

професійної діяльності, дозволив побачити складні зв'язки та взаємообумовленість психолого-педагогічних процесів самоактуалізації, саморегуляції, самоефективності й самовдосконалення. Такі особистісні утворення, провідні чинники підготовки майбутнього вчителя у педагогічному ВНЗ забезпечують готовність до професійної діяльності.

**Перспективи подальших розвідок.** На жаль, стаття не дозволяє висвітлити всі аспекти в повному обсязі, тому питання, які лишилися поза увагою, становлять перспективи подальшого дослідження.

**Список використаних джерел:**

1. Маслоу Абрахам. Мотивація и личность / Абрахам Маслоу. – Спб. : Питер, 1999. – 560 с.

2. Кобильнік Л. М. Психологічні особливості самоактуалізації особистості майбутніх психологів і педагогів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». – К., 2007. – 21 с.
3. Капрара Дж. Психологія личности / Дж. Капрара, Д. Сервон. – СПб. : Питер, 2003. – 640 с.
4. Проблемы диагностики умственного развития учащихся / [общ. ред. З. И. Калмыковой]. – М. : Педагогика, 1998. – 208 с.
5. Чайка В. М. Теорія і технологія підготовки майбутнього вчителя до саморегуляції педагогічної діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра пед. наук : 13.00.04 – «Теорія і методика професійної освіти» / В. М. Чайка. – Тернопіль, 2006. – 43 с.

УДК 781.78

О.І. Жилкіна

## ФОРМУВАННЯ У МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ МУЗИЧНОГО МИСТЕЦТВА ДИРИГЕНТСЬКОЇ МАЙСТЕРНОСТІ

**Анотація.** Стаття присвячена проблемі своєчасного формування у студентів педагогічних ВУЗів диригентської майстерності, як важливої складової у викладанні уроків музичного мистецтва.

**Ключові слова:** диригент, формування, здатність, майстерність.

**Annotation.** The article is devoted the problem of the timely forming for the students of pedagogical Institutes of higher of conductor's skill, as important component skill in teaching of lessons of musical art.

**Keywords:** choirmaster, forming, ability, skill.

Успішне вирішення задач музично-естетичного та художньо-творчого розвитку дітей у загальноосвітніх закладах знаходиться у прямій та безпосередній залежності від рівня професійної майстерності, ерудиції, культури вчителя музичного мистецтва. Тому є необхідність розглянути напрямки навчання та підготовки студентів, шляхи формування диригентської майстерності за період навчання у навчальному закладі, націлені на професійно-педагогічну діяльність.

До питань диригентської майстерності зверталися чимало дослідників, серед яких відзначимо таких як А.Л. Живов, С.А. Казачков, М.А. Малько, І.А. Мусін тощо. Вони відмічали, що диригент-керівник, працюючи над ідейно-образним змістом добутку «грає» на особливому «інструменті», що є по своїй суті самим складним механізмом. Цей механізм дихаючий, мислячий - людський колектив. У цьому випадку важливу роль грає відношення самого керівника до колективу. Не як до «безособової суми голосів», але як «до складної системи, об'єднуючої різні індивідуальності» [1]. Відмічаємо, що робота вчителя музичного мистецтва стикається з особливостями, специфікою розвитку саме дитячих голосів. Ця проблема актуальна й потребує до себе уваги.

Розглянемо загальні й спеціальні здатності, необхідні для майбутнього фахівця, його майстерності.

Насамперед, з огляду на зміст цієї характеристики, необхідно відзначити, що керівник зобов'язаний володіти здатністю до самостійної роботи, бути точним, акуратним, дисциплінованим, зібраним, цілеспрямованим, ініціативним, бути вимогливим до себе, спостережливим, мати практичний склад розуму.

Педагогічні здатності. До них відносять здатності, які становлять основу педагогічних умінь і знань. Це: проектування, конструктивні, комунікативні, дидактичні знання й уміння.

Конструктивні здатності забезпечують вибір необхідної інформації, навчального матеріалу (тематика навчальних занять, виховних заходів, робочого й концертного репертуару), дають можливість композиційної побудови цього матеріалу, забезпечують планування своєї роботи, вибір необхідних форм, методів, способів впливу на учасників колективу.

Комунікативні здатності забезпечують передачу інформації учасникам колективу, визначають здатність до навчання, до налагодження відносин і вибору певного стилю відносин з оточуючими людьми. Ці здатності є фундаментом для розвитку системи відносин між керівником і учасниками колективу.

Дидактичні здатності забезпечують успішну розробку методів передачі учасникам колективу музично-творчих знань і навичок. Ці здатності можна вважати основними для таких навчань як: уміння цікаво розповідати, доступно пояснювати, навчити розуміти головне, викладати образно, розбудити зацікавленість.

Перцептивні здатності (з лат. percipere - сприйняття, відображення об'єктивної дійсності органами почуттів): професійна зрілість, емпатія, педагогічна інтуїція, лежать в основі вміння проникати у внутрішній світ учасника колективу й становить основу вміння бачити в людині людину.

Експресивні здатності допомагають керівникові-диригентові передавати свій емоційний стан творчої діяльності. Експресивні здатності можна вважати фундаментом для формування й створення художнього образу будь-якого твору.

Важливою умовою для формування професійної майстерності є наявність у керівника творчих здатностей. Головними компонентами творчих здатностей прийнято вважати розвинену фантазію, схильність до неформальних рішень, особистісну готовність до сприйняття нового, прагнення втілити й використати творчі досягнення інших діячів.

Всі здатності й особистісні властивості існують у тісному взаємозв'язку. Кожна з характеристик може змінюватися й здобувати складний характер під впливом розвитку й координації з іншими здатностями.

Поряд з формуванням професійних навичок диригентського виконавства студентів важливе місце має займати розвиток особистісних і педагогічних здатностей, розуміння комунікативних явищ, які втримуються у процесі роботи з дитячим колективом. Також важливим є усвідомлення майбутнім диригентом методики репетиційного процесу як послідовного вивчення музичного матеріалу й розкриття художнього образу.

Відзначимо, активна діяльність диригента може існувати в тому випадку, коли в нього є комплекс інтелектуальних

льних, художньо-творчих, професійних і чисто людських якостей, які так відзначав А. Пазовський: «прийнято називати талантом: музичний слух, пам'ять, темперамент, уяву; почуття музичної форми й ансамблю; інтонаційну чуйність; природну еластичність рук особи – основні виразні засоби, за допомогою яких диригент передає свої вимоги артистам»[2].

У роботі диригента з хором проявляються важливі принципи, по яких визначають майстерність хормейстера. Принципи полягають в оволодінні навичками точного аналізу звукового матеріалу, його концентрації у власній роботі. Диригент відразу обирає необхідний методичний прийом у момент звучання музичного твору. Диригент Б. Вальтер так описує психологічну складність репетиційного процесу: «Практично репетиційні навички він здобуває лише з роками професійного досвіду. Поки ж молодому керівникові на репетиції прийдеться на кожному кроці переживати чимало непримностей. У безпосередній близькості, у цьому достатку різноманітних звуків наскільки інакше звучить усе, що він уявляв собі або довідався як слухач, – так неясно, заплутано! З чого він повинен почати або сказати, щоб домогтися динамічної рівноваги й виразності? Чи знайде він необхідні слова, вірний тон, діючу форму, щоб здійснити свої музичні наміри?»[3].

У формуванні особистісних якостей майбутнього керівника дитячого хору важливо звернути увагу на розвиток його мануальної техніки та вміння репетиційної роботи. Диригент і педагог І.А. Мусін у книзі «Про виховання диригента» визначив три фактори взаємної дії диригента з виконавцями: перший фактор – рівень мануальної техніки диригента; другий – майстерність репетиційної роботи, методи й прийоми, завдяки яким він домагається втілення добуток; третій фактор – психічний стан диригента, форма його поведінки[4]. Про це ж говорив психолог Б. Ломів, говорячи, що в ході взаємодії диригента й колективу мають місце такі функції спілкування – «інформаційно-комунікативні, регуляційно-комунікативні функції спілкування»[5].

На репетиції диригент здійснює свій педагогічний вплив, що також сполучається «з виконавською функцією в єдиній, одночасній й взаємозв'язаній дії. У момент керівництва виконанням диригент не припиняє свого педагогічного впливу на музичний колектив, але вже за допомогою засобів мануальної техніки.

Диригент постійно виступає в ролі педагога, наставника, старшого, більш мудрого радника, а в дитячих колективах займається просвітнім музичним вихованням учасників колективу. Ця функція є необхідним умінням диригента. У літературі (А.М. Пазовський, І.А. Мусін, Г.Н. Рождественський, Є.Ф. Светланов) явище впливу диригента на колектив, пояснюється як «вселення» або «флюїди», що виходять від диригента, але всерйоз не розглядаються. На перше місце ставлять досконалість технічних сторін пластичної, мануальної мови диригента. Але проблема особистісного формування диригента як фігури, що втілює вольові імпульси, є Ш. Мюнш каже: «Сила впливу диригента буде обмежена, якщо він не зможе в якійсь ступені покладатися на магнетичний вплив своєї особистості» [6].

Розглянемо найбільш важливі якості й властивості психічної сторони особистості майбутнього вчителя музичного мистецтва, від наявності або відсутності психологічних якостей яких багато в чому буде залежати рівень діяльності й перспективи внутрішнього розвитку дитячого колективу.

Розглянемо психічні якості і властивості майбутніх керівників дитячих колективів.

Багато психічних якостей і властивостей єдині для всіх керівників хорових колективів і мають загальні механізми. До таких рис можна віднести: стійкість нервової системи (схильність не панікувати в складних умовах і

ситуаціях), здатність до тривалої і якісної праці, сильна воля, твердість характеру, рішучість у прийнятті рішень, адекватна реакція на зовнішні впливи, так звана лабільність психіки, здатність не губитися, приймати вірні рішення в умовах дефіциту часу, стресових ситуаціях, витриманість, терплячість, пристрасність, оптимізм, завзятість, ініціативність, цілеспрямованість.

Також єдиною є типологія стилю діяльності керівника. У практиці зустрічаються три типи керівників хорових колективів:

- 1) авторитарний тип;
- 2) ліберальний тип;
- 3) демократичний тип.

Кожний із цих типів має свої певні якості.

Авторитарний тип відрізняється строгістю й владністю у відносинах з підлеглими. Схильний придушувати ініціативу, відрізняється психологічним тиском. Може застосовувати лемент, натиск, використання покарання. Авторитет такого керівника ґрунтується на твердій, нещадній вимогливості. Психолог Платонов К.К. так визначав авторитарний стиль керівника: «це стиль діяльності по керівництву, що ґрунтується в основному на авторитеті керівника. Авторитарний стиль керівництва легко переростає в командування й у прояви волонтаризму – зайвого нав'язування своєї волі там, де можна без цього обійтись»[7].

Ліберальний тип – є прямо протилежним типом авторитарного типу. Вплив на колектив незначний. Такий керівник малопомітний серед учасників, діє погрозами, проханнями, може залишити без уваги порушення, невиконання вимог учасниками колективу. Він не є справжнім лідером колективу, у якому все залежить від авторитету керівника.

Демократичний тип характеризується вмінням впливати на людину не роблячи психологічного тиску. Його авторитет ґрунтується на таких різнопланових якостях, як м'якість і вимогливість, поступливість і непримиренність, єдиноначальність і колегіальність у вирішенні питань. Він може вимагати й просити, карати й заохочувати. Демократичний тип керівника відрізняється широтою й гнучкістю прийомів і методів у своїй роботі й відносинах з колективом. «Демократичний стиль керівництва – тип стилю діяльності по керівництву, що ґрунтується на обліку думок, а в міру можливостей і бажань керованих. Зайво демократичний тип керівництва може привести до втрати авторитету керівника»[7]. У цьому даний тип керівника зближається з ліберальним стилем керівництва. Із цих характеристик видно, що найбільше для керівництва дитячим колективом по своїх якостях підходить демократичний тип керівника.

Дитячий колектив має свою особливу психологічну характеристику, тому діяльність керівника (учителя музичного мистецтва) ґрунтується на обліку особистісних, специфічних і конкретних особливостей колективу.

Як учитель, керівник дитячого хору виконує виховну функцію. Це вимагає наявності таких моральних якостей, як витримка, чуйність, гуманізм, довіра, повага до учасників колективу. Відзначимо такі моральні положення й принципи, яких повинен дотримувати керівник:

- не повторювати критичні зауваження учасників про допущені помилки, які він виправив;
- не втручатися без нестатку в дії учасників, не даючи можливості виявити себе;
- дотримуватися в розмові, поясненнях стислості, не придушувати своїми знаннями й досвідом, частіше говорити «ми»;
- бути завжди дружелюбним;
- уміти заохочувати, допомагати, переконувати, карати;
- виховувати в собі терпіння й терпимість до слабкостей і недосконалості дітей;

- пам'ятати про те, що вади, недосконалість керівника відбиваються на учасниках.

Одним з важливих якостей у майбутніх учителів музичного мистецтва є й формування комплексу професійних якостей і рис, що забезпечують виконання своїх обов'язків на відповідному морально-етичному рівні. В основі такту лежить комплекс психічно - фізіологічних якостей особистості, до яких відноситься його тактовність. Специфіка такту в роботі диригента-керівника проявляється в мовній культурі, формі спілкування, поведженні.

Ще однією важливою якістю керівника колективу є здатність до спілкування, установленню тісних контактів з різними за віком дітьми загальної школи. Необхідно навчити студента вмінню знаходити правильний тон у спілкуванні з дитячим колективом і кожним учасником окремо.

Створення на репетиції атмосфери взаєморозуміння багато в чому залежить від уміння студента спілкуватися з учасниками, підтримувати добрий настрій. Це сприяє появі в них бажання виконати вимоги керівника якнайкраще. Терпіння, такт, витримка, умілий індивідуальний підхід до кожного учасника принесе набагато більше користі, ніж надлишкова вимогливість, тиск.

Студент-керівник повинен знати також основні прийоми організації спілкування з виконавцями. До них можна віднести:

- 1) уміння емоційно підтримати співрозмовника;
- 2) уміння відповісти відмовами, не кривдячи;
- 3) уміння викликати на відвертість людину, розкрити її;
- 4) уміння просити, наполягати, диктувати, не уражаючи інтересів окремих учасників колективу;
- 5) уникнення формального спілкування, зведення до мінімуму зайвих розмов.

Отже, такими педагогічними, особистісними й психологічними якостями повинен володіти студент, майбутній диригент-керівник.

1. Комунікативні – здатність до спілкування, співробітництва.
2. Дидактичні – здатність пояснювати, показувати, навчати.
3. Прогностичні – здатність здійснювати педагогічне передбачення, прогнозувати результати взаємодії роботи з хором.
4. Перцептивні – здатність проникнути у внутрішній світ співака, і розуміти його стан.
5. Креативні – здатність до творчості.
6. Експресивні – здатність до емоційної вразливості, яскравості прояву емоцій, володіння інтонаційною палітрою мови й вільним, пластичним технічним апаратом.

#### Список використаних джерел:

1. Живов В.Л. Теория хорового исполнительства. – М.: «Эдиториал УССР», 1998. с 36.
2. Пазовський А.М. Записки диригента /А.М. Пазовський. – М.: «Музыка», 1966. – 562 с.
3. Осеннева М.С. Хоровий клас і практична робота з хором / М.С. Осеннева, В.А. Самарин. – Навч. посібник для студ. муз. фак. виш. пед. навч. закладів. – М.: Видавничий центр «Академія», 2003. – 192 с.
4. Мусін І.А. Про виховання диригента /І.А. Мусін. – Л. «Музика», 1987.–295 с.
5. Ломів Б.П. Спілкування як проблема загальної психології //Методичні основи соціальної психології /Б.П. Ломів. – М., 1975. – 164 с.
6. Мюнш Ш. Я – диригент /Ш. Мюнш. – М.: «Музыка», 1982. – 234 с.
7. Платонов К.К. Короткий словник системи психологічних понять /К.К. Платонов. – М., 1981. – 237 с.

УДК 378.14

О.Л. Ільєнко

### СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ «КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ СПЕЦІАЛІСТА» У ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИХ НАУКАХ

*Анотація.* У статті здійснено теоретичний аналіз довідкової, наукової літератури з проблеми конкурентоспроможності спеціаліста, на підставі чого надано уточнене визначення поняття «конкурентоспроможність спеціаліста» як категорії психології та педагогіки.

*Annotation.* In the article the theoretical analysis of reference and scientific literature on the issue of the competitiveness of a specialist is carried; on the basis of this analysis the term "competitiveness of a specialist" in psychology and pedagogic is specified.

**Постановка проблеми в загальному вигляді.** Визначення суті та змісту професійної підготовки конкурентоспроможного спеціаліста будь-якої галузі вимагає, передусім, з'ясування суті поняття «конкурентоспроможність», що є досить складним завданням через її багатогранність та ємкість.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** таких сучасних вчених як Є. Євплогової, Н. Журанової, Н. Корнейченко, Д. Котікової, В. Мезінова, О. Потапової, О. Романовської, Ж. Шуткіної та інших свідчить, що дана проблема є недостатньо розробленою, адже у дослідженні її окремих аспектів зустрічаються певні суперечливі моменти.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Так, з огляду на те, що проблема формування конкурентоспроможності спеціаліста у психолого-педагогічній науці є відносно новою, поняття «конкурентоспроможність спеціаліста» є доволі широким й не визначеним до кінця, його тлумачення багатомірні та різнопланові, вченими у науковому обігу використовуються терміни, що близькі поняттю «конкурентоспроможність спеціаліста», проте не тотожні йому. Так, аналіз наукових праць Д. Котікової, В. Мезінова, О. Романовської, М. Шилової, Ж. Шуткіної [10; 12; 16; 22; 23] та інших учених засвідчує, що

поряд із поняттям «конкурентоспроможність спеціаліста» як тотожні використовуються такі споріднені поняття як «професіоналізм», «професійна компетентність», «професійна майстерність» тощо.

У науковому обігу вченими також використовуються як тотожні синонімічні поняття «конкурентоспроможність спеціаліста», «конкурентоспроможність майбутнього спеціаліста», «конкурентоспроможність випускника вищого навчального закладу», «конкурентоспроможність студента», «конкурентоспроможність робітника», «конкурентоспроможність персоналу», «конкурентоспроможність трудового потенціалу», «конкурентоспроможність робочої сили», «конкурентоспроможність трудових ресурсів». Саме тому з метою уточнення сутності поняття «конкурентоспроможність спеціаліста» вважаємо за доцільне проаналізувати, порівняти та систематизувати існуючі поняття, адже саме систематизація понять допомагає глибше усвідомити зв'язки між ними, їх властивості й відношення, більш чітко уявити структуру вихідного поняття «конкурентоспроможність спеціаліста».

**Формулювання цілей статті.** Метою статті є уточнення сутності поняття «конкурентоспроможність спеціаліста» на основі теоретичного аналізу довідкової, економі-