

музики: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.02 «Теорія та методика навчання музики і музичного виховання» / О. В. Маруфенко. – К., 2006. – 20 с.

3. Менабени А.Г. Методика обучения сольному пению / А.Г. Менабени. – М. : Просвещение, 1987. – 95 с.

4. Робоча програма з постановки голосу для спеціальності «Музика та світова художня культура» / [уклад. О.Г.Стахевич]. – Суми : СумДПУ, 2003. – 15 с.

5. Юцевич Ю. Е. Вокальный класс / Программа педагогических институтов / Ю. Е. Юцевич. – К. : РУМК, 1991. – 20 с.

6. Юцевич Ю. Е. Теорія і методика розвитку співацького голосу : навч.-метод. посібн. [для викл. і студ. мистець. навч. закл., учителів шкіл різного типу / Ю. Е. Юцевич. – К : ІЗМИ, 1998. – 160 с.

РЕЗЮМЕ

Е. В. Маруфенко. Особенности вокальной подготовки в системе художественно-педагогического образования.

В статье исследованы особенности вокальной подготовки студентов в системе художественно-педагогического образования. Развитая вокально-слуховая деятельность рассматривается как предпосылка процесса формирования вокально-педагогического мастерства. Предложены педагогическая модель и поэтапная схема процесса формирования вокально-слуховых навыков будущих учителей музыки. Обоснованы необходимость перенесения акцента с исполнительского на педагогическое направление.

Ключевые слова: вокальный слух, навыки вокально-слуховой деятельности, педагогическая модель, вокально-педагогическое мастерство, вокально-слуховое мышление.

SUMMARY

H. Marufenko. Features of vocal preparation in the system of artistic-pedagogical education.

The article is devoted the features of vocal preparation of students in the system of artistic-pedagogical educations. The developed vocal-auditory activity is examined as pre-condition of process of forming of vocal-pedagogical trade. An author is present a pedagogical model and stage-by-stage chart of process of forming of vocal-auditory skills of future music masters, the necessity of transference of accent aktualiziruetsya from performance to pedagogical direction.

Keywords: vocal ear, skills of vocal-auditory activity, pedagogical model, vocal-pedagogical trade, vocal-auditory thought.

УДК 371.134+37.041:7.071.4(045)

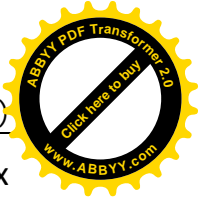
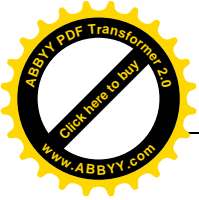
Ю.М. Найда

Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія

ВПЛИВ ВЛАСНОГО СТИЛЮ ПЕДАГОГІЧНОГО КЕРУВАННЯ НА ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТЬОГО ВЧИТЕЛЯ МУЗИКИ

У статті розкрито зміст поняття власного стилю педагогічного керівництва, з'ясовано його сутність та особливостей реалізації ідей компетентнісного підходу.

Ключові слова: власний стиль педагогічного керування, компетентнісний підхід.

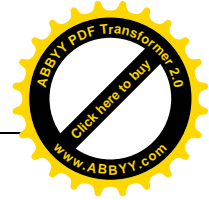
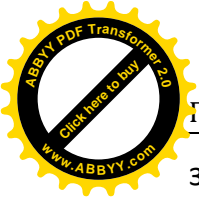


Постановка проблеми. Керівництво, лідерство у суспільних відносинах стало об'єктом науково-теоретичного дослідження вже на початку ХХ століття, оскільки саме тоді було розпочато вивчення процесу управління. Донедавна авторитаризм залишав глибокий слід у сучасній вітчизняній освіті. Освіта в цілому та школа зокрема також культивували тоталітаристські, авторитарні відносини у формуванні людини, здатної до життя у відповідному суспільстві.

Аналіз актуальних досліджень. Засновником вивчення стильових особливостей є німецький психолог К. Левін, який наприкінці 30-х років минулого століття проводив експериментальні роботи разом із Р. Ліпітом. У галузі педагогіки інтерес до цієї проблеми з'явився у 60–70-ті роки. Якщо вчені Т. Буторіна, Т. Мальковська, Р. Шакуров використовують теоретичне твердження К. Левіна, досліджуючи різні аспекти стилю педагогічного керівництва, то Н. Березовін, О. Киричук, Я. Коломинський уперше дослідили форми стилю, виходячи з поєднання внутрішніх мотивів діяльності педагога та їх зовнішнього вираження.

Існує два основних підходи до розуміння суті керівництва. Згідно з першим, поняття «керівництво» використовують як синонім поняття «управління». Згідно з другим, «керівництво» – це елемент управління, який за своїм змістом є набагато вужчим. Ми належимо до прихильників другого підходу, однак, оскільки об'єктом нашого дослідження є власний стиль (а він існує і в керівництві, і в управлінні), то у статті ми будемо розглядати обидва поняття.

Досвід доводить, що низька управлінська культура негативно впливає на професійну компетентність учителя музики та серйозно позначається на всій його педагогічній діяльності. Однією з важливих умов успішного виконання завдань, що постають перед учителем музики, є наявність власного стилю педагогічного керування, оскільки викладання здебільшого спрямоване на управління пізнавальною діяльністю учнів. Отож керування педагогічним процесом здійснює вчитель. «Удосконалення стилю педагогічного керівництва... активізує творчі якості вчителя музики, поглиблює інтерес до обраної професії, підвищує рівень викладання» [7, 26]. Ефективність здійснення керівництва значною мірою залежить від того, який стиль використовує керівник. «Орієнтація учителя музики ...на знаходження правильного тону й оптимального стилю педагогічного керівництва є запорукою успіху в його практичній діяльності» [7, 22]. Зазначимо, що проблема стилю є однією із найбільш вивчених у сфері управління. Між тим її актуальність не зменшується і сьогодні, оскільки наша система навчання потребує стрімкого оновлення відповідно до вимог часу. Уже нині є стандартна ситуація, коли молодий фахівець, щойно закінчивши ВНЗ, володіє

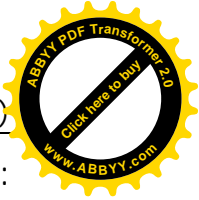
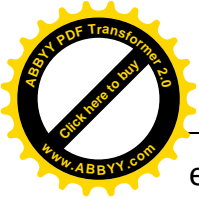


знаннями які вже застаріли.

Мета статті – обґрунтувати та з'ясувати роль власного стилю педагогічного керування професійної компетентності майбутнього вчителя музики. Досягнення визначеної мети потребує вирішення таких **завдань**: проаналізувати сучасний стан стильової проблематики в педагогічному керуванні, розкрити сутність стилю педагогічного керування, визначити його роль у ряді компетентностей учителя музики.

Виклад основного матеріалу. Для надання визначення цього поняття звернемося до літератури різного наукового спрямування. «Управління є елементарною функцією організованих систем різної природи (біологічних, соціальних, технічних), що забезпечує збереження їх певної структури, підтримання режиму діяльності, реалізацію їх програм» [5, 5]. Під стилем експериментатори К. Левін та Р. Ліпіт розуміли спосіб, за допомогою якого здійснювалась функція керівництва особами, які виконують її у певній групі. «Стиль являє собою соціальне явище, оскільки, по-перше, у ньому віддзеркалюються світогляд та переконання керівника, і, по-друге, він багато в чому визначає кінцеві результати спільної діяльності керівника та колективу» [7, 23]. «Стиль керівництва – це цілісна, відносно стійка система методів, способів, прийомів впливу керівника освітньої установи (або групи керівників) на колектив з метою виконання управлінських функцій, яка характеризується певними індивідуально-типологічними особливостями» [6, 58]. «Стиль керівництва в контексті управління – це звична манера поведінки керівника стосовно підлеглих, щоб вплинути на них і спонукати їх на досягнення мети організації» [10, 141]. Так, стиль – категорія досить уживана. У реаліях управління можна спостерігати велику кількість стилів керівництва, що створюється поєднанням основних і другорядних параметрів стилю. А. Макаренко відзначав, що стиль складається з «буденних деталей кожного сьогоднішнього дня», з практики кожного керівника, кожного колективу, взятого окремо.

Ми погодимося із Л. Карамушкою, що «індивідуальний стиль керівництва за своєю структурою є інтегрованою, ієрархічно побудованою системою, що в ній один або кілька компонентів є провідними, домінуючими, а інші – опосередкованими. Провідні, домінуючі компоненти стилю і визначають «почерк», «обличчя» стилю (його демократичність, авторитарність, ліберальність)» [6, 65]. «Індивідуальний стиль керівництва є неповторною, цілісною системою методів, способів, прийомів керівництва, які суттєво відрізняють одного керівника від іншого» [6, с. 75]. Існують різні підходи до класифікації стилів керівництва й управління. Так, одні автори виділяють позитивні та негативні стилі: бюрократичний, прогресивний, волюнтаристський; парадний, шумний, діловий; пасивний і діловий;



ефективний та неефективний [3, 360]. Іноді стилі мають образну назву: «інтелектуал», «свій хлопець», «Фігаро», «імітатор», «бульдозер» [2, 165], які більше характеризують імідж викладача.

Існує класифікація стилів управлінської діяльності за такими критеріями: основної спрямованості управлінської діяльності («адміністратор», «педагог», «лідер», «штовхач»); цілей управлінської діяльності, завдань, які ставить і вирішує у своїй діяльності керівник («стратег», «операціоналіст», «максималіст», «клопотун», «організатор») [4, 24–36].

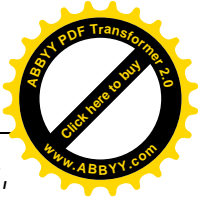
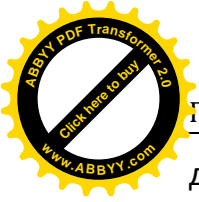
К. Левін окреслив три основні стилі лідерства (керівництва), що найчастіше зустрічаються і в сучасній психолого-педагогічній літературі, незважаючи на різноманітність класифікації: авторитарний (автократичний, адміністративний, вольовий, директивний). Це – жорсткі способи управління, визначення всієї стратегії діяльності групи, припинення ініціативи й обговорення прийнятих рішень, одноосібне прийняття рішень тощо; демократичний (колегіальний, товариський). Це – заохочення ініціативи, колегіальність тощо; спонтанний, або ліберальний (вільний, анархічний, нейтральний, формальний, такий, що не втручається), що проявляється у відмові від керування, усунення від керівництва та ін.

За традиційною схемою класифікації стиль може бути автократичним (одна крайність) чи ліберальним (інша крайність) або це буде стиль, зосереджений на роботі, і стиль, зосереджений на людині. Н. Коломінський також дотримується усталеної класифікації стилів керівництва: директивний (авторитарний); колегіальний (демократичний); ліберальний.

У дослідженнях Н. Березовіна та Я. Коломінського переважає психологічний аспект, і вибрані критерії для визначення п'яти стилів уміщують полярні характеристики: активно-позитивний, активно-негативний, ситуативний, пасивно-позитивний, пасивно-негативний.

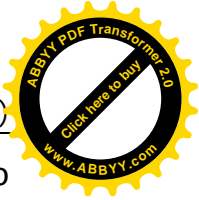
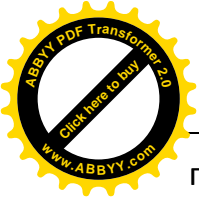
Системний підхід до класифікації форм стилю управління здійснив О. Киричук. Розглядаючи стиль педагогічного керівництва як систему впливу педагога на окремих школярів і навчально-виховний процес загалом, автор провадить класифікацію за трьома параметрами: активна чи пасивна позиція педагога стосовно вихованців; безпосередній або опосередкований вплив педагога на об'єкт управління; позиція педагога, його вплив, який базується на тісному емоційному контакті з учнями або є відокремленим. Певне поєднання параметрів дає чотири форми стилю педагогічного керівництва: активно-безпосередню, відокремлену; активно-безпосередню, контактну; активно-опосередковану, контактну; пасивно-спонтанну, відокремлену.

Активно-безпосередня, відокремлена форма стилю педагогічного керівництва характеризується повною регламентацією дій учасників колективу, постійним контролем за їхньою діяльністю. Керівник такого стилю



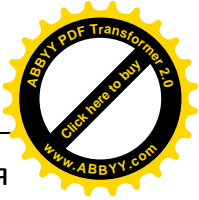
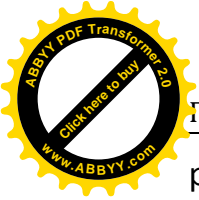
діяльності вимагає повного підкорення своїй волі, нав'язує трактування твору, змінює його залежно від власного настрою, не враховуючи творчої ініціативи колективу. Керівник такого типу користується застиглими мовними та музичними штампами. Такий стиль керівництва може дати непогані результати, але досягаються вони повільно. Особистісні вольові якості керівника примушують колектив підкорятися, але учасники колективу не виявляють інтересу до занять, не люблять свого керівника. Принцип взаємодії керівника з колективом повинен ґрунтуватися на тому, що можна «вести», водночас «наслідуючи», і «давати», «одержуючи». Активно-безпосередня, контактна форма стилю педагогічного керівництва полягає у глибокому розумінні ролі колективу, у вмінні зацікавити його результатами практичної роботи. Керівники такої форми активні й енергійні, упевнено, у доступній формі пояснюють колективу свої вимоги. Такий керівник має своє завершене трактування твору та вміє переконати колектив у його правильності. Представники активно-опосередкованої, контактної форми стилю педагогічного керівництва сприятливо впливають на розвиток творчих здібностей колективу. Це – педагог-наставник, влучним словом, жартом він створює робочу обстановку, приводить колектив до творчої рівноваги, обговорює трактування концепції твору, залучає колег до більш повноцінного аналізу. Педагог цього стилю керівництва виявляє постійну увагу до колективу в цілому і до кожного його учасника зокрема. Керівник пасивно-спонтанної, відокремленої форми стилю педагогічного керівництва є аморфним, у нього відсутні чітко визначені цілі і завдання. Він часто виконує роль спостерігача, не вникає у справи колективу. Його способи спілкування є адміністративними. Педагог пасивно-спонтанної, відокремленої форми стилю в роботі не виявляє комунікативних та організаторських здібностей, залежно від ситуації може змінювати прийняті раніше рішення [7, 26].

Л. Орбан-Лембрик серед нових стилів керівництва відзначила насамперед такі стилі: прихований, або анонімний стиль керівництва. Його зміст «полягає в тому, що вища ланка керівництва, яка приймає найбільш відповідальні рішення і визначає життя всієї корпорації, була невідома не лише рядовим співробітникам, але й керівникам нижчої і навіть середньої ланки»; відкритий, або видимий стиль керівництва, який з'явився згодом у результаті різних перетворень. «Різке зростання значущості горизонтальних зв'язків та каналів комунікації, вільне спілкування між відділами тощо» [8, 200]. Л. Орбан-Лембрик, аналізуючи моделі управлінської сітки американських дослідників Р. Блейка та Дж. Моутона, описує такі стилі керівництва: невтручання (низький рівень турботи про виробництво і людей. Керівник, який сповідує такий стиль, не керує, а сам багато працює, домагаючись мінімальних результатів, достатніх для збереження своєї



посади). Цей стиль називається «зубожіння» керівництва. Керівник такого стилю докладає мінімальних зусиль, потрібних для того, щоб зберегти своє місце в організації. При цьому докладання мінімальних зусиль для виконання роботи відповідає цілям збереження належності до організації; стиль керівництва приміським клубом (характеризується високим рівнем турботи про людей та низьким – про виробництво, прагненням до встановлення дружніх відносин, зручного темпу праці тощо. Натомість керівника не дуже цікавить, чи будуть досягнуті конкретні результати); стиль «керівництво завданнями» (увага керівника повністю зосереджена на виробництві, а особистісний чинник залишається поза його турботою). Інакше цей стиль ще можна назвати «режим підпорядкування керівникові»; максимальна турбота про виробництво поєднується з мінімальною турботою про людей. Такий керівник віддає пріоритет максимізації виробничих показників шляхом реалізації наданих повноважень і встановлення контролю над діяльністю підлеглих, диктуючи їм свою волю. За таких умов ефективність діяльності від підлеглих майже не залежить; стиль золотієї середини (керівник прагне поєднати орієнтацію як на завдання, так і на підлеглих та їх інтереси); командний стиль (керівник повністю прагне поєднати у своїй діяльності як інтерес до успіху виробництва, так і увагу до потреб людей). Такий стиль, на думку авторів моделі, є найбільш ефективним. Керівники намагаються створити згуртовані виробничі осередки, досягають високих результатів праці та високого ступеня задоволеності нею співробітників. Цей стиль керівництва створює зорієнтований на досягнення мети колективний підхід, характерними особливостями якого є прагнення до досягнення оптимальних результатів діяльності організації за активної участі працівників, вияв ініціативи, колективне розв'язання конфліктів усіма зацікавленими сторонами тощо. При цьому досягнення цілей організації забезпечується зусиллями відданих спільній справі працівників, створюється система участі всіх членів організації у виробленні мети діяльності організації, що забезпечує атмосферу поваги, довіри і відповідальності. Цю класифікацію стилів О. Киричука вважає найдоцільнішою для вивчення специфіки педагогічного керівництва А. Козир. За цією класифікацією стилів пропонується розглянути характерні особливості, властиві педагогічним керівникам.

Сучасні автори виокремлюють такі стилі: виконавчий – орієнтація керівника на офіційну субординацію і міжособистісні контакти; ініціативний – орієнтація на справу та на себе; уважний стиль, який виділяють американські дослідники – відтворює турботу про статус підлеглих, умови їх праці. Керівники виявляють увагу до особистісних проблем, готові прийти на допомогу, дякують підлеглим за добре виконану роботу; стиль ініціювання структури – керівники цього стилю вміють поставити мету і розробити план для її досягнення. Вони



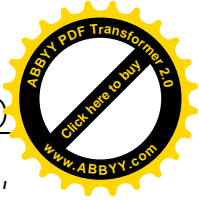
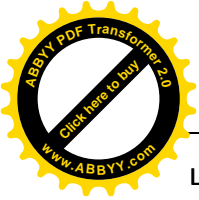
розподіляють особливі завдання підлеглих, установлюють стандарти виконання роботи, стимулюють використання уніфікованих процедур, інформують підлеглих про вимоги, що ставляться до роботи.

Дослідники виокремлюють п'ять стилів керівництва, виходячи із ситуаційної моделі прийняття рішень В. Врума і П. Йеттона, що показує керівникам спосіб повного залучення підлеглих до процесу прийняття рішень: автократичний – самостійне вирішення завдань за допомогою існуючої інформації; пошук інформації – отримання інформації від підлеглих та на її основі прийняття рішення; консультації – обговорення проблеми з підлеглими, яких спеціально підібрали для цієї ролі, і прийняття рішення, що може і не збігатися з думкою підлеглих; переговори – доведення суті проблеми до підлеглих, ознайомлення з їхніми думками та прийняття рішення, яке може і не збагтися з ідеями підлеглих; делегування – оцінення разом із групою альтернативи та прийняття рішення [8, 204].

Існують ще чотири типи поведінки керівника (а отже, чотири стилі керівництва): керівництво, зорієнтоване на підтримку – увага до потреб підлеглих, турбота про їх добробут, формування дружньої атмосфери; директивне керівництво – до підлеглих доводиться лише необхідна з погляду керівника інформація, спрямування і координація дій співробітників, контроль за їх діяльністю; керівництво, спрямоване на співчуття – консультування підлеглих, урахування їхніх думок, пошук шляхів подолання суперечностей; керівництво, зорієнтоване на досягнення – постановка та пояснення цілей, пошук способів підвищення результативності праці тощо [8, 203].

Сучасна педагогічна думка розглядає управлінську схему та характеристики стилів: невтручання – від керівника потрібні лише мінімальні зусилля; тепла компанія – керівник зосереджується в організації праці на добрих, «теплих» людських відносинах, дружній атмосфері і робочому ритмі; авторитет, влада, підлеглисть – керівник дуже турбується про ефективність роботи, але замало звертає уваги на моральний настрій підлеглих; золота середина – найреальніший рівень, за якого керівник досягає необхідної якості виконання робіт, знаходячи баланс ефективності та гарного морального настрою; команда – завдяки посиленій увазі до підлеглих і до ефективності роботи керівник досягає того, що підлегли свідомо залучаються до мети організації; це забезпечує високий моральний настрій та високу ефективність. Якщо проаналізувати цю управлінську сітку, можна стверджувати, що найефективнішим стилем керівництва є поведінка керівника з позицій «команда».

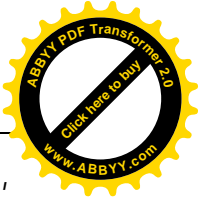
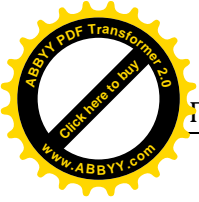
У центрі уваги сучасних теорій керівництва знаходиться так званий трансформаційний стиль. Керівники цього стилю звертаються до високих ідеалів і моральних цінностей співробітників, спонукаючи їх змінювати попередні цілі, потреби та прагнення. Поведінка керівників будується так,



щоб продемонструвати свою впевненість, бути прикладом для підлеглих, надихнути їх на досягнення цілей.

Згідно з П. Герсеєм, стиль керівництва повинен вибиратися з урахуванням указаних якісних характеристик персоналу (сценарії управлінської діяльності): директивний стиль – при невмілому і нестаранному персоналі, управління за допомогою наказів та вказівок; тренуючий стиль – при невмілому, але старанному персоналі; за допомогою навчання і пояснення; стимулюючий стиль – при умілому, але нестаранному персоналі; управління за допомогою підтримки та задіяні до співучасті у виробленні рішень; делегуєчий стиль – при вмілому і старанному персоналі за допомогою делегування повноважень та надання самостійності [9, 159].

Звернемося до Ю. Азарова, який пише, що авторитарність є ще й скритою (опосередкованою), де вона ніби розчиняється в тому багатстві методів і прийомів, якими користується педагог. Авторитаризм виступає в ліберальному обліку. В основі всієї діяльності педагога лежать авторитарно-опосередковані дії. Їм підпорядковує вчитель і самоуправління, і довіру, і гру, і систему перспектив тощо. «Авторитарно-опосередкований стиль роботи потрібно кваліфікувати як найжорстокіший спосіб педагогічного керування, а в результаті – і спосіб спілкування. Він породжує насилля з середини, через самих дітей» [1, 33]. Є пряма, груба авторитарність – відкрите невизнання індивідуальності будь-якого учня, будь-якого підлеглого. Керівник бравує своєю відкритістю, прямою, тримається на відстані. Його девіз: «Кожен повинен знати своє місце». Демагогічна авторитарність своє невизнання інших особистостей прикриває набором догматично висловлюваних положень: політичних, моральних, методичних. Любить тріскучі фрази. Його педагогічне кредо: впливати на свідомість учнів за допомогою бесід, навіювань, роз'яснень. Ліберальна авторитарність. З дітьми і педагогами поводить за простою. Навіть ходить обійнявшись по коридору. Зайти в кабінет – у будь-який час! На ходу вирішити питання – будь-ласка. Дотепний, вишукано ввічливий, винахідливий та рівний у спілкуванні. Адміністративна авторитарність. Виникає тоді, коли адміністрування переходить в абсолют, в єдиний спосіб спілкування з людьми. Не стане розмовляти перш, ніж не займе позиції, з якої він зможе наказувати, на якій він буде значно виглядати. Його мотивування: «Не можна на ходу вирішувати питання». Боїться спілкування з колективом учителів, впливає на них лише через своїх підлеглих, які, як правило, незвичайно старанні, оскільки у чомусь залежать від нього (квартира, прописка, навчальне навантаження, відпустка тощо). Ю. Азаров розпізнає ще один стиль – стиль бездушно-бюрократичного адміністрування. Це стиль показухи, де побутує міщансько-обивательська натура, байдуже ставлення до справи, а авторитарні методи на певний період стають у педагогічному середовищі зразком майстерності і навіть предметом поклоніння [1, 32–36].



Теорія ситуативного управління, яка виникла останнім часом, доводить, що не існує універсального стилю керівництва. Спостерігається поєднання ознак різних стилів за умови домінування якогось одного. Будь-який стиль може бути ефективним залежно від конкретної ситуації. Керівник, який хоче працювати ефективно, повинен опанувати всі стилі або ж «виробляти гнучкий адаптований стиль» [10, 146].

Висновки. Таким чином, можна стверджувати, що процес формування власного стилю педагогічного керування є необхідним етапом на шляху до підвищення професійної компетентності майбутнього вчителя музики. Узагальнюючи сказане, наголосимо, що найефективнішим слід вважати власний гнучкий адаптований стиль, проблему формування якого у студентів факультетів мистецтв ми розглянемо у наступних публікаціях.

ЛІТЕРАТУРА

1. Азаров Ю. П. Радость учить и учиться / Азаров Ю. П. – М. : Политиздат, 1989. – 335 с.
2. Власова Н. ...И проснёшься боссом: справочник по психологии управления : [в 3 т.] / Власова Н. – Новосибирск : Экор, 1994. – Ч. 1. – С. 165–169.
3. Генев Ф. Психология управления / Генев Ф. – М. : Прогресс, 1982. – С. 360–369.
4. Гичан И. С. Психология управления трудовыми коллективами / Гичан И. С. – К. : КИИГА, 1987. – С. 24–36.
5. Дарманський М. М. Соціально-педагогічні основи управління освітою в регіоні / Дарманський М. М. – Хмельницький : Поділля, 1997. – 384 с.
6. Карамушка Л. М. Психологічні основи управління в системі середньої освіти : навч. посіб. / Л. М. Карамушка. – К. : ІЗМН, 1997. – 180 с.
7. Козир А. В. До проблеми стилю педагогічного керівництва шкільним хором колективом / А. В. Козир // Музика в школі. – К. : Музична Україна, 1987. – Вип. 11. – С. 22–26.
8. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : навч. посіб. / Л. Е. Орбан-Лембрик – Івано-Франківськ : Плай, 2001. – 695 с.
9. Подольська Є. А. Культурологія : навч. посіб. / Подольська Є. А., Лихвар В. Д., Іванова К. А. – К. : Центр навчальної літератури 2003. – 288 с.
10. Поплавський М. М. Менеджер культури : підруч. / М. М. Поплавський – К. : М. П. «Леся», 1996. – 416 с.

РЕЗЮМЕ

Ю. М. Найда. Влияние собственного стиля педагогического руководства на повышение профессиональной компетентности будущего учителя музыки.

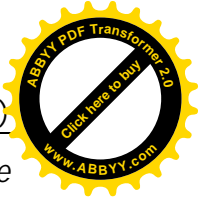
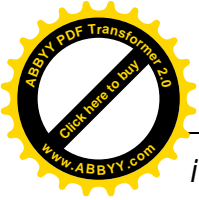
В статье раскрыто содержание понятия собственного стиля педагогического руководства, объяснена его сущность и особенности в реализации идей компетентного подхода.

Ключевые слова: *собственный стиль педагогического руководства, компетентный подход.*

SUMMARY

Yu. Naida. Influence of the own style of pedagogical management onto the rise of professional competence of the future music teacher.

In the article the category of the own style of pedagogical management is revealed,



its essence and peculiarities in the realization of the ideas of competence approach are cleared.

Key words: own style of pedagogical management, competence approach.

УДК 371:378:37.013.3:78

Г.Ю.Ніколаї

Сумський державний педагогічний
університетім. А. С. Макаренка

МУЗИЧНИЙ ФОЛЬКЛОР У ЗМІСТІ ПІДГОТОВКИ ВЧИТЕЛІВ: ЕТНОПЕДАГОГІЧНИЙ АСПЕКТ

У статті обґрунтовано доцільність розширення змісту підготовки вчителів початкової школи, музики та хореографії до використання музичного фольклору як дієвого засобу української народної педагогіки, проаналізовано сферу етнопедагогічних досліджень. Доведено, що музичний фольклор безпосередньо впливає на духовний світ особистості, на формування її морально-етичних переконань та національної самосвідомості.

Ключові слова: музичний фольклор, підготовка вчителів, етнопедагогічні дослідження, українська народна педагогіка.

Постановка проблеми. Реформування системи вищої освіти в Україні спонукає до глибокого вивчення і творчого осмислення педагогічної думки та позитивного навчально-виховного досвіду минулого, у тому числі надбань етнопедагогіки. Національність людини є культурно-цивілізаційним явищем. Від культури нації її доля залежить так само, як життєвий успіх конкретної людини – від її особистих якостей. Буття в культурі усвідомлюється людиною як природна належність до особливого культурного світу – «укоріненість» у рідній культурі, буття саме на «цій» землі тощо. Українська етнокультура у всіх її проявах упродовж століть була носієм самобутніх ідей та ідеалів нашого народу. Саме самобутність культури української нації стала підґрунтям для здобуття суверенітету Україною та входження її у світове цивілізоване співтовариство.

Трансляція від покоління до покоління, збереження цінностей, зокрема художньо-освітніх, здавна були головною метою народної педагогіки. Ефективному використанню надбань останньої в сучасному навчально-виховному процесі мають передувати етнопедагогічні дослідження щодо її історії, змісту та виховних можливостей. Майже на всіх рівнях освітньої системи такі традиційні засоби народної педагогіки, як приказки, прислів'я, казки, обряди, народні ігри, думи й пісні можуть дати високі позитивні результати як у навчанні, так і в патріотичному, моральному, фізичному та художньо-естетичному вихованні дітей та молоді.

Необхідність упровадження музичного фольклору до змісту педагогічної освіти зумовлюється його потенційними можливостями безпосередньо впливати на духовний світ особистості, що віками ефективно використовувалося у народній педагогіці. У музичному фольклорі – продукті колективної творчості –