

ВІННИЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ МИХАЙЛА КОЦЮБИНСЬКОГО
ІНСТИТУТ ПЕДАГОГІКИ, ПСИХОЛОГІЇ І МИСТЕЦТВ
КАФЕДРА МУЗИКОЗНАВСТВА ТА ІНСТРУМЕНТАЛЬНОЇ
ПІДГОТОВКИ

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

**ГУМАНІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ
КЕРІВНИКІВ ХОРУ**

Студентка 2 курсу групи 2 ММ
Галузі знань 02 Культура і мистецтво
Спеціальності 025 Музичне мистецтво
Першко Світлани Миколаївни
Науковий керівник: д.п.н., доцент
Герасимова І.Г.

Національна шкала _____

Кількість балів _____ оцінка ECTS _____

Голова комісії _____
(підпис) (ініціали, прізвище)

Члени комісії _____
(підпис) (ініціали, прізвище)

(підпис) (ініціали, прізвище)

(підпис) (ініціали, прізвище)

Вінниця - 2019

ЗМІСТ

	Стор
ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ГУМАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ СПЕЦІАЛІСТІВ МИСТЕЦЬКО-ПЕДАГОГІЧНОЇ СФЕРИ.....	7
1.1 Аналіз наукових досліджень процесу гуманізації професійної підготовки керівників хору в умовах гуманістичної парадигми мистецької освіти.....	7
1.2 Шляхи реалізації гуманістичної ідеї у філософській та педагогічній думці	20
1.3 Екстраполюючі принципи гуманізму у контексті гуманістичної спрямованості майбутніх керівників хору	33
Висновки до Розділу 1.....	45
РОЗДІЛ 2. ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ГУМАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ХОРУ.....	47
2.1 Обґрунтування педагогічних умов гуманізації професійної підготовки майбутніх керівників хору.....	47
2.2 Підходи, критерії та модель гуманізації професійної підготовки майбутніх керівників хору.....	55
2.3 Методичне забезпечення гуманізації професійної підготовки майбутніх керівників хору: програма тренінг-курсу	62
Висновки до Розділу 2.....	78
ВИСНОВКИ	80
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ	85
ДОДАТКИ	96

ВСТУП

Актуальність дослідження. Людський досвід в мистецтві завжди передбачав контакт зі сферою цінностей. Система цінностей особистості значною мірою відповідає за моральний вибір людини, етичні устої суспільства, модифікації способу мислення та дії людей в громаді, віддаючи перевагу соціально прийнятній поведінці та вищим цілям розвитку суспільства. Під гуманістичними стандартами сучасного суспільства розуміємо елементи особистості, які складають відносно стійку організацію переконань щодо бажаних моделей поведінки або внутрішніх емоційних станів, упорядкованих за їх відносною важливістю. Завдяки гуманістичній системі вибір, зроблений людиною, спрямований на досягнення вищих цілей, які, на їхню суб'єктивну думку, становлять важливу цінність і, таким чином, надають відчуття комфорту, що служить підґрунтям реалізації мети. Регулюючі функції гуманістичних стандартів – цінності та норми поведінки – особливо помітні, коли людині властива моральна самостійність, тобто вона керується власними моральними цінностями та принципами і зобов'язаннями, що випливають з них. Тому слід підкреслити, що гуманістичні стандарти, займаючи центральне місце в розвитку особистості загалом суттєво впливають на професійне становлення керівника хору.

З огляду на вищезазначене, є потреба у гуманізації професійної підготовки майбутніх керівників хору, яка б враховувала зміни у формі та змісті вітчизняної освіти в контексті Конституції України, Законів України: ЗУ «Про освіту» (2017), «Про вищу освіту» (2014), «Про культуру» (2010), Національна доктрина розвитку освіти в Україні у XXI столітті (2001), Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року (2012), Концепція «Нова українська школа» (2016), Концептуальні засади розвитку педагогічної освіти України та її інтеграції в європейський освітній простір (2004), Концепція художньо-естетичного виховання учнів у загальноосвітніх навчальних закладах (2004), Державна національна

програма «Освіта (Україна ХХІ століття)» (1994), Концепція загальної мистецької освіти (2003), Дорожня карта мистецької освіти ЮНЕСКО (2006) та вимоги сучасного суспільства.

Питання професійної підготовки майбутніх керівників хору широко висвітлено в працях українських учених, що ґрунтуються на вивченні й критичному осмисленні вітчизняного (О. Бенч-Шокало, Є. Білявський, М. Гордійчук, А. Гуменюк, Я. Ісаєвич, А. Кречківський, О. Коломієць, А. Лашенко, О. Скопцова, Т. Смірнова, О. Шреєр-Ткаченко та ін.) і зарубіжного (Ф. Бузоні, К. Мартінсен, А. Шнабель та ін.) досвіду.

В контексті мистецької вищої освіти працювали багато знаних науковців України та близького і далекого зарубіжжя. Вони розглядали проблему професійної підготовки спеціалістів мистецького спрямування як у широкому розумінні та вузькому напрямі. Зокрема, джерела української хорової культури в різних жанрах і стилях народного, літургійного та професійно-світського спрямування вивчали Н. Герасимова-Персидська, В. Іванов, Т. Корнішева, Н. Селезнева, В. Коротя-Ковальська, А. Мартинюк та ін.; підготовка хорових диригентів до керівництва хоровими колективами аналізуються Л. Бірюковою, З. Богун, С. Гурою, Є. Єгоровим, З. Жигаль, Д. Завадинським, П. Ковалик, А. Козир, О. Коломійцем, А. Мархлевським, Ю. Пучко-Колесник, З. Софроній, Л. Хлебніковою та ін.; збереження своєрідності національної спадщини народів в умовах налагодження діалогу культур (Н. Горюхіна, І. Гулеско, А. Козир, І. Ляшенко, Л. Масол, Н. Ничкало, Г. Падалка, О. Реброва, О. Олексюк, О. Рудницька, С. Шип, О. Щолокова та ін.); теорія загальної і мистецької педагогіки, формування педагогічної культури педагога-музиканта (О. Рудницька); інструментально-виконавська підготовка майбутніх учителів музики (Н. Мозгальова); професійна майстерність вчителя (А. Козир), культурологічний та аксіологічний підходи (О. Щолокова, Г. Щербакова); індивідуалізація навчання (О. Пехота); інтеграція вітчизняної мистецької освіти до європейського освітньо-культурного простору (О. Шевнюк); гуманізація професійної підготовки у сфері мистецтва (І. Герасимова, І. Кочурська та ін.)

У сучасному педагогічному дискурсі розкрито окремі аспекти проблеми гуманізації професійної підготовки майбутніх педагогів-музикантів: історія гуманізації музичної освіти й виховання дітей та молоді (С. Горбенко); ціннісна парадигма музичної освіти (В. Дряпіка); формування духовного потенціалу особистості у сфері музичного мистецтва (О. Олексюк); гуманістичної спрямованості майбутнього вчителя музики (В. Орлов).

Питання професійної підготовки майбутніх керівників хору є предметом дослідження багатьох сучасних вітчизняних та зарубіжних науковців. Разом з тим, проблема гуманізації професійної підготовки майбутніх керівників хору у сфері вищої освіти потребує детального аналізу та вивчення. Це зумовило вибір теми дослідження – **«Гуманізація професійної підготовки майбутніх керівників хору»**.

Мета і завдання дослідження. Мета дослідження – теоретичне опрацювання та практичне узагальнення особливостей гуманізації професійної підготовки майбутніх керівників хору: обґрунтування педагогічних умов формування та моделі реалізації у системі вищої освіти.

Відповідно до мети дослідження були поставлені наступні **завдання**:

1. Вивчити ступінь розробленості проблеми гуманізації професійної підготовки майбутніх керівників хору у вітчизняній та зарубіжній літературі.
2. Обґрунтувати педагогічні умови гуманізації професійної підготовки майбутніх керівників хору.
3. Розробити модель гуманізації професійної підготовки майбутніх керівників хору.

Об'єкт дослідження – гуманізація професійної підготовки майбутніх керівників хору як дидактичний процес.

Предмет дослідження – процесуальні особливості гуманізації професійної підготовки майбутніх керівників хору.

Методологічну основу дослідження складають комплекс взаємодоповнюючих методів дослідження а) **теоретичні**: аналіз наукової літератури з проблеми дослідження для визначення поняття і структури

гуманізації професійної підготовки; порівняння поглядів різних науковців та практиків на проблему гуманізації професійної підготовки майбутніх керівників хору у сфері; узагальнення, синтез знань та уявлень про сучасні ролі та шляхи гуманізації професійної підготовки майбутніх керівників хору; моделювання процесу гуманізації професійної підготовки майбутніх керівників хору; б) **емпіричні** методи (спецкурс) з метою гуманізації професійної підготовки майбутніх керівників хору; в) **статистичні, графічні**: методи статистики (статистична обробка даних, їх графічне відображення (рисунки).

Науково-практична цінність дослідження полягає в тому, що обґрунтовано педагогічні умови гуманізації професійної підготовки майбутніх керівників хору, розроблено модель та програму спецкурсу на запит реалізації моделі гуманізації професійної підготовки майбутніх керівників хору.

Науково-практична новизна нашого комплексного дослідження полягає в уточненні поняття «гуманізація професійної підготовки майбутніх керівників хору», окресленні гендерних аспектів механізмів професійної підготовки майбутніх керівників хору, удосконаленні процесу гуманізації професійної підготовки майбутніх керівників хору; подальшого розвитку набули гуманізації професійної підготовки у сфері вищої освіти. Визначено, що гуманізація професійної підготовки – це інтегративний процес впливу на особистість, яка забезпечує специфічний спосіб використання сучасних комунікативних та інформаційно-комунікаційних технологій, сформований шляхом сполучення гуманізації педагогічного процесу, цінностей сучасного освітнього простору, професійно значущих особистісних якостей і мотивів діяльності.

Обсяг та структура роботи: робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаної літератури, додатків. Надрукована на 107 сторінках. Бібліографія складається з 129 вітчизняних та зарубіжних літературних джерел. Ілюстративний матеріал поданий у 8 таблицях та 2 рисунках.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ГУМАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ СПЕЦІАЛІСТІВ МИСТЕЦЬКО-ПЕДАГОГІЧНОЇ СФЕРИ

1.1 Аналіз наукових досліджень процесу гуманізації професійної підготовки керівників хору в умовах гуманістичної парадигми мистецької освіти

Розвиток України як незалежної, демократичної держави супроводжується процесами реформування всіх соціальних інститутів. На цьому тлі постає питання й реформування системи освіти, одним з принципів якої виступає гуманізація. Саме гуманізація освіти є однією з передумов гуманізації сучасного суспільного, гуманітаризація освіти має забезпечити розвиток самодостатньої особистості, здатної реалізувати власний творчий потенціал.

Закономірним є й те, що нагальною проблемою реформування системи освіти стала початкова школа, як ключова реформа системи освіти головна мета якої – створити школу, у якій буде комфортно навчатись і яка даватиме учням не тільки знання, як це відбувається зараз, а й формуватиме вміння застосовувати їх у житті [55]. Проте реалізація завдань реформування зумовлює підготовку вчителів, педагогів, здатних подолати традиції авторитаризму минулого, створити оптимальні умови для розвитку незалежної, самостійної особистості, громадянина країни. Суттєву перепону в цьому становить авторитарна педагогіка, що є традиційною для пересічної української школи, а одним зі способів її подолання – гуманізація освіти, зокрема і професійної підготовки майбутніх педагогів [29].

Як відомо, основою сучасного розуміння поняття гуманізму є теза, сформульована І. Кантом – людина може бути для іншої людини тільки метою, а не засобом. Ця думка набула значної актуальності у середині ХХ століття. Саме в цей час у суспільстві були усвідомлені негативні наслідки

бурхливого розвитку науки, науково-технічної революції. Розуміння того, що однією з причин виникнення глобальних катастроф є технократизація суспільства, призвело до пошуку шляхів подолання проблем, що виникли у дегуманізованому житті.

Про необхідність перетворень суспільства говорять та пишуть учені, суспільно-політичні діячі. Широкої відомості набуває гуманістичний маніфест Б.Расела, О.Хакслі та Дж. Дьюї (1955). Він містить застереження світовому співтовариству щодо занадто технократичного погляду на світ. Значну роль в актуалізації проблеми згубних наслідків протистояння гуманітарної та технократичної культур зіграла відома лекція Ч.Сноу “Дві культури та наукова революція”. Саме післявоєнні роки, особливо кінець п’ятдесятих - початок шістдесятих характеризуються тим, що гуманізація суспільства розглядається одним із засобів збереження миру, розв’язання проблем, що виникли внаслідок занадто раціональної діяльності людини.

Гуманізм (від лат. *humanus*) - це змінювана з історією розвитку суспільства система поглядів, яка визначає цінність людини як особистості, її право на свободу, щастя, розвиток і прояв своїх здібностей, яка вважає благо людини критерієм оцінки соціальних інститутів, а принципи рівності, справедливості, людяності – нормою стосунків між людьми [33].

У сучасній науковій літературі існують численні визначення поняття гуманізм, ми наводимо ті з них, які поділяємо і дотримуємося у дослідженні. Гуманізм розглядається сучасними науковцями як одна з фундаментальних характеристик суспільного буття та свідомості, певний напрям мислення та діяльності, що орієнтується на благо всіх людей як найвищу цінність та найвищий сенс життя при безумовній повазі до свободи кожної особистості [39]. «Гуманізм» є вихідною категорією для характеристики поняття «гуманізація освіти», яке в педагогічному словнику розглядається як «центральна складова нового педагогічного мислення, що передбачає перегляд, переоцінювання всіх компонентів педагогічного процесу в світлі їх людинотворчої функції» [33, с. 76].

У сучасній науці поняття «гуманізм» вживається, як:

- назва епохи Відродження в різних культурних рухах, напрямів громадської думки;
- назва області теоретичного знання, яка віддає перевагу гуманітарним наукам;
- позначення моральних якостей особи - людяності, доброти і поваги;
- визначення найважливішого чинника розвитку особистості; - вираження особливого відношення до людини, як вищої цінності життя;
- назва практичної діяльності, спрямованої на досягнення загальнолюдських ідеалів тощо [105].

Представниками різних наук поняття «гуманізм» тлумачиться по-різному (табл. 1.1), такі його визначення у своїй праці наводять О.Ф.Гук [38], Б.Райзберг [99].

Таблиця 1.1

Тлумачення поняття «гуманізм» представниками різних наук

Загально-філософське розуміння	соціально-ціннісний комплекс ідей, що стверджують ставлення до людини як до вищої цінності, що визнають її право на волю, щастя, розвиток і творчий прояв своїх фізичних і духовних сил
Психологічне розуміння	обумовлена моральними нормами й цінностями система становлення особистості, її ставлення до соціальних об'єктів (людей, колективу істот), яке відтворюється у свідомості як співчуття і реалізується у спілкуванні й діяльності у таких вчинках, як допомога, співчуття, співробітництво
Економічне розуміння	посилення людяності, справедливості в економічному, громадському житті; визнання і повага загальнолюдських цінностей, увага до людей та їх вибору

Гуманізація освіти є одним з важливих принципів реалізації Державної національної програми “Освіта” (“Україна ХХІ століття”), де визначається, що гуманізація освіти “полягає в утвердженні людини як найвищої

соціальної цінності, найповнішому розкритті її здібностей та задоволенні різноманітних освітніх потреб, забезпеченні пріоритетності загальнолюдських цінностей, гармонії стосунків людини і навколишнього середовища, суспільства і природи” [41].

Проблеми гуманізації освіти знаходяться у центрі уваги вчених і практиків, як у нашій країні, так і за рубежом. Численні наукові, практичні та методичні конференції, присвячені цій тематиці, свідчать про важливість та актуальність проблем гуманізації освіти. Значний внесок у розробку цих проблем вносять провідні спеціалісти Академії педагогічних наук України, педагоги, фахівці різних наук. Серед них проблемам гуманізації системи освіти взагалі, вищої школи зокрема, як зазначалося вище, присвячені праці Г.Балла, Е.Барбіної, І.Беха, Л.Богомолова, А.Бойко, А.Бондар, Т.Буяльської, Е.Варламової, С.Гончаренко, Л.Даниленко, І.Зязюна, А.Капської, А.Касянова, Б.Коссова, Ю.Костенко, І.Кузнецової, Ю.Мальованого, З.Малькова, О.Мороза, Н.Ничкало, О.Рудницької, В.Семиченко, С.Степанова, О.Якубовської тощо.

Різноманітним аспектам гуманізації освіти, гуманізації особистості фахівця присвячені дослідження молодих науковців, а саме: О.Гданської, В.Дзюби, В.Зинкевічус, І.Кіреєвої, М.Клепар, А.Листопад, С.Романової, Н.Сушик, М.Ткаченко та ін. Психологічні основи гуманізації процесу навчання, як ми зазначали вище, були розроблені: І.Бехом, А.Вербицьким, Л.Виготським, В.Давидовим, В.Зінченко, В.Крутецьким, О.Матюшкіним, С.Рубінштейном, В.Семиченко, П.Якобсоном та ін.

Аналіз теоретичних праць з питань гуманізації освіти (розгляд різних підходів щодо втілення принципу гуманізації у навчально-виховний процес навчальних закладів, визначення умов, за яких реалізація принципу гуманізації освіти стає успішною) дає можливість виділити основні шляхи гуманізації професійної підготовки майбутніх вчителів музики. Саме гуманізація освіти є одним з перспективних шляхів розв’язання проблеми гуманізації професійної діяльності керівників хору.

Велике значення для усвідомлення суспільством необхідності гуманізації освітньої підготовки відіграло відкриття Р.Спері про функціональну відмінність двох півкуль головного мозку. Довгий час вважалося, що їхня діяльність майже ідентична. Відкриття того, що кожна з півкуль має свою специфіку і особливі функціональні характеристики, принесло автору Нобелівську премію. Було усвідомлено, що мозок здатний розкривати свої потенційні можливості лише за умов функціональної взаємодії обох півкуль.

Якщо до цього часу більшість західних систем освіти орієнтувались у своїх програмах на розвиток лівої півкулі головного мозку, то після відкриття вченого була усвідомлена необхідність урахування функціональних характеристик кожної півкулі для того, щоб у процесі навчання повною мірою розвивати їх можливості. Якщо ж розглядати, що спонукало процес гуманізації освіти у країнах СНД, то, як зазначає М.Берулава, ця проблема прямо детермінована тенденцією до загальної гуманізації людського співтовариства. Гуманізація освіти виступає могутнім фактором, що стимулює цей процес. Тому, з точки зору автора, гуманізацію освіти не можна зводити до якихось технологій та методів навчання. Вона має означати максимально можливу індивідуалізацію навчально-виховного процесу, його диференціацію через різноманітні навчально-виховні заклади [15, 9-11].

Проблему гуманізації вищої освіти розглядають С.Гончаренко, О.Беленькова, І.Бех, С.Гончаренко, Б.Коссов, І.Кузнєцова, Л.Оніщук, К.Часова, Є.Шиянов, та ін. Існування проблеми гуманізації освіти вже певний час сприяло тому, що на сьогодні існують численні підходи як до визначення цього поняття, так і підходів реалізації гуманізації в систему освіти (табл. 1.2).

Визначення поняття «гуманізація освіти» та шляхів її реалізації

Л.Оніщук	багатовекторний соціально-психологічний процес утвердження гуманістичних цінностей, стимулів, мотивів поведінки, що спрямовується на олюднення цілісної картини світу, розвиток гуманістичного мислення і світогляду через варіативність і диференційованість навчання, навчальних програм і підручників, що забезпечить особистісний зміст освіти суб'єкта учіння, а відтак і розвиток його особистості
Є.Шиянов	соціально-педагогічний феномен, що відображає сучасні суспільні тенденції у побудові і функціонуванні системи освіти, що складається з того, що: • гуманізація - це процес, спрямований на розвиток особистості як суб'єкта творчої праці, пізнання та спілкування; • гуманізація складає важливу характеристику способу життя, вона передбачає нові відносини між педагогом та учнем у педагогічному процесі; • гуманізація – ключовий елемент нового педагогічного мислення, що змінює погляд на характер та суть навчально-виховного процесу, у якому педагоги і вихованці – суб'єкти розвитку своєї творчої індивідуальності
А.Шаммазов, О.Беленькова	вихідний принцип організації навчально-освітнього процесу. Здійснюється як особливий вид творчої, навчально-освітньої діяльності, що включає необхідні для розвитку сутнісних сил і здібностей кожного студента навчаючих механізмів
І.Кузнецова	кардинальна переорієнтацію усіх видів людської діяльності, а відтак і наукового пізнання, освіти та виховання. Одним з засобів гуманізації вищої школи, є посилення уваги до гуманітарної підготовки майбутніх спеціалістів, що включає в себе оволодіння знаннями в галузі суспільних і культурологічних наук, ціннісними орієнтаціями і пов'язаними з ними практичними навичками та вміннями
С.Гончаренко	центральна складова нового педагогічного мислення, що передбачає перегляд та переоцінку всіх компонентів

	педагогічного процесу. Передбачає шанобливе ставлення до особистості того, хто навчається, довіру до нього, прийняття його особистісних цілей, запитів та інтересів. Здійснюється через створення максимально сприятливих умов для розкриття і розвитку здібностей та обдарувань особистості з метою її самовизначення
Часова К.С.	процес створення необхідних умов задля самореалізації особистості студента або учня в сучасному просторі, що сприяє розкриттю творчого потенціалу особистості, формуванню критичного мислення, ціннісних орієнтацій і моральних якостей.
Є. Євладова	система заходів, націлених на пріоритетний розвиток загальнокультурних компонентів в змісті освіти і технології навчання, орієнтованих на вдосконалення особистості
О. Мишак	багатоплановий процес, який передбачає єдність загальнокультурного, соціально-морального і професійного розвитку особистості й може бути розглянутий у теоретичному та прикладному аспектах, а ідеальна системотворча функція гуманізації освіти – людинотворча
Г.Балл	орієнтація її цілей, змісту, форм і методів освіти на особистість того, хто навчається, гармонізація її розвитку, підвищення ролі її власної активності у його детермінації
Сиволога	принцип, що передбачає переорієнтацію освіти на особистість, на формування людини як творчої індивідуальності, що прагне максимально реалізувати свої можливості, забезпечення пріоритету загальнолюдських цінностей, гармонії стосунків людини із навколишнім середовищем та суспільством. Одночасно, гуманізацією освіти називається і процес реалізації зазначеного принципу на практиці.

Л.Оніщук [84, 102-108] виділяє основні чинники гуманізації освіти, якими є: утвердження цінностей гуманізації освітньої діяльності, які визначають принципові засади відносин у системі «дорослий – дитина»; прийняття і визнання суб'єктності учасників освітньої діяльності; надання суб'єктної свободи у процесі вибору освітньої траєкторії; пріоритетність

особистісно орієнтованої взаємодії в освітній діяльності; олюднення освітнього середовища; визнання різноманіття культурних форм життєдіяльності особи; формування толерантності у суб'єктів освітньої діяльності. Б.Коссов акцентує увагу на тому, що гуманізація вищої освіти спрямована на розв'язання завдання узагальнення знань та умінь особистісного рівня [57, 9-19]. З.Малькова зазначає, що важливу частину гуманізації освіти складає виховання тих, хто навчається, у дусі загальнолюдських цінностей [71, 43-63]. Б.Коссов, аналізуючи існуючий досвід гуманізації освіти, обґрунтовує власне бачення шляхів утілення ідеї гуманізації у навчально-виховний процес. Учений виділяє різні стратегії гуманізації вищої освіти.

Перша ґрунтується на традиційному інформаційному підході, що складається з передачі ідей гуманізації через гуманітарні знання за рахунок збільшення годин на їх вивчення. Акцент при цьому робиться на гуманітарні курси, що ототожнюються з метою гуманізації освіти, сприяють саморозвитку, розвитку морального та творчого потенціалу особистості.

Друга стратегія пов'язана зі спробою охопити гуманізацією негуманітарні дисципліни у ВНЗ різних профілів. Ця ідея базується на гуманітарній функції історико-наукового матеріалу. Однак відзначається і те, що такого роду навчальний матеріал не виходить за межі інформаційного підходу.

Третя стратегія спрямована на розвивальну функцію освіти і характеризується спрямованістю на інтелектуальний розвиток того, хто навчається. Вона передбачає здатність до інтелектуального саморозвитку, що може забезпечити більшу професійну мобільність. Ця стратегія доповнюється необхідністю оволодіння комп'ютерною технікою, технічними нововведеннями.

Усі вищезгадані стратегії, з точки зору автора, відносяться до засобів особистісної освіти. При цьому досить декларативно проголошується завдання гуманізації освіти – розвиток особистості того, хто навчається.

Б.Коссов обґрунтовує ще одну стратегію гуманізації вищої освіти – особистісно-розвивальну (ОРВО). Автор вважає, що її доцільно здійснювати на таких засадах:

- створення у ВНЗ сприятливих, демократичних умов реалізації свободи та прав особистості для її розвитку;
- усвідомлення та прийняття всіма суб'єктами науково-педагогічного процесу у ВНЗ ієрархізованої системи цінностей у розвитку спеціаліста з вищою освітою. Це передбачає єдність засвоєння знань та умінь, з одного боку, а з іншого – розвиток професійних якостей майбутнього фахівця;
- урахування індивідуальних особливостей студентів, починаючи від відбору абітурієнтів і до розподілу випускників ЗВО. Цей принцип співвідноситься з принципом повноти і неперервності розвитку особистості;
- системно-стильовий підхід до реалізації ОРВО, який передбачає, що саме засвоєння нових знань та умінь має включати варіювання та вільний вибір таких параметрів навчальної діяльності та моделі професійної діяльності, які б сприяли розвитку індивідуальності кожного студента;
- саморозвиток особистості, який виражається в її активності та спрямованості на самовдосконалення особистості. При цьому передбачається врахування вікових та соціально-психологічних особливостей студентів;
- наявність постійного зворотного зв'язку, адже важливою умовою саморозвитку є регулярна діагностика та самодіагностика студентів, створення умов психологічної підтримки студентів, організація функціонування у ВНЗ психологічної служби з метою надання консультативної допомоги [57, 9-19].

С.Гончаренко також накреслює шляхи гуманізації освіти. На його думку, вони полягають у формуванні відносин співробітництва між усіма учасниками педагогічного процесу; вихованні в учасників педагогічного процесу морально-емоційної культури взаємовідносин; формуванні в учнів

емоційно-ціннісного досвіду розуміння людини; створенні матеріально-технічних умов для нормального функціонування педагогічного процесу, що виховує гуманну особистість: щирю, людяну, доброзичливу, милосердну, із розвинутим почуттям власної гідності й поваги до гідності інших людей [33].

Гуманізація освітнього процесу є надзвичайно складним процесом, що має різні напрями, форми і способи реалізації, а саме:

- демократизація відносин; педагогіка співробітництва; зміна форм і стилю викладання й учіння; формування гуманістичних орієнтацій; утвердження цінностей гуманістичної культури; залучення до загальнолюдських цінностей; індивідуалізація освіти;

- створення умов для розвитку духовності особистості в позанавчальній сфері; участь у діяльності громадських організацій гуманістичного спрямування; досягнення відкритості індивідуально-особистісного розвитку і цілісності особистості, сутність якої розкривається в процесі опанування й виконання об'єктивних соціальних ролей» [59, 15].

Р.Беланова [200] визначає складові процесу гуманізації, на думку вченої вони включають:

- 1) національну спрямованість освіти;
- 2) відкритість системи освіти;
- 3) перенесення акценту з навчальної діяльності викладача на діяльність студента;
- 4) перехід від репродуктивного навчання до продуктивного;
- 5) самоствердження особистості за умов педагогічної підтримки;
- 6) перетворення позицій педагога і студента в особистісно-рівноправні;
- 7) творчу спрямованість навчального процесу;
- 8) перехід від регламентовано-контрольованих способів організації навчального процесу до активно-розвиваючих;
- 9) наступність та неперервність освіти

К.Часова [118, 194-201] виокремлює такі напрями гуманізації освіти (табл. 1.3)

Таблиця 1.3.

Напрями реалізації гуманізації освіти

відродження духовності;	духовність постає інструментом розвитку особистості та виховання сучасної молоді на засадах людяності, співпереживання, толерантного відношення до оточуючих. Важливо навчити молодь здобувати необхідні знання та досвід від спілкування з оточуючими людьми, допомагати їм у скрутному становищі.
виховання навчаючи	головна роль, безумовно, відводиться педагогу. Завдання педагога – допомогти кожному своєму учню цього досягти. Коли кожен розуміє своє призначення, значно легше направити учасників освітнього процесу на успішну співпрацю та досягти взаємопорозуміння. Все, що говорить педагог, повинно мати не тільки розвивальне, але й виховне значення.
визначення траєкторії особистої гуманної педагогіки кожного педагога;	Потрібно викладати навчальний матеріал з певної дисципліни, спираючись на життєві приклади, створюючи такі ситуації, які можливо розрішити, використовуючи особистісні якості. Кожному педагогу потрібно мати свій особливий внутрішній світ, який окреслить траєкторію його особистої гуманної педагогіки, що визначить притаманні йому особливості спілкування з учнями та зробить неповторною атмосферу на занятті, що змусить учнів запам'ятовувати зміст сказаного та якісніше засвоювати знання
прагнення педагога до рівноправного спілкування зі своїми учнями	Важливо створити такий освітній простір, де може бути реалізовано прагнення учнів до вдосконалення своїх знань та були надані можливості подолання труднощів безпосередньо в процесі навчання. Саме для цього педагог повинен прагнути до рівноправного спілкування зі своїми учнями, тобто до суб'єкт-суб'єктних відносин, постійно стверджувати особистість у кожному з них, проявляти довіру, підбадьорювати при невдачах, давати посильні завдання та намагатися створити систему співробітництва.

індивідуалізація навчання	Починати потрібно не з методики, а зі світосприйняття і на його основі будувати, згідно з особистісними можливостями, здібностями свою індивідуальну методику. Тільки враховуючи індивідуальні особливості і здібності, можливо в повному обсязі передати зміст дисципліни, навчити мислити, використовуючи вже здобутий досвід, не завчаючи наперед конкретні визначення, а надаючи поняття, які не забудуться протягом часу. Задля індивідуалізації навчання важливо зробити наголос на особистісно-діяльнісному підході в освітньому процесі.
перетворення взаємодії педагога й учнів у процесі навчання на засіб їхнього творчого саморозвитку	Завдання педагога – творчо підходити до викладання тієї чи іншої дисципліни, визначити ті творчі аспекти, у яких учні могли б в повному обсязі реалізувати свої здібності, засвоївши при цьому знання, необхідні з поданої дисципліни
демократизація управління освітою.	Перебудова управління освітою, його організацію на демократичних засадах. Це можливо здійснити шляхом відкритості й демократичності, тобто врахування громадської думки, прозорість розроблення та прийняття певних управлінських рішень; поєднання державного і громадського контролю, тобто участь студентських та викладацьких рад в управлінні ЗВО; запровадження нової етики управлінської діяльності, що базується на принципах взаємоповаги та позитивної мотивації до співпраці, незважаючи на звання, посаду та місце, що займає учасник освітнього процесу

І.Бех вважає, що гуманізація виховного процесу може розглядатися і як засіб і як мета виховання. Гуманізм у вихованні, з точки зору автора, вимагає рівноправності вихователя і вихованця. Метою гуманізації визнається гуманістично спрямована особистість [18, 3-13].

Мета гуманізації освіти зумовлює і завдання, які можливо реалізувати шляхом змін ставлення до суспільства в цілому, особистості та навчально-виховного процесу. Процес гуманізації освіти сприятиме трансформації ставлення людини, фахівця до суспільства у разі формування пріоритету загальнолюдських цінностей, а також через гармонізацію відносин людини та навколишнім середовищем, суспільством у цілому та природою.

О.М.Ельбрехт [45, 33-38] визначає гуманістичну спрямованість освіти, яку характеризують:

- універсальність гуманістичних ідей, яка зумовлена їх застосуванням до всіх осіб і соціальних систем, попри національні, економічні, релігійні, расові та ідеологічні розбіжності;

- відкритість вищої освіти, яка розширює межі взаємодії системи цінностей людини і нової інформації. (Створення глобальної системи дистанційної освіти дає змогу завдяки новим інформаційним технологіям налагодити безпосереднє спілкування між викладачем і студентом. Це завжди було перевагою очного навчання);

- повне залучення вищої освіти до загального проекту неперервності освіти. Її специфіка полягає в тому, що освітня система має не лише озброїти знаннями, а за постійного і швидкого оновлення знань формувати потребу в неперервному самостійному оволодінні ними; вміння та навички самоосвіти, самостійний і творчий підхід до знань упродовж усього активного життя людини;

- диверсифікація і гнучкість вищої освіти, зокрема щодо цілей, змісту освітніх програм, структури навчальних закладів, охоплення галузей діяльності, типу і тривалості програм, форм організації навчального процесу, методів навчання. (Гнучкість також означає здатність навчальних закладів швидко відгукуватись на виникнення нових потреб, створювати сприйнятливі до змін структури, змінювати критерії доступу до освіти).

Як бачимо, гуманізація освіти може забезпечити зміни ставлення до особистості шляхом:

- створення максимально сприятливих умов для розкриття її здібностей та обдарувань з метою її самовизначення;
- шанобливого ставлення до неї;
- її розвитку як суб'єкта творчої праці, пізнання та спілкування;
- перетворення студента з об'єкта у суб'єкт освіти через організацію самостійної роботи;
- виховання морально-емоційної культури відносин;
- формування емоційно-ціннісного досвіду розуміння іншої людини.
- Реалізація завдання гуманізації освіти через навчально-виховний процес можлива за умови:
 - встановлення нових, рівноправних відносин співробітництва між педагогом та студентом у навчальному процесі;
 - усвідомлення необхідності всіма учасниками навчально-виховного процесу нового педагогічного мислення, що ґрунтується на підході до педагогів та вихованців як суб'єктів розвитку своєї творчої індивідуальності;
 - індивідуалізації навчально-виховного процесу;
 - створення культурно-художнього середовища у ЗВО;
 - використання гуманістичного потенціалу музичної, художньої культури;
 - створення матеріально-технічних умов функціонування педагогічного процесу.

1.2. Шляхи реалізації гуманістичної ідеї у філософській та педагогічній думці

Як показано у параграфі 1.1 процес гуманізації освіти триває вже певний час, ґрунтується на втіленні ідеї гуманізму. Проте сама ідея, її

філософське осмислення трансформувалося в історичних періодах. Ретроспективний аналіз її розвитку і становить сутність представленого параграфу.

Для цього ми скористались науковими напрацюваннями таких науковців як Н.Ашиток [8, 36-40], Р.Бєланова [20], О.Грищук [37], О.Гук [38], С.Гусарєв [40, 47-51], Ю.Короткова [56, 184-190], М.Левківський [65], О.Омельчук [83], Є.Проценко [86], Є.Тимчук [107, 137-143], Ю.Шабанова [119, 123-130]. Їх узагальнення дозволило нам з'ясувати, що поняття гуманізму, перш за все, пов'язане з поняттями справедливості, рівності, честі, гідності та були притаманні ще первісному суспільству. Вже тоді для людини, яка вийшла родоплемінних відносин, де вона усвідомлювала себе частиною цілісного родового колективу, постала проблема осмислення свого індивідуального «я».

Разом із тим на шляху становлення поняття «гуманізм» особливу роль відіграють такі історичні періоди, як епоха Античності, епоха Відродження, період розвитку капіталізму (Просвітництво), епоха інформаційного розвитку (XX ст.) [39].

Епоха Античності. В цю епоху сягає сама ідея гуманізму, тоді був сформований його світогляд, який полягав у тому, що людина може мати незалежні і самостійні судження, якими вона керується у своєму житті, що стало передумовою поваги до людини. Людина визнавалась вище всіх загальноприйнятих правил, традицій, думок. Така думка простежується у вченні Протагора, відповідно якого людина поставлена у центр усього, вона є єдиною справжньою достовірністю.

Яскравим прикладом виховання на засадах поваги до особистості дитини визнана афінська система, в якій діти виховувались в дусі калакагатії (грец. «καλός και αγαθός» (калоске гаток) – прекрасний у фізичному та моральному відношенні). Ідеалом виховання було поєднання розумового, морального, естетичного і фізичного розвитку, гармонія тіла й духа.

Надихалась вона поглядами видатних філософів тієї доби. Так, Платон зазначав, що прекрасне й справедливе – це найвищі цінності, які має усвідомити дитина. Аристотель, метою виховання визнавав підготовку дитини до майбутнього виконання нею обов'язків громадянина, а також допомогу їй у досягненні життєвого успіху. Як Платон, так і Аристотель великого значення у вихованні надавали грі, яку вважали незамінним засобом духовного розвитку дітей. Важливе значення для морального збагачення дітей визначався вплив природи. Плутарх вважав, що навчання не повинно надто перевтомлювати дітей, і виступав категорично проти тілесних покарань, які, за його переконаннями, лише принижують особистість. Натомість він звертався до батьків з проханням бути якомога терплячими зі своїми малюками, відстоюючи ідею про необхідність виховання дітей спеціально підготовленими педагогами, а запорукою успіху у вихованні вважав здорові родинні стосунки, правильна освіта, мовний і фізичний розвиток. І Аристотель, і Плутарх визнавали провідну роль педагога у вихованні, його роль для розвитку вільного громадянина.

Яскравим представником античного гуманізму був Сократ. Метод навчання, що застосовувався ним отримав назву сократівського діалогу, а його характерними рисами були гуманне та поважне ставлення до учня та орієнтація на співробітництво з ним.

Під тиском бурхливого розвитку Римської імперії Афінська держава поступово втрачає свою могутність. Римляни успадкували кращі традиції афінян щодо виховання підростаючого покоління. Однак у Римі поступово формуються особливі концептуальні підходи до формування особистості. Так, на зміну музичному вихованню прийшло виховання ораторів. Найбільш відомим педагогом Древнього Риму, який приділяв увагу цій проблемі, був Марк Фабій Квінтіліан. Він вперше визначив якості викладачів-риторів у своєму творі «Про виховання оратора». Гуманними та доречними є його думки щодо утвердження рівних взаємин з учнями, виявлення поваги до них.

Мотиви людяності, мрії про щастя і справедливість знайшли яскраве відображення у філософії Цицерона, Юстина Філософа, Тертулліана, які називали людину найвищою цінністю, а її вільний розвиток пов'язували з досягненнями освіти.

В античній натурфілософії відбувається формування вчення про людину, її духовні якості, які стали головним змістом гуманістичної ідеології і процесу розвитку цивілізації.

Епоха Середньовіччя. Перш за все, необхідно відзначити, що гуманістичні погляди у період Середньовіччя розроблялися в рамках релігійних учень, яким був притаманний схоластичний світогляд. У традиційному християнському розумінні людина – це гріхозна істота, яка повинна земним життям довести своє право на вічне життя. Всі помисли, з позиції цього розуміння, людина має присвятити лише одному – любові до Бога, бо саме Бог з теологічної точки зору є центром і метою мислення і дій кожної людини. Для Середньовіччя була притаманна картина кінцевого всесвіту, а людина шукала Бога у власній самосвідомості через самозаглиблення і смиренність. Почуття приниження, недосконалості було типовим для цього часу. Тому знищення плоті заради потойбічного життя було досить розповсюдженим явищем, людина прагнула наблизитись до Бога через аскетизм і самообмеження.

Проте на цьому тлі виділяються погляди Франциска Азиського, який виступав за особливе ставлення до тварин. Для нього звірі були такими ж Божими творіннями, з якими він спілкувався без слів, яких він любив.

Відповідно до ідеологічного підґрунтя епохи виховання дітей та юнацтва відбувалося у річищі залучення до християнських цінностей, об'єднаних Святим Духом єдиного світу.

Епоха Відродження. Повернення до античного розуміння цінності людини, природного права та поведінки людини шляхом звільнення філософської думки від догматів церкви відбувається в епоху Відродження (XII–XVI ст.). Відновлюється ідея гуманізму як системи поглядів на людину

як на найвищу цінність, яка наближується до рівня Бога. Мислителі епохи Відродження стверджували, що людина наділена Богом свободою волі, є творцем самої себе і своєї долі, а тому керує своєю поведінкою і є відповідальною за неї. Онтологічні проблеми для гуманістів відходять на другий план, а головним залишається вчення про людину, питання етики, моралі, вчення про істинне благородство та гідність людини.

Спочатку під терміном «гуманізм» представники руху епохи Відродження, розуміли певний вид інтелектуальних занять філологічного плану, такі як вивчення риторики, граматики, поезії, етики, філософії. У центрі уваги гуманістів епохи Відродження перебувало «слово», мудре слово, яке вони шукали передусім в античних текстах, а метою їх занять був розвиток людської особистості через пізнання античної мудрості [105].

У цю епоху відбувається низка соціокультурних змін, серед яких: 1) зміна моделі всесвіту, виникає ідея саморозвитку космічної матерії, в результаті якої зникає необхідність у Богові як першоджерелі світобудови; 2) відбулася зміна моделей культури, людина поставила себе в центр світобудови, теоцентризм почав поступатися місцем антропоцентризму; 3) з'явився новий соціокультурний тип особи, яка прагне до незвіданого і забороненого, прагне самореалізації та самоствердження; 4) розширився простір соціальної свободи [83, 438-448].

Філософія епохи Відродження стала сполучною ланкою між середньовічним теоцентризмом і науковим мисленням Нового часу. Поворот до антропоцентризму супроводжувався революційними ідеями, зверненими до внутрішньої божественності людини, які полягали у відмові від зовнішньої божої істини та у залученні людини до життєвої активності. Характерними рисами філософії епохи Відродження стало те, що тогочасна філософія була пов'язана з розвитком природознавства. Широко використовувалась антична культурна спадщина, при цьому філософія мала художні форми викладу поглядів.

Естетичне пізнання стало специфічним й адекватним втіленням типологічної цілісності ренесансного мислення. Культура Ренесансу прагнула досягти ідеалу гармонії, перетворення світу на кращий. Ренесансні мислителі намагалися повернути цілісність і гармонійність людині через навернення її до естетичних ідеалів.

Для представників філософії Ренесансу вище благо містилося у душі людини, яка зневажає випадкові блага і вдоволена доброчесністю, досвідчена у справах, спокійна в поведінці. Гідною визнавалась та людина, яка вправляється в доброчесності, яка не знає іншого щастя, окрім самоствореного. На зміну християнському теоцентризму приходить антропоцентризм Ренесансу, за яким людина, її проблеми стають центром і метою пізнання, мислення в цілому.

Яскравим представником епохи Відродження є Данте Аліґ'єрі (1265 – 1321) у своїй знаменитій “Комедії”, названій пізніше “Божественною” виклав міркування на обґрунтування цінності людини, котра має подвійну природу – тілесну і духовну. Філософ доводив, що стрижень буття людини полягає у свободі волі, яку можна реалізувати лише через поведінку людини. Данте постійно підкреслював, що людина є продуктом реалізації можливостей власного розуму, яка здійснюється у її практичній діяльності та поведінці.

Д. Манетті (1396–1459) у трактаті «Про гідність та велич людини» розглядає людину як вищий результат божественного творіння. Підкреслюючи вищість людини над усім світом, Манетті на перше місце висуває красу людини як вище творіння Бога, що віддзеркалює красу Всесвіту.

Л. Валла (1400–1457) був прихильником морального індивідуалізму, в основі концепції якого лежить ідея насолоди. Валла тлумачить насолоду у найбільш загальному сенсі, а не тільки як плотську насолоду, таким чином намагаючись відновити епікуреїзм на християнській основі. Оскільки людина складається з тіла і душі, то насолода також може проявлятися по-різному: як

чуттєва насолода, яка є найнижчою; як задоволення духу, права, мистецтва і культури; найвищою ж є християнська любов до Бога.

М. Кузанський (1401–1464) був одним з перших творців нового сучасного способу мислення, що почав формуватися на межі Середньовіччя та Ренесансу. Філософ синтезував ортодоксальну християнську філософію з неоплатонізмом та найновішими тенденціями гуманізму, запропонувавши принцип ученого незнання. Він утверджував богоподібність розуму людини та його здатність пізнати Бога не лише через пізнання матеріального світу, але й через розуміння непізнаваності самого Бога, який є єдиним початком і, разом з тим, прихованою сутністю всього. Для Кузанського Бог є, перш за все, можливістю буття чи становлення людини, яка пронизує всю божественну стихію буття. Буття і можливість сприймаються ним як те саме. Людина розглядалася філософом як така, що має силу розгортатися в колі своєї сфери, все створювати з власної потенції, чим вона подібна до Бога. Однак у межах своєї творчості людина не є такою, як Бог, вона не виходить ні у своїх думках, ні у своїй поведінці.

М. Фічіно (1433–1499) очолював Флорентійську академію, яка стала справжнім центром гуманістичної думки, відродженням світського неоплатонізму, який слугував обґрунтуванню гідного місця людини в бутті й Всесвіті, утвердженню її гідності. Нова гуманістична орієнтація Ренесансу найбільш помітно проявляється в його вченні про людину, яка може та повинна бути подібна до Бога на землі. Концепція споглядання Фічіно є фундаментальною у його вченні про Бога, людську душу та поведінку людини. Споглядальне життя філософ вважав єдиним шляхом до блаженства, яке обов'язково пов'язане з любов'ю.

П. Помпонацці (1462–1525) висловлює ідею, згідно з якою випадкові події є проявом загальної необхідності, долі. Поведінка людини також визначається співвідношенням причин і наслідків, оскільки людина може вибирати, але її вибір зумовлений зовнішнім середовищем і власною

природою. Помпонацці вказує на божественне призначення та особисту відповідальність людини за свою поведінку.

Великий внесок у розвиток гуманізму зробив Н. Макіавеллі (1469–1527), котрий у центр свого вчення ставить тезу про егоїстичність людини, яка сама собі творить закон, керуючись мотивами й інтересами сили й збагачення. Здатність до активної вольової діяльності підсилена в концепції Макіавеллі поняттям доблесті, яка належить лише людям, здатним до самопожертви на шляху досягнення найвищої мети. Це поняття стало квінтесенцією нової моральності, синтезованої в суспільну організацію соціуму.

Зберігають актуальність й думки М. Веджо про вимоги, які слід ставити до вчителів, до їх освіченості.

Гуманісти розмірковують про співвідношення природи і освіти. Так Е. Роттердамський (1469–1536), один з найбільш авторитетних гуманістів вважав, що природа дала людині риси, що базуються на її природних здібностях, у той самий час навряд чи є «дисципліна», яку людський розум від народження не здатний досягнути. При цьому виступав за засудження покарань, обґрунтував програми гуманістичного навчання, вимагав відповідної підготовки вчителів, виступав за права жінок на вищі студії. Е.Роттердамський вважав, що людина створена доброю, що мати Природа наділила її шляхетними поривами, здатністю творити світле й прекрасне.

М. Монтень (1533–1592) стверджував, що душа, натхненна філософією, неодмінно наповнить здоров'ям тіло, оскільки царюючий у душі спокій і задоволеність вона випромінює назовні, а внутрішнє, духовне блаженство змінює зовнішність людини, надаючи їй сповнену гідності гордість, веселість і жвавість, а також вираз задоволеності та добродушності. Відмінною ознакою мудрості, на думку філософа, є радісне сприйняття життя, яке заспокоює душевні бурі, навчає переносити з посмішкою хвороби і голод, спираючись на природні аргументи розуму, а її кінцевою метою є

доброчесність. Таке сприйняття життя та викликів долі допомагає керувати поведінкою людини і спрямовувати її в межах вимог соціальних норм.

Загалом філософія Відродження визначила місце людини у Всесвіті та стосовно Бога. Гуманісти Відродження побачили в духовності можливість реалізації божественних зразків, причому ідеальне розумілося як сутність реального, що має властивість поєднуватися з ним. Ренесансний платонізм, відіграючи кардинальну роль у гуманістичній ментальності, допоміг зрозуміти нюанси заміни образу ідеєю, оскільки справжня краса несе в собі ідею, водночас досконала істина є прекрасною.

По при відродження ідеї гуманізму в культурі епохи відзначається, що Ренесансне сприйняття поведінки людини не було радикально новим, оскільки синтезувало ідеї попередніх епох, однак згодом утворився принципово новий філософський напрям, центром якого стало дослідження особливостей буття людини, а також її місця та ролі у Всесвіті.

У своїй статті І.Тимчук [107, 137-143] наводить характерні риси педагогіки гуманізму епохи Відродження, які ми розмістили у табл. 1.4.

Таблиця 1.4

Характерні риси педагогіки гуманізму епохи Відродження

№ п/п	Характерні риси
1.	критика всієї середньовічної системи схоластичної освіти;
2.	велика увага до дитини як до людини, що розвивається, що передбачало врахування вікових та психологічних особливостей, заперечення тілесних покарань;
3.	турбота про здоров'я і нормальний фізичний розвиток людини;
4.	посилення розумового розвитку, врахування інтересів дитини в навчанні;
5.	вимога гармонійної всебічно розвиненої особистості;
6.	розвиток змісту освіти, його поглиблення та розширення;
7.	вимога художнього виховання;
8.	піднесення ролі морального виховання, без якого не дасть користі будь-яке знання;
9.	зменшення впливу церкви на школу, питомої ваги релігійних

	дисциплін у змісті освіти;
10.	увага до жіночої освіти;
11.	піднесення ролі вчителя в суспільстві

Починаючи з епохи Відродження можна говорити про появу педагогів-гуманістів, до числа яких відноситься Ф.Петрарка. В його творах людина знаходиться у центрі пізнання, а знання впливають на її моральність. Показовою є також думка про вплив знань не тільки на розум, а й на почуття й емоції та їх здатність змінювати людину на краще.

До числа тих педагогів-практиків, які утверджували доступність освіти для всіх незалежно від матеріального та суспільного становища, належать В. да Фальтре, Дж. К. да Р. Д. Конверсіні да Равена, вони особливого значення надавав ролі вчителя і сім'ї у вихованні дітей, умовам їхнього навчання в школі.

Не можна оминати і постать Й. Л. Вівеса (1492-1540), який розглядав педагогіку як науку про всебічне виховання людини, що ґрунтується на поступовому розвитку її природних здібностей.

Ф.Рабле (1494-1553) вважав джерелом знань не тільки книги, а й вивчення природи шляхом спостереження, бесіди, широке ознайомлення дитини з навколишнім світом, а до числа важливих факторів виховання відносив мистецтво.

Епоха Просвітництва. Розглядаючи трансформацію ідеї гуманізму в історичній ретроспективі підкреслимо думку науковців стосовно того, що починаючи з епохи Відродження в системі гуманістичних знань формувалися та стверджувалися дві різні тенденції. Перша знайшла своє втілення у гуманістичних поглядах прогресивних буржуазних мислителів XVII - XIX ст. Друга — в ідеології народно-визвольного руху та у вченні соціалістів-утопістів. Обидві тенденції схожі у своїй антифеодальній та антицерковній спрямованості, у боротьбі за висунення особистості у центр уваги.

При цьому перша тенденція виходить із теорії та практики індивідуалізму, із того, що основою суспільного устрою має бути приватна власність на засоби виробництва. Її ідеалом є розвиток природних властивостей людини, і головне — її вільна участь в економічному житті. Друга тенденція навпаки — формується як критика ідей приватної власності на засоби виробництва, а разом з цим і відносин експлуатації людини людиною.

Епоху Просвітництва можна охарактеризувати як кризу ренесансної культури і зародження нової картини світу. Одним із головних результатів культуро творчого процесу релігійного напрямку реформаційного періоду став протестантизм.

У цей час поруч із християнським з'являється новий етичний і соціальний ідеал; незабаром він став антихристиянським і надхристиянським: людина — ідея гуманності, гуманітарність. Поштовхом для цього ідеалу була реформація, яка звільнила розум і заклала підґрунтя моралі аскетизму. Розвивається далі наука і нова філософія, що звільнила розум від переможеного церковного авторитету.

Просвітництво характеризується як рух, орієнтований на вдосконалення людини засобами освіти. Основною його концепцією стала концепція філантропізму, засадами якої була «любов до людини», а проблема виховання стає серцевиною поглядів представників епохи.

Починаючи з епохи Просвітництва з'являються педагогічні системи, що побудовані на принципах гуманної педагогіки, зокрема це Я.А.Коменський, Дж.Локк, Ж.-Ж. Руссо, К.Гельвецій, Й. Г. Песталоцці, І.Песталоцці та ін.

Я.А.Коменський (1592-1670), відродив ідеї людяності, розвитку людини, свободи, толерантності, миру, суспільної справедливості та прогресу, людського співтовариства. Основними доброчесностями видатний педагог вважає мудрість, поміркованість, мужність і справедливість, а

моральне виховання здійснюється протягом життя поряд з вихованням мудрості і любові до неї учнів.

Думку про гуманне ставлення до дитини відстоював Дж.Локк (1632-1704), попри відкидання догматизму у навчанні, розробив ігрові форми навчання, книги з малюнками, практичне закріплення набутих знань, застосування у вихованні прикладу, праці.

Саме Ж.Ж.Руссо (1712-1778) застосував поняття «гуманізація» щодо педагогічної науки французький філософ і педагог Ж.Ж. Руссо в своїй теорії вільного виховання, в основі якої лежить ставлення до дитини як самоцінної особистості, хоча ідеї гуманізму супроводжували розвиток педагогіки упродовж усієї її історії.

К.Гельвецій (1715-1771) вважав, що в розкритті серця дитини для гуманності, а розуму для правди, у вихованні патріотів, у свідомості яких усвідомлення особистого добра тісно пов'язане з ідеєю добра для всіх людей, полягає мета виховання.

Й. Г. Песталоцці (1746-1827) відстоював думку про те, що саме в гармонійному розвитку сил і здібностей полягає завдання виховання, а його основою має стати формування людини і любові до людей.

У середині XVIII ст. сформувалась нова педагогічна течія – неогуманізм, характерною рисою якої стало відродження інтересу до культури Античності, з її інтересом до людини. До числа представників неогуманізму відноситься Й.Ф. Гербарт, Ф. Дистервег

Й.Ф. Гербарт (1776-1841) основною метою виховання визначав формування добродійної людини. Ним була розроблена система морального виховання дітей, що ґрунтувалась на ідеї: внутрішньої волі; вдосконалення; приязні; права, справедливості.

Ф. Дистервег (1790-1866 рр.) підготовку гуманних і свідомих людей вважав метою виховання, а природовідповідність і самодіяльність визначив основними принципами виховання. Головною метою виховання вбачав

самодіяльність в служінні істині, красі й добру. Велику увагу приділяв ролі вчителя у вихованні.

Кінець XIX – початок XX ст. охарактеризувався формуванням нових концепцій освіти і виховання, провідною ідеєю яких стала поглиблена увага до особистості вихованця, а головною метою визначалось вивчення природи вихованця, обґрунтування шляхів формування його особистості. До числа основних напрямків реформаторської педагогіки відноситься: теорія вільного виховання; експериментальна педагогіка, прагматична педагогіка.

Чим ближче до наших часів, тим різноманітнішими стають погляди на освіту, яка спиралася б на гуманістичні ідеї [107, 137-143]. Основні віхи розвитку ідеї гуманізму в педагогіці на початку XX ст. розміщено у таблиці 1.5.

Таблиця 1.5

Основні віхи розвитку ідеї гуманізму в педагогіці початку XX ст.

1921 р. створення «Ліги нового виховання»	Представництво 53 країн світу. Центр педагогічного руху - в інститут ім. Ж.-Ж. Руссо в Женеві, очолюваний Ж. Паже, А. Фер'єром.
Концепція П.Петерсена – «Іена-план»	В основі діяльності – повага до вихованця, визнання унікальності кожної людської особистості, поєднання свободи і відповідальності, пошук шляхів збалансованого розвитку емоційних, соціальних, інтелектуальних, моральних і естетичних потреб тих, кого навчають; виховання почуття спільності і товариства, рівноправна і тісна співпраця учителів, дітей і батьків
Педоцентризм О. Декролі, Р. Кузіне, Дж. Дьюї)	Зміст, організація і методи навчання визначаються безпосередніми, спонтанними інтересами і потребами дітей, що дозволяє дитині найбільшою мірою проявити себе.

На подальший розвиток педагогіки значний вплив мали філософські течії, а саме соціально-критична франкфуртська школа, представниками якої

є Т. Адорно, Г. Маркізе та ін. з ідеєю про те, що людина повинна творити себе сама, вірити в себе, у свої власні сили; «третя сила» - неогуманістична психологічна школа з лідером А.Маслоу з його ідеєю про призначення людини у відкритті своєї ідентичності, свого справжнього Я.

Узагальнюючи розглянуте необхідно зазначити, що сучасні гуманістичні педагогічні ідеї, значною мірою, гуртуються на ідеях попередніх часів з їх повагою до індивідуальних здібностей та інтересів тих, хто навчається, на ідеї всебічного розвитку особистості, а у практичній діяльності націлюють на орієнтацію на пізнавальні прагнення дітей. Саме діти обирають як предмети, так і форми навчання.

Аналіз історії світового досвіду щодо розуміння та формування гуманістичних ідей дає змогу дійти висновку про те, що упродовж цілих епох уявлення про них змінювалися разом із зміною життєдіяльності людей, їх самих, розуміння ними ролі та місця людини в світі [107, 137-143].

1.3. Екстраполюючі принципи гуманізму у контексті гуманістичної спрямованості майбутніх керівників хору

Професійна підготовка майбутніх керівників хору має відбуватися у контексті тенденції гуманізації освіти, що ґрунтується на втіленні ідеї гуманізму в діяльність вчителя музики.

Для того, щоб діяльність майбутніх вчителів музики, керівників хору зокрема, була успішною, вже під час навчання у них має бути сформована орієнтація на гуманістичну систему цінностей, а саме гуманістична спрямованість. Адже гуманізація професійної діяльності майбутнього вчителя музики передбачає ідею гуманізму як головного мотиву, ідеалу, цінності фахівця у сфері освіти, вона має стати його моральним орієнтиром.

На сучасному етапі гуманізації освіти взаємодія вчителя музики як з учнями, їхніми батьками, колегами, керівництвом школи, має обумовлюватися єдиною системою ціннісних орієнтирів, у основі якої

знаходиться гуманізм. Все це свідчить про необхідність формування гуманістичної системи цінностей уже під час навчання у ЗВО, вона надаватиме життю гуманістичного сенсу.

У контексті нашого дослідження важливою є думка В.Пуляєва про те, якщо гуманізм характеризує людину, то це означає перш за все його людяність, апелює до значущості особистості та її індивідуальності, до здійснення індивідуально-особистісного начала. Гуманістичне світорозуміння пов'язане з певною системою цінностей та самоцінностей, воно реалізується у ставленні до Природи, Суспільства, Самого Себе [98, 3-16].

Гуманність формується на основі повсякденного доброзичливого ставлення людини до тих, хто її оточує. У міру того, як у процесі міжособистісного спілкування таке ставлення набуває глибокої усвідомленості, сталості, воно перетворюється в якість особистості, - стверджує К.Гавриловець [28].

У сучасних умовах актуальною проблемою гуманізації професійної підготовки майбутніх учителів музики, керівників хору зокрема, стає формування такої спрямованості, у центрі якої була б людина. Успішність навчально-педагогічної діяльності також багато в чому залежить від того, чи буде розв'язання проблемних питань базуватися на єдиній системі цінностей, єдиному підході. Тому розв'язання завдання професійної підготовки майбутніх вчителів музики, зокрема керівників хору у контексті гуманізації освіти потребує розробки структури їхньої гуманістичної спрямованості.

Для того, щоб виявити структуру гуманістичної спрямованості керівника хору, слід визначитися щодо поняття “спрямованість”. Слід зазначити, що воно використовується у багатьох галузях знань, зокрема, в історії, філософії, психології, соціології, педагогіці.

Разом із тим необхідно відзначити наявність різних підходів щодо визначення поняття “спрямованість особистості”. Спрямованість крізь призму потреб розглядають Л.Божович, А.Петровський, Ю.Шаров, В.Ільїн та

ін. Спрямованість з точки зору домінування довільного спонукання (потреби, інтересу, установки і т.і.), що є домінуючими, аналізується у взаємозв'язку з різними механізмами життєдіяльності індивіда Г.Щукіною, Б.Ядовим, А.Здравомисловим, І.Коном тощо. Акцентування уваги на взаємообумовленості спонукань, що у сукупності визначають спрямованість особистості, здійснюють К.Платонов, Н.Добринін, В.Мерлін та ін.

Г.Андрєєва зазначає, що спрямованість особистості сама по собі може бути розглянута як схильність особистості діяти певним чином, що охоплює всю сферу її життєдіяльності. Така інтерпретація спрямованості особистості, з точки зору автора, дозволяє розглядати це поняття як тотожне поняттю соціальна установка [6].

Під спрямованістю особистості розуміють систему спонукань, що визначають вибірковість ставлень та активність людини. Особистість вступає у численні суспільні зв'язки, стосунки, а також здійснює діяльність у різноманітних галузях практики. При цьому особистістю спонукають різні мотиви. Разом із тим у кожній дорослої людини є щось головне, що складає основу її спрямованості. Тому, аналізуючи поведінку та діяльність, слід не тільки з'ясувати основні наміри, але і виявити морально - психологічні підвалини особистості, саме вони виявляють її життєву позицію, її ставлення до різних сторін дійсності [6], [82].

У контексті гуманізації освіти у вчителів музики, зокрема керівників хору, гуманізм має бути основою життєвої позиції, моралі. Гуманістична мораль – сукупність певного роду вимог, що пред'являється до поведінки людини у суспільстві, що висувуються сьогодні і становлять історичну необхідність, є запорукою подальшого розвитку суспільства. Тому формування її як складової гуманістичної спрямованості має розглядатися перш за все як педагогічна проблема.

Поширеним є розуміння спрямованості як однієї з найістотніших сторін особистості, яка характеризує її мотиваційну сферу. “Поняттям “спрямованість” позначаються ті особистісні утворення, які результативно

виявляють себе таким чином: а) в одній і тій самій життєвій ситуації різних індивідів спонукають ставити перед собою різні завдання; б) у конкретного індивіда створюють не випадкову послідовність постановки цілей, що протистоїть випадковим змінам ситуації. Інакше кажучи, спрямованість – це модус особистості, стрижень її структури, що визначає її ініціативну поведінку, яка виходить за межі пасивних реакцій на зовнішні подразники.” [97, 400] Таким чином, спрямованість являє собою систему домінуючих мотивів. Причому провідні мотиви підпорядковують собі всі інші й характеризують будову всієї мотиваційної сфери людини.

У контексті гуманістичної спрямованості це означає, що дії керівника хору, незалежно від змін ситуацій, мають зумовлюватися спрямованістю на людину, гуманізм повинен стати одним з домінуючих мотивів професійної діяльності педагога.

Розробляючи структуру гуманістичної спрямованості вчителя музики, зокрема керівника хору, слід усвідомлювати, що сучасний педагог – це перш за все компетентний фахівець, що ефективно здійснює навчально-виховну діяльність в школі. Тому, говорячи про гуманізм як основу світобачення вчителя музики, не слід виключати з поля зору інші ціннісні орієнтири особистості педагога. Адже якщо у центрі спрямованості вчителя буде знаходитись лише дитина, її інтереси, а спрямованість на результати навчальної діяльності буде досить слабкою, такий вчитель навряд чи зможе реалізувати себе як успішний педагог. Тому гуманістична спрямованість керівника хору має передбачати цінності гуманізму складовою мотиваційних орієнтацій в однаковій мірі з цінностями навчально-виховними. Але розв’язання навчальних і вихованих завдань має підпорядковуватися гуманній меті.

Можливо розглянути наступне означення спрямованості. Спрямованість – найважливіша характеристика особистості, що визначає цілі, які ставить перед собою людина, прагнення, якими вона діє. Спонукальними причинами спрямованості є потреби [60].

За К.Платоновим, спрямованість є однією з підструктур особистості, що охоплює її мотиваційно-ціннісну сферу, об'єднує прагнення, бажання, інтереси, нахили, переконання, ставлення та моральні якості особистості, її самооцінку. Вона не має природних задатків і відображає суспільні цінності, норми та ідеали. Тобто є соціально зумовленою, формується шляхом виховання [92].

Загальноприйнятою першоосновою для всіх підходів щодо визначення спрямованості є розуміння її як сукупності певних компонентів, серед яких найбільш вагомими є цілі, інтереси, ідеали, переконання особистості. Саме на цій основі ґрунтується і точка зору Я. Васильєва [26].

У контексті нашого дослідження цікавим щодо розгляду вищезначеного поняття є підхід І.Вітенко, Л.Дутки, Л.Зіменковської. З їхньої точки зору, спрямованість – це система спонук і ціннісних орієнтацій, стійка система мотивів, що визначає вибіркове ставлення та активну поведінку людини, орієнтує життєдіяльність особистості. Визначаючи спрямованість, можливо дізнатися про те, що людина зробила в своєму житті, що вона збирається зробити і як вона хоче цього досягти [27].

Наведені означення поняття «спрямованість» є характеристикою мотиваційно-ціннісної сфери особистості. Важливим у контексті нашого дослідження є також визначення складових компонентів спрямованості.

Спрямованість є однією з важливіших сторін особистості. Сутність спрямованості пов'язана не стільки з тим, чого хоче людина, скільки з тим, чому вона цього хоче, тобто з мотивами її поведінки, - вважає група авторів на чолі з М.Тутушкіною [95].

Слід також узяти до уваги і те, що спрямованість особистості формується у процесі життєдіяльності, важливими факторами її формування є соціально-економічні умови життя, цінності, що переважають у той чи інший період розвитку суспільства. З цієї точки зору гуманізація є на сьогодні об'єктивною необхідністю, запорукою подальшого розвитку суспільства.

Виявлення спрямованості особистості неможливо здійснити без відповідного аналізу її потреб, бо свідомо регуляція поведінки, дії, мислення почуття визначаються саме потребами. Під потребами розуміють спонукання до діяльності, яке усвідомлюється і переживається людиною як нестаток у чомусь чи чого-небудь, незадоволеність чимось [60]. Потреби знаходяться в основі пізнавальної та практичної діяльності людини.

Гуманізація освіти, що проявляється в урахуванні людського фактора у педагогічній діяльності, увазі до людини – лише один бік гуманістичної спрямованості. Інший бік гуманізації виявляється в інтересі людини до самої себе, що виявляється у самопізнанні та самоактуалізації. Саме ці потреби пов'язані із намаганням людини збагачувати своє життя, розширяти життєвий досвід, що, у свою чергу, збільшує задоволення людини від її власного існування. У зв'язку із тим, що, з нашої точки зору, потреби у самопізнанні та самоактуалізації (повній реалізації потенціалу людини) становлять складові гуманістичної спрямованості людини при наявності відповідних мотивів [53].

Гуманістичну спрямованість вчителя музики, зокрема керівника хору можливо розглянути через призму потреб, що класифікуються за принципом спрямованості на той чи інший об'єкт. У такому випадку потреби розподіляються на матеріальні, духовні та суспільні. За цією класифікацією в основі гуманістичної спрямованості будуть знаходитись, переважно, суспільні потреби при наявності всіх інших. До суспільних потреб відносять потребу у досягненні певного статусу, суспільній оцінці, дружбі, товариськості та любові, спілкуванні тощо [82].

Викладений науковий матеріал є важливим для розуміння того, що гуманістична спрямованість як складова професіоналізму сучасного вчителя музики, зокрема керівника хору, також зумовлюється потребами, що задовольняються у діяльності і через діяльність педагога. Суттєвим для розуміння психологічного механізму формування гуманістичної спрямованості є те, що відповідні потреби знаходять свій предмет саме у

діяльності, і, таким чином, відбувається формування відповідних мотивів та їх усвідомлення. Лише у такому випадку встановлюється особистісний сенс діяльності. Наявність гуманістичної спрямованості сприяє тому, що особистість намагається реалізувати гуманістичні принципи, вони стають основою діяльності, а встановлення особистісного сенсу призводить до певних установок, характерних особливостей, що виявляються у ній.

Гуманістичну спрямованість зумовлюють моральні потреби, які є певним станом особистості, що визначають і відповідне ставлення до інших людей. Моральні потреби виявляються у прагненні людини надавати допомогу іншим, співпереживати, керувати та підкорятися, створювати відповідні умови праці, піклуватися про певний психологічний клімат у дитячому колективі тощо. Тобто моральні потреби зумовлюють всю професійну діяльність фахівця у сфері освіти, стають джерелом його активності. Звідси можливо зробити висновок, що в основі гуманістичної спрямованості вчителя музики, зокрема керівника хору, має знаходитись потреба у діяльності, що ґрунтується на певній системі моральних цінностей. Проте для того, щоб особистість керувалася у діяльності відповідними моральними потребами, їх формування має бути цілеспрямованим, організованим, підкріпленням відповідними знаннями, вміннями та якостями.

Як відмічає Т.Титаренко, моральна потреба формується на основі співчуття іншій людині та передбачення наслідків своїх моральних дій [110].

Таким чином, у сучасних умовах саме гуманістична спрямованість стає передумовою професійної діяльності вчителя музики на засадах гуманізму, її гуманізації. Гуманістична спрямованість стає запорукою того, що керівник хору у своїх діях буде керуватися певною системою цінностей, що на сьогодні є загальноприйнятою в освітній практиці.

Але вчитель може діяти відповідним чином, керуючись суто раціональними мотивами, розуміючи, що це дозволить набути певний імідж, досягти високих навчальних результатів учнів тощо. Такі дії будуть відповідати вищезначеним вимогам, педагог буде реалізовувати свої

потреби, але діяльність його не буде гуманістично спрямованою. Тому для виявлення спрямованості особистості необхідно здійснити аналіз не тільки її потреб.

Як зазначає О.Леонтьєв, психологічний аналіз потреб неминуче перетворюється в аналіз мотивів. Автор стверджує, що людина діє тому, що вона цього хоче, проте суб'єктивні переживання, хотіння, бажання і т.ін. не є мотивами тому, що самі по собі вони не здатні породити спрямованість діяльності. Головне питання постає у тому, щоб зрозуміти, у чому полягає предмет даного хотіння [68, 71-79].

Таким чином, розуміння мотивів дій особистості дозволяє прогнозувати її поведінку, бо вони є її рушійною силою, внутрішнім спонуканням.

А.Сейтешев акцентує увагу на тому, що без правильного обґрунтування “спонукальних мотивів” неможливо зрозуміти сутності спрямованості особистості [104].

Це зумовлює необхідність розгляду і різних аспектів мотивації особистості.

Важливою для розуміння психологічного механізму формування гуманістичної спрямованості є думка Ю.Гіпенрейтер про значення емоцій у формуванні нових мотивів. Мова йде про те, що нові потреби, мотиви виникають не внаслідок засвоєння знань, умінь та засобів дій, а внаслідок переживання чи проживання. Цей процес завжди відбувається в реальному житті людини, є емоційно насиченим, часто суб'єктивно творчим [31].

Мотиви діяльності особистості здатні виконувати функцію контролю через механізм “емоційної корекції” поведінки (А.Запорожець): емоції дають оцінку особистісному смислу того, що відбувається, і у випадку невідповідності цього смислу мотиви змінюють спрямованість діяльності особистості [За 48].

Саме мотиви спонукають до діяльності конкретну людину. У контексті нашого дослідження показовим є такий приклад – добросовісне виконання

однієї і тієї ж роботи можна оцінювати по-різному саме тому, що її мотиви будуть різними. Для однієї людини головним мотивом буде добрий колектив, тому що для неї цінністю є взаємовідносини з іншими людьми, для іншої – зміст її праці, тобто така людина цінить у собі і в інших у першу чергу високий професіоналізм, для третього головним мотивом може виступати оплата праці [95].

Таким чином, спрямованість особистості визначає не стільки потреби, що реалізуються діяльністю, скільки міркування, заради чого особистість діє. Показовим є визначення, що пропонує А.Сабуров: мотив - це міркування, за яким суб'єкт має діяти [103].

Усвідомлені мотиви виявляються в інтересах, переконаннях та прагненнях.

Якщо розглядати інтереси як усвідомлювані мотиви, то їх можливо визначити як емоційний вияв пізнавальних потреб особистості. Суб'єктивно інтереси розкриваються на позитивному емоційному фоні, в бажанні глибше пізнати об'єкт, зрозуміти його.

О.Леонтьєв зазначає, що емоції виконують функцію внутрішніх сигналів тому, що вони є психічним відображенням безпосередньо самої предметної дійсності. Особливість емоцій полягає у тому, що вони відображають відношення між мотивами та успіхом чи можливим успіхом реалізації діяльності особистості, що їм відповідає. Мова йде саме про переживання цих відношень. Таким чином, вони виникають зразу після актуалізації мотиву (потреби) і до раціональної оцінки суб'єктом своєї діяльності. Автор виділяє смислоутворюючі мотиви, що надають діяльності особистісний смисл, та предметно-речові мотиви, що зумовлюють “потреби для себе”. Відповідно перші з них займають більш високе ієрархічне місце [68, 71-79].

З цього випливає, що гуманістична спрямованість має ґрунтуватися, переважно, на смислоутворюючих мотивах професійної діяльності, що в основі повинні мати позитивно - емоційне забарвлення. У такому випадку у

людини виникає бажання глибше пізнати всі аспекти такої діяльності. Роль інтересів полягає у тому, що вони є спонукальним механізмом пізнання, що змушують особистість шукати шляхів, засобів задоволення того чи іншого [25, 144-149]. Відповідно, інтерес до професійної діяльності з гуманною метою спонукає керівника хору шукати можливість реалізувати відповідну потребу, спрямовує на надбання відповідних знань, зумовлює певні дії та ставлення.

А.Петровський відзначає, що інтереси є емоційним виявом пізнавальних процесів, задоволення їх сприяє встановленню прогапин у знаннях, кращому орієнтуванню, ознайомленню з фактами, що набули значущості [82].

Інтереси можуть бути стійкими та нестійкими. Стосовно гуманістичної спрямованості безперечно перевага надається стійкому інтересу, що зумовлює тривалість збереження його інтенсивності. Про стійкий інтерес можливо судити за опосередкованими даними, де суттєво важливим є подолання труднощів у виконанні діяльності, яка сама по собі безпосереднього інтересу не викликає, однак виконання якої є умовою успішності гуманістично спрямованої діяльності. У практичній діяльності стійкий інтерес виявляється у працелюбстві та працездатності фахівця, саме вони забезпечують продуктивність діяльності. Ці якості є свідченням можливості людини працювати і тоді, коли вона зацікавлена самим процесом діяльності, і тоді, коли її більше цікавить результат. Стійкість інтересу виявляється також і в здатності раціонально розподілити час. Уміння раціонально розподілити час є запорукою того, що вчитель музики, зокрема керівник хору, своєчасно виконує професійні обов'язки і, таким чином, реалізує свій професійний потенціал, який зумовлений гуманістичною спрямованістю.

Необхідним компонентом гуманістичної спрямованості є також відповідні переконання. Саме переконання людини є спонукальною силою поведінки людини, що змушує її переживати свої вчинки.

В.Крутецький відзначає, що переконання – це певні положення, судження, думки, знання про природу і суспільство, в істинності яких людина не сумнівається, вважає їх переконливими, намагається керуватися ними у житті [60].

І.Вітенко, Л.Дутка, Л.Зименковська вважають, що “Переконання особистості – це глибока й обґрунтована віра людини в принципи та ідеали, якими вона керується у своєму житті. Як упорядкована система поглядів, сукупність переконань виступає у вигляді світогляду особистості, який формується на певному етапі її онтогенетичного розвитку. Переконання органічно пов’язані зі знаннями і практичними діями. Вони виявляються у творчій діяльності людини, в її ставленні до природи і суспільства.” [27, 65].

У контексті гуманістичної спрямованості переконання особистості мають базуватися на основі ідеалу гуманізму. Гуманістичні переконання формуються при активному ставленні до діяльності, при вдумливому ставленні до знань, відповідальному ставленні до особистих зобов’язань.

Важливим компонентом структури спрямованості є також і прагнення особистості, тобто мотиви поведінки, в яких виявлена потреба в чомусь, що може бути досягнуто вольовими зусиллями.

Якщо розглядати прагнення, що характеризують гуманістично спрямовану особистість, то вони не можуть задовольнятися інакше, ніж через спеціально організовану діяльність, у такому випадку вони здатні підтримувати активність особистості протягом тривалого часу. Саме прагнення особистості діяти, керуючись ідеєю гуманізму, спонукають її свідомо розвивати необхідні для гуманістично спрямованої діяльності якості, уміння, навички, а також опановувати певні знання у процесі навчання.

Важливим компонентом спрямованості є також і ідеал. С.Рубінштейн, Л.Божович, О.Целікова, С.Іконнікова та ін. визначають поняття “ідеал” як зразок, що служить важливим моральним орієнтиром та мотивом перетворювальної діяльності суб’єкта. Ідеал складає зразок для наслідування, одночасно піддає критичній оцінці реальні форми поведінки людей.

Важливість ідеалу в діяльності особистості полягає у тому, що він не тільки орієнтує людину, але і стимулює її активну життєву позицію. Гуманістична спрямованість відтворюється у такому моральному ідеалі людини, який стає фокусом її переконань, її життєвої позиції. Ідеал як певний образ, яким безпосередньо керується особистість, визначає план її самовиховання. Людина свідомо прагне до утвердження у міжособистісних стосунках гуманних начал, а саме: «доброті, справедливості, толерантності, щирості, сумлінності, власної гідності, взаємоповаги, відповідальності, принциповості; непримиренне ставлення до фальші, цинізму, лицемірства, підлабузництва, лінощів і неробства та пов'язаного з цим паразитичного існування, утриманства; працелюбства» [25, 144-149].

Наявність гуманістичного ідеалу у системі цінностей керівника хору означає дієву цілеспрямованість особистості у реалізації гуманістичної спрямованості у професійній діяльності. Ідеал стає зразком поведінки, містить у собі елементи довершеності. У певній мірі ідеал випереджає життя, діяльність, відображає тенденцію розвитку особистості. Визначення ідеалу спрямовує особистість заглядати у майбутнє, на основі узагальнення минулого та сучасного. Важливим є також положення про те, що здатність до передбачення залежить від рівня знань, настанови особистості, її поглядів, інтересів, смаку, загальної вихованості. Таким чином, визначається психологічний механізм формування гуманістичного ідеалу.

Гуманістична спрямованість виявляється у ставленні особистості до суспільства та самого себе. Компонентами гуманістичної спрямованості є потреби, мотиви, ідеали особистості. Гуманістична спрямованість визначає і стимулює всі види і форми взаємин, зміст професійної діяльності майбутнього вчителя музики, керівника хору зокрема.

Важливою умовою формування гуманістичної спрямованості керівника хору є наявність гуманістичного ідеалу, сформованість гуманістичних потреб. У свою чергу потреби, що зумовлюють гуманістичну

спрямованість, ґрунтуються на усвідомлених мотивах діяльності, які виявляються у відповідних інтересах, переконаннях та прагненнях.

Гуманістична спрямованість фахівця у сфері освіти виявляється також у відповідальному ставленні особистості до інших. Сьогодні соціальна відповідальність у професійній діяльності стає основою ставлення вчителя музики як до колег у школі, де він працює, так і до дітей, їхніх батьків, керівництва, суспільства в цілому тощо.

Гуманістична спрямованість виявляється також і у ставленні до себе. Професійна діяльність сучасного вчителя музики, керівника хору неможлива без постійного самовдосконалення, самоосвіти, високої вимогливості. Проте ця вимогливість має бути зумовлена певними мотивами діяльності, що спонукають особистість до таких дій заради служіння іншим, заради того, щоб приносити користь суспільству. Разом із тим ставлення до себе у контексті гуманістичної спрямованості не повинно мати ознак самопожертви, воно має ґрунтуватися на позитивному емоційному прийнятті гуманістичної мети професійної діяльності вчителя музики. Усвідомлення власної самоцінності, однак, без ознак егоцентризму спонукає людину до постійного саморозвитку, самовдосконалення, збереження здоров'я. Таке ставлення до себе стає передумовою відповідного ставлення до інших. Людина, що не цінує особистість у собі, навряд чи зможе усвідомити, відчувати потребу у цьому для інших.

Висновки до Розділу 1

Проблеми гуманізації освіти знаходяться у центрі уваги вчених і практиків. Теоретичне опрацювання та методичне дослідження гуманізації професійної підготовки майбутніх керівників хору, зокрема, підходів та критеріїв їх підготовки, моделі підготовки майбутніх керівників хору дало змогу зробити певні висновки та узагальнення:

Вивчено ступінь розробленості проблеми у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі. З'ясовано стан досліджуваної проблеми в гуманістичній управлінсько-психологічній теорії та практиці, сутність і особливості професійних компетенцій майбутніх керівників хору.

Значний внесок у розробку цих проблем вносять провідні спеціалісти Академії педагогічних наук України, педагоги, фахівці різних наук. Серед них проблемам гуманізації системи освіти взагалі, вищої школи зокрема, як зазначалося вище, присвячені праці Г.Балла, Е.Барбіної, І.Беха, Л.Богомолова, А.Бойко, А.Бондар, Т.Буяльської, Е.Варламової, С.Гончаренко, Л.Даниленко, І.Зязюна, А.Капської, А.Касянова, Б.Коссова, Ю.Костенко, І.Кузнецової, Ю.Мальованого, З.Малькова, О.Мороза, Н.Ничкало, О.Рудницької, В.Семиченко, С.Степанова, О.Якубовської тощо.

Аналіз теоретичних праць з питань гуманізації освіти (розгляд різних підходів щодо втілення принципу гуманізації у навчально-виховний процес навчальних закладів, визначення умов, за яких реалізація принципу гуманізації освіти стає успішною) дає можливість виділити основні шляхи гуманізації професійної підготовки майбутніх вчителів музики. Саме гуманізація освіти є одним з перспективних шляхів розв'язання проблеми гуманізації професійної діяльності керівників хору.

Сучасні гуманістичні педагогічні ідеї, значною мірою, гуртуються на ідеях попередніх часів з їх повагою до індивідуальних здібностей та інтересів тих, хто навчається, на ідеї всебічного розвитку особистості, а у практичній діяльності націлюють на орієнтацію на пізнавальні прагнення дітей. Саме діти обирають як предмети, так і форми навчання.

Аналіз історії світового досвіду щодо розуміння та формування гуманістичних ідей дає змогу дійти висновку про те, що упродовж цілих епох уявлення про них змінювалися разом із зміною життєдіяльності людей, їх самих, розуміння ними ролі та місця людини в світі.

РОЗДІЛ 2. ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ГУМАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ХОРУ

2.1 Обґрунтування педагогічних умов гуманізації професійної підготовки майбутніх керівників хору

Глобалізація спричинила глибокі зміни у вищій освіті. Ці зміни включають: (1) поява приватних, комерційних закладів у державній системі освіти, (2) конкурентоспроможність як платформа якісної освіти та (3) домінування вимірювань, тестів та рейтингів при оцінці якості. Зміни є результатом глобальної дискусії про освіту, яка занадто часто зводить навчання (і викладання) до продуктів, що обмінюються, які треба ретельно вимірювати та порівнювати, не замислюючись про гуманістичну складову, засновану на соціальному зростанні та розвитку, та студента, який транслюватиме це у світ як спеціаліст. За іронією долі, зосередження уваги на освіті, а не на людських чеснотах, відбувається в часі все більших глобальних проблем, які ні капітал, ні нинішні уряди не можуть подолати за допомогою наявних структур.

Ми перебуваємо в критичній точці, і сьогодення освіта повністю відірвана від глобальних проблем, що призводить до питання: що робити педагогам? У цій роботі обговорюються зусилля різних країн щодо гуманістичного підходу до вищої освіти. Міжнародний досвід показує, що розвиток гуманітарної освіти вкорінено в місцевому середовищі та усвідомлено як глобальну ситуацію, разом з тим, критично активну та критично задіяну. Описані явища показують, як створити простір для діалогу для гуманітарної освіти в епоху глобалізації, незважаючи на жорсткі випробування та підхід до освіти, орієнтований на прибуток, який раніше був суспільним надбанням.

Були часи, коли більшість людей вірили, що вища школа принесе більше, ніж просто економічні вигоди від її здобуття. Наприклад, реформа

освіти США колись включала широкі соціальні цілі, такі як припинення расової дискримінації чи викорінення бідності, але з 1980-х рр. численні реформи обертаються лише навколо однієї теми, а саме – як зробити національну економіку конкурентоспроможною на світовому ринку: 1) з появою глобалізації цей термін є дуже широким для сучасності, оскільки він може означати багато речей, конкурентоспроможність, капітал, багатство та «хороше життя» (в економічному плані) стали найважливішими. У цьому глобальному світі все менше місця для обговорення концепції хорошого життя, принаймні, у публічних дискусіях, відірваних від економічних міркувань.

Українська система вищої професійної освіти сповідує гуманістичні цінності життя і зобов'язує всіх учасників діяти в цьому напрямі. Кращі науковці та практики заявляють про необхідність розглядати освіту України як глобальний проєкт.

Наразі системи освіти, як і країни, постійно порівнюються на основі загальнодержавних результатів іспитів. Найбільшу зацікавленість викликає опитування PISA, тобто Міжнародна програма оцінювання студентів, координована Організацією економічного співробітництва та розвитку [ОЕСР]. Дослідження охоплює навички з математики, природничих наук та читання і проводиться приблизно на 500 000 студентів віком від 15 років із 65 країн. Починаючи з 2000 року, результати опитування PISA отримали широкий інтерес, оскільки вони показують, що країни, які, як вважалося, мають потужну систему освіти, такі як США та Німеччина, в досліджуваних дисциплінах слабші, ніж, наприклад, Фінляндія, Південна Корея чи Ірландія. Дискусійно, чи служать подібні змагання формуванню правильної ціннісної орієнтації молоді, заснованої на вірі, що самі ці знання, вміння і навички будуть ефективними в будь-якій професійній системі.

Прикладом, що ілюструє таке мислення, є моделювання навчальної програми в Сінгапурі. Успіхи Сінгапуру в таких дослідженнях, як PISA, створили ауру навколо системи освіти, впровадженої в останнє десятиліття.

Зокрема, стало популярним наслідувати навчальну програму з математики, особливо у великих містах, де школи, змодельовані за сингапурською моделлю, хочуть дати молодим людям шанс досягти успіху на світовому ринку. Прийняття системи освіти ґрунтується на припущенні, що результати PISA тісно пов'язані з успішністю людини. Інші країни переймають навчальну програму з надією досягти тих же результатів, що і в Сінгапурі. Це свого роду віра в золоте руно, яка пронизує освітню політику і базується на універсалістичних позитивістських припущеннях, що саме рішення, відтворене в подібних обставинах, принесе успішні результати.

Цей підхід також широко використовується університетами. У певному сенсі ми вже спостерігаємо таку тенденцію, оскільки результати тестів / рейтингів створюють враження успіху, що призводить до явища "пошуку душі" низько оціненими установами та "експортної манії" серед провідних шкіл рейтингу. Мало сказано про те, що насправді означають ці тести та сумнівні ґносеологічні підстави, на яких базується оцінка; тести – це, швидше, сигнал для наступної гонки за невловимим статусом елітної системи освіти, якої прагнуть усі розвинені країни, але якої, з математичної точки зору, мало досягнутих, що впливає з теорії нульової суми, на якій базується рейтинг. Метафора безперервної гонки настільки актуальна в епоху гіперглобалізації, також приводить країни до стандартизації навчальних програм з точки зору цілей програми PISA. З огляду на те, що країни ОЕСР та PISA становлять 90% світової економіки, за що дійсно потрібно боротися.

Міфи, які сприяють такому сприйняттю освіти, ґрунтується на ілюзії, що вищу школу та науку можна звести до результатів тестування, і що мета освіти – покращити ці результати. Акцент, що робиться на перетворенні результатів навчання, є результатом неоліберального іміджу цінності та ефективності розуміння та сприйняття індивідом реальних і бажаних механізмів, що регулюють професійні та особисті відносини в людському середовищі. Ця ідея прижилася не лише у вищих школах, а й у суспільстві у світовому масштабі.

Будемо говорити про приклади різних практик. Герт Біеста (1998) ввів термін "різні практики" в значенні не стільки переважаючої альтернативи, або "практики, заснованої на продуманому припущенні, що це буде краще", а скоріше в сенсі іншого підходу до проблеми. "Вони не є утопіями, не є "великою втечею" від демістифікації, а лише виявляють інше сузір'я сили / знання" [124, 499-510]. Можливо, слово "інший" має дещо негативне забарвлення, тому обговорювані приклади можна охарактеризувати, як іншу точку зору, ближчу до гуманітарної освіти, ніж технічну та економічну. Наразі вивчені приклади різних практик припускають існування альтернативного простору, де ми можемо мати ідеї, що відрізняються від економічних міркувань та створювати інше бачення глобальної освіти, завдяки якому ми зможемо виправити проблеми сучасного суспільства.

У США та багатьох інших країнах процвітає освіта, яку називають освітою глобального громадянства. У міжнародному освітянському русі, описаному Вальтером Паркером (2011) [87, 9], є три типи дискурсу: надія, що діти навчатися піклуватися про світ; страх чи острах, що Земля буде «сплющена» та гіпербола, або перебільшене твердження, що рівень економіки залежить від якості освітньої системи (487-488). Мотивація до приєднання до міжнародної чи глобальної освіти, безумовно, різна, але немає сумніву, що в епоху глобалізації викладачі, котрі готують керівників творчих колективів, зокрема, хору, повинні думати про свою освітній процес в більш широкому контексті.

Наша мета – подивитися на цей рух з позиції різних систем освіти. Звернемося до очевидців. Вільям Годеллі (Dr. William Gaudelli) у праці «Гуманітарна освіта в епоху глобалізації» описує свої спостереження: «Під час своїх подорожей я відвідав три країни Азії: Індію, Таїланд та Сінгапур. Вибираючи Таїланд, у мене не було конкретного маршруту чи плану подорожей, я просто хотів подивитися на ту систему освіти, зокрема, як сприймається та впроваджується там глобальна освіта. Колега, який працював у Таїланді роками, направив мене до освітньої організації НУО, яка

допомагала мені налагоджувати контакти. Я хотів зустріти заклади освіти, які вважають себе глобально обізнаними та розуміють зростаючу потребу в глобальній освіті, але не мають жорсткого визначення цього терміна. Перший заклад, який я відвідав, - це незалежна школа, розташована приблизно в 40 хвилинах від Бангкока. Частково це була типова незалежна школа, яку можна зустріти у багатьох країнах, пишаючись своєю глобальною обізнаністю, безумовно, орієнтованою на кар'єру. Там був великий басейн, багатоцільовий центр тощо. Я добре провів час у цьому закладі, але він не відрізнявся від подібних шкіл такого типу. Ще одна школа була також незалежним закладом, але зовсім іншим, ніж я бачив раніше. Школа Маріон (Marjoon) складається з невеликих дерев'яних будівель, оточених деревами та ставками. Будівельні матеріали забезпечують довколишні листяні ліси. Сидячи на терасі з видом на ставок, у мене було справжнє почуття самотності, яке ще більше ускладнювалося звуками самотньої флейти, що нависла над пишною рослинністю. Унікальність школи Маріон полягає в тому, що в одному центрі є школа, учительський коледж та відділ архітектури. Мій путівник Сарап, викладач тайської мови, пояснив, що він практикує і цікавиться медитацією в рамках програми підготовки педагогів і більше півтори години говорив про позитивний вплив медитації на власну професійну роботу» [87].

Багато наших педагогів, починаючи працювати зі студентами більше зосереджуються на тому, щоб наситити їх професійними знаннями і вміннями. Разом з тим, все, що ми думаємо, бачимо і чуємо, є частиною нашого емоційного стану. Тому майбутні керівники хору повинні усвідомлювати власне емоційне та пам'ятати, що, якщо підопічні не виконують вказівки, проблема глибша, ніж здається на початку. Усвідомлення має стосуватись усіх взаємодій з колективом. Важливим є час для обміну думками. Студенти можуть говорити про труднощі, пов'язані з навчанням, але їм також важливо говорити про себе, свої здібності і можливості, шляхи реалізації, а не критично говорити про обставини, проблему чи про іншу

людину, або критикувати суспільство. Об'єктивно бачити обставини корисно, але потрібно спочатку чути і бачити себе.

Коли студенти, майбутні керівники хору, мають труднощі, викладачеві важливо зосередити його на думках:

- Що ти відчуваєш у цій ситуації?
- Про що ти забув подумати?
- Що потрібно для вирішення проблеми?

Починаючи з такої саморефлексії, ми розвиваємо у майбутніх керівників хору **емоційний інтелект**, який вони використовуватимуть у професійному житті. *І це є одним із стовпів фундаменту гуманізації професійної підготовки майбутніх керівників хору.*

Викладачам варто змінити форму взаємодії зі студентами з класичного викладача на фасилітатора освітнього процесу та вчитися вести творчі бесіди. Деякі більш консервативні викладачі можуть сумніватися, що цього достатньо, але якщо ми подумаємо про те, як студенти засвоюють програму, вони насправді не завчають основні постулати навчальної програми, а натомість навчаються думати, відчувати, знаходити знання, задаючи питання собі та іншим, шукати відповіді.

Розвиток критичного мислення майбутніх керівників хору – ще одна опора гуманізації професійної підготовки. Майбутні керівників хору готуються працювати у світі, який вже не керується виключно місцевими інтересами, а набагато ширшим навчальним дискурсом і, як було сказано раніше, частково залежну від економічних імперативів (Дарлінг-Хаммонд, 2010). Установи культури і мистецтва по праву є місцевим доменом, оскільки вони обслуговують місцеві громади, а не уявного глобального споживача, якого не існує. Однак такі явища, як міграція, змушують нас виходити за межі місцевої реальності.

Ще один приклад практики за Вільямом Гауделлі – професійна підготовка педагогів у канадському коледжі, який готує викладачів з розвиненими чутливістю та критичним мисленням. Дослідник стверджує, що

це приклад іншої практики, оскільки в освіті працівників сфери «людина – людина» акцент зазвичай не робиться на глобальних дискурсах чи на фокусуванні на критичному вивченні функціонування світу та впливі глобалізації на локальний контекст. «Перспектива критичного мислення для глобального громадянства проростає в три навчальні курси. Предмети поділяються на категорії: освіта та суспільство (соціологія), освітня психологія та навчальний семінар (педагогіка). Окрім необхідних предметів, студентів також направляють спостерігати за заняттями, які проводять викладачі, які беруть участь у глобальному навчанні з розвитку критичного мислення, хоча наукові працівники визнають, що це важко з низки причин. Критичний аспект глобального навчання в Торзі полягає в тому, щоб врахувати економічні сили в глобальній гуманітарній освіті. Карл та Мелісса, двоє аспірантів, які проводили заняття зі студентами, ілюструють те, що критичне мислення освіта для глобального громадянства ґрунтується на прикладі великого рок-концерту, покликаного надихнути на дії» [87].

Процес гуманізації професійної підготовки майбутніх керівників хору через розвиток критичного мислення, на нашу думку, – класична історія особистого просвітлення. Дуже важливо організувати освітній процес так, аби студенти могли всебічно мислити проти встановлених стандартів і шаблонів; застосували критичне мислення до глобального громадянства на практиці, і водночас готувалися до такої роботи зі своїми підопічними – членами хорових колективів, застосовували критичний фільтр до всього, що читають. І тут насамперед – практика.

Узагальнюючи усе вище написане, можемо зазначити, що педагогічними умовами гуманізації професійної підготовки майбутніх керівників хору є наступні:

- 1) Суб'єкт-суб'єктна взаємодія між викладачем та студентом (переважає фасилітація, тьюторство, коучинг).
- 2) Компетентнісний підхід в організації освітньої діяльності.

3) Освітній процес, базований на розвитку емоційного інтелекту у студентів - майбутніх керівників хору.

4) Розвиток критичного мислення як мислення вищого порядку, яке передбачає прийняття рішення суб'єктом мислення, орієнтованого на збереження ключових цінностей людини (життя, здоров'я, любов, дружба, батьківщина).

З метою забезпечення та реалізації зазначених педагогічних умов важливо дотримуватись наступних рекомендацій:

1. Особиста відповідальність студента та викладача – самозалучення до різних форм неформальної освіти (тренінги, семінари, ділові ігри, психологічні фестивалі, майстер-класи тощо) з метою:

- отримати знання про конструктивні способи вирішення конфліктів;
- оволодіти принципами ефективного спілкування в колективі, використовуючи «неінвазивні фрази» - м'яка комунікація;
- навчитися справлятися зі складними емоціями, що виникають у конфліктних ситуаціях (гнів, безпорадність, неприйняття, тривога).

2. Вивчати і застосовувати правила взаємодії, орієнтовані на співпрацю.

3. Оволодівати методами подолання тупикової ситуації під час вирішення професійних питань.

4. Брати участь у симулятивних іграх, моделюванні виробничих ситуацій, під час яких є можливість практикувати та зміцнювати нові навички.

З метою організації підготовки майбутніх керівників хору рекомендовано проводити тренінгові заняття, що містять лекційні, практичні, семінарські години в рамках неформальної освіти. Нами розроблено програму спецкурсу «Гуманізація підготовки майбутніх керівників хору. Шляхи реалізації лідерства» для майбутніх керівників хору. Мета спецкурсу: ознайомлення з теоретичними положеннями лідерства, основними засобами позитивного впливу на підлеглого, а також вироблення практичних навичок вирішення та уникнення конфліктних ситуацій. Теоретичні питання

розкривають сутність гуманістичних концепцій лідерства. Практичні питання присвячені психологічним станам, в яких можуть перебувати і керівники, і учасники хору в умовах взаємодії, засобам виходу з даних станів і способам позитивного взаємовпливу. Семінарські заняття сприяють обговоренню дискусійних питань, висвітленню різних поглядів щодо шляхів позитивного взаємовпливу. Структура спецкурсу – сім тем (лекції, практичні і семінарські заняття, самостійна робота):

- 1) Сутність гуманістичної концепції лідерства. Класифікація лідерів, їх ролі.
- 2) Етапи розвитку та динаміка групи.
- 3) Міжособистісні взаємини. Стратегії вирішення конфліктів.
- 4) Управління групою. Групові ролі, тактики взаємодії з ними.
- 5) Ключові проблеми комунікації в колективі (організації, установі)
- 6) Корпоративна культура та імідж ділової людини
- 7) Маніпулятивні технології та протидія їм.

Даний теоретичний та методичний огляд показує, що майбутні керівники хору можуть і повинні отримати підготовку до свідомої взаємодії з учасниками хору та використовувати здобуту інформацію, знання, вміння, навички в повсякденних ситуаціях. Для цього їм потрібні мотивація (внутрішня готовність), доступ до різних форм освіти (формальна, неформальна, інформальна), широка орієнтація у сфері гуманістичного лідерства, знання різних стратегій і тактик вирішення та уникнення конфліктів та позитивної мотивації для реалізації поставлених завдань.

2.2. Підходи, критерії та модель гуманізації професійної підготовки майбутніх керівників хору

Зазначимо, що багато світових науковців та практиків говорять про глобальний курс, спрямований на гуманізацію освіти. При цьому, важливо

замислюватися над тим, щоб реалізовувати цей підхід у поєднанні з іншими підходами, і це є органічним у реаліях сучасного світу.

Варто зазначити, що підхід, канадським коледжем (ми писали про нього у попередньому підрозділі), є складним видом різної практики, що вимагає великої дози самоаналізу, більше, ніж зазвичай вимагають викладачі від студентів.

На наш погляд освіта для глобального громадянства - це сприйняття свого місця у світі. Нам потрібно думати про те, де ми є, ким ми є, де ми хочемо бути і як туди потрапити без втрат. Варто зазначити, що навколо ідеї гуманізації освіти виникає деяка напруженість. Наприклад, спонукання студентів до розмірковування щодо особистого вибору, передбачає велику відповідальність і може бути незручним для викладачів «старої школи», оскільки ця методика змушує їх задавати питання про внутрішній світ студента. І зрештою, мова йде про розробку практичних рішень, які можна використовувати в реальному світі.

Гуманізація підготовки майбутніх керівників хору потребує просвітлення, оскільки гуманітарна освіта (глобальна, локалізована, стала) є проблемою, вартою зусиль Джона Дьюї на зорі прогресивної освіти в США. Дьюї пише: "Основне питання – про природу освіти. Нам потрібна лише освіта, без будь-яких доповнень» (1938/1998: 116) [125].

Занадто часто глобальна освіта сприймається як пізнання світу, як низка далеких і статичних місць, які не мають тут ніякого відношення до повсякденної реальності. Можливо, саме відстань і нереальність змушують повсякденне життя зникати з поля зору. Ми є прихильниками того, що професійна підготовка майбутніх керівників хору має відповідати сучасним умовам та готувати молодь до глобального громадянства, відтак емоційний інтелект та критичне мислення має розвиватися в контексті глобальної інтеграції та національної ідентифікації.

Пропонуємо згадати і проаналізувати ідею та гуманістичні підходи, використані авторами у шведсько-датській музичній драмі «Як на небі»

(2004) від режисера Андерса Нюберга, який розкриває історію народження сільського хору і особистого зростання його учасників завдяки професійній діяльності їхнього нового керівника. На нашу думку, фільм може бути рекомендованим для перегляду з подальшим обговоренням студентами – майбутніми керівниками хору. На очах глядача відбуваються метаморфози людей, причетних до музики. У драмі розповідається про відомого диригента Даніеля, який після серцевого нападу вирішує відмовитись від творчої кар'єри і, залишивши велике місто, повертається в провінцію, де пройшло його дитинство. У невеликому селі його повернення спочатку сприймають як благо, але незабаром виявляється, що справи набагато складніші. Даніель починає очолювати церковний хор і поволі перетворює хористів-любителів у професійний гурт.

Йому це вдається тому, що він вірить в їхні здібності і в те, що співаючи, вони можуть впливати на власне та чуже життя. Гебріелла, молода мати двох дітей з чудовим голосом страждає від сімейного насильства – її б'є чоловік, і про це знає все село. Даніель пише для неї сольну композицію "Пісня про Габріелу", яка є одою пробудження та звільнення від життєвих труднощів. Методи Даніеля емоційні і засновані на переконанні, що за допомогою почуттів можна добути справжній звук і вирвати музику з вакууму, в якому вона існує, знайти «свої голоси».

Як і в інших практиках, є розуміння того, що емоційний стан відкриває нові перспективи, але також спричиняє подальші проблеми. Така гуманістична відкритість та естетичний досвід врешті прагне об'єднати всіх людей, які говорять однією мовою, співають в унісон.

Навчання – це процес, який робить нас людьми. Освіта – процес розвитку, що відбувається в різних контекстах і ситуаціях, але в сучасних суспільствах значною мірою включений в рамки формальних освітніх систем. Якість цих систем протягом багатьох років є предметом підвищеного інтересу держав, суспільств та громадян, тому її перевіряють, описують та вдосконалюють різними способами. Якість освіти – це складна і часто

суперечлива тема, тому що результати навчання іноді доводиться довго чекати.

В Україні зроблено спробу створити механізм, який координує спільні дії, надаючи доступ до інформації та уможлиблюючи раціональне прийняття рішень на різних рівнях (від однієї школи до всієї країни) [55]. У 2007 році через запровадження зовнішнього незалежного оцінювання освіти змінився спосіб здійснення педагогічного контролю. Підготовлено та запроваджено програму підвищення ефективності системи педагогічного контролю та оцінювання якості освіти.

Знання і уміння у професії називають професіоналізмом, і вони є базовим елементом підготовки. Це дозволяє здійснювати професійне спостереження за процесом виконання професійних завдань, а потім присвоювати кожному окремому завданню набір відповідних компетенцій: знання, вміння та соціальні компетенції. Якщо ми визначили професію як сукупність професійних завдань, то - з аналізу окремих професійних завдань - можна переходити до опису всієї справи. Цей підхід став відправною точкою для розробки моделі підготовки майбутніх керівників хору.

Підходи та критерії підготовки майбутніх керівників хору представлені нами у моделі (рис. 1). Підготовка керівників майбутніх керівників хору – це поетапний процес, де, перш за все, важливою є мотивація. Наступними кроками є набуття або підвищення кваліфікації; адаптація та управління результативністю.

Процеси	Підходи	Критерії	Показники
Мотивація	1. атрибутивний 2. партисипативного управління	матеріальний	оплата праці, компенсації, пільги, преміальні виплати
		нематеріальний	ціннісна сфера; організаційна культура (процедури контролю та корекції поведінки)
Набуття / підвищення	1. компетентнісний, 2. комплексний,	знання	теоретичні, методичні і практичні знання майбутніх керівників хору взаємодії з

кваліфікація	3. системний		членами хорових колективів
		уміння	здатність виконувати посадові обов'язки в умовах конфлікту
		навички	високий ступінь застосовування отриманих знань на практиці: свідомий самоконтроль
		соціальні установки	форма життєдіяльності, сукупність дій і вчинків, поведінка майбутнього керівника хору відповідає вимогам взаємодії з членами хорових колективів, соціальним відношенням
Адаптація	1. аналітичний 2. діяльнісний 3. синергетичний	соціальний	досягнення значущих цілей
		психологічний	збереження психічного здоров'я
		психофізіологічний	збереження соматичного здоров'я
Управління результативністю	1. цільовий 2. статистичний	рефлексія	механізм усвідомлення керівником того, як його насправді сприймають і оцінюють інші індивіди чи групи
		ідентифікація	уподібнення себе іншому
		емпатія	уміння проникнути в переживання іншої людини, співпереживати, співчувати

Рис. 1. Модель гуманізації підготовки майбутніх керівників хору

Першим процесом, який визначає готовність до розвитку професійних компетенцій щодо взаємодії майбутнього керівника хору з членами хорового колективу є мотиваційний процес. Мотивація – це те, що знаходиться у людини "всередині". Якщо людина мотивована, її задоволення від роботи може призвести до якісного результату. З лат. *movere* – спонукання до дії; динамічний процес фізіологічного та психологічного плану, керуючий поведінкою людини, який визначає її організованість, активність і стійкість; здатність людини діяльно задовольняти свої потреби. В гуманістичній концепції управління колективом мотивація – це процес стимулювання

членів колективу до здійснення ефективної діяльності, спрямованої на досягнення цілей творчої діяльності. Мотивація необхідна для ефективного виконання прийнятих рішень і запланованих завдань [128].

Атрибутивний підхід у мотивації. Провідна роль у мотивації належить уявленням про свої здібності, відчуття міри і значущості докладених зусиль до отримання очікуваного результату.

Підхід **партисипативного** управління – відчуття участі у процесі прийняття рішення з питань, пов'язаних з функціонуванням та поліпшенням діяльності хорového колективу; право контролю за якістю і кількістю виконуваної роботи; відповідальність за досягнення кінцевого очікуваного результату, участь в раціоналізаторській творчій діяльності.

Цільовий підхід до гуманістичного керування результативністю описав у своїй праці Трут О.О. [За 123]. Даний підхід враховує, що керування – це цілеспрямована система, яка орієнтована на досягнення визначеної мети, цілей та очікуваних результатів. Кожній цілі відповідає сукупність критеріїв, за допомогою яких оцінюється ступінь її досягнення, визначається міра наближення до очікуваного результату.

Підготовка майбутніх керівників хорів до взаємодії з членами хорових колективів передбачає, крім компетентнісного і комплексного підходів, також – системний. Очікуваний результат за критеріями (знання, уміння, навички, установки) буде досягнуто лише за умови системного підходу до організації набуття або підвищення кваліфікації. Системний підхід представлено на Рис. 2.



Рис. 2. Система підготовки майбутніх керівників хору до взаємодії з членами хорових колективів

Таким чином, нами виокремлено чотири процеси підготовки майбутніх керівників хорів до взаємодії з членами хорових колективів: мотивація, набуття / підвищення кваліфікації, адаптація, управління результативністю. Дані процеси реалізуються через наступні чотири підходи та критерії, кожен з яких має свої показники реалізації і досягнення.

Підходи в рамках процесів: (1) мотивація – атрибутивний, партисипативного управління; (2) набуття / підвищення кваліфікації – компетентнісний, комплексний, системний; (3) адаптація – аналітичний, діяльнісний, синергетичний; (4) управління результативністю – цільовий, статистичний.

Критерії в рамках підходів: (1) матеріальний – оплата праці, компенсації, пільги, преміальні виплати; нематеріальний – ціннісна сфера; організаційна культура (процедури контролю та корекції поведінки); (2) знання – теоретичні, методичні і практичні знання майбутніх керівників хору; уміння – здатність виконувати посадові обов'язки в умовах реального життя; навички – високий ступінь застосовування отриманих знань на практиці, свідомий самоконтроль; соціальні установки – форма життєдіяльності, сукупність дій і вчинків, поведінка майбутнього керівника хору відповідає вимогам взаємодії з персоналом, соціальним відношенням;

(3) соціальний – досягнення значущих цілей; психологічний – збереження психічного здоров'я; психофізіологічний – збереження соматичного здоров'я; (4) рефлексія – механізм усвідомлення майбутнім керівником хору того, як його насправді сприймають і оцінюють інші індивіди чи групи; ідентифікація – уподібнення себе іншому; емпатія – уміння проникнути в переживання іншої людини, співпереживати, співчувати.

2.3 Методичне забезпечення гуманізації професійної підготовки майбутніх керівників хору: програма тренінг-курсу

У сучасному світі викладач хору стикається з багатьма проблемами. Одна з них – це пошук шляхів, завдяки яким навчання трактується студентами, майбутніми керівниками хору, як захоплююча пригода. Це стає все складніше, оскільки освітнє середовище не є однозначним за освітніми потребами, емоційними станами, проактивністю щодо участі у заняттях тощо.

Добре відомо, що ми вчимося найбільш ефективно, відкриваючи, діючи та переживаючи. Цикл Р.Колба прекрасно вписується в цю модель навчання. Ми можемо успішно використовувати його на кожному занятті та на всіх навчальних етапах. Тому вона працює як під час організованого формального навчання, так і в позанавчальні години (неформальна та інформальна освіти).

Цикл Р.Колба дозволяє ефективно передати зміст, але що ще важливіше, залучає учасників освітнього процесу, спонукає їх думати, навчає через досвід. Студент завдяки таким заняттям навчається якнайкраще використовувати свій потенціал, вчиться вирішувати нові завдання, тим самим починає діяти ефективніше, приймати свідомі рішення та дивиться на світ ті навколишню реальність з різних точок зору.

Розглянемо етапи циклу Р.Колба детальніше. Весь процес складається з чотирьох етапів і характеризується круговою структурою, що означає, що без втрати ефективності навчання можна розпочати з будь-якого моменту.

Навчальна ефективність методу також впливає з припущення, що під час реалізації наступних послідовних частин ми залучаємо різні структури нашого мозку.

Перший етап – конкретний досвід. Викладач-тренер організовує ситуацію. Студенти стикаються з конкретною проблемою – дилемою, яка дозволить їм щось пережити. Бажано, щоб вся група мала змогу брати участь в експерименті та освітній простір створювати максимально наближеним до реальності. На цьому етапі варто використовувати інтерактивні методи навчання, наприклад, ділові ігри, симуляції чи імітації, кейси тощо.

Другий етап – спостереження, роздуми, висновки. Це час, коли кожен студент намагається відповісти на запитання: що сталося під час «етапу досвіду», як він його оцінив, чи як він почувався тоді. Він також спостерігає та аналізує реакції інших. Він зауважує це і зважуючи наслідки, які можуть мати його дії, приймає рішення, стверджується у своїй позиції, аргументовано заявляючи про неї іншим.

Третій етап – нові знання / переконання. На цьому етапі викладач-тренер прагне узагальнити як досвід, так і роздуми, які повинні доповнювати один одного і, як наслідок, утворювати ціле. Це призводить до відкриття конкретних знань. На практиці це також значно підвищує ефективність процесу навчання. Це допомагає перетворити зовнішню мотивацію у внутрішню. Варто зазначити, що, знання, набуті під час практичної діяльності, залишаються довше в пам'яті, ніж знання, отримані традиційним способом.

Четвертий етап – впровадження, застосування знань. Це етап реалізації того, що студент навчився у своїй роботі до цього часу. На цьому етапі студенти задаються питанням, який зміст та висновки вони будуть використовувати. Вони обговорюють, як ці знання / вміння можуть бути корисними в реальному житті.

Цикл Колба все ще є недостатньо використовуваним інструментом для роботи зі студентами. Ефектні ефекти цього методу – це можливість

посилити потенціал студента – мотивація до дії, відповідальність за власні рішення, розвиток емпатії, критичного мислення, самореалізація. Такий спосіб роботи є надзвичайно цінним для викладача, оскільки він ініціює високу активність студентів та залучення їх до занять. Варто також підкреслити ще одну перевагу методу. Завдяки формуванню особистості студента або саморефлексії ми можемо допомогти йому прийняти важливі рішення, включаючи вибір шляхів професійної самореалізації.

Відтак, у результаті розробки моделі підготовки майбутніх керівників хору нами визначено шляхи ефективного спілкування між учасниками колективу та між учасниками і керівником з боку керівника:

- мотивація, раціоналізація стосунків в площині суспільних інтересів;
- пошук спільності в інтересах «виграв – виграв» або компромісів;
- фасилітація: сприяти, щоб сторони знайшли рішення самостійно; супроводжувати їх запитаннями, підбадьоренням при плануванні та вжитті конкретних кроків.
- прояснити ситуацію: застосувати активне слухання і допомогти кожній зі сторін побачити об'єкт обговорення ззовні;
- змінювати ролі – це метод, який підтримує пошук іншої точки зору;
- відмовитися від свого гніву: керівник слухає гнів суб'єктів конфлікту, не захоплюючись емоціями, потім задає запитання, орієнтовані на раціональні рішення;
- ставити уточнюючі запитання, які провокують сторони, виявляти свої погляди, позиції, очікування;
- толерантність: не приймаючи дії, думки, поведінку суб'єктів конфлікту, обов'язково виказувати прийняття та повагу до самих суб'єктів.

В межах формальної освіти ми пропонуємо програму спецкурсу «Гуманізація підготовки майбутніх керівників хору. Шляхи реалізації

лідерства» для майбутніх керівників хору (Додаток Д). Програма спецкурсу розрахована на 36 годин (16 годин аудиторної та 20 години самостійної роботи). Нижче подаємо навчально-тематичний план спецкурсу (Табл. 2.1) та фрагмент розробки занять.

Таблиця 2.1

Навчально-тематичний план
«Гуманізація підготовки майбутніх керівників хору.
Шляхи реалізації лідерства»
для майбутніх керівників хору

№	Тема	Тренінг			Контр. заходи	Самостійна робота	Загалом годин
		Лекції	Семінарські	Практичні			
1.	Вхідне тестування та анкетування				1		1
2	1. Сутність гуманістичної концепції лідерства. Класифікація лідерів, їх ролі	0,5	0,5	1		2	4
3	2. Міжособистісні взаємини. Стратегії вирішення конфліктів	0,5	0,5	1		3	5
4	3. Етапи розвитку та динаміка групи	0,5	0,5	1		3	5
5	4. Управління групою. Групові ролі, тактики взаємодії з ними	0,5	0,5	1		3	5
6	5. Ключові проблеми комунікації в колективі (організації,	0,5	0,5	1		3	5

	установі)						
7	6. Корпоративна культура та імідж ділової людини	0,5	0,5	1		3	5
8	7. Маніпулятивні технології та протидія їм	0,5	0,5	1		3	5
9	Модульні (контрольні) роботи				1		1
	Разом	3,5	3,5	7	2	20	36

Форми навчальних занять: тренінги (лекції, семінари, практичні роботи), самостійна робота (опрацювання теоретичного матеріалу, виконання вправ, аналіз ситуацій, написання і редагування ділових паперів, проведення самодіагностики), індивідуальна науково-дослідна (або творча) робота, тестування (анкетування), модульні (контрольні) роботи.

I. Фрагмент тренінгового заняття (орієнтовно).

Тема: Міжособистісні конфлікти. Стратегії вирішення.

Цілі: знання концепції конфлікту, конфліктної ситуації; розуміння переваг і недоліків п'яти стилів вирішення конфліктів: домінування, підпорядкування, уникнення, компроміс, співпраця; усвідомлення принципів вирішення конфліктів та вдосконалення навичок вирішення конфліктів у професійному житті; стимулювання мотивації до вирішення конфліктів у професійному житті.

Методи роботи: робота індивідуальна, в парах, фронтальна; міні-лекція; мозковий штурм; загальногрупове обговорення; самодіагностика; Swott-аналіз, фідбек.

Допоміжні ресурси: методика К.Томаса, адаптація Н.В.Грішиної (Додаток А), ключ до самодіагностики (Додаток Б); методика аналізу SWOT (спрощена) (Додаток В); посібник для тренера [21].

Тривалість: 4 години

1. Вступ.

Введення в тему. Мета. Очікування. Самопрезентація учасників.

2. Актуалізація проблеми. Оцінка рівня поінформованості учасників з теми обговорення. *Метод: фронтальна робота.*

- Які у Вас асоціації з конфліктом?
- З Вашого досвіду, які емоції найчастіше супроводжують конфлікт, конфліктну ситуацію?
- Як часто Ви самі вирішуєте свої конфлікти?
- Чиєю допомогою ви користуєтесь, у разі потреби, для вирішення конфліктів?

3. Коло думок. Робота з дефініціями. *Метод: фронтальна робота, міні-лекція*

- Що таке конфлікт?

Конфлікт – будь-яке протистояння, антагонізм, зіткнення, несумісність інтересів, поглядів.

Конфлікт – суперечка між двома (або більше) особами або групами, що стосуються, наприклад, відмінності інтересів, неможливості отримання важливих речей, здійснення важливих потреб або реалізації цінностей.

4. Інформаційне повідомлення «Способи вирішення конфліктів». *Метод: міні-лекція*

П'ять найбільш поширених способів вирішення конфліктів:

- 1) боротьба
- 2) поступливість
- 3) уникнення
- 4) компроміс
- 5) співробітництво

5. Вправа. Аутодіагностика стилю вирішення конфліктів. *Метод: самодіагностика, індивідуальна робота.*

Аутодіагностика стилю вирішення конфліктів здійснюється на основі опитувальника Кеннета Томаса (Kenneth Thomas) "Визначення способів регулювання конфліктів" (Додаток А), ключ (Додаток Б) [21].

Томас К. виходив з того, що людям не слід уникати конфліктів або розв'язувати їх будь-якою ціною, а потрібно вміти грамотно ними управляти. Він спільно з Ральфом Кілманном (Ralph Kilmann) запропонував двомірну модель регулювання конфліктів, вимір якої:

- 1 – поведінка особистості, заснована на увазі до інтересів інших людей;
- 2 – поведінка, що передбачає ігнорування цілей оточуючих і захист власних інтересів. Дана методика тесту адаптована Грішиною Н.В. [За 2131].

Для опису типів поведінки людей в конфліктах (точніше, в конфлікті інтересів) К. Томас пропонує двомірну модель регулювання конфліктів, основним в якій є кооперація, пов'язана з увагою людини до інтересів інших людей, залучених в ситуацію, і напористість, для якої характерний акцент на власних інтересах.

Виділяється п'ять способів регулювання конфліктів, позначені у відповідності з двома основними вимірами (кооперація і напористість):

- 1) Змагання (конкуренція) - прагнення досягти своїх інтересів в збиток іншому.
- 2) Пристосування - принесення в жертву власних інтересів заради іншого.
- 3) Компроміс - угода на основі взаємних поступок; пропозиція варіанту, знімає протиріччя.
- 4) Уникнення - відсутність прагнення до кооперації, і відсутність тенденції до досягнення власних цілей.
- 5) Співробітництво - учасники ситуації приходять до альтернативи, що повністю задовольняє інтереси обох сторін.

У своєму опитувальнику по виявленню типових форм поведінки К. Томас описує кожний з п'яти перерахованих можливих варіантів 12-ма судженнями про поведінку індивіда в конфліктній ситуації. У різних поєднаннях вони згруповані в 30 пар, у кожній з яких респонденту пропонується вибрати те судження, яке є найбільш типовим для характеристики його поведінки. Відповіді на запитання заносяться в бланк.

Інструкція: Перед вами ряд тверджень, які допоможуть визначити деякі особливості вашої поведінки. Тут не може бути відповідей «правильних» або «неправильних». Люди різні, і кожен може висловити свою думку.

Є два варіанти А і В, з яких ви повинні вибрати один, у більшою мірою відповідає вашим поглядам, вашу думку про себе. У бланку для відповідей поставте виразний хрестик відповідно до одного з варіантів (А або В) для кожного твердження. Відповідати треба як можна швидше. Текст опитувальника у Додатку А. Ключ до опитувальника у Додатку Б.

Обробка результатів.

В ключі кожна відповідь А чи Б у кількісному вираженні дає уявлення про: суперництво, співпрацю, компроміс, уникнення і пристосування. Якщо відповідь співпадає з вказаним у ключі, йому присвоюється значення 1, якщо не збігається, то присвоюється значення 0. Кількість балів, набраних індивідом за кожною шкалою, дає уявлення про вираженість у нього тенденції до прояву відповідних форм поведінки в конфліктних ситуаціях. Для обробки результатів зручно використовувати матрицю.

6. Вправа. Позитивні та негативні наслідки вирішених та невирішених конфліктів. *Метод: групова робота, SWOT-аналіз* (Додаток В).

Хід роботи. 5 груп працюють за спрощеною схемою аналізу SWOT.

Застосування вищевказаних методів роботи спрямоване на знання, розуміння та аналіз сильних і слабких сторін 5-ти стилів вирішення конфліктів. Кожна група вибирає один (з перелічених вище п'яти) способів

вирішення конфлікту і виконує аналіз: сильні і слабкі сторони, загрози (бар'єри), можливості (ресурси).

Питання для обговорення:

- Чи є співпраця єдиним правильним способом вирішення конфлікту?

7. Мозковий штурм "Список конфліктів". Групова робота «Стратегії розв'язання». *Метод: мозковий штурм, групова робота*

Мета: прагнення краще зрозуміти природу конфліктів та стратегії їх розв'язання у виробничому середовищі.

I частина.

Інструкція для мозкового штурму: наведіть приклади ситуацій найбільш поширених конфліктів керівник – працівник.

II частина.

Інструкція для групової роботи. Усі наведені ситуації діляться на 3 частини (наприклад, 6 ситуацій : 3 групи = по 2 ситуації кожній малій групі), і мала група розглядає запропоновані ситуації (кожну ситуацію окремо): яка стратегія найбільш прийнятна для керівника в даній ситуації.

8. Вправа «Вирішуємо конфлікт». *Метод: робота у парах, групова робота.*

I частина.

Робота у парах. Виберіть один конфлікт із перелічених конфліктів (список – результат мозкового штурму). Практикуйте парами, на будь-яку тему конфлікту. «Програйте» усі 5 стратегій вирішення конфлікту.

Обговорення.

- Поділіться враженнями, пов'язаними з практикою.

- Які відчуття?

- Що відкрили нового на себе?

- Які висновки?

II частина.

Робота в п'яти групах.

Інструкція: Виберіть одну конфліктну ситуацію з "Списку конфліктів" та знайдіть тактику для її вирішення, заповнивши таблицю 2.2.

Таблиця 2.2

Вирішуємо конфлікт

Проблема	
Конфлікт	
Причини конфлікту	
Можливі наслідки	
Шляхи вирішення конфлікту	
Ефективні способи уникнення конфлікту	

Презентація результатів групової роботи.

9. Підсумок. Рефлексія. *Метод: фідбек*

- Про що дізнались? Що берете собі у роботу? Як плануєте поліпшити взаємодію в умовах конфлікту? Які практичні навички сьогоденішнього заняття вам у цьому допоможуть?

Таблиця 2.3

II. Фрагмент тренінгового заняття (орієнтовний)

<i>Вид роботи</i>	<i>Зміст роботи</i>
Початок тренінгу, презентація програми, тренер та учасники	
Криголам. Гра «Западня»	Об'єднання та емоційне налаштування учасників, «відкриття» до взаємодії, можливість відчувати себе лідером.

	Усім учасникам, окрім ведучого, зав'язують очі. Ділянка навколо цукерок оточена огорожею зі звуковим сигналом тривоги, а поміж цукерок розміщуються «пастки». Завдання лідера – привести учасників до цукерок, не потрапивши у пастки. - Як дістатися до цукерок, що лежать на підлозі, коли у всіх, окрім лідера, зав'язані очі? - Чи отримають учасники цукерки? - Чи їх впіймають? - Чи вдасться лідеру привести «мишей» до цукерок повз пастку? Динамічна управлінська гра показує, наскільки важлива роль лідера в команді, його гуманістичні якості та правильний вибір стилю керівництва для управління колективом. Вправа демонструє вплив керівника-лідера на ефективність колективу та здатність вести до досягнення мети.
Мозковий штурм «Риси, якості, дії хорошого керівника» Презентація «Від керівника до лідера» Дискусія «Завдання керівника-лідера»	Обговорюємо суть лідерства; розглядаємо відмінності між ролями керівника, лідера, наставника / тренера; з'ясовуємо завдання керівника-лідера. Учасники розробляють список власних ідей (тренер записує), потім він доповнюється презентацією тренера, після чого відбувається заключне обговорення найважливіших чи найсуперечливіших ідей та інформації. • Як ми сьогодні розуміємо лідерство в управлінні хором? • Що організація / установа очікує від керівника

<i>хорового колективу»</i>	хорового колективу? • Що очікують від керівника хору – його учасники? • Що очікують від керівника хору потенційні клієнти – глядачі і слухачі? • Як це поєднати? Орієнтація на завдання може зашкодити стосункам у колективі і зниженню мотивації. Лідер – наставник, тренер, коуч – командна орієнтація, зосередження на особистості в команді.		
<i>Кейс-стаді «Видатні лідери».</i>	Повідомлення про 10 видатних лідерів. У повідомленнях – описи ситуацій з творчого життя видатних лідерів співочих колективів. Аналіз сильних і слабких сторін. Створення карти характеристик та вмінь хорошого керівника хору.		
<i>Групова робота Літаючі плакати</i>	«Карта ролей та стилів управління» Студенти визначають і оцінюють лідерські якості і вміння у наступних сферах: <table border="1" data-bbox="563 1429 1481 1818"> <tr> <td data-bbox="563 1429 1102 1818"> Ролі: ▪ Адміністратор ▪ Стратег ▪ Менеджер ▪ Партнер зовнішнього ринку ▪ Тренер/коуч </td><td data-bbox="1102 1429 1481 1818"> Стиль управління: ▪ «Пожежник» ▪ «Демократ» ▪ «Бюрократ» ▪ «Автократ» ▪ «Фасилітатор» </td></tr> </table> Вправа розвиває вміння співвідносити стилі управління з різними типами управлінських завдань.	Ролі: ▪ Адміністратор ▪ Стратег ▪ Менеджер ▪ Партнер зовнішнього ринку ▪ Тренер/коуч	Стиль управління: ▪ «Пожежник» ▪ «Демократ» ▪ «Бюрократ» ▪ «Автократ» ▪ «Фасилітатор»
Ролі: ▪ Адміністратор ▪ Стратег ▪ Менеджер ▪ Партнер зовнішнього ринку ▪ Тренер/коуч	Стиль управління: ▪ «Пожежник» ▪ «Демократ» ▪ «Бюрократ» ▪ «Автократ» ▪ «Фасилітатор»		

Кейс-стаді <i>Аналіз конкретного випадку</i>	Проблеми та виклики в роботі керівника хору Учасники аналізують тематичні дослідження найпоширеніших проблем, з якими стикаються керівники хору. Вони опрацьовують перелік рішень поданих проблем.
Презентація	Найпоширеніші помилки керівників співочих колективів 17 найпоширеніших помилок, їх обговорення з позиції втрати цінностей (права людини, гендерний паритет тощо)
Імітаційна гра. Вправа "Стратегія"	Погляд на співочий колектив з позиції управління Дослідження, в якому студенти беруть на себе роль керівників хору. Через хвилину вони візьмуть участь у нараді, під час якої буде прийнято рішення про запуск нового культурного задуму. Кожна(ий) з керівників малої групи отримує матеріали для підготовки до зустрічі. Вона є дещо різною: аналіз ринку, інформація про конкуренцію, потенційних споживачів культурного продукту, організаційні та фінансові дані. Разом з тим, кожна(ий) дізнається про переваги, сильні сторони та неприємності, негаразди, потреби власного творчого колективу (хору). - Чи прийматимуть учасники-студенти рішення, які відповідають потребам споживачів культурного продукту (клієнтів), а також гуманістичній стратегії та візії компанії (організації) і творчого колективу під час зустрічі?

	- Чи будуть вони зосереджені на благах усієї компанії та благах клієнта, чи захищатимуть конкретні інтереси своїх колективів? - Чи розкривають вони іншим керівникам інформацію, яку вони мають, але яка незручна для їхніх колективів (наприклад, що вони мають додаткові можливості і можуть брати на себе більше завдань, ніж інші)?
Domino Express - гра менеджера	Ведучий як творець видатних гуртів. <i>Як організувати доміно за 10 секунд, коли кожен блок має потрібне маркування (колір, форму та кількість)? Учасники мають лише хвилину, щоб вибрати шість із 24 елементів та розташувати їх у потрібному порядку. Неможливо ... можливо?</i> Вправа, заснована на дослідженнях вчених Гарвардської бізнес-школи. Доміно Експрес дозволяє практикувати ключову майстерність, яка відрізняє ці команди: вміння вирішувати проблеми, що виходять за рамки прийнятої схеми, незвично і творчо. Обговорення - Як створити надзвичайно ефективний творчий гурт – команду?
Підсумок тренінгу	Фідбек

Для гуманізації підготовки майбутніх керівників хору варто:

– Розширювати їх знання про причини конфліктів у команді та колективі, в тому числі, надавати знання про конструктивні та деструктивні способи вирішення спорів.

– Шляхом самоосвіти спонукати до здобуття інформацію про типові етапи розвитку конфлікту та вміння їх вирішувати.

– Здійснити самодіагностику характерного стилю реагування на конфлікт.

– Залучатися до різних форм неформальної освіти (тренінги, семінари, ділові ігри психологічні фестивалі, майстер-класи тощо):

✓ оволодіти принципами ефективного спілкування в конфлікті, використовуючи «неінвазивні фрази» - м'яка комунікація;

✓ навчитися справлятися зі складними емоціями, що виникають у конфліктних ситуаціях (гнів, безпорадність, неприйняття, тривога).

– Використовувати правила переговорів, орієнтовані на співпрацю.

– Оволодівати методами подолання тупикової ситуації під час переговорів.

– Брати участь у симулятивних іграх, моделюванні конфліктних ситуацій, під час яких є можливість практикувати та зміцнювати нові навички.

У спілкуванні з учасниками хороших колективів керівникам хору важливо використовувати конструктивну критику:

- перш ніж критикувати, проаналізувати свої мотиви;

- бути об'єктивними, уникати стереотипів;

- не використовувати особистісні аргументи, коментарі повинні стосуватися поведінки, а не людини;

- не намагатися критикувати багато речей одразу;

- бути конструктивними та корисними, пропонувати прийнятні напрямки змін;

- намагатися говорити про плюси і мінуси конкретної поведінки;

- зберігати розсудливість та повагу до критики.

Похвала також повинна бути виваженою, дозованою і справедливою:

- справедливо поширювати хвалу на досягнення, а не "на особу";
- похвалу висловлювати прямо і безпосередньо особі, що її заробила, а не опосередковано або поза очі;
- хвалити за деталі, уникати "лити воду";
- у похвалі використовувати власне ім'я, а не безособову форму;
- похвалити варто "одразу після" події, ситуації, а не потім «принагідно»;
- забути про особисті антипатії або симпатії, зберігати об'єктивність;
- похвала повинна стати "нормальним" явищем, звичною формою відзнаки доброї роботи;
- керівник хору повинен бути щирим та виразним у похвалі;
- не знецінювати досягнення;
- не хвалити з наміром маніпуляції;
- не порівнювати під час похвали з іншими;
- не поєднувати похвалу з критикою.

Наступні дії також допоможуть у запобіганні та вирішенні конфліктів:

- 1) опиратись на факти і уникати оціночних суджень - оцінка часто викликає оборонну реакцію і бажання довести, що керівник неправий;
- 2) перефразовувати – це техніка, яка допомагає з'ясувати, що співрозмовник дійсно хотів сказати, дозволяє переконатися, що обидві сторони добре розуміють факти, які викликали непорозуміння;
- 3) "Я-повідомлення" – висловлення від свого імені, мова про свої погляди, почуття - зберігає почуття безпеки для двох сторін. «Ти-повідомлення» пов'язане з судженням про працівника, прямою критикою підлеглого, іноді працівником трактується як атака.

Для запобігати конфліктам можуть бути корисними чіткі правила (спільні для всіх). Забезпечення чіткого встановлення правил, що

застосовуються у відносинах між керівником хору і учасником хорového колективу, щоб уникнути непорозумінь. Ці правила можуть мати загальний постійний характер, можуть працювати за домовленістю, коли колектив виконує певні завдання.

Усвідомлення керівником хору своїх запитів, потреб, очікувань від учасників хорového колективу дозволяє знаходити оптимальні рішення. Часто причиною конфліктів є сподівання, що хтось інший зрозуміє, чого ми хочемо. Застосовуючи емоційний інтелект і критичне мислення, керівник хору проявляє емпатію та зосереджується на пошуку рішень, а не винних, відтак, різко зменшує конфлікти. Пошук винних – прагнення помсти або перемоги будь-якою ціною. Пошук рішень дає можливість досягти кращих змін для всіх учасників професійного творчого процесу.

Висновки до Розділу 2

У другому розділі обґрунтовано педагогічні умови гуманізації професійної підготовки майбутніх керівників хору. А саме: (1) суб'єкт-суб'єктна взаємодія між викладачем та студентом (переважає фасилітація, тьюторство, коучинг); (2) компетентнісний підхід в організації освітньої діяльності; (3) освітній процес, базований на розвитку емоційного інтелекту у студентів - майбутніх керівників хору; (4) розвиток критичного мислення як мислення вищого порядку, яке передбачає прийняття рішення суб'єктом мислення, орієнтованого на збереження ключових цінностей людини (життя, здоров'я, любов, дружба, батьківщина).

Щодо забезпечення та реалізації зазначених педагогічних умов рекомендуємо: (1) особиста відповідальність студента та викладача – самозалучення до різних форм неформальної освіти (тренінги, семінари, ділові ігри, психологічні фестивалі, майстер-класи тощо) з метою: отримати знання про конструктивні способи вирішення конфліктів; оволодіти принципами ефективного спілкування в колективі, використовуючи «неінвазивні фрази» -

м'яка комунікація; навчитися справлятися зі складними емоціями, що виникають у конфліктних ситуаціях (гнів, безпорадність, неприйняття, тривога); (2) вивчати правила переговорів, орієнтовані на співпрацю; (3) оволодівати методами подолання тупикової ситуації під час вирішення професійних питань; (4) брати участь у симулятивних іграх, моделюванні виробничих ситуацій, під час яких є можливість практикувати та зміцнювати нові навички.

Для створення моделі гуманістичної підготовки майбутніх керівників хору нами виокремлено чотири процеси підготовки майбутніх керівників хору: набуття / підвищення кваліфікації, адаптація, управління результативністю. Дані процеси реалізуються через наступні чотири підходи та критерії, кожен з яких має свої показники реалізації і досягнення. Підходи в рамках процесів: (1) мотивація – атрибутивний, партисипативного управління; (2) набуття / підвищення кваліфікації – компетентнісний, комплексний, системний; (3) адаптація – аналітичний, діяльнісний, синергетичний; (4) управління результативністю – цільовий, статистичний.

Критерії в рамках підходів: (1) матеріальний; нематеріальний; (2) знання; уміння; навички; соціальні установки; (3) соціальний; психологічний; психофізіологічний; (4) рефлексія; ідентифікація; емпатія.

Першим процесом, який визначає готовність до розвитку професійних компетенцій щодо взаємодії з учасниками хору є мотиваційний. Атрибутивний підхід у мотивації – уявлення про свої здібності. Підхід партисипативного управління – відчуття участі у процесі прийняття рішення; відповідальність. Цільовий підхід до управління результативністю враховує, що кожне керування – це цілеспрямована система, яка орієнтована на досягнення визначеної мети, цілей та очікуваних результатів. Кожній цілі відповідає сукупність критеріїв, за допомогою яких оцінюється ступінь її досягнення, визначається міра наближення до очікуваного результату.

ВИСНОВКИ

Теоретичне опрацювання та методичне дослідження гуманізації професійної підготовки майбутніх керівників хору, зокрема, підходів та критеріїв їх підготовки, моделі підготовки майбутніх керівників хору дало змогу зробити певні висновки та узагальнення:

1. Вивчено ступінь розробленості проблеми у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі. З'ясовано стан досліджуваної проблеми в гуманістичній управлінсько-психологічній теорії та практиці, сутність і особливості професійних компетенцій майбутніх керівників хору.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про те, що тема гуманізації професійної підготовки керівників хору перебуває в полі зору вітчизняних та зарубіжних науковців. Серед дослідників цієї проблематики варто назвати представників вітчизняного (О. Бенч-Шокало, Є. Білявський, М. Гордійчук, А. Гуменюк, Я. Ісаєвич, А. Кречківський, О. Коломієць, А. Лашенко, О. Скопцова, Т. Смірнова, О. Шреєр-Ткаченко та ін.) і зарубіжного (Ф. Бузоні, К. Мартінсен, А. Шнабель та ін.) досвіду.

В контексті мистецької вищої освіти працювали багато знаних науковців України та близького і далекого зарубіжжя. Вони розглядали проблему професійної підготовки спеціалістів мистецького спрямування як у широкому розумінні та вузькому напрямі. Зокрема, джерела української хорової культури в різних жанрах і стилях народного, літургійного та професійно-світського спрямування вивчали Н. Герасимова-Персидська, В. Іванов, Т. Корнішева, Н. Селезнева, В. Коротя-Ковальська, А. Мартинюк та ін.; підготовка хорових диригентів до керівництва хоровими колективами аналізуються Л. Бірюковою, З. Богун, С. Гурою, Є. Єгоровим, З. Жигаль, Д. Завадинським, П. Ковалик, А. Козир, О. Коломійцем, А. Мархлевським, Ю. Пучко-Колесник, З. Софроній, Л. Хлебніковою та ін.; збереження своєрідності національної спадщини народів в умовах налагодження діалогу культур (Н. Горюхіна, І. Гулеско, А. Козир, І. Ляшенко, Л. Масол, Н.

Ничкало, Г. Падалка, О. Реброва, О. Олексюк, О. Рудницька, С. Шип, О. Щолокова та ін.); теорія загальної і мистецької педагогіки, формування педагогічної культури педагога-музиканта (О. Рудницька); інструментально-виконавська підготовка майбутніх учителів музики (Н. Мозгальова); професійна майстерність вчителя (А. Козир), культурологічний та аксіологічний підходи (О. Щолокова, Г. Щербакова); індивідуалізація навчання (О. Пехота); інтеграція вітчизняної мистецької освіти до європейського освітньо-культурного простору (О. Шевнюк); гуманізація професійної підготовки у сфері мистецтва (І. Герасимова, І. Кочурська та ін.).

У сучасному педагогічному дискурсі розкрито окремі аспекти проблеми гуманізації професійної підготовки майбутніх педагогів-музикантів: історія гуманізації музичної освіти й виховання дітей та молоді (С. Горбенко); ціннісна парадигма музичної освіти (В. Дряпіка); формування духовного потенціалу особистості у сфері музичного мистецтва (О. Олексюк); гуманістичної спрямованості майбутнього вчителя музики (В. Орлов).

Відтак, можемо виділити детермінанти, що впливають на ефективність гуманістичних підходів до підготовки майбутніх керівників хору: завдання; комплексність; системність та інноваційність; індивідуальний підхід; психофізіологічні характеристики керівника; компетентність та досвід; знання, навички, соціальні установки; культура колективу, що розуміється як моделі поведінки; очікування та поведінка керівників; ресурси мотивації та саморозвитку.

2. Обґрунтовано педагогічні умови гуманізації професійної підготовки майбутніх керівників хору. Зокрема:

- 1) Суб'єкт-суб'єктна взаємодія між викладачем та студентом (переважає фасилітація, тьюторство, коучинг).
- 2) Компетентнісний підхід в організації освітньої діяльності.
- 3) Освітній процес, базований на розвитку емоційного інтелекту у студентів - майбутніх керівників хору.

4) Розвиток критичного мислення як мислення вищого порядку, яке передбачає прийняття рішення суб'єктом мислення, орієнтованого на збереження ключових цінностей людини (життя, здоров'я, любов, дружба, батьківщина).

Серед методичних рекомендацій щодо забезпечення та реалізації зазначених педагогічних умов:

1. Особиста відповідальність студента та викладача – самозалучення до різних форм неформальної освіти (тренінги, семінари, ділові ігри, психологічні фестивалі, майстер-класи тощо) з метою:

- отримати знання про конструктивні способи вирішення конфліктів;
- оволодіти принципами ефективного спілкування в колективі, використовуючи «неінвазивні фрази» - м'яка комунікація;
- навчитися справлятися зі складними емоціями, що виникають у конфліктних ситуаціях (гнів, безпорадність, неприйняття, тривога).

2. Вивчати правила переговорів, орієнтовані на співпрацю.

3. Оволодівати методами подолання тупикової ситуації під час вирішення професійних питань.

4. Брати участь у симулятивних іграх, моделюванні виробничих ситуацій, під час яких є можливість практикувати та зміцнювати нові навички.

З метою організації підготовки майбутніх керівників хору рекомендовано проводити тренінгові заняття, що містять лекційні, практичні, семінарські години в рамках неформальної освіти. Нами розроблено програму спецкурсу «Гуманізація підготовки майбутніх керівників хору. Шляхи реалізації лідерства» для майбутніх керівників хору. Мета спецкурсу: ознайомлення з теоретичними положеннями лідерства, основними засобами позитивного впливу на підлеглого, а також вироблення практичних навичок вирішення та уникнення конфліктних ситуацій. Теоретичні питання розкривають сутність гуманістичних концепцій лідерства. Практичні питання присвячені психологічним станам, в яких можуть перебувати і керівники, і учасники хору в умовах взаємодії, засобам виходу з даних станів і способам

позитивного взаємовпливу. Семінарські заняття сприяють обговоренню дискусійних питань, висвітленню різних поглядів щодо шляхів позитивного взаємовпливу. Даний теоретичний та методичний огляд показує, що майбутні керівники хору можуть і повинні отримати підготовку до свідомої взаємодії з учасниками хору та використовувати здобуту інформацію, знання, вміння, навички в повсякденних ситуаціях. Для цього їм потрібні мотивація (внутрішня готовність), доступ до різних форм освіти (формальна, неформальна, інформальна), широка орієнтація у сфері гуманістичного лідерства, знання різних стратегій і тактик вирішення та уникнення конфліктів та позитивної мотивації для реалізації поставлених завдань.

3. Створено модель гуманістичної підготовки майбутніх керівників хору.

Нами виокремлено чотири процеси підготовки майбутніх керівників хору: (1) мотивація; (2) набуття / підвищення кваліфікації; (3) адаптація, (4) управління результативністю. Дані процеси реалізуються через наступні чотири підходи та критерії, кожен з яких має свої показники реалізації і досягнення.

В рамках процесів – чотири групи підходів: (1) мотивація: *атрибутивний, партисипативного управління*; (2) набуття / підвищення кваліфікації: *компетентнісний, комплексний, системний*; (3) адаптація: *аналітичний, діяльнісний, синергетичний*; (4) управління результативністю: *цільовий, статистичний*.

А також визначено чотири групи критеріїв в рамках зазначених процесів: (1) мотивація: *матеріальний* (оплата праці, компенсації, пільги, преміальні виплати) та *нематеріальний* (ціннісна сфера; організаційна культура (процедури контролю та корекції поведінки); (2) набуття / підвищення кваліфікації: *компетентності* (*знання* – теоретичні, методичні і практичні знання майбутніх керівників хору; *уміння* – здатність виконувати посадові обов'язки в умовах реального життя; *навички* – високий ступінь застосовування отриманих знань на практиці: свідомий самоконтроль;

соціальні установки – форма життєдіяльності, сукупність дій і вчинків, поведінка керівника хору відповідає гуманістичним ідеям взаємодії з людьми, соціальним відносинам); (3) адаптація: *соціальний* – досягнення значущих цілей; *психологічний* – збереження психічного здоров'я; *психофізіологічний* – збереження соматичного здоров'я; (4) управління результативністю: *рефлексія* – механізм усвідомлення керівником хору того, як його насправді сприймають і оцінюють інші індивіди чи групи; *ідентифікація* – уподібнення себе іншому; *емпатія* – уміння проникнути в переживання іншої людини, співпереживати, співчувати.

Першим процесом, який визначає готовність до розвитку професійних компетенцій щодо взаємодії з учасниками хору є мотиваційний процес – стимулювання до здійснення ефективної діяльності, спрямованої на досягнення цілей колективу. Мотивація необхідна для ефективного виконання прийнятих рішень і запланованих завдань. Атрибутивний підхід у мотивації – уявлення про свої здібності, відчуття міри і значущості докладених зусиль до отримання очікуваного результату. Підхід партисипативного управління – відчуття участі у процесі прийняття рішення з питань, пов'язаних з функціонуванням та поліпшенням діяльності хорового колективу; право контролю за якістю і кількістю виконуваної роботи; відповідальність за досягнення кінцевого очікуваного результату, участь в раціоналізаторській діяльності.

Цільовий підхід до управління результативністю враховує, що кожне керування – це цілеспрямована система, яка орієнтована на досягнення визначеної мети, цілей та очікуваних результатів. Кожній цілі відповідає сукупність критеріїв, за допомогою яких оцінюється ступінь її досягнення, визначається міра наближення до очікуваного результату.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Амонашвили Ш. А. Бесконечные пути совершенства: О гуманистически-личностной педагогике. Педагогические вести, 3, 2002, С. 1–4.
2. Аналітичний звіт за результатами дослідження Гуманістична спрямованість учителів у навчально-виховному процесі. (2009). URL: <https://monitoring.in.ua/up/files/portfolio/000062.pdf>
3. Андрущенко, В. П., Губерський, Л. В., Михальченко, М. І. (2002). Культура. Ідеологія. Особистість: методолого-світоглядний аналіз. Київ: Знання України. Андрущенко, В. П. (2004). Модернізація педагогічної освіти України в контексті Болонського процесу. Вища освіта України, 1, 5–9.
4. Аніщенко, О. В. Гендерні дослідження у педагогічній науці та практиці: навчальний посібник. Ніжин: Ніжинський державний університет імені М. Гоголя, 2008
5. Аносов, І. П. Антропологізм як чинник гуманізації освіти (теоретико-концептуальні основи). (Автореф. дис. доктора пед. наук). Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова, Київ, 2004
6. Арановская, И. В. Культурно-художественный контекст профессиональной подготовки будущего педагога-музыканта. Музыка и время, 5, 2002, С 23–2.
7. Астахова Е. В. Социальная характеристика кадрового потенциала высшей школы: украинский вариант. Инновации в образовании, 1, 2003. – С. 27-51.
8. Ашиток Н. Гуманізм і освітня парадигма для осіб з особливими потребами / Н.Ашиток // Молодь і ринок. – 2012. - №11. – С.36-40.
9. Балл Г. О. Орієнтири сучасного гуманізму (в суспільній, освітній, психологічній сферах): Видання друге, доповнене. - Житомир: ПП «Рута», Видавництво «Волинь», 2008. - 50 с.
10. Бахтін М. І. Гуманізм як принцип виховання сучасної молоді. Вища освіта України, 1, 2007, 117с.
11. Бевз О. П. Гуманістична педагогіка і психологія як основа підтримки

- саморозвиваючої особистості в освіті США. Педагогіка і психологія, 2, 2006, 107–114 с..
- 12.Бездухов В. П. Формирование гуманистической направленности студентов–будущих преподавателей. (Дисс. доктора. пед. наук). Санкт-Петербург, 1995
 - 13.Берн Р. Гендерная психология. Законы мужского и женского поведения: Санкт-Петербург: Прайм ЕВРОЗНАК, 2007
 - 14.Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание. Москва: Прогресс, 1986
 - 15.Берулава М.Н. Состояние и перспективы гуманизации образования // Педагогика, 1996.- №1.- С.9-11.
 - 16.Берулава М. Н. Гуманистическое образование в условиях информационной цивилизации. Педагогика, 7, 2008. – С. 3-7.
 - 17.Бех І. Д. Психологічна суть гуманізму у вихованні особистості // Педагогіка і психологія, 1994- №3. - С. 3-13.
 - 18.Бех І.Д. Психологічна суть гуманізму у вихованні особистості// Педагогіка і психологія, 1994. - №3. – С. 3-13.
 - 19.Бех І. Д. Особистісно-орієнтоване навчання: науково-методичний посібник. Київ: ІЗМН, 1998
 - 20.Беланова Р.А. Гуманізація та гуманітаризація освіти в класичних університетах (Україна-США) / Беланова Р. А. – К., Центр практичної філософії, 2001. – 216 с.
 - 21.Бишоп С. Тренинг ассертивности. Санкт-Петербург: Питер, 2001
 - 22.Божович, Л. И. Проблемы формирования личности: Избранные психологические труды. В Д. И. Фельдштейн (Ред.). Москва: Московский психолого-социальный институт, Воронеж: НПО «МодЭк», 2001
 - 23.Бойко, І. І. Гендерні стереотипи вчителів як фактор соціалізації учнів загальноосвітньої школи. В Н. Світайло (Ред.), Формування у молоді гендерно- відповідальної поведінки (на прикладі українських ВНЗ): навчальний посібник (с.118-123). Суми: «Хорошие люди», 2013
 - 24.Бондаревская, Е. В. Ценностные основы личностно-ориентированного

- образования. Педагогика, 4, 29–32, 1995
- 25.Боришевський М.Й. Духовні цінності в становленні особистості – громадянина// Педагогіка і психологія, 1997. - №1 – С. 144-149.
- 26.Васильев Я.В.Методика исследований целевой направленности личности/ методическая разработка - Николаев, 1993. – 12 с.
- 27.Вітенко та ін. Основи загальної і медичної психології: Навчальний посібник/ І.С.Вітенко, Л.М.Дутка, Л.Я.Зименковська – К.: Вища шк., 1991. – 271 с.
- 28.Гавриловец К.В. Воспитание человечности: кн. для учителя. – Минск: Нар. асфета, 1985. – 183 с.
- 29.Герасимова І.Г. Гуманізація професійної підготовки майбутніх педагогів як одна з умов успішності реформування освіти / І.Г.Герасимова // Народна освіта. - № 2 (35) – Режим доступу. - https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=5300 – Назва з екрана
- 30.Герасимова І. Г. Гуманізація професійної підготовки майбутніх менеджерів виробничої сфери. (Автореф. дис. канд. пед. наук). Вінницький національний технічний університет, Вінниця, 2002
- 31.Гиппенрейтер Ю.Б. Введение в общую психологию. Курс лекций - М.: Изд-во Моск. ун-та, 1988 - 320с.
- 32.Гончаренко С. Український педагогічний словник - К.: Либідь, 1997. – 376с.
- 33.Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. Київ: Либідь, 1997
- 34.Гончаренко С. У. Гуманізація і гуманітаризація освіти. Шлях освіти, №2, 2001. - С. 2-7
- 35.Горбенко С. С. Історія гуманізації музичної освіти дітей шкільного віку: навчальний посібник за модульно-рейтинговою системою навчання. НПУ імені М. П. Драгоманова, Київ. Житомир: Котвицький В. Б., 2008
- 36.Горбенко С. С. Розвиток ідей гуманістичного виховання учнів молодшого та підліткового віку засобами музики у творчій спадщині вітчизняних педагогів (XX – початок XXI століття). (Автореф. дис. доктора пед. наук).

Інститут проблем виховання АПН України, Київ, 2016

- 37.Грищук О.В., Гелеш А.І. Формування та розвиток ідеї гуманізму в праві / О.В.Грищук, А.І.Гелеш – Хмельницький: Хмельницький університет управління та права. 2013. – 288 с.
- 38.Гук О. Ф. Гуманізація освітнього процесу у вищому навчальному закладі / О.Ф.Гук // // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. К.: Логос, 2012. - Вип.14. - 2012. - 232 с.
- 39.Гуманізм і духовність. / [за ред. Й. М. Гаха]. – Івано-Франківськ: ІМЕ, 2002. – 364 с.
- 40.Гусарєв С.Д. Гуманізм як основоположна ідея сучасного правового світогляду / С.Д.Гусарєв // Альманах права. — 2012. — Вип. 3. — С. 47-51.
- 41.Державна національна програма “Освіта” (“Україна ХХІ століття”).- К.: Райдуга, 1994.
- 42.Добридень А. В. Гуманістична спрямованість та педагогічна культура сучасного вчителя. Проблеми підготовки сучасного вчителя, 4 (2), 2011, С. 151–158.
- 43.Дряпіка В. І. Теорія і практика формування ціннісних орієнтацій педагога-музиканта: навчальний посібник для студентів мистецьких спеціальностей вищих навчальних закладів. Київ-Ужгород: Ліра, 2000
- 44.Евладова Е.Б., Дополнительное образование детей / Е.Б. Евладова, Л.Г. Логинова, Н.Н. Михайлова. – М.: 2002.– 260 с/
- 45.Ельбрехт О.М. Гуманізація освіти: тенденції і проблеми / О.М. Ельбрехт // Збірник наукових праць. – 2012. - Випуск 10. – С.33-38.
- 46.Землянська, В. Ф. Становлення та розвиток гуманістичних ідей в історії вітчизняної педагогіки. Рідна школа, 10, 2003, С. 72–75.
- 47.Зинкевичус, В. О. Гуманизация педагогического общения в условиях модульного обучения студентов университета. (Дисс. канд. пед. наук). Одесский государственный университет имени И. И. Мечникова, Одесса, 1997
- 48.Зязюн, І. А. (). Гуманістична стратегія теорії і практики навчального

- процесу. Рідна школа, 8, 2000, С. 12–19.
- 49.Зязюн, І. А. Філософія педагогічної дії: монографія. Черкаси: ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2008
- 50.Зязюн, Л. І. Гуманістична парадигма освіти і виховання. Вища освіта України, 3, 2002, 111–116.
- 51.Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы. Санкт-Петербург: Питер, 2004
- 52.Касьян, А. А. (1998). Гуманитаризация образования: некоторые теоретические предпосылки. Педагогика, 2, 17-22.
- 53.Квинн В. Прикладная психология – СПб: Издательство “Питер”, 2000. – 560с.
- 54.Колесников Л.Ф., Турченко В.Н., Борисова Л.Г. Эффективность образования. – М.: Педагогика, 1991. – 269 с.
- 55.Концепція Нової української школи [Електронний ресурс] / упорядн. Гриневич Лілія, Елькін Олександр, Калашнікова Світлана та ін. / заг. ред. Грищенко Михайло; Міністерство освіти і науки України. – К., 2016. – 36 с. – Режим доступу: <https://mon.gov.ua/ua/tag/nova-ukrainska-shkola>. – Назва з екрана.
- 56.Короткова Ю.М. Проблема гуманізації професійної підготовки педагогічних кадрів: вітчизняний та грецький досвід / Ю.М.Короткова // Наукові записки. Серія: педагогіка. — 2016. — № 1. – С. 184-190.
- 57.Коссов Б.Б. Обобщенность содержания высшего образования как фактор его развития// Вопросы психологи, 1995. - №2 – С.9-19.
- 58.Костенко Ю.Т., Богомолов Л.И., Даниленко Л.И. Алгебра и гармония в техническом вузе // Человек, 1996 - №4- С.88-96.
- 59.Кремень В. Педагогічна синергетика: понятійно-категоріальний синтез / В. Кремень // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2013. – № 3. – С. 3–19.
- 60.Крутецкий В.А. Психология [Учеб. для пед уч-щ]. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Просвещение, 1980. – 335 с.
- 61.Кузнецова І.В. Гуманізація та гуманітаризація вищої технічної освіти./ Дис

- д-ра пед. наук у формі наук. доповіді: 13 00 01 АПН України. НДІ педагогіки - К., 1993. – 51с.
62. Кузьмина, Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. Москва: Педагогика, 1990
63. Кульневич, С. В. Педагогика личности от концепций до технологий. Ростов- на-Дону: Творческий центр «Учитель», 2001
64. Лавріненко, О. А. Педагогічна майстерність як домінуючий складник педагогічної дії. Теорія і практика управління соціальними системами, 3, 2013, С. 102– 106. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tipuss_2013_3_15.
65. Левківський М. В. Історія педагогіки: навч. посібник / М. В. Левківський, О. М. Микитюк. – Харків: ОВС, 2002. – 240 с.
66. Лёвочкина А. М. Использование активных методов в изучении экологической психологии с целью формирования экологического сознания студентов высших учебных заведений. В С. Д. Максименко (Ред.), Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць, 7 (1). - Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка Академії педагогічних наук України, 2003, С. 236-240.
67. Лейчук А. О. Формування ціннісних основ гуманістичної позиції майбутніх педагогів. Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: збірник наукових праць, №2. - Київ, Житомир: Волинь, 2003
68. Леонтьев А.Н. Мотивы, эмоции и личность// Психология личности. Тексты/ Под. ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, А.А.Пузыря – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1982. - С.71-79.
69. Листопад О. А. Дидактичні умови гуманізації навчання майбутніх учителів в університеті. (Автореф. дис. канд. пед. наук). Інститут педагогіки і психології професійної освіти Академії педагогічних наук України, Київ, 1996
70. Лузан П. Г. Гуманістичні тенденції вдосконалення навчання студентів. Нові технології навчання: науково-методичний збірник, 25, 2000, С. 67–72.

71. Малькова З.А. Гуманизация образования / Образование в мире на пороге XXI века: Сб. научн. тр. / Под ред. З.А.Мальковой, Б.Л.Вульфсон. - М.: изд. АПН СССР, 1991. - С.43-63.
72. Масол Л. М. Концепція загальної мистецької освіти. Мистецтво та освіта. 1 (31), 2-4, 2004
73. Михайличенко, О. В. Музично-педагогічна діяльність українських композиторів і виконавців другої половини XIX – початку XX ст.: історичний нарис. Суми: Мрія – 1, 2005
74. Мишак О.О. Гуманізація професійної підготовки як основа формування гуманістичної спрямованості майбутніх фахівців-аграрників / О.О.Мишак / Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія Педагогіка і психологія. Педагогічні науки. – 2016. - №1. – С.277-280.
75. Мороз, О. Г., Падалка, О. С., Юрченко, В. І. Педагогіка і психологія вищої школи: навчальний посібник. В О. Г. Мороз (Ред.). Київ: НПУ, 2003
76. Наказ МОН України «Концептуальні засади розвитку педагогічної освіти України та її інтеграції в європейський освітній простір», 2004. URL: http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/3145/.
77. Наказ МОН України «Концепція художньо-естетичного виховання учнів», 2004 URL: http://yur-info.org.ua/index.php?lang_id=1&menu_id=1182&article_id=165701#.
78. Наказ МОН України № 839. Про впровадження принципів гендерної рівності в освіту, 2009. URL: <http://old.mon.gov.ua/ua/about-ministry/normative/183->
79. Ничкало Н. Г. Проблеми гуманізації та гуманітаризації професійної освіти: науково-методичний збірник. В І. А. Зязюн та ін. (Ред.), 8-14. Київ, 1995
80. Нісімчук А. С., Падалка, О. О., Шпак, О. Т. Сучасні педагогічні технології: навчальний посібник. Київ: Просвіта, 2000
81. Общая психология. Под ред. проф. А.В.Петровского - М.: Просвещение, 1976. – 479 с.
82. Общая психология: Учеб. пособие для студентов пед. институтов /

- В.В.Богословский, А.А.Степанов, А.Д.Виноградов и др.; под ред. В.В.Богословского и др. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Просвещение, 1981. – 383с.
- 83.Омельчук О.М. Гуманістичні уявлення про поведінку людини у філософії епохи Відродження / Омельчук О.М. // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – 2011. - №3. – С.438-448.
- 84.Онищук Л.А. Гуманізація освіти як основна детермінанта розвитку особистості / Л.А.Онищук // Український педагогічний журнал. – 2017. - №3. – С.102-108.
- 85.Падалка Г. М. Мистецька освіта: сучасні проблеми розвитку. Науковий часопиських дисциплін). Київ: Освіта України, 2009
- 86.Панасенко Є. А.Гуманізація педагогічної освіти у вищій школі. Рідна школа, 8–9 (листопад № 41), 2002. – С.9.
- 87.Паркер В. Не стесняйтесь изменить свое мнение. Ответ на «Потенциал для сознательного демократического гражданского образования». Демократия и образование , 19 (2), 2011. - ст. 9
- 88.Пашукова Т. І, Допіра, А. І., Дьяконов, Г. В. Практикум із загальної психології. В Т. І. Пашукової (Ред.). Київ: Товариство «Знання», КОО, 2006
- 89.Петренко М. А. Диалог как феномен гуманистического подхода к образовательному взаимодействию. Наукові праці. Серія: Педагогіка, психологія і соціологія, 5 (155), Ч. 1., 2009. – С. 135-147.
- 90.Пехота, О. М. Індивідуалізація професійно-педагогічної підготовки вчителя. (Автореф. дис. доктора пед. наук). Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України, Київ, 1997
- 91.Пехота О. М. Підготовка майбутнього вчителя до впровадження педагогічних технологій: навчальний посібник. Київ: Видавництво А.С.К., 2003
- 92.Платонов К.К. структура и развитие личности. – М.: Наука, 1986.
- 93.Плахотнюк, О. С. Формування професійних ціннісних орієнтацій студентів

- мистецько-педагогічних спеціальностей у процесі музично-виховної діяльності. (Автореф. дис. канд. пед. наук). Луганський національний університет імені Т. Г. Шевченка, Луганськ, 2009
- 94.Подмазин, С. И. Личностно-ориентированное образование: социально-философское исследование. Запорожье: «Просвіта», 2000
- 95.Практическая психология для менеджеров – М.: Информационно-издательский дом “Филинь”, 1996. – 368 с.
- 96.Проценко Є. Садовой М. Становлення поняття гуманізм і його прояв в діяльності Ігоря Тамма / <https://phm.cuspu.edu.ua/ojs/index.php/NZ-PMFMTO/article/view/1186>
- 97.Психологія: Підручник/ Ю.Л.Трофімов, В.В.Рибалка, П.А.Гончарук та ін.; за ред. Ю.Л.Трофімова – К.:Либідь, 1999. – 558 с.
- 98.Пуляев В.Т. О гуманизме, будущем России и социально-гуманитарном знании// Социально-гуманитарные знания, 1998 - №3 – С.3-16.
- 99.Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 495 с.
100. Рішення Колегії МОН України № 7/2-4. Про затвердження Концепції національного виховання студентської молоді, 2009 URL.: http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/4310/.
101. Ростовський, О. Я. Актуальні проблеми сучасної музично-педагогічної освіти. Теоретичні та методичні засади неперервної мистецької освіти. Чернігів: Чернігівський національний педагогічний університет, 2007
102. Рудницька, О. П. Педагогіка: загальна та мистецька: навчальний посібник. Київ: Інтерпроф, 2002
103. Сабуров А.С. Психология: курс лекций – К.: Лекс, 1996. - 208с.
104. Сейтешев А.П. Профессиональная направленность личности: Теория и практика воспитания. – Алма-Ата: Наука, 1990. - 336с.
105. Сиволога В.Ф. Гуманізація та гуманітаризація вищої освіти / В.Ф.Сиволога – Режим доступу:

- <http://dspace.onu.edu.ua:8080/bitstream/handle/123456789/4835/266-286.pdf?sequence=1&isAllowed=y> – Заголовок з екрана
106. Сотська, Г. І. Неперервна мистецько-педагогічна освіта в контексті сучасних вимог. Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи, 2 (11), 2015, С. 217-223.
107. Тимчук І. Проблеми гуманізації навчання в історії світової наукової Думки / І.М.Тимчук // Соціологія. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. Управління - 2004. - Серія №11.- Випуск 2. – С.137-143.
108. Тимчук І. М. Педагогічні умови гуманізації навчання майбутніх екологів у процесі фахової підготовки. (Дис. канд. пед. наук). Білоцерківський національний аграрний університет, Біла Церква, 2009
109. Тинний, В. І., Колечко, В. В. Ідеї гуманізму в сучасній педагогіці. Вища школа, науково-практичне видання, 2–3, 70–75, 2002
110. Титаренко Т.М. Нравственное развитие личности – К.: о-во Знание УССР, 1981. – 48 с.
111. Указ Президента України № 344. (2013). Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року. URL: <http://president.gov.ua/documents/15828.html>.
112. Указ президента України. (2002). Національна доктрина розвитку освіти України у XXI столітті. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2002/>.
113. Україна. Верховна рада. Закон (2005). Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T052866.html.
114. Україна. Верховна рада. Закон (2010). Про культуру (2010). URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2778-17>.
115. Україна. Верховна рада. Закон (2014). Про вищу освіту. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
116. Україна. Верховна рада. Закон (2017). Про освіту. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
117. Український педагогічний словник.- К.: Либідь, 1с.

118. Часова К.С. Гуманізація освітніх України / К.С.Часова // Педагогічний процес: теорія і практика. - 2013. - Вип. 4. - С. 194-201.
119. Шабанова Ю.О., Осипов А.О. Сутність і принципи гуманної педагогіки вищої школи / Ю.О.Шабанова, А.О.Осипов // Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки. – 2014. - №2. – С. 123-130.
120. Шаммазов А., Беленькова О. Технические университеты в информационно-индустриальном обществе// Высшее образование в России, - 1998, - №1. – С. 24-27.
121. Шиянов Е.Н. Гуманизация профессионального становления педагога. / Е.Н.Шиянов // Педагогіка, 1991. - №9. – С.80-84.
122. Щолокова О. П. Модернізація фахової мистецької освіти у контексті сучасних гуманістичних ідей. Теорія і методика мистецької освіти: збірник наукових праць, 4, 2007, С. 11-15.
123. Ясвин В. А. Психология и гуманизация образования в XXI веке: Психологическое моделирование образовательных сред. Лучшие страницы педагогической прессы, 2, 2001, С. 25–29.
124. Biesta G. Say you want a revolution... suggestions for the impossible future of critical pedagogy. Educational Theory, 48 (4), 1998: P. 499-510
125. Dewey J. Experience and education. Indianapolis, IN: Kappa Delta Pi, 1938/1998
126. Fleming W. Art, music and ideas. New York: Holt, Rinehart and Winston, 1970
127. Jorgensen E. R. Transforming Music Education. Bloomington & Indianapolis: Indiana University Press, 2003
128. Maslow A. Motivation and personality. New York: Harper&Row, 1970, P.35
129. Matthews G., Roberts, R., Zeidner, M. Seven myths about emotional intelligence. Psychological Inquiry, 15, 2004, P. 179–196.

Діагностика схильності до конфліктної поведінки**Методика К.Томаса діагностики схильності особистості до конфліктної поведінки, адаптація Н.В.Гришиної.**

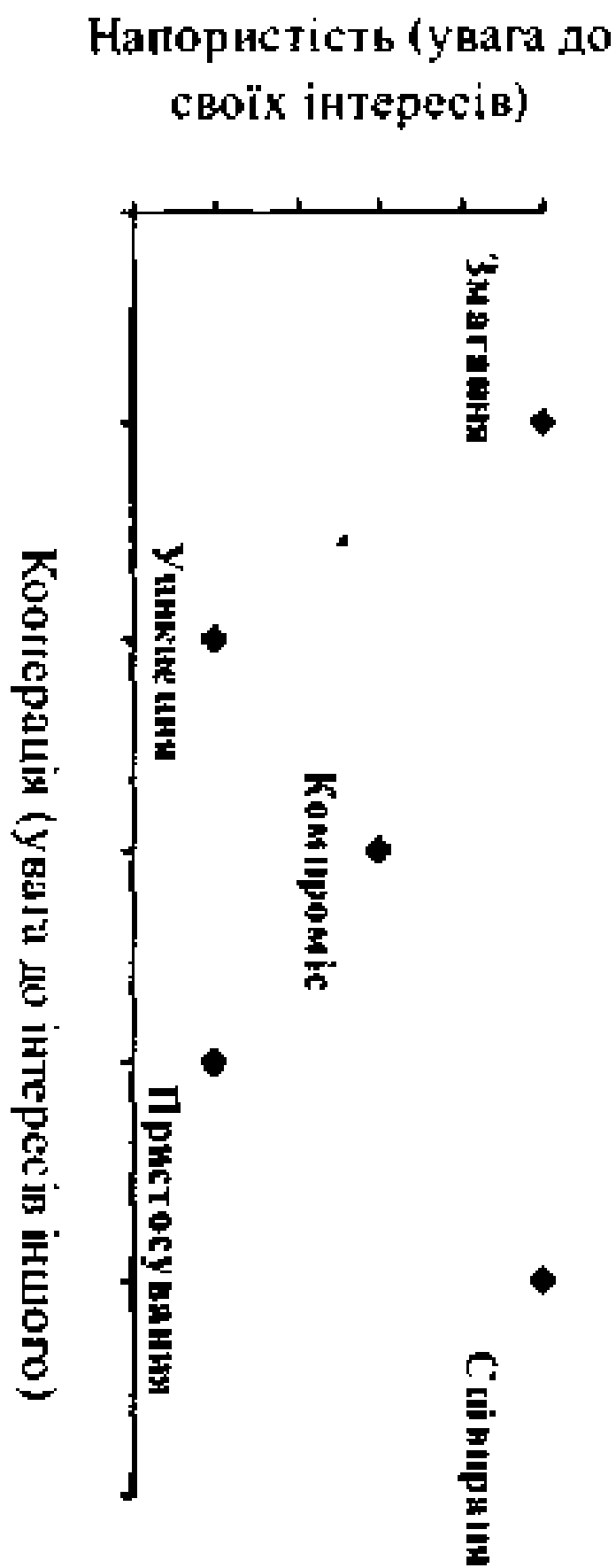
Мета: визначення переважного способу поведінки людини в конфліктних ситуаціях.

Опис методики

На ранніх етапах вивчення конфліктів широко використовувався термін «вирішення конфліктів», який має на увазі, що конфлікт можна і необхідно розв'язувати або елімінувати. Таким чином, метою вирішення конфліктів був деякий ідеальний безконфліктний стан, де люди працюють в повній гармонії. Однак, останнім часом ставлення фахівців до цього аспекту дослідження конфліктів істотно змінилося. Це викликано, на думку К.Томаса, двома обставинами: усвідомленням марності зусиль з повної елімінації конфліктів, а також підтвердженням наявності позитивних функцій конфліктів. Звідси, згідно з підходом К.Томаса, наголос повинен бути перенесений з елімінування конфліктів на управління ними. Тому, автор вважає за потрібне сконцентрувати увагу на таких аспектах зміни конфліктів: які форми поведінки в конфліктних ситуаціях характерні для людей, які з них є більш продуктивними або деструктивними; яким чином можна стимулювати продуктивну поведінку.

Для опису типів поведінки людей в конфліктних ситуаціях, К.Томас запропонував двовимірну модель регулювання конфліктів, основними вимірами в якій є кооперація (пов'язана з увагою людини до інтересів інших людей, залучених до конфлікту) і напористість (для якої характерний акцент на захисті власних інтересів). Відповідно цим двом вимірам, автор виділяє наступні способи регулювання конфліктів:

- 1) змагання (конкуренція) як прагнення досягти своїх інтересів на шкоду іншому;
- 2) пристосування — на противагу суперництву, принесення в жертву власних інтересів заради іншого;
- 3) компроміс;
- 4) уникнення — відсутність як прагнення до кооперації, так і тенденції до досягнення власних цілей;
- 5) співпраця, коли учасники ситуації приходять до альтернативи, що повністю задовольняє інтереси обох сторін.



П'ять способів регулювання конфліктів за К.Томасом

К.Томас вважає, що при уникненні конфлікту жодна з сторін не досягає успіху. При таких формах поведінки, як конкуренція, пристосування і компроміс, або один з учасників виявляється у виграші, а інший програє, або вони обидва програють, оскільки йдуть на компромісні поступки. І тільки в ситуації співпраці обидві сторони виявляються у виграші. У своєму опитувальнику з виявлення типових форм поведінки К.Томас описує кожний з п'яти наведених можливих варіантів 12 судженнями про поведінку індивіда в конфліктній ситуації. У різних поєднаннях вони згруповані в 30 пап. Тест можна використати в груповому варіанті, як в поєднанні з іншими тестами, так і окремо.

Інструкція. У кожній з поданих пар виберіть те судження, яке є найбільш типовим для вашої поведінки. Відведений час — не більш 15-20 хвилин.

Типова карта методики

1.
 - А. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання.
 - Б. Замість того, щоб обговорювати те, в чому ми розходимося, я стараюся звернути увагу на те, з чим ми обидва не згодні.
2.
 - А. Я стараюся знайти компромісне рішення.
 - Б. Я намагаюся улагодити справу з урахуванням інтересів іншого і моїх власних.
3.
 - А. зазвичай я настійливо прагну добитися свого.
 - Б. Я стараюся заспокоїти іншого і, головним чином, зберегти наші відносини.
4.
 - А. Я намагаюся знайти компромісне рішення.
 - Б. Іноді я жертвую своїми власними інтересами заради інтересів іншої людини.
5.
 - А. Улагоджуючи спірну ситуацію, я весь час стараюся знайти підтримку у іншого.
 - Б. Я намагаюся зробити все, щоб уникнути напруженості, від якої немає ніякої користі.
6.
 - А. Я намагаюся уникнути виникнення прикрощів для себе.
 - Б. Я намагаюся добитися свого.

7.
А. Я намагаюся відкласти розв'язання спірного питання з тим, щоб згодом вирішити його остаточно.
Б. Я вважаю за необхідне в чомусь поступитися, щоб домогтися іншого.
8.
А. зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.
Б. Я насамперед стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і питання.
9.
А. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.
Б. Я роблю зусилля, щоб домогтися свого.
10.
А. Я твердо прагну досягнути свого.
Б. Я намагаюся знайти компромісне рішення.
11.
А. Я насамперед стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і питання.
Б. Я стараюся заспокоїти іншого, і головним чином, зберегти наші відносини.
12.
А. Часто я намагаюся не займати позицію, яка може викликати суперечки.
Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.
13.
А. Я пропоную середню позицію.
Б. Я наполягаю, щоб було зроблено по-моєму.
14.
А. Я повідомляю іншому свою точку зору і питаю про його погляди.
Б. Я намагаюся показати іншому логіку і перевагу моїх поглядів.
15.
А. Я стараюся заспокоїти іншого, і головним чином, зберегти наші відносини.
Б. Я стараюся зробити все необхідне, щоб уникнути напруженості.
16.
А. Я стараюся не зачепити почуттів іншого.
Б. Я намагаюся переконати іншого в перевагах моєї позиції.
17.
А. зазвичай я наполегливо стараюся домогтися свого.
Б. Я стараюся зробити все, щоб уникнути напруженості, від якої немає ніякої користі.
18.
А. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.

- Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.
- 19.
- А. Я, насамперед, стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і спірні питання.
- Б. Я стараюся відкласти розв'язання спірного питання з тим, щоб згодом вирішити його остаточно.
- 20.
- А. Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності.
- Б. Я стараюся знайти найкраще поєднання вигравів і втрат для нас обох.
- 21.
- А. Ведучи переговори, я стараюся бути уважним до бажань іншого.
- Б. Я завжди схильюся до прямого обговорення проблеми.
- 22.
- А. Я намагаюся знайти позицію, яка знаходиться посередині між моєю позицією і точкою зору іншої людини.
- Б. Я відстоюю свої бажання.
- 23.
- А. Як правило, я заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.
- Б. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за розв'язання спірного питання.
- 24.
- А. Якщо позиція іншого здається йому дуже важливою, я постараюся піти назустріч його бажанням.
- Б. Я стараюся переконати іншого прийти до компромісу.
- 25.
- А. Я намагаюся показати іншому логіку і перевагу моїх поглядів.
- Б. Ведучи переговори, я стараюся бути уважним до бажань іншого.
- 26.
- А. Я пропоную середню позицію.
- Б. Я майже завжди заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.
- 27.
- А. Часто уникаю займати позицію, яка може викликати суперечки.
- Б. якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.
- 28.
- А. зазвичай я настійно прагну добитися свого.
- Б. Улагоджуючи ситуацію, я зазвичай стараюся знайти підтримку у іншого.
- 29.
- А. Я пропоную середню позицію.

Б. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.

30.

А. Я стараюся не зачепити почуттів іншого.

Б. Я завжди займаю таку позицію в спірному питанні, щоб ми спільно з іншою зацікавленою людиною могли домогтися успіху.

Обробка даних:

Бланк опитувальника

№	А	В	№	А	В	№	А	В
1			11			21		
2			12			22		
3			13			23		
4			14			24		
5			15			25		
6			16			26		
7			17			27		
8			18			28		
9			19			29		
10			20			30		

Ключ до опитувальника

1. Суперництво: 3А, 6В, 8А, 9В, 10А, 13В, 14В, 16В, 17А, 22В, 25А, 28А.
2. Співпраця: 2В, 5А, 8В, 11А, 14А, 19А, 20А, 21В, 23В, 26В, 28В.
3. Компроміс: 2А, 4А, 7В, 10В, 12В, 13А, 18В, 22А, 23А, 24, 26А, 29А.
4. Уникнення: 1А, 5В, 6А, 7А, 9А, 12А, 15В, 17В, 19В, 20В, 27А, 29В.
5. Пристосування: 1В, 3В, 4В, 11В, 15А, 16А, 18А, 21 А, 24А, 25, 27В, 30А.

Обробка результатів

В ключі кожен відповідь А чи Б у кількісному вираженні дає уявлення про способи взаємодії в умовах конфлікту: суперництво, співпраця, компроміс, уникнення, пристосування. Якщо відповідь співпадає з вказаним у ключі, йому присвоюється значення 1, якщо не збігається, то присвоюється значення 0. Кількість балів, набраних індивідом за кожною шкалою, дає уявлення про вираженість у нього тенденції до прояву відповідних форм поведінки в конфліктних ситуаціях. Для обробки результатів зручно використовувати маску.

Пройти тест наживо можна за посиланням <http://psychologis.com.ua/0-40.htm>.

SWOT-АНАЛІЗ стилів вирішення конфліктів

Сильні сторони (Strenghts)		Слабкі сторони (Weaknesses)	
Рейтинг		Рейтинг	
1		1	
2		2	
3		3	
4		4	
5		5	
6		6	
7		7	
8		8	
Можливості (Opportunities)		Загрози (Threats)	
Рейтинг		Рейтинг	
1		1	
2		2	
3		3	
4		4	
5		5	
6		6	
7		7	
8		8	

SWOT-аналіз

	Сильні сторони										Слабкі сторони									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Можливості	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Використати можливості & Розширювати сильні сторони									
Загрози	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Використати сильні сторони & Зменшувати загрози									
											Зменшувати слабкі сторони & Уникати загрози									

Фрагмент програми спецкурсу
«Гуманістичні цінності в управлінні хоровим колективом»

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Спецкурс «Гуманістичні цінності в управлінні хоровим колективом» має важливе значення в освіті майбутніх керівників хору. Керівник повинен не лише знати теоретичні основи моральних аспектів ефективного ділового спілкування, а й уміти на практиці використовувати знання з метою професійного колективного та особистісного саморозвитку.

Сьогодні суспільство чекає від фахівця з вищою освітою, особливо в галузі освіти і культури, застосування ділового спілкування гуманістичного спрямування. Це насамперед повага до людини, вміння вибудовувати ефективну комунікацію, якісно й результативно виконувати посадові обов'язки.

Тому майбутнім керівникам хору необхідно розвивати рівень загальної культури, зокрема у сфері ділового спілкування, оволодівати етичними основами ділової комунікації, оновлюючи свої знання й уміння відповідно до вимог часу. Вдосконалення культури мовлення веде не лише до порозуміння у стосунках «викладач – студент», «керівник – підопічний», а й до вдосконалення професійних якостей в різних площинах діяльності. Важливо розуміти психологічні особливості ділових стосунків, послуговуватися різними формами та видами ділових взаємовідносин, володіти основами конфліктології.

Опанування темами спецкурсу вибудоване за принципами змістовності, послідовності й логічності. На тренінгових заняттях поєднуються лекційні, практичні та семінарські години, розглядаються теоретичні питання, розкриваються та закріплюються уміння. Під час тренінгових занять виробляються навички використання здобутих знань у

практичній діяльності. Самостійна та індивідуальна робота студентів сприяє самоосвіті, критичному мисленню, особистій відповідальності.

Спецкурс базується на діяльнісному підході та моделі ситуаційного підходу Бланшарда.

1. Мета і завдання спецкурсу

Мета: ознайомлення з етичними та психологічними аспектами гуманістичного ділового спілкування, гуманізація ділового мовлення, розвиток морально-ціннісних орієнтирів майбутніх керівників хору, їх комунікативної компетентності; удосконалення навичок самоосвітньої діяльності студентів з питань міжособистісної взаємодії в колективі, опанування сучасних стратегій гуманістичної ділової комунікації.

Завдання:

- поглибити знання з професійної етики керівників хору;
- оволодіти знаннями з теорії та практики ділового спілкування;
- сформувати навички вибудовувати міжособистісні стосунки у сфері професійної діяльності керівників хору;
- окреслити шляхи формування іміджу, зокрема індивідуального стилю спілкування відповідно до морально-етичних норм та психологічних аспектів.

Студенти будуть володіти знаннями щодо:

- емпатійності, створення та розвитку команди, ефективності та синергії, формування культури взаємодії в команді;
- ситуаційного управління;
- ролі та завдання лідера в проектних чи функціональних командах;
- іміджу та авторитету лідера у сфері культури;
- створення атмосфери інноваційного середовища;
- ефективної комунікації в організації;

- делегування і лобіювання;
- нефінансової мотивації;
- розвитку та коучингу;
- постановки цілей, евалюації, фідбеку;
- ненасильницького спілкування, уникнення конфліктів;
- стратегічного мислення;
- критичного мислення, прийняття рішень.

Студенти будуть володіти вміннями / навичками:

- свідомо діяти як підтримуючий лідер колективу / організації;
- тримати баланс між орієнтацією на завдання і цілі, які стоять перед колективом та потребами членів колективу;
- сформувати свій стиль управління, заснований на гуманістичних цінностях;
- ефективно будувати взаємодію в колективі та вести колектив до поставлених цілей;
- будувати взаємопідтримуючі стосунки у колективі;
- спілкуватися ефективно та дружньо з підлеглими;
- розвивати своїх підопічних за допомогою підтримки, віри в їх здібності та гуманістичного стилю управління.

Орієнтовний навчально-тематичний план спецкурсу

№	Тема	Тренінг			Контр. заходи	Самостійна робота	Загалом годин
		Лекції	Семіна рські	Практ ичні			
1.	Вхідне тестування та анкетування				1		1
2	Сутність гуманістичної концепції лідерства. Класифікація лідерів, їх ролі	0,5	0,5	1		2	4
3	Міжособистісні взаємини. Стратегії	0,5	0,5	1		3	5

	вирішення конфліктів						
4	Етапи розвитку та динаміка групи	0,5	0,5	1		3	5
5	Управління групою. Групові ролі, тактики взаємодії з ними	0,5	0,5	1		3	5
6	Ключові проблеми комунікації в колективі (організації, установі)	0,5	0,5	1		3	5
7	Корпоративна культура та імідж ділової людини	0,5	0,5	1		3	5
8	Маніпулятивні технології та протидія їм	0,5	0,5	1		3	5
9	Модульні (контрольні) роботи				1		1
	Разом	3,5	3,5	7	2	20	36