

Сумський державний педагогічний університет імені А. С. Макаренка
Навчально-науковий інститут культури і мистецтв
Кафедра хорового диригування, вокалу та методики музичного навчання

Хруцька Віра Анатоліївна

**ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ
МАЙБУТНІХ ДИРИГЕНТІВ ХОРУ У ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ
ПІДГОТОВКИ**

Спеціальність: 025 Музичне мистецтво

Галузь знань: 02 Культура і мистецтво

Кваліфікаційна робота
на здобуття освітнього ступеню магістра

Науковий керівник

_____ М. Б. Петренко,
кандидат педагогічних наук, доцент,
завідувач кафедри хорового диригування,
вокалу та методики музичного навчання

« ____ » _____ 2021 року

Виконавець

_____ В. А. Хруцька

« ____ » _____ 2021 року

Суми 2021

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ДИРИГЕНТІВ ХОРУ У ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ.....	7
1.1. ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ДИРИГЕНТІВ ХОРУ ЯК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА	7
1.2. КОМПОНЕНТНА СТРУКТУРА ПРОФЕСІЙНО-ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ У КОНТЕКСТІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ДИРИГЕНТІВ ХОРУ	18
Висновки до розділу 1.....	28
РОЗДІЛ 2 ПРАКТИЧНА РОБОТА З ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ДИРИГЕНТІВ ХОРУ У ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ.....	31
2.1. КРИТЕРІАЛЬНИЙ АПАРАТ ТА ДІАГНОСТИКА СТАНУ СФОРМОВАНOSTІ ПРОФЕСІЙНО-ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ДИРИГЕНТІВ ХОРУ	31
2.2. МЕТОДИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ДИРИГЕНТІВ ХОРУ В ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ	40
Висновки до розділу 2	50
Висновки	52
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	55
ДОДАТКИ.....	59

ВСТУП

Актуальність теми. У сьогоденні сучасне суспільство спрямоване на становлення та розвиток національних інтересів як головних переваг світосприйняття культури особистості, на відродження духовної культури українського народу та на розвиток сутнісних сил індивіда, що реалізується та самовдосконалюється у різних видах творчої діяльності.

Особлива увага звертається на проблематику зростання якості підготовки педагогічних кадрів мистецького спрямування як фундаторів духовного розвитку студентської молоді, особливо майбутніх диригентів хору. Професія диригента хору одна з найскладніших та наймолодших серед професій музиканта, яка потребує відповідних знань, умінь та навичок, сформованих професійно-особистісних якостей. Саме формування професійно значущих якостей в процесі фахової підготовки майбутніх хорових диригентів є базисом майстерності хормейстера, його впевненості у своїх професійних можливостях.

Аналіз актуальних досліджень і публікацій. У літературних джерелах науковцями досліджувались теоретичні позиції щодо категорії «якості» (І.Будищева, Ф. Кросбі, О.Олійник, М. Шаповал та ін.), педагогічні основи становлення професійних якостей індивіда (А. Болгарський, М. Моїсєєва та ін.), психологічні аспекти розвитку особистості (І. Бех, А. Бровченко, Л. Виготський, О. Леонтєв, С. Рубінштейн та ін.), питання музично-педагогічної підготовки фахівців (Е. Абдуллін, В. Загвязинський, В. Ткаченко, О. Олексюк, С. Соломаха та ін.), аспекти підготовки вчителя музики із застосуванням знань на практичних заняттях (Л. Бірюкова, І. Боднарук, Г. Падалка, О. Рудницька та ін.).

Багаточисельними є розробки, присвячені вивченню диригентсько-хорової підготовки майбутніх учителів музики (Л. Бірюкова, І. Заболотний, Є. Карпенко, З. Софроній та ін.), проблемам формування професійно-особистісних якостей майбутніх учителів музичного мистецтва як хормейстерів (А. Козир, І. Коваленко, К. Кабриль, П. Ковалик та ін.).

Так, наприклад, А. Козир досліджувала проблему розвитку професійно-особистісних якостей майбутніх вчителів музики в процесі розучування фахових

дисциплін. І. Коваленко висвітлювала труднощі формування професійно-особистісних якостей майбутніх учителів музичного мистецтва, К. Кабріль торкалася питань формування ціннісних компетентностей майбутнього вчителя музики у процесі диригентсько-хорової діяльності, П. Ковалик досліджував аксіологічний потенціал духовної хорової музики в процесі фахової підготовки диригента-хормейстера.

Однак, незважаючи на широкий спектр досліджень за обраною проблематикою, питання розвитку професійно-особистісних якостей майстрів хороуправління потребує подальшої конкретизації. У контексті зазначеного актуальною є тема кваліфікаційного дослідження: ***«Формування професійно-особистісних якостей майбутніх диригентів хору у процесі фахової підготовки».***

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та розробити методичний інструментарій (методи та прийоми) формування професійно-особистісних якостей майбутніх диригентів хору у процесі фахової підготовки.

Відповідно до мети сформульовано **завдання дослідження**:

- здійснити аналіз стану наукової розробленості проблеми формування професійно-особистісних якостей майбутніх диригентів хору;
- конкретизувати компонентну структуру професійно-особистісних якостей у контексті фахової підготовки майбутніх диригентів хору;
- визначити критерії, показники та рівні сформованості професійно-особистісних якостей майбутніх диригентів хору;
- розробити методичний інструментарій (методи та прийоми) формування професійно-особистісних якостей майбутніх диригентів хору у процесі фахової підготовки.

Об'єкт дослідження – процес фахової підготовки майбутніх диригентів хору.

Предмет дослідження – методичний інструментарій (методи та прийоми) формування професійно-особистісних якостей майбутніх диригентів хору у процесі фахової підготовки.

Матеріали та методи дослідження. Для досягнення мети, розкриття поставлених завдань застосовано такі **методи дослідження:** *теоретичні* (системно-структурний аналіз, порівняння та узагальнення праць з педагогіки, психології, музичної педагогіки, мистецтвознавства; навчальних програм, підручників, посібників, педагогічного та музично-педагогічного досвіду – для визначення теоретичних основ і стану розробленості проблеми формування професійно-особистісних якостей майбутніх диригентів хору в процесі фахової підготовки; структурно-функціональний аналіз, конкретизація, систематизація та синтез – для розроблення методичного інструментарію (методів та прийомів) формування професійно-особистісних якостей майбутніх хормейстерів; *емпіричні* (діагностичні – бесіди, анкетування, тестування, педагогічне спостереження, опитування, аналіз концертних виступів здобувачів вищої освіти, експертна оцінка – для визначення сформованості професійно-особистісних якостей майбутніх диригентів хору в процесі фахової підготовки).

Наукова новизна одержаних результатів. *Уперше:* визначено критерії та показники сформованості досліджуваного конструкту; конкретизовано сутність та компонентну структуру професійно-особистісних якостей у контексті фахової підготовки майбутніх диригентів хору.

Уточнено: зміст основних понять дослідження: «якості», «особистісні якості», «професійні якості», «професійно-особистісні якості», «професійно-особистісні якості майбутніх диригентів хору».

Удосконалено: методичні засоби формування професійно-особистісних якостей майбутніх диригентів хору у процесі фахової підготовки.

Подальшого розвитку набула: проблема становлення сукупності професійно значущих властивостей майбутніх майстрів хороуправління.

Практичне значення одержаних результатів полягає в розробці методичного інструментарію (методи та прийоми) формування професійно-особистісних якостей майбутніх диригентів хору; підвищенні результативності занять з фаху (хорове диригування), хорового класу за рахунок оволодіння майбутніми диригентами професійно-особистісних якостей. Матеріали

дослідження можуть бути використані викладачами вищих навчальних закладів мистецького спрямування, музичними і педагогічними училищами; учителями загальноосвітніх шкіл; керівниками хорових та ансамблевих колективів; диригентами.

Апробація результатів та публікації. Положення і висновки магістерської роботи були обговорені та здобули позитивну оцінку на 3 конференціях: Студентській науковій онлайн-конференції «Дні науки» (22 жовтня 2020 р., м. Суми); III Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми мистецько-педагогічної освіти: здобутки, реалії та перспективи» (24-25 березня 2021 р., м. Суми); I Студентській науковій конференції «Культура і мистецтво: актуальні дискурси» (3 листопада 2021 р., м. Суми).

Основні теоретичні положення та результати дослідження висвітлено у публікаціях: Петренко М. Б., Хруцька В. А. Професійно-особистісні якості диригента хору: джерелознавчі студії // Мистецькі пошуки: збірник наукових праць. Випуск 1 (13). – Суми : ФОП Цьома С. П., 2021. С. 66-71; Хруцька В. А. Методичні аспекти формування професійно-особистісних якостей майбутніх диригентів хору // Культура і мистецтво: актуальні дискурси: матеріали I студентської наукової конференції, 3 листопада 2021 року, м. Суми. Суми: ФОП Цьома С. П., 2021. С. 98-100.

Структура та обсяг роботи. Магістерська робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел (40 найменувань) та 2 додатків. Загальний обсяг роботи становить 61 сторінку, основний зміст викладено на 58 сторінках.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ДИРИГЕНТІВ ХОРУ У ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ

1.1. Формування професійно-особистісних якостей майбутніх диригентів хору як психолого-педагогічна проблема

Мистецтво диригування є вищою формою музичного виконавства і, як кожна музична конфігурація, потребує від диригента певних якостей, що становлять базис його професійної спроможності. Майстерність диригента як керівника хорового колективу, визначається рівнем розвитку певних професійно-особистісних якостей.

По-перше, слід визначити менш складні структури у визначенні поняття «професійно-особистісні якості». Одним з перших, хто розглянув поняття «якості» був Арістотель. Він наголошував: «Якістю я називаю те, завдяки чому предмети називаються саме так» [7, с. 177]. Подальший розвиток категорії «якості» відбувся завдяки німецькому філософу Гегелю, який вбачав в ній «міру пізнання речей та становлення світу» [39, с. 13]. На думку М. Шаповалова, якості – це «комплекс характеристик об'єкта, які стосуються його здатності забезпечувати установлені та передбачувані потреби» [39, с.19]. Як зазначається в словнику психологічних термінів, якості – це «суттєва визначеність об'єкта, завдяки якій він є саме тим, а не іншим об'єктом. Якість відображає стійке взаємовідношення складових елементів об'єкта, які характеризують його специфіку, істотні ознаки, що дає можливість відрізнити один об'єкт від інших» [34].

Що стосується особистісних якостей, учені зазначають, що до них відносяться набуті особливості людини, які мають прояв у стійкому способі поведінки людини. За педагогічним словником, «якості особистості» означають «комплекс усіх біологічно та суспільно обумовлених компонентів людини, які зумовлюють її сталу поведінку в природному та соціальному середовищах» [18].

У психологічному словнику вказується, що якості особистості – це «складні соціально та біологічно обумовлені структурні компоненти особистості, які вбирають в себе психічні процеси, властивості, утворення, стійкі стани і обумовлюють стійку поведінку особистості в соціальному і природному середовищах» [34]. В. Безрукова зазначає, що «якостями особистості називаються особливі прояви особистості, що виражають специфіку психологічних процесів та станів, рис характеру та поведінки у соціальному чи природному середовищі. Вони завжди є суб'єктивними та мають кількісні характеристики, саме тому можуть вимірюватися за рівнем, ступенем чи стадією розвитку» [8].

На основі цих наукових положень можемо уточнити сутність поняття «якості особистості». Це врівноважені внутрішні особливості людини, які позитивно оцінюються та сприяють стійкому сприйняттю навколишнього середовища.

Особистісні якості формуються з раннього дитинства і є предметом розвитку індивіда протягом всього його життя. Безсумнівно, особистісні якості впливають на професійну діяльність та всі аспекти діяльності людини.

Якості особистості висловлюють особливості психічних процесів, станів і властивостей індивіда, його риси характеру, особливості темпераменту, специфіку поведінки, взаємодії з іншими людьми, навколишнім середовищем, самим собою, тобто всі індивідуально-психологічні особливості особистості.

Ю. Калютін виділяє три групи особистісних якостей. «Перша група складається з розвитку у педагога емпатії, - здатності розуміти, проникати та співпереживати внутрішньому світу людини та його почуттям. Причому сучасна наука розрізняє мислення про інше і мислення (разом) з іншим. Друге – і є компонент емпатії. У психотерапевтичній практиці це означає «співпереживати» пацієнту, а в мистецтві – моделі, персонажу, прототипу. До наступної групи якостей він відносить здатність до активного впливу на учня – виявлення ініціативності, гнучкості та в можливості педагога швидко пристосовуватися до

змін в ситуації і розробляти необхідні стратегічні педагогічні дії. Також педагог повинен мати високорозвинену здатність самоконтролю» [21, с. 92].

У професійній діяльності педагога вагоме місце займає комунікативність, тобто способи комунікації особистості на основі певних придбаних знань про спілкування. Крім того, що способами комунікації потрібно володіти викладачеві, він ще й повинен навчити здобувачів вищої освіти виразного мовлення, прояву адекватних емоцій, використанню невербальних засобів.

Таким чином, науковцями було виокремлено ознаки ідеального педагога школи. Було визначено, що вчителю необхідно брати до уваги «індивідуальні риси людини як особистості, фахівця. Тобто, вчитель є активним учасником громадського життя зі сформованою стійкою національною самосвідомістю та завзятою життєвою позицією. Іншими словами, вчитель є носієм високоморальних якостей особистості. Педагог, як працівник, повинен визначати мету діяльності, активно її реалізовувати, вирізнятись загальною обізнаністю та ерудицією, періодично підвищувати рівень власної кваліфікації. Як фахівець, – повинен володіти методикою навчання та виховання, мати знання з психології та педагогіки та вміти організовувати пізнавальну діяльність учнів» [36, с. 8].

Особистісні якості є невід'ємною частиною професійно-особистісних якостей диригента-хормейстера, які, в свою чергу, мають прояв в умінні відчувати всі тонкості твору, його глибину, виразно та за рахунок міміки і рухової пластики демонструвати емоції хору.

Розглядаючи питання «професійних якостей», слід зазначити, що вони беззаперечно пов'язані з особистісними якостями. Проте, як говорить А. Карпов, «професійні якості є індивідуальними властивостями суб'єкта діяльності, що необхідні й достатні для її реалізації на нормативно заданому рівні і які значущо й позитивно корелюють хоч би з одним (або декількома) її основними результативними параметрами - якістю, продуктивністю, надійністю» [16]. А. Маркова вважає, що «професійні якості – це якості людини, що впливають на ефективність здійснення його праці за основними характеристиками

(продуктивність, надійність та ін.). З одного боку, вони є передумовою професійної діяльності, а з іншого - вони самі удосконалюються, шліфуються в ході діяльності, будучи її новоутворенням» [23, с. 70].

Проаналізувавши наукову літературу, можна зробити уточнення визначення професійних якостей. Під професійними якостями мається на увазі комплекс особистих якостей та навичок, які людина набуває за час своєї професійної діяльності. Частково людина починає набувати професійних якостей під час навчання, в процесі професійної підготовки у вищих закладах та здійснення спеціалістом професійної діяльності. Кожен фахівець постійно зазнає впливу навколишнього мікро- та макрокультурного середовища, засвоюючи деякі його елементи та стає носієм деяких мікро- та макрокультур: культури своєї країни, професійної культури та ін.

Професійні якості формуються під час навчально-виховного процесу під впливом зовнішніх умов, які можуть прискорити цей процес і зробити його більш успішним. Незалежно від спеціалізації та характеру майбутньої професійної діяльності будь-який фахівець-початківець повинен мати фундаментальні знання, професійні вміння та навички. Варто зазначити, що для кожної професії необхідні різні професійні навички. Наприклад: для професій, які мають одноманітний характер, важливими професійними якостями будуть посидючість та здатність опиратися втомі; для більш екстремальних професій – стресостійкість, здатність до прийняття рішень та відповідальність за свої дії.

Отож, в характеристику професії необхідно враховувати припустимі значення соціально-професійної активності особистості та психологічних якостей. Розглянемо параметри соціально-професійної активності особистості:

- соціальні та громадянські якості особистості (соціальна та громадянська активність та відповідальність, патріотизм, толерантність);
- якості професійної спрямованості особистості (любов до професії, активність у професійній сфері, ініціативність, впевненість у собі як у професіоналі, комунікативність);

- професійно-трудові якості (сумлінність, відповідальність, здатність до самовіддачі, професійний обов'язок, самоорганізованість);
- професійно-моральні якості (гуманізм, колективізм, справедливість, доброзичливість, чесність, принциповість, тактовність, інтелігентність);
- загальнокультурні якості (пізнавальна активність та самостійність, естетична культура, культура зовнішнього вигляду, мови, широта інтересів та духовних потреб, творчі якості).

До індивідуально-психологічних якостей, що зумовлюють ефективність успішного оволодіння людиною професією увійшли такі необхідні якості:

- зрілість особистості і позитивна соціальна орієнтація, свідоме дотримання норм моралі та моральності;
- високий рівень соціалізації особистості, комунікативні навички, спостережливість, співучасть з працівниками, організаторські здібності. Ці чинники безпосередньо пов'язані з нормативністю поведінки у будь-яких, зокрема складних, екстремальних умовах професійної діяльності;
- кваліфікація в професійній діяльності, заінтересованість, вміння оперувати фактами;
- прояв креативних якостей (творчі підходи до діяльності в цілому та безпосередньо до ситуацій), всебічна розвиненість, вимогливість до себе та своїх підлеглих або працівників, з якими відбувається процес роботи;
- взаємоповага, об'єктивність та неупередженість в самооцінці та в роботі працівників;
- переконливість в правильності та ефективності виконання власних дій;
- мотивація та вмотивовані дії в процесі професійної діяльності, заснованих на позитивних соціальних цінностях.

Конкретизуємо зазначені вище положення. Так, Г. Андрєєва, займаючись розглядом питання «професійно-особистісні якості», дійшла висновку, що це «специфічна і складноструктурована система, що складається з різноманітних компонентів, елементів та їх функціональних взаємозв'язків, які вимагають теоретичного моделювання, методичного обґрунтування та практичного

втілення у педагогічний процес» [4, с. 416]. І. Коваленко говорить, що «згідно із системним підходом, професійно-особистісні якості є специфічною складноструктурованою цілісною системою, яка формується з багатогранних компонентів з їх практичними відносинами, функціональними зв'язками та системоутворюючими факторами»[17].

У ході аналізу наукових праць нами було з'ясовано, що професійно-особистісні якості – це сукупність найістотніших, відносно стійких властивостей і характеристик, що зумовлюють готовність до виконання певних професійних функцій.

Вони, безсумнівно, відіграють важливу роль в ефективності професійної діяльності. Кожна професія висуває свої вимоги до якостей особистості потенційних працівників, які повинні якісно виконувати свою професійну діяльність.

Так, наприклад, дослідник Б. Ананьєв вважає, що «людина повинна вміти планувати своє життя та організовувати його. Проте, кожна людина має власну міру впливу на перебіг свого життя: які напрями своєї активності вона обирає, як вона це робить та наскільки свідомо вона будує своє життя» [2, с. 380].

Підсумувавши психолого-педагогічні праці, можна зробити висновки, що становлення особистості пов'язане з характеристиками пізнавальної, комунікативної та предметно-практичної діяльності. Саме ці особливості визначають характерні якості особистості.

Професійно-особистісні якості формуються в ході тривалого трудового стажу працівника, задатки ж, потенційні можливості до здійснення тієї чи іншої конкретної діяльності, обумовлені індивідуально психологічними властивостями особистості, закладені в людині спочатку. Одночасно з формуванням професійно-особистісних якостей розвивається і професійне мислення людини, формується його професійний тип з відповідними ціннісними орієнтаціями, характером, індивідуальними особливостями професійної поведінки і способу життя в цілому.

З метою визначення тієї професії, яка найбільше відповідає особистим здібностям та інтересам людини, в системі професійної орієнтації використовують професійний відбір. Це надання людині рекомендацій щодо можливих напрямлень його професійної діяльності, найбільш відповідних його психологічним, психофізіологічним і фізіологічним особливостям. Відбір відбувається на основі результатів психологічної, психофізіологічної і медичної діагностики. В процесі проведення професійного відбору конкретній людині для повноцінної реалізації його потенціалу в трудовій діяльності пропонують професію, професійну сферу, яка оптимально підходить його індивідуально психологічному складу.

Становлення професіоналізму працівника відбувається на основі дії двох груп чинників – об'єктивних і суб'єктивних. Об'єктивний фактор – це вимоги норми і обмеження, що висуваються з боку професії до праці людини і наявності у нього певних властивостей і особливостей (професійних знань, умінь і навичок, професійно важливих якостей). Суб'єктивні чинники – це наявні у даного працівника задатки, здібності, мотивація і рівень домагань, самооцінка і психологічний захист від помилок і невдач.

Диригент хору більше, ніж диригент будь-якого колективу, повинен досконало володіти навичками хормейстерської роботи. На відміну від сольного виконавства, диригентське мистецтво, включаючи в себе ті ж загальні музично-художні завдання, може і повинно виконувати їх тільки через передачу творчих задумів диригента виконавському колективу – хору, оркестру, ансамблю або іншому складу виконавців. Відмінна риса диригентської діяльності полягає в тому, що «диригент грає не сам, а керує грою інших і впливає на неї» [9].

Формування професійно-особистісних якостей диригента хору неможливе без розгляду специфіки його діяльності. Одним із підходів щодо вирішення проблеми формування професійно-особистісних якостей є діяльнісний підхід, який добре висвітлюється у працях Л. Виготського, Д. Дьюї, М. Кагана, В. Кілпатрик, О. Леонтьєва та ін. В основі методу лежить засвоєння суспільного

досвіду через особистісне сприйняття навколишнього середовища, а не шляхом нав'язування необхідної інформації про неї.

Підсумувавши психолого-педагогічні праці, можна зробити висновки, що становлення особистості пов'язане з характеристиками пізнавальної, комунікативної та предметно-практичної діяльності. Саме ці особливості визначають характерні якості особистості.

Так, А. Анісімов визначив вимоги до професійно-особистісних якостей диригента. Сюди відноситься «всебічна музична освіта, музична обдарованість, високий музичний та культурний рівні, певна філософсько-світоглядна переконливість, організаційні та вольові якості, фізична спроможність. Він натякав та звертав увагу, що диригентське мистецтво є наслідком важливих творчих явищ, основу яких становить творчий задум автора, викладений у партитурі. Необхідно досконало знати партитуру, відчувати та зіставляти реальне звучання колективу та внутрішні відчуття» [5].

Як зазначає І. Коваленко, «до професійно-особистісних якостей відносять комунікативну діяльність, яка має велике значення у фаховій діяльності вчителя музики як диригента-хормейстера» [17, с. 10]. Розглядом питання «комунікація» займалась велика кількість дослідників (Д. Брунер, Л. Виготський, Г. Мілл, Ж. Піаже, та ін.) [24, с. 176]. Проте, диригент не повинен порушувати дистанцію у спілкуванні, дозволяючи професійне «панібратство», але здатність до адекватного сприйняття та особистісна переконливість багато в чому залежить від його вміння вести діалог, слухати та чути співрозмовника. Спілкування між хормейстером та хоровим колективом в процесі творчості є багатозначним, адже від цього залежить ступінь ефективності роботи диригента хору. Говорячи інакше, керівник хору повинен розвивати якості, котрі дали б йому змогу достойно увійти в процес педагогічної діяльності та досягти значних успіхів у професійній сфері. В цьому і полягає сенс спілкування особистісно-професійного середовища.

«Професія диригента – одна з різносторонніх та найскладніших серед музичних спеціальностей», – зазначає Л. Андрєєва [3]. Адже кожний диригент безпосередньо пов'язаний з колективом, мусить проявляти себе не лише як диригент-виконавець, а й як педагог та організатор. Також диригент повинен бути дисциплінованим, акуратним, мати гарний слух, музичну пам'ять, почуття ритму та володіти ґрунтовними знаннями та вміннями. Крім цього, хормейстер зобов'язаний володіти своїм голосом, диригентським жестом, знати основні принципи вокального мистецтва, впевнено грати на фортепіано, знати музику різних жанрів та стилів, вміти добре читати з листа, бути ентузіастом у своїй справі та володіти організаторськими здібностями.

Головною метою диригентського мистецтва є вміння диригента передавати своє розуміння виконавцям. Ця особливість і специфічність мистецтва, крім всіх інших умов (музична обдарованість, знання, покликання та ін.), передбачає наявність у диригента певних властивостей, організаційно-педагогічних навичок, майстерності, мануальної техніки і, головне, поясненню і обліку внутрішнього вольового посилу, вольового впливу на хор за допомогою рухів рук, положення корпусу; міміки обличчя, комплексу техніко-психологічних і музично-художніх якостей, якими володіє диригент, впливаючи на виконавський колектив і слухачів-глядачів. Відомо, що поганий диригент може зіпсувати твір, який виконувався колективом під його керуванням. Як би не був талановитий диригент, він зобов'язаний досконало знати не тільки музику даної партитури, але і специфічну організацію і технологію як окремих інструментів, голосів, груп, партій, так і всього виконавського колективу в цілому.

К. Ольхов стверджує, що «гарним диригентом може бути далеко не кожен музикант» [25]. Для тих, хто бажає присвятити себе диригентській діяльності виставляються різнобічні вимоги, серед яких вагоме місце відносять сильній виконавській волі та диригентському жесту, «диригентській руці». Без цих якостей диригенту важко об'єднати виконавців та вести їх за собою.

Вагомого значення для хормейстера має така професійно-особистісна якість як емпатія. «Емпатія – це не тільки емоційне пізнання іншої особистості, а й пізнання інших його сторін, наприклад, мислення» [10]. Емпатія має надзвичайно важливе значення для професійної підготовки майбутнього диригента хору та відіграє неабияку роль у відносинах між хормейстером та виконавцями.

Психологи розрізняють декілька видів емпатії: емоційну (властивість людини наслідувати афективним та моторним реакціям іншої людини), предикативну (властивість, яка дозволяє передбачити емоційні реакції іншої людини у виниклих ситуаціях) та когнітивну (орієнтується на інтелектуальних процесах). Тобто емпатію можна розуміти як здатність емоційно сприймати внутрішній світ іншої людини, співчувати їй та розуміти її психічний стан.

Значущим для диригента хору є наявність інтуїції. За переконаннями Б. Гершунського, «інтуїція є необхідною професійною якістю в навчально-виховній діяльності» [11]. В ній зосереджено знання, уміння та навички хормейстера, його професійний досвід та педагогічні здатності. Інтуїція диригента-хормейстера має створювати атмосферу духовної емоційної чуттєвості, яка формує гуманістичні, морально-естетичні орієнтири особистості. В хормейстерській діяльності інтуїція відіграє чималу роль. Завдяки їй добирається добрий хоровий репертуар, вирішуються творчі завдання та конфліктні ситуації.

На думку А. Єгорова, «диригент хору, саме завдяки своїм емоційно-вольовим властивостям, повинен вплинути на виконавців так, щоб примусити членів хорового колективу повірити в його художнє бачення музичного твору» [14]. «Воля – це одна з функцій людської психіки, яка полягає насамперед у владі над собою, керуванні своїми діями й свідомому регулюванні своєї поведінки», - вказується у тлумачному словнику [1]. Воля диригента проявляється в активній спроможності досягати мети, подоланні особистісних негативних рис (боязливості, невпевненості, скутості, млявості, розгніваності), внутрішніх та

зовнішніх перешкод, послідовної вдосконаленості хормейстерських вмінь (диригентська гнучкість) та формування творчих умінь професійної діяльності (створення власної інтерпретації твору, всупереч існуючим стереотипам).

Взагалі, значення «властивості» має широкий спектр визначень. Так, у філософському словнику зазначено, що «властивість – це категорія філософії, яка виражає один з моментів виявлення сутності речі по відношенню з іншими речами» [38]. Властивість взаємопов'язана з якістю, тому досить часто їх плутають. Але, доцільно розібравшись, можна зазначити, що кожна річ має свої властивості, а їх цілісність виражає їх якість. Інакше кажучи, для того, щоб предмет набув якихось якостей, йому необхідно мати певні властивості. Тобто, в більшій своїй мірі, властивості означають сторони предмета, які обумовлюють їх відмінність або подібність з іншими речами.

Весь комплекс цих якісних характеристик, перш за все, в умінні творчої особистості приймати вольові рішення, здійснювати енергетично позитивний вплив на хоровий колектив, керувати та заражати його своєю діяльністю. Видатний російський диригент і педагог М. Данілін говорив: «Якщо диригент подібно полководцю, одним вигуком, одним жестом може зацікавити колектив шляхом своїх намірів, його місце за диригентським пультом. Якщо ж ні – слід змінювати професію» [35, с. 222]. Отже, розвиток внутрішньої сили особистості, її спроможності до вольових зусиль, вольової стійкості є одним із найважливіших завдань професійного формування майбутнього фахівця.

Для професійного становлення майбутнього диригента хору конче актуальними є і творчі якості. Творчість – це процес, що створює якісно нові матеріальні та духовні цінності. Так, Б. Коротяєв у своїй науковій праці вказував, що «до творчих якостей відносять сприймання інноваційних ідей» [20, с. 159]. Провідною рисою творчих якостей є прагнення до безперервного педагогічного пошуку, потреба у творчості, а також домінуючий позитивний емоційний компонент. Керівники з такими якостями здатні стимулювати емоційний тонус виконавців через художні засоби впливу, що включають образну мову, виразний

вокальний показ, досконале інструментальне відтворення твору. Прояв творчих якостей, в цьому плані, тісно перегукується з організаторськими.

1.2. Компонентна структура професійно-особистісних якостей у контексті фахової підготовки майбутніх диригентів хору

Серед різних видів музичного виконавства, – диригування, безсумнівно, є одним з найскладніших і, можна сказати, вищих категорій музичного мистецтва.

Професійно-особистісні якості диригента-хормейстера – це сукупність його індивідуальних соціальних та психофізіологічних особливостей, які визначають можливість виконання професійної діяльності. Тому, формування професійно-особистісних якостей диригента хору неможливе без оцінки діяльності особистості. Одним із підходів щодо вирішення проблеми формування професійно-особистісних якостей є діяльнісний підхід, який добре висвітлюється у працях Л. Виготського, Д. Дьюї, М. Кагана, В. Кілпатрик, О. Леонтьєва та ін. В основі методу лежить засвоєння суспільного досвіду через особистісне сприйняття навколишнього середовища, а не шляхом нав'язування необхідної інформації про неї.

Розглядаючи професійно-особистісні якості, необхідно зрозуміти їх структуру. Тобто якими саме професійно-особистісними якостями потрібно володіти для ефективності в майбутній фаховій діяльності.

У контексті сказаного, корисним для нашого наукового пошуку вважаємо розгляд праць науковців-педагогів, дотичних до нашої проблеми. Так, Ф. Гоноболіним було виокремлено номенклатуру професійно-особистісних якостей учителя. Серед них: комунікаційні якості (вміння знаходити порозуміння з учнями, зрозуміло та впевнено викладати матеріал, реагувати на виниклі ситуації та вміти швидко їх вирішити), творчі якості (креативний підхід до розв'язання певних питань та безпосередньо творчість) та емоційні якості (цілеспрямованість, принциповість, аргументованість своїх дій та показ позитивних емоцій) з відтінком стриманості [12, с. 105].

Досліджуючи професійно-особистісні якості вчителя музики, О. Апраксіна виділила такі важливі структурні елементи: творчий компонент (артистизм, творче мислення, естетичність, виконавська техніка, сценічність), емоційний компонент (прояв емоцій під час пояснення та виконання музичного твору, саморегуляція) та комунікативний компонент (встановлення комунікації з учнями за допомогою вербальної та невербальної (міміка, жести) техніки, розвиненість емпатії) [6, с.20-26].

Для визначення структури досліджуваного конструкту, важливим є і розгляд питання фахової підготовки майбутнього спеціаліста, в нашому випадку – диригента-хормейстера.

У літературних джерелах зазначається, що фахова підготовка як форма освіти спрямовується на придбання здобувачами вищої освіти знань, умінь, навичок, набуття компетенцій певного рівня у процесі освоєння відповідних професійних освітніх програм, що в майбутньому дозволяють здійснювати професійну діяльність.

Фахова підготовка хормейстера – унікальний комплексний процес. Як показує практика, професійну підготовку хормейстера не можна відокремлювати від творчого розвитку особистості та її духовного становлення.

Сучасна тенденція професійної підготовки хормейстерів поєднує все найцінніше у хоровому виконавстві. Вища освіта зазнає впливу протилежних ціннісних орієнтацій, які, з одного боку, спрямовані на професійний розвиток, набуття необхідних трудових функцій та професійних компетенцій, з іншого боку – знецінення фаху хормейстерів, що становить серйозну загрозу нівелювання цієї професії.

Освоєння професії керівника хорового колективу є тривалим та складним шляхом роботи над собою, подоланням труднощів, про які майбутній фахівець часто навіть не підозрює. У зв'язку з цим правомірно говорити про культуру хормейстера, його професійні функції та компетенції, формування яких спирається на пріоритети знань, нові технології та авторські методики, спрямовані на підвищення рівня освіченості особистості.

Професійні компетенції визначають зміст навчально-виховного процесу, його засоби та методи. До них слід віднести професійні знання, вміння та навички, загальну освіченість, інтелігентність, соціальну відповідальність, комунікативність. Визначаючи найбільш значущі професійні компетенції, не можна не відзначити, що професійна підготовка хормейстера у вузі має багатофункціональний характер.

Його майбутня професійна діяльність вимагає виконання на різних етапах певних компетенцій: організаторсько-управлінських, виконавських, творчих, психолого-педагогічних, акторських, режисерських і навіть декоративно-ужиткових. У процесі професійної підготовки у хормейстера необхідно формувати інтелектуальну та емоційно-вольову сфери, концентровану увагу.

І в цьому процесі професійної підготовки майбутніх диригентів хору чимале значення має вузівська культура, що склалася раніше, майстерність педагогів, традиції професійної підготовки, високий рівень професіоналізму професорсько-викладацького складу, їх знання, цінності та ідеали, наповнені високою духовністю.

Саме педагоги, як «зразок досконалості», не лише професійно орієнтують особистість майбутнього хормейстера-початківця, а й розкривають творчий потенціал своїх вихованців. Їх творча діяльність у стінах вузу звернена у майбутнє, вона має величезну духовно-естетичну силу, спрямовуючи майбутнього майстра хороуправління до постійного творчого пошуку. Очевидно, що тільки високопрофесійний склад педагогів вузу здатний випускати хормейстерів, які мають усі необхідні професійні компетенції та трудові функції. Але професійна підготовка майбутніх диригентів хору, в свою чергу, змушує і педагогічний склад вузу постійно вдосконалювати свою майстерність.

Саме для здобуття фахової кваліфікації, підняття рівня особистісного розвитку, набуття професійно-особистісних якостей, подальшої роботи з хоровими колективами та спроможності в майбутньому працевлаштування за професією, в освітню систему вводять навчальні курси, такі як: «Хорове

диригування», «Читання хорових партитур», «Виконавська інтерпретація», «Хорове аранжування» та «Хоровий клас» [26].

Метою курсу «Хорове диригування» [29] у педагогічному виші є формування професійно-особистісних якостей (комунікативних, емоційно-вольових, організаторських), виховання спеціаліста вищої кваліфікації для управління колективною музичною діяльністю учнів загальноосвітніх шкіл в умовах класної та позакласної роботи.

Предметом вивчення хорового диригування є методи та прийоми управління дитячим та дорослим співочим колективом. У широкому сенсі диригування, як навчальна дисципліна, містить у собі ряд різних аспектів роботи в класі над хоровою партитурою, основні з яких (крім власне тактування): гра на фортепіано хорової партитури, яка дає можливість прослухати твір загалом, визначити складні співзвуччя, уточнити відхилення та модуляції; спів партій із текстом (спочатку з нот, потім – напам'ять) без допомоги музичного інструменту. Це не тільки сприяє розвитку навичок виразного співу, а й дозволяє з'ясувати труднощі в голосоведенні твору, а також визначити методи та прийоми, необхідні для їх подолання; відбір доцільних диригентських технічних засобів реалізації художнього образу; робота над виразністю виконання.

Наступний курс – «Читання хорових партитур» [31]. Це багатокomпонентний процес, що включає освоєння елементів нотного тексту і сенсу, закодованого в ньому. Уміння подумки уявляти зміст хорової партитури, розуміти особливості хорового письма є важливим для досягнення художньо-виконавського задуму хорового твору. Художнє виконання хорової партитури створює фундамент роботи диригента-хормейстера над твором.

Читання хорової партитури має першорядне значення у розвитку професійних якостей майбутніх диригентів-хормейстерів. Однак багато здобувачів вищої освіти вважають, що читання партитури – це просте відтворення нотного тексту. Тому для них музична образність залишається недостатньо розкритою, і немає цілісного сприйняття хорового твору. А

цілісність сприйняття одна із першорядних професійних якостей майбутнього диригента-хормейстера.

Метою викладання курсу «Читання хорових партитур» є теоретична та практична підготовка здобувачів вищої освіти до майбутньої фахової діяльності в якості диригента. Під час вивчення даної дисципліни здобувачі вищої освіти формують свої професійні якості як майбутні диригенти хору: музично-теоретичні якості, що розвивають аналітичне мислення, усне та письмове мовлення; музично-виконавчі якості (гра на фортепіано, співи), що сприяють моделюванню хорового звучання; педагогічні якості, що дозволяють найбільш успішно реалізувати завдання кожного конкретного заняття; реалізація виконавських якостей, що стимулюють творчий розвиток хормейстера; формування професійної готовності здобувачів вищої освіти до здійснення складних завдань організації хорового колективу та застосування методів роботи з ним; виховання у здобувачів вищої освіти дбайливого ставлення до особливостей музичної мови твору-оригіналу.

Наступним курсом є «Виконавська інтерпретація» [27]. Метою викладання навчальної дисципліни є теоретична та практична підготовка здобувачів вищої освіти до виконання професійної діяльності в майбутньому і як артистів-виконавців, і як керівників музичних колективів, формування у них професійно-особистісних якостей (естетичних, художньо-творчих) та хисту результативно здійснювати музично-інтерпретаційну діяльність.

Музичне виконавство, що підпорядковується інтерпретаційним процесам, для виконавця є своєрідною естетичною універсальною категорією, з філософської точки зору, і власне, естетичною як єдиною перетворювальною реальністю звукового тексту. Це насамперед, предмет виконавського пізнання. Особливістю вивчення даного курсу є те, що всі здобуті раніше музично-теоретичні та практично-виконавські знання тут повинні бути об'єднані в єдину систему. Також надаються ґрунтовні знання з теорії виконавської інтерпретації, творчий потенціал здобувачів вищої освіти стимулюють для знаходження та реалізації власних рішень щодо переінтонування авторського задуму музичних

творів минулого та сучасного у потрібному історично-культурному контексті, жанрово-стильових ознак, композиційної та драматургічної програм.

Навчальна дисципліна «Хорове аранжування» [28] є однією з провідних, яка дозволяє здобувачам вищої освіти отримати необхідні знання для виконання їх професійних обов'язків у майбутньому. Метою даного курсу є формування професійно-особистісних якостей хормейстерів (творчих, емоційно-вольових), здобуття умінь та навичок правильного підбору та пристосування хорових творів до можливостей конкретного хорового колективу.

Під час вивчення даної дисципліни засвоюються теоретичні основи різних видів перекладень хорових партитур, здобувачі вищої освіти набувають навичок перекладень поліфонічних творів, опановують практичні способи аранжування одноголосих творів для однорідного чи мішаного складу багатоголосного хору, набувають навичок обробки народних пісень.

Під час опанування курсу «Хорове аранжування» здобувачі вищої освіти навчаються вільно розбиратись у багатоголосній вокальній музиці, створювати нові хорові твори на основі одноголосних або інструментальних творів, у подальшому пристосовувати хорові твори до виконавських можливостей колективу.

Курс «Хоровий клас» [30] – основа та центр навчально-виховної роботи. Хор (по А. Ушкареву) – «співочий виконавський колектив, що складається з окремих, приблизно однакових за діапазоном голосів, об'єднаних у споріднені за тембром хорові партії. Це складний, багатий на тембри, дуже технічний інструмент, що володіє неповторними фарбами, властивими тільки людському голосу; інструмент живий і надзвичайно тонкий, що вимагає уважного, чуйного та вмілого поводження» [37, с. 8]. А Роберт Шуман писав: «Люби свій інструмент, але у своїй пихатості не вважай його вищим і єдиним. Не забудь, що найвище у музиці знаходить своє вираження у хорі та оркестрі» [40, с. 12].

Метою курсу «Хоровий клас» є набуття здобувачів вищої освіти професійних навичок співу в хорі; ознайомлення з великою кількістю хорових творів, освоєння навичок вокально-виконавчої культури; знайомство із засобами

та можливостями художньої виразності хору; усвідомлення загальної та особистісної значимості хорового співу як найдоступнішого, демократичного та масового виду мистецтва; при аналізі хормейстерської роботи однокурсників набувають її навичок (як організатори та педагоги); на власному досвіді здобувачі вищої освіти знайомляться з особливостями управління хоровим виконанням.

Отже, аналіз науково-методичної літератури, з'ясування особливостей фахової підготовки майбутніх диригентів хору уможливило виокремлення структури професійно-особистісних якостей диригента-хормейстера. До неї входить: *мотиваційно-рефлексивний компонент* (передбачає позитивне ставлення здобувачів вищої освіти до диригентсько-хорової діяльності, забезпечує процеси самопізнання, самооцінки та коригування своїх професійно-особистісних якостей); *комунікативно-організаційний компонент* (характеризує вміння диригента-хормейстера толерантно спілкуватися з хоровим колективом, впливати на нього, організовувати, мати розвинену емпатію. Об'єднує комунікативні та організаторські особисті властивості майбутнього диригента хору); *емоційно-вольовий компонент* (розкриває повний потенціал емоційно-вольових якостей диригента-хормейстера. Це проявляється в активному впливі на хоровий колектив, в артистизмі, стійкості, наполегливості, плановірності, завзятості, самостійності, в здатності самоконтролю власного емоційного стану, у спроможності виразно передавати емоцій виконавцям-хористам) та *інтерпретаційно-творчий компонент* (виражає здатність майбутніх майстрів хороуправління до інтерпретації хорових зразків; характеризує спроможність майбутніх фахівців до виконавської творчості як процесу саморозвитку та самовдосконалення).

Конкретизуємо перший із визначених компонентів. Мотиваційно-рефлексивний компонент є базисом реалізації інших структурних компонентів. П. Гуревич під визначенням "мотивація" розуміє "динамічну активність фізіологічної та психологічної поведінки людини, що визначає спрямованість її дій на задоволення своїх потреб" [33, с. 384]. Тут слово "мотивація"

співвідноситься з цілісним уявленням про найважливішу сторону психологічної активності людини, про "механізм", який проявляється в конкретних імпульсах причин поведінки. Отже, мотивацію можна визначити як комплекс мотивів, властивих будь-якій конкретній ситуації чи якомусь індивіду. Одним із провідних мотивів поведінки хормейстера є досягнення найважливішої мети його професійної діяльності, а саме – створення музично-звукової форми хорового твору.

На всіх етапах отримання знань дуже важливим компонентом є рефлексивна діяльність, мета якої – згадати, виявити та усвідомити ключові складові діяльності, її зміст, види, способи, проблеми, шляхи їх вирішення, отримані результати тощо. Рефлексія допоможе здобувачам вищої освіти проаналізувати результати, скоригувати цілі своєї подальшої діяльності, вибрати свій освітній курс.

Деталізуємо комунікативно-організаційний компонент. Комунікація – це інформаційна взаємодія суб'єктів, спрямована, насамперед, на досягнення згоди з того, чи іншого питання. Метою комунікації є опис різноманітних інтересів в суспільстві, узгодження яких досягається в процесі переговорів. Змістом переговорів є досягнення угод, прийнятних для сторін, які приймають участь у конфлікті. До засобів процесу комунікації відносять мову, жести, міміку та пантоміміку. Саме так розглядається це поняття зі сторони психології.

До стадій педагогічного спілкування диригента хору входять: організація особистого спілкування з хоровим колективом; адаптація та орієнтація хормейстера до діяльності в різних умовах; передача емоцій, почуттів, знань; установка та аналіз різних видів спілкування: «емоційного» (вплив хормейстера на емоційну сторону індивіда), «функціонально-ділового» та «впливового» (хоровий диригент впливає тільки на інтелектуальну сторону членів колективу). Диригент хору, встановлюючи контакт з хоровим колективом, в подальшому може ефективно використовувати різні складові спілкування: активний вплив на виконавців, контроль дій та розповсюдження важливої інформації, організацію репетиційного та концертно-виконавського часу.

Організаційна робота – це вид діяльності, під час якої керівник усуває всі можливі конфлікти та проблемні ситуації, які виникають між людьми під час роботи, і створює сприятливу атмосферу для їх спільної праці.

Організаторські якості – це можливість проявляти свої емоційно-вольові властивості, правильно скеровувати свою роботу не лише під час репетицій, а й в різних інших формах діяльності разом зі своїм хорovým колективом. Інакше кажучи, диригент повинен мати той «внутрішній стрижень» для здійснення своєї складної професійної роботи. Таким чином, організаторські здібності можуть трактуватись як спроможність до здійснення основних організаторських функцій (окреслювати та приймати рішення, організовувати роботу, регулювати, коректувати та здійснювати контроль в процесі роботи) [13, с. 5-15].

Розкриємо емоційно-вольовий компонент. «Емоції – це механізм, який надає руху всім процесам людини, активізуючи поведінку, змінюючи спрямованість і вибірковість процесів, впливаючи на становлення та розширення життєвого світу особистості» [19]. Про позитивний вплив емоцій на освітній процес відомо давно. Емоції дозволяють акцентувати увагу здобувачів вищої освіти на явищах, що вивчаються і полегшують запам'ятовування навчального матеріалу.

Емоційна участь та взаємодія здобувачів вищої освіти під час хороших занять не тільки покращує загальне сприйняття дійсності, але й робить отримані знання особистісно значущими, соціально адаптивними та довготривалими. Яскраві образи, живі враження роблять процес занять значним і незабутнім. У ході такого емоційного навчання здобувачі вищої освіти, як правило, забезпечують диригенту хору позитивний зворотний зв'язок, за допомогою якого можна адаптувати та регулювати процес занять з хором.

Емоції впливають на сприйняття, засвоєння, запам'ятовування навчального матеріалу, на мотивацію до навчання та увагу під час освітнього процесу. Іншими словами, емоційно забарвлена взаємодія, супутня навчальному процесу, впливає на стійкість запам'ятовування матеріалу та на подальше відтворення та використання цього матеріалу на практиці. У процесі емоційного сприйняття

інформації виникає певний взаємообмін, який можна трактувати як енергетичне випромінювання та взаємодію.

Поряд з цими, важливими якостями диригента, вирізняємо і вольові якості: волю і самовладання, позитивну енергію, активність життєвої і творчої позицій, здатність до переконання, ініціативність і самостійність суджень.

У словнику психологічних термінів вказано, що «воля – це свідомо організатор і саморегуляція людиною своєї діяльності і поведінки, що спрямовані на подолання внутрішніх і зовнішніх перешкод при досягненні поставленої мети. Воля виявляється в тому, щоб направити або загальмувати свою активність, коли цього вимагають обставини, тобто прояв вольового зусилля» [34, с. 52]. Вольові зусилля у диригента-хормейстера проявляються під час самостійної підготовки до заняття та з хоровим колективом безпосередньо. Завдяки направленості своїх вольових якостей хормейстер може правильно та доцільно корегувати виконавців, приймати виважені вагомі рішення, бути врівноваженим та стресостійким у будь-якій професійній ситуації.

Конкретизуємо також і інтерпретаційно-творчий компонент. Кожен хормейстер повинен бути творчою людиною та займатись творчою діяльністю. Завдяки саме творчій діяльності формуються та розвиваються творчі здібності, людина зосереджується на предметі творчості.

Формування творчого погляду на виконавську діяльність у здобувачів вищої освіти є трудомістким процесом. Слід пам'ятати, що для здійснення творчо-виконавського процесу диригент хору повинен бути інтерпретатором, тобто виконувати основне завдання – надихати хоровий колектив та об'єднувати творчі інтенції хористів.

Інтерпретація (від латів. *interpretatio* – тлумачення) – «художнє роз'яснення співаком, інструменталістом, диригентом, камерним ансамблем музичного твору у його виконанні; розкриття художньо-образного змісту музики засобами музичної виразності виконавського мистецтва. Інтерпретація залежить від естетичних принципів школи чи напряму, до якого належить артист, з його індивідуальними особливостями та ідейно-художнім змістом. Вона передбачає

індивідуальний підхід до музики, активне до неї ставлення, наявність у виконавця власних творчих концепцій втілення авторського плану» [32]. Диригент проектує своє індивідуальне бачення музичної тканини, яке у вигляді мануального впливу на виконавський колектив породжує єдине у своєму роді звучання того чи іншого музичного твору.

У складному процесі створення інтерпретації можна назвати чотири основні взаємодіючі сторони: 1) композитор та його художній задум – об'єкт мануального відтворення; 2) диригент, який є посередником між композиторським задумом і реальною звуковою моделлю, що звучить; 3) виконавець, на якого спрямовано мануальний вплив диригента, що втілює композиторський задум через призму диригентського прочитання; 4) слухач, на якого спрямоване реальне звучання звукової моделі, що є синтезом композиторського задуму та диригентської інтерпретації. Всі ці сторони є нерозривними та взаємодоповнюючими у своїй діалектичній єдності.

Наявність творчих якостей у диригента-хормейстера уможлиблюють його здатність бачити проблеми та знаходити різноманітні шляхи їх подолання, бути гнучким як керівник та розробляти доступні інноваційні методи роботи з хоровим колективом (відходження від застарілих стереотипів мислення). Якщо диригент є творчою особистістю, то буде намагатися зробити усе можливе для того, щоб музичний твір був почутий та торкнувся серця співвиконавців та слухачів.

Висновки до розділу 1

У результаті аналізу літературних джерел з'ясовано, що фахівці актуалізують значущість формування професійно-особистісних якостей майбутніх диригентів хору як лідерів і пропагандистів кращих зразків музичної хорової творчості, які здатні повести за собою й розкрити перед виконавцями і слухачами все багатство вокально-хорового мистецтва.

Поняття «*якості*» у контексті нашого дослідження розглядаємо як комплекс характеристик, істотних рис особистості, що проявляється у сукупності їх властивостей, «*особистісні якості*» визначаємо як систему

особливих внутрішніх особливостей людини, яка конкретизується сукупністю властивостей, психічних процесів, станів, що забезпечують сталу її поведінку у соціумі. *«Професійні якості»* висвітлюємо як істотні властивості суб'єкта, що забезпечують ефективність здійснення ним професійної діяльності, а *«професійно-особистісні якості»* трактуємо як сукупність найістотніших, відносно стійких властивостей і характеристик, що зумовлюють готовність до виконання певних професійних функцій. Відповідно *«професійно-особистісні якості майбутніх диригентів хору»* визначаємо як складноструктуровану цілісну систему професійних і особистісних властивостей, які забезпечують успішність здійснення ними диригентсько-хорової професійної діяльності.

Згідно проаналізованої наукової думки наголошуємо, що ефективне формування професійно-особистісних якостей майбутніх диригентів хору може забезпечуватись на основі: когнітивної бази щодо досліджуваного конструкту; професіоналізації спеціально організованої навчальної діяльності; вмотивованості до диригентсько-хорової діяльності; формування навичок і умінь відповідної діяльності; використання спеціального методичного інструментарію для успішного набуття найістотніших, відносно стійких властивостей і характеристик.

Конкретизовано компонентну структуру професійно-особистісних якостей у контексті фахової підготовки майбутніх диригентів хору. З'ясовано, що це феномен інтегративного типу, цілісність якого забезпечується взаємозв'язком таких компонентів: *мотиваційно-рефлексивного* (передбачає позитивне ставлення здобувачів вищої освіти до диригентсько-хорової діяльності, забезпечує процеси самопізнання, самооцінки та коригування своїх професійно-особистісних якостей). Мотиваційно-рефлексивний компонент є базисом реалізації інших структурних компонентів; *комунікативно-організаційного* (характеризує вміння диригента-хормейстера толерантно спілкуватися з хоровим колективом, впливати на нього, організовувати, мати розвинену емпатію. Об'єднує комунікативні та організаторські особисті властивості майбутнього диригента хору); *емоційно-вольового* (розкриває повний потенціал

емоційно-вольових якостей диригента-хормейстера. Це проявляється в активному впливі на хоровий колектив, в артистизмі, стійкості, наполегливості, плановірності, завзятості, самостійності; в здатності самоконтролю власного емоційного стану, у спроможності виразно передавати емоцій виконавцям-хористам; *інтерпретаційно-творчого* (виражає здатність майбутніх майстрів хороуправління до інтерпретації хорових зразків; характеризує спроможність майбутніх фахівців до виконавської творчості як процесу саморозвитку та самовдосконалення).

РОЗДІЛ 2

ПРАКТИЧНА РОБОТА З ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ДИРИГЕНТІВ ХОРУ У ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ

2.1. Критеріальний апарат та діагностика стану сформованості професійно-особистісних якостей майбутніх диригентів хору

Експериментальне дослідження проблематики сформованості професійно-особистісних якостей майбутніх диригентів хору не може здійснюватися без діагностики досліджуваного явища, яке потребують детальності критеріального апарату. В науковій літературі існує багато визначень поняття «критерій». Науковці вказують, що «критерій» – ознака, узагальнена характеристика, на основі якої здійснюється оцінка, визначення чи класифікація. І. Маврина (спеціаліст у сфері педагогіки) поняття «критерій» характеризує як засіб, за допомогою якого вимірюються рівні, ступені прояву того чи іншого явища, сприймається як мірило оцінки суджень [22, с. 30].

Експериментальна робота по вимірюванню сформованості професійно-особистісних якостей майбутніх диригентів хору здійснювалась на базі Навчально-наукового інституту культури і мистецтв Сумського державного педагогічного університету імені А. С. Макаренка. В ній взяли участь здобувачі вищої освіти спеціальностей 014 та 025 першого бакалаврського та другого магістерського рівнів вищої освіти та викладачі диригентсько-хорових дисциплін. Експеримент відбувався на основі розроблених методів діагностики ступеня сформованості у респондентів професійно-особистісних якостей.

На основі проведеного науково-теоретичного дослідження та відповідно до розробленої нами структури досліджуваного явища було визначено такі *критерії* сформованості професійно-особистісних якостей майбутніх хорових диригентів: *мотиваційно-рефлексивний, комунікативно-організаційний, емоційно-вольовий та інтерпретаційно-творчий*. Згідно до критеріїв відповідним чином було сформульовано показники, що дозволяють розкрити ознаки аналізованого явища.

Мотиваційно-рефлексивний критерій окреслювався такими показниками: *позитивне ставлення й активна спрямованість здобувачів вищої освіти на диригентсько-хорову діяльність; здатність до самопізнання, самооцінки та коригування своїх професійно-особистісних якостей.*

Комунікативно-організаційний критерій був визначений такими показниками: *здатність до комунікативних та організаторських проявів як диригента хорового колективу; розвиненість емпатійної сфери.*

Показниками **емоційно-вольового критерію** виступили: *ступінь розвитку емоційної, вольової сфери та артистизму майбутнього диригента; здатність до самоконтролю власного емоційного стану.*

Інтерпретаційно-творчий критерій визначився такими показниками: *здатність до виконавської інтерпретації хорових зразків; спроможність до виконавського саморозвитку та самовдосконалення.*

Охарактеризовані показники сформованості професійно-особистісних якостей подані в таблиці 2.1.

Вказані вище критерії та показники дозволили виділити нам три рівні сформованості аналізованого феномену: низький, середній та високий.

Для *низького рівня* сформованості професійно-особистісних якостей майбутнього диригента хору прикметним є незацікавленість в майбутній фаховій діяльності, неспроможність до самооцінки (занадто завищені або занижені очікування у володінні професійно-особистісними якостями) та самовдосконалення. В процесі хорової діяльності спостерігається млявість, слабка активність; відсутність правильної диригентської постави, диригентського жесту; нерозвиненість емоційно-вольової та емпатійної сфери; скутість, майже не проявляються комунікативні якості.

Для *середнього рівня* сформованості досліджуваного феномену характерним є певний інтерес до здійснення диригентсько-хорової діяльності; наявність бажання самовдосконалюватись у фаховій професії; здатність до часткового контролю свого емоційного стану та вчинків. Реципієнт частково володіє знаннями та уміннями з предметів диригентсько-хорового циклу

(«хорове диригування», «читання хорових партитур», «хоровий клас»); намагається проявити себе. Однак під час диригування хорових творів може проявлятися невпевненість у своїх діях, невірна диригентська постава, слабе відчуття внутрішньо-дольової пульсації, незбалансованість координації рук.

Високий рівень сформованості професійно-особистісних якостей у майбутніх хорових диригентів характеризується адекватною самооцінкою; наявністю позитивної мотивації до самовдосконалення та набуття професійно-особистісних якостей; наявністю сформованих комунікативних навичок та розвинутою емоційно-вольовою сферою; ініціативністю; емпатійністю; розвиненістю знаннєвої сфери, сформованістю відповідних умінь та навичок. Під час диригування у здобувачів вищої освіти не виникає труднощів у відтворенні внутрішньо-дольової пульсації; наявна правильна диригентська постава; сформована координація рухів рук.

**Система критеріїв та показників сформованості професійно-особистісних якостей
майбутніх диригентів хору**

Таблиця 2.1

Критерії	Показники
Мотиваційно-рефлексивний	позитивне ставлення й активна спрямованість здобувачів вищої освіти на диригентсько-хорову діяльність
	здатність до самопізнання, самооцінки та коригування своїх професійно-особистісних якостей.
Комунікативно-організаційний	здатність до комунікативних та організаторських проявів як диригента хорового колективу
	розвиненість емпатійної сфери
Емоційно-вольовий	ступінь розвитку емоційної, вольової сфери та артистизму майбутнього диригента
	здатність до самоконтролю власного емоційного стану
Інтерпретаційно-творчий	здатність до виконавської інтерпретації хорових зразків
	спроможність до виконавського саморозвитку та самовдосконалення

Експериментальне дослідження включало такі завдання: розглянути та проаналізувати погляди здобувачів вищої освіти на проблему формування професійно-особистісних якостей майбутніх диригентів хору; виявити зацікавленість диригентсько-хоровою діяльністю; визначити кількісні показники рівнів сформованості професійно-особистісних якостей майбутніх диригентів хору на основі встановлених критеріїв та з'ясувати рівень осмислення професійної вагомості досліджуваного явища.

З метою виявлення позитивного ставлення й активної спрямованості респондентів на диригентсько-хорову діяльність, а також на розкриття здатності до самопізнання, самооцінки та коригування своїх професійно-особистісних якостей нами був застосований *метод тестування*. Тести склались з таких питань:

Питання	Відповіді	
Чи подобається Вам предмет «хорове диригування»?	Так	Ні
Чи подобається Вам виступати на сцені?	Так	Ні
Як часто Ви займаєтесь професійним самовдосконаленням?	Часто	Рідко
Чи готуєтесь Ви до фахових занять?	Так	Ні
Як часто Ви пропускаєте заняття?	Часто	Рідко
Чи подобається Вам приймати участь у розспівуванні хорового колективу та опрацюванні хорових творів?	Так	Ні

Чи зацікавлені Ви у вивченні науково-методичних робіт з хорового диригування та читання хорових партитур?	Так	Ні
Чи подобається Вам розучувати з хоровим колективом або ансамблем музичні твори класичного, народного або естрадного походження?	Так	Ні
Чи подобається Вам бути присутнім на диригентсько-хорових заняттях інших педагогів?	Так	Ні
Чи стурбовані Ви, яке враження справляєте на слухачів під час виступу на сцені?	Так	Ні
Чи подобається Вам говорити зі своїми близькими, друзями про Вашу зацікавленість хоровою діяльністю?	Так	Ні
Як Ви реагуєте на критику з боку викладачів?	Позитивно	Негативно
Як Ви вважаєте, Ваша ініціатива до самовдосконалення у диригентсько-хоровій діяльності більша, ніж у Ваших товаришів?	Так	Ні
Чи відповідально Ви ставитесь до будь-якого виду диригентсько-хорової діяльності?	Так	Ні
Чи заміните Ви керівника хорового колективу під час хорового заняття, якщо це буде необхідно?	Так	Ні

Опрацювання отриманих балів здійснювалась за таким принципом: 20-30 балів – високий рівень; 10-19 балів – середній рівень; 1-9 балів – низький рівень. Кожний бал ставиться у випадку збігу з тим, що виділений у таблиці. Після проведення аналізу отриманих даних, ми дійшли висновку, що до низького рівня

можна віднести 25% респондентів, до середнього рівня - 55%, до високого рівня - 20% осіб.

20% респондентів (високий рівень) раніше проходили диригентсько-хорову підготовку, тому їх професійно-особистісні якості вже формуються під впливом фахової діяльності, а погляди на майбутню професію диригента хору є сталими. Завдяки цьому і відповіді на питання були позитивними.

Найбільший відсоток респондентів мав середній рівень диригентсько-хорової підготовки (55%). Це пов'язано з тим, що більшість здобувачів вищої освіти мали попередню базову музичну освіту, тому їх професійно-особистісні якості почали формуватися ще в той період навчання, проте у вищому навчальному закладі приходить розуміння, що їх базова освіта не є досконалою і це впливає на самооцінку та розвиває невпевненість в своїх силах. Ця невпевненість у собі проявляється під час відповідей на такі запитання: «Чи подобається Вам приймати практичну участь у розспівуванні хорового колективу?» «Як Ви вважаєте, Ваша ініціатива до самовдосконалення у диригентсько-хоровій діяльності більша, ніж у Ваших товаришів?» «Чи заміните Ви керівника хорового колективу під час хорового заняття, якщо це буде необхідно?»

Завдяки цьому тестуванню було виявлено нестійкий інтерес до диригентсько-хорової діяльності у респондентів низького рівню (25%). По-перше, не сформовані професійно-особистісні якості: невпевненість у собі, поганий самоконтроль (агресія або навпаки – байдужість), через нестачу інтересу – незацікавленість у самовдосконаленні.

Отож, проаналізувавши результати тесту на формування позитивного ставлення й активної спрямованості здобувачів вищої освіти на диригентсько-хорову діяльність, а також здатності до самопізнання, самооцінки та коригування своїх професійно-особистісних якостей дало змогу з'ясувати недостатню освіченість здобувачів вищої освіти в подальшому застосуванні цих значущо важливих питаннях у професійній діяльності майбутнього диригента.

Наступним кроком було визначення розвиненості емпатійної сфери, комунікативних та організаторських проявів як диригента хорового колективу. Для розкриття рівня розвиненості цих якостей був застосований *метод спостереження*.

Об'єктом спостереження були здобувачі вищої освіти, яким пропонувалось попрацювати з хоровим колективом: розучити хорову партію, звести декілька або всі партії «до купи», попрацювати над динамічним ансамблем у творі, організувати репетиційну роботу перед виступом та ін. Поки один з респондентів працював, інші спостерігали за його роботою; далі – робили для себе висновки і корегували їх під час своєї діяльності в якості диригента хору.

Такий метод дав змогу об'єктивно проаналізувати здатності до сформованості комунікативно-організаційного та емоційно-вольового критеріїв як диригента хорового колективу. Метод спостереження оцінювався експертами (викладачами диригентсько-хорових дисциплін), які характеризували кожного з респондентів за спеціально опрацьованою шкалою (низький ступінь сформованості показника мав 0-3 бали, середній – 4 бали, високий – 5 балів) та проводився під час занять з в хоровому класі, на виступах та концертах (Додаток А).

До високого рівня потрапило 20% респондентів завдяки їх вмінню знаходити спільну мову з хоровим колективом, впливати на їх думку та застосовувати організаторські здібності. Вони впевнено почували себе під час практичної частини експерименту, знали над якими питаннями потрібно попрацювати в хоровому творі та як цього досягти, щоб колектив виконував поставлені завдання.

45% респондентів ввійшло до середнього рівня. Їх рівень сформованості комунікативних та організаційних проявів буд дещо нижчий від респондентів високого рівня. Для респондентів середнього рівня характерною ознакою була невпевненість в спроможності донести свої думки; правильно сформулювати вимоги, які вони хочуть отримати від хорового колективу; певна необізнаність в

комунікативній та емпатійній сфері. Проте, поставлені завдання вони виконували.

До низького рівня респондентів (35%) були характерними некомунікабельність; невміння співчувати своїм товаришам; неосвіченість в диригентсько-хоровій діяльності; невправність в організаційній роботі та заохоченні хорового колективу до продуктивної діяльності. Такі реципієнти більше за всіх були скованими та непродуктивними.

Черговим етапом було визначення рівня розвитку артистизму майбутнього диригента хору, його емоційної та вольової сфер, здатності до самоконтролю власного емоційного стану.

Для більш кращого встановлення ступеня розвитку даних показників було застосовано *метод анкетування*. Завданням респондентів було відповісти на запитання стосовно емоційної та вольової спроможності, перевірки самоконтролю в конкретних ситуаціях, поведження себе як майбутнього диригента хору на сцені, які мали короткі відповіді (в формі тестів) та розгорнуті запитання (Додаток Б).

За допомогою методу анкетування було з'ясовано, що до високого рівня сформованості досліджуваного явища віднесеться 25% респондентів. Їх вагомими перевагами були: стійкий емоційно-вольовий стан; здатність протистояти стресовим ситуаціям; стриманість та контроль власних емоцій під час виникнення конкретних обставин; позитивне ставлення до перепон; впевненість в собі та своїх силах.

Середній рівень (55%) досліджуваних якостей респондентів характеризувався не високим рівнем розвитку емоційної та вольової сфер; здатністю прийняття певних вольових рішень. Проте, іноді, - нестабільністю контролю власних емоцій в процесі виникнення стресових ситуацій та розчарування у власних силах.

До низького рівня (20%) віднесено респондентів, емоційна та вольова сфери яких була не розвиненою: вони не могли контролювати власний

емоційний стан, не виявляли ініціативності до здійснення майбутньої професійної діяльності, їм притаманна імпульсивність у прийнятті рішень. Такий відсоток мали реципієнти, які вагались або не могли відповісти на поставлені запитання проведеного анкетування.

Наступним етапом було визначення рівня розвитку показника здатність до виконавської інтерпретації хорових зразків, спроможність до виконавського саморозвитку та самовдосконалення.

Спроможність здобувачів вищої освіти до виконавської інтерпретації хорових зразків досліджувалась експертами шляхом оцінювання, яке проводилось у формі *бесіди*. Реципієнтам було запропоновано створити власну інтерпретаційну версію хорового зразка «Ой ходить сон» в обр. В. Калініча, зокрема самостійно ознайомитись з музичним текстом, в якому немає жодних динамічних та темпових позначень («сухий» текст). Респонденти мали проаналізувати музичний твір: визначити його характер, темп, здійснити добір доцільних засобів музичної виразності, які б забезпечували продукування необхідного художньо-образного змісту.

Після завершення завдання, експерти оцінювали здобувачів вищої освіти, перевіряючи, яка характеристика твору була запропонована респондентами; якими засобами музично-хорової виразності досягається гармонійність твору; який динамічний та темповий плани вони розробили для даного твору; що потрібно зробити для досягнення цілісності відображення музичного твору; де знаходиться кульмінація, чому саме в тому місці та за допомогою чого її вдасться передати.

Високий рівень характеризувався обґрунтованими самостійними відповідями. Здобувачі вищої освіти могли точно визначити романтичний стиль твору, його характер; засоби виразності, запропоновані ними, були б спрямовані на досягнення ліричності, співучості; динаміка (хвилеподібна), яка б відповідала даному твору; спів на ланцюговому диханні для досягнення цілісності. При таких відповідях респонденти отримували 5 балів.

Реципієнти, які, в цілому, точно обирали засоби музичної виразності, але

не могли їх поєднати зі стилем даного твору, оцінювались в 3-4 бали. Якщо ж здобувачі вищої освіти добирали недоцільні засоби музично-хорової виразності, або не відповідали початковій задумці автора, - вони оцінювались у 2 бали. І відповіді, які були невпевненими, неточними, підлягали більшості корегування з боку експертів, не повністю відтворювали чи відповідали авторській задумці, оцінювались в 1 бал.

Такі неповні та неточні відповіді свідчили і про те, що реципієнти не завжди займаються виконавським саморозвитком та самовдосконаленням, або ж не займаються їм взагалі.

Діагностика результатів показала, що високий рівень показника здатності до виконавської інтерпретації хорових зразків, спроможності до виконавського саморозвитку та самовдосконалення вдалось отримати лише 5% респондентів. В 3-4 бали, тобто середній рівень, було оцінено 29,5% респондентів. Більшість респондентів отримали низькі бали. До низького рівня віднесли респондентів, які отримали 2 бали – 37,7%.

Отримані результати діагностування виявили ряд типових недоліків, притаманних для середнього та низького рівня сформованості показників визначених критеріїв. Наприклад, – слабка мотивація та незацікавленість в майбутній професійній діяльності; недостатня кількість або відсутність знань, які б забезпечували формування професійно-особистісних якостей майбутнього диригента хору. Отримані результати діагностичного дослідження засвідчили необхідність розробки методичного інструментарію формування професійно-особистісних якостей майбутніх диригентів хору у процесі фахової підготовки.

2.2. Методичний інструментарій формування професійно-особистісних якостей майбутніх диригентів хору в процесі фахової підготовки

На основі аналізу наукової літератури, узагальнення результатів констатувального дослідження було визначено методи та прийоми формування досліджуваного феномену.

Метод – це шлях дослідження чи пізнання, сукупність відносно однорідних прийомів, операцій практичного чи теоретичного освоєння дійсності, підпорядкованих вирішенню конкретної проблеми чи одержання нової інформації [34, с. 159]. Тобто, метод – це спосіб досягнення мети завдяки певним професійним прийомам.

Так, конче ефективним виявився модифікований *метод «обговорення теоретичного матеріалу в формі міні-лекцій»*. Тривалість застосування даного методу – 10-15 хвилин. Даний метод дозволяв упорядкувати матеріал, послідовно його викласти та систематизувати навчальні відомості [15, с. 13]. Теоретична інформація присвячувалась роз'ясненню таких змістовних понять як «професійно-особистісні якості», «якості», «професійні якості особистості та їх характеристика», «особистісні якості», «якості і здібності диригента хору», «професійно-особистісні якості хормейстера», «вміння та навички диригента хору».

Здобувачі вищої освіти під час засвоєння теоретичного матеріалу мали змогу осягнути зміст понять «професійні якості особистості», «особистісні якості», «професійно-особистісні якості» у контексті плюралізму наукової психолого-педагогічної думки. Даний метод давав можливість осягнути шляхи формування професійно-особистісних якостей, розвивав уміння адекватної самооцінки особистісних якостей та коригування їх у подальшому процесі професійного становлення.

Метод міні-лекцій надавав можливість оцінювання та діагностики власних професійно-особистісних якостей. Особлива увага приділялась також модифікованим методам тестування, формуванню та корегуванню професійно-особистісних якостей.

Вагомим також виявився метод *мотивації та спонукання*. Мотивація – це поєднання доказів та мотивів для пояснення чогось, для мотивування. Мотив – це підштовхувальна причина вчинків та дій людини. Саме мотивація сприяє активному розвитку майбутнього диригента хору, визначає цінності та подальший характер спрямованості. Якщо мотивація усвідомлена, то це

зумовлює необхідний розвиток хормейстера, в якому проектується способи досягнення професійних дій та їх результат.

Мотивація професійної діяльності – найважливіша властивість особистості хормейстера. Вона є складною, частково усвідомленою особистісною якістю, визначених низкою властивостей, насамперед – потребами, схильностями, інтересами, ціннісною спрямованістю індивіда. Професійна поведінка хормейстера завжди є полівмотивованою, з домінуванням якогось мотиву.

У діяльності диригента хору доцільно розрізняти дві групи мотивів: зовнішніх та внутрішніх. Специфічними та найбільш цінними для успішної професійної діяльності диригента хору є внутрішні мотиви, насамперед – естетичний, художньо-творчий та гностичний. Діяльність хормейстера пов'язана також із прагненням до досягнення похвали, нагороди, популярності.

Практика показує, що одним із методів розвитку мотиваційної сфери здобувачів вищої освіти є *метод проведення парних занять* із першокурсниками. Алгоритм проведення методу був таким: два реципієнти одержують для вивчення однакові твори без супроводу. Завдання викладача – організувати навчальний процес так, щоб здобувачі вищої освіти на урок чи його частину приходили разом. Спочатку один реципієнт диригує, а інший є концертмейстером, потім здобувачі вищої освіти міняються ролями.

Вимоги викладача були такими: студент-концертмейстер повинен був вступати по руці, а диригент, відповідно, – виразно показувати вступи та зняття. Таким чином, значно зростала ефективність навчально-виховної роботи.

Не менш важливим виявився *метод «прояву комунікативного потенціалу керівника хорового колективу»*. Він полягав у виявленні здатності реципієнта до спілкування з членами хорового колективу, встановлення з ним професійних зв'язків, знаходження «спільної мови». Здобувачам вищої освіти важливо було усвідомити необхідність формування певних особистісних якостей диригента хору, запропонувати віднайти та пояснити особисте бачення на виникнення змістовного наповнення певних ситуацій між диригентом та колективом, висловити власну думку щодо подолання конфліктних ситуацій. Запропоновані

ситуації давали змогу реципієнтам регулювати потенційний розвиток нормативно-ціннісної, інтелектуальної, мотиваційної та емоційної сфер особистості.

Складовою формування комунікативних умінь є навчання вербальним та невербальним способам спілкування зі співвиконавцями. Вербальними, або словесними, можна назвати всі ті засоби, які хормейстер застосовує за допомогою своїх висловів стосовно матеріалу. Наприклад, він може розповісти відомості про музичний твір, під час розучування звернути увагу членів хорового колективу на складнощі виконавського плану та запропонувати шляхи їх подолання.

Невербальними способами вважається своєрідна «мова» диригента – мова знаків, символів, асоціацій, що втілюються у пластиці рухів. Рухи людини, жестикуляція, поєднуючись з мімікою та виразом очей є великим виразним потенціалом. У диригуванні цей потенціал повинен розкриватися, по-можливості, повно, оскільки саме від нього залежить результат музично-виконавського процесу. Жести диригента, його мануальна техніка є специфічним засобом передачі (трансляції) звукових образів – від однієї людини до іншої; слугують способом «зараження» хористів певними настроями, психічними станами, почуттями, переживаннями та ін.

Як показує практика, досконала мануальна техніка сприяє вирішенню творчих завдань. «Вільні» руки диригента викликають рефлексорне розкріпачення гортані, полегшують досягнення гарного звуковедення. Те саме може бути сказано і про міміку, про вираз очей диригента – вони є трансляцією душевного стану диригента, його виконавських намірів.

Актуальним був і метод *«моделювання репетиційної роботи з хоровим колективом»*, який передбачав застосування емоційно-образної уяви у формуванні певних ситуацій у роботі з хором, які доведеться розв'язувати в подальшій професійній діяльності. На практичних заняттях з хорового диригування здобувачам вищої освіти пропонувалося уявити рівень підготовки членів хорового колективу та стиль спілкування з ним.

Перед виходом реципієнта до хорового колективу проводилося обговорення репетиції в аспекті складання відповідей на можливі запитання, які виникнуть в процесі роботи з виконавцями. Наприклад: «Що Ви будете робити, якщо запропонований Вами матеріал не сподобається виконавцям?», «Які будуть Ваші дії, якщо Ви, як особистість, не сподобаєтесь учасникам хорового колективу?», «Чи зможете Ви налагодити стосунки з хоровим колективом, якщо не отримаєте позитивного сприйняття Ваших вимог?» Великий відсоток здобувачів вищої освіти був неспроможний відповісти на більшість запитань, але це надало можливість спроектувати «ситуації невдач», зробити відповідні висновки.

Наступний метод тісно зв'язаний з попереднім – *«метод конкретних ситуацій репетиційної роботи з хоровим колективом»*. Реципієнтам пропонується конкретна реальна ситуація, ставиться завдання розглянути питання та проблеми, які виникли в ході роботи, та дати рекомендації щодо їх вирішення. Завдяки цьому методу здобувачі вищої освіти могли розглядати реальні ситуації, які виникають в процесі роботи між хормейстером та учасниками хорового колективу та обговорювати різноманітні погляди на ці ситуації.

Дієвим видався і *«ситуативно-рольовий ігровий метод роботи»*. Його метою було застосування засвоєних теоретичних знань у конкретних практичних ситуаціях, надбання практичного професійного досвіду. Здобувачам вищої освіти пропонувалося проявити себе у ролі хормейстера – керівника хору. Реципієнту пропонувалось провести репетицію (розспівати хор, розучити частину музичного твору), проявляючи при цьому свої професійно-особистісні якості.

Ефективним було обмірковування та обговорення самим реципієнтом власних дій, самооцінка виконання поставлених завдань. Отже, даний ігровий метод сприяв розкриттю творчого потенціалу здобувачів вищої освіти та діагностуванню рівня розвитку власних професійно-особистісних якостей. Завдяки ігровому методу, здобувачі вищої освіти позбувалися напруження. Саме

гра сприяла розкриттю творчого потенціалу здобувачів вищої освіти та діагностуванню професійно-особистісних якостей.

Ще не менш важливим виявився метод коригування власних професійно-особистісних якостей – *«метод візуалізації»*. Візуалізація – це уявлення своїх професійно-особистісних якостей, моделювання ситуацій, в яких здобувач вищої освіти може опинитися в процесі професійної діяльності. Наприклад, реципієнт в майбутньому хоче бути впевненим та вольовим хормейстером. Для цього йому пропонувалося згадати реальну ситуацію, яка раніше викликала ускладнення. Перед реципієнтом ставилося завдання створити уявний образ успішного вирішення складних ситуацій. Зокрема, реципієнт уявляв як досяг успіху, які зміни завдяки цьому відбулися в його житті, як його всі вітають, і через це він починав відчувати гордість та задоволення. Така візуалізація породжувала у респондента віру у власні сили та можливості.

Слід зазначити, що метод візуалізації необхідно було виконувати регулярно, здійснювати оцінку результатів після тривалого його застосування.

Початком впровадження цього методу було відпрацювання розслаблення всього тіла (обличчя, шиї, рук, ніг). Наступним етапом є візуалізація очікуваної реальності та здобуття професійно-особистісних якостей, які найменш розвинені у майбутнього диригента хору. Для того, щоб метод візуалізації був максимально успішним, необхідно дотримуватись декількох умов: уявляти свою мету не менше одного разу на добу; уявляти її так, ніби все відбувається в реальному проміжку часу (дійсності); уявляти ситуації, які позитивно впливають на досягнення поставленої цілі.

Одними з найкращих методів впливу на вольову сферу виявився *метод вимоги*. Цей метод створений задля розвитку у здобувачів вищої освіти таких професійно-особистісних якостей: впевненості, лідерства, наполегливості, ініціативності. Виділяються прямі та непрямі вимоги. Прямі вимоги не терплять інших формулювань, тобто від респондентів потрібно чітко і суворе дотримання поставленого завдання. Наприклад: відтворити точну схему розміру $\frac{4}{4}$, точно інтонуючи проспівати свою хорову партію тощо. Непряма вимога

характеризується м'якшою формою подачі. Це можуть бути поради, прохання, натяки, схвалення. У добре організованому колективі вимога-прохання є однією з найрезультативніших форм вимог, оскільки будується на співпраці керівника та респондента.

У формуванні професійно-особистісних якостей майбутніх диригентів-хормейстерів актуальним був *метод адекватних емоцій*. Сутність його полягає в тому, щоб викликати у реципієнтів певні почуття, емоції, настрої, адекватне змалювання стану людини або природи у відтворюваному музичному творі. Так, взаємодія та інтеграція фахових дисциплін художньо-естетичного циклу дозволяє здобувачам вищої освіти поглибити власне уявлення про музичний твір, поєднати розрізнені почуття в ньому, індивідуалізувати художній смак. Подальше формування художнього смаку передбачає співвідношення особливостей власного сприйняття та його втілення у художніх творах, його індивідуального емоційного досвіду, суб'єктивним баченням та інтерпретації музичного твору.

Дієвим у формуванні професійно-особистісних якостей майбутніх диригентів виявився і *метод «мозкового штурму»*. Цей метод сприяв розвитку розумової активності, формуванню та удосконаленню творчих якостей реципієнтів, допомагав виробленню стійкості до стресів у конкретних ситуаціях. Під час «мозкового штурму» здобувач вищої освіти може прийняти набагато більше рішень, коли він працює у групі, ніж під час звичних для нього обставин. При цьому відбувається прийняття будь-яких, навіть найпарадоксальніших пропозицій. Інша група оцінює ефективність цих пропозицій та висловлює думку стосовно актуальності введення цієї ідеї в створену завчасно ситуацію. Можливість мати право на помилку знімає емоцію страху, розкріпачує мислення респондента, уяву, створює позитивний емоційний настрій. І, як наслідок, вирішуються конфліктні ситуації, які відбуваються під час репетиційного процесу.

Результативним методом у формуванні професійно-особистісних якостей виявився і *метод соціально-психологічного тренінгу*. На сьогоднішній день

загальноприйнятого визначення «тренінг» не існує. Воно має низку значень: навчання, виховання, тренування. Тобто загалом можна сказати, що тренінг – це група методів, спрямованих на розвиток здібностей до навчання, пізнання, саморозвитку та опанування будь-яким видом діяльності.

Соціально-психологічний тренінг є видом методів активного соціально-психологічного навчання, заснованих на цілеспрямованому, комплексному та відносно тривалому (за часом) використанні сукупності методів групової роботи (рольових ігор, групових дискусій, психотехнічних вправ та ін.) на користь розвитку, психокорекції та психотерапії особистості людини.

Соціально-психологічний тренінг не зводиться лише до соціально-психологічного тренінгу спілкування; сфера його застосування значно ширша, ніж у останнього і не обмежується розвитком навичок ефективного спілкування та підвищенням комунікативної компетентності. За допомогою соціально-психологічних тренінгів формуються такі професійні та життєві вміння, як уміння розв'язання проблем та прийняття рішення, спілкування, самоврядування, саморозуміння та самопідтримки, емоційного самоконтролю, підтримання здоров'я, розвитку наполегливості, впевненості в собі, критичності мислення, «Я»-концепції. Метою тренінгу є утвердження власного «Я», вироблення принципів, цілеспрямований потяг до творчості, власний стиль художньо-психологічної діяльності. Той викладач, який використовує у своїй роботі метод тренінгу рухомий тим, що кожний здобувач вищої освіти є унікальним і має власні внутрішні витоки особистісних перетворень та саморозвитку.

Тож, по-перше, здобувачам вищої освіти необхідно створити умови, які давали б змогу проаналізувати свої професійно-особисті якості, вислухати різні думки своїх колег стосовно наявності або їх відсутності. Такий спосіб дав би змогу переоцінити шаблони неадекватного самосприйняття, відкрити непередбачувані сторони професійного та особистісного «Я».

По-друге, під час тренінгу педантично розглядаються питання розвитку особистості, в ході якого формуються організаторські та комунікативні якості, у

здобувачів вищої освіти відбувається аналіз або зміна внутрішніх установок, збагачується запас психологічних знань, завдяки чому з'являється певна мудрість позитивного ставлення до навколишнього середовища та себе.

По-третє, перевага тренінгу полягає в тому, що під час проведення занять учасник активно взаємодіє з іншими, зіставляє власні погляди та цінності з поглядами та цінностями інших людей. Він може активно відпрацьовувати та застосовувати нові комунікативні навички та уміння, при цьому не відчувати незручності та заперечення з боку інших людей.

Не менш вагомим для формування досліджуваного конструкту є використання *методу групових дискусій*. Учасники хором спільно обговорюють суперечливі питання, що, у свою чергу, дає побачити проблему з декількох сторін. Цей метод надає змогу аргументувати власну думку та переконувати інших, сприяє створенню вміння прислуховуватись до думки інших та рахуватися з ними. Привілеями цього методу є активна передача знань, активна взаємодія. Проте, такий метод потребує значного відведення часу, до того ж, ситуацію важко контролювати і іноді це призводить до відхилення від теми.

З цього приводу метод дискусій дав зробити певні висновки та розробити деякі рекомендації стосовно продукування творчого потенціалу здобувачів вищої освіти:

1. Необхідно мати здатність до застосування власних ідей, шукати знаходження декількох варіантів рішення або відповідей на ті чи інші питання, знаходження місця втілення власної творчості та уяви. Також необхідно вміти знаходити декілька варіантів інтерпретації твору, адже це стимулює розвиток творчої активності. Якщо ж розглянути лише один варіант інтерпретації твору, то це буде означати, що творчий потенціал особистості розкритий не в повному обсязі.

2. Під час роботи необхідно бути дослідником та виконувати дослідницьку діяльність. Адже дослідник – це та людина, яка знаходить нові методи вирішення звичайних задач і розуміє, що подальший успіх у власній професійній справі та формуванні свого стилю хормейстерської діяльності засновується під час

навчання у вищому навчальному закладі та вдосконалюється протягом всієї творчої діяльності.

3. Щоб розвинути творчий потенціал людини необхідно прагнути до пошуків відповідей на розмаїті питання, ставити запитання не лише фахівцям своєї справи, а й особисто собі.

4. Слід навчитись вмикати творчу уяву. Це допомагає віднайти різноманітні варіанти вирішення проблем. Цього можна досягти різними прийомами. Наприклад: уявити себе та свої дії у якості професіонала, фахівця, та які поради він міг би дати, якби до нього звернулись за допомогою.

5. Не слід застрягати на старих стереотипах. Необхідно долати їх та будувати нові – це вірний шлях до удосконалення.

До дієвих прийомів формування професійно-особистісних якостей майбутнього диригента хору можна віднести *прийом рецензування музично-хорового твору*. Його мета полягає у здобутті навичок висловлювання своєї думки стосовно хорового твору; висловлення пропозицій щодо розучування музичного твору, використання музично-виразних засобів для кращого відображення художньо-образного змісту. Під час проведення такого прийому, респондент використовує свої вольові та емоційні ресурси, комунікативні навички.

Ще одним ефективним прийомом виявився *прийом удосконалення жестикуляції диригента*. Він застосовувався, безпосередньо, під час практичної діяльності у класі диригування. Позитивними сторонами цього прийому є вдосконалення своїх можливостей як диригента; уявлення себе як майбутнього диригента хору і, відповідно, виявлення своїх вольових якостей. Під час відпрацьовування жестикуляції дуже доречним є контроль власних емоцій, але, при цьому, вираження почуттів, властивих даному музичному твору. Не можна забувати про прояв свого «Я» під час диригування хоровим твором, але варто, все-таки, виявляти контроль, оскільки у майбутньому це може відіграти велику роль в самооцінці себе як особистості диригента.

Отже, вищезазначені методи та прийоми мають позитивний вплив на розвиток професійно-особистісних якостей, які в подальшому впливають на фахову спроможність диригентів хору, на їх психологічний тренаж, виконавську та педагогічну дієспособність.

Висновки до розділу 2

Визначено критерії, показники та рівні сформованості професійно-особистісних якостей майбутніх диригентів хору, а саме: **мотиваційно-рефлексивний** (позитивне ставлення й активна спрямованість здобувачів вищої освіти на диригентсько-хорову діяльність; здатність до самопізнання, самооцінки та коригування своїх професійно-особистісних якостей); **комунікативно-організаційний** (здатність до комунікативних та організаторських проявів як диригента хорового колективу; розвиненість емпатійної сфери); **емоційно-вольовий** (ступінь розвитку емоційної, вольової сфери та артистизму майбутнього диригента; здатність самоконтролю власного емоційного стану); **інтерпретаційно-творчий** (здатність до виконавської інтерпретації хорових зразків; спроможність до виконавського саморозвитку та самовдосконалення).

У процесі діагностичного обстеження виявлено, що більшість реципієнтів має середній рівень сформованості досліджуваного феномену, що актуалізувало необхідність розробки відповідного методичного інструментарію.

Розроблено методичний інструментарій формування професійно-особистісних якостей майбутніх диригентів хору у процесі фахової підготовки. Зокрема, конкретизовано комплекс доцільних *методів та прийомів* формування досліджуваного феномена, з-поміж яких виділяємо: **метод «обговорення теоретичного матеріалу в формі міні-лекцій»**, **метод мотивації та спонукання**, **метод проведення парних занять**, **метод прояву комунікативного потенціалу керівника хорового колективу**, **метод «модельовання репетиційної роботи з хоровим колективом»**, **метод «конкретних ситуацій репетиційної роботи з хоровим колективом»**,

«ситуативно-рольовий ігровий метод роботи», метод візуалізації, метод вимоги, метод адекватних емоцій, метод «мозкового штурму», метод соціально-психологічного тренінгу, метод групових дискусій, прийом рецензування музично-хорового твору та прийом удосконалення жестикуляції диригента.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі представлено результати теоретичного узагальнення та практичного вирішення проблеми формування професійно-особистісних якостей майбутніх диригентів хору у процесі фахової підготовки. Проведене дослідження дало можливість зробити висновки відповідно до поставлених і реалізованих завдань.

1. У результаті аналізу літературних джерел з'ясовано, що спеціалісти актуалізують вагомість формування професійно-особистісних якостей майбутніх диригентів хору як провідників прекрасного, які можуть повести за собою, показати високий рівень здійснення музично-хорової діяльності та розкрити слухачам і виконавцям всю пишність та багатогранність українського і світового вокально-хорового мистецтва.

Поняття **«якості»** у контексті нашого дослідження розглядаємо як комплекс характеристик, істотних рис особистості, що проявляється у сукупності їх властивостей, **«особистісні якості»** визначаємо як систему особливих внутрішніх особливостей людини, яка конкретизується сукупністю властивостей, психічних процесів, станів, що забезпечують сталу її поведінку у соціумі. **«Професійні якості»** висвітлюємо як істотні властивості суб'єкта, що забезпечують ефективність здійснення ним професійної діяльності, а **«професійно-особистісні якості»** трактуємо як сукупність найістотніших, відносно стійких властивостей і характеристик, що зумовлюють готовність до виконання певних професійних функцій. Відповідно **«професійно-особистісні якості майбутніх диригентів хору»** визначаємо як складноструктуровану цілісну систему професійних і особистісних властивостей, які забезпечують успішність здійснення ними диригентсько-хорової професійної діяльності.

Згідно проаналізованої наукової думки наголошуємо, що ефективне формування професійно-особистісних якостей майбутніх диригентів хору може забезпечуватись на основі: когнітивної бази щодо досліджуваного конструкту; професіоналізації спеціально організованої навчальної діяльності;

вмотивованості до диригентсько-хорової діяльності; формування навичок і умінь відповідної діяльності; використання спеціального методичного інструментарію для успішного набуття найістотніших, відносно стійких властивостей і характеристик.

2. Конкретизовано компонентну структуру професійно-особистісних якостей у контексті фахової підготовки майбутніх диригентів хору. З'ясовано, що це феномен інтегративного типу, цілісність якого забезпечується взаємозв'язком таких компонентів: **мотиваційно-рефлексивного** (передбачає позитивне ставлення здобувачів вищої освіти до диригентсько-хорової діяльності, забезпечує процеси самопізнання, самооцінки та коригування своїх професійно-особистісних якостей). Мотиваційно-рефлексивний компонент є базисом реалізації інших структурних компонентів; **комунікативно-організаційного** (характеризує вміння диригента-хормейстера толерантно спілкуватися з хоровим колективом, впливати на нього, організовувати, мати розвинену емпатію. Об'єднує комунікативні та організаторські особисті властивості майбутнього диригента хору); **емоційно-вольового** (розкриває повний потенціал емоційно-вольових якостей диригента-хормейстера. Це проявляється в активному впливі на хоровий колектив, в артистизмі, стійкості, наполегливості, планомірності, завзятості, самостійності; в здатності самоконтролю власного емоційного стану, у спроможності виразно передавати емоцій виконавцям-хористам; **інтерпретаційно-творчого** (виражає здатність майбутніх майстрів хороуправління до інтерпретації хорових зразків; характеризує спроможність майбутніх фахівців до виконавської творчості як процесу саморозвитку та самовдосконалення).

3. Визначено критерії, показники та рівні сформованості професійно-особистісних якостей майбутніх диригентів хору, а саме: **мотиваційно-рефлексивний** (позитивне ставлення й активна спрямованість здобувачів вищої освіти на диригентсько-хорову діяльність; здатність до самопізнання, самооцінки та коригування своїх професійно-особистісних якостей); **комунікативно-організаційний** (здатність до комунікативних та

організаторських проявів як диригента хорового колективу; розвиненість емпатійної сфери); **емоційно-вольовий** (ступінь розвитку емоційної, вольової сфери та артистизму майбутнього диригента; здатність самоконтролю власного емоційного стану); **інтерпретаційно-творчий** (здатність до виконавської інтерпретації хорових зразків; спроможність до виконавського саморозвитку та самовдосконалення).

У процесі діагностичного обстеження виявлено, що більшість реципієнтів має середній рівень сформованості досліджуваного феномену, що актуалізувало необхідність розробки відповідного методичного інструментарію.

4. Розроблено методичний інструментарій формування професійно-особистісних якостей майбутніх диригентів хору у процесі фахової підготовки. Зокрема, конкретизовано комплекс доцільних *методів та прийомів* формування досліджуваного феномена, з-поміж яких виділяємо: *метод «обговорення теоретичного матеріалу в формі міні-лекцій»*, *метод мотивації та спонукання*, *метод проведення парних занять*, *метод прояву комунікативного потенціалу керівника хорового колективу*, *метод «моделювання репетиційної роботи з хоровим колективом»*, *метод «конкретних ситуацій репетиційної роботи з хоровим колективом»*, *«ситуативно-рольовий ігровий метод роботи»*, *метод візуалізації*, *метод вимоги*, *метод адекватних емоцій*, *метод «мозкового штурму»*, *метод соціально-психологічного тренінгу*, *метод групових дискусій*, *прийом рецензування музично-хорового твору та прийом удосконалення жестикуляції диригента*.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Академічний тлумачний словник української мови. URL: <http://sum.in.ua/s/volja>
2. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекопознания. М.: Наука, 1977. 380 с.
3. Андреева Г.М. Социальная психология. М: Изд-во Моек, ун-та, 1980. С. 416.
4. Андреева Л.М. Методика преподавания хорового дирижирования: Учеб, пособ. М.: Музыка, 1969. 120 с.
5. Анисимов А.И. Дирижер-хормейстер: Творческо-метод. записки. Л.: Музыка, 1976. 160 с.
6. Апраксина О. А. Музыка в воспитании творческой личности // Муз. восп. в школе. 1975. № 10. С. 20-26.
7. Аристотель. Сочинения. Т. 1. Аристотель. М.: Мысль, 1975. 550 с.
8. Безрукова В.С. Основы духовной культуры (энциклопедический словарь). Екатеринбург. 2000.
9. Вальтер Б. Дирижер. Сб. «Исполнительское искусство зарубежных стран». Вып. 1. М., 1962. С. 45.
10. Великий тлумачний словник сучасної мови. URL: <https://slovnyk.me/dict/vts/%D0%B5%D0%BC%D0%BF%D0%B0%D1%82%D1%96%D1%8F>
11. Гершунский Б.С. Философия образования для XXI века. В поисках практико-ориентированных образовательных концепций. М.: Совершенство, 1998. 608 с.
12. Гоноболин Ф.Н. О некоторых психических качествах личности учителя // Вопросы психологии. 1975. С. 100-111.
13. Давыдов В. В. Основные проблемы психологического изучения процессов управления. М., 1980. С. 5-15.

14. Єгоров А.А. Теорія і практика роботи з хором: Посібник з хорознавства для викл. і студ. консерваторій. Пер. з рос. вид. К.: Держ. вид-во образотв. мистецтв і муз. літ., 1961. 238 с.
15. Інтерактивні методи викладання. Практичні поради для суддів-викладачів. К.: ФОП Демчинський О.В., 2017. 13 с.
16. Карпов А.В. Психологическая структура профессиональной деятельности // Психология труда / Под ред. А. В. Карпова. 2004. С. 57.
17. Коваленко І. Г. Методика формування професійно-особистісних якостей майбутніх учителів музики в процесі вивчення диригентсько-хорових дисциплін: автореф. дис. на здобуття канд. пед. наук. К., 2008, 21 с.
18. Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Педагогический словарь: Для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений. М.: Академия, 2003. 176 с.
19. Козлова Е. В. Социально-эмоциональное развитие старших дошкольников // Международный научный журнал «Мир науки, культуры, образования» №7 (19). 2009. С. 178.
20. Коротяев Б. И. Учение – процесс творческий: кн. для учителя. М.: Просвещение, 1989. 159 с.
21. Литвиненко С. А. Діагностика готовності майбутніх учителів початкових класів до соціально-педагогічної діяльності // Оновлення змісту і методів психології освіти та професійної орієнтації. Вип. 29. Рівне : РДГУ, 2004. С. 91–96.
22. Маврина И.А., Мотышева А.А. Проектирование системы критериальных оценок эффективности деятельности профессиональных объединений педагогов как субъектов развития образовательного учреждения // Прикладная психология и психоанализ. 2006. № 4. С. 30-39.
23. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Знание, 1996. С. 70.
24. Мусатов С. О. Психологія педагогічної комунікації: теоретико-методологічний аналіз. Рівне: Ліста-М, 2003. С. 176.
25. Ольхов К.А. Теоретические основы дирижерской техники. 2-е изд. Л.: Музыка, 1984. С. 160.

26. Освітні фахові курси кафедри хорового диригування, вокалу та методики музичного навчання. URL: <https://sspu.edu.ua/universytet/edusci/kataloh-vybirkovykh-dystsyplin>
27. Освітня програма фахового курсу «Виконавська інтерпретація». URL: https://sspu.edu.ua/images/2020/doc/vyb-dis/vikonavska_interpretaciya_15a96.pdf
28. Освітня програма фахового курсу «Хорове аранжування». URL: https://sspu.edu.ua/images/2020/doc/vyb-dis/horove_aranzhuvannya_4ad39.pdf
29. Освітня програма фахового курсу «Хорове диригування». URL: https://sspu.edu.ua/images/2020/doc/vyb-dis/diriguvannya_87da1.pdf
30. Освітня програма фахового курсу «Хоровий клас». URL: https://sspu.edu.ua/images/2020/doc/vyb-dis/hor_a4430.pdf
31. Освітня програма фахового курсу «Читання хорових партитур». URL: https://sspu.edu.ua/images/2020/doc/vyb-dis/chitannya_partitur_09ba9.pdf
32. Поняття «Інтерпретація». URL: <https://www.belcanto.ru/interpretazia.html>
33. Психологический словарь/ общ.ред. П.С.Гуревич, 2007. 384 с.
34. Психологічний словник/ Авт.-уклад. В.В.Синявський, О.П.Сергєєнкова/ За ред.. Н.А.Побірченко, 2007. С. 52, 159.
35. Птица К. Б. О хоровом дирижировании // Работа в хоре: Сб. статей. М., 1960. С. 222.
36. Савченко О.Я. Ціннісні орієнтації шкільної освіти // Філософія освіти ХХІ століття: проблеми і перспективи : Зб. наук. пр. за матеріалами методологічного семінару. Вип. 3. К. Знання, 2000. С. 108.
37. Ушкарев А. Ф. Основы хорового письма: учебник для композит. и дириж.-хоровых отделений муз. вузов. М.: Музыка, 1986. С. 231.
38. Філософський словник / за ред. В.І. Шинкарука. 2-ге вид., перероб. і доп. К.: Голов. Ред. УРЕ, 1986. 800 с.
39. Шаповал М. І. Менеджмент якості. К: Знання, 2003. 475 с.
40. Шуман Р. Жизненные правила для музыкантов / пер. с нем. / Истинные правила для тех, кто стремится быть основательным музыкантом, или

Наставление любителям и особенно знатокам для пользы в учении и во
услаждение души. СПб.: Северный олень, 1996. С. 12.

ДОДАТКИ

Додаток А

**Шкала визначення сформованості комунікативно-організаційного та
емоційно-вольового критеріїв як диригента хорового колективу**

(Прізвище, ім'я та по-батькові здобувача вищої освіти)

№	Назва показників	Ступені сформованості показників		
		Високий (показник сформований у великій мірі)	Середній (показник сформований у достатній мірі)	Низький (показник майже не сформований)
		5 балів	4 бали	0-3 бали
1.	Здатність до комунікативних та організаторських проявів як диригента хорового колективу			
2.	Розвиненість емпатійної сфери			
3.	Ступінь розвитку емоційної та вольової сфери			
4.	Ступінь розвитку артистизму майбутнього диригента хору			
5.	Здатність до самоконтролю власного емоційного стану			
Загальна сума балів				

(Дата)

(Прізвище, ім'я та по-батькові спостерігача)

Додаток Б

Анкета розвитку артистизму майбутнього диригента хору, емоційної та вольової сфер, здатності до самоконтролю власного емоційного стану**«Лист самооцінювання»**

1. Чи вважаєте Ви за потрібне розвивати емоційну та вольову сфери майбутнього диригента хору?
а) Так;
б) Ні.
 2. Чи вважаєте Ви, що добре контролюєте свій емоційний стан?
а) Так;
б) Ні.
 3. Які емоції на Вашу думку допомагають диригенту хору у професійній діяльності, а які, навпаки, зважають?

 4. Чи вважаєте Ви себе емоційно врівноваженою людиною?
а) Так;
б) Ні.
 5. Чи присутня Вам ініціативність та зацікавленість у подальшому розвитку своєї професійної діяльності?
а) Так;
б) Ні.
 6. На Вашу думку, чи вмієте Ви переносити стресові ситуації?
а) Так;
б) Ні.
 7. На скільки добре, на Вашу думку, Ви спроможні перенести стресову ситуацію? (оцініть від 1 до 10, де 1 – це «дуже погано», а 10 – «дуже добре»).
-

8. Уявіть ситуацію: під час концертного виступу один з Ваших хорових виконавців відчув себе погано, опишіть Ваші дії.

9. Чи вважаєте Ви необхідним розвивати артистичні дані майбутньому диригенту хору?

а) Так;

б) Ні.

10. На Вашу думку, як артистизм впливає на майбутню діяльність диригента-хормейстера?

11. Якими артистичними даними, на Вашу думку, повинен володіти диригент хору?

12. На Вашу думку, чи мають емоційні та вольовий стани вплив на прояв артистизму? Якщо так, назвіть як саме проявляється вплив.
