да, не бойтесь высказывать своё мнение о предложениях других, однако помните, что критика должна быть конструктивной.
5. Гордитесь своей работой. Примите хорошее правило: «Если рабо­ту стоит делать, то её стоит делать хорошо». Внимательно относитесь ко всему, что вы делаете. Не сдавайте небрежных отчётов и не опаздывайте на собрания. Ваши бумаги должны быть в полном порядке, чистыми, ясно написанными, а работа сделана полно и аккуратно. Для этого стоит потратить на неё немного больше времени. Люди ценят ваш труд и хо­рошую работу, поэтому вложите максимум своих возможностей.
6. Будьте аккуратны. Если у вас беспорядок на столе, это необяза­тельно значит, что вы несобранны, но если у вас беспорядок в блокноте, где вы записываете встречи, или у вас репутация человека, который веч­но засовывает куда-то важные документы, это не пойдёт на пользу ва­шей карьере. Подтянитесь. Приведите в порядок свою документацию, просмотрите базы данных, разберитесь на столе, наконец. Если вы с тру­дом запоминаете, что вам нужно сделать, составьте список дел и поло­жите его на видном месте.
7. Больше оптимизма. Хорошо, если вам нравится ваша работа. Ис­следования показали, что люди, которым нравится работа, скорее добь­ются успеха, потому что у них положительный настрой. Если вам что-то не нравится, попробуйте это изменить.
8. Работайте над собой. Если вы ещё не умеете обращаться с компью­тером, запишитесь на курсы или попросите какого-нибудь терпеливого коллегу позаниматься с вами. Научитесь работать с программой подго­товки текста, а если вы работаете с таблицами, освойте соответствующую программу. Если знание иностранного языка нужно вам в работе, пой­дите на вечерние курсы, или купите аудиокурсы, чтобы слушать кассеты по дороге на работу и с работы и т.д.
9. Следите за своим внешним видом. Хорошо сшитый костюм, не­сомненно, принесёт вам больше пользы, чем неряшливый внешний вид и небрежная одежда. Понятно, что, если вы имеете дело с клиентами, к вам отнесутся с большим доверием, если ваш внешний вид будет опрят­ным и аккуратным. Обращайте больше внимания на свою осанку и по­ходку. Эти факторы могут оказаться решающими для клиента, когда он будет принимать решение.
10. Не забудьте о жестах. Следите за своими руками и ногами. Дока­зано, что движения имеют не меньшее значение, чем слова. Если вы скрестили руки или ноги во время разговора, ваш собеседник почувству­ет флюиды отрицания, исходящие от вас, и это вызовет у него раздра­жение. В тоже время вы сами должны постоянно следить за движения­ми собеседника, чтобы определить его настроение.
11. Рсширяйте сеть знакомств. Очень большое значение имеют ваши связи с людьми, работающими в вашей отрасли, будь то в вашей фирме,

или за его пределами. Это - постоянно источник информации о том, что происходит вокруг, что нового, что устарело, кто есть кто в вашем мире. По этой сети вы узнаете об открывшихся вакансиях, так что не надо не­дооценивать значение связей.

1. Набирайте очки после работы. Если вы не боитесь переработать, дополнительные задания могут оказаться полезными. Они обогатят ваш опыт и помогут быстрее продвинуться вверх по службе. Не обязательно, чтобы это была сверхурочная работа, вы можете помочь другу.

Социально-экономические и политические условия современного обще­ства формируют запрос на личность свободную, инициативную, творче­скую, с высоким уровнем духовности и интеллекта. Основная задача ру­ководителя театрального коллектива, преподавателя - помочь растуще­му человеку: дать ему дополнительное образование, способствовать ду­ховному и интеллектуальному развитию.

Решить поставленную задачу помогают участникам творческих коллек­тивов их руководители. При этом более высоких результатов добиваются те руководители - педагоги, которые умеют организовать не только ра­бочий, учебный процессы, но и умеют организовать неформальное об­щение с участниками.

В сельских Домах культуры в наши дни участниками театральных кол­лективов являются дети и подростки. У детей и подростков велика жаж­да общения, особенно со сверстниками. Но она часто приводит к слу­чайным знакомствам, неблагоприятным влиянием. Остро встаёт вопрос организации досуга детей. Необходимо отвлечь их внимание от всего не­гативного, опасного, помочь им умно и интересно проводить свободное время.

Создать что-то новое в воспитательной работе очень сложно. Задача за­ключается в том, чтобы организовать интерес дела, используя положи­тельный педагогический опыт. Большим потенциалом в решении задач воспитательной работы с детьми и подростками обладает творческая ра­бота руководителя театрального коллектива.

Внедрение новых подходов, новой методики или её составляющих, а так же внесение определённых коррективов в сложившуюся практику - де­ло не простое. Сложность его связана с необходимостью изменения (большего или меньшего) организационных форм воспитательной рабо­ты.

Значительно проще и легче работать по однажды отработанной методи­ке, освоенной канве, используя традиционные методы. Но время не сто­ит на месте и требуется всё новые формы работы.

Поиски нового должны происходить под знаком ярко выраженного внимания роли воспитательною аспекта во всей его деятельности теат­рального коллектива. Задача руководителя - придать ей целевую педа­гогическую, воспитательную направленность. Дело это непростое. Оно связано с сознательной и органической увязкой любых начинаний, лю­бых мероприятий с воспитанием гражданской, нравственной и эстетиче­ской культуры личности.

Нужна чётко сформулированная, продуманная и планомерно реализуе­мая практически система педагогических мер, направленных на осуще­ствление воспитательных задач. Система эта должна предусмотреть:

* стратегию педагогически целесообразных путей реализации воспита-
* общую и частную тактики (методики) работы с коллективом и отдель­ными участниками;
* конструирование основных и вспомогательных форм, методов, средств воспитательного воздействия с учётом особенностей творческой и орга­низационной структуры театрального коллектива. Без этого нельзя го­ворить об управлении театральным коллективом, педагогическим про­цессом, о его совершенствовании, эффективности и актуальности. Разрабатывая план репетиции, образовательной работы, концертного выступления, руководитель должен предусмотреть, заложить в него пе­дагогическую нагрузку. Художественная деятельность становится той питательной средой, которая помогает реализации самых разнообраз­ных воспитательных задач. Но чтобы занятие не превратилось в «натас­кивание», «тренинг», оно должно быть содержательным, открывать всё новые и новые грани, не только разучиваемого произведения, но искус­ства, художественной культуры в целом, богатства духовной жизни об­щества.

Каждая встреча руководителя с коллективом не должна быть похожа на предыдущую. В театральной деятельности должна быть не только непо­средственная работа, должны организовываться различные мероприя­тия развлекательного характера, где общение не рекомендуется опреде­лёнными рамками.

Цель различных методов, применяемых в театральной работе - рацио­нальная организация всей деятельности в интересах воспитания. Для всех видов деятельности проводится тщательный отбор материалов. Важна его актуальность и значимостъ для коллектива.

Готовясь к театральным постановкам, работает не только руководитель, но и весь коллектив работает с дополнительной литературой, самостоя­тельно познаёт новое, находят необычные приёмы и факты. Педагогическая профессия требует комплекса определённых качеств и свойств. Особое их сочетание необходимо руководителю театрального коллектива, который сочетает в своей работе функции организатора, администратора, педагога, психолога, художественного руководителя и многое другое. Задатки, способности к этим видам деятельности - дар природы. Их развитие и умение полностью зависят от выучки, желания овладеть мастерством, культурой, специальными качествами художника-педагога. Руководитель, профессионально обязан усвоить необходи­мый объём знаний применительно к сфере своей деятельности и уметь пополнять их в процессе практики. Без этого он не может сочетаться профессионалом, подлинным мастером своего дела. Только такая поста­новка вопроса отвечает сегодняшнему уровню развития театрального творчества, обеспечивает выполнение им возложенных обществом сложных и ответственных задач по формированию личности.

В моей работе была поставлена цель описать и раскрыть все качества ру­ководителя: профессиональные и личные и эта цель достигнута благо­даря исследованиям.

Список литературы.

1. Каргин А.С. Воспитательная работа в художественном самодея­тельном коллективе: Учеб. пособие для студентов культ. - просвет. Фак. вузов культуры и искусств. - М.: Просвещение, 1984.
2. Савченко Е.Г., Смирнова М.И., Кузнецова Т.А. Программы кружков внешкольных учреждений (Кружки по художественному воспита­нию детей) Сборник. - М.: Учпедгиз, 1960.
3. Рубина Ю.И. и др. Театральная самодеятельность школьников: Основы пед. руководства. Пособие для учителей и руководителей театр, коллективов - 2-е изд., перераб. И доп. - М.: Просвеще­ние, 1983.
4. Мир школьных праздников: 5-11 классы: Планирование воспита­тельной работы, сценарии мероприятий/ Сост. Е.В.Савченко, О.Е.Жиренко. - М.: 5 за знания, 2005.
5. Кулинич Г.Г. Сценарии клубных мероприятий и общешкольных праздников (5-11 классы). - М.: ВАКО,2005.
6. Пидкасиистый Педагогика.
7. Подласный И.П. Педагогика.
8. Антонова Этика и психология профессиональной деятельности.
9. Смирнов. Педагогические технологии и системы.

Учимся взаимопониманию.

Форма: Игра - экспромт.

Цель: Создать атмосферу заинтересованности по отношению друг к

другу-

Подготовительная работа: Руководитель делит коллектив на микро­группы с учётом коммуникабельности, терпимости, подвижности, гото­вит необходимые канцелярские принадлежности.

Содержание занятия.

I вариант

Коллектив делится на 4 микрогруппы.

Цель занятия: Создать условия для лучшего знакомства друг с другом. Ведущий: Каждый из вас имеет свою индивидуальность, характер, тем­перамент, а вместе мы - театральный коллектив. Сейчас вы будете рабо­тать в группах, выполните определённые задания. А затем, проанализи­ровав результаты, мы узнаём, что представляет из себя наш коллектив. Задание. Вам нужно составить коллективный портрет вашей микро­группы. Для этого вы ответите на вопросы:

* какой у вас возраст?
* какой у вас совместный рост, вес?
* Перечислите цвет глаз каждого члена группы? Цвет волос?
* на каких музыкальных инструментах вы умеете играть?
* Какие музыкальные группы любите слушать?
* На какую тему любите читать художественную литературу?
* какими видами спорта занимаетесь?
* сколько братьев и сестёр у каждого из вас?

(На работу даётся 3-5 минут).

Группы по очереди представляют групповые портреты. Это бывает ин­тересно, забавно и увлекательно. Такое задание создаёт в коллективе до­верительные, доброжелательные отношения.

При его выполнении дети легко рассказывают о себе и вступают в кон­такт, даже малоразговорчивые ч малокоммуникативные.

Выявление особенных черт каждой группы:

* У каждой группы больше дома представителей животного мира?
* Какие цветы растут у вас в доме?
* Какие фильмы посмотрели дети каждой группы?

Ведущий: Итак, у нас появились первые рекордсмены. Продолжим оп­рос членов группы.

* Назовите самую короткую фамилию в вашей группе?
* Кто живее на улице с самым длинным названием?
* Назовите любимый род театральных занятий?
* У кого день рождения раньше всех в году?
* В какое время года в вашей группе больше именинников?

-м-

* Назовите ваш любимый предмет в школе?
* Назовите любимого преподавателя всей группы?
* А теперь изобразите на месте ватмана дружеский шарж, на свою груп­пу.

При подведении итогов руководитель сообщает, что не получилось у ка­ждой микрогруппы, называет общие черты, а в завершение прелагает создать портфолио коллектива, в которой складывать самые интерес­ные, смешные фотографии, сочинения стихи, поделки. Открыть порт­фолио лучше на последнем занятии перед каникулами. Кто-то из кол­лектива должен быть ответственным за ведение портфолио.

Вариант II.

Самопрезентация может иметь иную форму.

Например, можно начать занятие с упражнения «Оригинальное знаком­ство». Участники образуют круг, им необходимо по очереди называть своё имя и продемонстрировать любой сопровождающий имя жест. Иг­ра или представление происходит по принципу «снежного кома», т.е. каждый последующий участник перечисляет имена и демонстрирует жесты предыдущих участников игры, т.н., если ребёнок по счёту четвёр­тый, то повторяет имена и движения 1,2,3 участника, а затем называет своё имя и показывает свой жест.

Далее можно перейти к упражнению « Сходства».

Участники объединяются в небольшие группы, и за 10-15 минут должен узнать друг о друге как можно больше, черты сходства, присущие мно­гим из них, зачитывают. Побеждает команда, которая выявила больше количество сходства.