

Автор:

Нуриева Гульшат Рифгатовна

студентка

Научный руководитель:

Гавrilova Людмила Владимировна

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Самарский государственный

институт культуры»

г. Самара, Самарская область

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ

В ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНО-ТВОРЧЕСКОГО ПРОЦЕССА В ДШИ

Аннотация: статья посвящена осмыслиению роли руководителя детским творческим коллективом как одного из условий успешной организации учебно-творческого процесса путём освещения набора личностных качеств руководителя и особенностей выбора стиля руководства.

Ключевые слова: детский коллектив, организаторские способности, организаторское чутьё, психологический такт, эмоционально-волевая воздейственность, авторитарный, демократический, либеральный стили руководства.

Руководителю особое внимание следует уделить такому явлению, как детский коллектив, и его необходимо рассматривать как инструмент прикосновения к личности участника коллектива, которая, в конечном счёте, и является целью образования, обучения и воспитания, на чём основан личностно-ориентированный подход в педагогике.

Важность же постановки такой цели в учебно-творческом процессе обусловлена тем, что в основе развития личности, его отношений к действительности и к самому себе лежит практический опыт, приобретаемый им в общении и в совместной деятельности с другими членами общества.

Благополучная деятельность детского коллектива зависит от грамотной организации учебно-творческого процесса. И роль руководителя является здесь

первостепенной, так как руководитель – лицо, на которое официально возложены функции управления детским коллективом и организации его учебно-творческого процесса. Необходимым условием эффективного руководства развитием личности участников детского коллектива в учебно-творческом процессе является умение правильно ставить цели, планировать деятельность, делегировать полномочия. Конечно же, это не единственное условие. Немаловажное значение имеет наличие у руководителя детского коллектива физического и психического здоровья, отработанных речевых данных, самообладания, выдержки, которые говорят о профессиональной пригодности руководителя к педагогической деятельности в ДШИ. Желание работать с детским коллективом, искренность, контактность, корректность, наблюдательность, достаточно хорошее воображение, организаторские способности, высокая требовательность к себе – те личностные качества, которые необходимы в арсенале руководителя при организации учебно-творческого процесса и создании при этом здорового психологического климата. Рассмотрим подробнее особенно важные из них.

1. *Организаторские способности*. Объект воздействия руководителя – участники детского коллектива, их psychology. В структуру организаторских способностей входит организаторское чутье, эмоционально-волевая воздейственность, склонность к организаторской деятельности [7].

а) организаторским чутьём является своеобразный триптих способностей руководителя:

- психологическая избирательность – это способность руководителя глубоко и полно воспринимать психологию организуемого детского коллектива, отдельных его участников, их межличностные взаимоотношения;

- практико-психологическая направленность ума – овладение руководителем знаниями и умениями в области практической психологии, способность применить их при решении организаторских задач;

- психологический такт – наличие чувства меры во взаимоотношениях с участниками коллектива, умение моментально найти соответствующий тон при контакте, исходя из психического состояния детей.

Организаторское чутье требуется руководителю детского коллектива, так как он обязан понимать психологию детей, их взаимоотношения, понимать состояние каждого участника коллектива, суметь поддержать, а иногда, не замечать промахи.

б) эмоционально-волевая воздейственность – это комплекс, состоящий из трёх способностей:

- общественная энергичность – способность руководителя заражать своей энергией участников коллектива, вызывать у них волевое усилие;
- требовательность – способность, проявляемая в смелости, с которой руководитель выдвигает задачи, в адекватности, рациональности и многообразии их форм;
- критичность – способность руководителя найти и выразить значимые для организаторской деятельности отклонения от установленных норм.

в) склонность к организаторской деятельности – это организаторская направленность личности, выражаясь в способности руководителя к психологической готовности и потребности в организаторской деятельности, удовлетворенности в процессе ее выполнения.

2. Так же важным личностным качеством руководителя является *способность вызвать к себе уважение* участников коллектива, другими словами – авторитетность личности руководителя. Руководитель – образец для подражания, побуждающий участников коллектива следовать за ним. Если же руководитель коллектива не имеет способности преподать пример детям, то он не способен помочь детскому коллективу в его жизнедеятельности, в развитии [3].

3. *Следующее качество* – устойчивость характера – это бесстрастность, нередко путают с жестокосердием, но это неверно, так как устойчивость характера базируется на принятии законов нравственности. Исполнение же государственных законов дает возможность управлять детьми, но не располагать их к себе.

4. *Позитивный взгляд* – это не означает, что руководитель коллектива закрывает глаза на возникающие проблемы и заявляет, что все хорошо. Это поиск

положительных качеств у участников детского коллектива и, вообще, в сложившихся ситуациях.

5. Внимательность, наблюдательность. Руководителю следует уметь и дать наставления, и посоветовать, и поощрить. Очень важно в строительстве отношений с детьми смотреть им в глаза, но не для того, чтобы понять, как с ними строить отношения, а для того, чтобы понять, каким образом участники сами хотят строить отношения с руководителем [5].

Таким образом, руководитель – это активный, инициативный, творческий организатор учебно-творческого процесса детского коллектива, обязанный быть изобретательным, сообразительным, обладающий выдержкой и самообладанием; при чем, никогда и ни при каких обстоятельствах участники не должны видеть или чувствовать срывы, растерянность, беспомощность со стороны руководителя.

Еще А.С. Макаренко отмечал, что руководитель без тормозов – испорченная, неуправляемая машина. Поэтому, необходимо помнить об этом все время, всегда стараться контролировать своё поведение [4].

Главной характеристикой организации учебно-творческого процесса является стиль управления, которым пользуется руководитель в своей повседневной практике [2].

Следует отметить, что всякий руководитель детского коллектива осуществляет организаторскую деятельность в своем стиле. Стиль руководства выражается в том, какими приемами руководитель побуждает детский коллектив к инициативному и творческому подходу при выполнении предъявляемых требований, каким образом он контролирует результаты деятельности участников коллектива [1].

Изучение стиля руководства и само возникновение этого термина связаны с именем психолога К. Левина. Проведя эксперименты в 30-е гг. выявил три стиля руководства, в нынешнее время ставшие классическими: авторитарный, демократический, либеральный (таблица 1).

Рассмотренные стили руководства позволяют сделать вывод о необходимости гибкого подхода к организации учебно-творческого процесса, так как руководителю сложно определиться с одним стилем руководства, который удовлетворял бы всех участников детского коллектива.

Таблица 1

Стили руководства

| <i>№ n/n</i> | <i>Название стиля</i> | <i>Характеристика стиля</i> |
|------------------|-----------------------|--|
| 1 | Авторитарный | Излишняя централизация власти, самостоятельное решение всех вопросов властью (т.е. руководителем), касающихся организации учебно-творческого процесса декоративно-прикладной деятельности детского коллектива, ограничение коммуникации руководителя с участниками коллектива. Существуют вариации данного стиля: эксплуататорский и благожелательный [5]. Благожелательный авторитарный стиль руководства даёт участникам коллектива своеобразную самостоятельность, пусть даже в ограниченных пределах |
| 2 | Демократический | Данный стиль, отличается высоким уровнем делегированием обязанностей, интенсивным участием актива детского коллектива в принятии основных решений. Формируется обстановка, при которой учебно-творческий процесс в детском коллективе становится делом увлекательным, а успешность декоративно-прикладной деятельности служит вознаграждением. Среди стимулирующих мер превалирует поощрение, а наказание используется лишь в исключительных случаях |
| 3 | Либеральный | заключается в постановке проблемы руководителем перед участниками коллектива, в создании необходимых организационных условий для их декоративно-прикладной деятельности, очерчивает границы решения, и сам отходит на второй план и выполняет функции консультанта, арбитра, оценивающего полученные результаты. Эффективность либерального стиля руководства зависит от стремления участников коллектива к этому, от четкой формулировки руководителем задач и условий учебно-творческого процесса декоративно-прикладной деятельности детского коллектива [6] |

Стиль работы руководителя рождается постепенно до тех пор, пока не определяется комплекс приемов взаимодействия с участниками коллектива и воздействия на них, позволяющих отыскивать наиболее эффективное и правильное решение.

Эффективность выбора стиля руководства определяется степенью готовности участников к исполнению решений, традиций детского коллектива, а также от того, как руководитель оценит свои возможности, такие, как уровень образования, стаж работы, психологические личностные качества.

Таким образом, в своей профессиональной деятельности для достижения поставленных целей и задач, руководитель должен пользоваться всеми стилями организации учебно-творческого процесса, наиболее подходящими для конкретной ситуации.

Список литературы

1. Гаврилова Л.В. Педагогические методы организации деятельности коллектива студентов вуза культуры // Татищевские чтения: актуальные проблемы науки и практики: Материалы XIV Международной научно-практической конференции. В 4 т. Т. 3. – Тольятти, 2017.
2. Ильин Е.П. Все основные стили руководства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://iteam.ru/publications/strategy/section_33/article_4355
3. Кудряшова Л.Д. Системно-психологическая оценка кадров руководителей и управляемых систем. – Кишинёв: Штиинца, 1983.
4. Макаренко А.С. Коллектив и воспитание личности. – Челябинск: Юж.-урал. кн. изд-во, 1988.
5. Педагог как руководитель детского коллектива [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.zelgo.ru/mpibo-413.html>
6. Саттон Р. Искусство быть руководителем. Руководство для тех, кто управляет людьми. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013.
7. Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности школьников. – М.: Просвещение, 1980.