

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/magisterskaya-rabota/28754>

Тип работы: Магистерская работа

Предмет: Искусствоведение

Оглавление

Введение 3

Глава 1. Теоретические основы исследования 7

1.1. Понятие мотивации кадров 7

1.2. Особенности и возможности профессиональной переподготовки 19

Глава 2. Особенности деятельности артиста балета 27

2.1. Характеристика профессиональной деятельности артистов балета 27

2.2. Профессиональные риски в деятельности артистов балета 51

Глава 3. Возможные направления переподготовки артистов балета 55

3.1. Изучение статистических данных 55

3.2. Направления переподготовки и переквалификации артистов балета 62

Заключение 94

Список литературы 97

Особенностями хореографического образования являются ранняя профессионализация, когда освоение профессиональной программы начинается в десятилетнем возрасте; специальная конкурсная процедура приема, включавшая выявление специальных параметров (способностей) тела; наличие конкурсной процедуры промежуточной аттестации, по итогам которой учащиеся, не готовые к продолжению хореографической подготовки, исключаются не только на основании результатов освоения профессиональной программы, но и по телесным (физическим) параметрам; высшее образование в области хореографического искусства предполагает обязательное требование к наличию профессионального образования по специальности «Хореографическое искусство», квалификации «Артист балета» и определенного стажа работы в балетной труппе.

Содержание профессионального хореографического образования сводится не только к научным знаниям, а включает эмоционально-образный мир искусства, исторические традиции, ценностные ориентации и отношения, личностные творческие проявления и совокупность видов хореографической деятельности. Чем лучше в профессиональном отношении подготовлен артист балета, тем больший объем информации он может дать зрителю. Специфика профессиональной подготовки артиста балета – интенсивность и сжатость во времени, так как в период обучения учащийся в полном объеме обязан профессионально овладеть всеми видами классического сценического танца (вариация, дуэт, кордебалет).

Психологические особенности профессиональной деятельности артиста балета зависят от широкого круга специальных хореографических способностей, а продуктивность его деятельности от профессионального мастерства артиста балета.

Карьера танцоров, подобно карьере легкоатлетов и других профессиональных спортсменов и спортсменок, зависит от их возраста и физического состояния. По достижении 35-летнего возраста возможности найти работу начинают сужаться, а некоторые танцоры вынуждены закончить свою профессиональную карьеру. Кроме того, условия труда повсеместно претерпевают изменения, и если раньше нормой являлись долгосрочные контракты в национальных балетных, оперных или театральных труппах, предусматривавшие, в числе прочего, пожизненное пенсионное обеспечение, то сегодня танцоры, как правило, подобной защитой не пользуются. Вместо этого они всё чаще работают по свободному найму. Даже в тех странах, где подобная пенсионная система всё ещё действует, её с неохотой распространяют на молодых танцоров, часто работающих по краткосрочным контрактам. На деле, в разных странах Европы артисты танца заняты на самых разных условиях, и это затрудняет разработку системы, которая отвечала бы их потребностям.

Артисты танца занимаются своим делом самоотверженно и целенаправленно, зачастую не задумываясь ни о чём другом. Им приходится обучаться и выступать с раннего возраста, почти не думая о том, где они будут работать, когда уйдут со сцены. Совершенно очевидна необходимость оказывать поддержку танцорам, чтобы дать им возможность лучше разобраться в том широком спектре вариантов трудоустройства, который у них имеется, и, если необходимо, перестроиться в другом направлении в ходе своей трудовой жизни. Такая поддержка тем более необходима в тех случаях, когда, не получая пенсии, артисты танца испытывают серьёзные материальные трудности.

Профессиональная идентичность артистов является первичной по отношению к другим идентичностям, поэтому в период окончания карьеры, потери работы в случае необратимых травм артисты переживают кризис, а инструментом адаптации выступает эмоциональная зрелость, сформированная за счет постоянного контроля тела, преодоления боли, физических напряжений, связанная с необходимостью переосмысления собственного возраста еще до наступления стадии выхода на пенсию. Одним из социальных маркеров кризиса идентичности является выход на пенсию – утрата основной идентичности и наступающая вследствие этого необходимость ее переопределения. С одной стороны, наличие большого набора социальных ролей, профессиональная переподготовка могут служить эффективным средством продуктивной адаптации к ситуации выхода на пенсию, а также снижению остроты переживания кризиса идентичности. С другой стороны, узкая специализация артистов балета может быть неблагоприятным фактором, препятствующим адаптации на стадии полного выхода на пенсию, характеризующегося уходом с основной сцены, прекращением тесных связей и контактов с прежним близким окружением, отсутствием пристального внимания публики к своей личности.

Способность успешно действовать в условиях непредвиденного изменения или неполноты информации является одной из важнейших характеристик творческого человека. Артист балета в современных условиях находится в экстремальной ситуации, фактор неопределенности предъявляет разные психологические требования к сценическому исполнителю. Артисты балета, закончив сценическую карьеру в довольно молодом возрасте по состоянию здоровья, по законодательству (пенсия в 38–40 лет), по причине профессионального кризиса, понимая, что достигли предела профессиональной высоты, желают изменить свою деятельность. После того как двадцать лет жизни отданы балету, трудно начинать все сначала. Целью исследования является изучение вопросов системы мотивации в профессиональной переподготовке артиста балета.

В соответствии с целью были определены задачи исследования:

Изучить понятие мотивации;

Рассмотреть особенности и возможности профессиональной переподготовки;

Охарактеризовать профессиональную деятельность артистов балета;

Проанализировать профессиональные риски в деятельности артистов балета;

Определить направления переподготовки и переквалификации артистов балета.

Объект исследования: профессиональная переподготовка артистов балета.

Предмет исследования: мотивы и возможности профессиональная переподготовка артистов балета.

Структура исследования: работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка использованной литературы.

Глава 1. Теоретические основы исследования

1.1. Понятие мотивации кадров

Управление предприятием включает в себя целый комплекс различных задач от разработки стратегии сбыта продукции до выбора цвета офисной мебели. Одной из важнейших сфер управления любым предприятием является управление человеческими ресурсами.

Понятие «человеческие ресурсы» пришло в американский менеджмент вместе с научно-технической революцией в пятидесятые, и с семидесятых годов стало вытеснять из управленческого обихода понятия «персонал» и «управление персоналом». С переходом к новому этапу экономики стала очевидна важность сотрудников. Работник и его профессиональный и творческий потенциал стали осознаваться, как движущая сила развития инноваций в экономике.

Многие исследователи рассматривают понятия «человеческие ресурсы», «персонал», «трудовые ресурсы», «штат» и т.д. в качестве синонимов, однако разница становится очевидна, если рассмотреть подходы,

используемые при работе с сотрудниками. Так административный подход, базирующийся на следовании распоряжениям, уставам и приказам, скорее уместен при работе со «штатом сотрудников», «рабочими кадрами» и т. д. Управление же, ставящее целью развитие потенциала работников, раскрытие их трудовых способностей относится больше к «человеческим ресурсам».

Категория человеческих ресурсов в рамках экономики может быть рассмотрена в широком и узком смыслах. В узком смысле данное понятие сродни «потенциалу человека». Оно включает в себя те качества работника, которые способствуют достижению целей предприятия, будь то трудовые навыки или личностные характеристики сотрудника. Широкий смысл описывает всю совокупность ресурсов рынка труда.

Человеческий потенциал рассматривается Л. Ш. Алимовой как «совокупность основополагающих компетенций, способностей и возможностей индивида или территориальных общностей, уровень развития и реализации которых повышает (или снижает) продуктивность общественного производства»¹.

Таким образом «человеческий потенциал» можно рассматривать как способности, полученные при рождении, а также развитые и приобретенные в процессе обучения. и взаимодействия с окружающей социально-культурной средой, устоявшейся в обществе.

Долгое время в экономике главенствовало понятие «рабочей силы». Его доминирующая роль легко объясняется нуждами экономики периода становления классического капитализма. От работников требовались лишь навыки к определенным видам труда. Машина стояла во главе производства, люди рассматривались, как безликие исполнители различных рабочих операций, требующих определенных трудовых навыков, которыми мог овладеть практически каждый, будь то женщина или подросток. В своем «Капитале» К. Маркс отмечает, что при разделении труда и упрощении трудовых функций издержки на обучение минимизируются, а в ряде случаев вовсе исчезают, создавая условия повышения важности машинного производства.

В настоящее время нельзя оспаривать важность рабочей силы, так как любое производство требует наличие кадров, способных четко осуществлять те или иные производственные операции, соблюдая все технологические стандарты. Однако слепое соблюдение регламентов и четкость действий не единственные аспекты, обуславливающие качество производства. Без осознания важности своего труда не только для предприятия, но и для самого себя достижение значительных результатов будет проблематичным. Нами понятие «человеческие ресурсы» рассматривается как совокупность категорий «человеческий потенциал», «рабочая сила», кроме того важнейшим элементом являются характеристики личности работника. Именно личностные характеристики помогают создать целостный коллектив, взаимодействующий в процессе достижения осознанных производственных целей в атмосфере взаимопомощи. Они же играют важную роль в способности эффективно использовать профессиональные знания и навыки².

Вряд ли работник, привыкший к жесткому контролю со стороны руководства, к авторитарной атмосфере в коллективе, много лет не повышавший свою квалификацию, захочет и сможет выдвинуть инновационные предложения для улучшения производства.

Итак, на наш взгляд термин «человеческие ресурсы» как нельзя лучше подходит для описания работников современных предприятий. В центре внимания теперь не обезличенный исполнитель рутинных действий, а думающий, находящийся в постоянном развитии полноценный участник рабочего процесса.

Важной чертой становления человеческих ресурсов является перманентный профессиональный рост — результат различных обучающих курсов, программ повышения квалификации, переподготовки специалистов и т.п., что в свою очередь отражается на эффективности труда и повышает кадровый потенциал предприятия, создавая конкурентоспособного специалиста.

Осознание важности профессионального роста и своей конкурентоспособности дает специалисту возможность искать наиболее привлекательное с его точки зрения место работы. Неважно где специалист рос в профессиональном смысле, важно, где он сможет полностью реализовать свой трудовой потенциал. С ростом конкуренции перед руководителями встает вопрос, как удержать высококвалифицированного специалиста и каким образом заставить сотрудника работать эффективно, полностью раскрывая его профессиональный потенциал.

Только плохого руководителя не заботит привлечение грамотных, высококвалифицированных специалистов. Но и не всякий хороший управленец в центр внимания ставит работника и его потребности, в угоду повышению показателей и прибыли, что ведет к снижению мотивации, и как следствие к ухудшению тех самых прибылей и цифр.

На предприятии любой сферы деятельности и масштаба важным условием достижения планируемых

показателей деятельности и качественного выполнения работы сотрудников является создание оптимальных и благоприятных условий труда. Прежде всего, следует обратить внимание на мотивацию сотрудников и систематически проводить стимулирование персонала.

Мотивация и стимулирование к труду, возможность реализовать как личность и как специалист способны удержать талантливых и перспективных работников на предприятии в конкурентных условиях. Тема мотивации труда будет актуальной до тех пор, пока будет существовать производство и человек будет принимать в нем непосредственное участие³.

Термин «мотивация» имеет множество трактовок. Так, в своем труде В. Г. Асеев рассматривает мотивацию как «все виды побуждений: мотивы, потребности, интересы, стремления, цели, влечения, мотивационные установки или диспозиции, идеалы и т.д.». В психологическом словаре под редакцией А. В. Петровского и М. Г. Ярошевского дается следующее определение мотивации: мотивация — побуждения, вызывающие активность организма и определяющие ее направленность».

С. Л. Рубинштейн рассматривал мотивацию как «детерминацию, реализующуюся через психику». Он считает, что мотивация — это «опосредованная процессом ее отражения субъективная детерминация поведения человека миром. Через свою мотивацию человек вплетен в контекст действительности». В своей работе «Психологические механизмы биологической мотивации» В. К. Вилюнас указывает, что термин «мотивация» в современной науке используют как «родовое понятие для обозначения всей совокупности психологических образований и процессов, побуждающих и направляющих поведение на жизненно важные условия и предметы, и определяющих пристрастность, избирательность и конечную целенаправленность психического отражения и регулируемой им активности». Доктор экономических наук А. П. Егоршин определяет мотивацию следующим образом: «мотивация — это процесс побуждения человека к деятельности для достижения целей» [3, с. 257]. С. К. Мордовин интерпретирует термин мотивация как «создание внутреннего побуждения к действиям». Таким образом, указывая на наличие некоторого психологического мотива в качестве, вынуждающего субъект совершать действия, и чем этот мотив весомей, тем результативней будут действия данного субъекта.

Как мы видим, единого определения мотивации нет, каждый исследователь по-своему трактует данное понятие, опираясь на собственную точку зрения. Однако все они, так или иначе, приводят нас к выводу, что мотивация — это вся совокупность факторов, влияющих на поведение живых существ. Эти факторы могут быть как внешними — влияние извне, так и внутренними — самомотивация. Такое определение сродни взглядам представителей динамической теории мотивации, в центре внимания которых не только внешняя среда, которая влияет на поведение индивида, но и личностные установки, цели и планы данного индивида.

Множество исследователей создавали модели мотивации персонала, которые пали в основание управления множества организаций. Это исследования таких знаменитых ученых, как А. Маслоу, Ф. Герцберг (двухфакторная модель), В. Врум (теория ожидания), С. Адамс (теория справедливости) и прочие. Именно сотрудники организации являются ее важнейшим ресурсом, влияющим на прибыль, конкурентоспособность и устойчивое развитие организации в целом. Поэтому в результативности деятельности организации большую роль имеет такой фактор, как мотивация персонала. Но к сожалению, во многих организациях (особенно в условиях кризисной экономики) этот фактор является недостаточно проработанным⁴. Построение системы мотивации персонала в организации представляется важнейшим условием не просто выживания, но и развития организации в условиях современного рынка.

Мотивация составляет ядро, стержень процесса управления персоналом. Все организации сегодня волнует вопрос, что следует делать для того, чтобы получить устойчивый и высокий уровень результатов деятельности своих сотрудников. С этой целью организации продумывают систему мотивации персонала. Мотивация представляет собой сложный процесс детерминации поведения и мышления человека, его побуждения к определенному поведению и деятельности под воздействием внутриличностных и внешних факторов⁵.

Мотивация, направляющая деятельность — многоаспектное понятие. Оно включает в себя: - стремления работников удовлетворить свою потребность; - совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к трудовой деятельности и ориентированы на достижение определенных целей. Мотивация изменяет интересы и ценностные ориентиры, формирует желание к работе и развивает трудовой потенциал. Таким образом, цель функции мотивации — обеспечить добросовестное выполнение работниками своих обязанностей. Мотивация персонала в организации осуществляется на «стыке» объективных (внешних, исходящих от организации) и субъективных (внутренних, присущих самому человеку) факторов.

По мнению А. Маслоу, содержание мотивации включает два аспекта:

объективный, отражающий влияние на человека макросреды, микросреды (самой организации, ее целей, философии, особенностей организационной культуры) и той системы мотивации, которая присуща организации;

субъективный, связанный с мотивационной структурой самой личности работника (совокупностью его ведущих мотивов, системой ценностей, ценностными ориентациями, направленностью личности и т.д.). Продуманная система мотивации в организации способна удержать талантливых и перспективных работников в условиях жесткой конкуренции⁷. Важность мотивации персонала обусловлена тем, что она определяет будущее компании, лояльность персонала к организации, его желание трудиться на благо своей организации.

Как считает С. Барбакова, «объективный» аспект мотивации в организации – является классическим: это те методы мотивации, которые используются, по сути, в любой компании. К таковым относятся организационно-управленческие (административные, дисциплинарные, цель которых – регуляция организационного поведения персонала через свод установленных нормативов), экономические (материальные, денежные) и нематериальные (социально-психологические, ориентированные на удовлетворение потребностей людей в признании, уважении, компетентности, построении значимых отношений в группе и самореализации)⁸.

Мотивируя себя, каждый работник задаётся вопросом: «Что я хочу получить от работы?»: заработную плату, карьеру, общение, социальную защищенность, удовольствие от самого процесса? Ответ отражает потребности человека, его предпочтения, которые должен учитывать руководитель⁹.

Мотив можно понимать, как причину, которая определяет направленность личности и выбор деятельности, стиль осуществления этой деятельности. Под мотивом деятельности нами понимается побуждение, которое направляет деятельность¹⁰. Важной является проблема классификации мотивов деятельности. В литературе приведены многочисленные классификации мотивов. Классификации мотивов проводятся по разным основаниям: по внутренним или внешним стимулам, по общественной направленности, по их постоянству в структуре личности и др.

Хорошая мотивация гарантирует успех компании: если сотрудники заинтересованы в выполнении своей работы, стремятся достигнуть цели, поставленные организацией, и им безразлично её будущее, компания успешна в реализации данной функции.

Роль мотивации велика в построении корпоративной культуры, формировании системы ценностей внутри компании. Методы управления мотивацией определяют характер взаимоотношений руководства и персонала, вероятность возникновения конфликтов, степень доверия между работниками¹¹.

Таким образом, ключевым фактором в эффективности мотивации является не само по себе знание и выявление факторов мотивации, а системный и комплексный подход, который проявляется при диагностике мотивационной среды компании, выявлении персональных мотиваторов сотрудников, разработки сегментированной системы мотивации и регулярном мониторинге, и коррекции мотивационной системы¹².

Мотивация представляет собой осознанное собственное побуждение человека к действиям, направленным на решение поставленных целей, психофизиологический процесс, который позволяет изучить его способности, активность и поведение, и разработать ряд управленческих воздействий¹³. Под стимулированием понимают внешний вид активизирования, который учитывает мотивационную структуру личности и, как правило, характеризует побуждение на основе материальной заинтересованности¹⁴. Таким образом, мотивация и стимулирование – весьма близкие и схожие понятия, однако, имеют различие в том, что мотивация предполагает стратегический подход к управлению персоналом, а стимулирование, в основном, тактический.

Рассмотрим более подробно виды мотивации персонала и их содержание (рисунок 1).

Рисунок 1 – Основные виды мотивации персонала

Итак, согласно данным рисунка 1, в зависимости от основных групп потребностей и способов осуществления мотивация может иметь следующие формы: материальная, трудовая, статусная, нормативная, принудительная, положительная, отрицательная, материальная и нематериальная¹⁵.

Материальная мотивация представляет собой стремление к заработку, доходу и высокому уровню жизни. Трудовая мотивация обусловлена самой работой: её условиями, режимом труда, организацией рабочего процесса. Статусная мотивация является внутренней движущей силой поведения работника к получению

более высокой должности, лидерству и повышению личного авторитета.

Нормативная мотивация, прежде всего, направлена на побуждение человека к какому-либо поведению при помощи идейно-психологического воздействия. Принудительная мотивация осуществляется при помощи использования авторитета власти и основана на угрозе ухудшения удовлетворения потребностей работников в случае невыполнения ими соответствующих требований.

Кроме того, различают положительную и отрицательную мотивацию. Положительная мотивация включает в себя различные поощрения, надбавки, премии, повышения должности и авторитета

Список литературы

1. Алимова, Л. Ш. Подходы к анализу человеческого потенциала в постиндустриальной экономике / Л. Ш. Алимова // Вестник СГСЭУ. — 2009. — №5(29). — С. 9-12
2. Андреев В.И. Педагогика творческого саморазвития. — Казань: Изд-во Казанского ун-та, 1996
3. Ахмеров Р. А. Биографические кризисы личности : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Р. А. Ахмерова. — М., 1994.
4. Базарова Н.П. «Классический танец» - СПб: «Лань», «Планета музыки», 2009
5. Барбакова С.И. Теоретические аспекты мотивации // Менеджмент: теория и практика. – 2012. - № 1.
6. Березина В.А. Дополнительное образование детей как средство их творческого развития: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. – Москва, 1998
7. Бирюк З.Н. Исследование функций равновесия тела по пути его совершенствования. М.: Киев, 1974. С. 9-15.
8. Бондаренко Л.А. Методика хореографической работы в школе и внешкольных заведениях. М.: Киев, 1985.
9. Борисов А.И. Психолого-педагогические аспекты подготовки педагогахореографа: дис. ... канд. психол. н. – Самара, 2001
10. Борисов А.И. Психолого-педагогические аспекты подготовки педагога-хореографа: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. – Самара: Самар. гос. пед. ун-т, 2001
11. Брусницына А.Н. Воспитание танцевальной культуры школьников в хореографических коллективах учреждений дополнительного образования детей: личностно-деятельностный подход: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. – М., 2008
12. Бурлаков Г.Р. Мотивационный климат организации // Управление персоналом. – 2010.
13. Ваганова А.Я. Основы классического танца. 8-е изд. стер. СПб.: Лань, 2003. 192 с.
14. Валеева М. А. Развитие профессионализма педагога дополнительного образования : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / М. А. Валеева. – Оренбург, 1999. – 167 с.
15. Валукин Е.П. Проблемы наследия в хореографическом искусстве. М.: Искусство, 1992. 245 с.
16. Васильева Т.И. Балетная осанка – основа хореографического воспитания детей. Метод. раз. М., 1983. 43 с.
17. Васильева Т.И. Использование коррегирующих методик в профессиональном обучении артистов балета. – М.: Изд-во ГИТИС, 1994
18. Гиглаури В.Т. Компоненты постановочной и исполнительской работы в искусстве движения / "Век информации" А5.- 66 стр.
19. Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования в области культуры и искусства. Специальность: 050700 Педагогика балета. Квалификации: педагог-балетмейстер, педагог бального танца: утв. Министерством образования Российской Федерации 11.02.2003. – М.: Радуга, 2003
20. Гревцева Г.Я., Осипова Т.В. Подготовка будущих педагогов-хореографов к управлению творческим коллективом: монография. – Челябинск: Издво «Цицеро», 2015.
21. Дейч Б.А. Социальная педагогика и дополнительное образование: учеб. пособие. – Новосибирск: Изд-во НГПУ, 2005
22. Дейч Б.А. Социально-педагогические аспекты дополнительного образования // Социализация молодежи в условиях развития современного образования. – Новосибирск: НГПУ, 2004. – Ч. 2. – С. 21-25
23. Евладова Е. Б. Дополнительное образование детей : учеб. пособие для студентов учреждений сред. проф. образования, обучающихся по специальности 0317 «Педагогика доп. образования» / Е. Б. Евладова, Л. Г. Логинова, Н. Н. Михайлова. – М. : Владос, 2002. – 348 [1] с.
24. Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. – с. 211
25. Ереско И.Е. Методика совершенствования тренировочного процесса танцоров 7-9 лет на основе

использования средств хореографии: автореф. дис. ... канд. пед. н. – Хабаровск, 2005.

26. Ермолаева Е.П. Идентификационные аспекты социальной адаптации профессионалов // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – М.: Изд-во ИП РАН, 2007. – С. 368-392
27. Зайцева К.Н. Противоречия между профессиональной подготовкой педагога и современными требованиями к обучению // Успехи современной науки. 2016. №4. Т 1. С. 113 – 116
28. Зарецкая И.И. Профессиональная культура педагога: учеб. пособие. – М.: Арманов-центр, 2010
29. Ивлева Л.Д. Методика педагогического руководства любительским хореографическим коллективом: учебно-методическое пособие. – Челябинск, 2003
30. Илларионов Б. Профессиональное балетное образование в России (Петербургская традиция) // История художественного образования в России. – СПб.: Композитор, 2007. – Вып. 1/2. – С. 122-161
31. Кабурнеева Е.О. Становление и развитие традиций хореографического образования в России. – М.: Моск. гос. ун-т, 2011
32. Каган М.С. Философия культуры: учебное пособие. – СПб., 1996.
33. Кармин А.С. Культурология. – СПб.: Изд-во «Лань», 2003
34. Квалифицированная рабочая сила – основа интенсивного, устойчивого и сбалансированного экономического роста. Группа двадцати: стратегия в области подготовки кадров. Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Москва, МОТ, 2011
35. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности. – М.: Наука, 1988.
36. Коган Л.Н. Социологический аспект культуры // Социол. исслед. 1976. № 1.
37. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. 17.11.2008г №. 1662-р. Электронный ресурс <http://www.ifar.ru/ofdocs/rus/rus006.pdf>
38. Костровицкая В.С. Классический танец / В.С. Костровицкая. – СПб.: Лань, 2009. – 116 с.
39. Костровицкая В.С., А. Писарев «Школа классического танца» - Л.: Искусство, 1986
40. Кузнецова Т.М. Индивидуальный стиль деятельности педагога-хореографа и его формирование: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Нижегород. гос. пед. ин-т им. М. Горького. – Нижний Новгород, 1992
41. Кулагина И.Е. Художественное движение. (Метод Л.Н. Алексеевой): пособие для преподавателей дошк. учреждений и общеобразоват. шк.; Рос. акад. образования, Ин-т художеств. образования, Лаб. музык. искусства. – М.: Флинта: Наука, 1999
42. Логинова Л. Г. Методология управления качеством дополнительного образования детей. – М. : АПК и ПРО, 2009. – 132 с.
43. Луцкая Е. Жизнь в танце. М.: 1966. 87 с.
44. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М., 1996.
45. Маслова В.М. Управление персоналом предприятия [Текст]: учеб. Пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления / В.М. Маслова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012
46. Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб.: Питер, 2011
47. Мацаренко Т.Н. Социально-профессиональная адаптация артистов балета к педагогической деятельности в системе дополнительного образования детей: дис. ... канд. пед. н. – М.: Моск. Академия повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования, 2012.
48. Мескон, М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; Пер. с англ. О. И. Медведь. — М. : Вильямс, 2012
49. Михаил Габович, статьи, воспоминания о М.М. Габовиче. М.: Искусство, 1977. С. 62
50. Осипова М.К. Профессиональная подготовка будущих артистов балета к исполнению прыжковых движений: учеб.-метод. пособие. – М.: Академия Русского балета им. А.Я. Вагановой, 2011.
51. Полтавец Г.А. Научно-методические материалы по анализу практической проблемы оценивания качества в системе дополнительного образования детей: метод. пособие для руководителей и педагогов учреждений дополнительного образования / Г.А. Полтавец, С.К. Никулин; Центр технического творчества учащихся. – М.: Б.и., 2000
52. Реан А.А., Кудашев А.Р., Баранов А.А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика. М.: Прайм-Еврознак, 2006
53. Садохин А.П. Культурология: теория и история культуры. – М., 2007
54. Симонова Е.Р., Новикова С.С., Юрова К.И. Психологические основы понимания моральных норм// в сборнике: Дружининские чтения Сборник материалов XV Всероссийской научно-практической конференции.

- Под редакцией И.Б. Шуванова, В.П. Шувановой, С.А. Барановой, Ю.Э. Макаревой. 2016. С. 152-154.
55. Сластенин В.А. Целостный педагогический процесс как объект профессиональной деятельности учителя. – М.: Педагогическое общество России, 1996
56. Филиппова, Т. А. Применение мотивации труда работников как возможность увеличения прибыли предприятия / Т. А. Филиппова, А. В. Сычева, Е. В. Стрельцова // Таврический научный обозреватель. — 2017. — №5 (22) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://tavr.science/stat/2017/05/21-Filippova-Sycheva-Streltsova.pdf>
57. Цзин Ч. Педагогические основы развития национальных традиций хореографии Китая. – М.: Моск. гос. ун-т культуры и искусств, 2012
58. Черномыс О. Профессия артист балета // Обучение в России. 2003. № 1. С. 18-20
59. Шаховой В. А. , Шапиро С. А. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие // В. А. Шаховой, С. А. Шапиро. - М., Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 425с.; То же [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=272218&sr=1
60. Широкая Э.А. Личностное развитие учащихся начального профессионального образования средствами хореографического искусства: автореф. дис. ... канд. пед. н. – Краснодар, 2005
61. Экономический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://dic.academic.ru/dic.nsf/econ_dict/19720
62. Юров И.А., Юрова К.И. Психология личности: структура и функции// в сборнике: Дружининские чтения Сборник материалов XIII Всероссийской научно-практической конференции. под редакцией И.Б. Шуванова, С.В. Воронина, И.Г. Макаревой, Ю.Э. Макаревой, С.Н. Тесля, В.П. Шувановой. 2014.
63. Юрова К.И. Готовность к саморегуляции психических состояний как фактор успешности профессиональной деятельности судей// в сборнике: Теоретические и практические аспекты правовых отношений Сборник статей Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор: Сукиасян А.А.. 2015.
64. Юрова К.И. Формирование правосознания молодежи//В сборнике: «Наука, образование и инновации» сборник статей международной научно-практической конференции. 2016.
65. Aalten, A. In the presence of the body: Theorizing training, Injuries and pain in ballet // Dance Research Journal. 2005. Vol. 37. No. 2. P. 55-72
66. Aalten, A. Listening to the dancer's body // The Sociological Review. 2007. Vol. 55. No. s1. P. 109-125
67. Сидорова Н. И., Коминова Е. Б. Педагогический поиск: практика дополнительного образования детей / Н. И. Сидорова, Е. Б. Коминова. – М., 2007.
68. Graham, M. «I am a dancer» // Routledge dance studies reader / Ed. by A. Carter. New York: Routledge, 1998. P. 66-71.
69. Jeffri, J. After the ball is over: Career transition for dancers around the world // International Journal of Cultural Policy. 2005. Vol. 11. No. 3. P. 343-355
70. Lunev A., Petrova I., Zaripova V. Competency-Based Models Of Learning For Engineers: A Comparison // Journal: CEEE European Journal of Engineering Education Manuscript ID: 824410 DOI: 10.1080/03043797.2013.824410
71. Turner, B.S., Wainwright, S.P. Corps de Ballet: The case of the injured ballet dancer // Sociology of Health & Illness. 2003. Vol. 25. No. 4. P. 269-288
72. Wainwright, S.P., Turner, B.S. 'Just crumbling to bits'? An exploration of the body, ageing, injury and career in classical ballet dancers // Sociology. 2006. Vol. 40. P. 237-255

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/magisterskaya-rabota/28754>