

Говорячи про феномен злету педагогічної талановитості, Ю. Азаров вбачає його джерела у розвитку педагогічної майстерності й творчості шляхом «виховання на високому» (Б. Вишеславцев, І. Льїн), розкриття творчої індивідуальності педагогів у мистецькій творчості під гаслом: «Ви талановиті, ви неповторні!» [1, 68], оскільки для розвитку талановитості не завжди потрібні матеріальні засоби – набагато важливіше допомогти таланту *відчутти себе*, заохочуючи його і виявляючи до нього увагу [1, 70]. Втім, становлення творчої індивідуальності має ґрунтуватися на оволодінні педагогічними стандартами, що забезпечить можливість проявити спалах педагогічної унікальності. Стандарти й педагогічні ідеали, осяяні світлом педагогічної обдарованості, створюють реальні матеріалізовані передумови для розвитку педагогічної майстерності до рівня педагогічного мистецтва, в якому яскраво виявляється творча індивідуальність викладача вищої школи.

За твердженням О. Гребенюка, педагог досягає мистецького рівня педагогічної майстерності, коли в нього формуються такі якості творчої індивідуальності, як: здатність до самоуправління, сміливість, рішучість, вміння ризикувати; самоповага й позитивне сприйняття оточуючих; впевненість у собі через усвідомлення своїх сильних і слабких сторін; реалістичність, адекватність самооцінки; сильна воля, вміння концентрувати енергію на головному; високий рівень саморегуляції; розумова активність і пластичність тощо. Крім того, для високого майстра, на його думку, є характерними: наявність конкретної й високої мети, що генерує додаткову енергію; готовність до самопожертви; організованість і точність, раціональна самодисципліна; установка на успіх, вміння викластися до кінця й «бити в одну точку»; натхненність; перехід на вищий рівень поривання, коли він «зіставляє» себе із собою, за принципом «Я-реальне» та «Я-ідеальне» [4, 234].

Обґрунтовуючи взаємозв'язок творчої індивідуальності педагога та його педагогічної майстерності, В. Горова, Н. Антонова та Л. Харченко зазначають, що не маючи останньої як своєї опори й засобу реалізації, творча індивідуальність може згаснути під впливом незадоволеності собою: зниження самооцінки, руйнування цілісності педагогічного «Я» й педагогічної Я-концепції. Тому творча індивідуальність реалізує себе лише в педагогічній діяльності із зануреністю її в педагогічну дійсність й самовизначенням у ній, а також за наявності зовнішніх та внутрішніх передумов, зокрема, психічних властивостей, які забезпечують її творчу самореалізацію в повному обсязі, дозволяючи їй досягти мистецького рівня педагогічної майстерності [3, 60]. Тут, на переконання вчених, стає дуже важливим зв'язок творчої індивідуальності викладача як результату педагогічної індивідуалізації з його педагогічною майстерністю як результатом педагогічної соціалізації. Вони доводять, що, якщо на початку педагогічної діяльності творча індивідуальність визначає відчуття успішності діяльності й задоволеності нею, то з роками ця роль переходить до майстерності, переростаючи в педагогічне мистецтво [3, 60].

Педагог-мистець творить навчальне заняття за емоційною, художньо-педагогічною «партитурою», що, визначаючи основні змістові орієнтири, передбачає вільну імпровізацію, комбінування складових його змісту, відповідно до реакції студентів, їхнього рівня активності та зацікавленості, розуміння ними основних положень теми, включення їх до діалогу чи практичної творчої діяльності щодо її засвоєння (на відміну від чіткого алгоритмізованого планування, де не можна змінити порядку складових).

При цьому важливим, на думку С. Сисоевої, є усвідомлення педагогом рівня власної творчої професійної педагогічної діяльності, формування в нього потреби аналізувати свій педагогічний досвід і впроваджувати педагогічний досвід інших з урахуванням своєї творчої індивідуальності [7, 97].

Узагальнення викладеного у статті дозволяє зробити висновок, що творча індивідуальність викладача вищої школи як сутнісна ознака його педагогічної майстерності найбільш яскраво виявляється на рівні педагогічного мистецтва, надаючи його педагогічній діяльності неповторного натхненного, вільного та естетичного характеру й занурюючи його студентів до потужного естетичного поля позитивної почуттєвості, в якому вони відчують радість від перебування на занятті разом з педагогом, із задоволенням опановують навчальний предмет і мають стійке бажання розвивати й вдосконалювати свої знання самостійно.

Література:

1. Azarov Y. 2005. Dorogu talantam! [Talent to the Top!]. - Moscow., Wyd. Russkiy Mir "Russian world"
2. Vasyanovich G. 2006. Cultura i osobistisniy stil pedagogichnoy diyalnosti vkladacha VNZ finansovo-economicchnogo profile [Culture and personal style of the teacher's pedagogical activity of financial and economic profile of the university]. - Lviv., Wyd. Norma, pp. 142-152.
3. Gorovaya V. 2005. Tvorcheskaya individualnost uchitelya i yee razvitiye v usloviyah povisheniya professionalnoy cvalificacii [The creative teacher's personality and its development in conditions of professional development: monograph]. - Stavropol., Wyd. Servishhcola.
4. Grebenyuk O. 1995. Pedagogica individualnosti [Pedagogy of individuality: Textbook]. - Kaliningrad.
5. Klimov E. 1995. Obraz mira v raznotipnyh professiah [The image of the world in various professions]. - Moscow., Wyd. MGU
6. Morozov A. 2004. Creativnaya pedagogica i psihologia [Creative Pedagogy and Psychology: Textbook]. - Moscow., Wyd. Academicshkiy Proect,
7. Sisoeva S. 2006. Osnovy pedagogichnoy tvorchosti [Fundamentals of pedagogical creativity: textbook]. - Kyiv., Wyd. Milenium
8. Ziaziun I. 1997. Pedagogichna maysternist [Pedagogical proficiency: textbook]. - Kyiv., Wyd. Vischa schola
9. Ziaziun I. 2008 Pedagogichna maysternist [Pedagogical proficiency: textbook]. - Kyiv., Wyd. SPD Bogdanova A.M.

АНАЛИЗ НА ДЪЛЖНОСТТА ДИРЕКТОР/ГЛАВЕН ХУДОЖЕСТВЕН РЪКОВОДИТЕЛ НА ФОЛКЛОРЕН АНСАМБЪЛ / ANALYSIS OF THE JOB OF THE ARTISTIC DIRECTOR OF A FOLKLORE ENSEMBLE

Кърджиева М. П., доц. д-р
Варненски свободен университет, България

Conference participant

Настоящият доклад представя част от изследване в областта на управлението на фолклорното сценично изкуство, с цел, да се систематизират и актуализират необходимите компетенции, описващи дейността на Директор/Главен художествен ръководител на фолклорен ансамбъл.

Ключови думи: фолклор, ансамбъл, управление.

This paper presents part of a study on the management of folklore performing arts in order to be systematized and updated the necessary competencies describing the activity of an Artistic Director of a Folklore Ensemble.

Keywords: *folklore, ensemble, management.*

Увод

Диверсификацията на художественото произведение, като продукт на фолклорното сценично изкуство в България предполага гъвкаво управление в динамично развиващата се икономическа среда. Липсата на концертна дейност която предлагат фолклорните ансамбли като основна услуга подлага на риск тяхното съществуване, като културен институт, а устойчивостта им е в непосредствена зависимост (1) от нагласата на управляващите на държавно и общинско ниво и (2) от публиката, като коректив за качество.

Научни изследвания, които анализират спецификите и извеждат ключови характеристики на труда, свързани с организацията и управлението на фолклорните ансамбли в България до момента не са провеждани. Настоящият доклад представя част от проучване, първият по рода си опит в страната с цел, да се систематизират и актуализират необходимите компетенции, описващи дейността на ръководителя (мениджъра) на фолклорен ансамбъл¹.

Профилът на мениджъра в областта на фолклорното изкуство, ще бъде изграден на основата на резултати от анализ на управлението на фолклорните ансамбли, където всеобщата взаимообусловеност на фолклорното изкуство с икономическото развитие изисква отчитане и хармонизиране на тези отношения². Мониторингът по време на изследователския процес води до констатацията, че адекватното функциониране на фолклорен ансамбъл изисква компетенции свързани с мениджмънта (управлението) – художествен / артистичен и административен.

Длъжността Директор/Главен художествен ръководител на фолклорен ансамбъл

Върхът в йерархичната структура на фолклорния ансамбъл днес е зает от длъжност, която в наблюдаваните управленски модели е различна:

- „Директор на фолклорен ансамбъл” – Това е първия вариант, на длъжност, която предполага умения и компетенции в областта на администрирането.
- „Главен художествен ръководител на фолклорен ансамбъл” – В тази длъжност управлението е изцяло насочено към творческия процес.
- „Директор и главен художествен ръководител на фолклорен ансамбъл” - В тази длъжност се наблюдава съвместяване на административната и творческата работа в управлението на един ансамбъл.
- Посочените длъжности не съществуват в „Националния класификатор на професиите и длъжностите” (НКПД), но могат да бъдат разпознати зад наименованията на други, които се намират в класификатора, като например:

☞ В НКПД, 2005 г. влязъл в сила 1 януари 2006 г. с променени наименования, с код 1210 - 7026 е записана длъжността посочена в Таблица 1.

Табл. 1.

Старо наименование	Ново наименование
Код на длъжността 1210 / 7026	
„Директор, организация за културни дейности (музеи, художествени галерии, опера, филхармония и други подобни)”	„Директор, културен институт / организация за културни дейности”

В посочените наименования се наблюдават известни разлики. В старото са конкретизирани културните организации за заемане длъжността „Директор” и се предполага, че „Директор на фолклорен ансамбъл” се крие зад класификацията „... други подобни”.

Промяната на длъжността „Директор, организация за културни дейности (музеи, художествени галерии, опера, филхармония и други подобни)” в „Директор, културен институт / организация за културни дейности” дава свобода в тълкуването, разбира се съобразено с дефинираните две структури (културен институт / културна организация) в Закон за закрила и развитие на културата, като основен нормативен документ в културния сектор.

☞ След преработване на НКПД през 2011 г. наименованието и кодът на длъжността се променят, съответно - „Директор на културна организация / културен институт” с код 1431 - 7004. В съдържанието на текстовете от НКПД – 2011 г. са изписани ясни и точни дефиниции, които следва да формулират длъжностните характеристики на Директор/Главен художествен ръководител на фолклорен ансамбъл, съобразно спецификите на труда и дейностите на фолклорна основа.

В Таблица 2. авторът представя сведения относно съществуващите длъжностни характеристики, предоставени от ръководителите на фолклорни ансамбли, които показват различия в кодовете от НКПД и потвърждават съществуващите три варианта в управленската длъжност (описани по-горе) на организационно структурния модел на ансамбъл.

Табл. 2.

№	Ансамбъл	Код / НКПД	Длъжност
1	НФА „Филип Кутев”	1431 – 7004	Директор
2	ФА „Родопа”, Смолян	1431 – 7004	Директор, същият е и главен художествен ръководител
3	Северняшки ансамбъл за НПТ „Иван Вълев”, Плевен	1431 – 7004 2455 - 7004	Директор Главен художествен ръководител

1 Авторът се позовава на опита на: (1) доц. Биляна Томова от емпирично социологическо изследване на тема „Професионален профил на културния мениджър / предприемач в България” и (2) Анализи на „Национална мрежа за оценка на компетенциите”. Разработка по проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони”.

2 Авторът се позовава на опита на: (1) доц. Биляна Томова от емпирично социологическо изследване на тема „Професионален профил на културния мениджър / предприемач в България” и (2) Анализи на „Национална мрежа за оценка на компетенциите”. Разработка по проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони”.

4	ФА „Добруджа”, Добрич		Главен художествен ръководител
5	ФА „Странджа”, Бургас		Главен художествен ръководител
6	ФА „Сливен”, Сливен	1210 - 7026	Директор
7	„Капански ансамбъл”, Разград	1431 – 7004	Директор, същият е и главен художествен ръководител
8	ФА „Мизия”, Търговище		Директор, същият е и главен художествен ръководител
9	ФА „Гунджа”, Ямбол	1210 - 7026	Директор, същият е и главен художествен ръководител
10	ФА „Тракия”, Пловдив	1431 – 7004	Директор, същият е и главен художествен ръководител
11	ФА „Пирин”, Благоевград		Главен художествен ръководител
12	ФА „Дунав”, Видин	Няма длъжностна характеристика	Главен художествен ръководител
13	ФА „Пазарджик”		Главен художествен ръководител
14	ФА „Загоре”, Стара Загора		Главен художествен ръководител

Таблица 2. сочи, че **6 от ансамблите са ръководени от „Директор, същият е и главен художествен ръководител”, 5 от „Главен художествен ръководител” и 3 от „Директор”.** Тези данни водят до заключението, че се дава превес на управление на творчеството, отколкото на административното управление.

Важна информация, която се наблюдава още е, че има длъжностни характеристики без идентификационен код от НКПД, което може да се обясни с неразпознаване на професията в класификатора, а именно „Главен художествен ръководител”. В един от изследваните ансамбли след промяна на ръководството няма изготвени длъжностни характеристики.

Концептуално е необходимо да се обърне внимание на длъжността „Главен художествен ръководител”, която в НКПД от 2005 г. е с Код 2455 – 7004. В актуализирания НКПД от 2011 г. длъжността е променена на „Главен художествен ръководител, театрален” с Код 2654 – 7015, добавянето на „театрален”, конкретизира длъжността и не отговаря на изискванията за „Главен художествен ръководител на фолклорен ансамбъл”.

Група 265 от НКПД - **Творци и изпълнители** включва единични групи с информация за професии свързани със сценичното изкуство на фолклорна основа:

- Единична група 2652 - Музиканти, певци и композитори;
- Единична група 2653 - Танцьори и хореографи.

НКПД е отворена система, която може да бъде допълвана съобразно изискванията пазара на труда и динамично развиващата се конкуренция, която предполага надграждане на знания, умения и компетенции. Обзорът води до заключението, че в „Група 265” може да се включи длъжност „Главен художествен ръководител музикално-танцово изкуство” по подобие на „Главен художествен ръководител, театрален” с Код 2654–7015. Тази нова длъжност ще е съчетание между: Главен диригент 2652-7009; Главен хормайстор 2652–7010; Танцов художествен ръководител 2653–7001 и Хореограф 2653–5002.

Направеният анализ до тук води до констатацията, че управленските нива във фолклорните ансамбли имат длъжностни характеристики, за да се удовлетворят административните изисквания, но не се припокриват с реално извършваните дейности, което е в разрез със задълженията на общинското ръководство (зам. кмет по култура), който в случая е работодател. Адаптирането на описаната длъжност със съответно прилежащите задачи от кода в НКПД 1431 – 7004 „Директор на културна организация / културен институт”, съобразно спецификата на фолклорното изкуство може, да спомогне за направата на длъжностна характеристика, реално отговаряща на изпълняваните функции от „Директор, който е и главен художествен ръководител”. За разработването на такива е добре да се обърне внимание на мненията на респондентите дадени по време на проведените интервюта и да се дефинира - как те характеризират своите функции и как се чувстват зад наименованието на заеманата длъжност?!

Анализът на получените данни от интервютата, обобщава следната информация: **Фолклорните ансамбли са бюджетни културни институти, управляват се от Директор/Главен художествен ръководител, които не се разпознават като мениджъри, а като творчески личности. Лидери в областта на управлението на творчеството. Не разполагат с капиталови средства за развитие на предлаганата от тях услуга – концертна дейност. Нямаат необходимите познания за управление на бизнеса, свързан с фолклорния продукт. Логично е, да се чувстват творчески лидери, поради факта, че мисията на фолклорния ансамбъл е да издирва, съхранява и разпространява фолклора и творчеството на фолклорна основа. Целите, да разпространява. Задачите, да формира естетически критерии.**

Лидерството в областта на творчеството се определя от харизмата на личността и умението, да създава уникално творчество, но това умение рядко е съчетание със способността да ръководиш. Неоспорим факт е, че всички ансамбли в периода на преход (след 1989г.) оцеляват, което дава основание, да се твърди, че са и мениджъри – усвоили своите знания от практиката.

Длъжностната характеристика няма нормативно установено съдържание и задължителни реквизити. В обобщен вид съдържанието на длъжностните характеристики на Директор/Главен художествен ръководител на фолклорен ансамбъл е следното:

Моделът за структуриране на длъжностна характеристика, който се наблюдава в Таблица 3. е нормативно установеният формат за изготвяне на длъжностна характеристика на държавен служител (НАРЕДБА за длъжностните характеристики на държавните служители, ДВ, бр.49/2012 г.).

Обективните показатели в обобщените данни от длъжностните характеристики за основни задължения и отговорности на Директор/Главен художествен ръководител на фолклорен ансамбъл сочат, че длъжността е управленска, свързана с творческата и административната дейност на ансамбъла. Донякъде отговаря на съчетание на две длъжности, но „планиране, организация, контрол”, дава преимущество на управление на административната дейност. Добавянето към тях на „творчество на фолклорна основа”, „фолклорна изследователска работа”, „сценична интерпретация” и др., термини изясняващи спецификата в управлението на творческия процес, като част от задълженията и отговорностите им ще даде по-голяма ясното свързана с конкретиката/спецификата на работния процес. Необходимо е да се отбележи, че липсват задължения и отговорности, които обхващат маркетинг, набиране на допълнителни финансови средства, реклама, осигуряване на концертна дейност, които биха дали друга характеристика на длъжността.

Табл. 3.

**Длъжностна характеристика
на Директор / Главен художествен ръководител на ФА**

Реквизити	Съдържание
1. Обща информация	<ul style="list-style-type: none"> • Длъжност - Главен художествен ръководител • Код по НКПД не е отбелязан код - Директор • Код по НКПД 1210 - 7026 • Код по НКПД 1431 – 7004 - Директор, същият е и главен художествен ръководител • Код по НКПД 1431 – 7004
2. Място на длъжността в структурата на организацията (подчиненост)	<p>Длъжността е пряко подчинена на:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Директор дирекция „Култура и образование“ • Директора на дирекция „Хуманитарни дейности“ • Началник на отдел „Култура и вероизповедание“
3. Цел на длъжността	<ul style="list-style-type: none"> • Да организира, ръководи и отговаря за дейността на ПФА в рамките на определените му пълномощия и го представява; • Ръководи цялостната художественотворческа и административно-финансова дейност на ансамбъла с цел високото му художествено изграждане като културен институт в областта на музикално-танцовия фолклор, като участва в провеждането на общинска културна политика; • Планиране и ръководство на цялостната организационна, финансова, административна и творческа дейност на ПФА; • Осъществява цялостното художественотворческо, административно и организационно ръководство на ансамбъла и носи отговорност за резултатите от нея.
4. Области на дейност	<ul style="list-style-type: none"> • Организиране, ръководство, планиране и осъществяване на цялостната художественотворческа и концертна дейност в страната и чужбина; Художествена и административна.
5. Основни задължения	<ul style="list-style-type: none"> • Да планира и ръководи цялостната организационна, финансова, административна и творческа дейност на ПФА и носи отговорност за резултатите от нея; • Определя длъжностите и вътрешната структура на ансамбъла; • В съответствие с ПВТР и КТ определя правата, задълженията и отговорностите на служителите в ансамбъла; • Ръководи заседанията на художествения съвет с право на вето по взети решения, ако това не влиза в разрез със законови разпоредби; • Решава и подписва в съответствие с ПВТР, КТ и нормативните документи всички заповеди за назначения, уволнения, награди, наказания, приходни и разходни финансови документи, отпуски, договори за концертна дейност, договори за външни услуги; • Представява ансамбъла пред Общината и пред всички художественотворчески и административни институти в страната и чужбина; • Изработва във взаимодействие с художественото ръководство, репертоарните планове и концертни програми и носи отговорност за тяхната реализация; • Ръководи общите репетиции на ансамбъла и оказва методическа помощ в трите формации (оркестър, хор, танцов състав); • Изпълнява всякакви конкретно възложени задачи, свързани с пряката дейност на ансамбъла.
6. Възлагане, планиране и отчитане на работата	<ul style="list-style-type: none"> • Планира самостоятелно работата си или след съгласуване с Кмет и Зам. Кмет на Община; • Заемащият длъжност „Главен художествен ръководител“ планира самостоятелно задачите за осъществяване на цялостната художественотворческа и концертна дейност на ПФА.
7. Отговорности, свързани с организацията на работата, управление на персонала и ресурсите	<ul style="list-style-type: none"> • Отговорности свързани с планирането, управлението и резултатите от работата на ансамбъла; • Отговорности свързани със законосъобразността на решенията, които взема, свързани с финансовата дисциплина, спазване изискванията на Кодекса на труда и нормативната уредба;

7. Отговорности, свързани с организацията на работата, управление на персонала и ресурсите	<ul style="list-style-type: none"> • Отговорности свързани с организацията на работа в ансамбъла, репертоарни планове, качеството на произвеждания културен продукт и представянето му на сцена; • Пряко са му подчинени всички длъжности в структурата на ансамбъла.
8. Взимане на решения	<ul style="list-style-type: none"> • Подпомага вземането на решения на по-високо ниво, чрез представяне на информация; • Заемащият длъжността „Главен художествен ръководител” взема самостоятелно управленски решения; • Взема конкретни решения, свързани със структурата и функционирането на ансамбъла, съгласувани с преките ръководители; • Взема самостоятелни решения относно планиране и изпълнение на работа, упражняване на бюджета и управление на персонала.
9. Контакти	<ul style="list-style-type: none"> • Вътрешни – кмет, заместник кмет, директори на дирекции, началници на отдели, експерти в общинска администрация, главен счетоводител, ръководители на звена и артистите в ансамбъла; • Външни – Областна администрация, Министерство на културата, Съюз на българските музикални и танцови дейци, директори на културни институти, кметства, НПО, ръководители на фирми, граждани и др.
10. Изисквания за заемане на длъжността	<ul style="list-style-type: none"> • Минимална образователна степен • - Бакалавър; • - Магистър; • - Професионална област - изкуства • Минимален професионален опит – 3-5 години в областта на музикалното и танцовото изкуство.
11. Умения и компетентности	<ul style="list-style-type: none"> • Да познава структурата на културните организации, законната и подзаконната уредба в сферата на културата, Кодекса на труда и трудовото законодателство, закона за бюджета и подзаконната уредба в тази област; • Способност да планира, организира и контролира работата си и работата на другите; • Способност да анализира информация, да я систематизира и представя резултатите ѝ.

Заклучение

Отсъствието на мениджърска длъжност във фолклорния ансамбъл като организация, поставя в ограничителна рамка използването на инструментариума на стратегическия мениджмънт. Именно това е един от решаващите фактори за подобряване функционирането на ансамблите в пазарни условия. Формирането на такъв недостатък в тяхното управление, следствие процесът на децентрализация в управлението на културата може да бъде избегнат, като (1) в щатното разписание на фолклорния ансамбъл се добави „мениджър на фолклорен ансамбъл” или (2) се придобие допълнителна квалификация в областта на мениджмънта от настоящите ръководители и се допълнят длъжностните им характеристики.

В логиката на изложените мисли на автора се проследява процес на трансформация от управление към мениджмънт на фолклорния ансамбъл, изискващ формиране/надграждане на умения и компетенции и се прави опит за дефиниране на длъжността „Директор на фолклорен ансамбъл”:

„Директор на фолклорен ансамбъл” е длъжност Клас 1 – Ръководители, които планират, организират и управляват административната и творческата дейност на фолклорния ансамбъл. Компетентното упражняване на професията изисква висше образование в областта на „Музикалното и танцовото изкуство”, образователно-квалификационна степен „бакалавър”. Липсата на функции свързани с концертната дейност, като основна за фолклорния ансамбъл предполага обособяване на компетентностен модел за изграждане на профил „Мениджър на фолклорен ансамбъл”.

References:

1. Томова, Б., Профил на културния мениджър., предприемач в България или изкуството да управляваш, Информационен бюлетин „Култура” бр. 2. - София, 2008, с. 60
2. Интервюта с Директори/Главни художествени ръководители на фолклорни ансамбли
3. Националният класификатор на професиите и длъжностите – 2011., Access mode: <https://www.mlsp.government.bg/nkpd/index.php>, достъпно на 5.02.2016
4. Национална мрежа за оценка на компетенциите., Access mode: <http://www.competencemap.bg>, достъпно на 8.04.2016