

:

методика професійної освіти" / Л.П. Гапоненко. – Кривий Ріг, 2003. – 20 с.

3. Латинська мова. Програма навчальної дисципліни для студентів вищих медичних закладів освіти III – IV рівнів акредитації. – Київ, 2005. – 31 с.

4. Логутіна Н.В. Формування готовності до професійного іншомовного спілкування у майбутніх менеджерів зовнішньоекономічної діяльності: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.04 "Теорія і методика професійної освіти" / Н.В. Логутіна. – Вінниця, 2006. – 20 с.

5. Полякова О.Л. Формування готовності до читання іноземної фахової літератури у студентів педагогічного коледжу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.04 "Теорія і методика професійної освіти" / О.Л. Полякова. – К., 2000. – 22 с.

6. Bandura A. Social learning theory / Albert Bandura. – New York: Prentice Hall, 1977. – 273 p.

7. Csikszentmihalyi M. Flow: The psychology of optimal experience / Mihaly Csikszentmihalyi. – New York: Harper and Row, 1990. – 217 p.

8. Hood S. Focus on reading / S. Hood, N. Solomon, A. Burns. – Sydney: Macquarie University, 1996. – 134 p.

9. Jordan R. English for Academic Purposes. A guide and resource book for teachers / Richard Jordan. – Cambridge: CUP, 1997. – 404 p.

10. Maslow A. Motivation and personality / Abraham Maslow. – New York: Harper and Row, 1970. – 356 p.

11. Nuttal Ch. Teaching reading skills in a foreign language / Chike Nuttal. – Oxford: MacMillan Heinemann English Language Teaching, 1998. – 282 p.

12. Weiner B. Achievement motivation and attribution theory / Bernard Weiner. – New York: General Learning Corporation, 1974. – 270 p.

Стаття надійшла до редакції 20.10.2014

УДК 378.14:134.784/1

, кандидат педагогічних наук,  
доцент кафедри музикознавства та методики музичного мистецтва факультету мистецтв  
, асистент кафедри музикознавства та методики музичного мистецтва факультету мистецтв  
Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка

:

Підготовка студентів до управління хоровим колективом розглядається з позиції соціальної педагогіки і психології. На підставі аналізу дефініцій понять "колектив" та "хоровий колектив" визначаються їх провідні ознаки. Відповідно до проблем хорового колективу виявляється сутність термінів "сумісність", "згуртованість", "спрацьованість".

**Ключові слова:** колектив, хоровий колектив, диригент, хор.

**Літ. 15.**

, кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры музыковедения и методики музыкального искусства факультета искусств  
, асистент кафедры  
музыковедения и методики музыкального искусства факультета искусств  
Тернопольского национального педагогического университета имени Владимира Гнатюка

:

Подготовка студентов к управлению хоровым коллективом рассматривается с позиций социальной педагогики и психологии. На основе анализа дефиниций определяются существенные признаки понятий "коллектив" и "хоровой коллектив". Применительно к проблемам хорового коллектива проявляется сущность терминов "совместимость", "сплочённость", "срабатанность".

**Ключевые слова:** коллектив, хоровой коллектив, дирижер, хор.

**Larysa Oronowska**, Ph.D. (Pedagogy) Docent of  
Musicology and Methods of Musical Art Department Art Faculty  
**Anatoly Oronowski**, asystent of Musicology and Methods of Musical Art Department Art Faculty  
Ternopil National Pedagogical University by V. Hnatyuk

## CHOIR COLLECTIVE: THE ANALYSIS OF DEFINITIONS AND BASIC CHARACTERISTICS

Training students in choir conduction is considered from social-pedagogical and psychological point of view. By means of analysis of the definitions the essential features of the concepts "collective" and "choir collective" are revealed. The essence of the terms "compatibility", "cohesion", "coordination" in reference to the problems of choir collective is analyzed.

**Keywords:** collective, choir collective, conductor, choir.

. Підготовка педагогічної компетентності, яка стане  
диригентів хору в закладах вищої глибокою підставою для здійснення численних  
освіти вимагає їх психолого- завдань, що постають перед диригентом у період

виховання хорового колективу та його керівництва.

. Як засвідчує аналіз праць з диригентсько-хорової педагогіки, у більшості робіт автори дотримуються діяльнісного підходу, а тому основна увага акцентується на формуванні диригентської техніки студентів (М.П. Багриновський, Ю.П. Борисов, Г.О. Дмитревський, О.Є. Єгоров, М.Ф. Колесса, М. Малько, І. Мусін, К.А. Ольхов, К.Б. Птиця).

З огляду на цей традиційний підхід, поза увагою навчальних програм, курсів, робочих планів залишаються психолого-педагогічні проблеми управління хором. Але ж практика роботи диригентів свідчить про те, що диригентська техніка є тільки важливою умовою для успішної професійної діяльності диригента, яка є складною і багатоплановою, тому що містить виконавський, педагогічний і організаційно-управлінський аспекти [2, 6]. Якщо виконавський аспект у сучасних закладах, де здійснюється диригентсько-хорова освіта, змістовно і процесуально забезпечується повністю, то педагогічний та організаційно-управлінський аспекти вимагають значного поглиблення. Отже, виникає суперечність між сучасними вимогами щодо підготовки студента до управління хором колективом та недостатнім її теоретичним і методичним опрацюванням у теорії вищої диригентсько-хорової освіти.

Безумовно, проблема управління хором колективом не може бути вирішеною тільки на практичному рівні, а тому вимагає застосування концептуальних ідей і теоретичних положень соціальної педагогіки психології, психології управління. Аналіз досліджень з психології (Г.А. Андреева, А.І. Донцов, М.М. Обозов, А.П. Петровський), педагогіки (А.С. Макаренко, В.О. Сухомлинський, А.М. Лутошкін, А.В. Мудрик) свідчать про різні підходи до розуміння колективу, що вимагає з'ясування сутності поняття "колектив" і визначення його провідних ознак.

З огляду на це, **метою** пропонованої статті обрано аналіз сутності понять "колектив" та "хоровий колектив" у психолого-педагогічних дослідженнях, а завданням – з'ясування специфіки провідних ознак хорового колективу.

. Розглянемо існуючі дефініції поняття "колектив". У педагогічному словнику колектив визначають як "групу людей, що взаємодіють між собою, пов'язаних єдністю соціально обумовлених цілей, інтересів, потреб, норм та правил поведінки, єдиною волею, що виражена керівником для

досягнення вищого рівня розвитку [5, 122]. Видатний педагог А.С. Макаренко розглядав колектив як контактну сукупність, засновану на соціалістичному принципі об'єднання. Він підкреслював, що "колектив є можливим тільки за умов, якщо він поєднує людей на завданнях діяльності, що є корисною для суспільства" [3, 422]. В.О. Сухомлинський у роботі "Мудра влада колективу", висловлюючись стосовно шкільного колективу, визначав його як об'єднання педагогів і учнів, кожне з яких живе своїм життям і має свої закономірності становлення та розвитку. Видатний педагог підкреслював, що колективом слід вважати "складну духовну спільноту людей, які стоять на різних щаблях інтелектуального, ідейного, морального, суспільного, трудового, естетичного розвитку, мають різні потреби та інтереси" [13, 207]. Зміст досліджуваного поняття найбільш узагальнено розкриває відомий педагог М.М. Фіцула, який визначає колектив як "групу людей, для якої важливо мати суспільно значущу мету, щоденну спільну діяльність, спрямовану на її досягнення, наявність органів самоврядування, встановлення певних психологічних стосунків між його членами" [14, 355].

У психологічному словнику поняття "колектив" визначається як "вищий ступінь розвитку і функціонування соціальної групи, що відзначається єдністю ідейних, організаційних, ділових і міжособистісних стосунків. Для колективу характерна єдність цілей і високий рівень спілкування" [7, 78]. Відомий російський психолог А.В. Петровський тлумачить колектив як "організовану форму об'єднання людей на основі Цілеспрямованої діяльності" [8]. Автор вітчизняного посібника з психології Управління Л.Л. Мельник у своїй дефініції колективу розглядає його як "групу людей, яка характеризується організованістю і психологічною згуртованістю при досягненні спільних цілей діяльності, зумовлених Спільно корисними мотивами" [4, 151]. Відомий вітчизняний психолог А. Семиченко розглядає колектив як "групу, усередині якої міжособистісні стосунки опосередковуються змістом спільної діяльності, яка одночасно відбиває суспільно і особистісно значущі цілі та цінності" [9, 14].

Аналіз представлених дефініцій дозволяє дійти висновку, що у тлумаченні сучасними дослідниками поняття "колектив" можна простежити кілька напрямів:

- Провідними рисами колективу у загальнопедагогічному аспекті визнають:

а) взаємодіючу діяльність, її цілеспрямованість на досягнення суспільних цілей;

б) взаємодопомогу, встановлення певних психологічних стосунків між його членами;

в) наявність органів самоврядування (А.С. Макаренко, В.О. Сухомлинський, М.М. Фіцула, А.В. Мудрик).

- Опрацювання соціально-психологічної літератури свідчить, що суттєвими рисами колективу визнають: а) єдність цілей та цінностей; б) цілеспрямовану діяльність; в) високий рівень спілкування; (А.В. Петровський, В.А. Семиченко, В.В. Шпалінський, А.І. Донцов).

Отже, на підставі порівняльного аналізу визнаємо, що поняття “колектив” є багатоаспектним, а його суттєвими ознаками вважаються: 1) наявність суспільнозначущої мети та цілеспрямованої діяльності для її досягнення; 2) продуктивна взаємодія та високий рівень спілкування між його членами; 3) єдність цінностей керівника та членів колективу.

Враховуючи, що загальнопедагогічне та соціально-психологічне тлумачення колективу має бути основою для з'ясування сутності поняття “хоровий колектив”, проаналізуємо відомі дефініції останнього. Зокрема, провідний хоровий диригент і педагог В.Г. Соколов, підкреслюючи значущість засобів хорової діяльності, визначає хор як “колектив, який володіє технічними і художньо-виразними засобами виконання, необхідними для передавання думок, почуттів, ідейного змісту, які закладені у творах” [11]. Видатний діяч національної хорової культури К.К. Пігров розглядає хор як “організовану творчу групу, головною метою якої є ідейно-художнє та естетичне виховання народних мас” [6]. Автор акцентує у своєму визначенні мету та творчий характер діяльності хорового колективу. Відомий радянський хормейстер Г.А. Струве тлумачить хор як “колектив, у якого мета кожного підкоряє власне “Я” завданнями та цілями колективу”, підкреслюючи колективний характер діяльності хорового колективу [12, 13].

Отже, більшість авторів-практиків традиційно для означення хорового колективу використовують термін “хор”, проте проблеми колективу як; соціального організму у визначеннях простежуються опосередковано. Слід зазначити, що для сучасного навчального процесу наведені визначення є корисними, але ж недостатніми для вирішення завдань управління хоровим колективом. Зокрема, у визначеннях не висвітлюються ті ознаки колективу, що впливають на якість колективного виконання, зокрема: єдність, злагодженість і винятковий ансамбль творчих індивідуальностей.

Певною мірою ці аспекти висвітлені у визначенні, наданому Т.А. Смирною, яка

визначає хоровий колектив як “стійку у часі організовану групу співаків із специфічними органами самоврядування, поєднану загальною метою, змістом, цінностями, сумісною діяльністю та складною динамікою формальних та неформальних відносин” [10, 94]. Але ж і в ньому не повною мірою акцентуються такі провідні ознаки колективу як сумісність, згуртованість та спрацьованість. Невід’ємною ознакою хорового колективу, який динамічно розвивається, необхідно вважати сумісність співаків. Адже вона свідчить про найсприятливіше поєднання властивостей хористів, забезпечує успіх спільного виконання та особисте задоволення диригента і кожного хориста від хорового співу [10, 94]. Для нашого дослідження особливо цікавим стає аналіз психологічної сумісності, враховуючи, що вчені класифікують сумісність фізіологічну, психофізіологічну та психологічну [4]. Сумісність як психологічний феномен є результатом ефекту взаємодії співаків хору під час репетицій та концертів, вона характеризується емоційним задоволенням та “збереженням” позитивних відношень у хоровому колективі. Вчені відзначають, що сумісність формується за умов вивчення диригентом ціннісних орієнтацій, ідеалів, лідерських тенденцій членів колективу. Натомість вона закріплюється завдяки механізму уподібнення та взаємного підсилення позитивних якостей, компенсації і взаємодоповнення недостатньо розвинутих особистісних властивостей та професійних (вокально-хорових) умінь співаків хору. Яскравим проявом сумісності визнають наявність згуртованості. Згуртованість як найважливіша характеристика колективу розглядається у американській літературі у контексті поняття” (consensus) та “привабливість” (attraction) [9, 130]. Вітчизняні психологи визначають, що емоційної єдності для формування згуртованості замало. Для її набуття необхідні впорядкованість узгодженість та сталість внутрішньо групових міжособистісних взаємозв’язків, які й забезпечують стабільність та наступність життєдіяльності групи. Учені виділяють такі чинники згуртованості; а) міжособистісні емоційні взаємовідносини членів колективу; б) структуру взаємодії між ними; в) характер ціннісних орієнтацій, установок і норм що виникають між членами колективу [1, 35]. З огляду на це, під згуртованістю хорового колективу Т.А. Смирнова розуміє “міру єдності співаків, яка народжується завдяки усвідомленню ними загальної мети завдань та ідеалів хору, а також міжособистісних відносин, що здобувають характер взаємодопомоги” [15, 97]. Ця думка

спирається на твердження В.Ф. Чабанного, який вважає, що “згуртованість є безпосередньою умовою творчої атмосфери хорового колективу, вона відображається у здатності керівника хору розуміти і відчувати духовне життя співаків, їх внутрішню культуру, рівень виконавської майстерності” [15, 35]. Одним з факторів, що посилює згуртованість хорового колективу, вважають спрацьованість, яку визначають як узгодженість в роботі між співаками і диригентом, тобто найкраще поєднання їх дій у часі й просторі. Аналіз психолого-педагогічної та хорознавчої літератури доводить, що спрацьованість можна розглядати у двох аспектах. У першому під спрацьованістю хорового колективу вважають сумісно-взаємодіючу одночасну діяльність співаків та диригента хору. У другому аспекті йдеться про виконавську спрацьованість, яка має підставою попередню, народжує ансамбль усіх елементів хорової звучності і служить показником звукової єдності хорового колективу. Представники радянської психології, зокрема, А.В. Петровський та А.І. Донцов найважливішим показником згуртованості та спрацьованості визнають ціннісно-орієнтаційну єдність колективу. У ході дослідження було з’ясовано, що ціннісно-орієнтаційну єдність хорового колективу слід розуміти у контексті збігу поглядів, оцінок та позицій співаків і диригента щодо напрямків і теми хорового виконання, стилю керування, концептуальних підходів та ідей [8, 95]. Головним фактором ціннісно-орієнтаційної єдності, вважає Т.А. Смирнова, є єдність співаків і диригента хору як визнання ними спільної мети та завдань виконавської діяльності хорового колективу, спільних поглядів на зміст і засоби хорового виконання, яке має носити суспільно корисний характер. У літературі підкреслюється, що сумісність, згуртованість та спрацьованість певною мірою відбивають наявність позитивного психологічного клімату, під яким розуміють сукупність внутрішніх умов, що створюються керівником у процесі розвитку і життєдіяльності колективу. Це, передусім:

- а) позитивна перспектива як для колективу в цілому, так і для кожного його члена;
- б) моральна атмосфера та домінуючий настрій;
- в) взаємодопомога та авторитет керівника;
- г) продуктивність праці членів колективу.

Саме позитивний психологічний клімат має формувати почуття задоволеності у член колективу від спільної діяльності, він справляє великий вплив на життя та діяльність усього колективу. Результати проведеного нами анкетування та огляду діяльності виконавських

та навчальних студентських хорових колективів підтверджують слушність положень сучасної педагогіки та соціальної психології про те, що важливими завданнями керівника мають стати дотримання вимог сумісності між хоровими співаками, виховання згуртованості і спрацьованості, створення комфортного і здорового психологічного клімату у хоровому колективі.

. Отже, на підставі опрацювання психолого-педагогічної літератури слід визначити, що колективу як соціальному організму притаманні такі ознаки, як наявність мети, цілеспрямована і соціально значуща діяльність, продуктивна взаємодія, єдність цінностей та ідеалів. Хоровому колективу притаманні усі наведені ознаки, натомість для досягнення виконавської майстерності й хорової культури диригентів хору слід враховувати показники сумісності членів хору, оволодівати знаннями та способами виховання згуртованості, спрацьованості, удосконалювати прийоми створення позитивного психологічного клімату. До перспектив дослідження відносно опрацювання методичних засад проблем управління хоровим колективом.

1. Донцов А.И. Проблема групповой сплочённости. – М., 1979.
2. Ержемский Г.Л. Психология дирижирования. – М.: Музыка, 1988. – 80 с.
3. Макаренко А.С. Избр. педаг. соч.: В 5-ти т., Т. 5. – М., 1957.
4. Мельник Л.П. Психология управления. – К., 1999. – 176 с.
5. Педагогический энциклопедический словарь; Научн. изд-во: Большая Российская энциклопедия. – М., 2002.
6. Пігров К.К. Керівництво хором. – М., 1964.
7. Психологічний словник. – К.: Вища школа. – 1982. – 215 с.
8. Петровський А.В. Личность-Деятельность-Коллектив. – М.: Политиздат, 1982. – 255 с.
9. Семиченко В.А. Психология социальных отношений. – К., 1999.
10. Смирнова Т.А. Диригентсько-хорова освіта в Україні. – Х.: Константа. – 2002. – 256 с.
11. Соколов В.Г. Работа с хором. – М.: Музыка. 1983.
12. Струве Г.А. Школьный хор. – М.: Просвещение, 1981. – 191 с.
13. Сухомлинский В.А. Избр. педаг. соч.: В 3-х т. Т. 3.: Мудрая власть коллектива. – 1981. – 640 с.
14. Фіцула М.М. Педагогіка. – “Академія”. – 2000. – 542 с.
15. Чабанный В.Ф. Самодеятельный хоровой коллектив, – Л., 1980. – 73 с.

Стаття надійшла до редакції 20.10.2014